

**PARLEMENT EUROPÉEN**

**DIRECTION GÉNÉRALE DES ÉTUDES**

DOCUMENT DE TRAVAIL

**Participation aux bénéfices et actionnariat salarié:  
Les éléments du débat**

**Série affaires sociales**

**SOCI 109 FR**

Cette étude a été demandée par la commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement européen dans le cadre du programme annuel de recherche.

Le présent document est publié dans les langues suivantes :

DE, EN (original), FR

Auteur : Virginie PÉROTIN, Professor of Economics,  
Leeds University Business School  
Dr. Andrew ROBINSON, Lecturer in Accounting and Finance,  
Leeds University Business School

Fonctionnaire responsable : Lothar BAUER  
Division des affaires sociales et juridiques  
Tél. : (352) 4300 22688  
Fax : (352) 4300 27720  
E-mail : DG4-Sociale@europarl.eu.int

Manuscrit achevé en décembre 2002.

Pour obtenir des copies papier,  
adressez-vous à : Service des Publications  
Tél.: (352) 43 00-24053/20347  
Fax: (352) 43 00-27722  
E-mail: dg4-Publications@europarl.eu.int

Pour de plus amples informations  
sur les publications de la DGIV : [www.europarl.eu.int/studies](http://www.europarl.eu.int/studies)

Luxembourg, Parlement européen, 2003  
ISBN : 92-823-1720-X

Les opinions exprimées sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement la position du Parlement européen.

Reproduction et traduction autorisées, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source, information préalable de l'éditeur et transmission d'un exemplaire à celui-ci.

© Communautés européennes, 2003

*Printed in Luxembourg*

**PARLEMENT EUROPÉEN**

**DIRECTION GÉNÉRALE DES ÉTUDES**

**DOCUMENT DE TRAVAIL**

**Participation aux bénéfices et actionnariat salarié:  
Les éléments du débat**

**Série affaires sociales**

**SOCI 109 FR**

02 - 2003



## Résumé

### 1. Introduction

L'intéressement aux bénéfices et l'actionnariat salarié sont largement répandus au sein de l'Union européenne. Dans les quatre plus grands pays de l'Union, ces systèmes concernent au moins 17 millions de salariés, soit 19 % de l'emploi du secteur privé.

La participation financière présente un intérêt pour l'action des pouvoirs publics car elle peut avoir des répercussions positives sur la productivité et l'emploi, et peut contribuer à la promotion d'autres objectifs d'intérêt public tels que la redistribution des richesses et la démocratie économique.

Les questions pertinentes pour l'élaboration d'une politique publique dans ce domaine concernent notamment la forme d'intervention la plus efficace (par ex., avantages fiscaux ou information et éducation) et les caractéristiques des systèmes de participation financière qui doivent être encouragés. Seuls certains types de dispositifs peuvent en effet produire des effets qui présentent un intérêt pour les politiques publiques, comme un accroissement de la productivité ou de la demande de travail des entreprises. La forme du dispositif peut également toucher à d'autres préoccupations d'intérêt public, comme la question des risques supportés par les salariés et celle de leur participation à la gouvernance de l'entreprise.

Afin d'éclairer les débats sur ces questions, ce document propose une introduction à l'analyse économique de la participation financière et rend compte des résultats des travaux de recherche à l'échelle internationale sur le sujet. Ces résultats proviennent d'un grand nombre d'études empiriques se basant sur des données collectées auprès de gros échantillons représentatifs d'entreprises avec et sans participation financière, qui utilisent des méthodes statistiques de pointe pour étudier les effets de ces systèmes tout en tenant compte des autres caractéristiques des entreprises concernées.

### 2. Les différentes formes de participation financière

La participation financière comprend l'intéressement aux bénéfices, qui consiste à verser une part des bénéfices aux salariés en plus de leur salaire, et l'actionnariat salarié, en vertu duquel les travailleurs détiennent des actions de la société qui les emploie. Ces deux systèmes sont souvent présents ensemble dans la même entreprise.

Comme les autres formes de participation, la participation financière se caractérise par le partage des droits de propriété avec les salariés. Elle confère aux salariés un droit résiduel sur l'excédent de l'entreprise. Les dispositifs d'intéressement aux bénéfices comme les plans d'actionnariat salarié peuvent comporter un certain nombre de caractéristiques variables (qui y a droit, qui reçoit combien, etc.), qui influencent leurs effets sur la performance ou l'emploi. Dans la pratique, aucun des deux systèmes n'est automatiquement associé à une quelconque participation des salariés à la gouvernance de l'entreprise.

Les conditions applicables à la vente de leurs actions par les salariés déterminent la liquidité des actions et la stabilité de l'actionnariat salarié. Les actions que l'on peut facilement revendre sont plus liquides, mais il peut en résulter une instabilité de l'actionnariat salarié. L'expérience internationale en matière d'actionnariat salarié est très variable: on a pu observer des formes instables d'actionnariat salarié aux Etats-Unis, parmi les entreprises privatisées de l'Union européenne et dans de nombreux pays en transition, et des formes stables d'actionnariat salarié aux Etats-Unis et dans les coopératives de travailleurs de l'Union européenne. Ces expériences suggèrent qu'il est important de structurer l'actionnariat salarié de façon à concilier liquidité et stabilité. La gestion des actions des salariés en fiducie, dans les entreprises classiques qui ont un plan d'actionnariat salarié, et les réserves collectives indivisibles combinées avec des comptes de capital individuels pour les coopératives, constituent des solutions possibles à ce problème.

Les actionnaires salariés supportent des risques sur leur patrimoine et sur leur emploi, et devraient donc être autorisés à exercer les droits de vote normaux associés à leurs actions. L'actionnariat salarié n'est pas un instrument approprié pour constituer des pensions de retraite.

### **3. Quelles sont les entreprises qui pratiquent la participation financière?**

Les données recueillies à l'échelle internationale indiquent que les avantages fiscaux ont favorisé l'essor de la participation financière dans certains pays, mais ne lui ont pas été nécessaires dans d'autres. L'existence de négociations à l'échelle nationale encourageant la participation financière a pu constituer un autre facteur de cette expansion.

Il est difficile pour les chercheurs d'obtenir des résultats fiables sur les motivations qui amènent les entreprises à adopter la participation financière. On suppose que les entreprises veulent par là offrir à leurs salariés des mesures les incitant à mieux travailler et (dans le cas des plans d'actionnariat) à rester plus longtemps au sein de la société. A l'échelle internationale, les résultats des études sont contradictoires en ce qui concerne la taille des entreprises mettant en place des dispositifs de participation financière. Ils suggèrent par contre que les entreprises qui adoptent une forme de participation financière ne sont *pas* plus productives que les autres avant l'introduction du système. Dans plusieurs pays, les plans de participation financière semblent faire partie d'un ensemble de mesures de participation. La présence de syndicats est associée à une probabilité accrue ou au contraire réduite pour l'entreprise d'avoir un plan de participation financière, selon les études. La position des syndicats varie sensiblement d'un pays à l'autre et dans le temps, et on note leur implication de plus en plus active dans la participation financière dans certains pays.

### **4. Effets sur la productivité**

De façon tout à fait remarquable, des études réalisées dans plus de 20 pays et sur des dizaines de milliers d'entreprises s'accordent à conclure que la participation financière a un effet positif ou neutre sur la productivité. Ce résultat est extrêmement solide, alors même que la théorie économique prédit que les effets peuvent être positifs ou négatifs.

On considère que les systèmes de participation financière doivent inciter les salariés à travailler mieux et davantage, à communiquer des informations à la direction et à leurs collègues, et à

coopérer les uns avec les autres. Une information et une participation à la gestion insuffisantes pourraient toutefois rendre les salariés vulnérables face au “risque moral” et être sources de conflit avec la direction.

D'après les résultats des études internationales dont on dispose, l'intéressement aux bénéfices a sans doute un effet légèrement plus marqué que l'actionnariat salarié sur la productivité globale, mais cette différence pourrait être due aux différents contextes dans lesquels sont utilisés les deux systèmes, et il est difficile de comparer le niveau absolu des effets estimés.

Les systèmes qui proposent une implication financière plus importante ont des effets plus importants sur la productivité. Les dispositifs d'intéressement aux bénéfices à versement immédiat semblent avoir un impact à court terme, tandis que les plans d'actionnariat, qui sont davantage axés sur le long terme, ont vraisemblablement un effet plus durable.

Un nombre croissant d'études suggèrent que ces deux grandes formes de participation financière ont davantage d'impact sur la productivité lorsque les salariés sont bien informés des affaires internes de l'entreprise, s'il existe une bonne communication avec la direction et si les salariés prennent part à la gouvernance de l'entreprise et aux décisions. Cette combinaison d'éléments est particulièrement importante pour les plans d'actionnariat salarié et pourrait expliquer les différences internationales observées quant au niveau des effets sur la productivité. Peu d'études ont été réalisées, et les résultats internationaux sont contradictoires, sur la question de savoir si la présence de syndicats renforce ou affaiblit les effets de la participation financière sur la productivité, ou ne les affecte en aucune manière. Dans l'ensemble, les effets sur la productivité sont plus marqués dans les entreprises gérées par leurs salariés que dans les entreprises traditionnelles dotées de dispositifs de participation financière, qu'il s'agisse d'intéressement aux bénéfices ou d'actionnariat salarié.

D'autres aspects liés aux choix technologiques et aux pratiques des entreprises jouent un rôle qui n'est pas toujours bien connu. Les politiques de lutte contre les discriminations fondées sur l'appartenance ethnique et sur le sexe, et de promotion de l'égalité des chances, sont susceptibles d'impliquer un plus grand nombre de salariés dans les systèmes de participation et peuvent également accentuer l'impact des plans d'actionnariat sur la productivité.

## **5. Effets sur l'emploi**

L'intéressement aux bénéfices et l'actionnariat salarié peuvent accroître la demande de travail de la part des entreprises concernées en augmentant la productivité. Les entreprises qui proposent un intéressement aux bénéfices peuvent également demander plus de travail parce que l'intéressement aux bénéfices réduit le coût marginal de la main-d'œuvre (mais non la rémunération totale). Ces effets concernent les entreprises individuellement et ne signifient pas que l'emploi total soit nécessairement plus élevé.

En plus des effets sur la productivité présentés ci-dessus, il existe des études montrant spécifiquement un effet sur l'emploi qui découle de l'accroissement de la productivité. Quelques études suggèrent par ailleurs que les entreprises dotées d'un dispositif de participation aux bénéfices pourraient effectivement avoir une plus forte demande de travail car ce qu'elles considèrent comme le coût marginal de la main-d'œuvre est moins élevé. Ce raisonnement

concorde avec un petit nombre d'études indiquant que la rémunération est sans doute plus importante au bout de quelques années dans le cadre d'un système d'intéressement aux bénéfices qu'elle ne le serait en l'absence du système, mais que la part fixe de cette rémunération est probablement plus faible.

Peu d'éléments théoriques ou empiriques justifient l'idée d'une plus grande stabilité de l'emploi dans les entreprises dotées d'intéressement aux bénéfices. Il est toutefois possible que ces entreprises soient moins sensibles aux reculs de la demande mais réagissent davantage aux pressions vers le haut.

Dans les pays où des avantages fiscaux sont associés aux coûts salariaux dans le cadre de la participation financière, il est possible que les entreprises dotées d'un dispositif de participation aux bénéfices emploient une main-d'œuvre plus nombreuse pour un même niveau de production mais on peut y voir un effet du subventionnement des coûts salariaux plutôt que de la participation financière.

## **6. Conclusions et implications pour les politiques publiques**

Des résultats très solides à l'échelle internationale montrent que la participation financière a un effet positif ou neutre sur la productivité. Il est également raisonnable de penser que la participation financière peut augmenter la demande de travail de la part des entreprises concernées.

Il est donc légitime pour les politiques publiques de promouvoir la participation financière pour ces raisons. Si les avantages fiscaux encouragent la diffusion de ces systèmes, il est possible qu'ils ne soient pas nécessaires. D'autres options peuvent être envisagées, comme des stratégies d'information et d'éducation destinées aux partenaires sociaux.

Plusieurs facteurs doivent être pris en considération lorsque l'on examine les options possibles pour l'action publique. Il se peut que les effets sur la productivité ne couvrent pas l'ensemble des coûts d'un plan de participation financière. Son coût comme ses avantages en termes de productivité dépendent tous deux des caractéristiques du dispositif. La participation financière peut également être encouragée dans le but de promouvoir la démocratie économique ou la redistribution des richesses. Même si aucun avantage fiscal n'est offert en général, divers motifs peuvent inciter à subventionner certaines formes de participation financière, comme par exemple les coopératives de travailleurs qui réinvestissent une part des bénéfices pour construire des entreprises appartenant à leurs salariés qui soient accessibles aux générations futures.

Les plans de participation financière doivent être associés à des dispositions satisfaisantes sur le plan de l'information et de la communication, et pourraient être plus efficaces et protéger l'intérêt financier des salariés s'ils étaient combinés à une participation à la gouvernance de l'entreprise à divers niveaux. En particulier, l'actionnariat salarié devrait être associé à l'exercice normal des droits de vote conférés aux actionnaires, à l'échelle individuelle ou par le biais de structures gérées démocratiquement par les actionnaires salariés.

Il peut être souhaitable de prévoir dans la structure des plans d'actionnariat salarié des dispositions assurant la stabilité du système tout en autorisant une liquidité suffisante. Les

entreprises pourraient être encouragées à mettre en œuvre des politiques destinées à lutter contre la discrimination fondée sur l'appartenance ethnique et le sexe et à promouvoir l'égalité des chances en même temps que leurs plans de participation financière, afin de garantir une participation équitable de tous les salariés.

Certaines questions soulevées par la participation financière exigeront encore de nombreuses études si l'on entend disposer d'informations détaillées et fiables pour l'action publique. Pour ce faire, il serait utile que soient collectées des données statistiques véritablement comparables et fiables sur la participation financière dans toute l'Union européenne, afin que la politique publique puisse être régulièrement informée par des travaux et des analyses à la pointe de la recherche dans ce domaine.



## Table des matières

<b>Résumé .....</b>	<b>iii</b>
<b>1. Introduction .....</b>	<b>1</b>
1.1. Pourquoi s'intéresser à la participation financière dans le cadre des politiques publiques européennes? .....	2
1.2. Quels sont les questions pertinentes pour la conception d'une politique publique en matière de participation financière? .....	2
1.3. Plan de l'étude .....	3
<b>2. Les différentes formes de participation financière.....</b>	<b>5</b>
2.1. La participation des salariés aux résultats et au contrôle .....	5
2.2. L'intéressement aux bénéfices .....	6
2.3. L'actionnariat salarié .....	7
2.4. Le problème du risque .....	10
2.5. Le cas particulier des entreprises appartenant entièrement aux salariés .....	10
<b>3. Quelles sont les entreprises qui pratiquent la participation financière? .....</b>	<b>13</b>
3.1. Aspects méthodologiques .....	13
3.2. Les motivations des entreprises.....	14
3.3. Le point de vue des salariés .....	16
<b>4. Effets sur la productivité.....</b>	<b>19</b>
4.1. Pourquoi la participation financière devrait-elle affecter la productivité? La théorie économique .....	19
4.2. Considérations méthodologiques.....	21
4.3. Les résultats des études existantes.....	23
<b>5. Effets sur l'emploi .....</b>	<b>29</b>
5.1. Théorie.....	29
5.2. Considérations méthodologiques.....	30
5.3. Les résultats des études existantes.....	31
<b>6. Conclusions et implications pour les politiques publiques .....</b>	<b>35</b>
<b>Références bibliographiques.....</b>	<b>37</b>



## 1. Introduction

L'intéressement aux bénéfices et l'actionnariat salarié sont implantés de longue date dans plusieurs des plus grands pays de l'Union européenne, où ils s'appuient sur une tradition d'un siècle au moins. Dans les quatre plus grands pays de l'Union européenne, ces systèmes concernaient au minimum 17 millions de salariés à la fin des années 1990, soit quelque 19 % de l'emploi du secteur privé<sup>1</sup>. Les salariés couverts dans ces seuls pays représentaient plus de 13 % de l'emploi du secteur privé pour l'ensemble de l'Union, de sorte que l'UE se classe sans doute devant les États-Unis en matière de participation financière des salariés<sup>2</sup>. Par ailleurs, les programmes de privatisation mis en œuvre dans les pays en transition d'Europe centrale et orientale (PECO), dont certains sont candidats à l'adhésion, se sont traduits par une diffusion imprévue et sans précédent de l'actionnariat salarié<sup>3</sup>.

Au cours de la dernière décennie, la participation financière a suscité un intérêt continu de la part des Communautés européennes. Publié en 1991, le premier rapport Pepper<sup>4</sup> de M. Uvalic révélait l'ampleur de la participation financière dans l'Union et sa diffusion très inégale entre les divers États membres, ainsi que le peu d'information disponible sur le sujet dans de nombreux pays. Le rapport mettait en évidence les avantages potentiels de la participation financière, que faisaient apparaître de nombreuses études empiriques réalisées aux États-Unis et dans quelques pays d'Europe. La recommandation du Conseil<sup>5</sup> consécutive à ce rapport encourageait tous les États membres à promouvoir la participation financière et prévoyait l'établissement de rapports périodiques afin de suivre l'évolution de la situation. Le Parlement européen a déjà pris part au débat<sup>6</sup>. Faisant suite à la publication du troisième de ces rapports (Poutsma 2001), le présent document examine les principaux éléments du débat concernant la participation financière et les politiques publiques pertinentes, ainsi que les résultats des études économiques empiriques

<sup>1</sup> Calculs des auteurs à partir des données de Inland Revenue (2002), Fakhfakh et Pérotin (2000), Möller (2000), Cardinaleschi (1999) et OCDE (2002).

<sup>2</sup> Si l'on se réfère aux chiffres de diffusion cités dans Kruse (1999) et aux niveaux d'emploi donnés par l'OCDE (2002), on calcule que les salariés couverts par des dispositifs de participation financière représentaient environ 13 % de l'emploi du secteur privé aux États-Unis pour cette même période. Les chiffres dont nous disposons pour le Royaume-Uni, la France et sans doute l'Italie sous-estiment la diffusion réelle de ces dispositifs (comme les salariés sont souvent couverts par plusieurs dispositifs à la fois, et comme il n'existe pas d'informations fiables sur le nombre net de salariés couverts au Royaume-Uni et en France, nous avons choisi pour chacun de ces deux pays la diffusion du dispositif couvrant le plus grand nombre de salariés, en ne faisant qu'une correction minimale pour tenir compte des salariés couverts par un seul des autres dispositifs existants). D'autres pays de l'UE ont en outre recours à la participation financière, de sorte que la part globale que représentent les salariés concernés dans l'emploi du secteur privé de l'UE est certainement supérieure à 13 %.

