

4

La montée de l'externalisation nationale et ses conséquences pour les travailleurs à bas salaire

Dans les pays de l'OCDE, une proportion croissante de travailleurs sont salariés d'une entreprise, mais travaillent dans les locaux d'une autre. Les agents de nettoyage, les agents de sécurité ou le personnel des services de restauration collective ne sont que quelques-uns des nombreux exemples de professions où le personnel travaille dans les locaux d'une entreprise tout en étant salarié d'une entreprise tierce spécialisée dans les services de soutien. Ces relations d'emploi par l'intermédiaire de tiers sont souvent qualifiées « d'externalisation nationale » ou de « sous-traitance interne ». Le présent chapitre a pour objet de faire le point sur la nature de l'externalisation nationale, son évolution et ses conséquences sur la productivité, l'emploi et la qualité des emplois, en mettant plus particulièrement l'accent sur les professions faiblement rémunérées. Il évoque plusieurs exemples de différentes formes d'externalisation nationale, avant de mesurer sa prévalence dans les pays de l'OCDE. Les éventuelles répercussions de la crise du COVID sont ensuite abordées. Enfin, le chapitre conclut par une description de certaines des conséquences de l'externalisation nationale sur la qualité des emplois et les inégalités, et un examen de certaines actions publiques.

En bref

Principaux résultats

Dans les pays de l'OCDE, une proportion croissante de travailleurs sont salariés d'une entreprise, mais travaillent dans les locaux d'une autre. Par exemple, les agents de nettoyage, les agents de sécurité ou le personnel des services de restauration collective travaillent dans les locaux d'une entreprise tout en étant salariés d'une entreprise tierce spécialisée dans les services de soutien. C'est également le cas pour l'essentiel des agences d'intérim, et pour une part importante des travailleurs indépendants qui n'emploient pas de salariés. Dans ces situations, l'entreprise qui supervise et contrôle le travail n'est pas celle avec qui le travailleur est lié par un contrat de travail.

Ces relations d'emploi par l'intermédiaire de tiers sont souvent qualifiées « d'externalisation nationale » ou de « sous-traitance interne ». Ce concept recouvre l'externalisation régulière d'une activité par une entreprise donneur d'ordres à une entreprise sous-traitante (y compris des entreprises unipersonnelles), à qui l'entreprise donneur d'ordres a constamment besoin de recourir. L'entreprise donneur d'ordres supervise ou contrôle les travailleurs ainsi engagés, mais ceux-ci sont employés par l'entreprise sous-traitante tierce.

Si l'externalisation nationale présente des avantages, elle peut aussi comporter des risques. Par exemple, l'externalisation de services à d'autres entreprises peut permettre à l'entreprise utilisatrice de gagner en productivité ou de faire baisser ses coûts, avec à la clé peut-être des gains de productivité et une rémunération supérieure pour les travailleurs salariés de l'entreprise cliente. Cependant, il existe aussi un risque que les travailleurs dont les emplois sont externalisés subissent une dégradation de leur rémunération et de moins bonnes conditions de travail. La qualité de l'emploi varie selon qu'une personne est employée directement par une entreprise donneur d'ordres ou qu'elle est salariée d'un sous-traitant tiers : certains employeurs offrent en effet une rémunération plus élevée, de meilleurs avantages non pécuniaires et une plus grande sécurité de l'emploi. La montée de l'externalisation nationale peut donc avoir des conséquences importantes sur les inégalités globales et le bien-être.

Le présent chapitre analyse la nature de l'externalisation nationale, son évolution et ses conséquences sur la productivité, l'emploi et la qualité des emplois, en mettant plus particulièrement l'accent sur les professions faiblement rémunérées. Il illustre les différentes formes que peut prendre l'externalisation, et passe en revue les travaux publiés sur les raisons qui poussent les entreprises à y avoir recours. Il analyse ensuite les indicateurs de l'externalisation nationale afin d'en suivre la fréquence dans les pays de l'OCDE, avant d'examiner les retombées potentielles de la crise du COVID-19. Enfin, le chapitre conclut par une description de certaines des conséquences de l'externalisation nationale sur la qualité des emplois et les inégalités, et un examen de certaines actions publiques.

Les principales conclusions sont les suivantes :

- Il est difficile de mesurer l'externalisation et la sous-traitance entre entreprises. Le chapitre recense toutefois trois caractéristiques communes qui sont généralement propres à l'externalisation nationale : un contrat conclu entre une entreprise donneur d'ordres et une société sous-traitante tierce : l'entreprise donneur d'ordres a un besoin **régulier** des services de **main-d'œuvre** fournis par la société sous-traitante, et elle exerce **une surveillance ou un contrôle** importants sans être l'employeur légal du personnel concerné.

- Au vu des données disponibles, il semble que l'externalisation nationale, mesurée par la sous-traitance de services entre entreprises, est en hausse dans de nombreux pays de l'OCDE. L'emploi a augmenté de manière considérable dans le secteur des services administratifs et de soutien, qui fournit principalement des services généraux de soutien aux entreprises, comme des services de nettoyage et de sécurité, de l'intérim, des centres d'appel et des opérations de soutien administratif, notamment pour le traitement du courrier.
- Entre 1995 et 2018, la part des services administratifs et de soutien, qui incluent généralement de nombreuses activités d'externalisation nationale, dans l'emploi total est passée de 3.6 % à 6.3 % dans les pays de l'OCDE, ce qui est plus rapide que la croissance de l'emploi dans l'ensemble du secteur tertiaire.
- Dans les pays de l'OCDE, les emplois d'agents de nettoyage et de sécurité se concentrent de plus en plus dans le secteur des services administratifs et de soutien, ce qui peut être interprété comme la preuve d'une montée de l'externalisation nationale de ces professions. Même si les entreprises de tous les secteurs emploient des agents de nettoyage et de sécurité, ceux qui travaillent dans le secteur des services administratifs et de soutien sont très susceptibles d'occuper des emplois externalisés.
- En moyenne dans les pays de l'OCDE, la part des agents de sécurité travaillant dans le secteur des services et de l'administration est passée de 38 % à 54 % entre 1995 et 2019, tandis que la part des agents de nettoyage travaillant dans ce secteur est passée de 16 % à 31 % au cours de la même période.
- Bien que les agents de nettoyage et de sécurité ne représentent qu'une faible part de l'externalisation nationale totale, il est néanmoins utile d'examiner ces professions de manière plus approfondie car elles peuvent être mesurées avec précision et sont comparables d'un pays à l'autre. L'externalisation nationale n'est toutefois pas limitée à ces professions, et les observations faites à leur sujet ne sont pas nécessairement applicables aux autres professions externalisées. Les travaux publiés mettent en évidence des modalités d'externalisation comparables pour les travailleurs des services de restauration collective, les chauffeurs poids lourds et les caristes, et les métiers de la logistique tels que les travailleurs en entrepôts.
- Même s'il est trop tôt pour tirer des conclusions définitives, certains éléments indiquent que, dans certains pays et pour certaines professions, la proportion d'emplois externalisés a augmenté au lendemain de la crise du COVID-19. Lorsque cela s'est produit, ce n'est généralement pas parce que le nombre d'emplois externalisés a augmenté, mais parce que le nombre d'emplois internes a diminué davantage que le nombre d'emplois externalisés. Toutefois, à la fin de 2020, les secteurs des agents de sécurité et de nettoyage se sont contractés de manière similaire, que les emplois soient externalisés et en interne. Globalement, l'emploi dans les services administratifs et de soutien s'est contracté davantage que celui de l'ensemble du secteur privé pendant la crise.
- Dans le cas des professions faiblement rémunérées, des données probantes montrent que l'externalisation nationale entraîne souvent une dégradation de la qualité de l'emploi pour les travailleurs concernés. Le présent chapitre montre notamment que les agents de nettoyage et de sécurité employés par des sociétés sous-traitantes tierces sont souvent moins bien rémunérés que ceux dont les emplois sont internes. Cela suggère que l'externalisation nationale peut jouer un rôle clé dans les inégalités constatées sur le marché du travail.
- Les effets de l'externalisation sur les aspects non salariaux de la qualité des emplois des agents de sécurité et de nettoyage sont contrastés. Les agents de nettoyage et de sécurité employés par des sociétés sous-traitantes tierces sont plus susceptibles de travailler à temps partiel et moins susceptibles de suivre une formation, mais ils sont plus susceptibles d'être titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

- Les responsables de l'action publique pourraient envisager de prendre des mesures visant à préserver les retombées positives de l'externalisation, tout en améliorant la qualité des emplois pour les travailleurs concernés. Ces mesures pourraient conférer des responsabilités d'employeur à la fois aux entreprises donneurs d'ordres et aux entreprises sous-traitantes tierces, et veiller à ce que les emplois externalisés ne tombent pas sous le coup d'une convention collective moins avantageuse (ou n'entrant plus dans le cadre d'aucun accord collectif). Enfin, le droit du travail pourrait donner aux personnes qui occupent des emplois externalisés la possibilité d'accéder à des formations internes et à des offres d'emploi dans les entreprises clientes.

Introduction

La crise du COVID-19 a mis en évidence la situation précaire de nombreux travailleurs sur le marché du travail dans les pays de l'OCDE, en particulier de ceux qui exercent des formes d'emploi atypiques. Alors que de nombreuses entreprises, souvent avec l'aide des pouvoirs publics, ont pris des mesures pour protéger leurs salariés, certains travailleurs ont constaté que ces protections ne s'appliquaient qu'aux salariés de l'entreprise, et non aux sous-traitants ou aux travailleurs indépendants, même s'ils exerçaient peut-être leurs fonctions sur le même lieu de travail. C'était par exemple souvent le cas des agents de nettoyage employés par des sous-traitants pour travailler dans des bureaux de l'administration, ou des agents de sécurité dans les supermarchés¹. En effet, de nombreux sous-traitants et travailleurs indépendants ont constaté qu'ils ne bénéficiaient pas des mêmes niveaux de sécurité de l'emploi, de normes de santé au travail et de qualité globale de l'emploi que les salariés de l'entreprise donneur d'ordres avec lesquels ils travaillaient. Toutefois, de nombreux pays de l'OCDE ont déployé des aides d'urgence plus importantes en faveur des travailleurs indépendants et d'autres travailleurs moins bien protégés que lors des crises précédentes (OCDE, 2020^[1]).

Ce chapitre porte plus particulièrement sur ce décalage entre les employeurs des salariés et les entreprises pour lesquelles ils travaillent. Souvent qualifié de « sous-traitance interne », ce concept recouvre l'externalisation régulière d'un besoin professionnel par une entreprise donneur d'ordres, à une entreprise sous-traitante. Sont notamment à retenir à cet égard : les travailleurs des services de restauration collective, les agents de nettoyage et les agents de sécurité mis à la disposition de l'entreprise cliente par une entreprise de sous-traitance de services administratifs et de soutien. Ces travailleurs sont des collègues que l'on croise au quotidien, mais qui portent un badge de couleur différente. De même, la plupart des emplois proposés par les agences d'intérim sont une forme d'externalisation nationale. Les entreprises peuvent également engager un travailleur indépendant en tant qu'entité juridique distincte plutôt qu'en tant que salarié. Au lieu d'un contrat direct établi entre une entreprise et un travailleur en tant que salarié, ces modalités de travail se caractérisent par un contrat conclu entre deux entreprises afin de répondre à une demande de main d'œuvre à caractère permanent.

L'externalisation nationale sous ses diverses formes n'est pas une nouveauté. Les agences de travail temporaire existent depuis le début du 20^e siècle ; elles avaient d'abord été interdites dans de nombreux pays européens qui craignaient qu'elles exploitent les travailleurs (Houseman, 2014^[2]), elles sont désormais devenues l'un des aspects les plus réglementés de l'externalisation nationale, dont on pourrait tirer des enseignements pour réglementer de manière plus générale l'externalisation nationale. Les chercheurs collectent des données sur l'essor de l'externalisation nationale de services entre entreprises aux États-Unis depuis la fin des années 1980 au moins, date à laquelle les entreprises ont commencé à faire appel à des sociétés pour sous-traiter des activités qui étaient traditionnellement réalisées en interne. Le franchisage, un modèle économique omniprésent dans le secteur de la restauration rapide, existe depuis les années 1960 au moins (Callaci, 2018^[3]) aux États-Unis, mais peut désormais être observé dans

de nombreux autres pays de l'OCDE. Par ailleurs, certaines des plus grandes entreprises mondiales ont pour unique activité de fournir de la main-d'œuvre à d'autres entreprises, par exemple pour gérer leurs services de restauration collective, traiter leur courrier ou gérer leurs entrepôts (Weber, 2017^[4]).

Même si l'externalisation nationale existe de longue date, certains de ses aspects n'ont suscité que relativement peu d'intérêt de la part des chercheurs et des décideurs. Ainsi, il est possible que la productivité augmente lorsque les entreprises décident de passer un contrat avec une entreprise tierce pour répondre à leur demande de main-d'œuvre. Cela peut augmenter les bénéfices et l'emploi dans l'entreprise donneur d'ordres, et éventuellement l'emploi en général. Les effets de l'externalisation nationale sur la productivité restent néanmoins à confirmer empiriquement, et constituent une question ouverte pour les chercheurs et les décideurs politiques. Le peu de choses que l'on sait sur les effets de l'externalisation nationale sur les travailleurs et l'économie se limite soit à des formes spécifiques d'externalisation (agences d'intérim ou travail indépendant, par exemple), soit à un petit nombre de pays².

Cependant, des recherches récentes montrent que l'externalisation nationale est un phénomène grandissant qui se traduit souvent par une baisse des salaires et une montée des inégalités, en particulier dans le cas des emplois faiblement rémunérés (Bilal et Lhuillier, 2020^[5] ; Dube et Kaplan, 2010^[6] ; Goldschmidt et Schmieder, 2017^[7]). De même, il a été démontré que le franchisage entraîne une baisse de la rémunération et une incidence plus élevée des violations du droit du travail (Freedman et Kosová, 2014^[8] ; Ji et Weil, 2015^[9] ; Krueger, 1991^[10]). Les données relatives au travail intérimaire sont plus contrastées, car on constate parfois qu'il constitue un tremplin vers les grandes entreprises (Autor, 2001^[11] ; Jahn et Rosholm, 2014^[12]), mais peut-être avec des salaires plus bas (Drenik et al., 2020^[13]). Weil, (2014^[14]) considère que l'externalisation nationale entraîne un « délitement du travail », dans la mesure où les entreprises emploient les travailleurs essentiels au cœur de leur activité mais font appel à des entreprises tierces pour satisfaire leurs autres besoins de main-d'œuvre.

Ce chapitre présente les conclusions de nouveaux travaux de recherche sur l'externalisation, entre entreprises, de professions principalement à bas salaire. L'accent mis sur les professions faiblement rémunérées tient notamment à la disponibilité des données et à leur comparabilité entre pays. L'externalisation nationale peut aussi avoir des conséquences particulièrement négatives pour ces professions, avec à la clé des implications potentielles pour les inégalités globales. Ce chapitre s'intéresse à l'augmentation de l'externalisation entre entreprises dans les pays de l'OCDE, aux raisons pour lesquelles les entreprises y ont recours, à ses effets sur la qualité des emplois ainsi qu'à ses conséquences sur la productivité. L'analyse montrera également comment l'externalisation nationale se rapporte aux travaux antérieurs menés par l'OCDE sur l'intérim (OCDE, 2002^[15] ; OCDE, 2013^[16] ; OCDE, 2020^[17]) et à ses travaux plus récents sur certains pans de l'économie à la demande et le recours croissant au travail indépendant (OCDE, 2019^[18]).

Ce chapitre vise à combler certaines lacunes dans les connaissances sur l'étendue de l'externalisation nationale dans les différents pays. Dans un premier temps, il définit et mesure l'incidence de l'externalisation nationale dans les pays de l'OCDE. Il propose ensuite un cadre pour comprendre certains phénomènes, comme la sous-traitance, le travail en intérim, le franchisage et le travail indépendant (section 4.1). Après avoir défini l'externalisation nationale et analysé sa montée en puissance, le chapitre examine comment les professions et les secteurs largement concernés par l'externalisation ont évolué pendant la crise du COVID-19 (section 4.2). Le chapitre évalue ensuite certaines des conséquences de l'externalisation sur la productivité, les salaires, la qualité des emplois et les inégalités (section 4.3), avant de conclure par des remarques sur l'influence que pourraient exercer diverses mesures sur l'incidence et les conséquences de l'externalisation (section 4.4).

4.1. Externalisation nationale : définition et raisons

La présente section donne une définition de l'externalisation puis examine son incidence dans les pays de l'OCDE et son évolution dans le temps. La section commence par donner une définition générale de l'externalisation nationale qui couvre les différentes formes examinées dans ce chapitre. Elle se penche ensuite sur les raisons pour lesquelles les entreprises choisissent d'externaliser. Enfin, la section examine la hausse de l'externalisation dans les pays. Cet examen s'appuie sur des sources de données agrégées pour établir une vue d'ensemble des secteurs ayant recours à l'externalisation avant de se tourner vers les enquêtes sur la main d'œuvre pour estimer plus précisément la nature et l'ampleur de l'externalisation nationale dans certaines professions très spécifiques qui sont particulièrement sujettes à l'externalisation (agents de nettoyage et de sécurité).

4.1.1. Définir l'externalisation nationale

L'externalisation nationale concerne les frontières de l'entreprise et le choix d'une entreprise donneur d'ordres de passer un contrat avec une entreprise (ou un individu) qui fournira (essentiellement) un apport de main d'œuvre à la production de l'entreprise donneur d'ordres. Ce concept est souvent qualifié de « sous-traitance interne » (Abraham et Taylor, 1996^[19]). Cette définition, et par conséquent le présent chapitre, concerne essentiellement les services de main-d'œuvre. Dans les études existantes, l'externalisation nationale est parfois définie plus généralement comme l'apport de tout intrant intermédiaire à la production, y compris des biens (Bartel, Lach et Sichernman, 2012^[20] ; Bernhardt et al., 2016^[21] ; Weil, 2014^[14]).

Cette définition comprend le travail traditionnellement effectué dans les limites de l'entreprise, ainsi que les nouvelles activités que les entreprises ont externalisées depuis leur création. La définition exacte de l'externalisation nationale est difficile à établir, dans la mesure où les entreprises ont toujours fait appel à d'autres entreprises pour des biens et des services. Ce chapitre définit l'externalisation nationale en s'appuyant sur trois grandes caractéristiques. Les trois ne sont pas nécessairement concomitantes, mais la présence d'une ou plusieurs de ces caractéristiques est un bon indicateur du fait que la sous-traitance interne pourrait être une forme d'externalisation nationale.

Une première caractéristique de l'externalisation nationale est le *contrôle*. Le présent chapitre s'intéresse essentiellement aux situations dans lesquelles les travailleurs sont physiquement présents dans les locaux de l'entreprise donneur d'ordres, ce qui permet à cette dernière d'au moins surveiller, voire superviser, les travailleurs occupant les emplois externalisés. Il est peu probable que l'entreprise donneur d'ordres supervise directement les agents de nettoyage des bureaux par exemple, mais leur travail est facile à surveiller. La proximité renforce en outre l'idée que l'entreprise donneur d'ordres pourrait aisément employer elle-même ces travailleurs.

L'emploi dans les locaux physiques de l'entreprise donneur d'ordres n'est pas indispensable pour que l'entreprise donneur d'ordres conserve le contrôle. Dans le cas des établissements franchisés, par exemple, il s'agit d'entité physiquement (et légalement, voir Encadré 4.1) distinctes de l'entreprise donneur d'ordres, mais dans la plupart des cas le franchiseur conserve la quasi-totalité du contrôle sur les opérations commerciales. Un autre exemple concerne le recours par un détaillant en ligne à une entreprise de logistique pour externaliser le personnel travaillant dans les entrepôts au niveau national. Ces travailleurs seraient considérés comme externalisés. Dans ce cas, l'entreprise donneur d'ordres est susceptible de conserver un contrôle strict sur les opérations, et il est même possible qu'elle soit propriétaire de l'entrepôt. La décision d'externaliser la main d'œuvre, fournie par un sous-traitant tiers, peut ainsi faire bénéficier d'économies d'échelle et de la plus grande productivité qu'offre le prestataire spécialisé (voir section 4.1.2). Dans ce chapitre, la proximité géographique entre les entreprises principales et secondaires sera limitée aux accords conclus à l'intérieur des frontières nationales³.

La deuxième caractéristique de l'externalisation nationale est qu'elle a tendance à constituer un besoin régulier de main d'œuvre, satisfait par le sous-traitant tiers. Cet élément exclut les arrangements ponctuels visant à combler un besoin temporaire, et les distingue des situations où une entreprise donneur d'ordres remplace une demande de main-d'œuvre continue par une relation extérieure à caractère plus permanent. Les situations qui ne relèvent pas de l'externalisation nationale peuvent être, par exemple, une entreprise donneur d'ordres qui passe un contrat ponctuel avec un architecte pour la conception d'un nouveau bâtiment, ou qui fait appel à une agence de voyage pour l'organisation de déplacements sporadiques. Le travail intérimaire semble également devoir être exclu de l'externalisation nationale (voir la discussion below), car les travailleurs fournis par l'agence peuvent n'effectuer que des tâches temporaires dans l'entreprise donneur d'ordres. En revanche, si l'entreprise donneur d'ordres passe un contrat avec l'agence d'intérim pour une demande de travail continue, la relation s'apparente davantage à une externalisation.

La troisième caractéristique du concept d'externalisation nationale adopté dans ce chapitre est que l'intrant est principalement de la *main d'œuvre*, plutôt que des biens ou d'autres services. Cela a pour effet de distinguer le concept de la décision « make-or-buy » des entreprises, et de s'intéresser à la décision de l'entreprise donneur d'ordres d'embaucher la main-d'œuvre directement ou par l'intermédiaire d'une entreprise secondaire⁴. Une entreprise secondaire fournissant des agents de sécurité pour travailler dans les locaux de l'entreprise donneur d'ordres est un exemple de services de main d'œuvre. L'entreprise secondaire ne produit aucun bien, et n'apporte pas non plus de capital important à l'intrant de main d'œuvre.

Le reste de cette section définit concrètement les différentes formes d'externalisation nationale. La première est la sous-traitance de services entre entreprises, qui constitue l'objet de ce chapitre. Elle se penche ensuite sur le travail temporaire, et le travail indépendant.

Externalisation de services entre entreprises

Les exemples classiques d'externalisation nationale concernent le travail à bas salaire, qui est complémentaire à la fonction principale de l'entreprise, comme les services de nettoyage, de restauration collective et de sécurité. Les travailleurs occupant ces fonctions de soutien réalisent leur travail dans les limites physiques d'une entreprise donneur d'ordres de manière régulière et continue, mais ils sont souvent employés par une entreprise secondaire. L'entreprise donneur d'ordres est en mesure de surveiller leur travail, voire de superviser et de diriger directement leurs tâches. Le point crucial est que l'entreprise donneur d'ordres choisit de passer un contrat avec une entreprise secondaire pour fournir ces services au lieu d'employer directement les travailleurs en interne, comme le faisaient de nombreuses entreprises dans le passé. Il y a trente ans, il n'était pas rare que les grandes entreprises emploient ces professions en interne, et beaucoup continuent de le faire aujourd'hui⁵.

L'externalisation nationale ne se limite pas aux professions de soutien. Dans certains secteurs, les entreprises donneurs d'ordres font appel à des entreprises secondaires pour fournir la main-d'œuvre nécessaire à leurs activités principales. On peut citer à titre d'exemple les femmes de chambre dans les hôtels et les cuisiniers dans les restaurants. Le franchisage est également omniprésent dans ces secteurs (hôtels et restaurants à service limité). La franchise de format commercial peut être une forme d'externalisation car, bien que les employés des franchisés travaillent à tous les égards dans un établissement identique à celui de l'entreprise donneur d'ordres, ils sont légalement employés par un propriétaire indépendant, souvent de petite taille (voir Encadré 4.1).

Encadré 4.1. Franchise : une forme peu explorée d'externalisation nationale

La franchise est un modèle commercial qui peut correspondre à de l'externalisation nationale. La franchise prend en générale deux formes, même si la frontière entre les deux est parfois floue. La première forme, la « franchise traditionnelle », fait intervenir un fabricant en amont qui passe un contrat avec de nombreuses sociétés indépendantes pour vendre ses produits. Par exemple, les compagnies pétrolières passent généralement des contrats avec des stations-service indépendantes pour vendre de l'essence aux consommateurs. Les stations-service indépendantes opèrent sous la marque de la société pétrolière et vendent exclusivement ses produits pétroliers, mais elles vendent aussi souvent d'autres biens et services. La franchise traditionnelle implique généralement un contrat de vente de marchandises avec le fabricant, et le contrôle sur la gestion de l'entreprise est souvent minimal. La franchise traditionnelle ne répondrait donc pas à la définition de l'externalisation nationale proposée dans ce chapitre (voir above).

La deuxième forme de franchise, la « franchise de format commercial », correspond généralement à la définition présentée dans ce chapitre. Très répandue dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, la franchise de format commercial consiste en une entreprise donneur d'ordres (le franchiseur) qui signe des contrats à long terme avec de nombreuses petites entreprises indépendantes (les franchisés) pour gérer l'activité principale de l'entreprise donneur d'ordres. Le franchiseur accorde une licence pour la marque et peut fournir le produit, tout en spécifiant par contrat presque tous les détails de la gestion de l'entreprise (le format commercial). Grâce à la technologie des points de vente, aux caméras et aux inspections des représentants, le franchiseur est en mesure de surveiller de près les activités des franchisés. Les franchisés (entreprise secondaire) sont des entreprises juridiquement indépendantes qui disposent d'un pouvoir discrétionnaire limité en matière de gestion des opérations.

Ces accords de franchise donnent souvent au franchiseur un contrôle presque total sur la manière dont le franchisé doit gérer son établissement. L'aménagement de l'établissement, son fonctionnement et son entretien sont presque entièrement stipulés dans l'accord de franchise. Dans certains cas, le franchiseur est même propriétaire de l'établissement physique et le franchisé doit payer un loyer au franchiseur.

La principale exception concerne le recrutement et les barèmes de rémunération des travailleurs au sein des franchises, qui sont généralement laissés à l'appréciation des propriétaires et des gestionnaires. Le contrôle du franchiseur sur les travailleurs des établissements franchisés est plus nébuleux, bien que légalement, le franchisé soit considéré comme l'employeur officiel (Griffith, 2019^[22]). Les employés des franchisés pourraient être employés par le franchiseur dans une entreprise intégrée verticalement. Dans certains segments de marché, il n'est pas rare de voir certains franchiseurs s'appuyer presque entièrement sur des franchisés, tandis que d'autres entreprises gèrent leurs établissements presque entièrement comme une entreprise intégrée verticalement. En pratique, presque tous les franchiseurs choisissent de gérer eux-mêmes un certain pourcentage d'établissements (Lafontaine et Slade, 2007^[23]).

Il est difficile de fournir des estimations convaincantes de la prévalence du système de franchise. Les agences de statistiques ne demandent pas souvent si un établissement est affilié à une marque de franchise, ou si un établissement est un franchisé ou un franchiseur. Une exception vient des États-Unis. Tous les cinq ans, le Bureau du recensement des États-Unis effectue un recensement des établissements et, depuis 2007, ce recensement économique a commencé à demander aux établissements s'ils opèrent sous une marque de franchise. En 2012, dernière année pour laquelle des données sont disponibles, plus de 60 % des emplois dans la restauration rapide et un peu moins de 40 % des emplois dans l'hôtellerie étaient occupés par un franchisé aux États-Unis (U.S. Census Bureau, 2016^[24]).

Dans certains cas, l'externalisation nationale touche les fonctions essentielles d'une main-d'œuvre mieux rémunérée. Parmi les exemples, citons l'externalisation par les pouvoirs publics des services d'aide sociale ou d'emploi (OCDE, 2017^[25]), et le recours par les hôpitaux à des cabinets de recrutement pour les médecins (Cooper, Scott Morton et Shekita, 2020^[26]). Même les grandes entreprises technologiques à forte valeur ajoutée, par exemple, emploient des sous-traitants par l'intermédiaire de cabinets de recrutement secondaires, y compris pour des postes clés de développement de logiciels. Ces travailleurs se trouvent généralement dans les locaux de l'entreprise donneur d'ordres et travaillent aux côtés des employés permanents. Néanmoins, ils gagnent généralement moins, bénéficient de moins d'avantages et n'ont pas accès aux marchés du travail internes (Wakabayashi, 2019^[27])⁶.

La plupart des emplois proposés par les agences d'intérim répondent à la définition de l'externalisation

Le recours à des agences de travail temporaire (ou agences d'intérim) peut également relever des limites de l'externalisation nationale. Les agences de travail temporaire existent depuis des décennies, et de nombreux gouvernements de l'OCDE autorisent et réglementent le recours à l'emploi par les agences d'intérim. La réglementation varie néanmoins d'un pays à l'autre (OCDE, 2020^[17] ; OCDE, 2014^[28]).

Avec le travail intérimaire, il n'y a aucune ambiguïté sur la supervision ou le contrôle de l'employé entre l'entreprise donneur d'ordres et l'entreprise sous-traitante. Dans une relation d'intérim, une entreprise sous-traitante (l'entreprise de travail temporaire), avec laquelle un travailleur a un contrat de travail, met le travailleur à la disposition d'une autre entreprise (l'entreprise donneur d'ordres) pour effectuer un travail sous la supervision de l'entreprise donneur d'ordres⁷. Les modalités du travail en intérim répondent donc facilement à deux des trois caractéristiques de l'externalisation nationale présentées dans ce chapitre : principalement des services de main-d'œuvre, et le contrôle exercé par l'entreprise donneur d'ordres.

Les modalités du travail en intérim répondent souvent à la définition de l'externalisation nationale même si la mission du travailleur en intérim est à durée déterminée et courte. En théorie, les agences de travail temporaire fournissent des travailleurs à une entreprise donneur d'ordres lorsque celle-ci a temporairement un poste vacant, souvent en raison de besoins en personnel incertains ou cycliques. De nombreux pays de l'OCDE limitent la durée pendant laquelle un travailleur peut être placé dans une entreprise donneur d'ordres, mais d'autres ne le font pas. Dans ce dernier groupe, l'ancienneté des travailleurs intérimaires placés dans une entreprise donneur d'ordres peut atteindre plusieurs années (OCDE, 2020^[17]). Dans le premier groupe, les entreprises donneurs d'ordres peuvent recourir à une succession d'affectations à durée déterminée de différents travailleurs sur le même poste permanent. Dans la pratique, la frontière entre ce qui est temporaire et ce qui est permanent reste ouverte à l'interprétation.

La définition utilisée dans ce chapitre porte plus particulièrement sur la régularité du besoin en main d'œuvre de l'entreprise donneur d'ordres et non sur la durée du contrat de travail. Par exemple, si une entreprise remplace un travailleur répondant à un besoin de main-d'œuvre essentiel et continu de l'entreprise par un remplaçant en intérim pendant que le travailleur est en congé parental, il s'agit d'une externalisation nationale. Le besoin de main-d'œuvre extérieure est temporaire, mais la fonction professionnelle est continue. L'entreprise donneur d'ordres doit remplacer le travailleur manquant, et elle aurait pu embaucher le remplaçant directement dans le cadre d'un contrat temporaire. En revanche, une entreprise technologique qui engage un travailleur pour peindre un mur ne répondrait pas à la définition de l'externalisation. Il est peu probable que l'entreprise technologique ait un besoin continu de services de peinture.

L'emploi en intérim est une forme unique d'externalisation nationale car il est souvent fortement réglementé dans de nombreux pays de l'OCDE. La moitié des pays de l'OCDE imposent des restrictions sur les professions et les secteurs d'activité qui peuvent recourir aux contrats en intérim (la Turquie les exclut totalement) - voir OCDE (2014^[28]). Certains pays imposent également des restrictions sur la durée du contrat et/ou le nombre de renouvellements du contrat entre un travailleur et l'entreprise donneuse

d'ordres. Enfin, certains pays stipulent que la rémunération et les avantages des travailleurs en intérim doivent être maintenus aux niveaux de l'entreprise donneur d'ordres (OCDE, 2013^[16]). En résumé, bon nombre des composantes de l'externalisation nationale sont présentes dans l'emploi en intérim, et certains gouvernements de l'OCDE ont décidé depuis longtemps d'en réglementer l'utilisation. Le travail intérimaire peut donc même servir de modèle pour réglementer d'autres domaines d'externalisation nationale (section 4.4).

Le travail indépendant tombe souvent dans une zone grise

Le recours par une entreprise à des travailleurs indépendants est un autre accord susceptible de relever de l'externalisation nationale. Lorsqu'une entreprise remplace un travailleur indépendant répondant à une demande de main-d'œuvre continue, et que cette entreprise supervise ou surveille le travailleur, il s'agit d'une externalisation nationale. La définition indiquée dans ce chapitre recouvre par conséquent certains types de travail indépendant.

Les activités indépendantes qui répondent à la définition de l'externalisation donnée dans ce chapitre peuvent même constituer des cas de « faux travail indépendant » ou tomber dans une « zone grise » entre salariat et travail indépendant. Le « faux travail indépendant » renvoie aux situations dans lesquelles le travailleur est engagé en tant qu'indépendant, mais lorsque l'on examine la réalité de la relation de travail, l'individu devrait en réalité être classé comme employé. Le recours au régime de travail indépendant dans de tels cas peut être une erreur, mais il est souvent lié à une tentative d'échapper aux obligations fiscales et/ou à la réglementation du travail (OCDE, 2019^[29]). Les travailleurs se trouvant dans une « zone grise », bien que classés comme indépendants dans la pratique, présentent des caractéristiques communes aux salariés et aux travailleurs indépendants. Un exemple est le cas des travailleurs économiquement dépendants. Bien que travaillant à leur propre compte, la majorité de leurs revenus provient d'un seul client ou employeur.

La classification correcte des travailleurs est une question importante qui est passée au premier plan des discussions politiques dans de nombreux pays de l'OCDE en raison de l'essor de l'économie des plateformes. Cette question dépasse toutefois le cadre de l'économie des plateformes. De manière générale, les salariés disposent de droits et protections plus étendus que les travailleurs indépendants (OCDE, 2019^[30]). Lorsque les entreprises classent (à tort) les travailleurs comme indépendants, ceux-ci sont souvent privés des droits et des protections auxquels ils ont légalement droit. La plupart des pays disposent de critères pour classer correctement les travailleurs et ont mis en place des mesures pour lutter contre les faux indépendants (OCDE, 2019^[29]). La relation exacte entre l'externalisation nationale, d'une part, et le faux travail indépendant et la « zone grise », d'autre part, reste un domaine de recherche à explorer. Les mêmes motivations qui sont à l'origine de l'augmentation de l'externalisation nationale pourraient toutefois aussi être à l'origine de l'augmentation du faux travail indépendant et du nombre de travailleurs dans la « zone grise ».

