

AVERTISSEMENT

Ce document est le fruit d'un long travail approuvé par le jury de soutenance et mis à disposition de l'ensemble de la communauté universitaire élargie.

Il est soumis à la propriété intellectuelle de l'auteur : ceci implique une obligation de citation et de référencement lors de l'utilisation de ce document.

D'autre part, toute contrefaçon, plagiat, reproduction illicite de ce travail expose à des poursuites pénales.

Contact : portail-publi@ut-capitole.fr

LIENS

Code la Propriété Intellectuelle – Articles L. 122-4 et L. 335-1 à L. 335-10

Loi n°92-597 du 1^{er} juillet 1992, publiée au *Journal Officiel* du 2 juillet 1992

<http://www.cfcopies.com/V2/leg/leg-droi.php>

<http://www.culture.gouv.fr/culture/infos-pratiques/droits/protection.htm>



THÈSE

En vue de l'obtention du
DOCTORAT DE L'UNIVERSITÉ DE TOULOUSE

Délivré par l'Université Toulouse 1 Capitole

Discipline : Sciences de Gestion

Présentée et soutenue par :

Marie-Anne VERDIER

Le mardi 7 juillet 2015

**Les choix comptables des dirigeants lors des réductions
d'effectifs : contribution à l'hypothèse des coûts politiques**

École doctorale de Sciences de Gestion

Unité de recherche :

Centre de Recherche en Management – UMR 5303

Directrice de Thèse :

Madame Michèle SABOLY, Professeure des Universités
IAE-Université Toulouse 1 Capitole

Rapporteurs :

Monsieur Yves MARD, Professeur des Universités
Université d'Auvergne

Madame Géraldine SCHMIDT, Professeure des Universités
IAE-Université Paris 1 Panthéon Sorbonne

Suffragants :

Madame Jennifer BOUTANT, Maître de conférences
IAE-Université Toulouse 1 Capitole

Madame Isabelle MARTINEZ, Professeure des Universités
Université Toulouse 3 Paul Sabatier

Monsieur Stéphane TREBUCQ, Professeur des Universités
IAE-Université de Bordeaux



THÈSE

En vue de l'obtention du
DOCTORAT DE L'UNIVERSITÉ DE TOULOUSE

Délivré par l'Université Toulouse 1 Capitole

Discipline : Sciences de Gestion

Présentée et soutenue par :

Marie-Anne VERDIER

Le mardi 7 juillet 2015

**Les choix comptables des dirigeants lors des réductions
d'effectifs : contribution à l'hypothèse des coûts politiques**

École doctorale de Sciences de Gestion

Unité de recherche :

Centre de Recherche en Management – UMR 5303

Directrice de Thèse :

Madame Michèle SABOLY, Professeure des Universités

IAE-Université Toulouse 1 Capitole

Rapporteurs :

Monsieur Yves MARD, Professeur des Universités

Université d'Auvergne

Madame Géraldine SCHMIDT, Professeure des Universités

IAE-Université Paris 1 Panthéon Sorbonne

Suffragants :

Madame Jennifer BOUTANT, Maître de conférences

IAE-Université Toulouse 1 Capitole

Madame Isabelle MARTINEZ, Professeure des Universités

Université Toulouse 3 Paul Sabatier

Monsieur Stéphane TREBUCQ, Professeur des Universités

IAE-Université de Bordeaux

*« L'université n'entend ni approuver,
ni désapprouver les opinions
particulières du candidat ».*

REMERCIEMENTS

Mes premiers remerciements vont à Madame la Professeure Michèle Saboly pour son suivi durant la thèse. Je la remercie pour son aide, sa patience et sa disponibilité tout au long de ces années. Elle a su trouvé le juste milieu entre le suivi de la thèse et l'espace de liberté dont j'avais besoin pour réaliser ce travail doctoral et je l'en remercie.

Je remercie ensuite Madame la Professeure Géraldine Schmidt et Monsieur le Professeur Yves Mard de me faire l'honneur d'être les rapporteurs de ma thèse. Au-delà de ce rôle, je les remercie pour l'aide et l'intérêt qu'ils ont apporté à mes travaux durant ces années. J'adresse également de vifs remerciements à Madame la Professeure Isabelle Martinez pour avoir accepté de participer à ce jury. Je la remercie également pour sa gentillesse et ses précieux conseils tant durant les ateliers doctoraux CRM-LGCO-TBS qu'à d'autres occasions. Je tiens également à remercier Jennifer Boutant pour sa disponibilité et sa bienveillance. Je remercie Stéphane Trébucq d'avoir accepté de lire mon travail de thèse et de participer à ce jury.