<sup>3</sup> Voir Earle et Estrin (1998), Uvalic et Vaughan-Whitehead (1997).

<sup>4</sup> L'acronyme Pepper signifie *Promotion of Employee Participation in Profit and Enterprise Results* - Promotion de la participation des travailleurs salariés aux bénéfices et aux résultats de l'entreprise.

<sup>5</sup> Recommandation du Conseil 92/443/EEC du 27 juillet 1992 sur la promotion de la participation des travailleurs salariés aux bénéfices et aux résultats de l'entreprise (y compris la participation au capital) dans les États membres, JO L 245, 26.8.1992, p. 53.

<sup>6</sup> Rapport Hermange sur la promotion de la participation des travailleurs salariés aux bénéfices et aux résultats de l'entreprise (PEPPER II), Doc. A4-0292/1997, adopté le 15.1.1998.

menées dans l'UE, aux États-Unis, au Japon et dans les PECO, afin d'assister le Parlement européen dans les nouvelles délibérations qu'il entame à ce sujet.

### **1.1. Pourquoi s'intéresser à la participation financière dans le cadre des politiques publiques européennes?**

Il y a plusieurs raisons pour que la participation financière retienne l'attention des pouvoirs publics:

- Il est possible que les dispositifs de participation financière soient associés à une hausse de la productivité et de l'emploi dans les entreprises concernées, ce qui peut servir l'intérêt public et donc justifier une politique publique d'encouragement à la mise en place de ces systèmes.
- La participation financière peut également contribuer à la promotion d'autres objectifs d'intérêt public tels que la redistribution des revenus et des richesses, puisque le principe même de ces systèmes exige que les entreprises partagent avec leurs salariés les bénéfices et (dans le cas des plans d'actionnariat) les richesses générés dans l'entreprise; elle peut aussi faire progresser la démocratie économique, puisque la participation financière peut inclure une part d'actionnariat des salariés.

### **1.2. Quels sont les questions pertinentes pour la conception d'une politique publique en matière de participation financière?**

- Les interventions publiques destinées à encourager la mise en place de plans de participation financière peuvent revêtir différentes formes. Plusieurs États membres proposent par exemple des avantages fiscaux aux entreprises et/ou aux salariés qui participent à de tels systèmes, mais d'autres ne le font pas. D'autres mesures d'encouragement sont possibles, telles que les campagnes d'information et d'éducation, et une législation favorable. Le choix des instruments de promotion va dépendre de leur efficacité relative à accroître la diffusion de la participation financière. En particulier, si la participation financière offre aux entreprises et aux salariés concernés des avantages suffisants pour susciter une large diffusion de ces dispositifs, il est possible que les avantages fiscaux constituent un mode d'utilisation des fonds publics moins efficace que d'autres mesures - à moins que ces avantages ne visent spécifiquement certains dispositifs qui correspondent de près aux objectifs publics en matière de participation financière.
- Tous les systèmes de participation financière ne sont pas de nature à être promus par l'action publique. Dans la pratique, les plans d'intéressement aux bénéfices et d'actionnariat salarié peuvent prendre différentes formes. Leurs effets, et l'intérêt qu'ils peuvent ou non présenter pour les pouvoirs publics, dépendent dans une certaine mesure des caractéristiques des dispositifs adoptés et des autres politiques mises en œuvre par les entreprises en même temps que la participation financière.
- Certains systèmes de participation financière peuvent soulever d'autres questions qui intéressent les pouvoirs publics et les partenaires sociaux. Ainsi par exemple, la crise financière survenue récemment en Asie, et la crise de confiance qui frappe actuellement les systèmes de gouvernance d'entreprise en vigueur, mettent en relief les problèmes que peut poser dans certaines circonstances le risque associé à l'actionnariat salarié. Les conditions dans lesquelles les salariés supportent les risques financiers liés aux systèmes de participation financière peuvent influencer leur diffusion et leurs effets incitatifs. L'un des éléments-clés de

ce débat est la question de l'implication des actionnaires salariés dans la gouvernance de l'entreprise. Par ailleurs, le problème du risque touche également aux préoccupations des syndicats et a des conséquences pour le lien que l'on fait parfois entre la participation financière et le débat sur les retraites.

Dans le présent document, nous présentons les résultats des études économiques réalisées sur le sujet, et notamment l'abondant corpus de travaux de recherche empiriques qui analysent les effets des dispositifs de participation financière sur la productivité des entreprises et l'emploi. Nous examinons les enseignements que l'on peut retirer de ces études et leurs implications pour les politiques publiques.

### **1.3. Plan de l'étude**

La chapitre de cette étude qui suit l'introduction présente ce qu'est la participation financière, ses différentes formes et ses liens avec la participation des salariés en général. Ce que l'on sait des facteurs qui incitent les entreprises à mettre en place des dispositifs de participation financière, et qui expliquent la diffusion de ces systèmes, est décrit dans la troisième chapitre. Les quatrième et cinquième chapitres concernent les effets de la participation financière sur la productivité et l'emploi et passent en revue les résultats du grand nombre d'études économétriques internationales portant sur ces deux questions. Les enseignements que l'on peut tirer de ces travaux de recherche et leurs implications pour les politiques publiques européennes sont esquissés dans la conclusion.



## 2. Les différentes formes de participation financière

Les deux principaux types de participation financière sont l'intéressement aux bénéfices et l'actionnariat salarié. Dans le cadre du premier système, une partie des bénéfices est distribuée aux salariés en sus de leur salaire, tandis que les salariés couverts par un dispositif d'actionnariat salarié détiennent des actions de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

L'intéressement aux bénéfices et l'actionnariat salarié sont tous deux largement répandus dans les pays européens, même si les dispositifs fondés sur l'actionnariat sont plus fréquents au Royaume-Uni, en Irlande et en Allemagne, tandis que l'intéressement aux bénéfices se rencontre surtout en France et en Italie. Le Royaume-Uni et la France offrent ou ont offert des avantages fiscaux importants aux entreprises et aux salariés pour la mise en place de systèmes centrés avant tout sur l'actionnariat salarié (Royaume-Uni) ou sur l'intéressement aux bénéfices (France). La France a même un système d'intéressement aux bénéfices obligatoire pour toutes les entreprises de 50 salariés ou plus. Cependant, d'autres pays comme l'Allemagne et l'Italie ne lient que des avantages fiscaux très limités, ou aucun avantage du tout, à la pratique de la participation financière (IPSE 1997).

Les deux types de dispositifs sont souvent combinés et peuvent revêtir plusieurs formes différentes dans la pratique, selon le mode de calcul de la part des bénéfices octroyée aux salariés, la manière dont cette part est répartie entre eux, le mode d'acquisition des actions, les critères selon lesquels on a le droit de participer au système, l'information dont disposent les salariés et leur influence sur les décisions de l'entreprise, etc. Ces aspects pratiques des dispositifs de participation financière peuvent influencer leurs propriétés incitatives, leur attrait aux yeux des salariés et leur durabilité, de même que leur effet potentiel sur l'emploi. Nous commencerons donc par examiner plus en détail ce qu'il faut entendre par participation financière ainsi que les implications des caractéristiques des systèmes pratiqués.

### 2.1. La participation des salariés aux résultats et au contrôle

Au sens général du terme, la participation des salariés implique de partager un ou plusieurs aspects des droits de propriété de l'entreprise avec les salariés de cette même entreprise. Les deux principaux aspects des droits de propriété qui sont habituellement partagés dans le cadre de la participation financière sont le *contrôle* - lorsque les salariés peuvent faire valoir leur point de vue à un niveau quelconque dans les décisions de l'entreprise - et les *résultats*, c'est-à-dire les bénéfices de l'entreprise, qui sont partagés dans les plans de participation financière (Ben-Ner et Jones, 1995).

La participation financière confère aux salariés un "droit résiduel" à une part du profit généré par l'entreprise. L'intéressement aux bénéfices s'applique au profit de l'exercice en cours, alors que l'actionnariat salarié étend ce droit résiduel aux résultats futurs, tels qu'ils sont capitalisés dans le prix de l'action. L'actionnariat salarié confère également le droit de disposer des actifs et peut impliquer un certain degré de participation au contrôle (si les salariés peuvent exercer les droits de vote associés à leurs actions).

C'est le partage des droits de propriété qui distingue la participation des salariés des autres formes d'implication des salariés, d'avantages sociaux et de systèmes de rémunération. Le droit résiduel à une part du résultat de l'entreprise signifie que les revenus et le capital provenant des systèmes de participation financière présentent deux caractéristiques: ils varient en fonction des bénéfices de l'entreprise pour laquelle les salariés travaillent, et constituent un droit pour les salariés. Par contraste, les systèmes de rémunération variable tels que les salaires aux pièces ou les primes de groupe – qui font dépendre la rémunération des performances de l'individu ou d'un petit groupe de travailleurs plutôt que des résultats globaux de l'entreprise – ne constituent pas une forme de participation financière. Les primes fixes (comme le "treizième mois") ou les versements accordés par la direction sur une base discrétionnaire (lorsque les affaires marchent bien ou pour Noël, par ex.) ne constituent pas un droit des salariés et ne font donc pas davantage partie de la participation financière. Les plans d'épargne d'entreprise n'entrent pas non plus dans la définition de la participation financière parce qu'ils n'impliquent aucun droit résiduel aux résultats de l'entreprise, bien que ces dispositifs se combinent bien avec les plans de participation financière (par ex, les primes d'intéressement aux bénéfices sont souvent investies dans un plan d'épargne d'entreprise) et y soient souvent assimilés. Enfin, les dispositifs en vertu desquels les salariés détiennent des actions d'entreprises autres que celle qui les emploie ne peuvent pas davantage être considérés comme des systèmes de participation financière<sup>7</sup>.

## 2.2. L'intéressement aux bénéfices

L'intéressement aux bénéfices recouvre un groupe de dispositifs comme l'intéressement français, la *Performance-Related Pay* britannique et différentes formes de *Gewinn-* ou *Erfolgsbeteiligung* en Allemagne, dans le cadre desquels les salariés reçoivent une somme qui dépend de la performance globale de l'entreprise, en plus de leur salaire (fixe). Le plan peut simplement définir le pourcentage de bénéfices à allouer aux salariés chaque année, en précisant éventuellement que les bénéfices doivent atteindre un certain niveau minimum. Dans d'autres cas, l'intéressement aux bénéfices est calculé selon une formule plus complexe dans laquelle interviennent d'autres mesures de performance – accroissement de la productivité ou indicateurs de qualité, par exemple. En France, au Royaume-Uni et au Japon, les plans d'intéressement aux bénéfices ont le plus souvent recours au bénéfice comptable pour mesurer la performance, mais une série d'autres critères du type productivité et qualité sont aussi largement utilisés en Allemagne et en Italie<sup>8</sup>. Dans tous les cas, la base de calcul qui permet de déterminer la participation des salariés aux bénéfices est normalement connue avant les chiffres relatifs aux résultats<sup>9</sup>. Les sommes

---

<sup>7</sup> En ce qui concerne la participation au contrôle, les cercles de qualité, les comités d'entreprise ou la représentation des travailleurs au conseil d'administration, qui offrent aux salariés le droit de prendre part aux décisions à différents degrés - de la simple possibilité d'exprimer leurs idées sur des questions limitées jusqu'à leur participation aux décisions stratégiques - sont autant de formes de participation au contrôle. Par contre, les réunions d'information et les journaux d'entreprise, qui ne permettent de véritable communication que dans un sens entre direction et salariés, ou la consultation sporadique des salariés, qui n'est pas un droit établi mais qui dépend de l'initiative de la direction, sont des formes d'implication des salariés qui ne peuvent selon nous être qualifiées de "participation".

<sup>8</sup> Sources: Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Paris (1999), Möller (2000), Kato (2002). Seuls les dispositifs explicites d'intéressement aux bénéfices sont pris en considération ici pour le Japon (Kato 2002).

<sup>9</sup> Cette particularité concorde avec le caractère d'un partage des droits de propriété et avec la définition de l'intéressement aux bénéfices utilisée dans la théorie économique. Elle est nécessaire pour que puissent se produire certains effets sur l'emploi (voir ci-dessous) et renforce probablement les propriétés incitatives de l'intéressement aux bénéfices. Les systèmes japonais et européens tendent à appliquer une formule fixe mais

correspondantes peuvent être versées immédiatement aux salariés ou n'être libérées qu'au terme de plusieurs années (plans "différés") afin d'encourager les salariés à épargner et à demeurer au sein de l'entreprise<sup>10</sup>.

Certains dispositifs d'intéressement ne sont ouverts qu'à des groupes de salariés particuliers (les cadres dirigeants, par exemple) mais nous nous concentrons ici sur ceux qui concernent la majorité des salariés d'une entreprise (souvent appelés plans universels)<sup>11</sup>. Cependant, nombre de ces plans universels d'intéressement aux bénéfices continuent à exclure les salariés temporaires et à temps partiel. Dans certains pays, l'exclusion des travailleurs à temps partiel peut avoir pour conséquence que les femmes ont moins souvent le droit de participer à un dispositif d'intéressement que les hommes, si une grande partie de la main-d'œuvre féminine travaille à temps partiel. En général, les primes individuelles d'intéressement aux bénéfices varient également entre les salariés d'une même entreprise en fonction des salaires, de l'ancienneté, de l'absentéisme, etc. Dans une minorité de cas, les salariés reçoivent tous des primes d'intéressement égales.

En principe, l'intéressement aux bénéfices n'a pas à être associé à une forme quelconque d'intervention des salariés dans les décisions de l'entreprise, à quelque niveau que ce soit. Certains dispositifs (les systèmes réglementés d'intéressement et de participation en France, par exemple) prévoient toutefois explicitement d'informer régulièrement les salariés des performances de l'entreprise et des facteurs qui les ont déterminées. Dans certains pays comme l'Allemagne, le Japon et le Royaume-Uni, l'intéressement aux bénéfices s'intègre souvent dans un ensemble de mesures participatives incluant différentes formes de participation des salariés au contrôle (Carstensen et al. 1997, Pérotin et Robinson 1998, Kato 2000). D'autres aspects importants de la gestion des ressources humaines et des conditions de travail observées dans les entreprises proposant une participation aux bénéfices – comme par exemple les pratiques en matière de sécurité de l'emploi ou d'égalité des chances – diffèrent également d'une entreprise à l'autre<sup>12</sup>.

### 2.3. L'actionnariat salarié

Toute une série de mécanismes sont utilisés pour inciter les salariés à acquérir des actions de l'entreprise pour laquelle ils travaillent. Beaucoup d'entreprises offrent des actions gratuites à leurs salariés, soit de façon occasionnelle, soit dans le cadre d'un plan permanent, où les primes d'intéressement aux bénéfices sont par exemple versées sous la forme d'actions de la société<sup>13</sup>.

---

nombre de dispositifs américains de participation aux bénéfices laissent à l'entreprise le soin de déterminer le montant alloué aux salariés chaque année (voir Kruse 1993).

<sup>10</sup> Dans nombre de dispositifs américains, le paiement est différé jusqu'à la retraite et les systèmes d'intéressement aux bénéfices sont utilisés comme plans de retraite.

<sup>11</sup> Les dispositifs exclusivement réservés aux cadres de direction ne sont pas repris dans la présente étude car ces cadres jouissent d'un niveau de pouvoir décisionnel et d'un accès à des informations privilégiées qui ne peuvent être comparés à ceux des autres salariés, et leur relation avec l'entreprise s'analyse donc différemment.

<sup>12</sup> Cf. infra, troisième chapitre. Voir également Pérotin et al. (1998).

<sup>13</sup> Les coopératives ouvrières et les autres entreprises appartenant à leurs salariés ont souvent recours à ce système. Il existe également des cas célèbres d'entreprises que les propriétaires ont données à leurs salariés, comme par exemple la société de produits chimiques Scott Bader au Royaume-Uni (voir Estrin et Pérotin 1987).

Plus fréquemment, les entreprises subventionnent les achats d'actions de leurs salariés d'une façon ou d'une autre, en proposant des remises spéciales, des options d'achat d'actions avantageuses, etc. Les salariés ont ainsi bénéficié d'actions gratuites, d'actions à prix réduit ou des deux lors d'une grande partie des nombreuses privatisations qui se sont déroulées en Europe occidentale et orientale au cours des 20 dernières années (voir notamment Vickers et Yarrow 1988, Earle et Estrin 1998). Dans certains cas, les salariés disposaient de droits de priorité au rachat de leur entreprise au moment de sa privatisation et une structure de gestion fondée sur une fiducie ou une association de salariés a été mise en place (ce fut par exemple le cas en Hongrie et en Roumanie<sup>14</sup>). Dans d'autres, les salariés se sont trouvés les mieux placés, ou les seuls investisseurs désireux d'acheter des actions de leur entreprise lors de la privatisation. Par rapport à une allocation unique d'actions aux salariés – que ce soit dans le cadre d'une privatisation ou autrement –, un dispositif permanent d'actionnariat salarié offre la possibilité d'acquérir des actions aux salariés récemment engagés comme aux salariés de longue date. Par ailleurs, les règles d'admissibilité et d'allocation des actions spécifient souvent des différences entre salariés en fonction du salaire, de l'ancienneté, etc., tout comme pour les plans d'intéressement aux bénéfices.