4.1.2. Pourquoi les entreprises choisissent-elles d'externaliser l'emploi ?

La section précédente a défini les différentes formes que peut prendre l'externalisation nationale. La présente section expose les raisons pour lesquelles les entreprises choisissent de recruter des employés par l'intermédiaire d'une autre entreprise plutôt que de les employer directement. Cette section examine deux grands aspects : l'augmentation de la productivité et la plus grande flexibilité que les entreprises secondaires peuvent offrir, et la réduction des coûts de la main-d'œuvre.

Productivité, flexibilité, et formation par l'employeur

Les entreprises peuvent recourir à l'externalisation pour profiter des économies d'échelle et de l'expertise de l'entreprise sous-traitante. Les entreprises peuvent être trop petites pour employer efficacement un

agent de nettoyage ou du personnel pour les services de restauration collective de manière permanente. Même les grandes entreprises, qui ont besoin d'un grand nombre d'employés dans des fonctions de soutien, ne nécessitent pas forcément plus que des prestations de base, et auront de toute façon recours à une aide extérieure pour les questions plus complexes. Par exemple, une entreprise peut trouver intéressant d'employer un petit service informatique, mais la main d'œuvre n'aura pas l'expertise pour traiter les problèmes complexes. De même, le recours à un traiteur pour l'externalisation des services de restauration collective est susceptible de proposer une plus grande variété d'options de menus et un personnel plus nombreux, selon les besoins.

Outre les économies d'échelle, les entreprises peuvent privilégier l'externalisation nationale afin d'accroître leur flexibilité. Les entreprises confrontées à une demande volatile et incertaine peuvent choisir d'externaliser afin de pouvoir facilement adapter leurs besoins en main-d'œuvre à l'évolution des conditions du marché. C'est bien entendu le cas pour les agences d'intérim, (Houseman, 2001^[31]), en particulier dans le cas des pays où la protection de l'emploi des salariés permanents est forte. Dans ce cas, le recours à des agences de placement extérieures fonctionne de la même manière que le recours à des contrats d'intérim sur de nombreux marchés du travail européens. La différence est que l'entreprise donneur d'ordres passe un contrat avec l'entreprise sous-traitante tierce, et laisse cette dernière négocier le type de contrat avec le travailleur.

Les économies d'échelle, l'expertise et la meilleure flexibilité des entreprises sous-traitantes doit permettre d'accroître la productivité. L'externalisation nationale doit normalement réduire les ressources inutilisées et l'accumulation de main d'œuvre dans l'entreprise donneur d'ordres. En supposant que l'entreprise sous-traitante puisse déployer la main-d'œuvre inactive de manière plus efficace (vers d'autres clients, par exemple), cela doit conduire à une productivité globale plus élevée, et éventuellement à une baisse des coûts pour l'entreprise donneur d'ordres. En outre, l'expertise de l'entreprise sous-traitante peut lui conférer une connaissance supérieure du marché du travail pour les fonctions de soutien, ce qui permet d'obtenir des travailleurs de meilleure qualité à un coût moindre grâce à la réduction des frictions à l'embauche.

Les effets de l'externalisation sur la productivité restent un domaine de recherche ouvert, avec peu de réponses concrètes. Les recherches récentes sont prometteuses, car elles montrent que les externalisations entraînent généralement une hausse de l'emploi et de la productivité pour l'entreprise donneur d'ordres (section 4.3.1). Les progrès des technologies de l'information et de l'intelligence artificielle pourraient aussi améliorer les avantages de l'externalisation (Encadré 4.2). En définitive, l'opinion des décideurs et des analystes sur l'externalisation dépendra probablement de sa capacité à générer des gains de productivité et de la répartition équitable de ces gains.

Des entreprises sous-traitantes tierces peuvent également assurer la sélection d'employés potentiels pour les entreprises donneurs d'ordres. En examinant les raisons pour lesquelles les agences de travail temporaire fournissent une formation générale gratuite à leurs employés, Autor (2001^[11]) affirme que la formation est en fait un mécanisme de sélection pour tester le type de capacité d'un travailleur potentiel. Ainsi, les agences de placement peuvent être en mesure de fournir aux entreprises donneurs d'ordres des travailleurs de meilleure qualité que ceux qu'elles pourraient trouver par elles-mêmes. En particulier, pour les travailleurs occupant des fonctions essentielles et travaillant sur place, le recours à un employeur secondaire permet aux entreprises donneurs d'ordres d'apprendre à connaître les employés sur le terrain, et éventuellement de les embaucher en tant que salariés si leur travail le mérite.

Encadré 4.2. L'intelligence artificielle, les technologies de l'information et le développement de l'externalisation

Au vu des nombreux avantages de l'externalisation pour les entreprises, pourquoi l'externalisation n'est-elle pas plus généralisée ? En particulier si l'externalisation s'accompagne d'une flexibilité importante en matière de demande de main-d'œuvre et de réduction des coûts, on pourrait s'attendre à ce que les entreprises fassent davantage appel à des entreprises extérieures. L'un des obstacles peut être qu'il est trop difficile et trop lourd pour les entreprises de rédiger des contrats stipulant tout ce que les travailleurs ou les entreprises externalisés doivent faire, puis de contrôler efficacement leurs performances.

Les progrès de la technologie permettent de mieux contrôler les travailleurs et de préserver les normes de qualité tout en externalisant. D'un point de vue purement économique, la décision d'une entreprise d'externaliser dépend en partie de sa capacité à définir précisément la production, et/ou de sa capacité à contrôler l'effort et la qualité. Par exemple, une théorie expliquant pourquoi les entreprises choisissent de franchiser réside dans l'incapacité d'une société à contrôler efficacement le travail des travailleurs dans des milliers d'établissements dispersés (généralement des commerces de détail). Dans le cadre d'une franchise, le propriétaire d'un établissement franchisé a droit à une partie des bénéfices du magasin et a intérêt à surveiller de près la performance des travailleurs. En même temps, cependant, le propriétaire de ce même magasin peut profiter de la marque de la franchise sans pour autant apporter les améliorations nécessaires à son magasin. La décision de franchiser comporte donc ses avantages et ses inconvénients.

La technologie a permis aux entreprises de réduire les coûts de contrôle des normes de qualité et de la performance des travailleurs. Grâce aux capteurs à distance, aux caméras plus petites et moins chères et à la géolocalisation, il est plus facile que jamais pour les entreprises de surveiller le travail, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur des limites de l'entreprise (Weil, 2014^[14]). La possibilité de passer plus facilement des contrats avec des fournisseurs et de contrôler les travailleurs et les sous-traitants devrait conduire à une plus grande externalisation (Hart, 2017^[32] ; Rogers, 2020^[33]).

Certaines preuves empiriques soutiennent l'idée que de meilleures technologies de l'information pourraient entraîner une augmentation de l'externalisation. Aux États-Unis, l'apparition d'applications permettant le covoiturage ou la location de chambres a entraîné une forte augmentation du nombre d'emplois indépendants pour compte propre dans ces secteurs (Hathaway et Muro, 2016^[34]). Bergeaud et al., (2020^[35]) constatent que le déploiement de l'Internet à haut débit en France a entraîné une plus grande externalisation des services de soutien entre entreprises et un regroupement des métiers.

Réduire le coûts de la main d'œuvre

Les entreprises peuvent recourir à l'externalisation pour les fonctions de soutien et même pour les fonctions essentielles afin de réduire les coûts des salaires et des avantages sociaux. Le cas le plus représentatif concerne les entreprises soumises à des conventions collectives. Dans les pays où les négociations se déroulent au niveau de l'entreprise, l'externalisation du travail d'une entreprise syndiquée vers une entreprise tierce implique probablement une perte de la couverture de la convention collective pour les travailleurs concernés. Les entreprises tierces ne sont généralement pas tenues de respecter les conventions collectives signées avec l'entreprise donneur d'ordres (Abraham et Taylor, 1996^[19]). Dans les pays où les négociations se déroulent au niveau sectoriel, des arguments similaires s'appliquent, le secteur des services administratifs et de soutien (ou généralement le secteur de l'entreprise sous-traitante) étant susceptible d'être couvert par un accord sectoriel autorisant des salaires et des avantages réduits pour certaines professions, ou par aucun accord du tout.

Plus généralement, l'externalisation permet aux entreprises à forte rentabilité d'exclure les travailleurs du partage des bénéfices. Certaines entreprises ou certains secteurs sont exceptionnellement rentables, que ce soit en raison d'une productivité élevée, d'importantes économies d'échelle ou de leur capacité à tirer parti de marchés moins concurrentiels. Les travailleurs employés par ces entreprises ont généralement accès aux bénéfices obtenus par ces entreprises, ce qui se traduit par des salaires et des avantages sociaux plus élevés que ceux d'une entreprise moyenne dans un secteur donné, compte tenu des caractéristiques des travailleurs (Abowd, Kramarz et Margolis, 1999^[36] ; Card, Heining et Kline, 2013^[37]). Les travailleurs au sein d'une entreprise ont tendance à avoir un sentiment d'équité entre leurs pairs (voir Encadré 4.3). En externalisant des travailleurs vers des employeurs secondaires (même s'ils restent sur le site physique de l'entreprise donneur d'ordres), ce sentiment d'équité peut être rompu. Le déplacement des travailleurs en dehors des limites de l'entreprise peut donc non seulement réduire les revenus des travailleurs externalisés, mais aussi augmenter les revenus des travailleurs qui restent dans l'entreprise (qui obtiennent une plus grande part des bénéfices), ce qui a des répercussions sur l'inégalité globale.

Encadré 4.3. Équité et inégalité au sein de l'entreprise

Une question qui persiste dans le débat sur l'externalisation nationale et les salaires est de savoir pourquoi certaines entreprises verseraient systématiquement des salaires supérieurs au taux du marché. Pour les entreprises soumises à une convention collective, cela est clair et bien établi : les salaires négociés collectivement sont généralement plus élevés que ce que le travailleur moyen peut négocier individuellement, en particulier au niveau de l'entreprise (OCDE, 2019^[38]). Pour les travailleurs des entreprises qui ne sont pas soumises à une convention collective, pourquoi une entreprise choisirait-elle de partager les bénéfices supplémentaires avec les travailleurs, en particulier ceux des professions de soutien telles que les agents de nettoyage, de sécurité, et les informaticiens ?

Des données théoriques et empiriques montrent que les travailleurs se soucient non seulement de leur propre salaire, mais aussi de celui de leurs collègues. En théorie, si l'effort des travailleurs est lié à leur perception d'un traitement équitable, mesuré par l'écart salarial avec leurs pairs, les entreprises sont parfaitement rationnelles lorsqu'elles compriment les salaires et offrent aux travailleurs une part des bénéfices de l'entreprise. Empiriquement, des études récentes viennent appuyer cette proposition. Les départs, et surtout les démissions, augmentent et la productivité diminue en réponse à l'augmentation des écarts de salaire entre un travailleur et ses pairs (Breza, Kaur et Shamdassani, 2017^[39] ; Dube, Giuliano et Leonard, 2019^[40]). Outre la perception concernant leur propre salaire, la productivité peut également baisser si les travailleurs ont l'impression que leurs collègues ont été traités de manière injuste (Drzensky et Heinz, 2015^[41] ; Heinz et al., 2020^[42]).

Dans le cadre de l'externalisation nationale, la question clé est de savoir si ces préoccupations en matière d'équité s'étendent aux travailleurs au-delà des limites de l'entreprise. Pour le franchisage et les autres accords d'externalisation, dans lesquels les travailleurs sont physiquement déconnectés de l'entreprise donneur d'ordres, il est peu probable que ce soit le cas. Plus intéressants encore sont les contrats dans lesquels les travailleurs externalisés sont physiquement présents et travaillent aux côtés des employés de l'entreprise donneur d'ordres. Bien qu'il s'agisse d'un domaine de recherche en cours, les premières recherches semblent indiquer des pertes de salaire pour les travailleurs lorsque leurs emplois sont externalisés en dehors des limites de l'entreprise (section 4.3.2).

Certains types d'externalisation peuvent également exempter les entreprises des charges sociales ou libérer l'entreprise donneur d'ordres de toute responsabilité en cas de violation du droit du travail. Les travailleurs indépendants - y compris les indépendants économiquement dépendants et les sous-traitants - assument souvent eux-mêmes la part des cotisations de sécurité sociale de l'entreprise. Selon le pays, le transfert de la partie patronale des charges sociales sur les indépendants libère l'entreprise donneur

d'ordres d'importants coûts de main-d'œuvre (Milanez et Bratta, 2019^[43]). Dans le cas du franchisage, l'entreprise donneur d'ordres n'est généralement pas considérée comme l'employeur légal des travailleurs des établissements franchisés, et ne peut être tenue pour financièrement responsable des violations du droit du travail commises par les franchisés (Callaci, 2018^[3]). Dans les deux cas, la mesure dans laquelle une entreprise donneur d'ordres peut réduire ses coûts de main-d'œuvre repose sur l'interprétation juridique de ce qu'est un travailleur salarié.

Dans le cas du franchisage comme dans celui de l'emploi de travailleurs pour compte propre, l'externalisation complique l'application des lois antitrust, souvent au profit de l'employeur. Les lois antitrust empêchent généralement les travailleurs pour compte propre de négocier collectivement, car ils ne sont pas considérés comme des employés, mais comme une multitude d'entrepreneurs individuels. Les tentatives de négociation collective des travailleurs pour compte propre sont souvent considérées comme collusoires par les autorités antitrust (OCDE, 2019^[29]).

Dans un autre ordre d'idées, le statut juridique indépendant des franchisés place souvent le franchisage dans un domaine mal défini de l'application des règles antitrust. L'entreprise donneur d'ordres, le franchiseur, conserve souvent un contrôle important sur les opérations des franchisés, au point de risquer d'enfreindre la réglementation antitrust. Elles peuvent, par exemple, faire pression pour l'adoption d'accords de non-sollicitation entre les franchisés, ce qui contribue à contenir les salaires des employés (Krueger et Ashenfelter, 2018^[44]). Les accords de non-sollicitation empêchent les employés d'un établissement d'être embauchés par des concurrents, ce qui réduit considérablement le pouvoir de négociation des employés sur le marché du travail⁸.

4.1.3. L'essor de l'externalisation nationale

Cette section se penche sur les différentes formes d'externalisation nationale et analyse leur incidence dans le temps et entre les pays en utilisant des sources de données globales et microéconomiques. Cette section se concentrera principalement sur la mesure de la sous-traitance des services de main-d'œuvre entre entreprises, mais elle abordera également l'emploi des agences de travail temporaire (ATT) et le travail pour compte propre.

L'externalisation nationale et la sous-traitance de services entre entreprises sont en augmentation

Il est difficile de mesurer l'externalisation et la sous-traitance entre entreprises. En général, il faut à la fois des informations sectorielles détaillées sur les entreprises et connaître l'affectation professionnelle exacte des travailleurs. Un travailleur conduisant un chariot élévateur dans l'entrepôt d'une usine de fabrication ne devrait pas être considéré comme externalisé, mais un travailleur conduisant le même chariot élévateur dans une usine de fabrication qui est, en fait, employé par une entreprise de logistique ou une agence de placement, correspond à la définition d'« externalisé ». Le niveau de détail nécessaire pour établir cette distinction est souvent plus élevé que ce qui est disponible dans les ensembles de données publiques et les bases de comparaison entre pays.

Il existe néanmoins des secteurs et des professions qui peuvent servir d'indicateur de l'ampleur de l'externalisation dans les pays de l'OCDE. Par exemple, l'emploi dans le secteur des services administratifs et de soutien donne une mesure globale de l'augmentation de l'externalisation nationale dans les différents pays (Bernhardt et al., 2016^[21])⁹. Ce secteur englobe les services généraux de soutien fournis aux entreprises¹⁰. Il s'agit par exemple des agences d'intérim, des agences de voyages, ainsi que des services de nettoyage et de sécurité fournis aux entreprises. Bien que tous les travailleurs employés dans ce secteur ne répondent pas à la définition de l'externalisation nationale, le secteur dans son ensemble fournit néanmoins une approximation large, standardisée et transnationale de la tendance à sous-traiter l'emploi à d'autres entreprises (Goldschmidt et Schmieder, 2017^[7]).

Depuis une vingtaine d'années, l'emploi a connu une forte croissance dans le secteur des services administratifs et de soutien. Entre 1995 et 2005, la part de ce secteur dans l'emploi total est passée de 3.6 % à 4.9 % (Graphique 4.1). Entre 2005 et 2018, cette part a continué à progresser pour atteindre 6.3 % de l'emploi total, dépassant la croissance du secteur des services sur la même période.

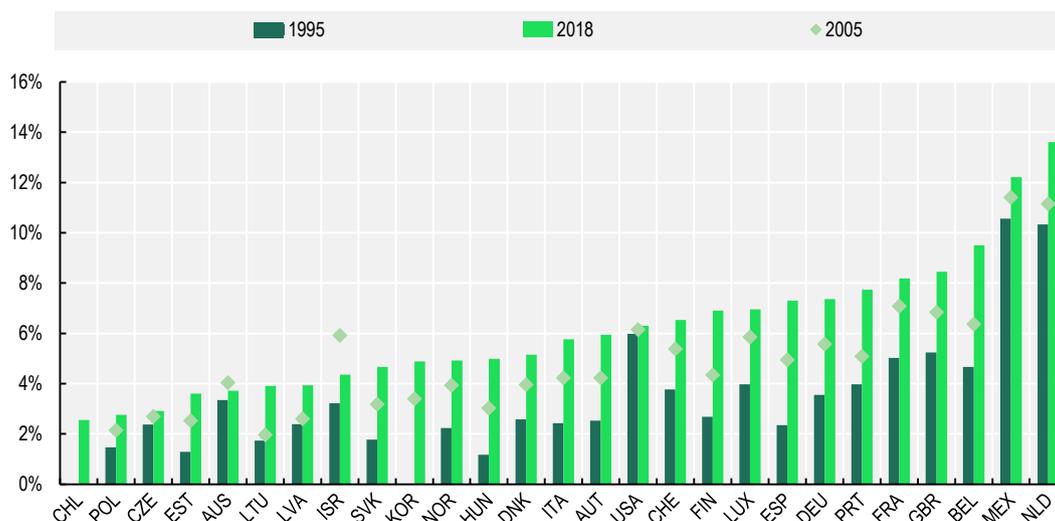
On constate des écarts considérables entre les pays de l'OCDE. Entre 2018, la part des services administratifs et de soutien dans l'emploi total s'élevait à 12 % au Mexique et aux Pays-Bas. En revanche, elle n'était inférieure à 3 % au Chili, en République tchèque et en Pologne.

La progression de l'externalisation de services entre entreprises est évidente non seulement dans la proportion de l'emploi dans certains secteurs, mais aussi dans les achats entre entreprises. Les données des comptes nationaux montrent que les pays de l'OCDE achètent de plus en plus de services professionnels à d'autres entreprises. Entre 2005 et 2015, les achats par les entreprises de « Autres activités de services » a augmenté de 10.6% à 12.4% et presque tous les pays ont connu une progression (Graphique d'annexe 4.A.1). En effet, des éléments montrent que l'augmentation de l'externalisation des services est l'une des principales causes de l'augmentation des services en général (Berlingieri, 2013^[45]).

S'intéresser aux services administratifs et de soutien ne rend pas compte de toute l'étendue de l'externalisation et n'en fournit pas non plus une mesure très précise. L'externalisation est très répandue dans d'autres professions et secteurs, qui ne se prêtent pas à une mesure facile pour des comparaisons entre pays à l'aide d'ensembles de données accessibles au public. L'Encadré 4.4 aborde plus en détail une partie de ces professions et secteurs. Par ailleurs, les services administratifs et de soutien comprennent des employés qui ne sont pas externalisés. Ainsi, de nombreux travailleurs des agences de voyage (un sous-secteur de cette catégorie) ne répondent pas à la définition de l'externalisation (par exemple, les agents de voyage qui réservent des vacances familiales).

Graphique 4.1. L'emploi dans les secteurs des services de soutien est en progression dans presque tous les pays de l'OCDE

Part des activités de services administratifs et de soutien dans l'emploi total, 1995-2018¹



Note : Classification sectorielle CITI Rév 4. Activités de services administratifs et de soutien [N].

1. L'année 1995 renvoie à 1998 pour les États-Unis, 2005 renvoie à 2007 pour la Corée, et 2018 renvoie à 2017 pour la France.

Source : Analyse structurelle OCDE STAN (éd. 2020), <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=95267>.

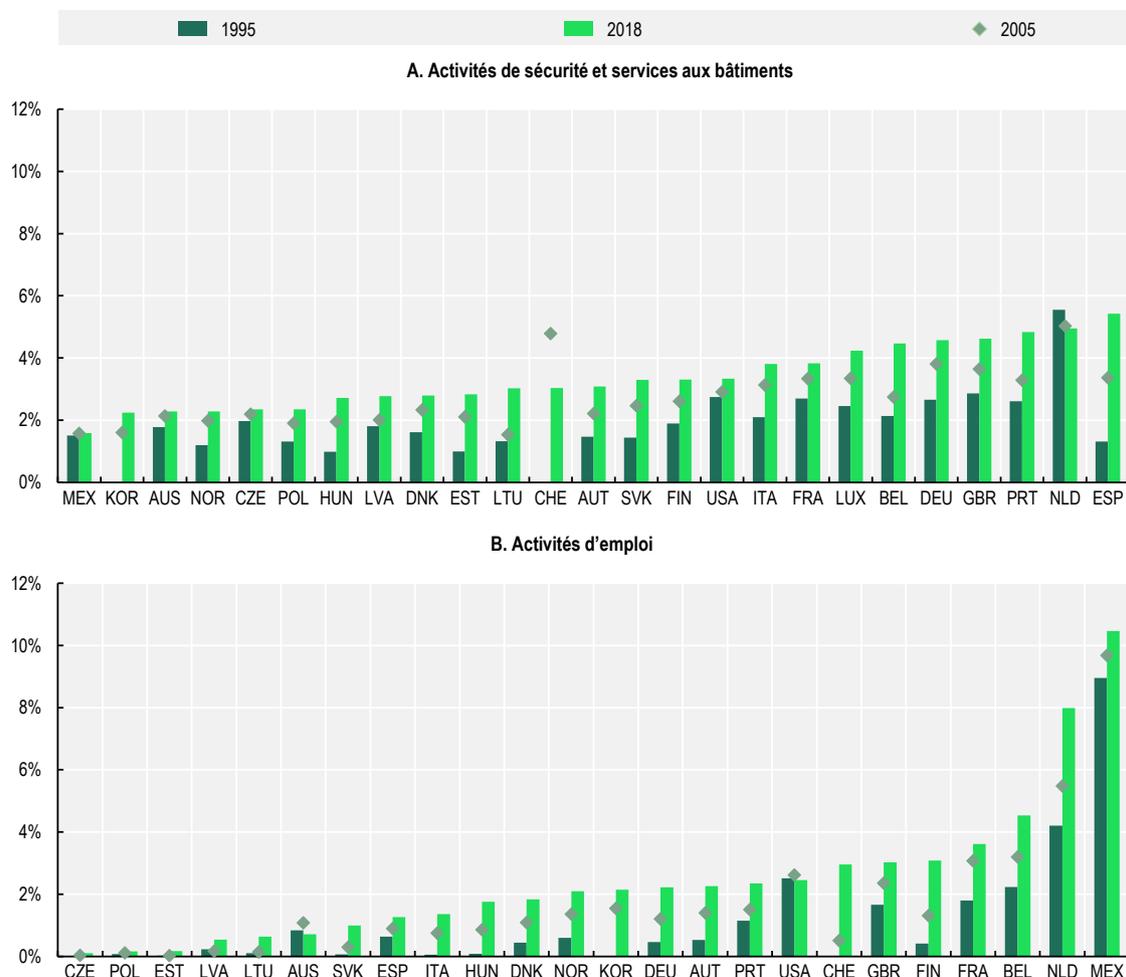
Si l'on examine plus en détail le secteur de l'administration et des services, certains sous-secteurs dans lesquels l'externalisation nationale est plus répandue ont connu une croissance rapide de l'emploi depuis 1995. Le Graphique 4.2 montre une ventilation du secteur de l'administration et des services (secteur à 1 chiffre) entre plusieurs de ses principales divisions (secteurs à 2 chiffres). La partie A montre les services d'enquête et les services aux bâtiments, et l'aménagement paysager. Ces divisions comprennent le travail des agents de sécurité, ainsi que celui des agents de nettoyage et autres travaux de maintenance des bâtiments. La partie B comprend l'emploi dans les « activités liées à l'emploi ». Il s'agit d'entreprises qui proposent des services de ressources humaines à des entreprises, et qui fournissent directement des employés à d'autres entreprises sur une base temporaire, y compris les agences d'intérim. La part de ces deux groupes dans l'emploi total a presque doublé depuis 1995 (en moyenne dans les pays). La part de l'emploi dans les activités de sécurité et les services aux bâtiments est passée de 2 % en 1995 à près de 3.5 % - avec les parts les plus élevées en Espagne et aux Pays-Bas (environ 5 %). De même, la part des activités liées à l'emploi dans l'emploi total est passée d'un peu plus de 1 % en 1995 à plus de 2.5 % en 2018. C'est aux Pays-Bas et au Mexique que la part des activités liées à l'emploi dans l'emploi total est la plus élevée, avec respectivement 8 % et 10 %.

L'attention portée jusqu'ici aux secteurs, quoique détaillés, entraîne une définition approximative de l'externalisation. Le directeur d'une entreprise fournissant des services de sécurité à un supermarché n'occuperait probablement pas un emploi externalisé, mais ce serait le cas pour un agent de sécurité employé par cette même entreprise et chargé de la sécurité dans les locaux du supermarché. Pour fournir une mesure plus précise de l'externalisation, et pour faciliter les comparaisons entre les travailleurs employés par une entreprise donneur d'ordres et ceux dont les emplois sont externalisés, il est nécessaire de se pencher sur les professions clés, et pas uniquement sur le secteur d'emploi.

L'analyse suivante se concentre sur des professions spécifiques dans des secteurs particuliers connus pour employer des travailleurs qui sont ensuite externalisés. Le chapitre suivra en particulier Dube et Kaplan (2010^[6]) qui s'intéressent aux agents de nettoyage et de sécurité dans le secteur des services administratifs et de soutien. Plusieurs arguments plaident pour ce choix des agents de nettoyage et de sécurité. Tout d'abord, ces professions sont relativement similaires d'un pays à l'autre, et les tâches et compétences nécessaires pour exercer ces professions ont peu changé au cours des 30 dernières années. En second lieu, dans la plupart des systèmes de classification des professions, les agents de nettoyage et de sécurité sont désignés comme des professions spécifiques et uniques, qui ne sont pas regroupées avec des professions effectuant des tâches très différentes. Cela les rend facilement identifiables. Les entreprises d'un ensemble varié de secteurs emploient des agents de nettoyage et de sécurité, mais lorsqu'ils sont employés dans le secteur des services administratifs et de soutien, il est très fréquent que ces travailleurs occupent des emplois externalisés. Enfin, les agents de nettoyage et de sécurité sont généralement des professions moyennement ou faiblement rémunérées. Si l'externalisation de ces professions réduit les salaires, cela signifie que l'externalisation a d'importantes implications sur l'inégalité.

Graphique 4.2. L'emploi dans les secteurs les plus représentatifs de l'externalisation est en progression dans les pays de l'OCDE

Part dans l'emploi total des activités d'enquête et de sécurité ; des services relatifs aux bâtiments et l'aménagement paysager ; des activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises, 1995-2018¹



Note : la partie A comprend les activités de sécurité et les services aux bâtiments du CITI Rév. 4 correspondant aux divisions 80 à 82, à savoir : Enquêtes et sécurité (80), Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager (81), et Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises (82). La partie B couvre le CITI Rév. 4, division 78

1. L'année 2005 se rapporte à 2006 pour la Corée et à 2009 pour la Suisse. L'année 2018 se rapporte à 2017 pour l'Australie, la France, l'Italie, la Lettonie, la Lituanie et le Portugal.

Source : Analyse structurelle OCDE base de données STAN (éd. 2020), https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=STANI4_2016.

StatLink  <https://stat.link/yvrpdb>

Il importe de souligner que les agents de nettoyage et de sécurité ne représentent que deux petites catégories-types de professions dans lesquelles l'externalisation est très répandue. Il semblerait que l'externalisation soit de plus en plus courante dans toute une série de professions, mais celles-ci ne se prêtent pas toujours à une mesure facile. Certaines professions, par exemple les services informatiques hautement qualifiés, semblent être de plus en plus externalisées, mais contrairement aux agents de sécurité et aux agents de nettoyage, le contenu de leurs tâches varie à la fois dans le temps et d'un pays à l'autre, ce qui rend les comparaisons entre pays ou années difficiles. Pour d'autres professions, par exemple les cuisiniers et les employés de restauration collective, le recours à l'externalisation est difficile à distinguer dans des données d'enquête publiques comparables entre pays, soit parce qu'elles sont

définies trop largement dans les nomenclatures de professions existantes, soit parce que la classification des secteurs d'activité nécessaire pour saisir l'externalisation est trop étroite pour être publiée par les agences statistiques. L'éventail des professions et des secteurs est très varié et, si l'on disposait de données administratives plus détaillées, il serait possible de mieux analyser une partie de ces secteurs et de ces professions. (Encadré 4.4).

Encadré 4.4. L'externalisation ne se limite pas aux agents de nettoyage et de sécurité

Secteurs et professions dans lesquels l'externalisation est répandue

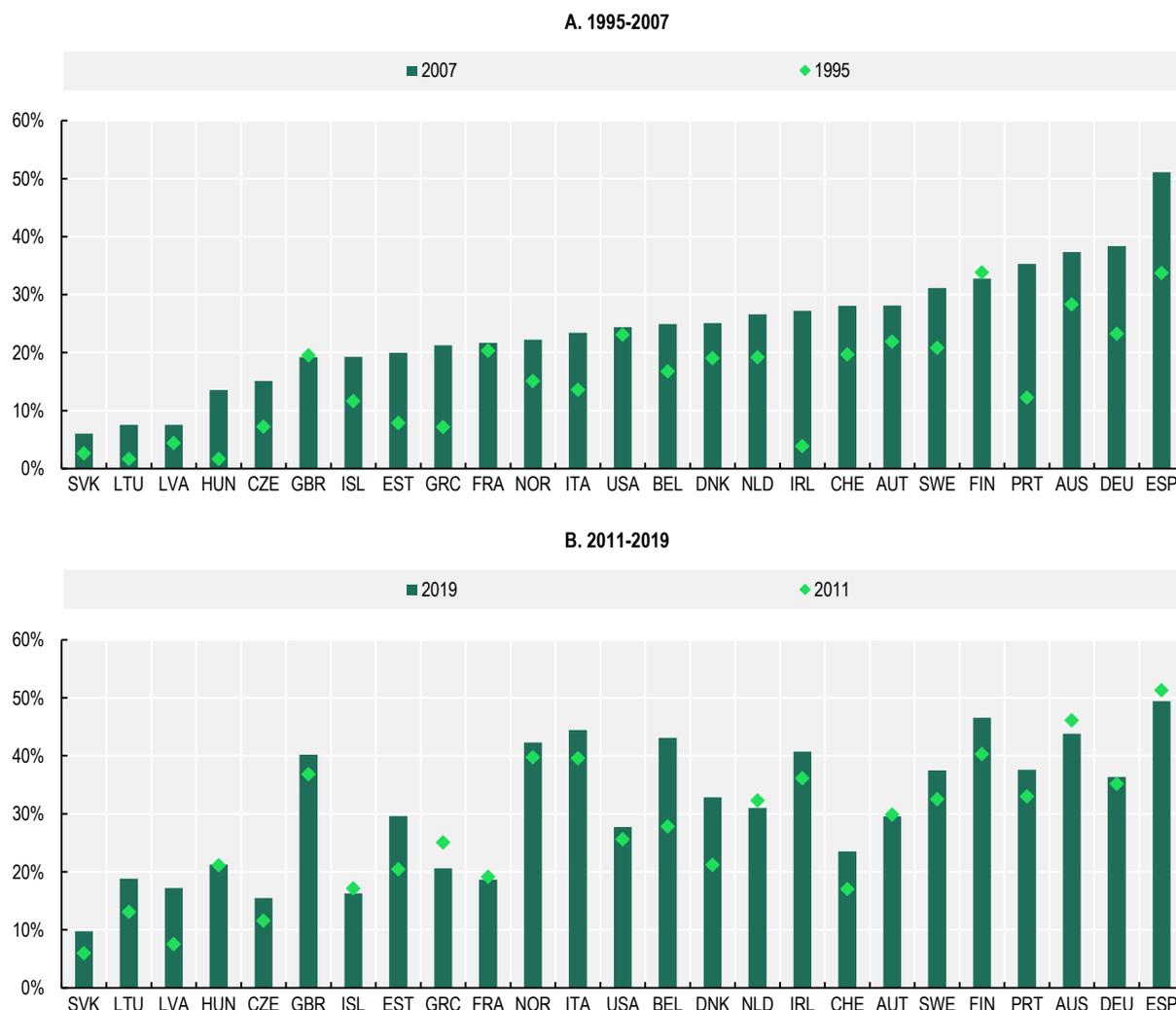
Les agents de nettoyage et de sécurité ne sont que deux des multiples professions dans lesquelles l'externalisation est répandue. Ce chapitre porte plus particulièrement sur ces deux professions car leur externalisation est souvent facilement identifiable dans les enquêtes sur la main d'œuvre. Cependant, il existe de nombreux autres exemples de professions où l'externalisation semble être devenue plus courante, et au moins occasionnelle. Utilisant des données administratives, Goldschmidt et Schmieder (2017^[7]) montrent que l'externalisation a également progressé dans des professions telles que les manutentionnaires, les chauffeurs et les employés de restauration collective. Dey, Houseman et Polivka (2012^[46]) notent que les agences de placement sont également très utilisées par les industries manufacturières pour le travail à la chaîne aux États-Unis, qui aurait auparavant été effectué en interne par des ouvriers de production employés par l'entreprise donneur d'ordres.

Des études de cas réalisées par des experts révèlent les répercussions de l'externalisation sur un éventail encore plus large de secteurs et de professions. Les opérateurs de centres d'appels, les femmes de chambre dans les hôtels, les travailleurs de la restauration rapide et le transport routier général sont autant de professions où l'externalisation semble répandue (Weil, 2019^[47]). À l'autre extrémité de la distribution des salaires, les services de technologie de l'information, les services de comptabilité et les services de conseil à la direction générale sont des exemples de secteurs qui dépendent de l'externalisation des services de main-d'œuvre par les entreprises pour leur activité.