Je tiens également à remercier l'ensemble des chercheurs qui m'ont aidée et conseillée durant ces années, et notamment les discutants de mes projets de thèse lors des ateliers doctoraux de l'AFC. Je remercie également Monsieur le Professeur Charles Cho qui m'a fait découvrir les joies de la comptabilité sociétale tant à travers ces articles que lors de discussions informelles. Je remercie également Isabelle Chambost qui m'a été d'une aide capitale dans la collecte des données sur les experts-comptables des comités d'entreprise.

Je tiens plus généralement à remercier l'ensemble des chercheurs en comptabilité du CRM, du LGCO et de TBS pour leurs remarques constructives durant les ateliers doctoraux, et notamment Constant Djama, Christophe Godowski, Christophe Lejard, Jonathan Maurice et Anne Rivière pour leurs conseils et encouragements. Un merci particulier à Jonathan Maurice et Anne Rivière pour leur lecture attentive de mes avancements de thèse.

Je remercie également toute les équipes administratives de l'école doctorale et du CRM qui ont constitué une aide capitale pour mener à bien mes projets. Je pense particulièrement à Alexandre Maini, Laura Campbell, Cédric Beucher et Corinne Schaffner.

Mes remerciements vont ensuite à la FNEGE pour m'avoir sélectionnée pour participer au programme CEFAG. Je remercie plus particulièrement Messieurs les Professeurs Cédric Lesage et Xavier Lecocq pour leurs remarques et leur gentillesse durant les deux semaines de

séminaire. Une petite pensée aussi à tous mes camarades du CEFAG. Ce programme m'a permis d'effectuer un séjour de recherche dans l'université d'Antwerpen et je tiens à remercier chaleureusement Monsieur le Professeur Walter Aerts de m'avoir accueillie et accordé du temps durant ce séjour.

Je remercie également le conseil d'administration de l'AFC de m'avoir donné la chance de participer au Consortium Doctoral de l'American Accounting Association. Ce fut une expérience unique dans ma vie de doctorante.

Je remercie Nicolas Nouno pour son aide précieuse dans le double codage des communiqués de presse.

A titre plus personnel, je souhaite remercier mes collègues, désormais amis, en commençant par Emmanuelle Nègre pour son aide précieuse durant ces quatre années. La thèse n'aurait pas été la même sans elle. A côté du travail et des nombreuses collaborations en cours et à venir, une amie est née et je la remercie pour sa confiance si précieuse. Je remercie également Guillaume Dumas pour nos échanges et sa sympathie. Je remercie bien évidemment Charlotte Massa pour son affection et sa bonne humeur durant ces années, que la période de thèse ne soit que le commencement d'une longue amitié. Je remercie, de manière générale, tous les doctorants de Toulouse et d'ailleurs avec qui j'ai partagé des moments agréables, et notamment Elodie, Fatem et Taieb.

Je souhaite également remercier chaleureusement mes amis qui m'ont soutenu, sans forcément le savoir, durant ces années. Je pense particulièrement à mes amis de toujours Cécile et Jimmy, et aux amis que j'ai rencontré sur la route de la vie, et plus particulièrement Caroline, Charline, Charlotte, Elodie et Laura. Si la thèse nous a souvent privés de contacts physiques qu'ils sachent que mes pensées sont toujours allées vers eux. Je remercie également tous les amis de Guillaume pour les bons moments que j'ai passé avec eux (Cédric, Coralie, Lalen, Laure et Romain).

Mes pensées vont également à ma grande et joyeuse famille. Je vous remercie de m'avoir accompagnée depuis le départ dans toutes mes aventures (la thèse était sans doute la plus risquée !). Merci à marraine, tonton Christian et tatie Monique pour leurs encouragements et leur présence au quotidien. Merci à Sébastien pour nos soirées à refaire le monde autour de « quelques » verres et de bons repas. Merci à nounou et Bernard de m'avoir toujours accompagnée. Merci à Jacky et Guy pour tous les moments partagés. Merci à Ninou et Max pour m'avoir fait aimer les huitres et pour tant d'autres choses. Un merci plus général à tous

mes cousins et cousines que j'ai toujours plaisir à voir à chacune de nos rencontres (Caroline, Fanny, Frédéric, Laetitia, Philippe et Stéphanie). Je remercie également Sylvie, Daniel et Manou pour leur soutien durant ces années.