Les actions des salariés peuvent être détenues à titre individuel par leurs propriétaires, qui sont ou non autorisés à les vendre à des personnes extérieures à l'entreprise, ou être détenues par les salariés à titre collectif, par le biais d'une fiducie ou d'un fonds collectif. Dans le cadre du système américain ESOP<sup>15</sup> par exemple – dont des variantes ont été adoptées au Royaume-Uni et dans plusieurs pays européens en transition –, l'entreprise contracte un emprunt qui lui permet d'acheter un certain nombre d'actions au nom des salariés, et cet emprunt est remboursé par l'entreprise en quelques années grâce aux bénéfices (cette forme de participation est à la fois un dispositif d'intéressement aux bénéfices et d'actionnariat salarié). Les actions sont remises individuellement aux salariés au fur et à mesure que l'emprunt est remboursé, mais jusque là elles sont détenues en fiducie et ne peuvent être revendues par leurs propriétaires-salariés. Dans d'autres cas, les actions des salariés sont conservées en permanence dans une fiducie à des fins de vote mais les dividendes sont versés individuellement aux actionnaires salariés; une autre solution consiste à conserver une part des actions de salariés en fiducie, tandis que le reste des actions est détenu individuellement, les salariés désireux de vendre leurs actions devant les revendre à la fiducie.

La question de savoir s'il faut autoriser les salariés à vendre la totalité ou une partie de leurs actions à des investisseurs autres que les autres salariés tourne autour de deux facteurs: la liquidité des actions et la stabilité du système. Autoriser les salariés à vendre leurs actions signifie qu'ils peuvent réaliser ce capital, surtout s'il existe un marché des capitaux qui fonctionne bien et si l'entreprise est cotée en bourse ou est évaluée régulièrement, par des experts-comptables indépendants par exemple. Les salariés peuvent également envisager de vendre leurs actions pour tenter de protéger leur épargne en cas de chute continue du prix de l'action. Mais en l'absence d'un marché des capitaux qui fonctionne bien et/ou d'une évaluation correcte, il se peut que la liquidité des actions ne soit pas réelle et les salariés désireux de vendre leurs actions risquent d'être très vulnérables. Dans les pays en transition comme dans un certain nombre d'entreprises

---

<sup>14</sup> Voir Earle et Estrin (1998). Il convient de noter que l'existence d'une telle structure ne garantit pas la participation des salariés à la gestion, sauf si la gestion de la fiducie est démocratique.

<sup>15</sup> ESOP signifie "Employee Stock Ownership Plan" (plan d'actionnariat salarié) mais dans le contexte américain, cette dénomination se rapporte à un type particulier de dispositif subventionné par l'Etat, qui facilite l'acquisition d'actions par les salariés.

privatisées de pays en développement, ce problème a été aggravé par le fait que beaucoup de salariés étaient mal informés sur l'actionnariat et avaient un besoin urgent d'argent liquide. Dans nombre de cas, les salariés ont vendu leurs actions à la direction, parfois après avoir subi dans un premier temps des pressions les incitant à acheter les actions (voir Estrin 2002, Jones 1999 et notamment Kalmi 2000, Jones et Klinedinst 2002). Il a été question de cas d'entreprises dotées d'un actionnariat salarié important qui avaient été rachetées par des investisseurs dont l'objectif était de démembrer les actifs<sup>16</sup>. Par contre, les plans d'actionnariat salarié du type ESOP (qui est fondé sur une fiducie) ont servi de moyens de défense contre des rachats hostiles aux États-Unis (voir Kruse et Blasi 1997).

Outre le problème de l'évaluation et de la liquidité des actions, la possibilité pour les salariés de revendre leurs actions à l'extérieur de l'entreprise implique une instabilité potentielle de l'actionnariat salarié. Rien ne s'oppose évidemment à ce que les salariés revendent leurs actions librement sur un marché des capitaux efficace, si le fait de proposer des conditions favorables lors de l'acquisition d'actions par les salariés visait à redistribuer les richesses ou à créer un marché des capitaux – ce qui était effectivement le cas dans plusieurs exercices de privatisation de masse<sup>17</sup>. Cependant, si un plan d'actionnariat salarié est, en partie au moins, conçu pour assurer un engagement durable des salariés vis-à-vis de l'entreprise – soit pour promouvoir la démocratie économique, soit comme un dispositif d'incitation à long terme –, la possibilité de voir les salariés vendre rapidement leurs actions peut être préoccupante, et on peut lui préférer une structure qui assure un niveau minimum permanent d'actionnariat salarié (au moyen d'une fiducie par exemple).

Dans la pratique, l'actionnariat salarié n'autorise en général pas automatiquement les salariés à avoir leur mot à dire dans la gestion de l'entreprise en qualité d'actionnaires et ce, que les actions soient détenues à titre individuel ou en fiducie. Les salariés peuvent recevoir des actions sans droit de vote, ou des actions à droit de vote mais disposer d'un contrôle très limité, voire inexistant, sur la gestion des actions détenues en fiducie. Par exemple, les fiduciaires peuvent être désignés par la direction au lieu d'être élus par les salariés qui participent au plan. Dans la pratique, les actionnaires salariés ne sont pas automatiquement représentés au conseil d'administration, même s'ils détiennent la plus grande part des actions. En général et dans une majorité de cas aux États-Unis, en France (à l'exception des coopératives de travailleurs) et dans un certain nombre de pays en transition, l'actionnariat salarié s'accompagne d'une influence limitée ou nulle sur les décisions (voir Earle et Estrin 1998, Jones 1999). Lorsque les salariés ont leur mot à dire sur la manière dont les droits de vote attachés à leurs actions sont exercés – par exemple, si les actions des salariés sont gérées par des représentants élus –, une représentation collective peut conférer un poids plus important à leur vote, en particulier si la propriété des actions de l'entreprise est par ailleurs dispersée.

---

<sup>16</sup> En principe, la fermeture d'une usine non rentable et la vente des équipements peuvent améliorer l'efficacité économique allocative pour autant que les intérêts des salariés et de la collectivité soient pris en considération. Ce n'est pas le cas si des salariés mal informés et chichement rémunérés vendent leurs actions à des investisseurs sans scrupules, sans comprendre toutes les implications de cette vente.

<sup>17</sup> Le manque de capitaux privés est un autre élément qui a incité les anciennes économies planifiées à se tourner vers l'actionnariat salarié (Estrin 2002).

## 2.4. Le problème du risque

Les systèmes d'intéressement aux bénéfices et d'actionnariat salarié font tous deux dépendre une partie des revenus des salariés des performances globales de l'entreprise. Il ne faut cependant pas oublier que les bénéfices ne sont pas uniquement déterminés par les efforts des salariés mais aussi par les décisions de la direction et les facteurs externes qui affectent la demande – autant d'éléments qui échappent au contrôle des salariés. Si les salariés sont tout à fait exclus du processus décisionnel, ils sont dès lors exposés à un "risque moral" de la part de la direction de l'entreprise, qui peut prendre des décisions susceptibles d'avoir des effets négatifs sur leur rémunération et/ou leur patrimoine<sup>18</sup>. Ce problème risque de se poser de manière plus aiguë dans le cadre de l'actionnariat salarié que dans un simple dispositif d'intéressement aux bénéfices car, dans le premier cas, des mauvais résultats de l'entreprise peuvent entraîner des pertes pour les salariés si le prix des actions vient à chuter (ou pire, si l'entreprise cesse ses activités). C'est parce qu'ils encourent ce risque sur leur capital que les actionnaires contrôlent normalement les décisions de gestion via le conseil d'administration et les votes rendus lors des assemblées générales annuelles, en plus du "vote négatif" qu'ils peuvent exprimer en vendant leurs actions. Il semblerait logique d'octroyer aux actionnaires salariés, dont l'emploi est également en jeu, des droits de représentation et de contrôle des décisions au moins équivalents à ceux des autres actionnaires. Les actionnaires salariés devraient par conséquent recevoir des actions assorties d'un droit de vote et être représentés au conseil d'administration si leur part de capital est importante, de même qu'ils doivent pouvoir exercer un contrôle démocratique sur leurs représentants lorsque les actions sont gérées collectivement par une association ou une fiducie. L'importance de cette participation à la gouvernance de l'entreprise apparaît encore plus cruciale à la lumière des problèmes récemment mis en évidence à propos des systèmes actuels de gouvernance de l'entreprise.

À l'instar des entrepreneurs propriétaires de leur entreprise, les actionnaires salariés risquent à la fois leur épargne et leur emploi dans la même entreprise. Une part de ce risque n'est pas directement liée aux décisions de gestion mais aux conditions générales du marché et aux mouvements boursiers. Cet élément de risque peut être considérable, comme le démontre l'exemple des actionnaires salariés au Japon et en Corée – Kato (2002) montre que la valeur de l'action et la valeur boursière des titres détenus en moyenne par salarié dans les ESOP japonais a baissé de près de moitié entre la fin des années quatre-vingt et le début des années quatre-vingt-dix<sup>19</sup>. Il semble donc que l'actionnariat salarié ne soit pas un véhicule adéquat pour un régime de retraite, qui exige une plus grande prudence et une diversification du risque. La question de l'actionnariat salarié doit par conséquent être séparée des questions liées à la retraite.

## 2.5. Le cas particulier des entreprises appartenant entièrement aux salariés

En Europe comme aux États-Unis, quelques milliers d'entreprises appartiennent entièrement ou majoritairement à leurs salariés, qui en assurent également la gestion<sup>20</sup>. Cette tradition remonte au XIX<sup>e</sup> siècle sur les deux continents. Les entreprises appartenant à leurs salariés ont

---

<sup>18</sup> Cette vulnérabilité risque d'affecter le caractère incitatif de la participation financière (cf. infra, quatrième chapitre).

<sup>19</sup> Pour le cas coréen, voir Cin et Smith (2000).

<sup>20</sup> Ainsi, il existe par exemple plusieurs milliers de coopératives de travailleurs en Italie comme en Espagne, environ 1200 à 1500 aux États-Unis, au Royaume-Uni et en France, et plusieurs centaines en Finlande.

généralement été créées en tant que telles dès le départ (la majorité des cas dans l'UE) ou ont été achetées par les salariés lors d'une privatisation (la majorité des cas dans les pays en transition)<sup>21</sup>. Parmi les entreprises appartenant à leurs salariés, les coopératives de travailleurs répartissent les droits de vote des actionnaires en fonction de la règle "une personne, une voix" et non selon la part de capital détenue. Bien que le présent document n'ait pas pour objet d'analyser en détail les problèmes particuliers aux entreprises gérées par leurs travailleurs (notamment sur le plan de l'entrepreneuriat) ni le débat à part du statut coopératif européen, il est utile d'aborder quelques questions observées dans les entreprises appartenant entièrement à leurs salariés mais qui revêtent une pertinence plus générale<sup>22</sup>. À bien des égards, les entreprises appartenant à leurs salariés constituent une forme spéciale de participation des salariés, qui met en lumière la question de la stabilité évoquée précédemment et les effets potentiels de l'actionnariat salarié en matière de productivité et d'emploi. Ces questions sont particulièrement pertinentes dans le contexte des pays candidats à l'adhésion qui traversent actuellement une période de transition vers une économie de marché, mais elles sous-tendent également de façon plus générale les débats relatifs à la participation financière.

Les entreprises appartenant à leurs salariés peuvent être constituées sous la forme de sociétés par actions classiques où les salariés détiennent les actions (mais tous les salariés ne possèdent pas nécessairement des actions) et peuvent les revendre à l'extérieur<sup>23</sup>. C'est la règle notamment aux États-Unis et dans la majorité des entreprises appartenant aux salariés qui ont résulté de privatisations en Europe occidentale et orientale. Cette structure permet aux salariés d'accumuler un certain patrimoine à mesure que la valeur des actions augmente et en assure la liquidité. Elle implique toutefois une instabilité potentielle de l'actionnariat salarié. Si la valeur de l'action augmente beaucoup, les nouveaux salariés pourront difficilement devenir copropriétaires-salariés. L'on a pu observer à de nombreuses reprises comment des entreprises dotées d'une telle structure se sont transformées en entreprises traditionnelles lorsque la proportion d'actionnaires parmi les salariés a diminué avec les années au fil et/ou que les propriétaires-salariés ont vendu l'affaire à un propriétaire traditionnel<sup>24</sup>. Si le fait ne pose pas nécessairement problème lorsque l'acquisition de l'entreprise par les salariés était fortuite ou se fondait sur un programme dont les objectifs principaux visaient la répartition des richesses, ce risque est potentiellement sérieux lorsque l'actionnariat salarié ou la démocratie dans l'entreprise sont en eux-mêmes des objectifs du programme.

Les coopératives de travailleurs, dont l'un des buts explicites est de créer et de gérer des entreprises démocratiques ouvertes à tous les salariés désireux d'y adhérer<sup>25</sup>, ont mis au point

<sup>21</sup> Une minorité de cas concerne des rachats d'entreprises par les salariés afin de sauver des sociétés privées menacées de fermeture, ou encore des transformations d'entreprises privées saines en entreprises appartenant aux salariés.

<sup>22</sup> Pour une analyse détaillée des études empiriques et théoriques relatives aux entreprises appartenant aux salariés, voir Bonin et al. (1993) ainsi que Earle et Estrin (1998) pour le cas des pays en transition. L'une des questions pertinentes pour les politiques publiques à ce propos concerne le soutien à l'entrepreneuriat coopératif, afin de surmonter les obstacles spécifiques à la création d'entreprises coopératives.

<sup>23</sup> L'entreprise peut appliquer simultanément la règle de "une personne, une voix".

<sup>24</sup> Parmi les exemples célèbres de ces processus on trouve les coopératives de contreplaqué de la région de la côte Pacifique Nord-ouest des États-Unis (voir notamment Berman 1982) et les sociétés de bus britanniques rachetées par leurs travailleurs avec le soutien des syndicats, dans le cadre de la vague de privatisation des années 1990 (voir Pendleton et al. 1995). Sur le cas américain, voir aussi Jones (1982a).

<sup>25</sup> Voir Alliance coopérative internationale 2002 pour les principes coopératifs internationaux, qui incluent la liberté d'adhésion.

différents systèmes qui offrent une protection contre les risques de "dégénérescence" et de transformation en entreprises classiques. Notamment utilisés par les coopératives italiennes, françaises, espagnoles et britanniques, ces systèmes sont fondés sur une accumulation de réserves collectives qui ne peuvent être réparties entre les actionnaires salariés, en même temps que des actions qui ne sont pas réévaluées mais remboursées à leur valeur nominale, et qui ne peuvent être vendues en dehors de l'entreprise (voir Pérotin 1999). Ces dispositifs peuvent être considérés comme une alternative à la structure de fiducie, qui est par exemple utilisée dans certains plans d'actionnariat salarié détenant 100 % du capital de l'entreprise. Le système des réserves collectives s'est avéré très efficace pour empêcher la dégénérescence et la fermeture des entreprises<sup>26</sup>. Ainsi par exemple, les plus anciennes coopératives de travailleurs actuellement en activité en France ont été créées dans la seconde moitié du XIX<sup>e</sup> siècle. Par contre, le système laisse l'ensemble du capital accumulé au sein de la firme et peut inciter à des investissements inefficaces, car les salariés ne peuvent prétendre aux bénéfices futurs comme ils le pourraient à travers le prix de leurs actions si ces dernières étaient négociables (voir Uvalic 1992). Un système intermédiaire a été instauré dans le célèbre complexe coopératif de Mondragón, dans le pays basque espagnol: en plus des actions non négociables et des réserves collectives, l'entreprise accumule du capital sur des comptes individuels, que les salariés peuvent récupérer lorsqu'ils prennent leur retraite (voir Thomas et Logan 1982, Whyte 1995). D'autres systèmes ont été proposés, notamment les actions-travail de Meade (voir Meade 1986), et les coopératives de travailleurs en France, en Italie et en Espagne étudient et testent des systèmes qui autorisent les sociétaires des coopératives à accumuler des avoirs à l'échelle individuelle en plus des réserves collectives, sans prendre de risque démesuré ni menacer la gestion démocratique de l'entreprise.

---

<sup>26</sup> Le système est efficace lorsque l'indivisibilité des réserves s'applique même au cas où l'entreprise fait faillite. Les anciennes coopératives britanniques, qui avaient des réserves indivisibles mais permettaient leur division en cas de fermeture (contrairement par ex. à la loi coopérative française) ont toutes disparu (voir Jones 1982b).

### 3. Quelles sont les entreprises qui pratiquent la participation financière?

La fin des années 1980 et les années 1990 ont été marquées par une expansion remarquable de la participation financière dans nombre de pays industrialisés (voir Estrin et al. 1997). Dans certains pays comme le Royaume-Uni, la France et les États-Unis, cette progression a manifestement été soutenue par des avantages fiscaux et/ou des révisions favorables de la législation applicable. De même, la réduction des avantages fiscaux liés à l'actionnariat salarié en Corée s'est accompagnée d'un recul de la diffusion de ces systèmes (Cin et Smith 2000). La participation financière est néanmoins largement répandue au Japon et en Allemagne, où les avantages fiscaux sont extrêmement limités, et a enregistré une progression au Canada pour des dispositifs pour lesquels les avantages fiscaux avaient été sensiblement réduits, de même qu'en Italie, où la participation financière n'était assortie d'aucun avantage fiscal et où la législation n'était pas particulièrement favorable<sup>27</sup>. La position des syndicats et les négociations menées au niveau national semblent avoir joué un rôle déterminant en Italie, où la diffusion des systèmes d'intéressement aux bénéfiques s'inscrivait dans un mouvement de décentralisation de la fixation des salaires (Damiani 2000). La conjoncture, qui affecte le prix des actions, a probablement joué un rôle en Corée, où l'actionnariat salarié a souffert de la crise financière (Cin et Smith 2000). Il se peut que la conception des plans japonais, qui rend difficile pour les salariés la vente de petits nombres d'actions d'ESOP, ait par contre empêché un mouvement similaire, à moins que les salariés impliqués dans les ESOP japonais n'aient simplement réagi rationnellement en ne revendant pas leurs titres au plus bas (Kato 2000). De toute évidence, il faut se placer au niveau de l'entreprise pour comprendre ce qui incite les sociétés à adopter un système de participation financière.

#### 3.1. Aspects méthodologiques

Il est utile d'étudier les raisons qui amènent les entreprises à adopter des systèmes de participation financière pour comprendre la manière dont les entreprises pourront répondre aux politiques publiques en la matière<sup>28</sup>. Nous ne savons malheureusement que très peu de choses sur les motifs qui incitent les entreprises à instaurer un système de participation financière et ce, pour plusieurs raisons. La première réside dans le fait que peu de théories cohérentes permettent de guider les études empiriques, de sorte que les facteurs pris en considération varient sensiblement d'une étude à l'autre, ne sont pas toujours comparables et n'aboutissent souvent pas à des résultats très significatifs. La deuxième raison est que les raisons pour lesquelles les entreprises adoptent des dispositifs de participation financière sont difficiles à observer. Troisièmement, très peu d'études observent les entreprises avant qu'elles adoptent un plan de participation financière. Nombre d'études se contentent par conséquent de comparer des entreprises dotées de plans de participation avec des entreprises qui n'en ont pas, si bien qu'une caractéristique qui est un effet de la participation financière risque alors d'être considérée, à tort, comme l'une des raisons qui

<sup>27</sup> Voir OCDE (1995), Kato (2002), IPSE (1997), Pérotin et Pendleton (à paraître).