Dans les pays de l'OCDE de l'échantillon, les emplois d'agents de nettoyage et de sécurité se concentrent de plus en plus dans le secteur des services administratifs et de soutien, ce qui peut suggérer une montée de l'externalisation de ces professions. Entre 1995 et 2007, la part des agents de nettoyage employés dans ce secteur est passée de 16 % à 24 % (Graphique 4.3). Entre 2001 et 2019, la part des agents de nettoyage dans ce secteur est encore passée de 27 % à 31 %. L'Italie, l'Espagne et la Finlande comptaient la plus forte proportion d'agents de nettoyage externalisés en 2019, avec plus de 40 %. En revanche, les plus faibles proportions ont été enregistrées en République slovaque et en République tchèque¹¹.

Graphique 4.3. Les agents de nettoyage sont de plus en plus employés dans le secteur des services administratifs et de soutien

Pourcentage d'agents de nettoyage externalisés 1995-2007¹ et 2011-2019²



Note : Pour les pays européens jusqu'en 2007, les agents de nettoyage sont définis par les codes de profession 913 ou 914 de la CIP-88, respectivement « Aides de ménage et autres aides, nettoyeurs et blanchisseurs », et « Personnel du service d'immeubles, laveurs de vitres et assimilés ». Le secteur des services administratifs et de soutien correspond à la section K de la nomenclature NACE Rév. 1 « Immobilier, locations et services aux entreprises ». Les ménages ayant des employés ne sont pas inclus. Depuis 2011, les agents de nettoyage sont définis par les codes de profession 911 ou 515 de la CIP-08, respectivement « Aides de ménage et agents d'entretien à domicile et dans les hôtels et bureaux », et « Intendants, gouvernantes et concierges ». Pour les États Unis jusqu'en 2002, les agents de nettoyage sont définis par le code de profession 453 « Concierges et agents de nettoyage » de la nomenclature SOC 1980. Les activités des ménages employeurs ne sont pas incluses. Depuis 2003, les agents de nettoyage sont définis par le code de profession 4220 « Concierges et agents de nettoyage des bâtiments » dans les nomenclatures SOC 2002 et SOC 2012. Pour l'Australie, les agents de nettoyage sont définis par le code 81 « Agents de nettoyage et blanchisseurs » de la nomenclature ANZSCO 06. La nomenclature des codes de profession CIP-08 a remplacé la CIP-88 en 2011, et la NACE Rév. 2 a remplacé la NACE Rév. 1 pour les codes sectoriels dans l'EFT-UE de 2008, ce qui a entraîné une discontinuité dans les séries.

1. L'année 1995 renvoie à 1996 pour la Hongrie, à 1997 pour la République tchèque, l'Estonie, la Finlande et la Suède, à 1998 pour la Lettonie, la Lituanie et la République slovaque, et à 2001 pour l'Australie.

2. L'année 2019 renvoie à 2018 pour la Norvège.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis, et enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie.

Au moins entre 1995 et 2007, les entreprises semblent avoir de plus en plus externalisé les services de sécurité également. En moyenne dans les pays, la part des agents de sécurité travaillant dans le secteur des services et de l'administration est passée de 38 % à 53 % au cours de la période (Graphique 4.4). De 2011 à 2019, cette part est restée stable à 54 %. La proportion la plus élevée d'agents de sécurité dans le secteur des services et de l'administration en 2019 se trouvait en Estonie, en Irlande et en Italie. Les proportions les plus faibles sont relevées en Islande et en Suisse.

La part croissante des agents de nettoyage et de sécurité employés dans le secteur des services et de l'administration est révélatrice d'une tendance générale à une plus grande ségrégation professionnelle entre les entreprises. Les chercheurs ont mis en évidence une concentration accrue de certaines professions au sein des entreprises. Cela suggère également une externalisation nationale. Au fur et à mesure que les entreprises sous-traitent une plus grande partie de leurs travailleurs, les entreprises sous-traitantes intermédiaires se spécialisent davantage et affichent une plus grande homogénéité des professions. De même, les entreprises donneurs d'ordres se sépareront d'un grand nombre de leurs travailleurs dans des rôles de soutien, ce qui entraînera également une plus grande homogénéité dans les professions. En s'appuyant sur cette idée, Handwerker et Spletzer, (2016^[48]) constatent qu'entre 2000 et 2011 aux États-Unis, la concentration des professions au sein des entreprises a augmenté. Leurs résultats correspondent bien à l'externalisation des agents de nettoyage et de sécurité, ainsi qu'à d'autres mesures de l'externalisation aux États-Unis au cours de cette période. En utilisant une enquête sur les entreprises menée au Royaume-Uni, Cortes et Salvatori, (2019^[49]) constatent également une augmentation de la concentration professionnelle au sein des établissements. Des recherches récentes menées en France révèlent une homogénéité professionnelle croissante au sein des entreprises, et les auteurs montrent qu'elle a augmenté avec l'introduction de l'Internet à haut débit en France, ce que les auteurs mettent en relation avec l'externalisation nationale (Bergeaud et al., 2020^[35]).

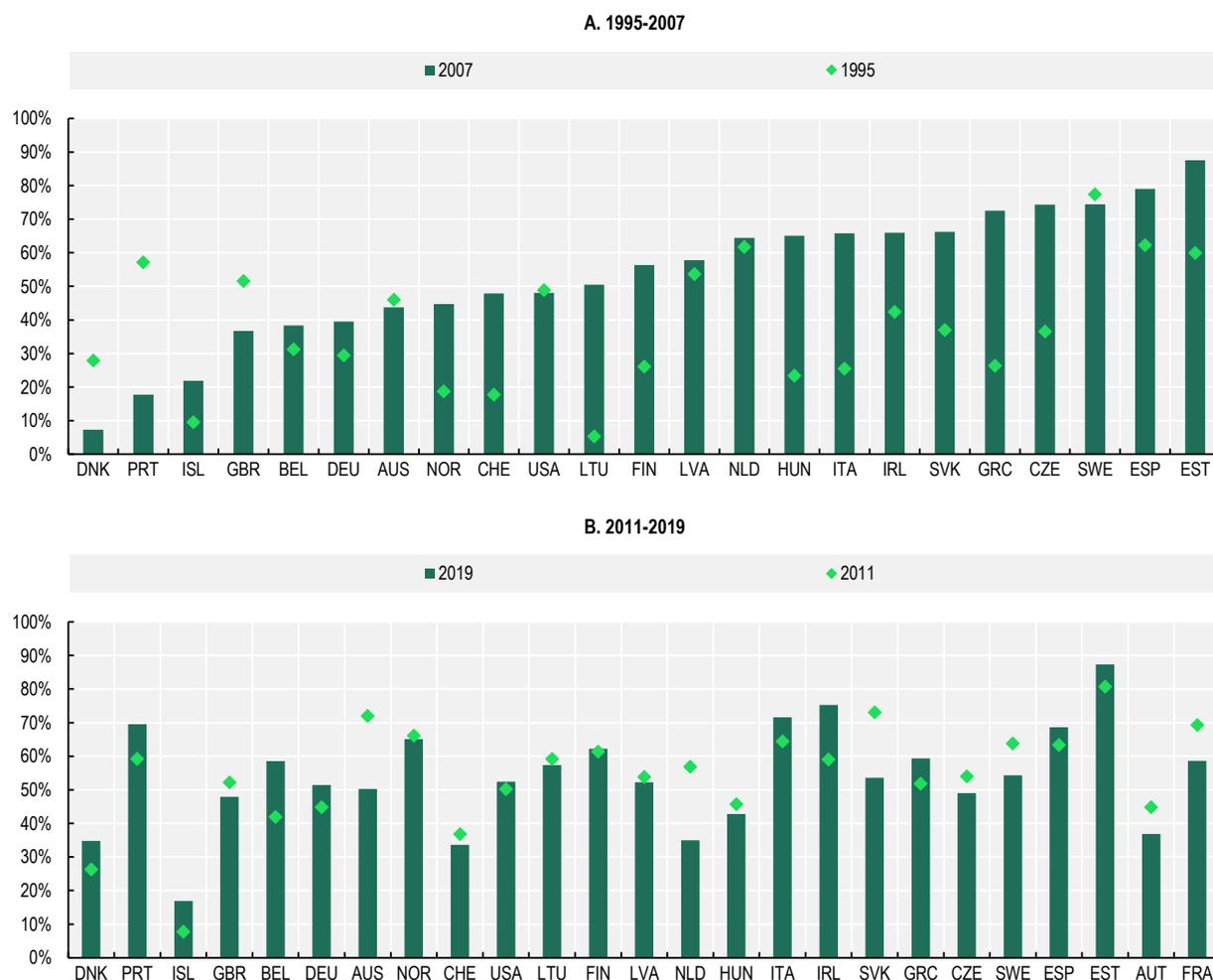
L'emploi dans les agences d'intérim a légèrement progressé sur les dix dernières années.

L'emploi dans une agence de travail temporaire représente un cas particulier d'emploi dans les services administratifs et de soutien. L'emploi dans une agence de travail temporaire apparaît sous l'intitulé « Activités d'emploi ». Contrairement à d'autres formes d'externalisation, les questions sur son utilisation sont souvent incluses dans les enquêtes sur la main-d'œuvre, ce qui peut être dû à sa présence de longue date ainsi qu'à la place que les politiques lui ont accordée par le passé.

L'emploi des agences de travail temporaire a augmenté, en moyenne, dans les pays de l'OCDE de l'échantillon, bien que la situation soit très hétérogène d'un pays à l'autre. Comme indiqué précédemment, toutes les formes d'emploi des agences d'intérim ne relèvent pas de l'externalisation nationale, et il convient d'interpréter ces tendances en gardant cet aspect à l'esprit. Entre 2007 et 2019, la part de l'emploi placé par l'intermédiaire d'une agence de travail temporaire est passée de 1.3 % à 1.6 % de l'emploi total dans les pays de l'OCDE de l'échantillon. (Graphique 4.5). C'est en Slovaquie et en République tchèque que l'on trouve les parts les plus élevées de l'emploi par des agences d'intérim, qui représentent plus de 4 % de l'emploi total. En Estonie, en Grèce et en Norvège, l'emploi par des agences d'intérim est presque inexistant, sa part étant inférieure à 0.1 %.

Graphique 4.4. Les agents de sécurité sont de plus en plus concentrés dans le secteur des services administratifs et de soutien

Pourcentage d'agents de sécurité externalisés 1995-2007¹ et 2011-2019²



Note : Pour les pays européens jusqu'en 2007, les agents de sécurité sont définis par le code de profession 516 de la CIP-88, « Personnel des services de sécurité et de protection ». Le secteur des services administratifs et de soutien correspondent à la section K de la nomenclature NACE Rév. 1 « Immobilier, locations et services aux entreprises ». L'administration publique et la défense sont exclus. Depuis 2011, les agents de sécurité sont définis par le code 541 « Personnel des services de protection et de sécurité » de la nomenclature CIP 08. L'administration publique et la défense sont exclus. Pour les États Unis jusqu'en 2002, les agents de sécurité sont définis par le code de profession 426 « Agents de sécurité et de police hors service public » de la nomenclature SOC 1980. Entre 2003 et 2010, les agents de sécurité sont définis par le code de profession 3920 « Agents de sécurité et officiers de surveillance des centres de jeux » dans la nomenclature SOC 2002. Depuis 2011, les agents de sécurité sont définis par le code de profession 3930 « Agents de sécurité et officiers de surveillance des centres de jeux » dans la nomenclature SOC 2012. Pour l'Australie, les agents de sécurité sont définis par le code 44 « Travailleurs des services de protection » de la nomenclature ANZSCO 06, en excluant le code 75 « Administration publique et défense » de la CITI-88. La nomenclature des codes de profession CIP-08 a remplacé la CIP-88 en 2011, et la NACE Rév. 2 a remplacé la NACE Rév. 1 pour les codes sectoriels dans l'EFT-UE de 2008, ce qui a entraîné une discontinuité dans les séries.

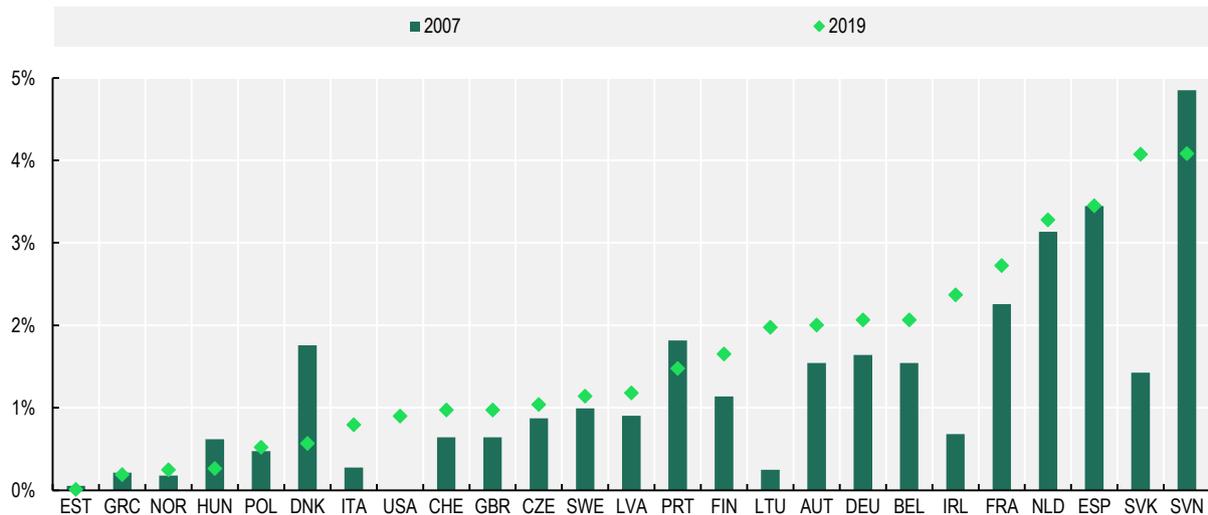
1. L'année 1995 renvoie à 1996 pour la Hongrie, à 1997 pour la République tchèque, l'Estonie, la Finlande et la Suède, à 1998 pour la Lettonie, la Lituanie et la République slovaque, et à 2001 pour l'Australie.

2. L'année 2019 renvoie à 2018 pour la Norvège.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis, et enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie.

Graphique 4.5. La part de l'emploi par des agences d'intérim est en hausse

Emploi par des agences d'intérim en pourcentage de l'emploi total, 2007 et 2019



Note : l'année 2007 renvoie à 2008 pour la Finlande. L'année 2019 renvoie à 2018 pour la Norvège et à 2017 pour les États-Unis.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Current Population Survey (CPS) - supplément de mai 2017 sur les emplois précaires et atypiques pour les États-Unis.

StatLink  <https://stat.link/o0cmbp>

Le travail indépendant en légère baisse

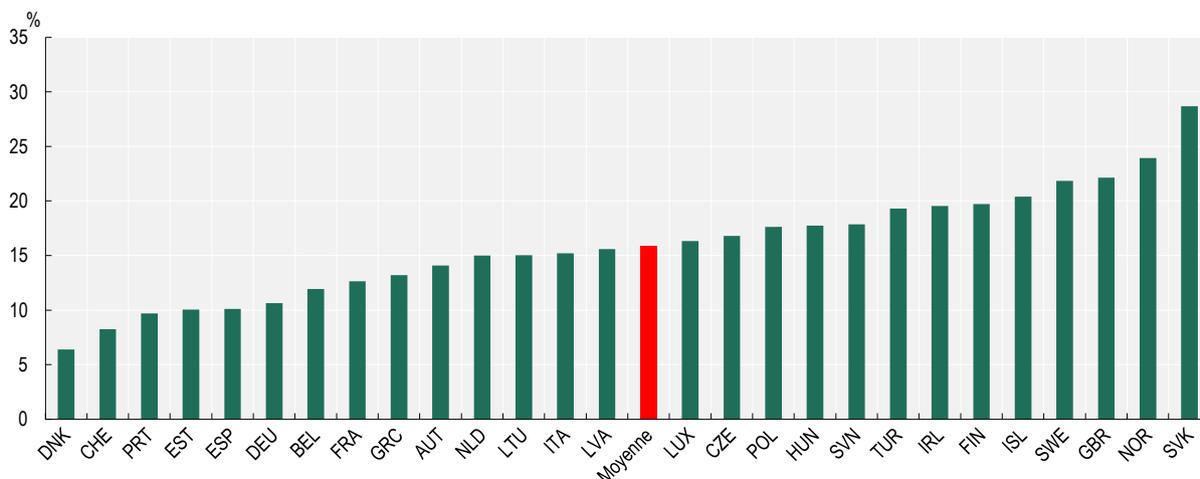
Certains travailleurs indépendants, en particulier ceux qui sont économiquement dépendants, représentent une partie de l'externalisation nationale qu'il est difficile de mesurer. Le travail indépendant peut prendre de nombreuses formes, dont seulement certaines constituent une externalisation. Les travailleurs indépendants économiquement dépendants sont plus susceptibles de relever du concept d'externalisation nationale, en particulier dans certaines activités (par exemple, les chauffeurs de livraison et de logistique).

Il est difficile de trouver des mesures fiables et actuelles des travailleurs indépendants économiquement dépendants, mais ils représentent une part non négligeable de l'emploi indépendant. De nombreux pays de l'OCDE ne mesurent pas de manière uniforme la population des travailleurs indépendants économiquement dépendants, et lorsqu'ils le font, les définitions ne sont pas standardisées entre les pays. Un module spécial de l'Enquête européenne sur les forces de travail (EFT-UE) de 2017 constate que le travail indépendant économiquement dépendant représente environ 16 % du travail indépendant (Graphique 4.6). En outre, d'autres enquêtes montrent que cette part a augmenté ces dix dernières années (OCDE, 2019^[29]).

Cela contraste avec l'emploi indépendant en général, qui a légèrement diminué au cours des vingt-cinq dernières années dans les pays de l'OCDE. L'emploi indépendant inclut l'emploi indépendant économiquement dépendant, mais il s'agit d'une définition plus large qui prend en compte le travailleur indépendant ayant de multiples clients, par exemple. La part de l'emploi indépendant est passé d'un peu moins de 10% en 1995 à moins de 9% en 2019 (Graphique d'annexe 4.A.2). Cette baisse s'explique en grande partie par le déclin continu de l'emploi dans l'agriculture. En 2019, les pays dans lesquels la part du travail pour compte propre par rapport à l'emploi total était la plus importante étaient la Grèce et la Turquie, les parts les plus faibles se trouvant en Norvège au Danemark.

Graphique 4.6. Incidence des travailleurs indépendants ayant généralement un client dominant

Pourcentage de travailleurs indépendants, 2017



Note : La moyenne est non pondérée et comprend les pays indiqués.

Source : OECD (2019[50]), Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019 : L'avenir du travail, <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>.

StatLink  <https://stat.link/dj0p28>

4.2. Externalisation nationale et COVID-19

La section précédente a décrit la progression de l'externalisation nationale au cours des vingt-cinq dernières années. En mars 2020, la pandémie de COVID-19 a créé une crise sanitaire, puis une crise de l'emploi dans les économies de l'OCDE (chapitre 1). Cette section examine l'externalisation nationale pendant la crise du COVID-19. La dynamique de l'externalisation nationale pendant la crise sanitaire (toujours en cours à l'heure où nous imprimons) peut donner un aperçu des tendances actuelles et aider à dresser un tableau plus nuancé de la dynamique de certaines parties du marché du travail à faible rémunération.

D'un point de vue théorique, les répercussions de la crise du COVID-19 sur l'externalisation nationale sont ambiguës. La crise sanitaire du COVID-19 a peut-être accéléré la tendance à long terme vers une externalisation accrue des professions de services de soutien. D'autres grandes tendances du marché du travail, comme la polarisation de l'emploi, ont eu tendance à s'accélérer lors des précédents chocs économiques défavorables. En réalité, en ce qui concerne la polarisation de l'emploi, une grande partie de la tendance peut être attribuée à la dynamique de l'emploi pendant les récessions (Jaimovich et Siu, 2020^[50]). Il est possible que les entreprises qui ont licencié des employés occupant des professions de soutien en raison de la baisse des ventes et de la production pendant la crise décident ultérieurement de réembaucher pour ces services par l'intermédiaire d'entreprises sous-traitantes lorsque les conditions économiques s'amélioreront. Si tel était le cas, on constaterait que l'emploi a moins diminué dans les secteurs et les professions de l'externalisation pendant la crise du COVID-19 par rapport aux autres secteurs ou à l'emploi interne de professions similaires.

Inversement, l'externalisation nationale peut servir de régulateur à la demande de main-d'œuvre variable des entreprises. En période de crise, les entreprises peuvent retenir leur propre main-d'œuvre et, en cas de baisse des ventes et de la production, se séparer en premier leurs travailleurs externalisés. Si tel était le cas, on constaterait que l'emploi a davantage diminué dans les secteurs et les professions de

l'externalisation. Cela donnerait plus de crédibilité à l'affirmation selon laquelle l'externalisation favorise la flexibilité de l'entreprise (section 4.1.2).

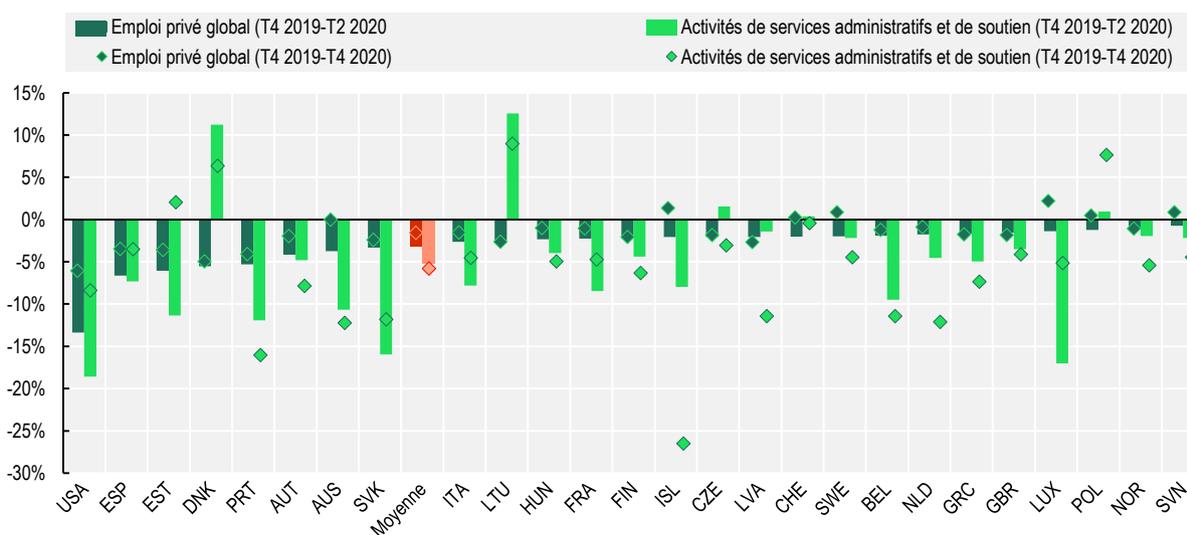
Graphique 4.7 montre l'évolution de l'emploi pour l'ensemble de l'emploi privé et pour le secteur des activités administratives et de soutien. Rappelons que le secteur des services et de l'administration fournit principalement des services intermédiaires à d'autres entreprises, avec peu de transfert de connaissances. Bien que tous les emplois de ce secteur ne correspondent pas à de l'externalisation, il fournit une comparaison transnationale facilement accessible. La variation indiquée compare le quatrième trimestre 2019 (c'est-à-dire avant que le COVID-19 ne commence à circuler largement dans les pays de l'OCDE) aux deuxième et quatrième trimestres 2020, respectivement.

Dans la majorité des pays de l'OCDE de l'échantillon, la variation en pourcentage de l'emploi dans le secteur des services et de l'administration a été plus importante au début de la crise COVID-19 que celle de l'emploi dans l'ensemble du secteur privé. Dans l'ensemble des pays de l'OCDE, le nombre de salariés du secteur privé a diminué de 3.1 % entre le quatrième trimestre 2019 et le deuxième trimestre 2020, contre 5.1 % pour les services administratifs et de soutien.

L'extension de l'analyse jusqu'au quatrième trimestre 2020 renforce la plus grande sensibilité des services administratifs et de soutien au choc de l'emploi lié au COVID-19. L'emploi dans les services administratifs et de soutien s'est contracté de 5.8 % entre le quatrième trimestre 2019 et le quatrième trimestre 2020. En comparaison, l'emploi privé global n'a diminué que de 1.5 % au cours de la même période.

Graphique 4.7. L'emploi dans les services administratifs et de soutien s'est davantage contracté que l'emploi global

Pourcentage de variation de l'emploi



Note : Pour les pays européens, l'emploi privé global est calculé comme étant l'emploi total moins les Services d'administration publique et de défense ; services de sécurité sociale obligatoire, et les Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre. Pour l'Australie et les États-Unis, l'emploi privé global est calculé comme le total des employés moins « Administration publique et sécurité ». La moyenne est non pondérée et comprend les pays indiqués. Les données pour le Danemark, l'Islande et le Royaume-Uni sont actualisées jusqu'au troisième trimestre 2020.

Source : Eurostat pour les pays européens, Current Employment Statistics (CES) pour les États-Unis, et Australian Labour Force Survey pour l'Australie.

Comme nous l'avons vu précédemment, l'emploi dans le secteur des services administratifs et de soutien est une mesure approximative de l'externalisation. Certaines activités non externalisées de ce secteur (par exemple, les agences de voyage) ont été particulièrement touchées par la crise, par exemple. Ce qui est présenté dans le Graphique 4.7 ne permet que de formuler des conclusions provisoires sur ce qu'il est advenu des emplois délocalisés. Toutefois, certaines professions de ce secteur sont plus susceptibles de faire l'objet d'une externalisation. Par exemple, le Graphique 4.8 montre dans quelle mesure la crise du COVID-19 a affecté le nombre d'agents de nettoyage et de sécurité employés en fonction de leur statut probable d'externalisation.

L'emploi parmi les agents de sécurité externalisés a légèrement diminué au début de la crise du COVID-19, alors que la chute enregistrée a été plus importante pour ceux qui travaillent en interne. Entre le quatrième trimestre 2019 et le deuxième trimestre 2020, l'emploi a baissé en moyenne de 10 % parmi les agents de sécurité salariés, dans tous les pays de l'échantillon sauf deux. Parmi les agents de sécurité externalisés, l'emploi est resté inchangé, en moyenne, entre le quatrième trimestre 2019 et le deuxième trimestre 2020, mais avec une hétérogénéité importante entre les pays. Si l'on étend l'analyse au quatrième trimestre 2020, l'emploi des agents de sécurité non externalisés a baissé de 9 %, contre 8 % pour les agents de sécurité externalisés, ce qui suggère une destruction d'emplois plus importante dans le secteur externalisé que dans le secteur interne au cours du second semestre.

La différence de croissance de l'emploi entre les agents de nettoyage dont l'emploi est externalisé et ceux dont l'emploi ne l'est pas était moins importante au début de la crise de COVID-19 que pour les agents de sécurité. En moyenne, l'emploi des agents de nettoyage non externalisés a diminué de 9 % alors qu'il a diminué de 8 % pour les externalisés entre le T4 2019 et le T2 2020. Entre le T4 2019 et le T4 2020, l'emploi parmi les agents de nettoyage externalisés et non externalisés a diminué de 10 %, avec peu de différence perceptible dans les variations d'emploi entre les deux groupes. En somme, une mesure plus précise de l'externalisation a montré qu'au début de la crise du COVID-19, l'externalisation a pu s'accélérer - du moins parmi les agents de sécurité. Toutefois, un an plus tard, l'emploi des agents de nettoyage et des agents de sécurité s'est ajusté à un taux similaire, que les emplois soient externalisés ou non.

Graphique 4.8. Les agents de sécurité ont connu des baisses d'emploi plus marquées parmi les travailleurs qui ne sont pas externalisés.

Pourcentage de variation de l'emploi



Note : pour les pays européens, les agents de sécurité sont désignés par le sous-groupe 54 de la CIP-08, « Personnel des services de protection et de sécurité », et sont considérés comme externalisés s'ils sont employés dans la division 80 de la NACE Rév. 2, « Enquêtes et sécurité ». Les agents de nettoyage sont désignés par le sous-groupe 91 de la CIP-08 « Aides de ménage » et sont considérés comme externalisés s'ils sont employés dans la division 81 de la NACE Rév. 2, « Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager ». La section O « Services d'administration publique et de défense ; services de sécurité sociale obligatoire » et la section T « Services d'administration publique et de défense ; services de sécurité sociale obligatoire » de la NACE Rév. 2 ne sont pas considérées comme valables pour les agents de nettoyage et les agents de sécurité non externalisés. Les données pour le Danemark, l'Islande et le Royaume-Uni sont actualisées jusqu'au T3.

Source : Eurostat pour les pays européens, Current Employment Statistics (CPS) pour les États-Unis.

4.3. L'externalisation nationale peut être source d'opportunités pour les économies de l'OCDE mais ses effets sur la qualité de l'emploi sont mitigés

L'une des principales questions qui entourent la progression de l'externalisation nationale est ce qu'elle signifie pour les travailleurs et les entreprises. A priori, il est raisonnable de penser que les entreprises externalisent des travailleurs pour réaliser des gains de productivité. Si c'est le cas, l'externalisation a le potentiel de bénéficier aux économies de l'OCDE. Pour les travailleurs, si l'externalisation s'accompagne d'une amélioration des salaires et des avantages sociaux, elle est probablement la bienvenue. Si, en revanche, les revenus et les équipements du lieu de travail sont réduits, cela peut engendrer une détresse pour de nombreux travailleurs et éventuellement une augmentation de l'inégalité globale. Cette section retrace les effets de l'externalisation sur cinq aspects du marché du travail : la productivité, les salaires, le temps de travail, le type de contrat (à durée indéterminée ou temporaire) et la formation.

Les effets de l'externalisation sont mitigés. Des données récentes, bien que provisoires, montrent que les entreprises qui externalisent réalisent des gains de productivité dans les années qui suivent. Des éléments plus substantiels montrent que, dans toute une série de pays, l'externalisation des emplois faiblement rémunérés entraîne une baisse des salaires des travailleurs concernés. En revanche, les effets de l'externalisation sur d'autres aspects de la qualité de l'emploi sont également mitigés. Les travailleurs externalisés dans les professions faiblement rémunérées semblent moins susceptibles de participer à une formation et plus susceptibles de travailler à temps partiel contre leur gré, mais ils sont plus susceptibles d'être titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

4.3.1. L'externalisation pourrait améliorer la productivité

Savoir si l'externalisation conduit à une prestation de services plus productive est une question ouverte dans les publications universitaires, et l'une des plus importantes qui pèsent sur la valeur de l'externalisation du point de vue de l'action publique. Si des entreprises tierces peuvent assurer des fonctions non essentielles de l'entreprise de manière plus productive, cela peut, en théorie, procurer des salaires plus élevés aux travailleurs (externalisés ou en place) tout en donnant aux entreprises donneurs d'ordres une plus grande marge de manœuvre pour investir, baisser les prix ou augmenter l'emploi.

Certaines études montrent que l'externalisation a des effets faiblement négatifs sur la productivité. Cette recherche s'est appuyée sur des données agrégées d'entrées-sorties pour mesurer l'externalisation nationale et a utilisé la variation au sein du secteur d'activité du pays ou la variation entre pays par secteur d'activité pour identifier l'effet de l'externalisation sur la productivité. En utilisant les données de l'Allemagne entre 1995 et 2006 (Winkler, 2010^[51]), ou un groupe de pays européens de l'OCDE entre 1996 et 2008 (Schwörer, 2012^[52]), ces études ont révélé un effet faiblement négatif, mais estimé de manière imprécise, de l'externalisation nationale sur la productivité.

Des recherches plus récentes menées en France s'appuient sur des données administratives relatives aux travailleurs et aux entreprises et constatent un impact positif de l'externalisation nationale sur la productivité. Bilal et Lhuillier (2020^[5]) constatent qu'une augmentation de 1 point de pourcentage des dépenses d'externalisation (en proportion de la masse salariale totale) augmente la valeur ajoutée au niveau de l'entreprise de 5 %. En outre, les auteurs constatent que cette augmentation se répartit à parts égales entre une hausse de la productivité du travail (2.6 %), d'une part, et une hausse de l'emploi (2.2 %), d'autre part. Également en France, mais en recourant à une autre méthodologie, Le Moigne (2020^[53]) constate des augmentations moyennes similaires de la productivité (1.96 %) et des effets légèrement plus élevés sur l'emploi (4.5 %) pour les entreprises qui ont recours à l'externalisation. Bien que ces études utilisent de meilleures données et méthodologies empiriques par rapport aux études précédentes, elles ne constituent qu'un premier pas vers l'établissement d'un lien de causalité entre l'externalisation et la productivité.

4.3.2. Les emplois externalisés sont moins bien payés pour les professions à faible rémunération

Une autre dimension saillante de l'externalisation nationale est son impact sur les salaires. Les travailleurs externalisés gagnent-ils, toutes choses égales par ailleurs, plus ou moins que les travailleurs similaires employés directement par les entreprises donneurs d'ordres ? Les prédictions des différentes théories de l'externalisation sont ambiguës quant au sens de l'effet de l'externalisation sur les salaires. Les théories qui considèrent l'externalisation comme un moyen de rompre les avantages salariaux obtenus par les syndicats ou de déconnecter les professions de soutien des bénéfices générés par les entreprises à hauts revenus prévoient une différence salariale négative (section 4.1.2). Inversement, si les entreprises ont recours aux travailleurs externalisés pour répondre à des besoins en personnel plus flexibles face à une demande variable, ou pour réaliser des gains de productivité, elles peuvent être disposées à partager ces gains avec les travailleurs sous la forme de salaires plus élevés.

Cette section utilise les données de l'enquête sur les forces de travail pour comparer les différences de revenus entre les emplois externalisés et ceux conservés en interne. L'analyse porte à nouveau sur les agents de sécurité et les agents de nettoyage, que les publications universitaires considèrent comme des professions typiques de l'externalisation. Il est important de souligner que, bien que représentatifs, il n'est pas certain que les résultats de ce chapitre s'étendent à d'autres professions - en particulier aux professions à rémunération élevée - ou à d'autres modalités d'externalisation, y compris les travailleurs intérimaires ou les travailleurs indépendants. Les effets de l'externalisation nationale sur la qualité de l'emploi pour les autres professions et types d'externalisation restent une question ouverte pour de futures recherches.

La comparaison des revenus des travailleurs externalisés et des travailleurs de la même profession dont l'emploi n'a pas été externalisé est compliquée par les différences observables dans les caractéristiques telles que le sexe, l'âge, l'éducation, etc. En particulier, dans les pays européens de l'OCDE, les travailleurs externalisés dans les secteurs du nettoyage et de la sécurité ont tendance à avoir un niveau d'éducation plus faible que les travailleurs non externalisés de la même profession. Des différences similaires sont observables entre les travailleurs externalisés et les travailleurs internes aux États-Unis et en Australie¹².

