



Les salariés des PME et ETI implantées à l'étranger gagnent davantage

Alexandre Gazaniol
Pramex International
Université Paris-Dauphine

Pramex International (cabinet de conseil du groupe BPCE) et l'université Paris-Dauphine (Laboratoire d'Economie de Dauphine – LEDa) ont noué en 2008 un partenariat de recherche sur l'impact du développement international des entreprises françaises, et notamment des PME et des Entreprises de Taille Intermédiaire (ETI), sur l'activité et l'emploi en France.

M. Alexandre Gazaniol, doctorant à l'université Paris-Dauphine, est employé chez Pramex International dans le cadre d'un contrat CIFRE financé par l'Association Nationale de la Recherche Technique (ANRT). Sa thèse est supervisée par Jean-Marc Siroën, professeur à l'université Paris-Dauphine.

Ses travaux ont abouti à une contribution au rapport de Lionel Fontagné et Farid Toubal pour le Conseil d'Analyse Economique (CAE), « Investissement direct étranger et performances des entreprises » (paru en avril 2010), ainsi que plusieurs notes économiques publiées par Pramex International :

- « L'implantation à l'étranger crée de la valeur » (février 2010) ;
- « Implantation à l'étranger et potentiel d'emplois en France » (septembre 2010) ;
- « S'implanter à l'étranger : un atout pour réaliser sa première innovation » (octobre 2010), en collaboration avec le Centre d'Analyse Stratégique (CAS).
- « Les ressources humaines, clé de l'internationalisation des entreprises françaises » (février 2012), en collaboration avec le Centre d'Analyse Stratégique (CAS).

Cette nouvelle note s'intéresse aux salariés de l'industrie française, et évalue dans quelle mesure la rémunération de chaque catégorie socioprofessionnelle dépend du degré d'internationalisation de son employeur.

Contacts

Ulric Streit
+33.1.72.69.44.65
ulric.streit@pramex.com

Alexandre Gazaniol
+33.1.72.69.44.56
alexandre.gazaniol@pramex.com

LES SALARIES DES PME ET ETI IMPLANTEES A L'ETRANGER GAGNENT DAVANTAGE

Alexandre Gazaniol – Université Paris-Dauphine¹²

Les PME et ETI françaises ayant des implantations à l'étranger versent, en France, un salaire horaire brut plus élevé que les PME et ETI exportatrices, importatrices ou domestiques, que ce soit pour les travailleurs peu qualifiés (ouvriers, employés), les cadres ou les chefs d'entreprise. En effet, un ouvrier travaillant dans une firme implantée à l'étranger touche en moyenne un salaire horaire brut supérieur de 9,2% à celui d'un ouvrier travaillant dans une firme domestique. Pour un cadre, ce même surcroît de salaires s'élève à 11,4% ; pour un chef d'entreprise, il atteint 53,7%. Pour les travailleurs les moins qualifiés, les primes de salaires liées à l'internationalisation découlent essentiellement de la plus grande taille de l'entreprise. A l'inverse, les primes de salaires pour les cadres et chefs d'entreprise résistent en partie à l'effet taille.

La question des conséquences sociales de la mondialisation des entreprises, notamment en termes d'accroissement des inégalités entre travailleurs qualifiés et peu qualifiés, continue d'alimenter le débat économique. Cette note s'intéresse aux salariés de l'industrie manufacturière française et évalue dans quelle mesure les salaires de chaque Catégorie Socioprofessionnelle (ou CSP : ouvriers, employés, professions intermédiaires, cadres, chefs d'entreprise) varient selon le degré d'internationalisation de leur employeur.

L'échantillon, construit à partir des Déclarations Administratives de Données Sociales (DADS)³, de l'Enquête Annuelle Entreprises (EAE) et de l'enquête Liaisons Financières (LiFi), comprend 882 651 salariés, employés par 11 056 entreprises industrielles sur l'année 2007. L'analyse se concentre ici sur le salaire horaire brut, et les rémunérations excluent donc les *stocks options* (voir l'encadré 1 pour la méthodologie et la présentation des variables considérées). Les entreprises de plus de 5 000 salariés sont retirées de l'échantillon, afin de concentrer l'analyse sur les PME et les Entreprises de Taille intermédiaire (ETI). Cette restriction permet notamment d'éviter que les résultats soient biaisés par le poids de certains grands groupes dans les effectifs de l'industrie. Précisons que leur inclusion renforcerait les tendances décrites dans cette note.