<sup>28</sup> Une autre raison justifiant l'étude des circonstances dans lesquelles les entreprises adoptent des plans de participation financière pourrait être la volonté de déterminer si les entreprises qui ont actuellement recours à de tels systèmes présentent des particularités rendant difficile la généralisation de leur expérience à d'autres entreprises. Ce problème peut également être traité à l'aide de techniques économétriques qui permettent de tenir compte des caractéristiques des entreprises optant pour la participation financière lorsqu'on évalue les effets des plans (voir ci-dessous).

ont mené à son adoption. Ainsi par exemple, si la participation financière augmente la productivité, les entreprises dotées d'un système de participation financière peuvent sembler plus productives que les autres, mais cela ne signifie pas que les entreprises les plus productives ont choisi d'adopter la participation financière. Enfin, les études empiriques concernent des dispositifs dont les caractéristiques pratiques sont très diverses et jusqu'à récemment, les informations dont disposaient les chercheurs ne faisaient souvent même pas de distinction entre l'intéressement aux bénéfices et l'actionnariat salarié. Nous n'entrerons donc pas dans le détail des conclusions, souvent contradictoires, des études empiriques en ce domaine mais résumerons les principaux points du débat, qui concerne les avantages que les entreprises et les salariés, ou encore leurs syndicats, peuvent retirer de la participation financière.

### 3.2. Les motivations des entreprises

Bien que certaines entreprises introduisent un système de participation financière pour la seule raison que leurs propriétaires ou gestionnaires attachent de l'importance à la démocratie économique (comme c'est par exemple le cas dans les coopératives de travailleurs), il est raisonnable de penser que la plupart des entreprises instaurent ces systèmes dans le but d'en retirer des avantages supplémentaires<sup>29</sup>. On pense depuis longtemps que le fait d'accorder une part des bénéfices aux salariés peut les inciter à travailler mieux et davantage. Dans certaines circonstances, les plans de participation financière peuvent en effet s'avérer plus efficaces que d'autres mesures incitatives comme les salaires aux pièces, l'individualisation des salaires ou les perspectives d'avancement<sup>30</sup>. Si les salariés jouissent d'une certaine liberté de manœuvre dans leur travail et s'il est coûteux de les surveiller, les entreprises peuvent préférer un système de rémunération fondé sur la contribution du salarié à la productivité à un salaire fondé exclusivement sur le temps passé au travail. Mais il est impossible d'appliquer des systèmes de rémunération fondés sur la performance individuelle, comme les salaires aux pièces, si les contributions individuelles à la production sont difficiles à mesurer, ce qui est notamment le cas lorsqu'une grande partie du travail est effectuée en équipe ou pour certains types de qualifications. Le fait de lier la rémunération à la performance collective, comme dans le cadre d'un système d'intéressement aux bénéfices, peut être considéré comme une incitation collective qui encourage à la coopération entre salariés ainsi qu'à des formes d'engagement moins tangibles, telles que le sentiment d'appartenance à l'entreprise. Ce raisonnement donne à penser que, toutes choses égales par ailleurs, les grandes entreprises et celles qui utilisent des processus de production et des compétences faisant appel à l'autonomie et à la coopération des travailleurs sont plus susceptibles d'adopter un système de participation financière<sup>31</sup>. De surcroît, les grandes

---

<sup>29</sup> Selon la théorie de Martin Weitzman (voir notamment Weitzman 1984), une entreprise qui instaure un système d'intéressement aux bénéfices emploiera davantage de travailleurs mais fera moins de bénéfices que les entreprises qui appliquent un système de rémunération fixe dans la même économie, de sorte qu'il ne faut pas s'attendre à ce que les entreprises adoptent un système d'intéressement aux bénéfices, sauf si elles bénéficient de subventions de l'État à cet effet. L'intéressement aux bénéfices et l'actionnariat salarié peuvent cependant générer des profits supplémentaires pour les entreprises s'ils sont incitatifs – un facteur qui n'avait pas été pris en considération initialement dans cette théorie.

<sup>30</sup> À propos des diverses formes d'incitation incluant notamment celles-ci, voir Fama 1990, Lazear 1995. Concernant l'intéressement aux bénéfices, voir Jirjahn (2000).

<sup>31</sup> Surveiller les efforts fournis par les salariés peut s'avérer plus coûteux dans les grandes entreprises mais en même temps, les grandes entreprises peuvent également s'attendre à ce que les incitations mises en œuvre dans l'ensemble de l'entreprise soient plus éloignées des travailleurs individuels et, partant, moins efficaces en raison du "resquillage" (voir le chapitre consacrée à la productivité, ci-après).

entreprises sont plus fréquemment cotées en bourse et il est donc plus probable qu'elles adoptent des dispositifs d'actionnariat salarié. Il a également été suggéré que l'actionnariat salarié aurait pour but de retenir les salariés dotés de compétences spécifiques et de protéger l'investissement consenti par l'entreprise sous la forme d'une formation spécifique à l'entreprise. D'après ce que nous savons, il semblerait que ce soit le cas en Irlande, où un nombre croissant d'entreprises semblent avoir opté pour des plans d'actionnariat en raison de la pénurie de main d'oeuvre. La théorie de Margaret Blair propose une hypothèse du même ordre selon laquelle l'actionnariat salarié protège l'investissement fait par les salariés dans des compétences qui seraient inexploitablement dans d'autres entreprises (voir notamment Blair 1999), hypothèse que des résultats provisoires pour le Royaume-Uni semblent vérifier (Robinson et al. 2002).

Les résultats des études concernant le rôle de la taille de l'entreprise ne sont pas concluants. Pour les États-Unis, le Canada et l'Allemagne, les études existantes se partagent à peu près également dans chaque pays entre celles qui observent un lien positif entre la présence de dispositifs d'intéressement aux bénéfices et la taille de l'entreprise, et celles qui ne trouvent aucun lien statistiquement significatif. Des liens positifs et des liens négatifs entre taille et présence de dispositifs d'intéressement ont été mis en évidence pour le Royaume-Uni<sup>32</sup>. Le Japon est le seul pays où la diffusion des systèmes d'intéressement aux bénéfices est apparue comme étant incontestablement plus élevée dans les petites entreprises (Kato 2000). Le caractère non concluant des résultats concernant la taille des entreprises est peut-être en partie dû à l'utilisation fréquente de données transversales (on compare des entreprises dotées ou non de dispositifs d'intéressement aux bénéfices à un moment donné): les entreprises pratiquant l'intéressement aux bénéfices y apparaîtront comme plus grandes si l'intéressement a fait augmenter l'emploi dans des entreprises qui avaient la même taille moyenne que les entreprises sans intéressement avant la mise en place du système. L'actionnariat salarié, quant à lui, est plus répandu dans les grandes entreprises mais seules quelques études concernant les États-Unis et le Canada sont disponibles<sup>33</sup>.

La question de savoir si les entreprises qui adoptent des plans de participation financière enregistraient des performances supérieures ou inférieures à la moyenne auparavant est également controversée – les mêmes problèmes méthodologiques que ceux soulevés à propos de la taille de l'entreprise en sont en grande partie responsables. Deux études, sur la France et l'Italie respectivement, disposent de données sur des entreprises observées avant qu'elles introduisent un système de participation financière, et montrent que dans les deux pays, les entreprises dotées d'un dispositif d'intéressement aux bénéfices sont plus productives que les autres une fois que ces systèmes ont été instaurés, mais non avant la mise en place de la participation aux bénéfices (Estrin et al. 1999, Biagioli et Curatolo 1999).

Les résultats concernant les processus de travail et les qualifications sont pour l'instant limités, mais suggèrent des liens possibles avec la participation financière. Selon une étude allemande (Heywood et Jirjahn 2002) les dispositifs d'intéressement seraient plus fréquents là où dominent les emplois manuels, tandis qu'au Royaume-Uni on trouve des systèmes d'actionnariat salarié dans les grandes entreprises dominées par les emplois non-manuels (Robinson et Wilson 2001). Les deux études observent que les établissements où l'on trouve du travail en équipe ont plus de chances d'utiliser des formes d'incitation collective comme l'intéressement aux bénéfices. On

<sup>32</sup> Pour des discussions de ces études en dehors du Japon, voir Long (2002), Jirjahn (2002), Blasi et Kruse (1997), OCDE (1995).

<sup>33</sup> Voir Blasi et Kruse (1997) pour un examen de ces études. Au Japon, pratiquement toutes les entreprises cotées en Bourse ont des plans d'actionnariat salarié (Kato 2002).

retrouve ce résultat pour le Canada (Long 2002) et les États-Unis (Osterman 1994), ce qui laisse penser que l'intéressement peut encourager la collaboration au travail que demande ce type de processus de production.

Les entreprises qui adoptent la participation financière peuvent également instaurer diverses formes de participation au contrôle, allant du simple partage d'informations à une participation réelle aux décisions, que ce soit dans le but de renforcer les mesures d'incitation ou par souci de démocratie économique. Les études existantes, qui existent pour les États-Unis, le Canada, le Royaume-Uni, l'Allemagne, le Japon et l'Australie, suggèrent en moyenne que les entreprises qui mettent en place des dispositifs de participation financière tendent à considérer ceux-ci comme faisant partie d'un ensemble de mesures participatives<sup>34</sup>. Toutefois, ces études permettent difficilement de déterminer précisément le type de mesures participatives qui sont le plus souvent associées à l'intéressement aux bénéfices ou à l'actionnariat salarié. De plus, il est possible qu'il y ait dans ce domaine des différences entre pays. Il semblerait par exemple que l'intéressement aux bénéfices ne soit généralement pas assorti d'une participation au contrôle en Italie et en France, bien qu'il n'existe pas d'étude systématique à ce propos.

Dans les entreprises dont les coûts salariaux sont élevés et rigides et/ou qui font face à une demande incertaine pour leurs produits, l'intéressement aux bénéfices peut constituer un moyen de subordonner un accroissement de rémunération à la performance plutôt que d'offrir des augmentations salariales fixes, et de limiter ainsi le risque encouru sur les profits de l'entreprise. En d'autres termes, l'intéressement aux bénéfices pourrait permettre de partager une part du risque avec les salariés (Estrin et al. 1999). L'une des raisons motivant ce partage des risques peut être d'améliorer la santé financière future de l'entreprise, et de réduire ainsi les coûts et le niveau de financement externe (Ichino 1994, Junkes 2001). Certains résultats d'études menées au Royaume-Uni (Robinson 1998, Estrin et Wilson 1986) et en Australie (Drago et Heywood 1995) indiquent que les entreprises pratiquant l'intéressement aux bénéfices exercent leurs activités sur des marchés plus instables ou compétitifs, mais les résultats obtenus pour l'Allemagne et la France sont plus ambigus (Möller 2001, Junkes 2001, Jirjahn 2002, Estrin et al. 1999). Par contre, les entreprises dotées de dispositifs d'actionnariat salarié – qui n'implique pas de transfert de risque du profit vers la rémunération – exercent leurs activités sur des marchés plus stables au Royaume-Uni et en Allemagne (Robinson 1998, Carstensen et al. 1995). Enfin, l'actionnariat salarié est utilisé aux États-Unis comme en Europe non seulement comme défense contre les Offres Publiques d'Achat hostiles mais aussi comme un moyen pour les propriétaires de petites entreprises de régler les problèmes de succession, en vendant l'entreprise aux salariés lorsqu'ils partent en retraite.

### 3.3. Le point de vue des salariés

Comme les salariés sont supposés être averses au risque, le partage des risques inhérent à la participation financière doit en principe être compensé par une rémunération globale moyenne

---

<sup>34</sup> Voir Kruse et Blasi (1997), Long (2002), Robinson et Wilson (2001) et Pendleton (1997), Jirjahn (2002), Kato (2002) et Shields (2002) pour des discussions concernant les USA, le Canada, le Royaume-Uni, l'Allemagne, le Japon et l'Australie.

supérieure lorsqu'un système d'intéressement aux bénéfices est en place. Le peu d'études disponibles sur le sujet abonde en ce sens (voir Black et Lynch 2000, Mabile 1998)<sup>35</sup>.

De façon plus générale, les perspectives ouvertes aux salariés dans le cadre de la participation financière dépendent probablement des hausses de productivité éventuelles et de la présence d'un syndicat. D'après la théorie de Weitzman, les salariés ne souhaiteront pas la mise en place d'un système d'intéressement aux bénéfices parce qu'en l'absence d'effets sur la productivité, une entreprise dotée d'un système d'intéressement augmentera l'emploi mais cette progression sera partiellement financée par une diminution de la rémunération moyenne des salariés (voir par exemple Weitzman 1984)<sup>36</sup>. Si la mise en place du système accroît suffisamment la productivité, il est possible qu'une progression de l'emploi soit accompagnée d'une hausse de la rémunération totale. L'ampleur de cet accroissement de productivité est cependant inconnue avant la mise en œuvre du plan d'intéressement. Pour les salariés, le risque encouru réside dans le fait que l'accroissement de la productivité ne suffise pas à la fois à créer des emplois supplémentaires et à augmenter la rémunération. Dans ce cas, ils pourraient être perdants si l'entreprise opte pour un niveau d'emploi plus élevé en maintenant la rémunération au même niveau qu'auparavant (mais avec un risque), ou même en la faisant baisser. Par contre, la présence d'un syndicat permet de faire appliquer un accord qui alloue les gains de productivité éventuels de façon à protéger le niveau de rémunération des salariés existants (Freeman et Lazear 1995).

En Europe, aux États-Unis et au Japon, les syndicats adoptent des positions très variables à l'égard de l'intéressement aux bénéfices et de l'actionnariat salarié, des réticences les plus vives à un engagement actif dans le processus de négociation et de mise en place des dispositifs participatifs, comme c'est notamment le cas en Irlande – où existe un engagement national tripartite en faveur d'une culture participative – ou encore aux États-Unis et au Royaume-Uni, où certains syndicats ont pris part à la mise en place d'ESOP couronnés de succès<sup>37</sup>. La position des syndicats concernant la participation financière a manifestement évolué. Kruse (1996) montre que, si l'on se réfère aux données américaines, la corrélation négative entre la présence d'un syndicat et l'intéressement aux bénéfices disparaît au fil du temps; il attribue ce phénomène à l'évolution de l'attitude des syndicats. En Allemagne, l'intéressement aux bénéfices est associé de manière positive à l'existence d'un comité d'entreprise dans l'établissement (qui dépend du soutien du personnel), mais de façon négative à la couverture de l'entreprise par la négociation collective qui, elle, implique les syndicats au niveau sectoriel (Hübler et Jirjahn 1998), ce qui provient sans doute en raison du scepticisme témoigné par les syndicats à l'égard de la participation financière (Jirjahn 2002). Au Royaume-Uni, la participation financière est associée de manière positive à la présence de syndicats (Pendleton 1997). Au Canada, les établissements qui disposent de plans d'actionnariat salarié sont davantage syndiqués (Long 2002). Au Japon cependant, il semble que la participation des salariés à l'actionnariat salarié diminue à mesure qu'augmente la proportion

<sup>35</sup> Pour le Royaume-Uni, Addison et al. (2000) suggèrent que la rémunération ne peut être plus élevée dans le cadre d'un dispositif d'intéressement aux bénéfices que s'il existe un syndicat mais les limites des données utilisées dans cette étude ont imposé de fortes contraintes sur la spécification et la méthode d'estimation utilisées pour cette partie de l'étude.

<sup>36</sup> Cf. infra, quatrième chapitre.

<sup>37</sup> Voir O'Donnell et Thomas (2002) pour une analyse du partenariat social national Irlandais. Les positions des syndicats sont compréhensibles si l'on se rappelle que certaines entreprises ont historiquement souvent utilisé la participation dans le but d'exclure les syndicats. Les dispositions de la réglementation actuelle applicable aux systèmes ESOP américains permettent toujours d'exclure les membres d'un syndicat d'un plan de participation (voir par ex. Blasi et Kruse 1997, Pérotin 1993).

d'adhérents à un syndicat parmi les salariés (Jones et Kato 1993) et l'intéressement aux bénéfices est plus fréquent dans les entreprises sans présence syndicale (Kato 2002).

## 4. Effets sur la productivité

Un grand nombre d'études économiques empiriques ont analysé les effets des dispositifs de participation financière sur la performance de l'entreprise et la productivité en particulier. S'appuyant sur des méthodes statistiques avancées, ces études économétriques utilisent des données de grands échantillons d'entreprises provenant d'au moins vingt pays industrialisés d'Europe occidentale, d'Amérique du Nord, d'Asie et d'Europe centrale et orientale<sup>38</sup>. Par exemple, un article publié il y a quelques années faisait déjà le point sur une vingtaine d'études portant sur plus de 30 000 entreprises. D'un pays à l'autre, les conclusions de ces études font apparaître avec une remarquable convergence que la participation financière a un effet positif ou neutre sur la productivité de l'entreprise, et ce bien que la théorie économique prédise un effet qui peut être négatif ou positif<sup>39</sup>. Nous examinerons brièvement dans cette partie les mécanismes par lesquels la participation financière peut affecter la performance de l'entreprise, et passerons en revue les résultats des travaux de recherche empirique sur les conditions dans lesquelles les systèmes de participation financière sont associés à une productivité accrue.

### 4.1. Pourquoi la participation financière devrait-elle affecter la productivité? La théorie économique

On considère que l'intéressement aux bénéfices et l'actionnariat salarié améliorent la productivité en permettant aux intérêts des salariés de coïncider dans une certaine mesure avec les objectifs de l'entreprise<sup>40</sup>. Les deux types de systèmes devraient inciter les salariés à travailler mieux et davantage et à coopérer avec leurs collègues et avec la direction, car leurs revenus augmenteront si la performance de l'entreprise s'améliore. Ceci devrait avoir pour effet d'améliorer non seulement l'effort mais aussi la qualité du travail et les flux d'information, et par là également l'efficacité organisationnelle. Les salariés devraient mieux organiser leur travail et se montrer plus disposés à communiquer des informations à la direction et à leurs collègues, ainsi qu'à former les débutants.