Pour rectifier ces différences observables (qui pourraient être des facteurs de confusion lorsqu'on examine l'impact de l'externalisation sur les salaires), cette section mesure les écarts salariaux à partir d'une analyse de régression. La stratégie empirique suivra celle de Dube et Kaplan (2010^[6]) qui mesurent les écarts salariaux entre les agents de nettoyage et les agents de sécurité externalisés et ceux qui ne le sont pas, en utilisant le secteur d'emploi pour déterminer si un emploi est externalisé ou non. La méthodologie consistant à utiliser le secteur d'activité de l'employeur pour les agents de nettoyage et les agents de sécurité pour indiquer l'externalisation est la même que celle utilisée pour mesurer l'incidence de l'externalisation dans la section 4.1.3.

Ces résultats ne doivent pas donner lieu à une interprétation de cause à effet. Même après avoir contrôlé les différences observables entre les agents de nettoyage et les agents de sécurité externalisés, il peut subsister des différences non observables qui influencent les revenus. Goldschmidt and Schmieder, (2017^[7]) constatent néanmoins que cette méthodologie donne des résultats similaires à l'utilisation de données couplées employeur-employé et à une approche empirique plus élaborée, qui est plus apte à prendre en compte les différences de caractéristiques inobservables.

L'utilisation de cette stratégie empirique pour les comparaisons entre pays est difficile en raison de limites liées aux données. Dans la plupart des pays, les données sur les revenus combinées à des informations détaillées sur la profession et le secteur d'activité de chaque travailleur ne figurent souvent que dans les données administratives, et même dans ce cas, rarement de façon simultanée. Toutefois, depuis 2009, l'Enquête européenne sur les forces de travail a commencé à collecter des données indiquant dans quel décile de la distribution des revenus mensuels se situent les travailleurs. Les résultats de la régression

dans cette section utiliseront ces informations pour examiner comment l'externalisation fait passer les travailleurs d'un décile de revenus à un autre (Encadré 4.5).

Graphique 4.9 montre à quel niveau se situent les revenus des agents de nettoyage dans la distribution des revenus et en quoi l'externalisation modifie leur position relative. La ligne foncée dans chaque graphique montre la répartition complémentaire des revenus. C'est-à-dire que pour chaque centile, elle indique la part des agents de nettoyage qui gagnent plus que ce centile. Les centiles de rémunération sont calculés sur la base de l'ensemble de la distribution des revenus dans un pays, c'est-à-dire en incluant toutes les professions et pas seulement les agents de nettoyage. La distribution contrefactuelle en présence d'externalisation (ligne claire), montre comment l'externalisation déplace la distribution des agents de nettoyage externalisés dans la distribution des revenus mensuels¹³. Le Graphique 4.10 montre exactement la même analyse mais avec des agents de sécurité plutôt que des agents de nettoyage.

En Europe, en Australie et aux États-Unis, les agents de nettoyage sont sans conteste des professions faiblement rémunérées. En Europe et en Australie, la rémunération médiane des agents de nettoyage se situe entre le 10^e et le 20^e centile de la distribution des revenus. Aux États-Unis, la rémunération médiane des agents de nettoyage les situe entre le 20^e et le 30^e centile de la distribution globale des revenus.

La principale conclusion est que, dans les pays européens de l'OCDE faisant partie de l'échantillon, en Australie ainsi qu'aux États-Unis, l'externalisation semble principalement déplacer les agents de nettoyage faiblement rémunérés vers le bas de la distribution des salaires. Pour les agents de nettoyage en Europe (Graphique 4.9, groupe A.), l'externalisation déplace les agents de nettoyage vers le bas de la distribution des revenus dans presque tous les déciles. Cela inclut les centiles supérieurs tels que les 70^e et 80^e, dans lesquels peu d'agents de nettoyage sont peu représentés. Des résultats similaires sont obtenus pour quelques grands pays européens de l'OCDE lorsqu'ils sont analysés séparément (Graphique d'annexe 4.A.5).

Pour les agents de nettoyage externalisés en Australie, le glissement vers le bas de la distribution des revenus se produit principalement pour les agents de nettoyage les moins bien rémunérés. Les agents de nettoyage qui gagnent entre le 10^e et le 40^e centile descendent dans la distribution des revenus lorsque leur travail est externalisé (Graphique 4.9, groupe B.). Dans les déciles supérieurs, les revenus des agents de nettoyage externalisés ne semblent pas être affectés par l'externalisation. Les agents de nettoyage externalisés gagnent environ 1% de moins, en moyenne, que les agents de nettoyage non externalisés en Australie¹⁴.

Aux États-Unis, le modèle ressemble plus à l'Europe qu'à l'Australie. Du 10^e au 70^e centile, les agents de nettoyage externalisés gagnent nettement moins que leurs homologues internes (Graphique 4.9, groupe C.). Si l'on considère l'ensemble de l'échantillon, les agents de nettoyage externalisés subissent en moyenne une pénalité salariale de 5 % aux États-Unis.

Avant d'aborder les effets de l'externalisation sur les agents de sécurité, il est important de noter que les agents de sécurité gagnent, en moyenne, plus que les agents de nettoyage. Cela découle de l'examen de la distribution réelle des salaires (ligne sombre) du Graphique 4.9 (agents de nettoyage) par rapport au Graphique 4.9 (agents de sécurité), qui représente les distributions non ajustées des revenus des agents de nettoyage et des agents de sécurité, respectivement. À chaque point de l'axe des abscisses, la ligne foncée des agents de sécurité est supérieure à celle des agents de nettoyage, ce qui montre qu'à chaque décile, un plus grand nombre d'agents de sécurité gagnent plus que les agents de nettoyage. Pour l'Europe et l'Australie, les revenus de l'agent de sécurité médian se situent entre le 40^e et le 50^e centile de la distribution des revenus. Pour les États-Unis, le salaire de l'agent de sécurité médian le situe entre le 30^e et le 40^e centile. Cela n'est peut-être pas surprenant, étant donné que la plus grande proportion de diplômés de l'enseignement supérieur chez les agents de sécurité que chez les agents de nettoyage.

En Europe, les agents de sécurité dont le travail est externalisé gagnent moins que ceux qui travaillent en interne. La proportion d'agents de sécurité gagnant entre le 30^e et le 90^e centile des revenus mensuels

diminue considérablement lorsque les agents sont externalisés. La rémunération médiane des agents de sécurité se situant entre le 40^e et le 50^e centile, il semble que seule une minorité d'agents bien rémunérés soit concernée (Graphique 4.10, groupe A.). Comme pour les agents de nettoyage, les résultats pour les agents de sécurité sont similaires pour quelques pays européens de l'OCDE considérés individuellement (Graphique d'annexe 4.A.6).

En Australie, les agents de sécurité externalisés se situant entre le 40^e et le 70^e centile sont plus susceptibles de se retrouver dans le bas de la distribution des revenus. Si la part des agents de sécurité externalisés dans les déciles inférieurs de la distribution des revenus est comparable à celle de leurs homologues non externalisés, ils sont nettement moins susceptibles que ces derniers de gagner plus que le 50^e centile des revenus. (Graphique 4.10, groupe B.). Globalement, en Australie, les agents de sécurité gagnent 3.6 % de moins que les agents qui ne sont pas externalisés.

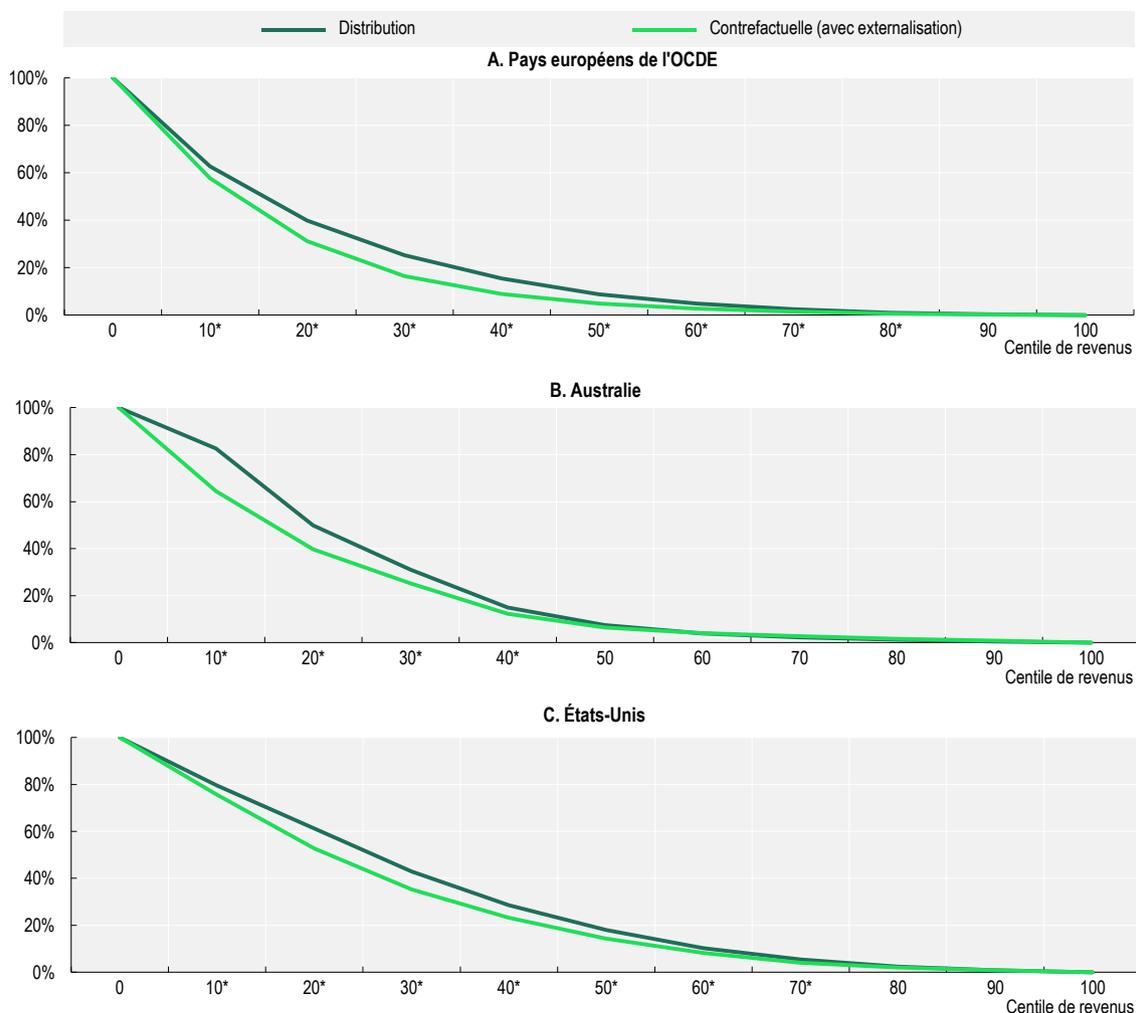
Aux États-Unis, les agents de sécurité externalisés enregistrent aussi une baisse dans la distribution des revenus. Les pénalités salariales sont plus prononcées pour les agents de sécurité externalisés qui gagnent, en moyenne, 7.7% de moins que leurs homologues non externalisés (Graphique 4.10, groupe C.).

Dans l'ensemble, les résultats de cette section suggèrent que, dans les professions faiblement rémunérées, les travailleurs occupant des emplois externalisés gagnent moins que leurs pairs occupant des emplois non externalisés. Cet effet est particulièrement marqué pour les emplois les mieux rémunérés au sein de ces professions : les résultats suggèrent que le nombre de travailleurs à rémunération élevée et moyenne au sein de ces professions faiblement rémunérées est en effet beaucoup plus faible si les emplois sont externalisés. Bien qu'elle ne soit pas étudiée dans ce chapitre, l'une des implications de l'externalisation pour les emplois déjà faiblement et moyennement rémunérés est l'augmentation des inégalités.

Les conclusions des publications universitaires quant aux effets de l'externalisation sur les revenus ou les salaires sont similaires à celles du présent chapitre. Ce chapitre s'inspire Dube and Kaplan (2010^[6]) qui analysent l'effet de l'externalisation sur l'inégalité des salaires aux États-Unis. En utilisant une méthode de repondération pour déterminer les effets distributifs de l'externalisation, ils trouvent des résultats similaires avec l'externalisation déplaçant les travailleurs vers le bas de la partie moyenne et moyenne-supérieure de la distribution des salaires. Les auteurs concluent que « dans l'ensemble, l'externalisation semble avoir modifié la distribution des salaires en prenant des emplois moyennement ou hautement rémunérés et en les transformant en emplois moins rémunérés. »

Graphique 4.9. L'externalisation des agents de nettoyage déplace les travailleurs vers le bas de la distribution des revenus

Répartition complémentaire et répartition complémentaire contrefactuelle pour les agents de nettoyage en présence d'externalisation



Note : La ligne foncée correspond à 1 moins la fonction de répartition des agents de nettoyage dans la distribution globale des revenus mensuels. La ligne claire est la distribution ajustée par régression pour l'effet de l'externalisation. La régression est un modèle de probabilité linéaire permettant de savoir si un travailleur se situe au-dessus du décile donné. Les étoiles sur le décile indiquent si la différence est significative avec un intervalle de confiance de 95%. Le groupe A est composé d'agents de nettoyage âgés de 20 à 64 ans (définis par le code 911 ou 515 de la CITP-08, respectivement « Aides de ménage et agents d'entretien à domicile et dans les hôtels et bureaux » et « Intendants, gouvernantes et concierges ») dans les pays européens de l'OCDE (à l'exclusion de la Turquie et y compris l'Islande) au cours des années 2011-18. Les agents de nettoyage sont externalisés s'ils travaillent dans le secteur N « Activités de services administratifs et de soutien » de la NACE Rév. 2. Le groupe B est constitué d'agents de nettoyage employés âgés de 20 à 64 ans au cours de la période 2001-19 et ayant déclaré que leur principale profession était celle d'Agents de nettoyage et blanchisseurs (code 81 de l'ANZSCO 2006). Les agents de nettoyage ont été identifiés comme externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était Nettoyage de bâtiments, lutte contre les parasites et autres services de soutien (ANZSIC 2006 Code 73). Les déciles ont été créés à partir des revenus hebdomadaires habituels. Le groupe C est constitué des agents de nettoyage salariés (hors indépendants) âgés de 20 à 64 ans sur la période 2011-19 dont la profession déclarée pour leur emploi principal était Concierges et agents de nettoyage des bâtiments (Census 2012, code de profession 4220). Les agents de nettoyage ont été identifiés comme étant externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était les Services aux bâtiments et logements (Census 2002, code sectoriel 7690). Les déciles ont été créés à partir des revenus hebdomadaires habituels.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis, et enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie.

Encadré 4.5. Estimation de l'évolution des revenus pour les externalisations avec distributions

L'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), comme de nombreuses enquêtes sur les forces de travail, ne contient pas de données continues sur les salaires ou les revenus. Depuis 2009, dans la plupart des pays, l'EFT-UE indique dans quel décile de la distribution des revenus mensuels se situe le revenu de l'emploi principal. Par exemple, pour un travailleur au Danemark en 2012, l'analyste sait que les revenus de l'emploi principal placent ce travailleur entre le 30^e et le 40^e centile de la distribution des revenus mensuels. Bien que ces données ne permettent pas le calcul d'une majoration moyenne des revenus provenant de l'externalisation, elles donnent une idée de la manière dont l'externalisation déplace les travailleurs dans la distribution globale des revenus.

Les régressions de distribution permettent de déterminer la manière dont l'effet d'une action publique donnée varie sur une distribution arbitraire. L'idée est de diviser une distribution sous-jacente (les revenus mensuels, par exemple) en tranches ou en seuils, puis d'estimer un paramètre pour les groupes situés en dessous (ou au-dessus) de chaque point (Chernozhukov, Fernández-Val et Melly, 2013^[54]). La méthode retrace un ensemble d'estimations de paramètres, qui peuvent être utilisées pour construire une distribution contrefactuelle conditionnelle aux caractéristiques observables (Annexe 4.B). Aux fins de l'externalisation et de l'EFT-UE, la méthode montrera comment l'externalisation modifie la répartition des revenus mensuels entre les groupes concernés. L'application présentée dans ce chapitre est très similaire au travail appliqué par Dube (2019^[55]) mais en utilisant des indicateurs de décile pour les revenus mensuels plutôt que les salaires. L'équation d'estimation est

$$y_{i,t,c,d} = \beta_d * outsource_{i,t,c} + X_{i,t,c}\gamma + \delta_t + \theta_c + \varepsilon_{i,t,c,d}.$$

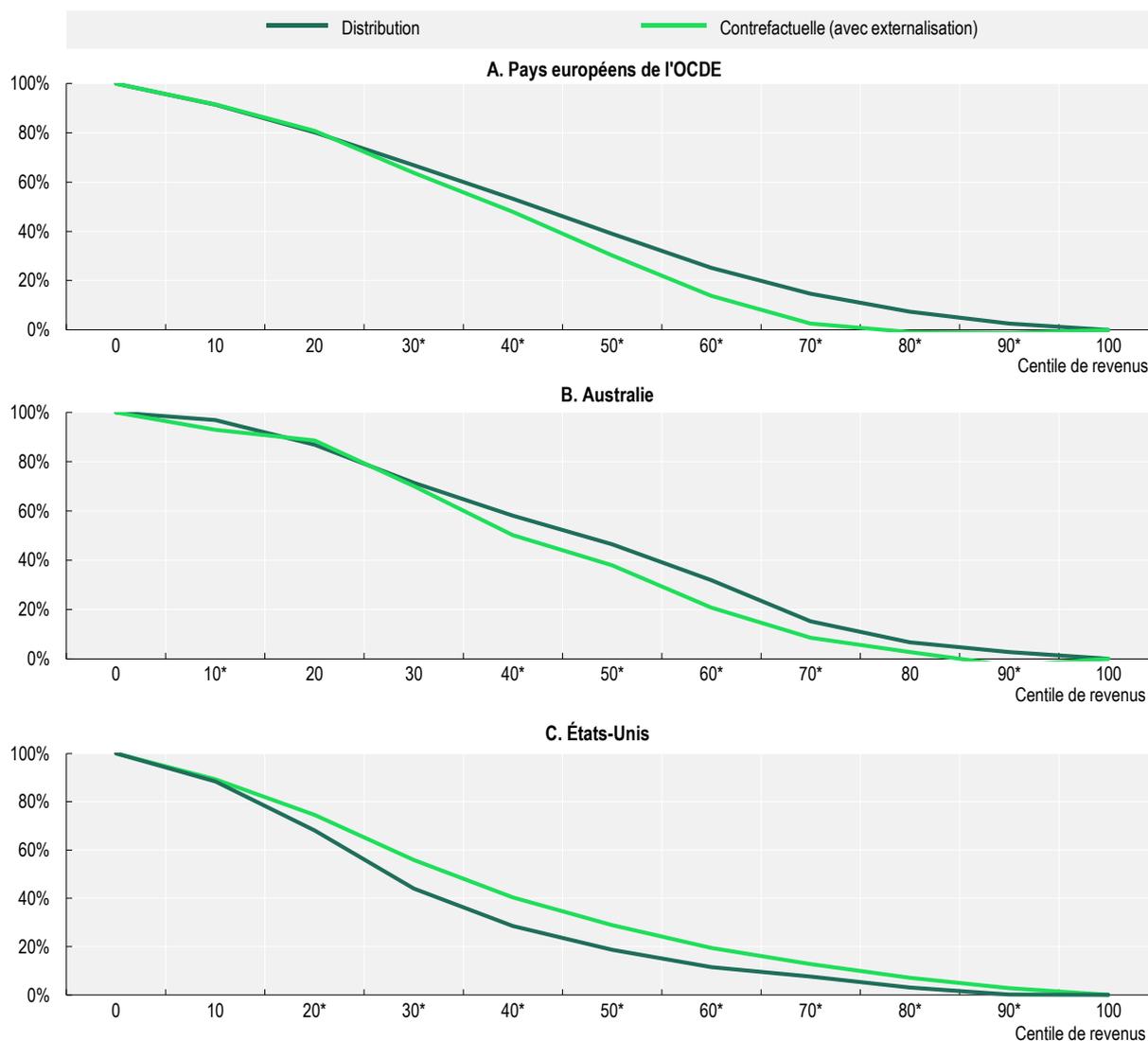
La variable dépendante, $y_{i,t,c,d}$, est un indicateur binaire égal à un lorsque l'individu i dans le pays c au moment considéré t a des revenus mensuels supérieurs au décile d . La variable $outsource_{i,t,c}$ est l'indicateur d'intérêt et prend une valeur de 1 si un agent de nettoyage ou de sécurité travaille dans le secteur des services aux entreprises, $X_{i,t,c}$ est un vecteur de caractéristiques individuelles et professionnelles comprenant une spécification non paramétrique de l'âge, de l'éducation, du sexe et du logarithme des heures habituelles de travail. Les indicateurs δ_t et θ_c reflètent les effets de l'année et du pays, respectivement, tandis que $\varepsilon_{i,t,c,d}$ est le paramètre d'erreur. L'équation est estimée sous la forme d'un modèle de probabilité linéaire (moindres carrés ordinaires) séparément pour les agents de nettoyage et les agents de sécurité ainsi que pour chaque nœud de la distribution globale des revenus dans le pays.

L'équation ci-dessus a la forme d'un modèle de probabilité linéaire standard, mais la variable dépendante et le coefficient de l'externalisation nécessitent une explication supplémentaire. La valeur moyenne de la variable dépendante à chaque décile trace effectivement la fonction de répartition des agents de nettoyage et des agents de sécurité, respectivement, dans la distribution globale des salaires mensuels. La théorie est définie par la fonction de répartition (FDR), mais tous les résultats sont donnés ici par $1 - \text{FDR}$ pour faciliter l'interprétation. La variable dépendante est par conséquent $y_{i,t,c,d} = \mathbf{1}\{g_{i,t,c} > d_{t,c}\}$, où $g_{i,t,c}$ est le décile des revenus mensuels de la personne i dans le pays c pour l'année t . L'ensemble des coefficients estimés sur l'indicateur d'externalisation, $\widehat{\beta}_d$, sont estimés en d régressions séparées et tracent la fonction de répartition contrefactuelle en présence d'externalisation. Pour chaque régression, le coefficient montre comment l'externalisation déplace les travailleurs à la marge au-dessus ou au-dessous du décile donné dans la distribution des salaires. En d'autres termes, l'ensemble des coefficients estimés montre comment, toutes choses égales par ailleurs, l'externalisation modifie la répartition de la rémunération mensuelle entre les agents de nettoyage et les agents de sécurité, respectivement.

Les données sur les revenus de l'Australie et des États-Unis contiennent suffisamment de détails (estimations des heures et des revenus) pour calculer les effets de l'externalisation sur le salaire moyen. L'analyse calcule les déciles dans ces pays afin de comparer les effets aux pays européens de l'OCDE. Le chapitre rapporte les effets moyens pour les comparer aux publications existantes et confirmer les résultats distributifs.

Graphique 4.10. L'externalisation des agents de sécurité déplace les travailleurs vers le bas de la distribution des revenus

Répartition complémentaire et répartition complémentaire contrefactuelle pour les agents de sécurité en présence d'externalisation



Note : La ligne foncée correspond à 1 moins la fonction de répartition des agents de sécurité dans la distribution globale des revenus mensuels. La ligne claire est la distribution ajustée par régression pour l'effet de l'externalisation. La régression est un modèle de probabilité linéaire permettant de savoir si un travailleur se situe au-dessus du centile donné. Les étoiles sur le centile indiquent si la différence est significative avec un intervalle de confiance de 95%. Le groupe A est composé des agents de sécurité (définis par le code 541 de la CITP-08 « Personnel des services de protection et de sécurité ») dans les pays européens de l'OCDE (à l'exclusion de la Turquie et y compris l'Islande) au cours des années 2011-19. Les agents de sécurité sont externalisés s'ils travaillent dans le secteur N « Activités de services administratifs et de soutien » de la NACE Rév. 2. Le groupe B est constitué d'agents de sécurité employés âgés de 20 à 64 ans au cours de la période 2001-19 et ayant déclaré que leur principale profession était celle de Travailleurs des services de protection (code 44 de l'ANZSCO 2006). Les déciles en Australie ont été établis à partir des revenus hebdomadaires habituels. Les agents de sécurité ont été identifiés comme étant externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était Autres activités des entreprises (CITI 3.1, code 74). Le groupe C est constitué des agents de sécurité salariés (hors indépendants) âgés de 20 à 64 ans sur la période 2011-19 dont la profession déclarée pour leur emploi principal était Agents de sécurité (Census 2012, code de profession 3930). Les agents de sécurité ont été identifiés comme étant externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était Services d'enquête et de sécurité (Census 2002, code sectoriel 7680). Les déciles aux États-Unis ont été établis à partir des revenus hebdomadaires habituels.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis, et enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie.

StatLink  <https://stat.link/m235hv>

Les recherches menées pour d'autres pays de l'OCDE utilisant de meilleures stratégies d'identification et de meilleures données confirment ces résultats. Les recherches effectuées à partir de données administratives allemandes montrent que l'externalisation entraîne des baisses de salaire allant jusqu'à 10 % et des effets distributifs similaires à ceux constatés dans ce chapitre pour l'Europe (Goldschmidt et Schmieder, 2017^[7]). Des travaux empiriques récents utilisant des données françaises montrent également des baisses de salaire importantes pour les travailleurs externalisés, de l'ordre de 14 à 15 % (Bilal et Lhuillier, 2020^[5] ; Le Moigne, 2020^[53]).

Les conséquences négatives de l'externalisation sur les salaires ne se limitent pas seulement aux emplois sous-traités à des entreprises secondaires. Des études universitaires ont également identifié des baisses de salaire associées au franchisage, y compris dans des secteurs clés tels que la restauration rapide (Krueger, 1991^[10]) et l'hôtellerie (Freedman et Kosová, 2014^[8]). Dans les deux études, des travailleurs similaires dans des établissements essentiellement identiques gagnent moins s'ils sont employés par des franchisés que s'ils sont employés directement par un établissement dirigé par l'entreprise donneur d'ordres. Dans certaines économies émergentes, des baisses de salaire sont également constatées chez les travailleurs intérimaires par rapport aux travailleurs similaires avec lesquels ils travaillent côte à côte dans la même entreprise, (Drenik et al., 2020^[13]), bien qu'il soit peu probable que cela se généralise à la plupart des pays de l'OCDE en raison des réglementations anti-discrimination qui imposent souvent le même niveau de rémunération pour le même emploi (OCDE, 2020^[17]). En résumé, le déplacement des travailleurs occupant des emplois faiblement rémunérés en dehors des limites de l'entreprise donneur d'ordres semble entraîner des baisses de salaire pour ces travailleurs et pourrait être un facteur important de l'inégalité globale des revenus (Encadré 4.6).

Encadré 4.6. L'externalisation explique-t-elle l'inégalité des salaires entre les entreprises ?

Un nouveau fait stylisé concernant l'augmentation de l'inégalité des revenus dans les pays de l'OCDE est que l'inégalité entre entreprises a augmenté plus que l'inégalité interne aux entreprises. Les chercheurs ont confirmé ce fait en utilisant des données administratives de haute qualité provenant des États-Unis et d'autres pays de l'OCDE et couvrant presque tout le spectre des entreprises et des travailleurs (Barth et al., 2016^[56] ; Song et al., 2019^[57] ; Criscuolo et al., 2020^[58]).

Bien que l'importance de l'augmentation des inégalités salariales entre les entreprises ait été confirmée dans de nombreux pays de l'OCDE, la raison de ce phénomène reste obscure. Plusieurs des auteurs

de ces études supposent que l'externalisation nationale pourrait jouer un rôle important dans l'explication de l'augmentation de l'inégalité salariale entre les entreprises. Avec l'externalisation, d'une entreprise à l'autre, de professions complémentaires vers des entreprises de services spécialisés, les professions complémentaires moins productives sont regroupées dans des entreprises distinctes. Cela laisse en place les activités « principales » à productivité plus élevée de l'entreprise donneur d'ordres, ce qui entraînerait une augmentation de l'inégalité des salaires entre les entreprises. Si les gains de productivité et/ou les bénéfices plus élevés résultant de l'externalisation sont partagés avec les travailleurs restants, l'externalisation augmenterait également les rémunérations versées par l'entreprise donneur d'ordres.

Le lien entre l'externalisation et l'augmentation de l'inégalité des salaires entre les entreprises reste à confirmer. Cependant, tout comme dans le présent chapitre, des études récentes sur l'inégalité des revenus entre les entreprises soulignent le rôle important des écarts de revenus intersectoriels, et en particulier l'importance des professions dans les secteurs et les lieux de travail (Haltiwanger et Spletzer, 2020^[59] ; Wilmers et Aepli, 2021^[60]).

4.3.3. Les effets de l'externalisation sur d'autres dimensions de la qualité de l'emploi sont mitigés

Les agents de nettoyage externalisés sont plus susceptibles de travailler à temps partiel contre leur gré

Un facteur qui freine souvent les revenus des travailleurs à faible rémunération est la non-disponibilité de postes à temps plein. Dans tous les pays de l'OCDE, les travailleurs constatent que le sous-emploi est en augmentation : de nombreux travailleurs, et en particulier les bas salaires, ne trouvent pas d'emploi à temps plein, ou souhaitent plus d'heures que ce que leurs employeurs veulent ou peuvent leur offrir (OCDE, 2019^[61]). Cette section examine si le temps de travail des travailleurs externalisés est différent de celui de travailleurs similaires employés en interne et, dans l'affirmative, si ces différences de temps de travail sont volontaires ou non¹⁵.

Dans l'ensemble des pays de l'OCDE faisant partie de l'échantillon, les agents de nettoyage externalisés sont plus susceptibles de travailler à temps partiel que ceux qui ne sont pas externalisés. Il y a peu de différence sur l'incidence du travail à temps partiel pour les agents de sécurité externalisés (Graphique d'annexe 4.A.7). Pour estimer la différence d'incidence du travail à temps partiel entre les travailleurs externalisés et les travailleurs internes, l'analyse utilise à nouveau un modèle de probabilité linéaire. Le modèle est plus simple que celui utilisé pour estimer les différences de revenus (section 4.3.2), et la variable dépendante est un indicateur binaire du fait qu'un travailleur a travaillé à temps partiel ou non (voir Annexe 4.B).

Les résultats suggèrent également que la différence dans l'incidence du travail à temps partiel chez les agents de nettoyage ne semble pas être volontaire. Le Graphique 4.11 montre l'incidence du travail à temps partiel involontaire entre les agents de nettoyage et les agents de sécurité externalisés en tenant compte des caractéristiques observables. De manière générale, dans les pays de l'OCDE de l'échantillon, la probabilité que les agents de nettoyage externalisés travaillent à temps partiel contre leur gré est supérieure de 7 points de pourcentage. C'est en Italie, en Espagne et au Portugal que cet écart est le plus prononcé pour les agents de nettoyage. Bien qu'il existe une grande hétérogénéité au niveau des pays, il y a en moyenne peu de différences dans l'incidence du travail à temps partiel involontaire pour les agents de sécurité.

Les travailleurs externalisés sont moins susceptibles de participer à des formations

Une théorie expliquant pourquoi les salaires peuvent être plus bas pour les travailleurs externalisés est la mobilité professionnelle limitée. Les travailleurs d'une grande entreprise offrant une diversité de professions ont accès à des réseaux d'emploi et à des formations internes, ce qui peut faciliter leur progression professionnelle vers des postes mieux rémunérés au sein de cette entreprise (Weil, 2014^[14]). L'accès à un éventail de professions, qui exigent des qualifications et des rémunérations de plus en plus élevées, peut suffire pour obtenir des gains salariaux liés à la mobilité professionnelle au cours d'une carrière. Des recherches récentes indiquent que, si cette échelle de progression professionnelle est supprimée à la suite d'une externalisation, les travailleurs qui restent dans l'entreprise donneur d'ordres ont beaucoup plus de difficultés à être promus (Le Moigne, 2020^[53])¹⁶.

Les données nécessaires pour suivre la mobilité professionnelle au sein des entreprises dépassent le cadre de ce chapitre, mais l'analyse peut examiner un mécanisme potentiel : la formation. L'existence d'une échelle professionnelle au sein des entreprises est nécessaire à la mobilité professionnelle, mais en l'absence de formation, elle risque de ne pas être suffisante. La formation permet aux travailleurs d'une entreprise d'accroître leurs compétences et leurs aptitudes, et de concourir pour les emplois les mieux rémunérés au sein de l'entreprise.

Les agents de sécurité et les agents de nettoyage sont légèrement moins susceptibles de recevoir une formation s'ils sont externalisés. Les agents de sécurité, en particulier, voient leur probabilité de formation diminuer si leurs emplois sont externalisés. Cependant, dans de nombreux pays de l'échantillon, les estimations ne sont pas statistiquement significatives (Graphique 4.12, groupe A). Les exceptions sont l'Australie, la Suède et la France, où les probabilités de formation sont les plus réduites lorsque les travailleurs sont externalisés.

Pour les agents de nettoyage, les estimations de la probabilité de formation sont plus précises en raison de la taille plus importante des échantillons, mais la tendance est globalement la même (groupe B). C'est en Australie, en France et au Royaume-Uni que les agents de nettoyage connaissent les plus fortes baisses de probabilité de formation en cas d'externalisation de leur travail. La Norvège et la République slovaque constituent des exceptions notables, car les agents de nettoyage externalisés étaient plus susceptibles de se former, toutes choses égales par ailleurs, et les estimations sont statistiquement significatives.