Un salaire horaire plus élevé dans les firmes multinationales, pour les cadres comme les ouvriers

Travailler dans une firme implantée à l'étranger procure un salaire plus élevé que travailler dans une firme domestique : ce constat est non seulement valable pour les professions les plus qualifiées (cadre, chef d'entreprise) mais aussi pour les ouvriers et les employés (voir le tableau 1). En moyenne, un ouvrier travaillant dans une entreprise sans aucune activité internationale touche un salaire horaire de 12,04 euros bruts, tandis qu'un ouvrier travaillant dans une firme implantée à l'étranger gagne 13,15 euros bruts par heure, soit une différence de 9,2%.

¹ Université Paris-Dauphine, LEDa, F-75016 Paris, France.

² IRD, UMR225-DIAL, F-75010, Paris, France.

³ L'auteur a bénéficié, pour l'accès aux données, du centre d'accès sécurisé distant (CASD) de l'INSEE, suite à l'avis favorable émis par le Comité du secret statistique.

Les salariés des firmes exportatrices et importatrices (mais sans filiale étrangère) bénéficient également de cette « prime » de salaire, mais elle apparaît systématiquement de moindre ampleur. Soulignons que l'écart de rémunération entre travailleurs d'une firme multinationale et travailleurs d'une firme domestique s'accroît au sein des CSP les plus qualifiées : il est de 11,4% pour les cadres, et 53,7% pour les chefs d'entreprise, contre respectivement 7% et 7,9% pour les employés et les professions intermédiaires. En moyenne, le rapport entre le salaire horaire d'un ouvrier et celui d'un chef d'entreprise est ainsi de 1 à 4 dans une firme domestique, et presque de 1 à 6 dans une firme ayant des implantations étrangères.

Tableau 1 : Salaire horaire brut (en euros) moyen de chaque CSP selon le degré d'internationalisation de l'employeur

Degré d'internationalisation de l'entreprise	Ouvriers	Employés	Professions intermédiaires	Cadres	Chefs d'entreprise
Toutes entreprises	12,58	13,35	17,80	30,95	60,62
Domestique	12,04	12,87	16,94	28,65	48,74
Seulement exportatrice	12,56	13,20	17,67	28,97	52,51
Seulement importatrice	11,97	12,70	17,09	29,32	55,35
Exportatrice et importatrice	12,40	13,13	17,58	30,32	60,97
Implantée à l'étranger	13,15	13,78	18,27	31,93	74,93

Lecture : Un ouvrier travaillant dans une entreprise domestique gagne un salaire horaire brut moyen de 12,04 euros.

Champ : Salariés des entreprises de plus de 20 salariés dont l'activité est principalement industrielle en 2007.

Sources : EAE, LiFi, Douanes, DADS (fichier poste) - Calculs de l'auteur.

Même un ouvrier gagne donc davantage à travailler dans une firme ayant des filiales étrangères, et dans une moindre mesure à travailler dans une firme exportatrice. Notons que les firmes uniquement importatrices rémunèrent moins bien leurs ouvriers et employés que les entreprises domestiques, mais davantage les professions intermédiaires, cadres et chefs d'entreprise. Ce résultat suggère que le recours à la sous-traitance étrangère fait pression sur la rémunération des CSP les moins qualifiées, mais que cet effet négatif peut être compensé par un effet positif lié à la vente sur les marchés étrangers.

Effet des profits, de la taille ou sélection des meilleurs profils ?

La corrélation entre salaire individuel et internationalisation de l'employeur peut trouver plusieurs origines. En effet, le développement des entreprises sur les marchés extérieurs est positivement corrélée à plusieurs indicateurs de performances – taille, productivité, intensité capitaliste (voir tableau 2) – qui peuvent chacun influencer sur les salaires *via* plusieurs mécanismes.

Le niveau des salaires dépend tout d'abord du niveau des profits de l'entreprise, si l'on suppose que celle-ci en redistribue une partie à ses salariés. Or ces profits sont en partie déterminés par la capacité de l'entreprise à bénéficier de gains de productivité. Elle dispose pour cela de plusieurs leviers : économies d'échelle, acquisition de nouvelles machines, accès à des matières premières à moindre coût ou encore innovation de procédés. Ainsi, les salaires peuvent indirectement progresser avec la taille (en cas de rendements croissants) ou le stock de capital de l'entreprise (*via* son effet sur la productivité du travail).