Les incitations devraient être généralement plus fortes lorsque le système concerne une part importante des revenus ou du patrimoine des salariés, quoique l'accroissement correspondant du risque supporté implique que le niveau moyen des gains devra également augmenter afin de rémunérer suffisamment les salariés averse au risque. De même, les effets incitatifs pourraient

<sup>38</sup> Les pays qui ont fait l'objet d'études économétriques incluent par exemple l'Australie, la Bulgarie, le Canada, la France, l'Allemagne, Israël, l'Italie, le Japon, la Corée, les Pays-Bas, la Pologne, la Roumanie, la Russie, la Slovénie, la Suède, Taïwan, l'Ukraine, le Royaume-Uni et les États-Unis, ainsi que l'Albanie, le Chili et le Mexique. Pour des travaux globaux faisant le point sur ces études, voir Jones et Pliskin (1997), Kruse et Blasi (1997), Kruse (1999), Doucouliagos (1995), OCDE (1995) et Jones (2000), ainsi que Fakhfakh et Pérotin (2002).

<sup>39</sup> Il existe quelques rares observations partielles d'effets négatifs sur la productivité, mais elles sont trop peu nombreuses pour conclure qu'elles pourraient traduire un élément significatif (voir discussions dans Doucouliagos 1995, et Kruse et Blasi 1997).

<sup>40</sup> Les arguments résumés dans cette partie sont présentés dans les études de Kruse et Blasi (1997), Jones et Pliskin (1997) et OCDE (1995), ainsi que dans Ben-Ner et Jones (1995) et Pérotin et Robinson (1998), qui proposent des références plus détaillées concernant les travaux théoriques sur le sujet.

être plus marqués dans le cadre de l'actionnariat salarié que dans celui de l'intéressement aux bénéfices car les pertes potentielles liées à l'actionnariat salarié risquent d'être plus importantes: le patrimoine des actionnaires salariés peut diminuer si les performances de l'entreprise sont mauvaises. Dans le cadre de l'actionnariat salarié et des plans différés d'intéressement aux bénéfices, qui sont davantage axés sur le long terme, les salariés peuvent en outre être incités à acquérir de nouvelles compétences et à demeurer plus longtemps dans l'entreprise, ce qui réduit les coûts de renouvellement de la main-d'œuvre (tels que les coûts de formation des nouveaux salariés à des compétences spécifiques à l'entreprise).

Il a également été proposé que la participation financière risquerait au contraire de faire baisser la productivité en incitant les salariés à ne pas travailler dur mais à "resquiller" les efforts des autres, eu égard à la nature collective des systèmes. Il se pourrait que les salariés soient individuellement découragés de travailler s'ils se rendent compte que les profits supplémentaires susceptibles d'être générés par leurs efforts personnels devront être partagés avec l'ensemble des autres salariés. Au lieu de travailler davantage, ils pourraient alors travailler moins et compter sur le partage des bénéfices supplémentaires dus aux efforts de leurs collègues. Ce problème peut être évité si les salariés se surveillent mutuellement et exercent les uns sur les autres une pression suffisante pour éviter toute "resquille", un processus qui peut se développer au fil du temps. Dans les milieux de travail où les salariés ont des liens étroits entre eux, la surveillance mutuelle peut même être superflue étant donné que les sentiments de solidarité et les incitations à coopérer peuvent être plus forts que la tentation de resquiller les efforts d'autrui. Ces attitudes de coopération peuvent également être encouragées par le biais d'autres mesures touchant à la gestion des ressources humaines et à l'organisation du travail, telles que le travail en équipe, les cercles de qualité, etc.

On considère généralement que la participation financière aura des effets incitatifs d'autant plus marqués que les salariés reçoivent plus d'informations concernant la performance de l'entreprise et estiment avoir plus d'influence sur l'indicateur de performance qui détermine leurs revenus. Faute d'informations suffisantes, il se peut que les salariés ne se fient pas aux chiffres de profit annoncés. Des conflits peuvent survenir si les bénéfices correspondants à une période donnée sont faibles alors que les salariés ont beaucoup travaillé. Ceux-ci peuvent alors soupçonner la direction d'avoir pris de mauvaises décisions ou penser que la méthode d'évaluation des performances de l'entreprise utilisée pour calculer la part des travailleurs dans l'intéressement aux bénéfices n'est pas correcte, auxquels cas tous les effets incitatifs potentiels du système peuvent être réduits à néant. Le fait de fournir des informations détaillées, indépendantes et régulières sur les performances de l'entreprise et ses déterminants (ainsi que la formation correspondante) peut aider les salariés à comprendre toutes les implications du système et à s'y fier. Étant donné que les profits dépendent de nombreux facteurs autres que les efforts des salariés, ces derniers peuvent avoir l'impression de prendre un risque sur lequel ils n'exercent aucune emprise, et refuser dès lors de consentir des efforts majeurs à moins d'être impliqués dans les décisions qui ont un impact-clé sur les bénéfices et le prix des actions, comme les décisions d'investissement ou de stratégie. L'on peut donc penser que participation au contrôle et participation financière sont complémentaires, et il est possible que la participation financière ait un impact positif plus important sur la productivité lorsqu'elle est associée à une participation au contrôle. Les dispositifs d'actionnariat salarié, en particulier, devraient avoir un impact plus marqué sur la performance si les salariés ont la possibilité d'exercer les droits de vote associés aux actions

qu'ils détiennent<sup>41</sup>. Autre conséquence, les effets incitatifs de l'actionnariat salarié peuvent dépendre de la bonne santé des marchés des capitaux et de la précision avec laquelle la valeur de l'action reflète la performance de l'entreprise.

Enfin, la mise en œuvre de politiques de ressources humaines qui offrent à un plus grand nombre de salariés une autonomie renforcée et la possibilité d'influencer la qualité et le rythme de leur travail est susceptible d'amplifier les effets incitatifs de la participation financière, quels qu'ils soient.

Pour résumer, les prévisions de la théorie économique sont généralement ambiguës et les hypothèses selon lesquelles la participation financière aura un impact positif sur la productivité suggèrent que ces effets pourraient également dépendre du niveau de participation et des caractéristiques du dispositif (notamment la clarté de l'indicateur de performance et la gouvernance des plans d'actionnariat salarié); ils pourraient de surcroît être renforcés par l'information et par des mesures complémentaires de participation au contrôle, ainsi que par des politiques de ressources humaines ou des conditions de travail assurant à davantage de salariés la faculté d'influencer le rythme et la qualité de leur travail. L'état du marché des capitaux pourrait aussi affecter l'actionnariat salarié.

## 4.2. Considérations méthodologiques

Les études dont il est question ici reposent toutes sur des analyses économétriques de fonctions de production ou de modèles similaires, à l'aide de données provenant généralement de gros échantillons aléatoires d'entreprises avec et sans participation financière<sup>42</sup>. Ces études calculent si les entreprises appliquant des systèmes de participation financière sont plus productives, en moyenne, que les entreprises qui n'en ont pas, une fois pris en compte le secteur d'activité, la taille et les équipements de l'entreprise, ainsi que d'autres facteurs comme les qualifications, la part de marché, etc. Un petit nombre d'études comparent la productivité des entreprises avant et après la mise en place d'un dispositif de participation financière, en tenant toujours compte d'autres facteurs qui influencent la performance. Certaines études tentent en outre de déterminer si l'existence de dispositifs de participation financière affecte la forme de la fonction de production, et donc si l'entreprise utilisera plus ou moins de capital ou de main-d'œuvre pour un niveau de production déterminé. Les études analysent souvent aussi l'effet du degré de participation sur la productivité (par ex., la part de capital détenue par les salariés ou l'importance des primes de participation aux bénéfices) et/ou la mesure dans laquelle l'effet de la participation est renforcé par d'autres politiques appliquées au sein de l'entreprise.

<sup>41</sup> Il faut cependant souligner qu'il a souvent été soutenu que la participation au contrôle aurait des effets négatifs sur la productivité, à cause des conflits potentiels entre actionnaires salariés et direction et parce que les incitations des cadres à assurer la gestion seraient affaiblies. Sur ce débat, voir Ben-Ner et Jones (1995).

<sup>42</sup> Un certain nombre d'études analysent également le lien entre la participation financière et d'autres mesures de performance, telle que la rentabilité. Nous ne nous attardons pas sur ces études ici (voir Jones et Pliskin 1997, Kruse et Blasi 1997, Jones 2000) parce que les hypothèses relatives aux efforts des salariés et à l'efficacité organisationnelle concernent toutes la productivité plutôt que le profit. La notion même de profit est sujette à un certain degré d'arbitraire – en fonction des provisions, etc. – et elle est influencée par un grand nombre de facteurs extérieurs à l'entreprise. Il n'est dès lors pas étonnant que les travaux empiriques centrés sur la rentabilité soient moins concluants que les études sur la productivité. Voir par exemple les résultats contradictoires obtenus dans les études britanniques utilisant la performance financière plutôt que la productivité par McNabb et Whitfield (1998) et Addison et Belfield (2001).

Dans quelle mesure la conclusion générale selon laquelle la participation financière a un effet nul ou positif sur la productivité est-elle fiable? L'une des questions que l'on peut se poser concerne le fait que les entreprises dotées d'un système de participation financière pourraient être plus productives que celles qui n'en possèdent pas parce qu'elles sont mieux gérées – autrement dit, il se pourrait que ce soient au départ des entreprises plus productives qui tendent à adopter des plans de participation financière. Si cette possibilité n'était pas prise en considération, la participation financière pourrait paraître accroître la productivité, alors qu'en réalité la causalité irait dans l'autre sens, les entreprises les plus productives étant plus susceptibles d'adopter un système de participation (problème de causalité inverse). Ce problème potentiel était souvent une faiblesse des études les plus anciennes. Les plus récentes tendent par contre à utiliser des méthodes d'estimation du type variables instrumentales ou économétrie des panels, qui permettent de prendre cette possibilité en considération et d'opérer la correction correspondante dans les estimations (pour les Etats-Unis, voir Kruse 1992, 1993; pour la France, Fakhfakh et Pérotin 2000; pour la France et le Royaume-Uni, Estrin et al. 1999; et pour le Japon, Jones et Kato 1995)<sup>43</sup>.

Comme la plupart des dispositifs étudiés ont été adoptés volontairement par les entreprises, on pourrait également avancer que l'on n'observera pas d'effet néfaste car les entreprises qui perdent de l'argent à cause de la participation financière auront abandonné ces systèmes, si bien que seules les entreprises qui les trouvent avantageux ou neutres continuent à les appliquer et peuvent donc être observées par les chercheurs. À ce jour, les études n'ont en général pas accès à des données comprenant des entreprises qui ont un plan de participation financière pendant une partie de la période analysée et y renoncent ensuite pour le reste de cette période, ce qui permettrait d'inclure dans l'analyse des entreprises où l'effet pourrait ne pas être positif ou neutre. Un certain nombre d'études ont cependant examiné des situations où la participation financière est obligatoire, comme le système français de la participation aux fruits de la croissance, ou encore a été adoptée par principe, comme dans les coopératives de travailleurs (voir Fakhfakh et Pérotin 2000, Estrin, Jones et Svejnar 1987). Ces deux types d'études permettent d'inclure des entreprises qui auraient pu, dans un contexte différent, abandonner les plans de participation en raison de leurs effets négatifs. Les deux types d'études confirment l'existence des effets positifs ou neutres sur la productivité qui ont été mis en évidence ailleurs.

La dernière question est de savoir s'il existe ou non une partialité au stade de la publication, selon laquelle les conclusions faisant état d'effets négatifs sur la productivité auraient moins de chance d'être publiées dans une revue scientifique. Il est peu probable que cette explication justifie la prédominance des effets positifs ou neutres dans les travaux empiriques publiés. La question des effets de la participation financière sur la performance a suscité de vifs débats, mais les résultats les moins favorables tendent à suggérer que la participation financière n'a simplement aucun effet sur la productivité<sup>44</sup>.

Par conséquent, la question pertinente n'est pas tant de savoir si la participation financière est bonne ou mauvaise pour la productivité mais plutôt de comprendre dans quelles circonstances et pour quelles raisons précises son impact peut être plutôt positif que neutre, et dans quelle mesure

---

<sup>43</sup> Comme on l'a vu dans la partie précédente, il n'existe de toute manière aucune indication fiable que ce soient des entreprises plus productives au départ qui adoptent la participation financière.

<sup>44</sup> Voir par ex. Blanchflower et Oswald (1988). Par contre, les preuves relatives aux effets de la participation au contrôle sont sensiblement plus contradictoires (voir par ex. Jones et Pliskin 1991).

l'effet associé à la participation financière est en partie imputable à d'autres pratiques d'entreprise souvent mises en place en même temps que la participation financière.

### 4.3. Les résultats des études existantes

La première question est de savoir si les travaux disponibles permettent de dire lequel des deux principaux types de dispositifs – intéressement aux bénéfices (sans la composante "actions") ou actionnariat salarié – est généralement le plus susceptible de susciter un accroissement de la productivité. Si les premières études tendaient parfois à confondre ces deux systèmes, maintes études identifient aujourd'hui clairement le type de plan sur lequel elles se penchent. Le nombre d'études capables d'examiner les effets des deux types de dispositifs de façon distincte pendant la même période de temps est cependant assez limité (voir pourtant Kruse 1993 et Robinson et Wilson 2001). Si les entreprises appliquent les deux systèmes mais le chercheur n'en observe qu'un seul, ou bien si le système en vigueur combine les deux types de dispositifs (par ex., si les primes d'intéressement aux bénéfices servent à acheter des actions pour les salariés), on risque d'attribuer à un type de plan un résultat qui est en réalité l'effet combiné de l'intéressement aux bénéfices et de l'actionnariat salarié. Ceci étant, deux méta-analyses récentes (Doucouliagos, 1995, Kruse et Blasi 1997) qui appliquent une méthodologie statistique à de grands nombres d'études publiées sur plusieurs pays d'Europe occidentale et sur l'Australie, le Canada et le Japon, concluent que, de façon générale et pour l'ensemble des pays observés, les plans d'intéressement aux bénéfices ont un léger effet positif et statistiquement significatif sur la productivité, tandis que les plans d'actionnariat salarié ont un effet nul ou faiblement positif. Bien qu'aucune méta-analyse ne soit disponible sur les travaux récents consacrés à la participation financière dans les économies en transition des pays d'Europe centrale et orientale, l'analyse détaillée de ces études empiriques proposée par Jones (2000) suggère une différence similaire entre les deux principaux types de participation financière dans cette région, même si l'impact de ces dispositifs sur la productivité y est sans doute moins important en général.

En dehors de la méthodologie de la méta-analyse, il est difficile de comparer le niveau des effets mis en évidence dans les diverses études car des différences de mesure, de spécification et d'approche peuvent toutes expliquer partiellement les différences d'intensité des effets observés. Ainsi par exemple, les études américaines réalisées sur l'intéressement aux bénéfices à la fin des années 1980 et au début des années 1990 concluaient à un accroissement de productivité associé de 3 à 32 %, alors que des études menées au Royaume-Uni pendant la même période estimaient les gains de productivité à 3 à 8 %<sup>45</sup>. Les estimations concernant le Japon varient également, d'environ 3 à 9 %<sup>46</sup>. Par contre, la majorité des études sur la France associent l'intéressement aux bénéfices à un accroissement de productivité de l'ordre de 7 à 9 % pour cette période, quels que soient l'échantillon, la spécification et la méthode d'estimation utilisés, et que l'on tienne compte ou non de la présence éventuelle d'un plan d'actionnariat salarié. La plupart des études françaises ne prennent toutefois pas bien en compte l'existence d'autres politiques d'incitation ou de participation qui pourraient être à l'origine des effets positifs sur la productivité observés dans les entreprises dotées d'intéressement aux bénéfices<sup>47</sup>. En général, il est donc conseillé de se

<sup>45</sup> Voir Kruse (1992), Conte et Svejnar (1988), Wadhvani et Wall (1990) et Cable et Wilson (1989).

<sup>46</sup> Voir Kato (2002) pour une analyse des études disponibles, ainsi que Ohkusa et Ohtake (1997).

<sup>47</sup> Pérotin et Fakhfakh (2002) constituent une exception mais cette étude concerne uniquement des entreprises caractérisées par des relations professionnelles traditionnelles actives, et qui ont donc peut-être par là même des accords d'intéressement plus efficaces.

concentrer sur l'importance relative des différents facteurs mentionnés dans les études plutôt que sur les valeurs absolues des écarts de productivité. Le point de comparaison important d'une étude à l'autre est l'existence d'effets positifs, négatifs ou neutres sur la productivité plutôt que leur niveau estimé.

Comme le prévoit la théorie, le degré de participation et les caractéristiques du dispositif sont tous deux importants. Lorsque la participation financière accroît la productivité, des primes d'intéressement aux bénéfices plus élevées et une plus grande implication financière des salariés dans le cadre de l'actionnariat salarié (proportion de salariés détenant des actions, capital moyen détenu par les salariés, proportion totale du capital détenu par les salariés, etc.) se traduisent clairement par des effets plus importants sur la productivité. Ce lien a notamment été observé dans des entreprises classiques et des coopératives de travailleurs en Allemagne (voir notamment FitzRoy et Kraft 1986, 1987, Carstensen et Hübler 1997), aux États-Unis (Conte et Svejnar 1988)<sup>48</sup>, en France, en Italie et au Royaume-Uni (Estrin, Jones et Svejnar 1987, Estrin et Jones 1995, Cahuc et Dormont 1992) ainsi qu'en Corée du Sud (Cin et Smith 2000).