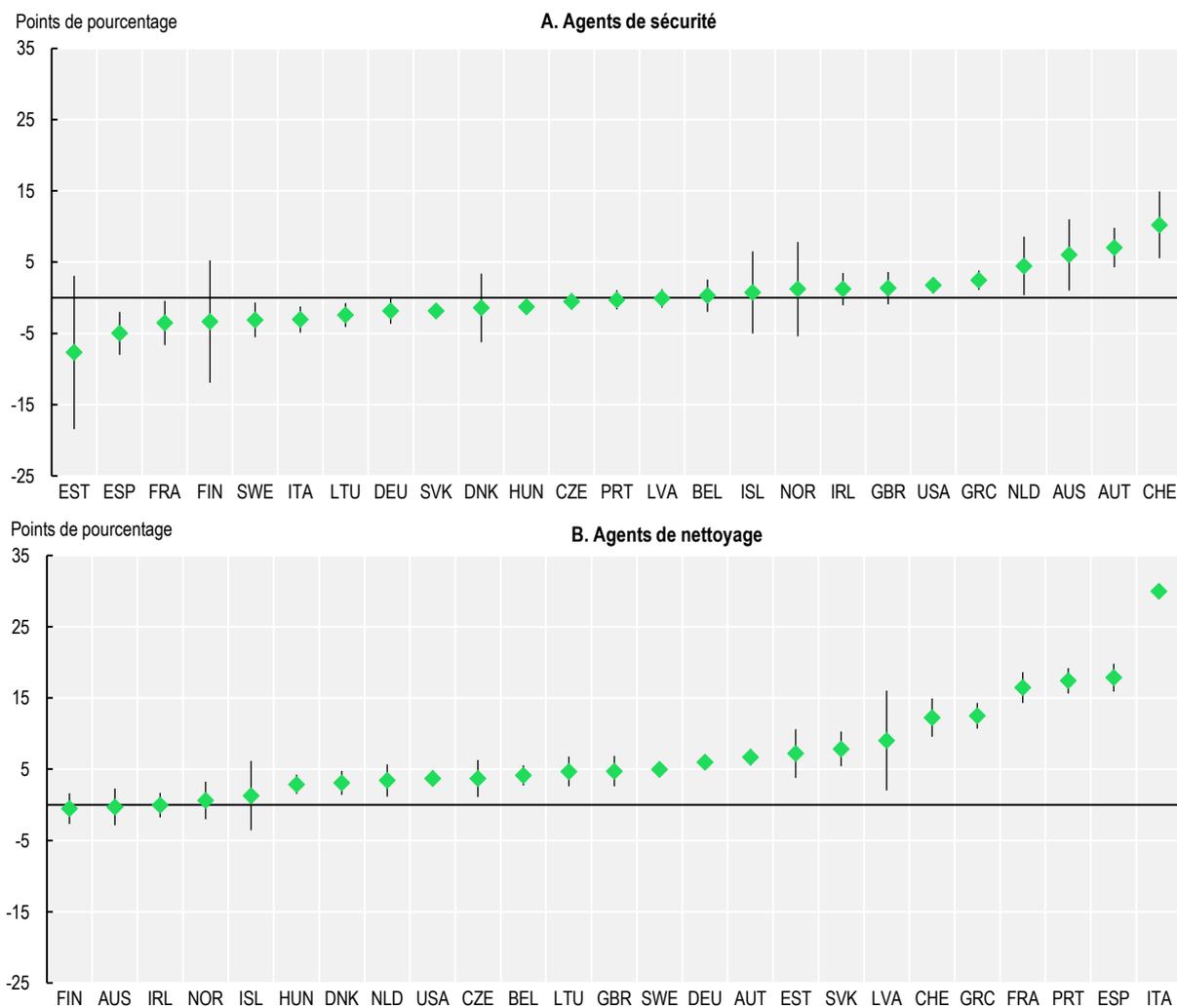
Dans les pays européens de l'OCDE, les travailleurs externalisés sont plus susceptibles de bénéficier d'un contrat à durée indéterminée

Dans l'ensemble de l'OCDE, mais en particulier dans les pays européens de l'OCDE, le fait qu'un travailleur bénéficie d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée est une dimension importante de la qualité de l'emploi. La proportion de contrats à durée déterminée est restée stable dans les pays de l'OCDE au cours de la dernière décennie, même si elle a légèrement augmenté pour les nouvelles embauches (OCDE, 2014^[28]). Une question ouverte, notamment en raison de la flexibilité que l'externalisation offre aux employeurs, est de savoir si les travailleurs externalisés sont plus susceptibles d'avoir un contrat à durée déterminée.

La section précédente a montré que les travailleurs dont l'emploi est externalisé perçoivent des salaires inférieurs. Sur le plan théorique, on ne sait pas très bien ce que cela implique pour d'autres aspects de la qualité de l'emploi. Il est possible que les salaires plus bas des travailleurs externalisés soient le signe d'une baisse générale de la qualité des emplois, notamment d'une plus grande probabilité d'avoir un contrat à durée déterminée. En revanche, des salaires plus bas peuvent être un compromis que les travailleurs acceptent en échange d'un emploi plus sûr sous la forme d'un contrat à durée indéterminée. Dans ce cas, les travailleurs externalisés seraient moins susceptibles d'avoir des contrats à durée déterminée.

Graphique 4.11. Les travailleurs externalisés sont plus susceptibles de travailler à temps partiel contre leur gré

Variation, en points de pourcentage, de la propension marginale à travailler contre son gré à temps partiel, par pays

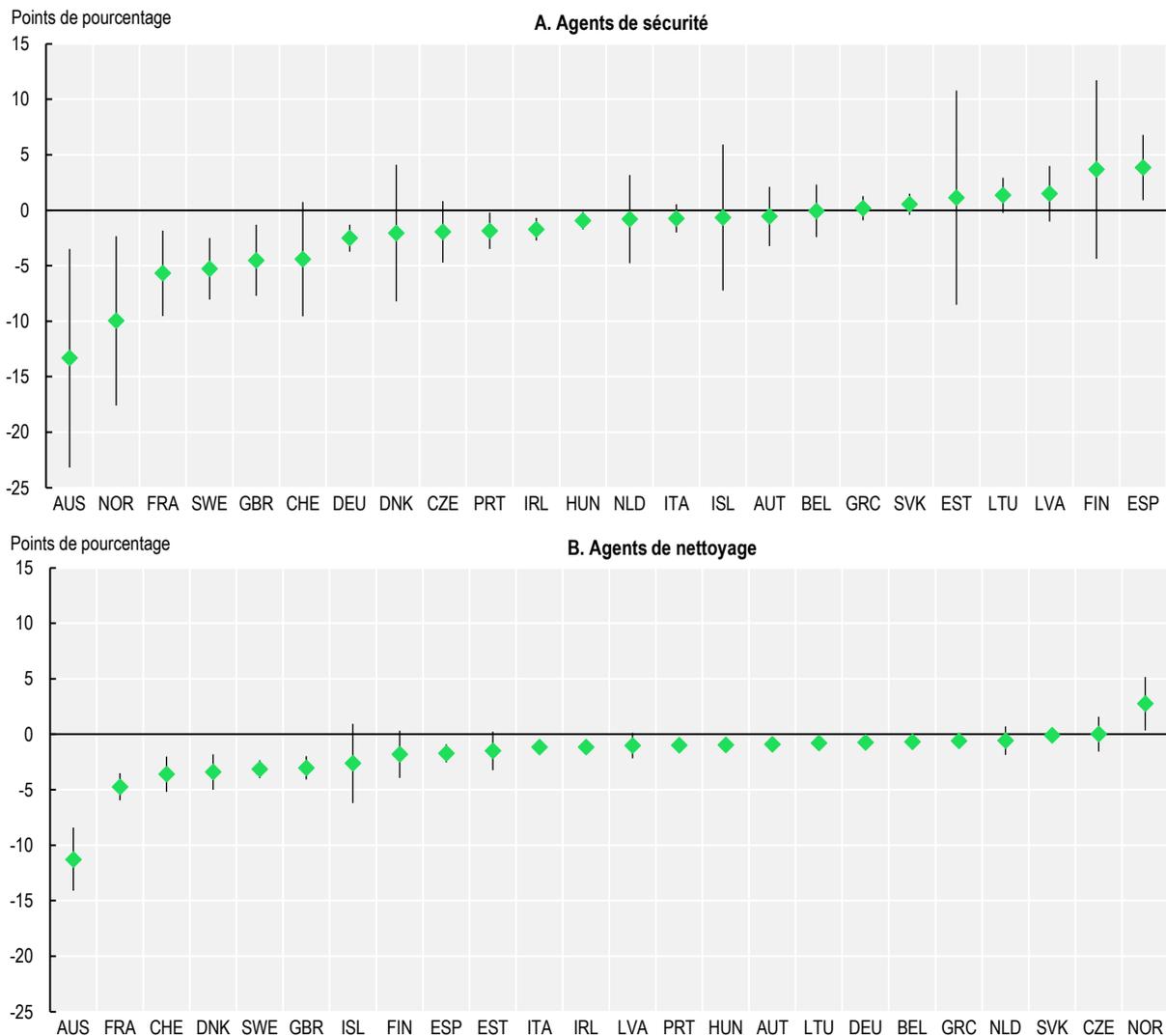


Note : les losanges indiquent la variation en points de pourcentage de la propension marginale à travailler contre son gré à temps partiel à partir d'un modèle de probabilité linéaire. Les lignes verticales indiquent l'intervalle de confiance à 95% des estimations ponctuelles. Les pays européens prennent en compte les agents de sécurité et de nettoyage âgés de 20 à 64 ans sur la période 2011-19. Les travailleurs à temps partiel subi sont les personnes qui travaillent à temps partiel, mais qui souhaiteraient travailler plus d'heures ou ne parviennent pas à obtenir un emploi à temps plein. Les États-Unis prennent en compte les agents de sécurité et de nettoyage âgés de 20 à 64 ans sur la période 2011-19. Les travailleurs sont considérés comme étant à temps partiel pour des raisons économiques s'ils ont travaillé moins de 35 heures par semaine pour des raisons économiques et qu'ils sont disponibles pour un emploi à temps plein. L'Australie prend en compte les agents de sécurité et de nettoyage âgés de 20 à 64 ans sur la période 2001-19. Les travailleurs sont considérés comme étant à temps partiel s'ils ont déclaré avoir travaillé moins de 35 heures par semaine et ne pas parvenir à trouver un travail à temps plein.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis, et enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie.

Graphique 4.12. Les travailleurs externalisés sont moins susceptibles de se former

Variation, en points de pourcentage, de la propension marginale à recevoir une formation en étant externalisé, par pays



Note : les losanges indiquent la variation en points de pourcentage de la propension marginale à se former, à partir d'un modèle de probabilité linéaire sur la propension à se former en cas d'externalisation. Les lignes verticales indiquent l'intervalle de confiance à 95% des estimations ponctuelles. Les pays européens prennent en compte les agents de sécurité et de nettoyage âgés de 20 à 64 ans sur la période 2011-19. Un travailleur a participé à une formation s'il a pris part à un enseignement en dehors du système éducatif formel au cours des quatre dernières semaines. L'Australie prend en compte les agents de sécurité et de nettoyage âgés de 20 à 64 ans sur la période 2001-19. On considère qu'un travailleur a participé à une formation s'il répond « Oui » à la question « Au cours des 12 derniers mois, avez-vous participé à un programme de formation ou d'emploi dans le cadre de votre travail ? ».

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE) pour les pays européens, et enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie.

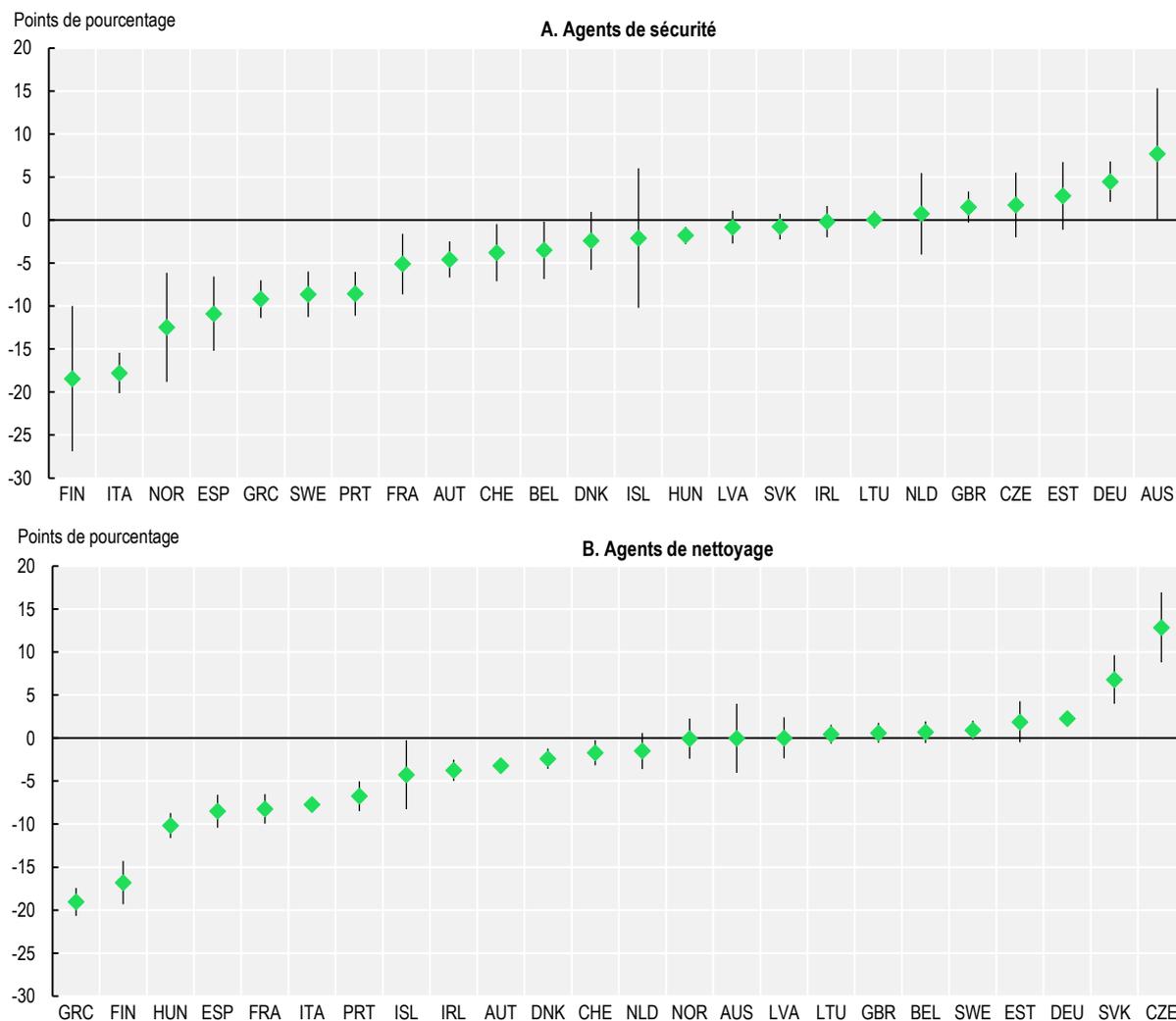
StatLink  <https://stat.link/dbl2ug>

Dans tous les pays de l'OCDE de l'échantillon, les travailleurs externalisés sont un peu moins susceptibles d'avoir un contrat à durée déterminée. Graphique 4.13 représente les coefficients estimés pour chaque pays pour les agents de nettoyage et les agents de sécurité. Comme pour le travail à temps partiel et l'incidence de la formation, les estimations sont le résultat d'un modèle de probabilité linéaire permettant

d'ajuster les différences observables entre les travailleurs externalisés. Pour les agents de sécurité, huit des 17 pays affichent une baisse significative de la probabilité de détenir un contrat à durée déterminée pour les travailleurs externalisés. En République tchèque, en République slovaque et en Allemagne, les agents de sécurité externalisés ont plus de chances d'être formés que leurs homologues non externalisés.

Graphique 4.13. Les travailleurs externalisés sont moins susceptibles d'avoir un contrat à durée déterminée

Variation, en points de pourcentage, de la propension marginale à avoir un contrat à durée déterminée en étant externalisé, par pays



Note : les losanges indiquent la variation en points de pourcentage de la propension marginale à avoir un contrat à durée déterminée à partir d'un modèle de probabilité linéaire. Les lignes verticales indiquent l'intervalle de confiance à 95% des estimations ponctuelles. Les pays européens prennent en compte les agents de sécurité et de nettoyage âgés de 20 à 64 ans sur la période 2011-19. L'Australie prend en compte les agents de sécurité et de nettoyage sur la période 2001-19. Les travailleurs ayant un contrat à durée déterminée comprennent les travailleurs qui ont un contrat à durée déterminée ou un contrat occasionnel.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE) pour les pays européens, et enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie.

Il en va de même pour les agents de nettoyage. Pour tous les pays de l'échantillon (à l'exception du Royaume-Uni, de l'Allemagne, de la République slovaque et de la République tchèque), les agents de nettoyage externalisés ont une probabilité plus faible d'être titulaires d'un contrat à durée déterminée (bien que les différences ne soient pas toujours statistiquement significatives). Contrairement aux agents de sécurité, les coefficients estimés varient beaucoup moins d'un pays à l'autre, la plupart se situant juste en dessous de zéro. En Grèce, en France et en Hongrie, la probabilité pour les agents de nettoyage externalisés d'être titulaires d'un contrat à durée déterminée était inférieure de 5 points de pourcentage par rapport aux travailleurs non externalisés.

4.3.4. L'externalisation, et les deux employeurs qu'elle implique souvent, peut nuire à la santé, à la sécurité et au respect des normes du travail

Les éléments présentés jusqu'à présent dans ce chapitre suggèrent que les entreprises ont recours à l'externalisation, entre autres raisons, pour réduire les coûts de main-d'œuvre. Les mêmes pressions concurrentielles qui incitent les entreprises à externaliser les travailleurs peuvent aboutir à un environnement qui menace la santé et la sécurité au travail.

La structure des relations de travail dans les contrats d'externalisation peut entraîner des accidents du travail plus nombreux. Étant donné que l'entreprise donneur d'ordres n'emploie pas directement les travailleurs externalisés, ils sont susceptibles de travailler dans un environnement inconnu, avec des collègues, des équipements et des machines qui ne leur sont pas familiers (Menegatti, 2015^[62]). Dans ces relations triangulaires, les travailleurs externalisés peuvent également ne pas savoir à qui signaler leurs blessures ou leurs griefs avant qu'il ne soit trop tard (Weil, 2020^[63]). La relation entre les travailleurs et l'entreprise d'accueil étant précaire, les travailleurs externalisés peuvent hésiter à se plaindre de peur de perdre leur emploi, ce qui se traduit par des incidents sous-déclarés (voir Encadré 4.7).

Encadré 4.7. Franchise et santé au travail

En mai 2020, une coalition multinationale de syndicats a déposé une plainte auprès de l'OCDE contre McDonalds pour « harcèlement sexuel systématique ». L'OCDE n'est pas un organe judiciaire, mais ses Principes directeurs de l'intention des entreprises énoncent des principes et des normes non contraignants juridiquement en faveur d'une conduite responsable des entreprises, ainsi qu'une plateforme de médiation et de conciliation pour résoudre les problèmes susceptibles de se présenter. (OCDE, 2011^[64]). La plainte allègue que, dans l'ensemble des pays de l'OCDE, les employées de la multinationale ont été soumises à un harcèlement systématique allant de commentaires sexistes à des agressions physiques (Zerouali, 2020^[65]).

Il est probable que le modèle de la franchise joue un rôle dans le harcèlement présumé. Le franchiseur, qui exerce souvent un contrôle sur les employés et certains aspects de leur environnement de travail, est souvent en mesure de rejeter la responsabilité du non-respect des règles sur les franchisés, qui sont légalement les employeurs. Par exemple, en France, il n'est pas obligatoire pour les entreprises de moins de 300 salariés d'avoir une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), qui est chargée de contribuer à assurer la santé et la sécurité des salariés de l'entreprise. De nombreuses enseignes franchisées comptent collectivement plus de 300 employés, mais comme elles sont fractionnées en franchisés indépendants, chacun étant une entité juridique distincte, il est peu probable que la plupart des employés soient couverts par une CSSCT. Il a en effet été constaté que les seuils réglementaires, en particulier en ce qui concerne les obligations en matière de santé, ont une incidence sur la distribution de la taille des entreprises en France. (Garicano, Lelarge et Van Reenen, 2016^[66]).

Les pays de l'OCDE adoptent différentes approches pour s'assurer que les réglementations en matière de sécurité et de santé au travail couvrent toutes les modalités de travail. Par exemple, les lois australiennes harmonisées sur la santé et la sécurité au travail imposent une obligation légale à « une personne menant une activité ou une entreprise », plutôt qu'à un « employeur ». (Jhonstone et Stewart, 2015^[67]). En font partie « les employeurs, les principaux sous-traitants, les prestataires de soins de santé, les franchiseurs et l'État ». En outre, le devoir de diligence est dû aux « travailleurs », plutôt qu'aux « employés ». Par conséquent, tout travailleur affecté à l'activité ou à l'entreprise de cette personne sera protégé, y compris les sous-traitants et les travailleurs externes. Cette politique est conforme à la suggestion de Weil (2020^[63]) selon laquelle le moyen le plus efficace de prévenir les accidents du travail chez les travailleurs externalisés est d'attacher la responsabilité au travail lui-même, plutôt que de l'attacher à l'employeur avec lequel un travailleur a un contrat.

4.4. Conclusions

Ce chapitre a décrit les tendances de l'externalisation nationale, et examiné certaines de ses implications pour les marchés du travail de l'OCDE et la qualité de l'emploi des professions faiblement rémunérés. L'externalisation nationale, ou la sous-traitance de sa main-d'œuvre par une entreprise à des entreprises tierces, augmente sur les marchés de l'emploi faiblement rémunéré. La crise du COVID-19 non seulement n'a pas freiné cette tendance, mais elle pourrait même avoir joué un rôle d'accélérateur. Les implications de l'externalisation nationale pour les marchés du travail et la qualité des emplois dans les pays de l'OCDE sont source à la fois d'optimisme et d'inquiétude.

Il ressort de l'analyse présentée dans ce chapitre et de recherches universitaires récentes que l'externalisation nationale peut donner lieu à une plus grande inégalité des revenus. Les résultats présentés dans ce chapitre, ainsi qu'un corpus croissant de publications universitaires, donnent à penser qu'il existe, pour une partie au moins des emplois externalisés, de réels désavantages en termes de rémunération. Il importe de rappeler que les résultats présentés dans ce document concernent uniquement les agents de nettoyage et de sécurité. Les recherches universitaires confirment généralement ces résultats, mais les étendent à un ensemble plus large de professions faiblement rémunérées. Des recherches supplémentaires sont nécessaires pour déterminer si ces résultats s'appliquent à un ensemble plus large de professions, y compris les professions à rémunération élevée, et aux travailleurs qui restent dans l'entreprise donneur d'ordres après l'externalisation de certaines professions. L'élargissement des types de travailleurs potentiellement touchés par l'externalisation permettra également de déterminer l'impact total de l'externalisation sur l'inégalité croissante des revenus.

De toute évidence, l'externalisation de certains emplois nationaux répond à des besoins pratiques et légitimes des entreprises. Cependant, à l'exception de quelques études récentes sur la France mises en évidence dans ce chapitre, les gains de productivité résultant de l'externalisation doivent encore être confirmés empiriquement et justifient des recherches supplémentaires.

Si les chercheurs s'intéressent de plus en plus à l'incidence et aux implications de l'externalisation nationale, ce sujet a été relativement peu pris en compte par les décideurs ces dernières années. Cela peut s'expliquer en partie par le fait qu'il s'agit d'un concept difficile à mesurer. Certaines mesures peuvent toutefois permettre aux marchés du travail de l'OCDE de profiter de gains de productivité tout en permettant aux travailleurs concernés de bénéficier des avantages qui en résultent.

L'un des domaines à étudier concerne les conditions d'emploi des salariés qui changent d'entreprise. Par exemple, en vertu d'une directive de l'UE, lorsqu'une entreprise transfère des salariés vers une autre entreprise à la suite d'un transfert, d'une fusion, d'une cession ou d'une prise de contrôle, il existe une obligation légale de maintenir les salaires, les conditions de travail et les conventions collectives des travailleurs concernés. (Directive du Conseil de l'UE, 2001^[68]). Reste à savoir si cette directive de l'UE est applicable dans le cas de transfert d'employés dans le cadre d'une externalisation, et combien de temps

dure en pratique le maintien des conditions d'emploi, et dépend souvent de la qualification ou non de l'externalisation en tant que transfert. En outre, une entreprise peut toujours restructurer ses activités, supprimer certains emplois et recourir à des services externalisés fournis par différents personnels embauchés par une entreprise sous-traitante, échappant ainsi aux obligations imposées par la directive de l'UE. En pratique, les résultats empiriques présentés dans ce chapitre montrent que les agents de nettoyage et de sécurité externalisés ont des revenus inférieurs, et les publications universitaires tendent à indiquer que les niveaux de rémunération des travailleurs qui occupent des emplois sous-traités ne se maintiennent pas à leurs niveaux antérieurs (du moins pas très longtemps).

Autre domaine d'action qui mérite un examen plus approfondi : la législation du travail qui définit la notion d'employeur et les responsabilités qui incombent aux différentes entités qui emploient des travailleurs. Cela devient particulièrement difficile lorsque trois parties sont concernées. Il existe de nombreux travaux sur la réglementation du travail en intérim (OCDE, 2014^[28]) qui peuvent également être pertinents pour l'externalisation. En Australie, par exemple, les lois sur la santé et la sécurité au travail imposent aux entrepreneurs donneurs d'ordre et aux personnes chargées de la gestion et du contrôle des lieux de travail des obligations qui ne sont pas transférables. Dans les pays anglophones, les débats relatifs à l'externalisation portent souvent sur l'idée de créer un statut d'employeur conjoint, dans lequel l'entreprise donneur d'ordres et l'entreprise sous-traitante seraient considérées comme les employeurs légaux des travailleurs en sous-traitance (OCDE, 2019^[29]). Les implications de ces politiques pour l'externalisation restent toutefois incertaines.

Les discussions futures sur l'action à mener doivent aussi s'attacher au rôle joué par les conventions collectives. De nombreux pays européens de l'OCDE s'appuient sur des accords sectoriels, mais il est souvent difficile de savoir quel accord s'applique aux personnes occupant des emplois externalisés. Par exemple, si une entreprise manufacturière décide d'avoir recours à des agents de sécurité employés par une entreprise de sécurité, ces agents sont-ils couverts par la convention collective du secteur manufacturier, ou par celle du secteur des services de soutien ? La réglementation du travail en intérim pourrait fournir un modèle plus générale pour l'externalisation nationale. Aux Pays-Bas, par exemple, la rémunération des travailleurs intérimaires et de certains autres sous-traitants sur site doit être conforme à la convention collective de l'entreprise donneur d'ordres pour des emplois similaires (de Graaf-Zijl, Scheer et Bolhaar, 2018^[69]). En outre, dans un certain nombre de pays de l'OCDE, la convention collective qui s'applique aux travailleurs intérimaires est celle qui prévoit les dispositions les plus favorables à leur égard (OCDE, 2014^[28]). Des dispositions similaires pourraient être prises pour permettre aux travailleurs en sous-traitance d'accéder aux possibilités de formation et d'emploi offertes au sein de l'entreprise cliente.

Il faut tenir compte du niveau auquel intervient la négociation collective. L'Australie a mis en place une forme de réglementation des salaires par le biais du système « Modern Awards », qui combine les salaires minimums par profession et les salaires minimums par secteur (OCDE, 2019^[70]). Ce chapitre fait apparaître que, quels que soient le pays et le système de négociation collective considérés, l'externalisation entraîne de plus faibles salaires pour les travailleurs en sous-traitance. Toutefois, les conventions collectives sectorielles ou nationales pourraient tenir compte de certains salaires intersectoriels par profession, en particulier pour celles qui concernent la quasi-totalité des secteurs. Cela pourrait empêcher les décisions d'externalisation qui n'ont aucun effet positif sur la productivité mais dont le seul but est d'exploiter différents niveaux de salaire pour une même profession dans différents secteurs où les tâches exécutées sont essentiellement les mêmes.

Les effets de la législation sur la protection de l'emploi sur la fréquence de l'externalisation nationale restent une question ouverte pour de futures recherches. Ce chapitre montre que les agents de nettoyage et les agents de sécurité externalisés sont plus susceptibles d'être employés dans le cadre de contrats à durée indéterminée. Dans les pays où les règles régissant les licenciements de travailleurs sous contrat à durée indéterminée sont strictes ou coûteuses, une interprétation possible de ce résultat est que les entreprises peuvent préférer externaliser des professions qui ne sont pas essentielles à l'activité principale de l'entreprise, mais dont les services sont en permanence requis, parce que la résiliation d'un contrat de

services est plus simple et moins risquée que la rupture d'un contrat de travail¹⁷. Cette interprétation n'est pas confirmée dans le chapitre, mais elle permet de souligner la nécessité d'approfondir les recherches sur l'interaction entre la législation de protection de l'emploi et l'externalisation nationale.

Enfin, il est primordial d'améliorer la collecte de données pour identifier l'incidence et la diversité des relations d'emploi tripartites. Actuellement, les agences statistiques s'efforcent d'identifier les emplois des agences d'intérim et certains types d'emplois indépendants à des fréquences irrégulières. Ce chapitre soutient que le phénomène de l'externalisation nationale est beaucoup plus étendu et qu'une meilleure collecte de données permettrait de confirmer son ampleur dans un plus grand nombre de secteurs et de professions.

Références

- Abowd, J., F. Kramarz et D. Margolis (1999), « High Wage Workers and High Wage Firms », [36]
Econometrica, vol. 67/2, pp. 251-333, <http://dx.doi.org/10.1111/1.468-0262.00020>.
- Abraham, K. et S. Taylor (1996), « Firms' Use of Outside Contractors: Theory and Evidence », [19]
Journal of Labor Economics, vol. 14/3, <http://dx.doi.org/10.1086/209816> (consulté le 3 juillet 2019).
- Autor, D. (2001), « Why Do Temporary Help Firms Provide Free General Skills Training? », [11]
The Quarterly Journal of Economics, vol. 116/4, pp. 1409-1448,
<http://dx.doi.org/10.1162/003355301753265615>.
- Bartel, A., S. Lach et N. Sicherman (2012), « Technological Change and the Make-or-Buy [20]
Decision », *Journal of Law, Economics, and Organization*, vol. 30/1, pp. 165-192,
<http://dx.doi.org/10.1093/jleo/ews035>.
- Barth, E. et al. (2016), « It's Where You Work: Increases in the Dispersion of Earnings across [56]
Establishments and Individuals in the United States », *Journal of Labor Economics*,
vol. 34/S2, pp. S67-S97, <http://dx.doi.org/10.1086/684045>.
- Bergeaud, A. et al. (2020), « Technological Change and Domestic Outsourcing », [35]
Working Paper,
https://cms27.github.io/research/TechnicalChangeDomesticOutsourcing_BMMS_2020.pdf.
- Berlingieri, G. (2013), « Outsourcing and the Rise in Services », [45]
Working Paper,
<http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp1199.pdf> (consulté le 25 février 2019).
- Bernhardt, A. et al. (2016), « Domestic Outsourcing in the U.S.: A Research Agenda to Assess [21]
Trends and Effects on Job Quality », *IRLE Working Paper*, n° 102-16, Institute for Research
on Labor and Employment, <https://www.irle.berkeley.edu/files/2016/Domestic-Outsourcing-in-the-US.pdf> (consulté le 7 février 2019).
- Bilal, A. et H. Lhuillier (2020), « Outsourcing, Inequality and Aggregate Output », [5]
Working Paper,
<https://drive.google.com/file/d/1hqW5FFkGqqd0lZdHti4QlvTm6fLdqZvB/view> (consulté le 24 janvier 2021).
- Breza, E., S. Kaur et Y. Shamdasani (2017), « The Morale Effects of Pay Inequality », [39]
The Quarterly Journal of Economics, vol. 133/2, pp. 611-663, <http://dx.doi.org/10.1093/qje/qjx041>.
- Callaci, B. (2018), « Control without responsibility: The legal creation of franchising 1960-1980 », [3]
Working Paper Series, n° December 2018, Washington Center for Equitable Growth,
<https://equitablegrowth.org/working-papers/control-without-responsibility-the-legal-creation-of-franchising-1960-1980/> (consulté le 25 juin 2019).
- Card, D., J. Heining et P. Kline (2013), « Workplace Heterogeneity and the Rise of West German [37]
Wage Inequality », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 128/3, pp. 967-1015,
<http://dx.doi.org/10.1093/qje/qjt006>.
- Chernozhukov, V., I. Fernández-Val et B. Melly (2013), « Inference on Counterfactual [54]
Distributions », *Econometrica*, vol. 81/6, pp. 2205-2268, <http://dx.doi.org/10.3982/ecta10582>.