Enfin, mes dernières pensées vont à mes parents. Des remerciements ne suffiront bien évidemment pas pour exprimer ma gratitude envers eux. Cette thèse est le fruit de leur travail réalisé bien en amont. Je les remercie pour tout depuis le premier jour. Je les remercie de m'avoir soutenue dans mes choix, de m'avoir permis de faire des études, d'avoir cru en moi. Ils peuvent être fiers d'eux, cette thèse n'est qu'une retranscription des valeurs qu'ils m'ont transmises (merci à papa aussi pour sa relecture). Bien évidemment, un grand merci à Guillaume. Même si nos sciences n'ont souvent ressemblé qu'à l'ombre du doute, nous avons trouvé en nous la force d'aller jusqu'au bout. De manière plus pragmatique, je le remercie pour sa relecture et ses très (trop !) nombreux commentaires.

Je ne pouvais bien évidemment pas remercier nominativement tout le monde sur ces quelques pages. Je remercie donc plus généralement toutes les personnes qui de près ou de loin m'ont soutenu durant ces années.

SOMMAIRE

Introduction générale.....	1
Première partie. Choix comptables et réductions d’effectifs : présentation contextuelle et théorique de la recherche.....	15
<hr/>	
CHAPITRE 1. LE CONTEXTE DE LA RECHERCHE : LES REDUCTIONS D’EFFECTIFS EN FRANCE ET LEURS ANNONCES.....	17
Section 1. Les réductions d’effectifs, un contexte social source de conflits d’intérêts.....	19
Section 2. Les motivations des réductions d’effectifs : une logique de coût questionnée	34
Section 3. Information comptable et annonces de réductions d’effectifs	50
CHAPITRE 2. LES FONDEMENTS THEORIQUES ET LES HYPOTHESES DE RECHERCHE	65
Section 1. Le cadre théorique	67
Section 2. La gestion des résultats et le contexte des réductions d’effectifs : une revue de la littérature	99
Section 3. Formulation des hypothèses de recherche	108
Deuxième partie. Choix comptables et réductions d’effectifs : une approche empirique....	143
<hr/>	
CHAPITRE 3. LA DEMARCHE METHODOLOGIQUE	145
Section 1. Estimation de la gestion des résultats	147
Section 2. Opérationnalisation des variables explicatives de la gestion des résultats.....	160
Section 3. Estimation des stratégies de diffusion adoptées par les dirigeants	171
Section 4. Constitution et description des échantillons d’étude et de contrôle	183
CHAPITRE 4. LES RESULTATS DE LA RECHERCHE.....	203
Section 1. Gestion des résultats et réductions d’effectifs : les résultats de la recherche.....	205
Section 2. Etude des déterminants de la gestion des résultats avant l’annonce d’une réduction d’effectifs..	222
Section 3. Relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion.....	241
Conclusion générale.....	271
Bibliographie.....	283
Annexes.....	317
Liste des acronymes.....	349
Liste des figures.....	351
Liste des tableaux.....	353
Table des matières.....	355

INTRODUCTION GENERALE

En France, le 13 février 2011, les sénateurs du groupe communiste républicain citoyen ont déposé un projet de loi visant à interdire les « *licenciements boursiers* »¹. Ils proposent, plus précisément, d'interdire la réalisation de licenciements si « *dans l'exercice comptable de l'année écoulée, l'entreprise a distribué des dividendes aux actionnaires* ». Le projet stipule, en outre, que « *les établissements ou entreprises qui bénéficient de subventions publiques, sous quelques formes que ce soit, s'engagent pour conserver le bénéfice de ces aides à ne réaliser aucun licenciement autre que ceux pour motif personnel ou économique. A défaut, celle-ci est tenue [sic] de rembourser la totalité des aides publiques qu'elle a perçues aux autorités qui les ont octroyées* »². L'ambition générale de ce projet est de réduire le recours aux opérations de réductions d'effectifs qui ont fortement augmenté ces dernières années. En effet, d'après l'*European Monitoring Centre on Change*³, le nombre d'emplois supprimés par les entreprises françaises est passé de 28 159 en 2002 à 95 624 en 2008. En 2012, 57 725 emplois ont été supprimés. Ce projet de loi a été discuté et voté le 16 février 2012 au sénat. Le scrutin fait apparaître 163 voix pour et 169 voix contre, le projet a donc été rejeté.