Le niveau des profits et le nombre d'employés peuvent non seulement affecter le niveau des salaires dans l'entreprise, mais également la part des profits captée par les salariés : présence plus forte des syndicats (en raison des seuils sociaux), revendications plus importantes en raison de la bonne santé de l'entreprise, plus grande médiatisation des conflits sociaux etc. De la même façon, les dirigeants de PME peuvent difficilement élever leur rémunération sans pénaliser la capacité d'investissement de leur entreprise, contrainte qui pèse moins sur les dirigeants de grands groupes très rentables.

Enfin, les entreprises internationalisées, plus productives, peuvent consacrer davantage de ressources à la sélection des meilleurs profils⁴, lesquels sont attirés par les meilleures perspectives de carrière et les avantages que procure l'appartenance à un grand groupe (mutuelle, plan de retraite, congés, comité d'entreprise). Les travailleurs les plus spécialisés et les plus compétents, que seules les plus grandes entreprises peuvent s'offrir, peuvent par ailleurs négocier un salaire plus élevé en raison de la rareté de leur profil sur le marché du travail. De cette façon, les écarts de salaires au sein d'une même CSP peuvent simplement refléter des écarts de compétences entre individus.

Tableau 2 : Performances des entreprises de l'industrie manufacturière selon leur degré d'internationalisation

PERFORMANCES MOYENNES (MONTANTS EN K EUROS)	DEGRE D'INTERNATIONALISATION DE L'ENTREPRISE				
	Domestique	Seulement importatrice	Seulement exportatrice	Exportatrice et importatrice	Implantée à l'étranger
Nombre d'entreprises	2 515	1 130	1 192	5 519	860
Valeur ajoutée	1 714	2 418	2 193	4 375	69 883
Effectifs	35	48	40	81	960
Productivité apparente du travail *	47	50	54	58	60
Intensité capitalistique **	30	39	43	51	61

* Ratio valeur ajoutée / effectif total. ** Ratio immobilisations corporelles / effectif total.

Lecture : Une entreprise implantée à l'étranger a un effectif moyen de 960 salariés.

Champ : Entreprises (sociétés indépendantes ou groupes) de plus de 20 salariés dont l'activité est principalement industrielle en 2007.

Sources : EAE, LiFi, Douanes, DADS (fichier poste) - Calculs de l'auteur.

Cette note vise à déterminer si les primes de salaires découlent uniquement de caractéristiques observables des firmes (taille, capital) et des individus (âge, sexe, région de travail), ou si d'autres mécanismes inobservables sont à l'œuvre (sélection des meilleurs profils sur le marché du travail, partage de la rente de l'entreprise etc.).

La prime de salaire des ouvriers disparaît lorsque la taille de l'entreprise est prise en compte

Nous utilisons un modèle économétrique afin de vérifier si le surcroît de salaire versé par les firmes internationalisées est indépendant de la taille, du secteur et du stock de capital de l'entreprise (voir le point 1.2 de l'encadré 1). Le modèle étant estimé au niveau des individus, nous pouvons également contrôler certaines caractéristiques observables comme l'âge (permettant de capter les effets d'expérience) et le sexe (prise en compte des inégalités salariales homme/femme). Les résultats de l'estimation sont reportés dans le tableau 3.

Tout d'abord, le modèle confirme qu'à secteur et caractéristiques des individus donnés, chaque CSP perçoit un salaire significativement plus élevé si son employeur a des activités internationales, et que ce surcroît de salaire est plus élevé pour ceux qui travaillent dans une firme multinationale ou une firme à la fois exportatrice et importatrice (mais sans filiales étrangères). Pour un salarié d'une firme multinationale, le surcroît de salaires par rapport au même individu travaillant dans une firme domestique s'établit à 6,9% pour les ouvriers, 4,2% pour les employés, 4,1% pour les professions intermédiaires et 5,2% pour les cadres⁵. La prime de salaire est beaucoup plus élevée pour les chefs d'entreprises : les dirigeants de firmes multinationales touchent en moyenne 18,2% plus que les dirigeants d'une entreprise domestique.

Le surcroît de salaire versé aux ouvriers et employés travaillant dans une entreprise internationalisée disparaît lorsque le modèle tient compte des effectifs et du stock de capital de l'entreprise. Autrement dit, les primes de salaires de ces CSP s'expliquent essentiellement par la plus grande taille de l'entreprise. Une fois cet effet positif de la taille pris en compte, il ap-

⁴ Voir le modèle développé dans : Helpman, E., O. Itskhoki, et S.J. Redding. 2011. « Trade and Labor Market Outcomes ». CEPR Discussion Papers n°8191.