On sait encore très peu de choses sur l'évolution dans le temps des effets sur la productivité, mais quelques études suggèrent que cette évolution dépend probablement, comme on s'y attendait, du type et des caractéristiques du système: les effets des dispositifs d'intéressement à versement immédiat sont plutôt observés à court terme, contrairement à ceux des systèmes différés ou fondés sur l'actionnariat. Ainsi, Jones et Kato (1995) observent que l'effet positif associé à l'actionnariat salarié dans les grandes entreprises japonaises survient avec un certain décalage dans le temps, une conclusion qui rejoint les observations de Fakhfakh (1998) à propos de l'intéressement aux bénéfices dans les grandes entreprises françaises, où la participation aux bénéfices est majoritairement différée ou investie dans des plans d'épargne d'entreprise. Selon Kruse (1993), les plans d'intéressement à versement immédiat mis en œuvre dans les entreprises américaines se traduisent uniquement par une hausse de la productivité à court terme, tandis que l'effet est plus soutenu avec les plans différés.

Quelques éléments épars suggèrent que le rôle des aspects informatifs du dispositif concorde avec les prévisions. Ainsi par exemple, Kato et Morishima (2000) montrent que les systèmes japonais d'intéressement aux bénéfices où la part des bénéfices totale allouée aux salariés est calculée à l'aide d'une formule explicite connue d'avance (c'est-à-dire les dispositifs qui correspondent à notre définition d'un dispositif formel d'intéressement aux bénéfices) ont des effets plus marqués sur la productivité de l'entreprise que les systèmes où l'entreprise alloue annuellement à ses salariés une somme dont elle a la discrétion. Pour la France, Fakhfakh (1997) a analysé les données de l'enquête nationale sur les relations professionnelles et a observé que dans près d'un tiers des établissements où le représentant de la direction et celui des salariés avaient tous deux répondu à une question sur l'existence d'un accord d'intéressement (non-obligatoire), leurs réponses différaient. Il n'observe d'effets positifs sur la productivité que dans le cas des dispositifs connus par les représentants des salariés, que la direction ait ou non été d'accord sur leur existence, alors que les dispositifs dont l'existence était seulement mentionnée par la direction n'ont aucun impact sur la productivité<sup>49</sup>.

---

<sup>48</sup> Cependant, Kruse et Blasi (1997) font état d'études américaines plus récentes qui laissent penser que le fait d'être propriétaire a une influence plus importante sur l'attitude des salariés que la part de capital qu'ils détiennent.

<sup>49</sup> Cette conclusion est confirmée dans Fakhfakh et Pérotin (2002), qui examinent également les travaux empiriques concernant l'intéressement aux bénéfices dans les entreprises françaises.

Dans cette même étude réalisée en France, les établissements où la direction et les travailleurs s'accordaient sur l'existence d'un système d'intéressement étaient également plus susceptibles d'appliquer des mécanismes destinés à améliorer la communication entre direction et salariés. D'année en année, un petit nombre de nouvelles études vient régulièrement étayer l'intuition théorique selon laquelle la participation au contrôle et la participation financière se complètent, en ce sens que les effets de la participation financière sur la productivité sont renforcés lorsque les salariés sont également partie prenante dans les décisions à différents niveaux de l'entreprise. Comme nous l'avons vu précédemment, l'information permet aux salariés de mieux comprendre les mesures d'incitation et de se fier aux chiffres annoncés en matière de performance, tandis que leur implication dans les décisions représente la contrepartie du risque associé à la participation financière et peut contribuer à protéger les salariés contre le "risque moral" dans les décisions qui affectent leurs revenus et leur patrimoine (cf. la section 4.1. ci-dessus consacrée à la théorie). La recherche est encore insuffisante dans ce domaine, essentiellement à cause de la difficulté qu'il y a à mesurer la participation au contrôle et à obtenir les données correspondantes. La plupart des travaux empiriques existants concernent l'actionnariat salarié et plus particulièrement les ESOP américains, mais il existe également quelques études indiquant que l'intéressement aux bénéfices a des effets plus marqués sur la productivité lorsqu'il est associé à une participation au contrôle, aux États-Unis comme au Japon. Ainsi, Cooke (1994) observe que l'intéressement aux résultats a un effet plus important lorsqu'il est associé à des formes d'organisation du travail en équipes autonomes, et Kato et Morishima (2000) font état d'une complémentarité similaire entre intéressement et participation aux décisions<sup>50</sup>. Ces conclusions sont corroborées par des études récentes consacrées aux pays en transition, analysées par Jones (2000). Selon un travail récent sur des données du Royaume-Uni, le partage des informations et la communication autorisant les salariés à exprimer leur point de vue peuvent s'avérer nécessaires pour que la participation financière – surtout l'actionnariat salarié – ait un effet quelconque sur la productivité (Robinson et Wilson 2001). Bien que ces conclusions soient provisoires, elles suggèrent qu'il faudrait que les études empiriques formulent des hypothèses plus précises quant à la manière dont la participation au contrôle et la participation financière agissent l'une sur l'autre<sup>51</sup>.

Kato (2000) remarque que les entreprises japonaises ont tendance à considérer la participation financière comme faisant partie d'un ensemble de mesures participatives comprenant différentes formes de participation au contrôle, et Jones et Kato (1993) se demandent si cet environnement participatif peut expliquer le fait que l'actionnariat salarié ait des effets plus importants sur la performance de l'entreprise au Japon qu'aux États-Unis. Il est frappant de constater, à l'inverse, que les études récentes sur les pays en transition ont produit très peu de résultats probants indiquant que l'actionnariat salarié y ait un effet quelconque sur la productivité en dehors des pays baltes, et seulement des indications limitées que l'intéressement aux bénéfices y ait un effet

<sup>50</sup> Voir Jones et Pliskin (1991) ainsi que Kruse et Blasi (1997) pour des revues des travaux consacrés à l'actionnariat salarié aux États-Unis. Une étude sur des entreprises allemandes a également suggéré l'existence d'une complémentarité avec l'actionnariat salarié en Allemagne (Cable et FitzRoy 1987).

<sup>51</sup> Un autre domaine qui est encore mal connu est celui des liens entre l'évolution de l'attitude des salariés induite par la participation financière et la productivité. Les travaux disponibles permettent de penser que l'actionnariat salarié peut être positivement lié à la motivation et à la satisfaction du salarié, ainsi qu'à des indicateurs comme la présence, pour autant que la participation financière soit associée à une participation au contrôle (Kruse et Blasi 1997). Des études plus limitées sur l'intéressement aux bénéfices montre qu'il a un impact favorable sur la fidélité du personnel et l'absentéisme (voir Kruse 1999, Brown et al. 1999).

positif<sup>52</sup>. Il a été largement remarqué que dans les pays en transition l'actionnariat salarié est assorti d'un contrôle limité, voire inexistant, pour les salariés, même lorsqu'ils détiennent une part importante du capital<sup>53</sup>. Dans les pays d'Europe occidentale, les différences d'ampleur des effets de l'intéressement aux bénéfiques sur la productivité qui ont été mises en évidence à partir d'estimations spécifiées de manière identique pour le Royaume-Uni, l'Allemagne, la France et l'Italie ont été attribuées à des différences dans les mesures de participation au contrôle mises en place dans les entreprises pratiquant l'intéressement (Pérotin et Robinson 1998). Au Royaume-Uni et en Allemagne, où les effets estimés étaient les plus importants, l'intéressement aux bénéfiques s'accompagne généralement d'une série de mesures de consultation des salariés et de participation au contrôle. Par contre en France les mesures de participation associées à l'intéressement se limitent souvent au partage d'informations imposé par la législation, et en Italie, où l'effet estimé était le plus faible, on considèrerait principalement l'intéressement comme un système de rémunération variable plutôt qu'une forme de participation au moment de l'étude.

L'attention portée par les chercheurs aux mesures participatives destinées à renforcer l'influence des salariés sur le lieu de travail n'a pas son parallèle dans la recherche sur le rôle des représentants "naturels" des salariés - les syndicats - en rapport avec la participation financière. Le peu de travaux disponibles indiquent que les systèmes d'intéressement aux bénéfiques ne semblent pas avoir d'effets plus élevés sur la productivité dans les entreprises où est reconnu un syndicat aux États-Unis (Black et Lynch 2000) ou pourraient même avoir des effets plus importants dans les entreprises où il n'y a pas de syndicat reconnu (Cooke 1994). Une étude sur le Royaume-Uni arrive à une conclusion similaire à celle de Cooke (Addison et al. 2000) mais la même étude fait état de conclusions opposées avec des mesures de performance autres que la productivité. Kruse (2002) indique qu'aux États-Unis l'actionnariat salarié n'affecte pas les attitudes des salariés vis-à-vis des syndicats. Plus généralement, il est probable que la situation varie énormément d'un pays à l'autre étant donné les différences qui marquent les systèmes de relations professionnelles et l'implication des syndicats dans la participation financière. Au niveau de l'entreprise, les relations entre présence syndicale et participation financière varient peut-être selon que le dispositif a ou non été négocié avec les syndicats. On sait en effet que diverses formes de participation ont historiquement été utilisées par certaines entreprises pour contrer l'influence des syndicats, tandis que certains systèmes comme les accords d'intéressement aux bénéfiques français ou italiens font au contraire systématiquement l'objet de négociations. En France, les résultats de Fakhfakh et Pérotin (2002) indiquent que les deux types de participation financière ont des effets importants sur la productivité dans les grandes entreprises où les syndicats sont bien établis et où les relations professionnelles sont très actives.

Plusieurs facteurs propres à l'entreprise tels que le choix de la technologie (voir Cable et Charles 1990) et le changement organisationnel peuvent également influencer la manière dont la participation financière affecte la performance organisationnelle et la productivité. Les recherches en la matière en sont encore à leurs premiers balbutiements, mais Robinson et Wilson (2001) observent que l'actionnariat salarié semble avoir des effets moins marqués lorsqu'il est associé à

---

<sup>52</sup> Voir l'étude de Jones (2000), qui analyse les travaux empiriques consacrés à ce type de plan en Albanie, en Bulgarie, en Russie, en Pologne, en Slovaquie, en Estonie, en Lituanie et en Lettonie, ainsi que des études sur des sujets apparentés provenant d'Ukraine, de Hongrie et de la République tchèque. Voir également Earle et Estrin (1998), ainsi que Uvalic et Vaughan-Whitehead (1997), au sujet de l'actionnariat salarié et de la participation dans les entreprises nouvellement privatisées des économies en transition.

<sup>53</sup> Une autre raison de l'absence d'effet de productivité peut évidemment résider dans le fait que la valeur de l'action est considérée comme faible, indépendamment des efforts consentis par les salariés.

une organisation du travail en petits lots ou à la tâche et à d'autres mesures de changement organisationnel. Outre la seule participation au contrôle, des différences dans les choix de structure organisationnelle et de technologie expliquent peut-être la méta-conclusion avancée par Doucouliagos (1995), qui montre que les travaux empiriques disponibles indiquent que les effets de la participation financière sur la productivité sont plus élevés dans les entreprises gérées par leurs salariés que dans les autres entreprises dotées de systèmes de participation, et ce tant pour l'intéressement aux bénéfiques que pour l'actionnariat salarié. Ces résultats impliquent qu'il peut y avoir des enseignements à tirer plus généralement de l'expérience des entreprises gérées par leurs salariés, et qu'il faudrait envisager plus sérieusement d'encourager et de promouvoir ce secteur.

D'autres éléments des politiques de ressources humaines de l'entreprise peuvent conditionner ou affecter l'impact de la participation financière sur la productivité, en influençant notamment la perception de l'équité sur le lieu de travail, la proportion de salariés effectivement impliqués dans la participation<sup>54</sup> et la mesure dans laquelle les salariés peuvent avoir un impact sur leur travail. A partir de données de 1998 pour le Royaume-Uni, Pérotin et Robinson (2000) ont calculé que l'existence conjointe de politiques d'entreprise destinées à améliorer l'égalité des chances et à lutter contre la discrimination sexuelle et ethnique et de dispositifs de participation au contrôle ou d'actionnariat salarié était associée à un avantage de productivité supplémentaire, au-delà des effets isolés de ces politiques et de ces plans pris individuellement. L'efficacité de ces systèmes de participation semble croître à mesure que les salariés de sexe féminin et appartenant à une minorité ethnique jouissent d'un nombre accru de possibilités et d'incitations à contribuer aux performances de l'entreprise<sup>55</sup>. Ici encore, la recherche n'en est qu'à ses débuts.

---

<sup>54</sup> Les études prises en compte dans ce travail concernent des dispositifs de participation ouverts à l'ensemble ou à la majorité des salariés et excluent en principe les plans exclusivement réservés aux cadres. Lorsque la couverture du plan peut varier, on observe souvent que les dispositifs de participation financière applicables à un plus grand groupe de travailleurs ont un effet plus important sur la productivité (voir par ex. Kruse 1992, Meihuizen 2000). Une étude sur l'Allemagne suggère que les systèmes d'intéressement aux bénéfiques exclusivement réservés aux cadres pourraient avoir un effet plus marqué sur la productivité que les dispositifs universels, mais la méthodologie qui a dû être utilisée pour cette étude comporte des limitations importantes, tout spécialement dans le cas allemand (voir Addison et al. 2000). Il est intéressant de constater que les cadres ne *peuvent pas* participer aux systèmes d'actionnariat salarié au Japon et en Corée (Kato 2002, Cin et Smith 1999).

<sup>55</sup> Les résultats sont moins tranchés avec les plans d'intéressement aux bénéfiques, peut-être parce que le fait d'étendre l'intéressement aux bénéfiques à un plus grand groupe de salariés peut diluer les incitations motivant le groupe de départ (Pérotin et Robinson 2000).



## 5. Effets sur l'emploi

Dans son influent ouvrage *The Share Economy. Conquering Stagflation* (1984), Martin Weitzman affirmait que, appliqué à une économie tout entière, l'intéressement aux bénéfices pourrait résoudre le problème du chômage sans créer d'inflation. L'hypothèse concerne une économie tout entière et est donc difficile à tester<sup>56</sup>, mais le travail de Weitzman a attiré l'attention des chercheurs pendant plusieurs années sur l'éventuel lien entre l'intéressement aux bénéfices et l'emploi. La plupart des travaux empiriques réalisés sur le sujet reposent sur une hypothèse concernant le comportement de l'entreprise, qui se trouve au centre du modèle de Weitzman et qui avait été avancée précédemment par Vanek (1965). Dans sa forme la plus stricte, cette hypothèse concerne uniquement l'intéressement aux bénéfices mais des hypothèses connexes s'appliquent également aux dispositifs d'actionnariat salarié; nous nous intéresserons dès lors aux deux.

### 5.1. Théorie

La participation financière peut accroître la demande de travail de l'entreprise et, par conséquent, son niveau d'emploi de deux façons: en augmentant la productivité et en affectant le coût marginal de la main-d'œuvre.

La première hypothèse est la suivante: si les plans de participation financière accroissent la productivité globale comme nous l'avons vu dans la section 4, les coûts unitaires diminueront et si l'entreprise peut augmenter ses ventes sur un marché concurrentiel, elle fera un profit plus important en augmentant la production et l'emploi<sup>57</sup>. Cette hypothèse s'applique aussi bien aux systèmes d'intéressement aux bénéfices qu'à l'actionnariat salarié. Le deuxième moyen par lequel la participation financière peut renforcer la demande de travail de la part de l'entreprise concerne exclusivement l'intéressement et constitue la version de l'hypothèse Weitzman-Vanek qui s'applique au niveau d'une entreprise. Dans le cadre de l'intéressement aux bénéfices, l'entreprise rémunère ses salariés sous la forme d'un salaire fixe d'une part, et d'une prime liée aux bénéfices d'autre part. La part totale des bénéfices allouée aux salariés sous la forme de primes d'intéressement ne varie pas en fonction de l'emploi. Par conséquent, lorsqu'elle engage un travailleur supplémentaire l'entreprise doit seulement prévoir la part fixe de la rémunération (le reste de la rémunération dépendra de l'importance des bénéfices). Pour un niveau de rémunération donné, le coût marginal de la main-d'œuvre est donc inférieur au niveau qui serait atteint si la totalité de la rémunération était fixe et la demande de travail de l'entreprise devrait être plus élevée.

Il importe de souligner que, dans le cadre de la deuxième hypothèse, l'emploi supplémentaire est partiellement financé par une diminution de la part de bénéfices de chaque salarié. Sur un marché du travail tendu, il est possible que les entreprises ne soient pas en mesure d'embaucher de

<sup>56</sup> Freeman et Weitzman (1986) ont attribué la réussite économique japonaise à l'intéressement aux bénéfices mais leurs critiques ont fait valoir que la plus grande partie des primes identifiées comme intéressement aux bénéfices dans leur article n'en étaient pas (voir Estrin, Grout et Wadhvani 1987).

<sup>57</sup> Si le marché des produits de l'entreprise n'est pas parfaitement concurrentiel, l'entreprise peut quand même engranger des bénéfices plus élevés si la baisse de prix correspondante est limitée.

nouveaux salariés sans garantir un niveau défini de rémunération totale – et c’est la rémunération totale qui constituerait alors le coût marginal de la main-d’œuvre. En outre, si les salariés ont leur mot à dire dans les décisions relatives à la rémunération et/ou l'embauche (notamment par le biais de la négociation collective ou de l'actionnariat salarié), ils s'opposent peut-être à une augmentation du personnel qui risque de réduire leurs primes individuelles, sauf si la hausse de productivité est suffisamment élevée pour financer des primes stables ou plus élevées pour tous. Enfin, l'emploi augmentera uniquement si la part fixe de la rémunération dans les entreprises dotées d'un plan d'intéressement aux bénéfices est inférieure au niveau qu'atteindraient les rémunérations (fixes) en l'absence d'intéressement aux bénéfices<sup>58</sup>. Les travaux empiriques existants se sont penchés sur ces deux critiques de l'hypothèse.

Outre les deux grandes hypothèses décrites ci-dessus, il a été proposé que la participation financière affecte l'emploi de deux autres manières. Premièrement, on pense souvent que l'intéressement aux bénéfices renforce la stabilité de l'emploi en rendant la rémunération plus variable. Bien que cette idée soit intuitivement séduisante, l'hypothèse énoncée sous cette forme comporte une erreur de logique. Si le pourcentage des profits alloué aux salariés est fixé d'avance (et le dispositif correspond donc à notre définition de l'intéressement aux bénéfices) et si les conditions évoquées précédemment sont remplies, le seul élément de la rémunération qui détermine la demande de travail de l'entreprise est la part fixe de la rémunération, qui est par définition fixe et n'a aucune raison d'être plus flexible que ne le sont les salaires fixes dans les entreprises sans intéressement aux bénéfices (Nutti 1987). En ce sens, l'emploi ne devrait être moins variable dans les entreprises appliquant un système d'intéressement aux bénéfices que si la part des bénéfices alloués aux salariés est arrêtée chaque année de façon discrétionnaire par la direction, comme c'est le cas de nombreux dispositifs américains, plutôt que sur la base d'une formule prédéfinie. Si le système correspond à la définition que nous avons utilisée (qui est aussi la définition implicite utilisée dans les travaux théoriques et est indispensable pour que l'intéressement aux bénéfices renforce la demande de travail), l'emploi peut seulement être moins susceptible de baisser si l'intéressement produit un excès de demande de travail au niveau de salaire en vigueur, et se stabiliser dans les deux sens si les salariés ou leurs représentants sont impliqués dans les décisions relatives à l'emploi<sup>59</sup>.