- Cooper, Z., F. Scott Morton et N. Shekita (2020), « Surprise! Out-of-Network Billing for Emergency Care in the United States », *Journal of Political Economy*, vol. 128/9, pp. 3626-3677, <http://dx.doi.org/10.1086/708819>. [26]
- Cortes, G. et A. Salvatori (2019), « Delving into the demand side: Changes in workplace specialization and job polarization », *Labour Economics*, vol. 57, pp. 164-176, <http://dx.doi.org/10.1016/j.labeco.2019.02.004>. [49]
- Criscuolo, C. et al. (2020), « Workforce composition, productivity and pay: The role of firms in wage inequality », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 241, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/0830227e-en>. [58]
- de Graaf-Zijl, M., B. Scheer et J. Bolhaar (2018), « Netherlands: non-standard work and social protection », dans *The Future of Social Protection : What works for non-standard workers?*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264306943-10-en>. [69]
- Dey, M., S. Houseman et A. Polivka (2012), « Manufacturers' Outsourcing to Staffing Services », *ILR Review*, vol. 65/3, pp. 533-559, <http://dx.doi.org/10.1177/001979391206500303>. [46]
- Directive du Conseil de l'UE (2001), *concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements*, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2001/23/oj?locale=fr>. [68]
- Drenik, A. et al. (2020), « Paying Outsourced Labor: Direct Evidence from Linked Temp Agency-Worker-Client Data », *Working Paper*, https://eml.berkeley.edu/~schoefer/schoefer_files/Temp_Argentina_REStat_accepted.pdf (consulté le 4 octobre 2020). [13]
- Drzensky, F. et M. Heinz (2015), « The Hidden Costs of Downsizing », *The Economic Journal*, vol. 126/598, pp. 2324-2341, <http://dx.doi.org/10.1111/eoj.12216>. [41]
- Dube, A. (2019), « Minimum Wages and the Distribution of Family Incomes », *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 11/4, pp. 268-304, <http://dx.doi.org/10.1257/app.20170085>. [55]
- Dube, A., L. Giuliano et J. Leonard (2019), « Fairness and Frictions: The Impact of Unequal Raises on Quit Behavior », *American Economic Review*, vol. 109/2, pp. 620-663, <http://dx.doi.org/10.1257/aer.20160232>. [40]
- Dube, A. et E. Kaplan (2010), « Does Outsourcing Reduce Wages in the Low-Wage Service Occupations? Evidence from Janitors and Guards », *ILR Review*, vol. 63/2, pp. 287-306, <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/ilrreview> (consulté le 7 février 2019). [6]
- Ewing, J. et G. Abdul (2020), « Europe's Strong Labor Laws Aren't a Guarantee for Lower-Wage Workers », *The New York Times*, <https://www.nytimes.com/2020/04/29/business/europe-low-income-workers-coronavirus.html?action=click&module=Top%20Stories&pgtype=Homepage> (consulté le 4 octobre 2020). [75]
- Firpo, S., N. Fortin et T. Lemieux (2009), « Unconditional Quantile Regressions », *Econometrica*, vol. 77/3, pp. 953-973, <http://dx.doi.org/10.3982/ecta6822>. [71]

- Freedman, M. et R. Kosová (2014), « Agency and compensation: Evidence from the hotel industry », *Journal of Law, Economics, and Organization*, vol. 30/1, pp. 72-103, <http://dx.doi.org/10.1093/jleo/ews027>. [8]
- Garicano, L., C. Lelarge et J. Van Reenen (2016), « Firm Size Distortions and the Productivity Distribution: Evidence from France », *American Economic Review*, vol. 106/11, pp. 3439-3479, <http://dx.doi.org/10.1257/aer.20130232>. [66]
- Goldschmidt, D. et J. Schmieder (2017), « The Rise of Domestic Outsourcing and the Evolution of the German Wage Structure », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 132/3, pp. 1165-1217, <http://dx.doi.org/10.1093/qje/qjx008>. [7]
- Griffith, K. (2019), « An Empirical Study of Fast-Food Franchising Contracts: Towards a New 'Intermediary' Theory of Joint Employment », *Washington Law Review*, vol. 94/1, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3363841 (consulté le 28 juin 2019). [22]
- Haltiwanger, J. et J. Spletzer (2020), *Between Firm Changes in Earnings Inequality: The Dominant Role of Industry Effects*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <http://dx.doi.org/10.3386/w26786>. [59]
- Handwerker, E. et J. Spletzer (2016), *The Role of Establishments and the Concentration of Occupations in Wage Inequality*, Emerald Group Publishing Ltd., <http://dx.doi.org/10.1108/S0147-91212016000043013>. [48]
- Hart, O. (2017), « Incomplete Contracts and Control », *American Economic Review*, vol. 107/7, pp. 1731-1752, <http://dx.doi.org/10.1257/aer.107.7.1731>. [32]
- Hathaway, I. et M. Muro (2016), *Tracking the gig economy: New numbers*, Metropolitan Policy Program, The Brookings Institution, <https://www.brookings.edu/research/tracking-the-gig-economy-new-numbers/> (consulté le 18 février 2021). [34]
- Heinz, M. et al. (2020), « Measuring the Indirect Effects of Adverse Employer Behaviour on Worker Productivity: a field Experiment », *The Economic Journal*, vol. 130/632, pp. 2546-2568, <http://dx.doi.org/10.1093/ej/ueaa038>. [42]
- Houseman, S. (2014), « Temporary agency work », *IZA World of Labor 2014*, n° 27, <http://dx.doi.org/10.15185/izawol.27>. [2]
- Houseman, S. (2001), « Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 55/1, p. 149, <http://dx.doi.org/10.2307/2696191>. [31]
- Irwin, N. (2017), « To Understand Rising Inequality, Consider the Janitors at Two Top Companies, Then and Now », *The New York Times*, <https://www.nytimes.com/2017/09/03/upshot/to-understand-rising-inequality-consider-the-janitors-at-two-top-companies-then-and-now.html> (consulté le 21 mars 2019). [74]
- Jahn, E. et M. Rosholm (2014), « Looking beyond the bridge: The effect of temporary agency employment on labor market outcomes », *European Economic Review*, vol. 65, pp. 108-125, <http://dx.doi.org/10.1016/j.euroecorev.2013.11.001>. [12]
- Jaimovich, N. et H. Siu (2020), « Job Polarization and Jobless Recoveries », *The Review of Economics and Statistics*, vol. 102/1, pp. 129-147, http://dx.doi.org/10.1162/rest_a_00875. [50]

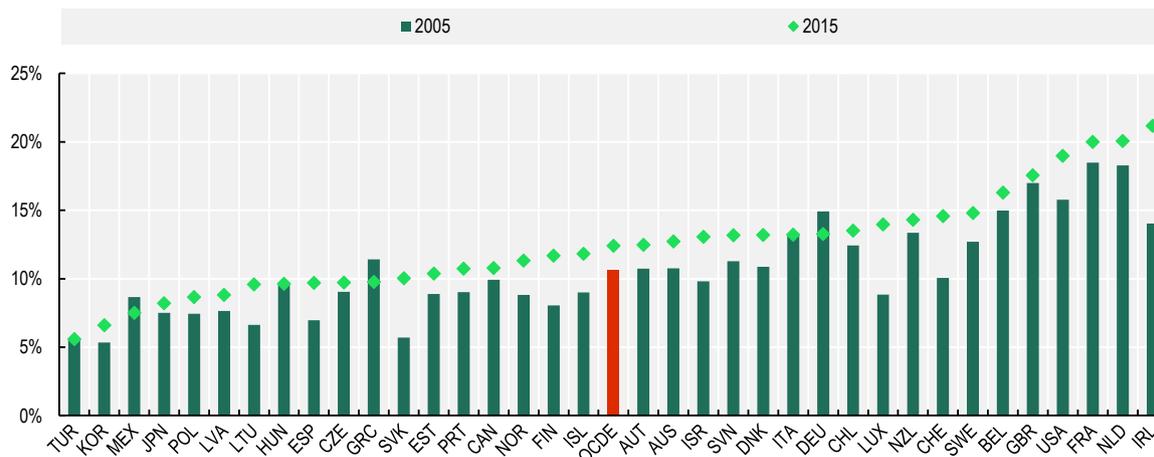
- Jhonstone, R. et A. Stewart (2015), « Swimming against the tide? Australian labor regulation and the fissured workplace », *Comparative labor law and policy journal*, vol. 37/1. [67]
- Ji, M. et D. Weil (2015), « The Impact of Franchising on Labor Standards Compliance », *ILR Review*, vol. 68/5, pp. 977-1006, <http://dx.doi.org/10.1177/0019793915586384>. [9]
- Koenker, R. et G. Bassett (1978), « Regression Quantiles », *Econometrica*, vol. 46/1, p. 33, <http://dx.doi.org/10.2307/1913643>. [72]
- Krueger, A. (1991), « Ownership, Agency, and Wages: An Examination of Franchising in the Fast Food Industry », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 106/1, pp. 75-101, <http://dx.doi.org/10.2307/2937907>. [10]
- Krueger, A. et O. Ashenfelter (2018), « Theory and evidence on employer collusion in the franchise sector », National Bureau of Economic Research, <http://dx.doi.org/10.3386/w24831>. [44]
- Lafontaine, F. et M. Slade (2007), « Vertical Integration and Firm Boundaries: The Evidence », *Journal of Economic Literature*, vol. 45/3, pp. 629-685, <http://dx.doi.org/10.1257/jel.45.3.629>. [23]
- Le Moigne, M. (2020), « Exploring the “Fissured workplace”: Internal job ladders’ fragmentation and its effect on plants and workers », *Working Paper*, Princeton University, https://static1.squarespace.com/static/5e602f3745d8bd07cce443c0/t/603cac2f5312d854ac257d95/1614588982617/JMP_032021.pdf. [53]
- Menegatti, E. (2015), « Mending the fissured workplace: The solutions provided by Italian law », *Comparative Labor Law & Policy Journal*, vol. 37/1. [62]
- Milanez, A. et B. Bratta (2019), « Taxation and the future of work: How tax systems influence choice of employment form », *Documents de travail de l’OCDE sur la fiscalité*, n° 41, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/20f7164a-en>. [43]
- OCDE (2020), « COVID-19 : d’une crise sanitaire à une crise de l’emploi », dans *Perspectives de l’emploi de l’OCDE 2020 : Crise du COVID-19 et protection des travailleurs*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/d148948f-fr>. [1]
- OCDE (2020), « Évolution récente de la législation sur la protection de l’emploi », dans *Perspectives de l’emploi de l’OCDE 2020 : Crise du COVID-19 et protection des travailleurs*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/5f36e941-fr>. [17]
- OCDE (2019), « La contribution de la négociation collective au bon fonctionnement du marché du travail », dans *Perspectives de l’emploi de l’OCDE 2018*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/205db03e-fr>. [38]
- OCDE (2019), « L’avenir du travail : de nouvelles données sur la stabilité de l’emploi, le sous-emploi et l’accès à des emplois de qualité », dans *Perspectives de l’emploi de l’OCDE 2019 : L’avenir du travail*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/f96dc7fe-fr>. [61]
- OCDE (2019), « Ne laisser personne de côté : la protection sociale face à l’évolution constante du marché du travail », dans *Perspectives de l’emploi de l’OCDE 2019 : L’avenir du travail*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/cdfbc09d-fr>. [30]
- OCDE (2019), *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/1fd2da34-en>. [70]

- OCDE (2019), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019 : L'avenir du travail*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/b7e9e205-fr>. [77]
- OCDE (2019), *Policy Responses to New Forms of Work*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/0763f1b7-en>. [18]
- OCDE (2019), « Réglementation du marché du travail 4.0 : protéger les travailleurs dans un monde du travail en mutation », dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019 : L'avenir du travail*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/4e6b9d97-fr>. [29]
- OCDE (2017), « Better mobilising Australia's underutilised labour resources », dans *Connecting People with Jobs : Key Issues for Raising Labour Market Participation in Australia*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264269637-6-en>. [25]
- OCDE (2014), « Emploi non régulier, sécurité de l'emploi et clivage du marché du travail », dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-7-fr. [28]
- OCDE (2013), « Protéger l'emploi, renforcer la flexibilité : un nouveau regard sur la législation sur la protection de l'emploi », dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-6-fr. [16]
- OCDE (2011), *Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*, Éditions OCDE, Paris, <https://dx.doi.org/10.1787/9789264115439-fr>. [64]
- OCDE (2007), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2007*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2007-fr. [78]
- OCDE (2002), « Prendre la mesure du travail temporaire », dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2002*, Éditions OCDE, Paris, https://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2002-5-fr. [15]
- OMC (2019), *Rapport sur le commerce mondial 2019 : L'avenir du commerce des services*, Organisation mondiale du commerce, Genève, https://www.wto.org/french/res_f/booksp_f/00_wtr19_f.pdf. [76]
- Rogers, B. (2020), « The Law and Political Economy of Workplace Technological Change », *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review*, vol. 55/2, <https://harvardcrcl.org/wp-content/uploads/sites/10/2020/10/Rogers.pdf>. [33]
- Schwörer, T. (2012), « Offshoring, domestic outsourcing and productivity: evidence for a number of European countries », *Review of World Economics*, vol. 149/1, pp. 131-149, <http://dx.doi.org/10.1007/s10290-012-0139-9>. [52]
- Shenker, J. (2020), *Death at Justice: the story of Emanuel Gomes*, <https://members.tortoisemedia.com/2020/07/06/the-reckoning-death-at-the-ministry/content.html> (consulté le 4 octobre 2020). [73]
- Song, J. et al. (2019), « Firming Up Inequality », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 134/1, pp. 1-50, <http://dx.doi.org/10.1093/qje/qjy025>. [57]
- U.S. Census Bureau (2016), *Economic Census: Core Business Statistics Series, 2012: Franchise Status for Selected Industries and States: 2012*, <http://www2.census.gov/econ2012/EC/sector00/EC1200CFRA1.zip> (consulté le 22 février 2021). [24]

- Wakabayashi, D. (2019), « Google's Shadow Work Force: Temps Who Outnumber Full-Time Employees », *The New York Times*, <https://www.nytimes.com/2019/05/28/technology/google-temp-workers.html>. [27]
- Weber, L. (2017), « Some of the World's Largest Employers No Longer Sell Things, They Rent Workers », *The Wall Street Journal*, <https://www.wsj.com/articles/some-of-the-worlds-largest-employers-no-longer-sell-things-they-rent-workers-1514479580>. [4]
- Weil, D. (2020), « The Future of Occupational Safety and Health Protection in a Fissured Economy », *American Journal of Public Health*, vol. 110/5, pp. 640-641, <http://dx.doi.org/10.2105/ajph.2019.305550>. [63]
- Weil, D. (2019), « Understanding the Present and Future of Work in the Fissured Workplace Context », *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, vol. 5/5, p. 147, <http://dx.doi.org/10.7758/rsf.2019.5.5.08>. [47]
- Weil, D. (2014), *The fissured workplace: why work became so bad for so many and what can be done to improve it*, Harvard University Press. [14]
- Wilmers, N. et C. Aeppli (2021), « Consolidated Advantage: New Organizational Dynamics of Wage Inequality », n° 030921, Washington Center for Equitable Growth, Washington, D.C., <https://equitablegrowth.org/working-papers/consolidated-advantage-new-organizational-dynamics-of-wage-inequality/> (consulté le 15 avril 2021). [60]
- Winkler, D. (2010), « Services Offshoring and its Impact on Productivity and Employment: Evidence from Germany, 1995-2006 », *The World Economy*, vol. 33/12, pp. 1672-1701, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1467-9701.2010.01269.x>. [51]
- Zerouali, K. (2020), « Comment McDonald's organise son irresponsabilité », *MediaPart*, <https://www.mediapart.fr/journal/france/121020/comment-mcdonald-s-organise-son-irresponsabilite?onglet=full>. [65]

Annexe 4.A. Graphiques supplémentaires

Graphique d'annexe 4.A.1. Proportion de consommation intermédiaire dépensée dans d'autres services aux entreprises, 2005 et 2015



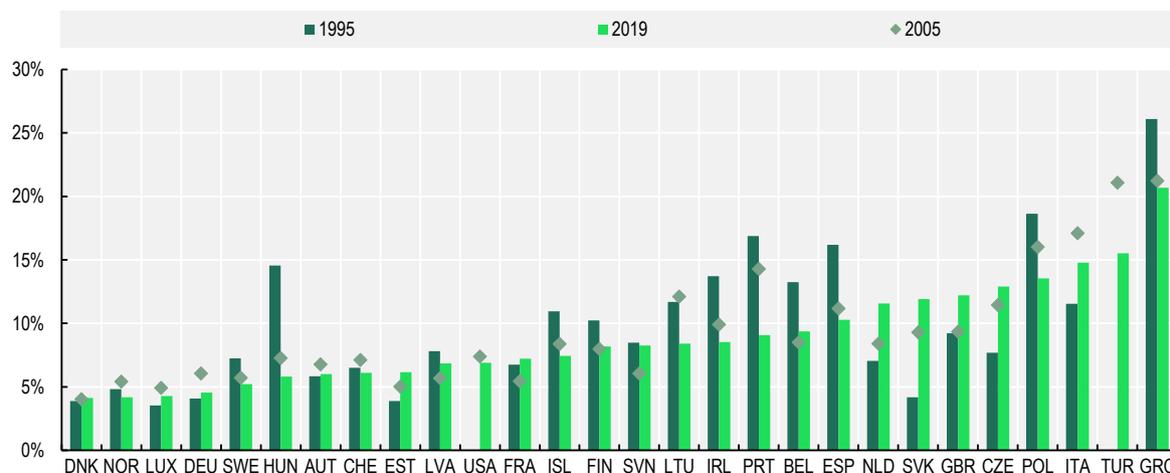
Note : La moyenne de l'OCDE est la moyenne non pondérée et exclut la Colombie.

Source : Analyse structurelle OCDE STAN (éd. 2020).

StatLink  <https://stat.link/qm78sk>

Graphique d'annexe 4.A.2. Le travail indépendant est en légère baisse aux États-Unis et dans les pays européens de l'OCDE

Emploi indépendant en pourcentage de l'emploi total, 1995, 2005 et 2019

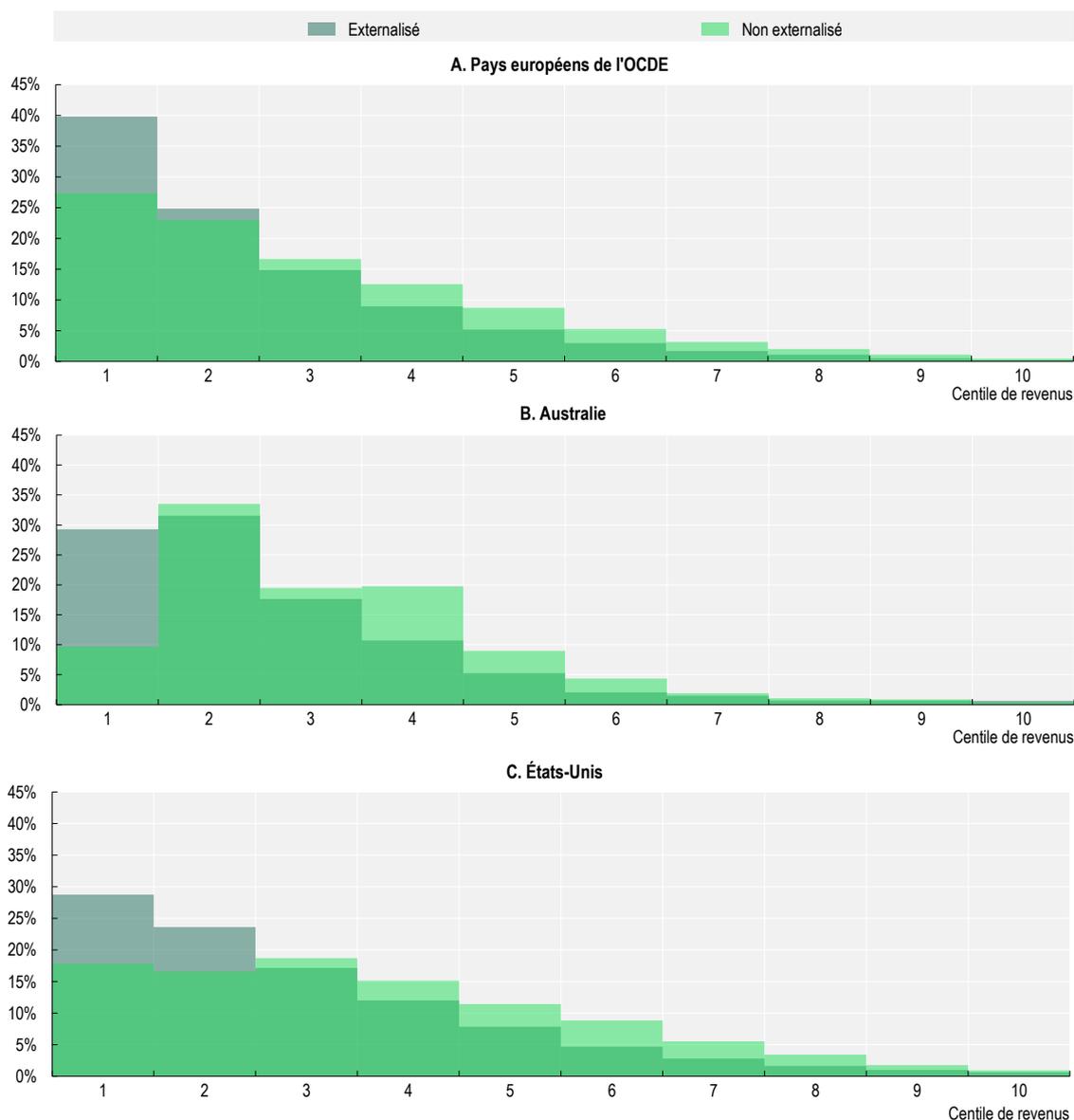


Note : L'année 1995 renvoie à 1996 pour la Hongrie, la Slovaquie et la Suisse, à 1997 pour la République tchèque, l'Estonie, et la Pologne, et à 1998 pour l'Autriche, la Lettonie, la Lituanie et la République slovaque. L'année 2005 renvoie à 2006 pour la Turquie. L'année 2019 renvoie à 2017 pour les États-Unis et les séries sur les sous-traitants indépendants.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Current Population Survey (CPS) - février 2005 et supplément de mai 2017 sur les emplois précaires et atypiques pour les États-Unis.

StatLink  <https://stat.link/3t50qy>

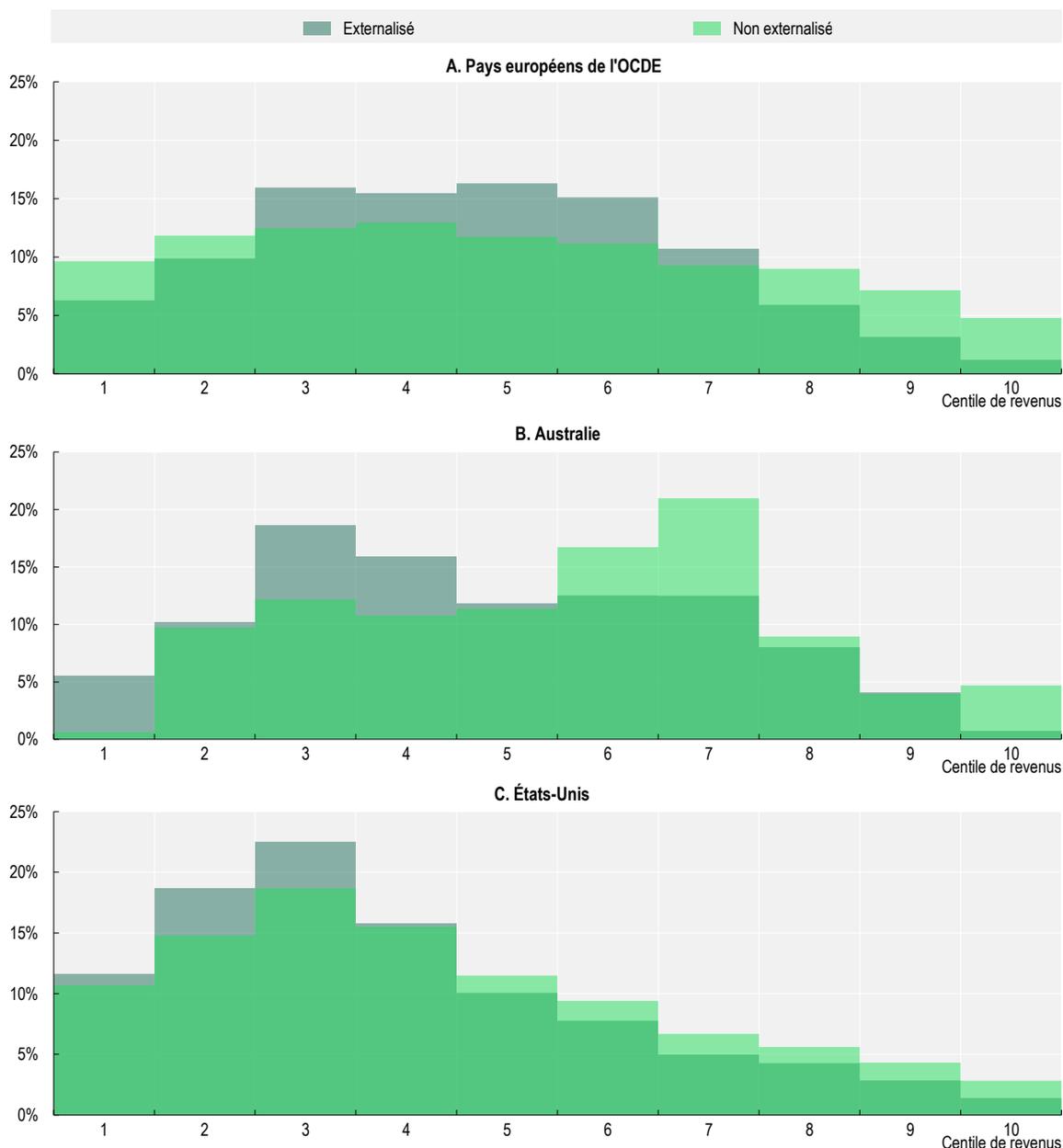
Graphique d'annexe 4.A.3. Répartition des revenus des agents de nettoyage, selon l'affectation d'externalisation



Note : Le groupe A est composé d'agents de nettoyage âgés de 20 à 64 ans (définis par le code 911 ou 515 de la CITP-08, respectivement « Aides de ménage et agents d'entretien à domicile et dans les hôtels et bureaux » et « Intendants, gouvernantes et concierges ») dans les pays européens de l'OCDE (à l'exclusion de la Turquie et y compris l'Islande) au cours des années 2011-18. Les agents de nettoyage sont externalisés s'ils travaillent dans le secteur N « Activités de services administratifs et de soutien » de la NACE Rév. 2. Le groupe B est constitué d'agents de nettoyage employés âgés de 20 à 64 ans au cours de la période 2001-19 et ayant déclaré que leur principale profession était celle d'Agents de nettoyage et blanchisseurs (code 81 de l'ANZSCO 2006). Les agents de nettoyage ont été identifiés comme externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était Nettoyage de bâtiments, lutte contre les parasites et autres services de soutien (ANZSIC 2006 Code 73). Les déciles ont été créés à partir des revenus hebdomadaires habituels. Le groupe C est constitué des agents de nettoyage salariés (hors indépendants) âgés de 20 à 64 ans sur la période 2011-19 dont la profession déclarée pour leur emploi principal était Concierges et agents de nettoyage des bâtiments (Census 2012, code de profession 4220). Les agents de nettoyage ont été identifiés comme étant externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était les Services aux bâtiments et logements (Census 2002, code sectoriel 7690). Les déciles ont été créés à partir des revenus hebdomadaires habituels.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis, et enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie.

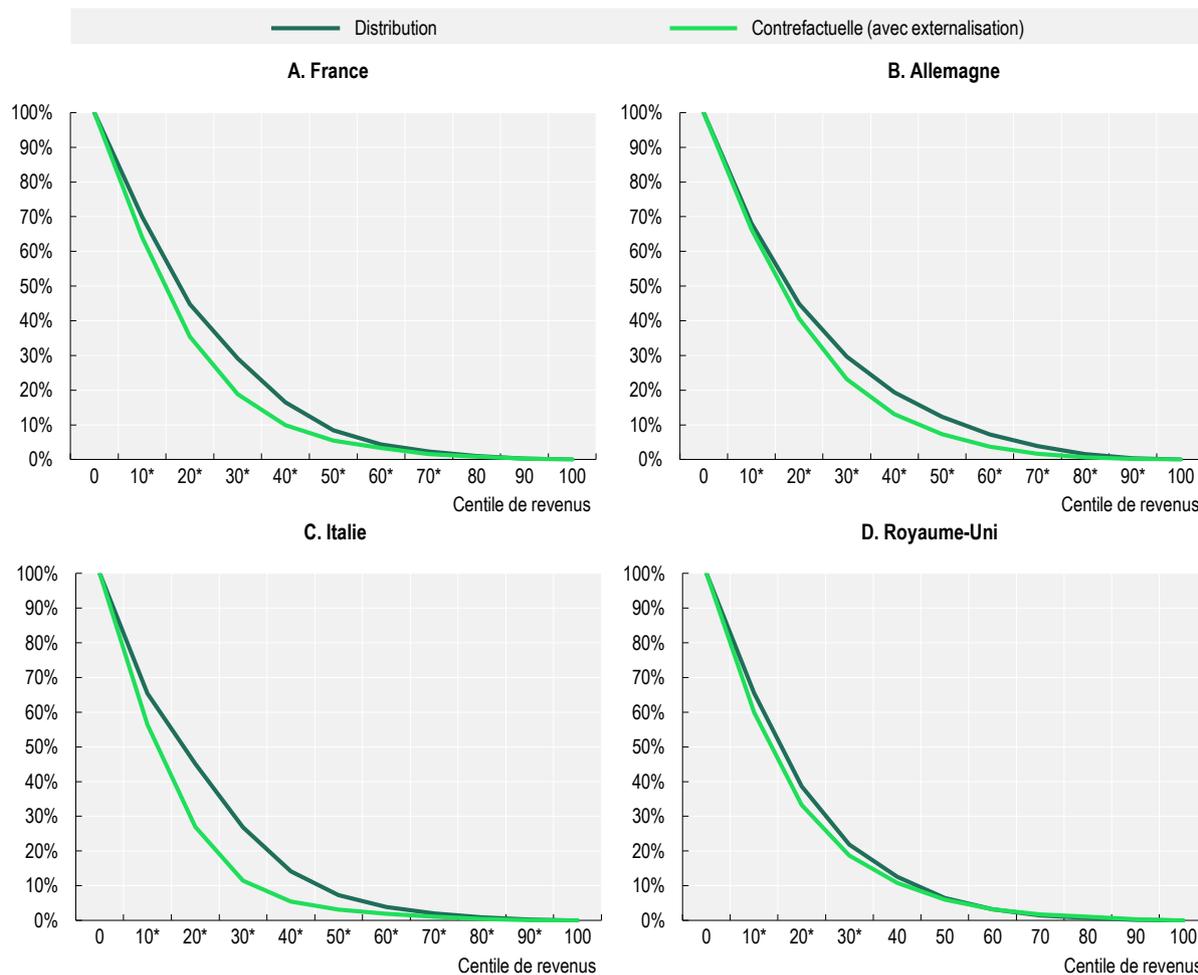
Graphique d'annexe 4.A.4. Earnings distributions of guards, by outsourcing assignment



Note : Le groupe A est composé des agents de sécurité (définis par le code 541 de la CIP-08 « Personnel des services de protection et de sécurité ») dans les pays européens de l'OCDE (à l'exclusion de la Turquie et y compris l'Islande) au cours des années 2011-19. Les agents de sécurité sont externalisés s'il travaillent dans le secteur N « Activités de services administratifs et de soutien » de la NACE Rév. 2. Le groupe B est constitué d'agents de sécurité employés âgés de 20 à 64 ans au cours de la période 2001-19 et ayant déclaré que leur principale profession était celle de Travailleurs des services de protection (code 44 de l'ANZSCO 2006). Les déciles en Australie ont été établis à partir des revenus hebdomadaires habituels. Les agents de sécurité ont été identifiés comme étant externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était Autres activités des entreprises (CITI 3.1, code 74). Le groupe C est constitué des agents de sécurité salariés (hors indépendants) âgés de 20 à 64 ans sur la période 2011-19 dont la profession déclarée pour leur emploi principal était Agents de sécurité (Census 2012, code de profession 3930). Les agents de sécurité ont été identifiés comme étant externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était Services d'enquête et de sécurité (Census 2002, code sectoriel 7680). Les déciles aux États-Unis ont été établis à partir des revenus hebdomadaires habituels.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis, et enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie.

Graphique d'annexe 4.A.5. Répartition complémentaire et répartition complémentaire contrefactuelle pour les agents de nettoyage en présence d'externalisation, pays européens sélectionnés

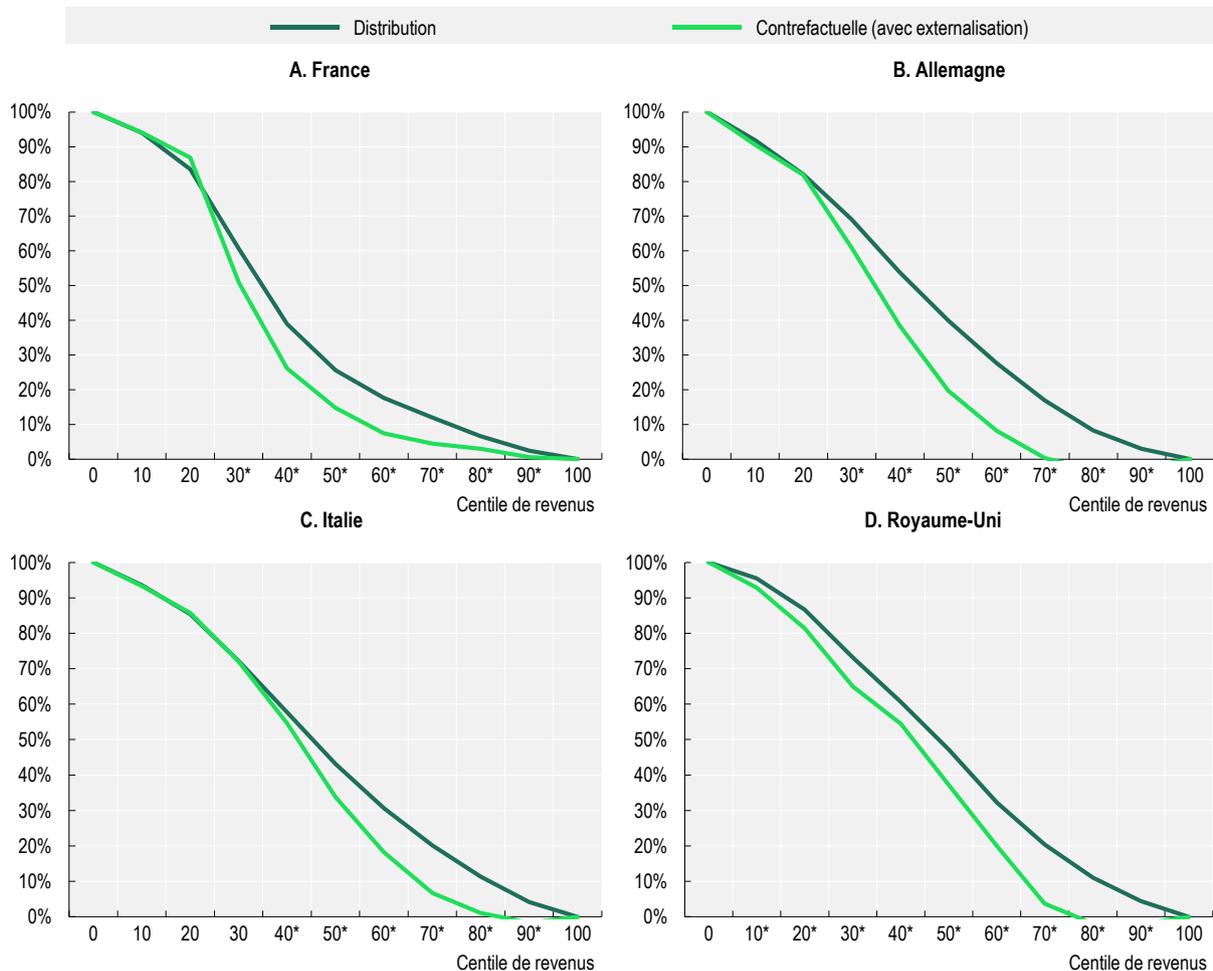


Note : La ligne foncée correspond à 1 moins la fonction de répartition des agents de nettoyage dans la distribution globale des revenus mensuels. La ligne claire est la distribution ajustée par régression pour l'effet de l'externalisation. La régression est un modèle de probabilité linéaire permettant de savoir si un travailleur se situe au-dessus du décile donné. Les étoiles sur le décile indiquent si la différence est significative avec un intervalle de confiance de 95%. Les groupes d'agents de nettoyage âgés de 20 à 64 ans (définis par le code 911 ou 515 de la CITP-08, respectivement « Aides de ménage et agents d'entretien à domicile et dans les hôtels et bureaux » et « Intendants, gouvernantes et concierges ») au cours des années 2011-18. Les agents de nettoyage sont externalisés s'ils travaillent dans le secteur N « Activités de services administratifs et de soutien » de la NACE Rév. 2.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE).