⁵ Le salaire horaire étant exprimé en logarithme, les coefficients reportés dans le tableau 3 doivent être transformés afin d'obtenir la prime de salaire correspondante. Soit le coefficient β , cette prime s'obtient avec l'expression suivante : $100 \times (e^\beta - 1)$.

paraît même que les firmes uniquement importatrices rémunèrent moins bien leurs ouvriers et employés que les firmes domestiques : ce résultat suggère que le recours à la sous-traitance étrangère fait pression sur les salaires des travailleurs peu qualifiés, mais que cet effet négatif peut être compensé par l'effet positif de la taille et du stock de capital de l'entreprise sur sa productivité.

Toutefois, il ne faut pas déduire de ces résultats que les ouvriers n'ont rien à gagner de l'internationalisation de leur entreprise : en effet, l'exportation et le déploiement de filiales à l'étranger peuvent bénéficier aux CSP les moins qualifiées si ces stratégies ont pour effet d'accroître la production en France (effet donc ici capté par la taille). En outre, plusieurs études empiriques ont montré que l'IDE constitue une stratégie de croissance efficace, et soutient l'emploi et la production de la maison-mère⁶.

La prime des cadres et des chefs d'entreprise résiste à l'effet taille

En revanche, les primes de salaires pour les professions intermédiaires, les cadres et les chefs d'entreprise ne sont pas entièrement captées par un effet taille. Bien que leur niveau soit considérablement réduit (elles n'atteignent au maximum que 1% pour les professions intermédiaires, 3% pour les cadres, 12% pour les chefs d'entreprise), ces primes restent significatives alors même que les *stocks options* ne sont pas intégrées dans la rémunération, et que les « grands patrons » sont exclus de l'analyse (les entreprises de plus de 5 000 salariés étant retirées de l'échantillon).

Cette différence suggère qu'outre l'effet de la taille, des mécanismes inobservables jouent un rôle explicatif plus important pour les CSP les plus qualifiées : pouvoir de négociation du salaire accru, sélection des travailleurs les plus compétents par les firmes les plus productives ou encore plus grande capacité des cadres et des chefs d'entreprise à capter les profits de l'entreprise. Ce constat alimente ainsi la thèse selon laquelle les travailleurs les plus qualifiés sont mieux armés pour tirer profit de la mondialisation des entreprises.

⁶ Voir notamment :

- Barba Navaretti, G., D. Castellani, et A-C. Disdier. 2010. « How does investing in cheap labour countries affect performance at home? Firm-level evidence from France and Italy ». *Oxford Economic Papers* 62(2):234-260.
- Gazaniol, A., et F. Peltraut. 2010. « Implantation à l'étranger des entreprises française : un impact différencié selon l'appartenance à un groupe ». Complément B dans *Investissement Direct Etranger et Performances des Entreprises*. Rapport du CAE, n° 89, La Documentation française.

Tableau 3 : Primes de salaire liées à l'internationalisation de l'employeur, par CSP, en 2007

VARIABLES EXPLICATIVES	VARIABLE EXPLIQUÉE : LOG (SALAIRE HORAIRE BRUT)							
	Ouvriers	Employés	Professions intermédiaires	Cadres	Chefs d'entreprise			
Caractéristiques des individus								
Log (âge)	0,166 ***	0,258 ***	0,377 ***	0,607 ***	0,485 ***	0,473 ***		
Homme	0,169 ***	0,096 ***	0,108 ***	0,130 ***	0,224 ***	0,219 ***		
Ile de France	0,092 ***	0,115 ***	0,124 ***	0,135 ***	0,151 ***	0,157 ***		
Temps complet	-0,036 ***	0,031 ***	0,002 ***	-0,055 ***	0,052 ***	0,047 ***		
Caractéristiques des entreprises								
Seulement exportatrice	0,025 ***	0,012 ***	0,023 ***	0,018 ***	0,053 ***	0,034 *		
Seulement importatrice	-0,005 ***	-0,006 **	0,008 ***	0,031 ***	0,123 ***	0,093 ***		
Exportatrice et importatrice	0,042 ***	0,029 ***	0,036 ***	0,062 ***	0,189 ***	0,113 ***		
Implantée à l'étranger	0,067 ***	0,041 ***	0,040 ***	0,051 ***	0,167 ***	0,033 *		
Log (effectif total)	0,023 ***	0,009 **	0,005 ***	0,010 ***	0,004 ***	0,004 ***		
Log (Intensité capitalistique)	0,033 ***	0,037 ***	0,031 ***	0,036 ***	0,051 ***	0,051 ***		
Indicatrices pour le secteur								
N	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui	oui
	500 017	499 108	75 574	75 367	181 458	181 112	116 904	8 678
R ²	0,208	0,240	0,192	0,215	0,189	0,200	0,225	0,164