La dernière façon dont la participation financière peut affecter l'emploi concerne à la fois l'intéressement aux bénéfices et l'actionnariat salarié et se manifeste à travers leurs effets sur la productivité. Indépendamment de sa capacité à accroître la productivité globale des facteurs, la participation financière peut modifier la forme de la fonction de production en faisant varier l'utilisation du capital et du travail, de façon à ce qu'une part plus ou moins importante de chacun de ces facteurs soit mise en œuvre à un niveau de production donné (en d'autres termes, la production devient plus ou moins capitaliste, ou à plus ou moins haute densité de travail, à chaque niveau de production).

## 5.2. Considérations méthodologiques

L'hypothèse générale selon laquelle les entreprises dotées d'un système de participation financière demandent davantage de main-d'œuvre que les autres peut être testée en estimant une fonction de demande de travail dans laquelle on insère une variable indicatrice représentant l'existence d'un

---

<sup>58</sup> Ces problèmes sont débattus dans Estrin, Grout et Wadhvani (1987) et Estrin et al. (1999).

<sup>59</sup> Voir aussi Kruse (1991). Voir Bonin et al. (1993) et Earle et Estrin (1998) pour un résumé des débats théoriques relatifs au comportement des entreprises gérées par leurs salariés en matière d'emploi.

dispositif de participation financière. Cette manière de procéder permet de calculer si les entreprises qui ont un plan de participation financière emploient davantage de personnel, une fois que les facteurs qui déterminent la demande de travail – le salaire, les actifs ou la production et le secteur d'activité – ont été pris en compte. La procédure peut s'appliquer à l'intéressement aux bénéfices comme à l'actionnariat salarié. Dans le cas de l'intéressement aux bénéfices, ce test ne permet toutefois pas de distinguer les hausses d'emploi dues à une productivité accrue de celles qui sont imputables à une diminution du coût marginal de la main-d'œuvre comme celle qu'on décrit Weitzman et Vanek.

Un autre type de test s'impose pour vérifier l'hypothèse Weitzman-Vanek. Si sont disponibles séparément des données sur la rémunération fixe et sur les primes d'intéressement dans les entreprises dotées de systèmes d'intéressement aux bénéfices, on peut estimer une fonction de demande de travail pour ces seules entreprises, dans laquelle le salaire fixe et le montant de la prime d'intéressement apparaissent séparément afin de déterminer si les entreprises appliquant un système d'intéressement considèrent uniquement la part fixe de la rémunération comme le coût marginal de la main-d'œuvre (Estrin et Wilson 1993). Dans l'affirmative, le salaire fixe, mais non la prime, aura un effet (négatif) statistiquement significatif sur le niveau d'emploi de l'entreprise. Si ces deux variables ont toutes deux un impact significatif et négatif sur l'emploi, cela signifie que les entreprises utilisent la rémunération totale pour déterminer leur demande de travail et l'effet Weitzman-Vanek n'est pas observé. En l'absence d'informations distinctes sur les niveaux des salaires fixes et des primes d'intéressement aux bénéfices, on a recours à une approche légèrement différente pour tester l'hypothèse indirectement (voir Biagioli et Curatolo 1999). Dans l'ensemble de ces tests, la majorité des études empiriques appliquent également des méthodes d'estimation qui tiennent compte des interrelations entre l'emploi, la production et la performance de l'entreprise et effectuent les corrections nécessaires.

L'hypothèse selon laquelle les plans d'intéressement aux bénéfices stabilisent le niveau d'emploi de l'entreprise a rarement été testée correctement. Hormis des exceptions notables telles que Kruse (1993), la plupart des études évaluent l'effet de l'intéressement aux bénéfices sur la croissance de l'emploi plutôt que sur la variation de l'emploi – ce qui nécessiterait une analyse de la variance de l'emploi (où les variations positives et négatives sont toutes comptées comme positives) ou encore un examen distinct des chocs positifs et négatifs affectant la demande, comme l'a fait Kruse.

Enfin, il est important de rappeler que les travaux dont nous rendons compte concernent uniquement l'emploi au niveau de l'entreprise et ne permettent pas de tirer de conclusions sur le niveau total de l'emploi à l'échelle nationale.

### **5.3. Les résultats des études existantes**

L'effet de l'intéressement sur la demande de travail proposé par Weitzman ne peut opérer que si la partie fixe de la rémunération est plus basse avec l'intéressement qu'elle ne le serait autrement, même si la rémunération totale est plus élevée. Nous examinons donc d'abord les travaux disponibles sur le niveau des salaires. Très peu d'études ont tenté de déterminer si la part fixe de la rémunération offerte dans les entreprises dotées de plans d'intéressement aux bénéfices était inférieure à celle des autres entreprises. Comme en faisait état l'OCDE (1995), les trois études disponibles au début des années 1990 donnaient des résultats contradictoires. Depuis, deux

études ont examiné précisément l'effet de l'intéressement aux bénéfices sur les salaires aux États-Unis et en France (voir Black et Lynch 2000 et Mabile 1998) et confirment l'idée que la part fixe de la rémunération peut au fil du temps devenir moins élevée dans les entreprises qui pratiquent l'intéressement aux bénéfices que dans les entreprises qui ne le font pas, même si la rémunération totale reste supérieure dans les entreprises avec intéressement (ce qui s'accorderait avec l'idée de compenser le risque encouru par les salariés). En particulier, Mabile (1998) a estimé des équations de salaire sur des données françaises et a montré que le salaire fixe n'avait pas diminué lors de l'introduction de l'intéressement – ce à quoi on pouvait s'attendre puisque le droit français interdit de substituer des primes d'intéressement aux bénéfices aux salaires fixes. Cependant, dans les années qui ont suivi l'introduction de l'intéressement, les salaires fixes ont augmenté moins vite dans les entreprises dotées d'un système de participation aux bénéfices que dans les autres, toutes choses égales par ailleurs. Il y a donc bien eu peu à peu une substitution qui s'accorde avec la mise en œuvre d'un mécanisme de type Weitzman, même si la rémunération totale est restée supérieure dans les entreprises avec intéressement (Mabile, *ibid.*).

Il n'y a dès lors rien d'étonnant à ce que les travaux sur la demande de travail en France suggèrent plutôt que l'intéressement aux bénéfices permet probablement d'augmenter l'emploi dans ce pays en réduisant le coût marginal de la main-d'œuvre, bien que ces travaux soient encore limités (voir Fakhfakh et Pérotin 2002 pour une présentation de ces travaux). Pour le Royaume-Uni et les États-Unis, les résultats sont partagés - les travaux les plus récents pour le Royaume-Uni suggèrent que l'intéressement a un effet positif sur l'emploi (voir Estrin et al. 1999), un résultat précédemment obtenu par Bradley et Estrin (1992) mais non par Wadhvani et Wall (1990) ni par Blanchflower et Oswald (1988). Des analyses récentes sur l'Italie font également penser à l'existence potentielle d'un effet Weitzman-Vanek sur l'emploi dans ce pays (Biagioli et Curatolo 2000, Biagioli et al. 1999).

Que ce soit au Royaume-Uni, en Italie ou en France, les résultats indiquant que l'emploi progresse grâce à l'effet de la participation financière sur la productivité plutôt qu'à un mécanisme de type Weitzman sont nettement plus clairs (Estrin et al. 1999, Biagioli et Curatolo 2000). Cette version particulière de l'hypothèse concernant l'emploi n'a pas souvent été testée mais une étude récente sur Taïwan suggère qu'elle est également vérifiée pour ce pays<sup>60</sup> et, vu l'ampleur des travaux indiquant que la participation financière accroît la productivité, les effets sur l'emploi devraient généralement être positifs.

Etant donné la confusion qui règne à propos de l'hypothèse sur la stabilité de l'emploi, il n'est pas étonnant que les travaux sur ce sujet soient en général peu concluants (voir OCDE 1995), même si Kruse (1991) indique à propos des États-Unis que dans les entreprises dotées de plans d'intéressement aux bénéfices l'emploi réagit de façon plus positive aux chocs positifs affectant la demande et est moins sensible aux chocs négatifs. Cette conclusion s'accorderait avec la possibilité que la demande de travail soit habituellement plus forte dans les entreprises appliquant des systèmes d'intéressement aux bénéfices. Enfin, la comparaison d'estimations de fonctions de production spécifiées de manière identique pour la France, l'Allemagne, l'Italie et le Royaume-Uni amène Pérotin et Robinson (1998) à conclure que les différents arrangements fiscaux concernant les dispositifs d'intéressement aux bénéfices en vigueur dans ces pays au moment de l'étude expliquent probablement l'impact de ces dispositifs sur l'utilisation relative de la main-

---

<sup>60</sup> Han (2002) observe que la présence de plans d'intéressement aux bénéfices et d'actionnariat salarié a un impact positif sur l'emploi et la productivité, tandis que la prime d'intéressement n'a pas d'effet significatif sur l'emploi.

d'œuvre et du capital à un niveau de production donné. Deux des pays de l'étude offraient des avantages fiscaux aux entreprises appliquant un système d'intéressement aux bénéfices, sous la forme d'une exonération des cotisations de sécurité sociale et/ou de l'impôt sur les revenus sur les primes d'intéressement – ce qui équivaut à subventionner les coûts de la main-d'œuvre dans les entreprises concernées. On observe sans grande surprise que cette forme de subvention incite les entreprises dotées d'un plan d'intéressement aux bénéfices à utiliser des procédés à coefficient de main-d'œuvre plus élevé à un niveau donné de production. En revanche, lorsque l'intéressement aux bénéfices n'est pas subventionné de la sorte, il tend à rendre le capital relativement peu coûteux pour l'entreprise (puisque une partie des bénéfices n'est pas allouée au capital mais à la main-d'œuvre) et dans les pays correspondants les entreprises concernées utilisent proportionnellement davantage de capital à un niveau de production donné (voir également Biagioli et Curatolo 1999).



## 6. Conclusions et implications pour les politiques publiques

L'une des conclusions les plus claires qui ressortent des études empiriques internationales consacrées à la participation financière est que des résultats extrêmement solides indiquent qu'elle a un impact positif ou neutre sur la productivité. Ne serait-ce qu'en raison de cet impact, il est également raisonnable de penser que la participation financière peut accroître la demande de travail de la part des entreprises concernées (même si cela n'implique pas nécessairement une progression de l'emploi total).

Il est dès lors légitime que des politiques publiques encouragent la participation financière pour ces raisons (en gardant à l'esprit qu'il existe aussi d'autres moyens d'accroître la productivité et la demande de travail). L'intervention publique peut revêtir différentes formes. L'expérience internationale suggère que la participation financière se diffuse lorsque les entreprises et/ou les salariés concernés bénéficient d'avantages fiscaux, mais aussi que cette diffusion peut se produire en l'absence d'allègements fiscaux. Ceci vient probablement de ce que les entreprises comme les salariés peuvent tirer profit d'un système de participation financière. La subvention n'est donc pas absolument indispensable et d'autres options sont également envisageables, comme les stratégies d'information et d'éducation destinées aux partenaires sociaux.

Plusieurs facteurs seront pertinents lorsqu'on examinera les options possibles pour l'action publique. Le premier de ces facteurs est que les effets de productivité ne suffisent peut-être pas en toutes circonstances à couvrir les coûts de mise en place et de fonctionnement d'un dispositif de participation financière pour l'entreprise, auquel cas il peut être nécessaire de subventionner les entreprises pour les convaincre d'adopter le système. Deuxièmement, il est possible que l'on puisse réduire les coûts de mise en place pour les entreprises en leur proposant un modèle de dispositif-type. Par ailleurs, celles des caractéristiques du dispositif qui permettent d'en accroître les effets sur la productivité contribueront à accélérer l'amortissement de ces coûts. Le type de dispositif promu est donc important. Troisièmement, on peut bien entendu désirer promouvoir la participation financière pour des raisons autres que ses effets sur la productivité et l'emploi. Ces objectifs peuvent comprendre par exemple la promotion de la démocratie économique ou la redistribution des richesses, comme ce fut le cas en France et en Allemagne pendant la période de reconstruction d'après-guerre. Enfin, même si l'on conclut que les avantages privés que salariés et entreprises retirent de la participation financière suffisent à en couvrir les coûts, et qu'aucun avantage fiscal général ne doit être proposé, certaines raisons peuvent justifier l'octroi d'une aide fiscale à certaines formes de participation financière. On peut songer par exemple aux coopératives de travailleurs, qui réinvestissent une part de leurs bénéfices dans des réserves collectives indivisibles afin de construire des entreprises appartenant aux salariés auxquelles auront accès les générations futures.

Les expériences internationales et les résultats des travaux scientifiques mettent également en évidence plusieurs éléments qui devraient être encouragés dans la conception des dispositifs de participation financière. Il semble clair que la participation financière doit être associée à des dispositions satisfaisantes en matière d'information et de communication pour produire un impact sur la productivité. La participation à la gouvernance à différents niveaux (des groupes de discussion à la représentation au conseil d'administration et à la cogestion) renforce probablement ces effets sur la productivité – ou les conditionne même peut-être dans le cas des

plans d'actionnariat – et constitue un moyen de protéger les intérêts financiers des salariés. En particulier, l'actionnariat salarié devrait être associé à l'exercice normal des droits de vote conférés aux actionnaires, que ce soit à l'échelle individuelle ou par le biais de structures gérées démocratiquement par les actionnaires salariés.

Les expériences internationales suggèrent également qu'il peut être souhaitable de prévoir dans la structure des plans d'actionnariat salarié des dispositions assurant la stabilité du système tout en autorisant une liquidité suffisante. Des études empiriques récentes suggèrent par ailleurs que d'autres aspects majeurs des pratiques des entreprises en matière d'organisation du travail et de gestion des ressources humaines, telles que la protection des droits de la personne au travail, peuvent aussi affecter l'impact de la participation financière. En particulier, il pourrait être utile d'inciter les entreprises à mettre en place des politiques de lutte contre la discrimination fondée sur l'appartenance ethnique et le sexe et de promotion de l'égalité des chances en même temps qu'elles adoptent la participation financière, afin d'assurer une participation équitable de tous les salariés.

Enfin, les travaux dont nous avons rendu compte font clairement apparaître que, si certaines questions sont déjà bien connues, d'autres vont encore demander bien des recherches pour fournir des informations fiables et détaillées qui puissent guider les politiques publiques. Ces problèmes comprennent notamment, par exemple, les deux derniers domaines que nous venons d'évoquer: les questions de liquidité/stabilité de l'actionnariat salarié, et celle du contexte en matière de ressources humaines et organisationnelle. Une priorité pourrait être la collecte de données statistiques véritablement comparables et fiables sur la participation financière dans toute l'Union européenne, au niveau national comme à celui de l'établissement. Ce travail demanderait que l'on construise des outils d'enquête ancrés dans un cadre d'analyse scientifique solide afin que les débats de politique publique puissent être régulièrement informés par des travaux et des analyses à la pointe de la recherche dans ce domaine.

## Références bibliographiques

- Addison, C. et al., 2000, “Worker participation and firm performance: Evidence from Germany and Britain”, *British Journal of Industrial Relations*, 38, 1, p. 7-48.
- Addison, C.W. et Belfield, 2001, “Updating the Determinants of Firm Performance: estimation Using the 1998 UK Workplace Employee Relations Survey”, *British Journal of Industrial Relations*, 39, 3, p. 341-366.
- Ben-Ner, A. et Jones, D.C., 1995, “Employee participation, ownership and productivity: A theoretical framework”, *Industrial Relations*, 34, 4, p. 532-554.
- Berman, K.V., 1982 “The United States of America: A co-operative model for worker management”, in Stephen, F.H. (ed.), *The Performance of Labour-Managed Firms*, Macmillan.
- Biagioli, M. et Curatolo, S., 1999, “Microeconomic determinants and effects of financial participation agreements: An empirical analysis of the large Italian firms of the engineering sector in the eighties and early nineties”, *Economic Analysis*, 2, 2, p. 99-130.
- Biagioli, M. et al., 1999, “The effects of profit sharing on labour demand,” in Pérotin, V. et Pendleton, A. (eds.), *The Impact of Profit Sharing in Europe*, Edward Elgar, Cheltenham (Royaume-Uni), à paraître.
- Black, S.E. et Lynch, L.M., 2001, “How to compete: The impact of workplace practices and information technology on productivity”, *The Review of Economics and Statistics*, 83, 3, p. 434-445.
- Blair, M., 1999, “Firm-specific human capital and theories of the firm”, in Blair, M. et Roe, M. (eds.), *Employees and Corporate Governance*, Brookings Institute (Washington, DC).
- Blanchflower, D.G. et Oswald, A.J., 1988, “Profit-related pay: Prose discovered?”, *Economic Journal*, 98, 392, p. 720-730.
- Blasi, J. et Kruse, D.L., 1996, “Employee stock ownership and corporate performance among public companies”, *Industrial & Labor Relations Review*, 50, 1; p. 60-80.
- Bonin, J. et al., 1993, “Theoretical and empirical studies of producer cooperatives: Will ever the twain meet?”, *Journal of Economic Literature*, Vol. 31, p. 1290-1320.
- Brown, S. et al., 1999, “Absenteeism and employee sharing: An empirical analysis based on French panel data, 1981-1991”, *Industrial & Labor Relations Review*, 52, 2, p. 234-252.
- Cable, J.R. et FitzRoy, F.R., 1980, “Cooperation and productivity: Some evidence from West German experience”, *Economic Analysis and Workers' Management*, 14, 2, p. 163-180.