StatLink  <https://stat.link/oy3p8h>

Graphique d'annexe 4.A.6. Répartition complémentaire et répartition complémentaire contrefactuelle pour les agents de sécurité en présence d'externalisation, pays européens sélectionnés



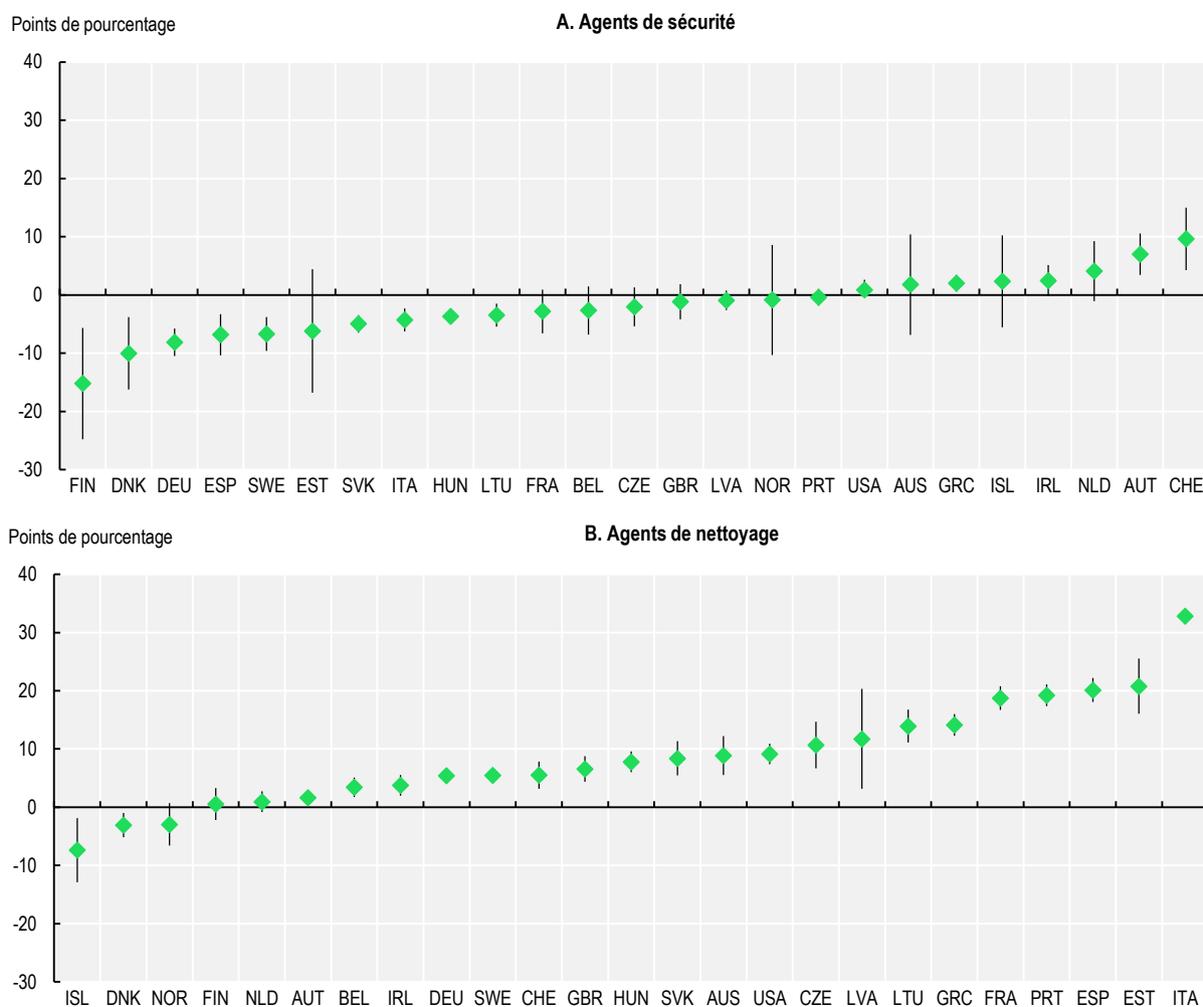
Note : La ligne foncée correspond à 1 moins la fonction de distribution cumulative des agents de sécurité dans la distribution globale des revenus mensuels. La ligne claire est la distribution ajustée par régression pour l'effet de l'externalisation. La régression est un modèle de probabilité linéaire permettant de savoir si un travailleur se situe au-dessus du centile donné. Les étoiles sur le centile indiquent si la différence est significative avec un intervalle de confiance de 95%. Les groupes sont composés d'agents de sécurité (définis par le code 541 de la CITP-08 « Personnel des services de protection et de sécurité ») sur la période 2011-19. Les agents de sécurité sont externalisés s'ils travaillent dans le secteur N « Activités de services administratifs et de soutien » de la NACE Rév. 2.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE).

StatLink  <https://stat.link/0w8vmp>

Graphique d'annexe 4.A.7. Les agents de nettoyage externalisés sont plus susceptibles d'être embauchés à temps partiel

Variation, en points de pourcentage, de la propension marginale à travailler à temps partiel, par pays



Note : les losanges indiquent la variation en points de pourcentage de la propension marginale à travailler à temps partiel, à partir d'un modèle de probabilité linéaire sur la propension à travailler à temps partiel en cas d'externalisation. Les lignes verticales indiquent l'intervalle de confiance à 95% des estimations ponctuelles. Les pays européens prennent en compte 76 274 agents de sécurité et 413 268 agents de nettoyage sur la période 2011-19. Les États-Unis prennent en compte 6 988 agents de sécurité et 16 884 agents de nettoyage âgés de 20 à 64 ans sur la période 2011-19. Les travailleurs sont considérés comme étant à temps partiel pour des raisons économiques s'ils ont déclaré que leur emploi est à temps partiel. L'Australie prend en compte 672 agents de sécurité et 3 232 agents de nettoyage âgés de 20 à 64 ans sur la période 2001-19. Les travailleurs sont considérés comme étant à temps partiel s'ils ont déclaré avoir travaillé moins de 35 heures par semaine
Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), HILDA, Current Employment Statistics (CPS) pour les États-Unis.

StatLink  <https://stat.link/ql10pb>

Annexe 4.B. Information complémentaire sur les résultats de la régression

Cette annexe fournit des documents à l'appui et des contrôles de robustesse pour les résultats de la régression présentés dans la section 4.3. La première sous-section décrit de manière plus détaillée certains éléments considérés pour l'estimation des régressions de distribution (section 4.3.2) notamment en ce qui concerne l'utilisation des déciles des indicateurs de revenus de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE). La deuxième sous-section détaille les modèles de régression binaire pour les indicateurs de qualité de l'emploi (section 4.3.3), et montre leur robustesse à certaines hypothèses de modélisation différentes.

Discussion et robustesse des régressions de distribution des revenus.

Cette section fournit des détails complémentaires pour les régressions de distribution de la section 4.3.2. La discussion s'appuie en grande partie sur Chernozhukov, Fernández-Val et Melly, (2013^[54]) (ci-après, CFM) et Dube, (2019^[55]). La section examine les considérations pratiques relatives aux régressions de distribution ainsi que leurs avantages et leurs inconvénients en général, mais plus particulièrement dans le cadre du travail empirique effectué dans ce chapitre à l'aide de l'Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE). La discussion présentera également quelques prolongements possibles pour les travaux futurs. Le lecteur intéressé est invité à consulter le CFM pour une discussion théorique et Dube pour un exemple appliqué des points abordés dans cette section.

Les régressions de distribution conditionnelle permettent de caractériser la manière dont une politique modifie la distribution d'intérêt, et elles présentent certains avantages par rapport à l'estimation de l'effet moyen uniquement. L'estimation du paramètre d'une régression par les moindres carrés de l'externalisation d'un agent de nettoyage sur le logarithme des revenus mensuels, par exemple, donne le pourcentage moyen approximatif de variation des revenus résultant de l'externalisation. Il s'agit souvent d'une statistique utile, mais elle peut également amener l'analyste à se demander si le résultat a une signification économique ou concrète (indépendamment de la pertinence statistique). Une régression de la distribution permet de faire des constats sur la façon dont une politique peut modifier la distribution des revenus pour les unités traitées. En outre, et c'est particulièrement intéressant lorsqu'on utilise l'EFT-UE, les régressions de distribution ne nécessitent pas de mesures continues à valeur réelle du résultat qui nous intéresse. L'accès à la distribution continue sous-jacente de la variable de résultat est souhaitable, comme nous le verrons, mais il n'est pas nécessaire.

Afin de préciser les idées, le reste de cette section repose sur un exemple. Dans cet exemple, nous examinerons la fonction de répartition inverse des salaires mensuels des agents de nettoyage dans un pays donné au cours d'une année fixe, $F_A(y^*)$, dans laquelle $y^* \in Y$. La variable y^* représente les revenus mensuels, et $Y \subseteq \mathbf{R}^+$ est son support. Les résultats des publications existantes sont dérivés pour la fonction de répartition, mais cette discussion s'en tiendra à la convention utilisée dans le texte. Le fait de restreindre la discussion à une seule profession, dans un seul pays, pour une année donnée, simplifie la discussion sans pour autant perdre en généralité. Les résultats s'appliquent également aux agents de sécurité.

En plus de la distribution réelle des revenus des agents de nettoyage, il faut estimer une régression de distribution pour construire la distribution contrefactuelle. Les régressions du texte utilisent un modèle de probabilité linéaire standard, mais la théorie est flexible et ni la variable dépendante ni le traitement n'ont besoin d'être continus. En outre, le modèle permet d'utiliser les fonctions de liaison courantes, notamment probit, logit, log-log, etc. La régression de distribution ci-dessous est légèrement modifiée par rapport à celle du texte :

$$y_{i,y^*} = \beta_{y^*} * outsource_i + X_i + \varepsilon_{i,y^*}$$

La variable dépendante, y_{i,y^*} , est un indicateur binaire égal à un lorsqu'un agent de nettoyage i a des revenus mensuels supérieurs à y^* , $y_{i,y^*} = \mathbf{1}\{y_i^* > y^*\}$. La variable $outsource_i$ est l'indicateur d'intérêt et prend une valeur de 1 si un agent de nettoyage travaille dans le secteur des services aux entreprises, et sinon de 0, tandis que X_i est un vecteur de covariables. La dernière composante, ε_{i,y^*} , est le paramètre d'erreur. La distribution contrefactuelle, $F_B(y^*)$, est le résultat de l'addition du résultat de la régression de distribution à la distribution réelle, $F_B(y^*) = F_A(y^*) + \hat{\beta}_{y^*}$. La distribution contrefactuelle obtenue est le résultat du conditionnement, ou du fait de maintenir constantes, les autres covariables.

La différence entre l'exemple plus théorique discuté ici, et la discussion dans le texte, est le choix des seuils pour la famille de régressions indexée par y^* . En théorie, et dans l'exemple de cette section, on pourrait effectuer un nombre infini de régressions car elles sont définies par un seuil dans l'ensemble du support des revenus mensuels. En pratique, il faut effectuer autant de régressions (en utilisant autant de seuils) que possible. En outre, les échantillons sont finis dans les enquêtes sur les forces de travail, et les changements marginaux dans le seuil ne fourniront des informations supplémentaires sur la forme de la distribution contrefactuelle que s'ils amènent les observations de l'échantillon à franchir le seuil.

Lorsque l'on utilise l'EFT-UE pour des régressions de distribution, on est en outre contraint par neuf seuils présélectionnés. L'EFT-UE ne fournit pas une variable continue des revenus mensuels, mais plutôt un indicateur du décile de revenus dans lequel se trouve une observation donnée. Les déciles sont déterminés sur la base de la distribution globale des revenus mensuels et non pour un sous-ensemble précis de données, comme les agents de nettoyage par exemple. Il n'est possible d'effectuer qu'un maximum de neuf régressions correspondant aux déciles de revenus mensuels globaux un à neuf.

Le choix imposé des seuils par l'EFT-UE crée certains inconvénients à l'utilisation des régressions de distribution. Premièrement, le nombre de seuils est relativement faible, et ils ne sont pas choisis de manière optimale pour tracer la distribution contrefactuelle la plus précise possible. Ce dernier point est bien illustré par l'attention portée aux agents de nettoyage. Dans la plupart des pays analysés dans ce chapitre, les revenus de plus de 80 % des agents de nettoyage se trouvent en dessous du 50^e centile de la rémunération mensuelle globale. Il s'agit d'une profession faiblement rémunérée. Si l'on se limite à neuf seuils dans les régressions de distribution, l'idéal serait de placer tous les seuils, sauf probablement un, voire tous, sous le 50^e centile des revenus globaux. C'est là que se concentre la distribution des agents de nettoyage. Avec l'EFT-UE, quatre seuils sont situés au-dessus du 50^e centile, y compris des seuils aux 80^e et 90^e centiles où la distribution des agents de nettoyage est clairsemée. Ces régressions ne fourniront pas beaucoup d'informations, et dans les régressions de ce chapitre, beaucoup de ces régressions donnent lieu à des estimations statistiquement non significatives.

Deuxièmement, il manque une échelle correcte aux distributions qui en résultent. Les graphiques de ce chapitre présentent les résultats des régressions de la distribution conditionnelle dans une fonction de répartition inverse continue, interpolée linéairement. Les déciles sont représentés à des distances égales sur le support (latent) des revenus mensuels. Compte tenu de la répartition actuelle des revenus dans la plupart des pays de l'OCDE, ce n'est pas exact. La plupart des pays de l'OCDE présentent une longue extrémité à la droite de la distribution des revenus. En pratique, cela signifie que la distance entre les 40^e et 50^e centiles de la distribution des revenus sera beaucoup plus proche que la distance entre les 80^e et 90^e centiles, par exemple. Pour les résultats de ce chapitre, cela présente peu d'importance pratique, mais il faut en tenir compte pour les travaux futurs.

Il y a cependant quelques avantages à disposer d'un ensemble de données avec des centiles de revenus sélectionnés de manière uniforme dans tous les pays. Le plus évident est que cela permet des comparaisons faciles entre pays sans la difficulté d'harmoniser les distributions de revenus. Dans certains pays de l'OCDE, le support des revenus mensuels des agents de nettoyage, par exemple, ne se recoupe pas, ou très peu. Si l'on veut comparer les agents de nettoyage dans ces pays, il est pratique de limiter les résultats aux centiles de la distribution globale des revenus. En outre, l'utilisation des centiles de la distribution globale des revenus permet de mieux faire ressortir l'importance pratique. Les affirmations

concernant la répartition des revenus des agents de nettoyage sont probablement difficiles à conceptualiser, mais expliquer comment les agents de nettoyage se situent dans la répartition globale des revenus résonne plus clairement. Enfin, l'extension des effets partiels quantiles inconditionnels découle naturellement de l'utilisation des centiles de la distribution sous-jacente.

Avant de passer à certains tests de robustesse, il convient de mentionner un complément intéressant aux régressions de distribution, les effets partiels quantiles inconditionnels (EPQI). Les EPQI indiquent l'effet de l'externalisation (ou de tout traitement) à des quantiles arbitraires de la distribution de la variable dépendante. L'EPQI est obtenu en inversant la distribution réelle et la distribution contrefactuelle obtenues à partir des régressions de distribution, ou en prenant des approximations linéaires à l'aide de fonctions d'influence recentrées. (Firpo, Fortin et Lemieux, 2009^[71]). L'EPQI est différent de l'effet partiel quantile conditionnel (EPQC), qui est la régression quantile généralement bien connue des chercheurs en sciences sociales. (Koenker et Bassett, 1978^[72]). L'EPQI contrôle les différences dans la distribution des covariables plutôt que de les conditionner (il est donc « inconditionnel »). Pour de nombreuses actions publiques que l'on souhaite étudier, c'est l'approche idéale. Pour une analyse univariée, binaire, comme l'externalisation, l'EPQI est simplement l'estimation des régressions de distribution mise à l'échelle par la densité de la distribution des revenus dans ce décile particulier. Ce dernier est difficile à estimer précisément avec les déciles de la distribution des revenus, mais on peut l'estimer approximativement à partir des données fournies dans le chapitre si on le souhaite.

Les tableaux suivants fournissent des tests de robustesse pour certaines des hypothèses et des questions abordées précédemment dans cette section.

- Tableau d'annexe 4.B.1 donne les estimations des paramètres sous-jacents à partir des régressions de distribution trouvées dans les graphiques Graphique 4.9 et Graphique 4.10, ainsi que pour quatre pays supplémentaires dont les résultats sont représentés graphiquement dans Graphique d'annexe 4.A.5 et Graphique d'annexe 4.A.6. Les autres pays, l'Allemagne, le Royaume-Uni, la France et l'Italie, sont tous de grands pays européens de l'OCDE. Les estimations de ces quatre pays confirment les résultats des pays européens de l'OCDE regroupés dans le chapitre.
- Tableau d'annexe 4.B.2 montre l'effet moyen (moindres carrés ordinaires) de l'externalisation sur le logarithme des revenus habituels pour les États-Unis et l'Australie, qui ont une variable continue des revenus mensuels. Les résultats sont négatifs, et cohérents avec les résultats de la distribution dans le chapitre. Le chapitre comprend également une reproduction de Dube et Kaplan, (2010^[6]) tableaux 3a et 3b, ligne 1. Les résultats sont proches, mais ne correspondent pas complètement, comme on pouvait s'y attendre. Le chapitre utilise les revenus habituels et non les salaires.
- Tableau d'annexe 4.B.3 (agents de nettoyage) and Tableau d'annexe 4.B.4 (agents de sécurité) montrent les résultats du modèle de probabilité linéaire des régressions de la distribution côte à côte avec les mêmes modèles estimés à l'aide des modèles logit et probit. Pour les deux professions et les trois groupes de pays, les résultats sont assez similaires d'un modèle à l'autre.
- Tableau d'annexe 4.B.5 montre la comparaison des régressions de la distribution avec un modèle quantile conditionnel (EPQC). Il s'agit des résultats conditionnels par quantile pour l'effet de l'externalisation sur les revenus, et seulement pour les États-Unis parce que l'on a besoin d'une variable continue des revenus. Il ne s'agit pas des EPQI dont il a été question plus haut, mais étant donné que cette catégorie de modèles est plus courante, ces résultats sont mentionnés à titre de comparaison, même s'ils ne produisent pas nécessairement les mêmes résultats. Dans les faits, les régressions quantiles (conditionnelles) fournissent des estimations de l'effet de l'externalisation sur certains quantiles conditionnels de revenus déterminés, ce qui donne des informations sur la façon dont l'externalisation affecte les personnes ayant des revenus faibles ou élevés au sein de leur groupe démographique. Par exemple, considérons le premier décile et une régression contrôlant uniquement les niveaux d'éducation. Le coefficient du premier décile nous indiquerait comment l'externalisation a affecté les personnes à faible revenu au sein de leur groupe d'éducation, et non, comme les régressions de distribution ou EPQI, l'effet de l'externalisation sur le décile inférieur des distributions - voir également Dube (2019^[55]).

Tableau d'annexe 4.B.1. Résultats des régressions de distribution par pays

| Variable dépendante : décile des revenus | | | | | | | |
|--|------------------|------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Décile | Pays/région | | | | | | |
| | USA | AUS | Europe | DEU | GBR | FRA | ITA |
| A. Agents de nettoyage | | | | | | | |
| 1 | -0.04 (0.006) | -0.18 (0.014) | -0.05 (0.003) | -0.02 (0.005) | -0.06 (0.011) | -0.06 (0.009) | -0.09 (0.004) |
| 2 | -0.09 (0.008) | -0.10 (0.015) | -0.09 (0.003) | -0.04 (0.005) | -0.05 (0.012) | -0.09 (0.009) | -0.18 (0.005) |
| 3 | -0.08 (0.008) | -0.06 (0.014) | -0.09 (0.003) | -0.06 (0.005) | -0.03 (0.011) | -0.10 (0.009) | -0.15 (0.004) |
| 4 | -0.05 (0.008) | -0.03 (0.011) | -0.07 (0.002) | -0.06 (0.004) | -0.02 (0.010) | -0.07 (0.007) | -0.09 (0.003) |
| 5 | -0.04 (0.006) | -0.01 (0.009) | -0.04 (0.002) | -0.05 (0.003) | 0.00 (0.008) | -0.03 (0.005) | -0.04 (0.003) |
| 6 | -0.02 (0.005) | 0.00 (0.007) | -0.02 (0.001) | -0.04 (0.003) | 0.00 (0.006) | -0.01 (0.004) | -0.02 (0.002) |
| 7 | -0.01 (0.004) | 0.01 (0.006) | -0.01 (0.001) | -0.02 (0.002) | 0.00 (0.004) | -0.01 (0.003) | -0.01 (0.001) |
| 8 | 0.00 (0.003) | 0.00 (0.004) | 0.00 (0.001) | -0.01 (0.001) | 0.00 (0.003) | 0.00 (0.002) | 0.00 (0.001) |
| 9 | 0.00 (0.002) | 0.00 (0.003) | 0.00 (0.000) | 0.00 (0.001) | 0.00 (0.002) | 0.00 (0.001) | 0.00 (0.000) |
| Effets du temps | X | X | X | X | X | X | X |
| Effets du pays | | | X | | | | |
| Effets de la région | X | X | | | | | |
| Observations | 16 200 | 3 232 | 305 311 | 67 444 | 4 339 | 18 058 | 51 347 |
| B. Agents de sécurité | | | | | | | |
| 1 | -0.01 (0.006) | -0.04 (0.015) | 0.002 (0.004) | -0.01 (0.007) | -0.03 (0.010) | 0.00 (0.012) | 0.00 (0.007) |
| 2 | -0.06 (0.009) | 0.02 (0.026) | 0.006 (0.006) | 0.00 (0.010) | -0.05 (0.017) | 0.03 (0.020) | 0.00 (0.010) |
| 3 | -0.12 (0.012) | -0.01 (0.029) | -0.031 (0.007) | -0.08 (0.012) | -0.08 (0.021) | -0.10 (0.027) | 0.00 (0.013) |
| 4 | -0.12 (0.012) | -0.08 (0.034) | -0.052 (0.008) | -0.15 (0.013) | -0.06 (0.024) | -0.13 (0.027) | -0.03 (0.014) |
| 5 | -0.10 (0.011) | -0.08 (0.038) | -0.087 (0.007) | -0.20 (0.014) | -0.10 (0.026) | -0.11 (0.024) | -0.09 (0.014) |
| 6 | -0.08 (0.009) | -0.11 (0.039) | -0.115 (0.007) | -0.19 (0.013) | -0.12 (0.027) | -0.10 (0.021) | -0.12 (0.014) |
| 7 | -0.05 (0.008) | -0.07 (0.032) | -0.120 (0.006) | -0.17 (0.012) | -0.17 (0.024) | -0.08 (0.019) | -0.13 (0.013) |
| 8 | -0.04 (0.006) | -0.04 (0.025) | -0.082 (0.005) | -0.11 (0.008) | -0.13 (0.020) | -0.04 (0.014) | -0.10 (0.011) |
| 9 | -0.03 (0.004) | -0.05 (0.017) | -0.04 (0.003) | -0.06 (0.005) | -0.06 (0.014) | -0.02 (0.008) | -0.06 (0.007) |
| Effets du temps | X | X | X | X | X | X | X |
| Effets du pays | | | X | | | | |
| Effets de la région | X | X | | | | | |
| Observations | 6 695 | 672 | 55 470 | 7 660 | 1 265 | 2 045 | 7 636 |

Note : La variable dépendante est le revenu mensuel égal ou supérieur au décile indiqué. Les déciles en Australie et aux États-Unis ont été établis à partir des revenus hebdomadaires habituels. Pour chaque décile, les coefficients rapportés se réfèrent à un indicateur binaire d'externalisation. Dans le groupe A, pour les pays européens l'échantillon est composé d'agents de nettoyage âgés de 20 à 64 ans (définis par le code 911 ou 515 de la CITP-08, respectivement « Aides de ménage et agents d'entretien à domicile et dans les hôtels et bureaux » et « Intendants, gouvernantes et concierges ») dans les pays européens de l'OCDE (à l'exclusion de la Turquie et y compris l'Islande) au cours des années 2011-18. Les agents de nettoyage sont externalisés s'ils travaillent dans le secteur N « Activités de services administratifs et de soutien » de la NACE Rév. 2. Pour l'Australie, l'échantillon est constitué d'agents de nettoyage employés âgés de 20 à 64 ans au cours de la période 2001-19 et ayant déclaré que leur principale profession était celle d'Agents de nettoyage et blanchisseurs (code 81 de l'ANZSCO 2006). Les agents de nettoyage ont été identifiés comme externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était Nettoyage de bâtiments, lutte contre les parasites et autres services de soutien (ANZSIC 2006 Code 73). Pour les États-Unis, l'échantillon est constitué des agents de nettoyage salariés (hors indépendants) âgés de 20 à 64 ans sur la période 2011-19 dont la profession déclarée pour leur emploi principal était Concierges et agents de nettoyage des bâtiments (Census 2012, code de profession 4220). Les agents de nettoyage ont été identifiés comme étant externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était Services aux bâtiments et logements (Census 2002, code sectoriel 7690). Dans le groupe B, pour les pays européens, l'échantillon est composé des agents de sécurité (définis par le code 541 de la CITP-08 « Personnel des services de protection et de sécurité ») dans les pays européens de l'OCDE (à l'exclusion de la Turquie et y compris l'Islande) au cours des années 2011-19. Les agents de sécurité sont externalisés s'ils travaillent dans le secteur N « Activités de services administratifs et de soutien » de la NACE Rév. 2. Pour l'Australie, l'échantillon est constitué d'agents de sécurité employés âgés de 20 à 64 ans au cours de la période 2001-19 et ayant déclaré que leur principale profession était Travailleurs des services de protection (code 44 de l'ANZSCO 2006). Les agents de sécurité ont été identifiés comme étant externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était Autres activités des entreprises (CITI 3.1, code 74). Pour les États-Unis, l'échantillon est constitué des agents de sécurité salariés (hors indépendants) âgés de 20 à 64 ans sur la période 2011-19 dont la profession déclarée pour leur emploi principal était Agents de sécurité (Census 2012, code de profession 3930). Les agents de sécurité ont été identifiés comme étant externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était Services d'enquête et de sécurité (Census 2002, code sectoriel 7680). Tous les modèles comprennent des variables de contrôle pour les effets fixes du temps, l'éducation, un logarithme des heures par semaine et une fonction polynomiale pour l'âge. Les pays européens de l'OCDE incluent des effets fixes du pays tandis que les États-Unis et l'Australie incluent un effet fixe de la région.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-JE), Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis, et enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie.

StatLink  <https://stat.link/l3dn0v>

Tableau d'annexe 4.B.2. Effet moyen de l'externalisation sur les salaires par sexe

| Effet de l'externalisation sur le logarithme du salaire - États-Unis | | | |
|--|------------------|------------------------|------------------------|
| | (1) Référence | (2) Référence (femmes) | (3) Référence (hommes) |
| A. Agents de nettoyage | | | |
| États-Unis (2011-19) | -0.06 (0.009) | -0.05 (0.014) | -0.05 (0.013) |
| Dube et Kaplan (1983-2000) | -0.06 (0.006) | -0.04 (0.010) | -0.05 (0.008) |
| Australie (2001-19) | -0.01 (0.019) | -0.04 (0.025) | 0.01 (0.033) |
| B. Agents de sécurité | | | |
| États-Unis (2011-19) | -0.13 (0.012) | -0.10 (0.027) | -0.14 (0.014) |
| Dube et Kaplan (1983-2000) | -0.21 (0.010) | -0.20 (0.028) | -0.21 (0.011) |
| Australie (2001-19) | -0.10 (0.037) | -0.05 (0.096) | -0.13 (0.042) |

Note : La variable dépendante pour les États-Unis est le logarithme des revenus hebdomadaires divisé par les heures hebdomadaires. L'échantillon est constitué d'agents de nettoyage et de sécurité dont la profession déclarée pour leur emploi principal était Concierges et agents de nettoyage des bâtiments (Census 2012, code de profession 4220) ou Agents de sécurité (Census 2012, code de profession 3930). Les agents de nettoyage ont été identifiés comme étant externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était les Services aux bâtiments et logements (Census 2002, code sectoriel 7690). Les agents de sécurité ont été identifiés comme étant externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était Services d'enquête et de sécurité (Census 2002, code sectoriel 7680). La variable dépendante pour le modèle australien est le logarithme des revenus hebdomadaires divisé par les heures hebdomadaires. L'échantillon est constitué d'agents de nettoyage et de sécurité ayant déclaré que leur principale profession était celle d'Agents de nettoyage et blanchisseurs (code 81 de l'ANZSCO 2006) ou Travailleurs des services de protection (code 44 de l'ANZSCO 2006). Les agents de nettoyage ont été identifiés comme externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était Nettoyage de bâtiments, lutte contre les parasites et autres services de soutien (ANZSIC 2006 Code 73). Les agents de sécurité ont été identifiés comme étant externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était Services d'enquête et de sécurité (Census 2002, code sectoriel 7680). Tous les modèles comprennent des variables de contrôle pour les effets fixes du temps, l'éducation, un logarithme des heures par semaine, les effets fixes de la région, et une fonction polynomiale pour l'âge. Le modèle des États-Unis (2011-19) et celui de l'Australie (2001-19) ont restreint l'âge entre 20 et 64 ans, tandis que le modèle de Dube et Kaplan ne comportait aucune restriction d'âge. Source : Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis, et enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie.

StatLink  <https://stat.link/21azc4>

Tableau d'annexe 4.B.3. Résultats des régressions de distribution pour les agents de nettoyage par pays et par modèle

| Variable dépendante : décile des revenus | | | | | | | | | |
|--|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|--------------------------|------------------|------------------|
| Décile | Australie | | | États-Unis | | | Pays européens de l'OCDE | | |
| | OLS | Logit | Probit | OLS | Logit | Probit | OLS | Logit | Probit |
| 1 | -0.18 (0.014) | -0.18 (0.013) | -0.18 (0.012) | -0.04 (0.006) | -0.04 (0.006) | -0.04 (0.005) | -0.05 (0.003) | -0.04 (0.002) | -0.04 (0.003) |
| 2 | -0.10 (0.015) | -0.09 (0.013) | -0.09 (0.014) | -0.09 (0.008) | -0.08 (0.007) | -0.08 (0.007) | -0.09 (0.003) | -0.07 (0.003) | -0.06 (0.003) |
| 3 | -0.06 (0.014) | -0.05 (0.013) | -0.05 (0.013) | -0.08 (0.008) | -0.08 (0.008) | -0.08 (0.008) | -0.09 (0.003) | -0.08 (0.003) | -0.07 (0.003) |
| 4 | -0.03 (0.011) | -0.03 (0.013) | -0.03 (0.012) | -0.05 (0.008) | -0.07 (0.008) | -0.06 (0.008) | -0.07 (0.002) | -0.06 (0.003) | -0.06 (0.002) |
| 5 | -0.01 (0.009) | -0.02 (0.011) | -0.02 (0.010) | -0.04 (0.006) | -0.05 (0.008) | -0.05 (0.007) | -0.04 (0.002) | -0.04 (0.002) | -0.03 (0.002) |
| 6 | 0.00 (0.007) | -0.01 (0.010) | 0.00 (0.010) | -0.02 (0.005) | -0.03 (0.010) | -0.03 (0.006) | -0.02 (0.001) | -0.02 (0.002) | -0.02 (0.002) |
| 7 | 0.01 (0.006) | 0.00 (0.010) | 0.01 (0.010) | -0.01 (0.004) | -0.02 (0.007) | -0.02 (0.005) | -0.01 (0.001) | -0.01 (0.001) | -0.01 (0.001) |
| 8 | 0.00 (0.004) | 0.00 (0.011) | 0.01 (0.011) | 0.00 (0.003) | -0.01 (0.006) | -0.01 (0.005) | 0.00 (0.001) | 0.00 (0.001) | 0.00 (0.001) |
| 9 | 0.00 (0.003) | -0.03 (0.044) | -0.03 (0.042) | 0.00 (0.002) | 0.00 (0.006) | 0.00 (0.005) | 0.00 (0.000) | 0.00 (0.000) | 0.00 (0.000) |
| Effets du temps | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Effets du pays | | | | | | | X | X | X |
| Effets de la région | X | X | X | X | X | X | | | |
| Effets du temps partiel | | | | | X | X | | | |
| Observations | 3 232 | 2 785 | 2 785 | 16 200 | 16 697 | 16 697 | 305 298 | 305 298 | 305 298 |

Note : La variable dépendante est le revenu mensuel égal ou supérieur au décile indiqué. Les déciles en Australie et aux États-Unis ont été établis à partir des revenus hebdomadaires habituels. Pour chaque décile, les coefficients rapportés se réfèrent à un indicateur binaire d'externalisation. Dans les pays européens, l'échantillon est composé d'agents de nettoyage âgés de 20 à 64 ans (définis par le code 911 ou 515 de la CITP-08, respectivement « Aides de ménage et agents d'entretien à domicile et dans les hôtels et bureaux » et « Intendants, gouvernantes et concierges ») dans les pays européens de l'OCDE (à l'exclusion de la Turquie et y compris l'Islande) au cours des années 2011-18. Les agents de nettoyage sont externalisés s'il travaillent dans le secteur N « Activités de services administratifs et de soutien » de la NACE Rév. 2. Pour l'Australie, l'échantillon est constitué d'agents de nettoyage employés âgés de 20 à 64 ans au cours de la période 2001-19 et ayant déclaré que leur principale profession était celle d'Agents de nettoyage et blanchisseurs (code 81 de l'ANZSCO 2006). Les agents de nettoyage ont été identifiés comme externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était Nettoyage de bâtiments, lutte contre les parasites et autres services de soutien (ANZSIC 2006 Code 73). Pour les États-Unis, l'échantillon est constitué des agents de nettoyage salariés (hors indépendants) âgés de 20 à 64 ans sur la période 2011-19 dont la profession déclarée pour leur emploi principal était Concierges et agents de nettoyage des bâtiments (Census 2012, code de profession 4220). Les agents de nettoyage ont été identifiés comme étant externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était les Services aux bâtiments et logements (Census 2002, code sectoriel 7690). Tous les modèles comprennent des variables de contrôle pour les effets fixes du temps, l'éducation, un logarithme des heures par semaine et une fonction polynômiale pour l'âge. Les pays européens de l'OCDE incluent des effets fixes du pays tandis que les États-Unis et l'Australie incluent un effet fixe de la région. Aux États-Unis, les modèles logit et probit utilisent les effets du temps partiel en remplacement du log des heures.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis, et enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie.