Légende : *** indique une significativité à 1%, ** à 5%, * à 10%. Les écarts types sont corrigés pour la structure en cluster au niveau des entreprises. Le modèle est estimé par la méthode des Moindres Carrés Ordinaires. Le tableau reporte la valeur des coefficients. Soit le coefficient β , la prime de salaire correspondante s'obtient avec l'expression suivante : $100 \times (\exp(\beta) - 1)$

Champ : Salariés des entreprises de plus de 20 salariés dont l'activité est principalement industrielle en 2007.

Sources : EAE, LiFi, Douanes, DADS (fichier poste) - Calculs de l'auteur.

Encadré 1. Données et méthodologie

1.1 Les données

Les informations au niveau des salariés sont obtenues à partir du fichier « poste » des Déclarations Annuelles de Données Sociales (DADS) pour l'année 2007. Il s'agit d'une déclaration obligatoire où chaque employeur doit fournir certaines informations sur ses salariés : sexe, âge, profession, catégorie socioprofessionnelle, nombre d'heures travaillées et rémunération. Chaque observation de la base de données correspond à un poste, c'est-à-dire au travail d'un individu dans un établissement donné. Chaque individu pouvant avoir plusieurs postes, nous ne retenons ici que les postes dits « non annexes », c'est-à-dire ceux dont la rémunération nette annuelle est supérieure à 3 SMIC mensuels ou dont la durée d'emploi dépasse 30 jours et 120 heures et 1,5 heures par jour. Lorsqu'un individu a plusieurs postes « non annexes », nous ne retenons que le poste principal, c'est-à-dire celui dont la rémunération nette est la plus élevée (si l'écart entre les deux plus fortes rémunérations est supérieur à 10%) ou celui correspondant au plus grand nombre d'heures travaillées. Seuls sont retenus les individus présents dans l'entreprise au 31 décembre.

L'analyse se focalise sur le salaire brut horaire. La rémunération brute issue des DADS comprend l'intégralité des sommes versées au salarié au titre de son contrat de travail, y compris intéressement et participation, avant toutes déductions de cotisations obligatoires, CSG, CRDS. Le salaire brut se compose ainsi des éléments suivants :

- Salaires, appointements, commissions de base, y compris heures supplémentaires et complémentaires ;
- Indemnités de congés payés et indemnités compensatrices de congés payés non pris ;
- Primes et gratifications : 13ème mois, primes de risque, de poste, de vacances, d'ancienneté, d'assiduité, primes liées à un événement familial, primes accordées lors d'un événement exceptionnel, primes individuelles ou collectives liées aux résultats ;
- Sommes liées à l'épargne salariale (attribuées au titre de la participation, versées au titre de l'intéressement) ;
- Sommes versées à l'occasion de la modification d'un contrat de travail ;
- Indemnités et avantages divers : indemnités de salaires versées en cas de maladie, indemnités de chômage partiel, indemnités de licenciement, de préavis non effectué, de fin de contrat, pour la part excédant les minima légaux ou conventionnels ;
- Avantages en nature imposables : logement, voiture, pourboires, outils issus des NTIC, nourriture (concernant les tickets restaurant, suivant la valeur du titre et la part de la contribution patronale, ils peuvent être ou non inclus), voyages offerts, prix ;
- Frais professionnels ;
- Contributions des employeurs à des régimes complémentaires de prévoyance ou de retraite supplémentaires (à l'exception des retraites « chapeau ») ;
- Avantages attribués par le comité d'entreprise ;
- Participation de l'employeur aux chèques vacances pour les entreprises de plus de 50 salariés ;
- Abonnement de l'employeur aux PEE, PEI, PERCO ou pour la souscription d'actions de société (un abattement de 3% est applicable) ;
- Supplément familial ;
- Allocation parentale versée par l'employeur, en vertu d'un accord collectif, aux salariés en congé parental d'éducation ou travaillant à temps partiel pour élever un enfant ;
- Allocations de préretraite (à condition que la CSG n'ait pas pour effet de réduire le montant net en-deçà d'un montant calculé en fonction du SMIC, soit 41 euros par jour).