Cable, J.R. et Wilson, N., 1989, "Profit-sharing and productivity: An analysis of UK engineering firms", *Economic Journal*, 99, 396, p. 366-375.

Cahuc, P. et Dormont, B., 1992, "Les effets de l'intéressement en France: la productivité plutôt que l'emploi", *Economie et Statistique*, 257, p. 45-56.

Cardinaleschi, S., 1999, "I principali risultati della rilevazione sulla flessibilità nel mercato del lavoro", ISTAT, cité dans Damiani, M., "Profit sharing in multiple bargaining systems", *Economic Analysis*, 3, 2, 2000, p. 113-135.

Carstensen, V. et al., 1995, "Profit sharing in German Firms", dans Butler, F. et al. (eds.), *Institutional Frameworks and Labour Market Performance: Comparative Views on US and German Economies*, Routledge.

Carstensen, V. et al., 1997, "Les contextes nationaux: Allemagne", dans IPSE, *Le Partage Du Profit En Europe: Institutions et effet comparés, Cahier Travail et Emploi*, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Paris.

Cin, B.-C. et Smith, S.C., 2000, "Employee Stock Ownership and participation in South Korea: Incidence, productivity effects and prospects", Communication au 10e Congrès de l'"International Association for the Economics of Participation", Trente (Italie).

Conte, M.A., et Svejnar, J., 1988, "Productivity Effects of Worker Participation in Management, Profit-Sharing, Worker Ownership of Assets and Unionisation in U.S. Firms", *International Journal of Industrial Organization*, 6, p. 139-151.

Conyon, M.J. et Freeman, R.B., 2001, "Shared modes of compensation and firm performance: UK evidence", mimeo, Wharton School et Harvard University.

Cooke, W.N., 1994, "Employee participation programs, group-based incentives, and company performance: A union-nonunion comparison", *Industrial & Labor Relations Review*, 47, 4, p. 594, 610.

Damiani, M., 2000, "Profit sharing in multiple bargaining systems", *Economic Analysis*, 3, 2, p. 113-135.

Doucouliafos, C., 1995, "Worker participation and productivity in labor-managed and participatory capitalist firms: A meta-analysis", *Industrial and Labor Relations Review*, 49, 1, p. 58-78.

Drago, R. et Heywood, J., 1995, "The choice of payment Schemes: Australian establishment data", *Industrial Relations*, 34, 4, p. 507-531.

Earle, J.S. et Estrin, S., 1998, "Workers self-management in transitional economies", *Advances in the Economic Analysis of Participatory and Labor-Managed Firms*, vol. 6, p. 3-28.

Estrin, S., 2002, "Corporate governance and privatisation: Lessons from transition economies", *Journal of the African Economies*, à paraître.

- Estrin, S., Grout, P. et Wadhvani, S., 1987, "Profit sharing and employee share ownership", *Economic Policy*, p. 13-62, avril.
- Estrin, S. et Jones, D.C., 1995, "Worker participation, employee ownership, and productivity: Results from French producer co-operatives", *Advances in the Economic Analysis of Participatory and Labor-Managed Firms*, vol. 5, p. 3-24.
- Estrin, S., Jones, D.C. et Svejnar, J., 1987, "The productivity effects of worker participation: Producer cooperatives in Western Economies", *Journal of Comparative Economics*, 11(1), mars, p. 40-61.
- Estrin, S. et Pérotin, V., 1987, "Producer cooperatives: The British experience," *International Review of Applied Economics*, 1 (2), p. 153-74.
- Estrin, S. et al., 1997, "Profit sharing in OECD countries: A review and some evidence", *Business Strategy Review*, vol. 8, 4, p. 27-32.
- Estrin, S. et al., 1999, "Profit-sharing revisited: British and French experience compared," mimeo, London Business School, International Labour Office, Bradford University et Leeds University Business School.
- Estrin, S. et Wilson, N., 1986, "The microeconomic effects of profit sharing: The British experience", Discussion Paper No. 247, London School of Economics.
- Fama, E., 1991, "Time, salary and incentive payoffs", *Journal of Labor Economics*, 9, 1, p. 25-44.
- Fakhfakh, F., 1998, "Sharing schemes and productivity: An empirical analysis based on large French firms using production functions and frontiers", *Advances in the Economic Analysis of Participatory and Labor-Managed Firms*, vol. 6, p. 115-134.
- Fakhfakh, F., 1997, "Quand l'intéressement passe inaperçu...", *Cahier Travail et Emploi*, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Paris, 71, p. 53-63.
- Fakhfakh, F. et Pérotin, V., 2000, "The effects of profit-sharing schemes on enterprise performance in France", *Economic Analysis*, 3, 2, p. 93-111.
- Fakhfakh, F. et Pérotin, V., 2002, "France: Weitzman under State Paternalism?" dans Brown, M. et Heywood, J. (eds.), *Paying for Performance: An International Comparison*, EM Sharpe, p. 90-114.
- FitzRoy, F.R. et Kraft, K., 1995, "On the choice of incentives in firms", *Journal of Economic Behavior and Organization*, 26, p. 145-160.
- FitzRoy, F.R. et Kraft, K., 1987, "Cooperation, productivity, and profit sharing", *Quarterly Journal of Economics*, 102, 1, p. 23-35.

Freeman, R.B. et Lazear, E.P., 1995, "An economic analysis of works councils" dans Rogers, J. et Streeck, W. (eds.), *Works Councils - Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations*, University of Chicago Press, Chicago, p. 27-52.

Freeman, R.B. et Weitzman, M.L., 1986, "Bonuses and employment in Japan", *NBER Working Paper*, no. 1878, avril.

Han, T.-S., 2002, "The economic effects of profit sharing and employee stock ownership plans: The case of Taiwan's high-tech firms", Communication au 11e Congrès de l'"International Association for the Economics of Participation", Bruxelles.

Heywood, J.S. et Jirjahn, U., 2002, "Payment systems, gender and industrial relations in Germany", *Industrial Labor Relations Review*, 56, 1, p. 44-64.

Hübler, O. et Jirjahn, U., 1998, "Zeit-, Leistungs- und Gruppenentlohnung - Empirische Untersuchungen mit Betriebsdaten zur Entlohnungsart" dans Gerlach, K. et al. (eds.), *Ökonomische Analysen betrieblicher Strukturen und Entwicklungen: Das Hannoveraner Firmenpanel*, Campus, Frankfurt am Main, p. 148-172.

Ichino, A., 1994, "Flexible Labor Compensation, Risk Sharing and Company Leverage", *European Economic Review*, 38, 7, p. 1411-1421.

Inland Revenue, 2002, "Profit-related pay and employee share ownership statistics", [http://www.inlandrevenue.gov.uk/stats/emp\\_share\\_schemes/ess\\_t01\\_1.htm](http://www.inlandrevenue.gov.uk/stats/emp_share_schemes/ess_t01_1.htm)

International Cooperative Alliance, 2002, "Co-operative information", <http://www.ica.coop/ica/info/enprinciples.html>.

IPSE, 1997, "Le partage du profit en Europe: institutions et effets comparés", *Cahier Travail et Emploi*, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Paris.

Jirjahn, U., 2002, "The German experience with performance pay", in Brown, M. et Heywood, J. (eds.), *Paying for Performance. An International Comparison*, EM Sharpe, p. 148-178.

Jirjahn, U., 2000, "Incentives for multitasking: Fixed wages or profit sharing?", *Economic Analysis*, 3, 2, p. 137-148.

Jones, D.C., 1999, "The nature and the effects of worker participation, employee ownership and profit sharing on economic performance: A review of empirical evidence for transitional economies", Communication au colloque "Conference on Democracy, Participation and Economic Development", Columbia University, avril.

Jones, D.C., 1982a, "The United States of America: A survey of producer co-operative performance" dans Stephen, F.H. (ed.), *The Performance of Labour-Managed Firms*, Macmillan, Londres.

Jones, D.C., 1982b, "British producer cooperatives, 1948-68: Productivity and organizational structure" dans Jones, D.C. et Svejnar, J. (eds.), *Participatory and Self-Managed Firms*, Lexington Books, Lexington (MA, États-Unis).

Jones, D.C. et Kato, T., 1995, "The productivity effects of employee stock ownership plans and bonuses: Evidence from Japanese panel data", *American Economic Review*, 85, 3, p. 391-414.

Jones, D.C. et Kato, T., 1993, "On the scope, nature and effects of employee ownership in Japan", *Industrial and Labor Relations Review*, 46, p. 352-367.

Jones, D.C. et Klinedinst, M., 2002, "Bulgarian Ownership patterns in transition", Communication au 11e Congrès de l'International Association for the Economics of Participation, Bruxelles.

Jones, D.C. et Pliskin, J., 1991, "The effects of worker participation, employee ownership and profit sharing on economic performance: A partial review", in Russell, R. et Rus, V. (eds.), *Ownership and Participation: International Handbook of Participation in Organisations*, vol. 2, Oxford University Press, Oxford, p. 43-63.

Jones, D.C. et al., 1997, "Profit sharing and gain sharing: A review of theory, incidence, and effects" dans Lewin, D. et al. (eds.), *The Human Resource Management Handbook*, Part 1, JAI Press, Greenwich (CT, États-Unis).

Junkes, J., 2001, *Mitarbeiterbeteiligung, Finanzierungspolitik und Unternehmenskultur*, PhD thesis, Université de Trêves.

Kato, T., 2000, "The recent transformation of participatory employment practices in Japan", NBER Working Paper No. 7965, octobre.

Kato, T., 2002, "Financial participation and pay for performance in Japan", dans Brown, M. et Heywood, J. (eds.), *Paying for Performance. An International Comparison*, EM Sharpe, p. 214-235.

Kato, T. et Morishima, M., 2000, "The nature, scope and effects of profit sharing in Japan: Evidence from new survey data", mimeo, Colgate University, cité dans Kato, T., "Financial participation and pay for performance in Japan", dans Brown, M. et Heywood, J. (eds.), *Paying for Performance. An International Comparison*, EM Sharpe, 2002.

Kalmi, P., 2000, "Insiders, outsiders and ownership change: An institutional model and survey evidence from Estonia", Communication au 10e Congrès de l'International Association for the Economics of Participation", Trente (Italie).

Kozarzewski, P. et Woodward, R., "Firms privatized by employee buyouts in Poland: Enterprise performance and the evolution of ownership structure", Communication au 11e Congrès de l'International Association for the Economics of Participation", Bruxelles.

Kruse, D.L., 1991, "Profit sharing and employment variability: Microeconomic evidence on the Weitzman theory", *Industrial and Labor Relations Review*, 44, p. 437-453.

Kruse, D.L., 1992, "Profit sharing and productivity: Microeconomic evidence from the United States", *Economic Journal*, 102, 410, p. 24-36.

Kruse, D.L., 1993, *Profit Sharing - Does It Make a Difference?*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo (Mich., États-Unis).

Kruse, D.L. et Blasi, J., 1997, "Employee ownership, employee attitudes, and firm performance: A review of the evidence", dans Lewin, D. et al. (eds.), *The Human Resource Management Handbook*, Part 1, JAI Press, Greenwich (CT, États-Unis).

Kruse, D.L., 1999, "Economic democracy or just another risk for workers? Reviewing the evidence on employee ownership and profit sharing", Communication au colloque "Conference on Democracy, Participation and Economic Development", Columbia University, avril.

Kruse, D.L., 2002, "Research evidence on prevalence and effects of employee ownership", Communication au "Subcommittee on Employer-Employee Relations, Committee on Education and the Workforce, US House of Representatives", 13 février, [http://www.nceo.org/library/kruse\\_testimony.html](http://www.nceo.org/library/kruse_testimony.html).

Lazear, E.P., 1995, *Personnel Economics*, MIT Press, Cambridge (MA, États-Unis).

Long, R.J., 2002, "Performance pay in Canada", in Brown, M. et Heywood, J. (eds.), *Paying for Performance. An International Comparison*, EM Sharpe, p. 52-89.

Mabile, S., 1998, "Intéressement et salaires: Complémentarité ou substitution?", *Economie et Statistique*, 316-317, p. 45-61.

McNabb, R. et al., 1998 "The Impact of Financial Participation and Employee Involvement on Financial Performance", *Scottish Journal of Political Economy*, 45, 2, p. 171-187.

Meade, J., 1986, *Different Forms of Share Economy*, Public Policy Centre, Londres.

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, 1999, *Premières Informations*, 32, p. 2, Paris.

Meihuizen, H., 2000, "Productivity effects of employee stock ownership and employee stock option plans in firms listed on the Amsterdam stock exchange: An empirical analysis", Communication au 10e Congrès de l'"International Association for the Economics of Participation", Trente (Italie).

Möller, I., 2000, "Produktivitätswirkung von Mitarbeiterbeteiligung", *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 33, 4, p. 565-582.

Nuti, D.M., 1987, "Profit sharing and employment. Claims and overclaims", *Industrial Relations*, 26, 1, p. 18-40.

O'Donnell, R. et Thomas, D., 2002, "Ireland in the 1990s: Policy concertation triumphant", ch.12 in Berger, S. et Compston, H. (eds.), *Policy Concertation and Social Partnership in Western Europe. Lessons for the 21<sup>st</sup> Century*, Berghahn Books, New York et Oxford.

OECD, 1995, "Profit Sharing in OECD Countries", ch. 4, *Employment Outlook*, p. 139-69.

OECD, 2002, Employment Statistics, <http://www.oecd.org/en/statistics>.

Ohkusa, Y. et Ohtake, F., 1997, "The productivity effects of information sharing, profit sharing and ESOPs", *Journal of the Japanese and International Economics*, 11, 3, p. 385-402 cité dans Brown, M. et Heywood, J., "What has been learned?", dans Brown, M. et Heywood, J. (eds.), *Paying for Performance. An International Comparison*, EM Sharpe, 2002.

Osterman, P., 1994 "How Common is Workplace Transformation and Who Adopts It?", *Industrial and Labor Relations Review*, 47, p. 173-188.

Parlement Européen, "Rapport sur la promotion de la participation des travailleurs salariés aux bénéfices et aux résultats de l'entreprise (PEPPER II)", Rapporteur Madame Marie-Thérèse Hermange, *Doc. A4-0292/1997*, adopté le 15.1.1998.

Pendleton, A. et al., 1995, "Does employee ownership weaken trade unions? Evidence From the UK Bus Industry", *Economic and Industrial Democracy*, vol. 16, no. 4, p. 577-605.

Pendleton, A., 1997, "Characteristics of workplaces with financial participation: Evidence from the Workplace Industrial Relations Survey", *Industrial Relations Journal*, 28, 2, p. 103-119.

Pérotin, V., 1999, "Why are there so few democratic firms? Entry, exit and the problem of entrepreneurship", Communication au colloque "Conference on Participation and Development", Columbia University, avril.

Pérotin, V., 1993, "Expériences anglo-saxonnes d'actionnariat salarié: les ESOP aux Etats-Unis et en Grande-Bretagne", *Revue des études coopératives, mutualistes et associatives*, 48, 1993, p. 33-43.

Pérotin, V. et al., 1998, "Worker involvement schemes and concern for equal opportunities in Australian and British firms", Communication au 9<sup>e</sup> Congrès de l'"International Association for the Economics of Participation", Bristol (Royaume-Uni), juin.

Pérotin, V. et Pendleton, A. (eds.), à paraître, *The Impact of Profit Sharing in Europe*, Edward Elgar, Cheltenham (Royaume-Uni) et Northampton (MA, États-Unis).

Pérotin, V. et Robinson, A., 2000, "Employee participation and equal opportunities practices: Productivity effects and potential complementarities", *British Journal of Industrial Relations*, 38, 4, p. 557-584.

Pérotin, V. et Robinson, A., 1998, "Profit-sharing and productivity: Evidence from Britain, France, Germany and Italy", *Advances in the Economic Analysis of Participatory and Labor-Managed Firms*, vol. 6, p.135-162.

Poutsma, E., 2001, *Recent Trends in Employee Financial Participation in the European Union*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg.

Recommandation du Conseil 92/443/EEC du 27 juillet 1992 sur la promotion de la participation des travailleurs salariés aux bénéfices et aux résultats de l'entreprise (y compris la participation au capital) dans les États membres, JO L 245, 26.8.1992, p. 53.

Robinson, A. et Pérotin, V., 1997, "Is profit-sharing the answer?", *New Economy*, numéro spéciale sur "UK Economic Challenges in the Medium Term", p. 112-116.

Robinson, A. et Wilson, N., 2001, "Employee participation, ownership and productivity: An empirical re-appraisal," mimeo, Leeds University Business School.

Shields, J., 2002, "Performance related pay in Australia" ch. 7 dans Brown, M. et Heywood, J. (eds.), *Paying for Performance. An International Comparison*, EM Sharpe.

Thomas, H. et Logan, C., 1982. *Mondragon: An Economic Analysis*, Allen and Unwin, Londre.

Uvalic, M., 1991, *The PEPPER Report: Promotion of Employee Participation in Profits and Enterprise Results*, Supplément 3/91, *Social Europe*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg.

Uvalic, M., 1992, *Investment and Property Rights in Yugoslavia*, Cambridge University Press, Cambridge (Royaume-Uni).

Uvalic, M. et Vaughan-Whitehead, D. (eds.), 1997, *Privatisation Surprises in Transition Economies: Employee-Ownership in Central and Eastern Europe*, Edward Elgar / International Labour Organisation, Cheltenham (Royaume-Uni) et Genève (Suisse).

Vanek, J., 1965, "Workers' profit participation, unemployment and the Keynesian equilibrium", *Weltwirtschaftliches Archiv*, 94, pp. 206-214, réimprimé dans *Advances in the Economic Analysis of Participatory and Labor-Managed Firms*, vol. 2, 1987, p. 5-11.

Vickers, J. et Yarrow, G., 1988, *Privatization: An economic analysis*, MIT Press, Cambridge (MA, États-Unis) et London (Royaume-Uni).

Whadhwani, S. et Wall, M., 1990, "The effects of profit-sharing on employment, wages, stock returns and productivity: Evidence from UK micro-data", *Economic Journal*, 100, p. 1-17.

Weitzman, M.L., 1984, *The Share Economy*, Harvard University Press, Cambridge (MA, États-Unis).

Whyte, W.F., 1995, "Learning from the Mondragon cooperative experience", *Studies in Comparative International Development*, New Brunswick, 30, 2, p. 58-68.