Tableau d'annexe 4.B.4. Résultats des régressions de distribution pour les agents de sécurité par pays et par modèle

| Variable dépendante : décile des revenus | | | | | | | | | |
|--|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|--------------------------|------------------|------------------|
| Décile | Australie | | | États-Unis | | | Pays européens de l'OCDE | | |
| | OLS | Logit | Probit | OLS | Logit | Probit | OLS | Logit | Probit |
| 1 | -0.04 (0.015) | -0.33 (0.109) | -0.30 (0.092) | -0.01 (0.006) | -0.01 (0.006) | -0.02 (0.007) | 0.00 (0.004) | 0.01 (0.003) | 0.01 (0.003) |
| 2 | 0.02 (0.026) | 0.01 (0.033) | 0.00 (0.030) | -0.06 (0.009) | -0.07 (0.009) | -0.07 (0.009) | 0.01 (0.006) | 0.01 (0.005) | 0.01 (0.006) |
| 3 | -0.01 (0.029) | -0.02 (0.028) | -0.02 (0.026) | -0.12 (0.012) | -0.11 (0.011) | -0.11 (0.011) | -0.03 (0.007) | -0.04 (0.007) | -0.03 (0.007) |
| 4 | -0.08 (0.034) | -0.08 (0.031) | -0.08 (0.029) | -0.12 (0.012) | -0.11 (0.011) | -0.11 (0.011) | -0.05 (0.008) | -0.06 (0.008) | -0.05 (0.008) |
| 5 | -0.08 (0.038) | -0.07 (0.035) | -0.07 (0.034) | -0.10 (0.011) | -0.09 (0.010) | -0.10 (0.010) | -0.09 (0.007) | -0.10 (0.007) | -0.08 (0.007) |
| 6 | -0.11 (0.039) | -0.11 (0.037) | -0.10 (0.036) | -0.08 (0.009) | -0.07 (0.009) | -0.08 (0.009) | -0.11 (0.007) | -0.12 (0.006) | -0.10 (0.006) |
| 7 | -0.07 (0.032) | -0.08 (0.040) | -0.07 (0.038) | -0.05 (0.008) | -0.05 (0.013) | -0.05 (0.009) | -0.12 (0.006) | -0.12 (0.005) | -0.11 (0.005) |
| 8 | -0.04 (0.025) | -0.06 (0.038) | -0.05 (0.033) | -0.04 (0.006) | -0.04 (0.007) | -0.05 (0.008) | -0.08 (0.005) | -0.08 (0.005) | -0.07 (0.004) |
| 9 | -0.05 (0.017) | -0.26 (0.078) | -0.24 (0.061) | -0.03 (0.004) | -0.03 (0.005) | -0.06 (0.008) | -0.04 (0.003) | -0.04 (0.003) | -0.03 (0.003) |
| Effets du temps | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| Effets du pays | | | | | | | X | X | X |
| Effets de la région | X | X | X | X | X | X | | | |
| Effets du temps partiel | | | | | X | X | | | |
| Observations | 672 | 609 | 609 | 6 695 | 6 753 | 6 753 | 55 469 | 55 469 | 55 469 |

Note : La variable dépendante est un revenu mensuel égal ou supérieur au décile indiqué. Les déciles en Australie et aux États-Unis ont été établis à partir des revenus hebdomadaires habituels. Pour les pays européens, l'échantillon est composé des agents de sécurité (définis par le code 541 de la CITP-08 « Personnel des services de protection et de sécurité ») dans les pays européens de l'OCDE (à l'exclusion de la Turquie et y compris l'Islande) au cours des années 2011-19. Les agents de sécurité sont externalisés s'ils travaillent dans le secteur N « Activités de services administratifs et de soutien » de la NACE Rév. 2. Pour l'Australie, l'échantillon est constitué d'agents de sécurité employés âgés de 20 à 64 ans au cours de la période 2001-19 et ayant déclaré que leur principale profession était Travailleurs des services de protection (code 44 de l'ANZSCO 2006). Les agents de sécurité sont été identifiés comme étant externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était Autres activités des entreprises (CITI 3.1, code 74). Pour les États-Unis, l'échantillon est constitué des agents de sécurité salariés (hors indépendants) âgés de 20 à 64 ans sur la période 2011-19 dont la profession déclarée pour leur emploi principal était Agents de sécurité (Census 2012, code de profession 3930). Les agents de sécurité ont été identifiés comme étant externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était Services d'enquête et de sécurité (Census 2002, code sectoriel 7680). Tous les modèles comprennent des variables de contrôle pour les effets fixes du temps, l'éducation, un logarithme des heures par semaine et une fonction polynômiale pour l'âge. Les pays européens de l'OCDE incluent des effets fixes du pays tandis que les États-Unis et l'Australie incluent un effet fixe de la région. Aux États-Unis, les modèles logit et probit utilisent les effets du temps partiel en remplacement du log des heures.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis, et enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie.

Tableau d'annexe 4.B.5. Modèles de probabilité linéaire et de quantile conditionnel pour les agents de nettoyage et de sécurité

| | Variable dépendante : décile du logarithme de revenu | | | |
|-------------------------|--|------------------|--------------------|------------------|
| | Agents de nettoyage | | Agents de sécurité | |
| | MPL (1) | Quantile (2) | MPL (3) | Quantile (4) |
| Décile | | | | |
| 1 | -0.04 (0.006) | -0.07 (0.011) | -0.01 (0.006) | -0.07 (0.016) |
| 2 | -0.09 (0.008) | -0.07 (0.009) | -0.06 (0.009) | -0.09 (0.014) |
| 3 | -0.08 (0.008) | -0.08 (0.011) | -0.12 (0.012) | -0.11 (0.015) |
| 4 | -0.05 (0.008) | -0.09 (0.009) | -0.12 (0.012) | -0.12 (0.013) |
| 5 | -0.04 (0.006) | -0.09 (0.011) | -0.10 (0.011) | -0.12 (0.018) |
| 6 | -0.02 (0.005) | -0.09 (0.009) | -0.08 (0.009) | -0.13 (0.014) |
| 7 | -0.01 (0.004) | -0.09 (0.011) | -0.05 (0.008) | -0.15 (0.013) |
| 8 | 0.00 (0.003) | -0.11 (0.015) | -0.04 (0.006) | -0.18 (0.022) |
| 9 | 0.00 (0.002) | -0.10 (0.012) | -0.03 (0.004) | -0.19 (0.030) |
| Effets du temps | X | X | X | X |
| Effets du temps partiel | X | X | X | X |
| Effets de la région | X | X | X | X |
| Observations | 16 200 | 16 182 | 6 695 | 6 979 |

Note : les modèles 1 et 2 utilisent un échantillon constitué des agents de nettoyage salariés (hors indépendants) âgés de 20 à 64 ans sur la période 2011-19 dont la profession déclarée pour leur emploi principal était Concierges et agents de nettoyage des bâtiments (Census 2012, code de profession 4220). Les agents de nettoyage ont été identifiés comme étant externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était les Services aux bâtiments et logements (Census 2002, code sectoriel 7690). Les modèles 3 et 4 utilisent un échantillon constitué des agents de sécurité salariés (hors indépendants) âgés de 20 à 64 ans sur la période 2011-19 dont la profession déclarée pour leur emploi principal était Agents de sécurité (Census 2012, code de profession 3930). Les agents de sécurité ont été identifiés comme étant externalisés si la branche d'activité déclarée pour leur emploi principal était Services d'enquête et de sécurité (Census 2002, code sectoriel 7680). La variable dépendante est le revenu hebdomadaire habituel. Tous les modèles comprennent des variables de contrôle pour les effets fixes du temps, l'éducation, un logarithme des heures par semaine, la race, l'origine ethnique, et une fonction polynômiale pour l'âge. Les modèles quantiles utilisent les effets fixes des États et les effets fixes de années, tandis que les modèles de probabilité linéaire utilisent les effets fixes de chaque État par année.

Source : The Current Population Survey (CPS), États-Unis.

StatLink  <https://stat.link/sv31u0>

Détails sur les résultats de la régression pour le temps de travail, la formation et le type de contrat

Les résultats de cette section permettent de documenter et de valider les résultats de la régression sur la qualité de l'emploi de la section 4.3.3. Les modèles de régression sont similaires pour les différentes formes de la qualité de l'emploi. Ils modélisent tous une réponse binaire sous la forme d'un modèle de probabilité linéaire (MPL) estimé à l'aide des moindres carrés ordinaires. Le modèle a la forme suivante,

$$y_{i,t} = \beta * outsource_{i,t} + X_{i,t} + \delta_t + \varepsilon_{i,t}$$

Chaque équation est estimée séparément pour chaque pays et chacune des différentes variables dépendantes. Les variables dépendantes, $y_{i,t}$, sont des indicateurs binaires égaux à 1 lorsque l'individu i répond dans le temps t à l'un des trois indicateurs de qualité de l'emploi : emploi à temps partiel contre son gré, participation à une formation professionnelle et contrat à durée déterminée. La variable $outsource_{i,t}$ est l'indicateur d'intérêt et prend une valeur de 1 si un agent de nettoyage ou de sécurité travaille dans le secteur des services aux entreprises. Le vecteur $X_{i,t}$ contient les caractéristiques des individus et des emplois, y compris une spécification non paramétrique de l'âge, de l'éducation et du sexe. Le logarithme des heures habituelles travaillées est exclu du modèle sur le travail à temps partiel involontaire, mais inclus dans les deux autres modèles. L'indicateur δ_t reflète les effets de l'année, tandis que $\varepsilon_{i,t}$ est le paramètre d'erreur. Les erreurs types sont estimées en utilisant des erreurs types robustes hétéroscédastiques. Les équations sont estimées sous la forme de modèles de probabilité linéaire (moindres carrés ordinaires) séparément pour les agents de nettoyage et les agents de sécurité.

Pour des raisons de robustesse, la même structure de modèle est estimée séparément en utilisant des modèles probit et logit. Pour les agents de nettoyage et les agents de sécurité dans les différents pays, les résultats probit et logit sont qualitativement similaires à ceux du modèle de probabilité linéaire. Tous les résultats se trouvent dans les trois tableaux suivants :

- Tableau d'annexe 4.B.6 vient à l'appui du Graphique 4.11, la probabilité de travailler à temps partiel contre son gré.
- Tableau d'annexe 4.B.7 vient à l'appui du Graphique 4.12, la probabilité de participer à une formation.
- Tableau d'annexe 4.B.8 vient à l'appui du Graphique 4.13, la probabilité d'avoir un contrat de travail à durée déterminée.

Tableau d'annexe 4.B.6. Variation de la propension marginale du temps partiel subi, par pays et modèle

| Pays | variable dépendante : Emploi à temps partiel subi | | | | | |
|------|---|-----------------|-----------------|--------------------|------------------|------------------|
| | Agents de nettoyage | | | Agents de sécurité | | |
| | MPL | Probit | Logit | MPL | Probit | Logit |
| | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| AUS | 0.00 (0.013) | 0.00 (0.014) | 0.00 (0.014) | 0.06 (0.025) | 0.08 (0.039) | 0.08 (0.043) |
| AUT | 0.07 (0.006) | 0.06 (0.005) | 0.06 (0.005) | 0.07 (0.014) | 0.07 (0.013) | 0.07 (0.014) |
| BEL | 0.04 (0.007) | 0.04 (0.007) | 0.04 (0.007) | 0.00 (0.012) | 0.00 (0.011) | 0.00 (0.012) |
| CHE | 0.12 (0.014) | 0.12 (0.013) | 0.12 (0.013) | 0.10 (0.024) | 0.10 (0.022) | 0.10 (0.023) |
| CZE | 0.04 (0.013) | 0.03 (0.009) | 0.03 (0.009) | -0.01 (0.006) | -0.01 (0.006) | -0.01 (0.007) |
| DEU | 0.06 (0.005) | 0.06 (0.005) | 0.06 (0.005) | -0.02 (0.009) | -0.02 (0.009) | -0.02 (0.009) |
| DNK | 0.03 (0.009) | 0.03 (0.008) | 0.03 (0.008) | -0.01 (0.025) | -0.01 (0.025) | -0.02 (0.026) |
| EST | 0.07 (0.017) | 0.07 (0.014) | 0.06 (0.014) | -0.08 (0.055) | -0.12 (0.041) | -0.10 (0.038) |
| ESP | 0.18 (0.010) | 0.18 (0.010) | 0.18 (0.009) | -0.05 (0.015) | -0.05 (0.013) | -0.05 (0.014) |

| variable dépendante : Emploi à temps partiel subi | | | | | | |
|---|---------------------|------------------|------------------|--------------------|------------------|------------------|
| Pays | Agents de nettoyage | | | Agents de sécurité | | |
| | MPL (1) | Probit (2) | Logit (3) | MPL (4) | Probit (5) | Logit (6) |
| FIN | -0.01 (0.011) | -0.01 (0.011) | -0.01 (0.011) | -0.03 (0.044) | -0.04 (0.040) | -0.03 (0.042) |
| FRA | 0.16 (0.011) | 0.16 (0.010) | 0.16 (0.010) | -0.04 (0.016) | -0.04 (0.015) | -0.03 (0.015) |
| GRC | 0.13 (0.009) | 0.12 (0.008) | 0.11 (0.008) | 0.02 (0.007) | 0.03 (0.007) | 0.03 (0.008) |
| GBR | 0.05 (0.011) | 0.05 (0.011) | 0.05 (0.011) | 0.01 (0.012) | 0.01 (0.012) | 0.01 (0.012) |
| HUN | 0.03 (0.007) | 0.03 (0.006) | 0.03 (0.006) | -0.01 (0.003) | -0.01 (0.003) | -0.01 (0.003) |
| IRL | 0.00 (0.009) | 0.00 (0.009) | 0.00 (0.009) | 0.01 (0.011) | 0.01 (0.012) | 0.01 (0.012) |
| ISL | 0.01 (0.025) | 0.01 (0.023) | 0.01 (0.023) | 0.01 (0.029) | 0.01 (0.024) | 0.01 (0.025) |
| ITA | 0.30 (0.005) | 0.28 (0.004) | 0.27 (0.004) | -0.03 (0.009) | -0.03 (0.008) | -0.03 (0.008) |
| LTU | 0.05 (0.011) | 0.04 (0.009) | 0.04 (0.009) | -0.02 (0.008) | -0.03 (0.008) | -0.03 (0.011) |
| LVA | 0.09 (0.036) | 0.08 (0.027) | 0.08 (0.026) | 0.00 (0.007) | 0.00 (0.008) | 0.00 (0.009) |
| NLD | 0.03 (0.011) | 0.03 (0.011) | 0.03 (0.011) | 0.04 (0.021) | 0.05 (0.020) | 0.04 (0.021) |
| NOR | 0.01 (0.013) | 0.01 (0.013) | 0.01 (0.013) | 0.01 (0.034) | 0.01 (0.036) | 0.02 (0.039) |
| PRT | 0.17 (0.009) | 0.16 (0.008) | 0.16 (0.008) | 0.00 (0.007) | 0.00 (0.006) | 0.00 (0.007) |
| SVN | 0.05 (0.005) | 0.05 (0.005) | 0.05 (0.005) | -0.03 (0.012) | -0.03 (0.012) | -0.03 (0.012) |
| SVK | 0.08 (0.012) | 0.05 (0.007) | 0.05 (0.006) | -0.02 (0.004) | -0.02 (0.005) | -0.03 (0.006) |
| USA | 0.04 (0.006) | 0.04 (0.005) | 0.03 (0.005) | 0.02 (0.006) | 0.04 (0.039) | 0.02 (0.006) |

Note : les coefficients des colonnes (1) et (4) correspondent à ce qui est présenté graphiquement dans le texte. Les pays européens prennent en compte les agents de sécurité et de nettoyage âgés de 20 à 64 ans sur la période 2011-19. Les travailleurs à temps partiel subi sont les personnes qui travaillent à temps partiel, mais qui souhaiteraient travailler plus d'heures ou ne parviennent pas à obtenir un emploi à temps plein. Les États-Unis prennent en compte les agents de sécurité et de nettoyage âgés de 20 à 64 ans sur la période 2011-19. Les travailleurs sont considérés comme étant à temps partiel pour des raisons économiques s'ils ont travaillé moins de 35 heures par semaine pour des raisons économiques et qu'ils sont disponibles pour un emploi à temps plein. L'Australie prend en compte les agents de sécurité et de nettoyage âgés de 20 à 64 ans sur la période 2001-19. Les travailleurs sont considérés comme étant à temps partiel s'ils ont déclaré avoir travaillé moins de 35 heures par semaine et ne pas parvenir à trouver un travail à temps plein. Tous les modèles comprennent des variables de contrôle pour les effets fixes du temps, l'éducation, et une fonction polynomiale pour l'âge. Les pays européens de l'OCDE incluent des effets fixes du pays tandis que les États-Unis et l'Australie incluent un effet fixe de la région.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE), Current Population Survey (CPS) pour les États-Unis, et enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie.

Tableau d'annexe 4.B.7. Variation de la propension marginale à suivre une formation, par pays et modèle

| Pays | Variable dépendante : participation à une formation | | | | | |
|------|---|------------------|------------------|--------------------|------------------|------------------|
| | Agents de nettoyage | | | Agents de sécurité | | |
| | MPL (1) | Probit (2) | Logit (3) | MPL (4) | Probit (5) | Logit (6) |
| AUS | -0.11 (0.014) | -0.13 (0.018) | -0.13 (0.016) | -0.13 (0.050) | -0.14 (0.049) | -0.14 (0.048) |
| AUT | -0.01 (0.003) | -0.01 (0.003) | -0.01 (0.003) | -0.01 (0.014) | 0.00 (0.014) | 0.00 (0.014) |
| BEL | -0.01 (0.003) | -0.01 (0.003) | -0.01 (0.003) | 0.00 (0.013) | 0.00 (0.012) | 0.00 (0.012) |
| CHE | -0.04 (0.008) | -0.04 (0.009) | -0.04 (0.010) | -0.05 (0.026) | -0.05 (0.026) | -0.05 (0.026) |
| CZE | 0.00 (0.008) | 0.00 (0.009) | 0.00 (0.009) | -0.02 (0.014) | -0.02 (0.013) | -0.02 (0.014) |
| DEU | -0.01 (0.001) | -0.01 (0.001) | -0.01 (0.001) | -0.03 (0.006) | -0.03 (0.006) | -0.03 (0.006) |
| DNK | -0.03 (0.026) | -0.03 (0.009) | -0.03 (0.009) | -0.02 (0.032) | -0.02 (0.032) | -0.02 (0.033) |
| EST | -0.01 (0.009) | -0.02 (0.009) | -0.01 (0.010) | 0.00 (0.054) | 0.00 (0.049) | 0.01 (0.054) |
| ESP | -0.02 (0.004) | -0.02 (0.004) | -0.02 (0.005) | 0.03 (0.015) | 0.03 (0.016) | 0.03 (0.016) |
| FIN | -0.02 (0.011) | -0.02 (0.011) | -0.02 (0.011) | 0.04 (0.040) | 0.04 (0.039) | 0.04 (0.040) |
| FRA | -0.05 (0.006) | -0.05 (0.009) | -0.06 (0.009) | -0.05 (0.020) | -0.05 (0.018) | -0.05 (0.019) |
| GRC | -0.01 (0.001) | -0.01 (0.002) | -0.01 (0.003) | 0.00 (0.006) | 0.00 (0.005) | 0.00 (0.005) |
| GBR | -0.02 (0.005) | -0.02 (0.006) | -0.03 (0.006) | -0.04 (0.016) | -0.04 (0.016) | -0.04 (0.016) |
| HUN | -0.01 (0.003) | -0.01 (0.004) | -0.01 (0.004) | -0.01 (0.004) | -0.01 (0.004) | -0.01 (0.004) |
| IRL | -0.01 (0.003) | -0.01 (0.003) | -0.01 (0.004) | -0.02 (0.006) | -0.02 (0.005) | -0.02 (0.005) |
| ISL | -0.03 (0.018) | -0.03 (0.019) | -0.03 (0.020) | -0.01 (0.034) | -0.01 (0.036) | -0.01 (0.037) |
| ITA | -0.01 (0.002) | -0.01 (0.002) | -0.01 (0.002) | -0.01 (0.006) | -0.01 (0.006) | -0.01 (0.006) |
| LTU | -0.01 (0.003) | -0.01 (0.005) | -0.01 (0.006) | 0.01 (0.010) | 0.01 (0.010) | 0.02 (0.012) |
| LVA | -0.01 (0.006) | -0.01 (0.011) | -0.02 (0.013) | 0.02 (0.013) | 0.02 (0.014) | 0.02 (0.018) |
| NLD | -0.01 (0.007) | -0.01 (0.007) | -0.01 (0.007) | -0.01 (0.020) | -0.01 (0.020) | -0.01 (0.020) |
| NOR | 0.02 (0.012) | 0.02 (0.012) | 0.02 (0.012) | -0.10 (0.039) | -0.10 (0.034) | -0.10 (0.034) |
| PRT | -0.01 (0.003) | -0.01 (0.004) | -0.01 (0.004) | -0.02 (0.009) | -0.02 (0.008) | -0.02 (0.008) |
| SVN | -0.03 (0.004) | -0.03 (0.004) | -0.03 (0.004) | -0.05 (0.014) | 0.05 (0.013) | -0.05 (0.013) |
| SVK | 0.00 (0.003) | 0.00 (0.004) | 0.00 (0.004) | 0.01 (0.005) | 0.01 (0.005) | 0.01 (0.005) |

Note : les coefficients des colonnes (1) et (4) correspondent à ce qui est présenté graphiquement dans Graphique 4.12. Les pays européens prennent en compte les agents de sécurité et de nettoyage âgés de 20 à 64 ans sur la période 2011-19. Un travailleur a participé à une formation s'il a pris part à un enseignement en dehors du système éducatif formel au cours des quatre dernières semaines. L'Australie prend en compte les agents de sécurité et de nettoyage âgés de 20 à 64 ans sur la période 2001-19. On considère qu'un travailleur a participé à une formation s'il répond « Oui » à la question « Au cours des 12 derniers mois, avez-vous participé à un programme de formation ou d'emploi dans le cadre de votre travail ? ». Tous les modèles comprennent des variables de contrôle pour les effets fixes du temps, l'éducation, un logarithme des heures par semaine et une fonction polynômiale pour l'âge. Les pays européens de l'OCDE incluent des effets fixes du pays tandis que les États-Unis et l'Australie incluent un effet fixe de la région.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE) pour les pays européens, et enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie.

StatLink  <https://stat.link/vx53u7>

Tableau d'annexe 4.B.8. Variation de la propension marginale à avoir un contrat à durée déterminée en étant externalisé, par pays et par modèle

| Pays | Variable dépendante : type de contrat | | | | | |
|------|---------------------------------------|------------------|------------------|--------------------|------------------|------------------|
| | Agents de nettoyage | | | Agents de sécurité | | |
| | MPL (1) | Probit (2) | Logit (3) | MPL (4) | Probit (5) | Logit (6) |
| AUS | 0.00 (0.020) | 0.00 (0.020) | 0.00 (0.020) | 0.08 (0.039) | 0.07 (0.035) | 0.07 (0.033) |
| AUT | -0.03 (0.002) | -0.04 (0.003) | -0.04 (0.004) | -0.04 (0.011) | -0.04 (0.011) | -0.04 (0.012) |
| BEL | 0.00 (0.006) | 0.00 (0.006) | 0.00 (0.000) | -0.03 (0.017) | -0.03 (0.015) | -0.03 (0.015) |
| CHE | -0.02 (0.008) | -0.02 (0.007) | -0.02 (0.008) | -0.04 (0.016) | -0.04 (0.016) | -0.04 (0.018) |
| CZE | 0.12 (0.020) | 0.09 (0.014) | 0.09 (0.014) | 0.02 (0.019) | 0.03 (0.019) | 0.02 (0.019) |
| DEU | 0.03 (0.004) | 0.03 (0.004) | 0.02 (0.004) | 0.04 (0.012) | 0.04 (0.013) | 0.04 (0.012) |
| DNK | -0.02 (0.006) | -0.02 (0.006) | -0.02 (0.007) | -0.02 (0.017) | -0.03 (0.018) | -0.03 (0.019) |
| EST | 0.01 (0.013) | 0.01 (0.009) | 0.01 (0.010) | 0.03 (0.022) | 0.03 (0.028) | 0.04 (0.038) |
| ESP | -0.08 (0.010) | -0.08 (0.010) | -0.08 (0.010) | -0.12 (0.023) | -0.11 (0.020) | -0.11 (0.020) |
| FIN | -0.17 (0.013) | -0.17 (0.014) | -0.18 (0.014) | -0.18 (0.045) | -0.16 (0.035) | -0.17 (0.036) |
| FRA | -0.09 (0.008) | -0.09 (0.009) | -0.09 (0.010) | -0.04 (0.017) | -0.04 (0.016) | -0.04 (0.016) |
| GRC | -0.19 (0.008) | -0.20 (0.010) | -0.21 (0.011) | -0.09 (0.011) | -0.09 (0.010) | -0.09 (0.011) |
| GBR | 0.01 (0.006) | 0.01 (0.005) | 0.01 (0.005) | 0.02 (0.010) | 0.02 (0.009) | 0.02 (0.009) |
| HUN | -0.11 (0.007) | -0.12 (0.009) | -0.13 (0.010) | -0.02 (0.005) | -0.03 (0.005) | -0.03 (0.006) |
| IRL | -0.04 (0.006) | -0.04 (0.007) | -0.04 (0.007) | 0.00 (0.009) | 0.00 (0.009) | 0.00 (0.009) |
| ISL | -0.04 (0.020) | -0.04 (0.021) | -0.04 (0.022) | -0.02 (0.041) | 0.01 (0.035) | -0.01 (0.037) |
| ITA | -0.08 (0.004) | -0.07 (0.004) | -0.07 (0.004) | -0.18 (0.012) | -0.16 (0.010) | -0.16 (0.009) |

| Pays | Variable dépendante : type de contrat | | | | | |
|------|---------------------------------------|------------------|------------------|--------------------|------------------|------------------|
| | Agents de nettoyage | | | Agents de sécurité | | |
| | MPL (1) | Probit (2) | Logit (3) | MPL (4) | Probit (5) | Logit (6) |
| LTU | 0.00 (0.006) | 0.01 (0.005) | 0.00 (0.005) | 0.00 (0.005) | 0.00 (0.007) | 0.01 (0.009) |
| LVA | 0.00 (0.012) | 0.00 (0.012) | 0.00 (0.012) | -0.01 (0.010) | -0.01 (0.011) | -0.01 (0.012) |
| NLD | -0.01 (0.011) | -0.01 (0.010) | -0.01 (0.010) | 0.02 (0.024) | 0.02 (0.023) | 0.02 (0.024) |
| NOR | 0.00 (0.011) | 0.00 (0.011) | 0.00 (0.011) | -0.11 (0.031) | -0.12 (0.029) | -0.12 (0.031) |
| PRT | -0.06 (0.009) | -0.06 (0.009) | -0.06 (0.009) | -0.09 (0.014) | -0.08 (0.012) | -0.08 (0.012) |
| SVN | 0.01 (0.006) | 0.01 (0.005) | 0.01 (0.005) | -0.07 (0.014) | -0.07 (0.013) | -0.07 (0.013) |
| SVK | 0.05 (0.014) | 0.05 (0.010) | 0.04 (0.010) | 0.00 (0.008) | 0.00 (0.007) | 0.00 (0.008) |

Note : les coefficients des colonnes (1) et (4) correspondent à ce qui est présenté graphiquement dans Graphique 4.13. Les pays européens prennent en compte les agents de sécurité et de nettoyage âgés de 20 à 64 ans sur la période 2011-19. L'Australie prend en compte les agents de sécurité et de nettoyage sur la période 2001-19. Les travailleurs ayant un contrat à durée déterminée comprennent les travailleurs qui ont un contrat à durée déterminée ou un contrat occasionnel. Tous les modèles comprennent des variables de contrôle pour les effets fixes du temps, l'éducation, un logarithme des heures par semaine et une fonction polynomiale pour l'âge. Les pays européens de l'OCDE incluent des effets fixes du pays tandis que les États-Unis et l'Australie incluent un effet fixe de la région.

Source : Enquête sur les forces de travail de l'Union européenne (EFT-UE) pour les pays européens, et enquête Household, Income and Labour Dynamics in Australia (HILDA) pour l'Australie.

StatLink  <https://stat.link/rmocwn>

Notes

¹ Voir Ewing et Abdul, (2020^[75]) et Shenker, (2020^[73]).

² Voir OCDE, (2014^[28]) pour une synthèse relative au travail temporaire, et OCDE, (2019^[29]) pour une synthèse récente relative au travail indépendant.

³ Voir OCDE, (2007^[78]) pour une vue d'ensemble des effets du commerce international sur les marchés du travail de l'OCDE, et l'OMC, (2019^[76]), pour les questions relatives au commerce international des services.

⁴ Dans les études existantes, l'externalisation nationale ne limite généralement pas sa définition aux services de main-d'œuvre et inclut également la production de biens intermédiaires⁴. La distinction repose finalement sur l'hypothèse de ce qu'une entreprise pourrait raisonnablement produire en interne. Afin de contourner cette discussion, ce chapitre se limite principalement aux services de main-d'œuvre. Toutefois, une grande partie des questions évoquées se posent aussi dans les chaînes d'approvisionnement du secteur manufacturier (Weil, 2014^[14]).

⁵ L'évolution des agents de nettoyage constitue une bonne illustration de l'externalisation nationale dans les emplois de services à bas salaires. Un récent article du *New York Times* a comparé la situation des agents de nettoyage dans deux entreprises de technologie de pointe différentes : Kodak dans les années 1980 et Apple aujourd'hui. Depuis toujours, les agents de nettoyage de Kodak étaient des employés permanents de Kodak. Chez Apple, les agents de nettoyage travaillent pour une société sous contrat avec Apple. Cette description établit un lien direct entre les différentes trajectoires d'emploi et les salaires, ainsi que les différences considérables en termes d'avantages, de possibilités de formation et de sécurité de l'emploi. (Irwin, 2017^[74]).

⁶ Les entreprises manufacturières passent de plus en plus de contrats avec des entreprises tierces pour des professions essentielles à leur activité principale. Dey, Houseman and Polivka (2012^[46]) affirment que les fabricants s'appuient de plus en plus sur des cabinets de recrutement pour trouver du personnel de production, ce qui a pour effet de faire baisser les chiffres publiés sur l'emploi dans le secteur manufacturier.

⁷ Dans certains cas, l'agence d'intérim peut intervenir uniquement en tant que médiateur et ne pas employer directement le travailleur. Ces cas sortent alors du cadre d'une relation d'externalisation.

⁸ Les accords de non-sollicitation ne sont pas nécessairement illégaux car ils sont généralement traités comme des restrictions verticales. Et ce, même si ce que ces accords empêchent dans la pratique est essentiellement une concurrence horizontale entre des entreprises de même niveau (c'est-à-dire différents franchisés).

⁹ Cela fait référence à la section « N » de la Classification internationale type, par secteur, de toutes les branches d'activité économique (CITI). D'autres systèmes de classification comprennent des regroupements similaires. La Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne (NACE, Rév. 2) comprend la même section « N » pour les activités de services administratifs et de soutien. Dans le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN, 2017), le secteur correspondant est le « 56 », Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement.

¹⁰ La section « M », Activités spécialisées, scientifiques et techniques, comprend également des services intermédiaires fournis aux entreprises. Il s'agit toutefois d'activités nécessitant un niveau de formation élevé ainsi qu'un transfert de connaissances spécialisées. On peut citer à titre d'exemple les services juridiques et comptables, la recherche pharmaceutique ou le conseil de gestion. Ces activités constituent souvent aussi une externalisation nationale, bien qu'elles concernent surtout des professions à rémunération élevée. Les effets de l'externalisation nationale sur ces professions peuvent être très différents de ceux qui touchent les professions faiblement rémunérées.

¹¹ Pour les agents de nettoyage, l'emploi par les ménages privés a été omis de l'analyse. De même, pour les agents de sécurité, l'administration publique et la défense sont exclus. La prise en compte de ces secteurs réduit la part dans le secteur des services administratifs et de soutien. Cependant, l'évolution des proportions dans le temps est qualitativement inchangée.

¹² Dans l'ensemble des pays européens de l'OCDE faisant partie de l'échantillon, 47.7 % des agents de nettoyage externalisés n'ont pas de diplôme du second cycle de l'enseignement secondaire, contre 44.3 % des agents de nettoyage qui ne sont pas externalisés. Parmi les agents de sécurité, cette part est de 28.5% pour les travailleurs externalisés, contre 25.9% pour les travailleurs non externalisés. Aux États-Unis, 34,6 % des agents de nettoyage externalisés n'ont pas de diplôme du second cycle de l'enseignement secondaire, contre 22,6 % des agents de nettoyage non externalisés. Parmi les agents de sécurité aux États-Unis, 6.3 % des travailleurs externalisés n'ont pas de diplôme du second cycle de l'enseignement secondaire, contre 4.8 % de ceux qui ne sont pas externalisés. En Australie, cette part pour les agents de nettoyage est de 44.9 % pour les travailleurs externalisés et de 53.8 % pour les travailleurs non externalisés. Parmi les agents de sécurité, 32.9 % des travailleurs externalisés n'ont pas de diplôme du second cycle de l'enseignement secondaire, contre 25.0 % de ceux qui ne sont pas externalisés.

¹³ La différence entre les deux lignes de chaque décile, d , est le coefficient estimé $\widehat{\beta}_d$ expliqué dans Encadré 4.5. Les étoiles sur le décile indiquent si les estimations du coefficient sont significatives à l'intervalle de confiance de 95%.

¹⁴ Les données sur les revenus de l'Australie et des États-Unis contiennent suffisamment de détails (estimations des heures et des revenus) pour calculer aussi les effets de l'externalisation sur le salaire moyen en utilisant un modèle de régression linéaire. Ils sont calculés en utilisant le logarithme du salaire.

¹⁵ Les régressions des revenus dans la section 4.3.2 contrôlent les heures habituelles de travail. Les différences de temps de travail ne semblent donc pas expliquer les différences de revenus entre les agents de nettoyage et les agents de sécurité externalisés.

¹⁶ Cet « effet dynamique sur les salaires » dû à la mobilité professionnelle est différent des effets sur les revenus analysés dans ce chapitre, et il doit être considéré comme distinct.

¹⁷ En outre, la résiliation du contrat de services par l'entreprise donneur d'ordres est considérée comme un motif valable de licenciement du travailleur par l'entreprise sous-traitante dans un certain nombre de pays de l'OCDE - voir par exemple OCDE (2014_[28]), ce qui limite le coût des licenciements pour l'entreprise sous-traitante.



Extrait de :
OECD Employment Outlook 2021
Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery

Accéder à cette publication :
<https://doi.org/10.1787/5a700c4b-en>

Merci de citer ce chapitre comme suit :

OCDE (2021), « La montée de l'externalisation nationale et ses conséquences pour les travailleurs à bas salaire », dans *OECD Employment Outlook 2021 : Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/f4494cf0-fr>

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région. Des extraits de publications sont susceptibles de faire l'objet d'avertissements supplémentaires, qui sont inclus dans la version complète de la publication, disponible sous le lien fourni à cet effet.

L'utilisation de ce contenu, qu'il soit numérique ou imprimé, est régie par les conditions d'utilisation suivantes :
<http://www.oecd.org/fr/conditionsdutilisation>.