Les *stocks options* ne font, en revanche, pas partie de la rémunération brute.

Afin d'éviter que les résultats ne soient faussés par quelques rémunérations très en dessous (ou au dessus) de la moyenne, nous retirons les premier et dernier centiles de la distribution

du salaire horaire pour chaque catégorie socioprofessionnelle.

L'employeur de chaque salarié est identifié grâce à son numéro SIREN, ce qui permet d'obtenir des informations sur l'entreprise en utilisant d'autres sources d'informations :

- L'Enquête Annuelle Entreprises (EAE) pour l'industrie manufacturière, qui fournit un compte de résultat détaillé de toutes les sociétés industrielles de plus de 20 salariés ;
- L'enquête Liaisons Financières (LiFi), qui permet d'identifier les sociétés détenant des participations de plus de 10% au capital de sociétés étrangères (donc détenant un Investissement Direct Etranger) et de distinguer les sociétés indépendantes des sociétés appartenant à un groupe français et des filiales de groupes étrangers.
- Les données individuelles des douanes, qui permettent d'identifier les sociétés exportatrices et/ou importatrices.

Plutôt que de mener l'analyse au niveau des sociétés, nous choisissons ici de raisonner au niveau des groupes de sociétés. Le terme d'entreprise s'applique ici aux unités légales (sociétés juridiques) indépendantes ou aux groupes de sociétés, en se restreignant aux sociétés présentes sur le territoire français. L'enquête LiFi nous permet en effet de rassembler les sociétés appartenant à un même groupe grâce à l'identifiant unique de leur tête de groupe, et ainsi de consolider plusieurs variables : effectifs, immobilisations corporelles (pour les sociétés industrielles), exportations, importations, nombre d'IDE. Nous ne retenons ici que les groupes dont l'activité principale est industrielle (codes C1 à F6 dans la Nomenclature Economique de Synthèse à 36 niveaux), et qui ne sont pas contrôlés par des capitaux étrangers (la taille et les performances des groupes étrangers ne pouvant être estimées). Afin que les résultats ne soient biaisés par le poids de quelques groupes dans les effectifs, nous raisonnons hors entreprises dont l'effectif total dépasse 5 000 salariés, ce qui correspond à l'effectif maximal d'une Entreprise de Taille Intermédiaire (ETI), selon le décret n°2008 - 1354 du 18 décembre 2008.

L'échantillon final se compose de 11 056 entreprises, employant ensemble 882 651 salariés.

1.2 Le modèle économétrique

Nous expliquons le salaire horaire brut de chaque individu (indiqué i) en fonction :

- de ses caractéristiques propres, regroupées dans le vecteur X_i : logarithme de l'âge ; indicatrices prenant la valeur 1 si l'individu est un homme ; s'il travaille à temps complet ou partiel ; s'il travaille en Ile de France ;
- des caractéristiques de son employeur, regroupées dans le vecteur Z_i : secteur d'activité (Nomenclature Economique de Synthèse à 36 niveaux) ; logarithme du total des effectifs, de l'intensité capitaliste (ratio immobilisations corporelles sur total des effectifs) ; indicatrices précisant le degré d'internationalisation de l'entreprise (les entreprises domestiques constituant la catégorie référence).

Notons que les données utilisées ne fournissent aucune information sur les profits de l'entreprise (ils sont uniquement connus au niveau des sociétés, et non au niveau des groupes) ou le diplôme des salariés.

Le modèle est calculé par la méthode des Moindres Carrés Ordinaires (MCO). Afin de tenir compte de la corrélation des erreurs pour les individus au sein d'une même entreprise, les écarts-type sont corrigés par la structure en cluster au niveau entreprise. Nous estimons d'abord le modèle sans tenir compte de la taille ou de l'intensité capitaliste de l'entreprise, puis évaluons dans quelle mesure ces variables captent l'effet de l'internationalisation de l'entreprise.

Pramex International
88, avenue de France
75013 Paris
Société anonyme au capital de 514 500 euros
RCS Paris 389 589 920
www.pramex.com