Parmi les nombreux arguments avancés à l'encontre de ce projet de loi, le sénateur Jean-Claude Requier⁴ évoque les effets pervers qu'il peut engendrer en faisant remarquer que les grands groupes cotés pourraient « *s'arranger pour contourner cette mesure* ». Il pose notamment la question suivante : « *Ne faut-il pas s'inquiéter de la possibilité pour certaines entreprises d'afficher des résultats comptables négatifs pour justifier des licenciements alors que leurs finances sont saines ?* »⁵. Au vu du scrutin serré obtenu au sénat, le projet de loi a été par la suite déposé à l'assemblée nationale le 24 juillet 2012 et le 28 mars 2013 (version modifiée). La nouvelle version propose d'interdire les licenciements pour motif économique aux entreprises qui ont « *constitué des réserves ou réalisé un résultat net ou un résultat d'exploitation positifs au cours des deux derniers exercices comptables* »⁶. Cette nouvelle proposition a également été rejetée par l'assemblée nationale le 16 mai 2013.

¹ Le terme de « licenciement boursier » est peu défini dans la littérature académique. Il est généralement utilisé dans une perspective critique pour dénoncer les licenciements réalisés dans le seul but de satisfaire les actionnaires.

² Projet de loi disponible sur <http://www.senat.fr/leg/pp110-790.pdf>

³ Source : <http://www.old.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.htm>

⁴ Membre du groupe du Rassemblement Démocratique et Social Européen

⁵ Source : <http://www.nossenateurs.fr/seance/7783>

⁶ Proposition de loi disponible sur <http://www.assemblee-nationale.fr/14/propositions/pion0869.asp>

Si certains élus politiques souhaitent durcir les règles en matière de licenciement pour motif économique, le 30 mars 2015, un collectif d'économistes incluant Jean Tirole s'est prononcé au contraire en faveur de l'assouplissement de ces règles pour faciliter la création d'emploi par les entreprises. Ils proposent ainsi de « *modifier la définition du licenciement économique pour que le juge apprécie sa légalité, non au regard de la situation économique de l'entreprise, mais en vérifiant simplement la réalité de la réorganisation engagée* »⁷. Cette idée est partagée par le président du MEDEF Pierre Gataz qui a déclaré le 31 mars 2015 sur les ondes de la radio RTL qu'il fallait « *absolument que dans les semaines à venir, dans les mois à venir, des mesures chocs, des mesures courageuses, soient prises pour libérer l'emploi, c'est-à-dire donner plus de lisibilité, de visibilité notamment, à l'acte de licencier* »⁸.

Ces préoccupations politiques et les avis divergents qu'elles soulèvent traduisent l'intensité et la récurrence du débat autour des licenciements et de l'emploi en France. Après un bref aperçu de ce débat, quatre points majeurs peuvent être soulignés. Les réductions d'effectifs sont au cœur des débats politiques français (1) et constituent un contexte source de conflits d'intérêts (2) au sein duquel l'information comptable joue un rôle déterminant (3). Elles posent également la question de la fiabilité⁹ des résultats comptables publiés et de leur capacité à traduire les performances réelles des entreprises (4).

- *Les réductions d'effectifs : un débat politique récurrent*

Bien que l'interdiction des « *licenciements boursiers* » n'ait pas été votée par les sénateurs et les députés, la limitation des réductions d'effectifs reste un défi majeur pour les responsables politiques. La loi pour la sécurisation de l'emploi (désormais LSE) adoptée le 14 juin 2013 par le gouvernement français témoigne de cette préoccupation. En effet, dans la mesure où elles dégradent les indicateurs macro-économiques, et notamment le taux de chômage¹⁰, les réductions d'effectifs peuvent être à l'origine de vives critiques de la part de l'opposition qui

⁷ Source : <http://www.lesechos.fr/idees-debats/editos-analyses/0204260123350-pour-un-jobs-act-a-la-francaise-1106555.php>

⁸ Source : <http://www.rtl.be/info/monde/economie/pour-le-patron-du-medef-il-faut-des-mesures-chocs-sur-le-cdi-712399.aspx>

⁹ Le cadre conceptuel de l'IASB considère qu'une information est fiable lorsqu'elle « *est exempte d'erreur et de biais significatifs et que les utilisateurs peuvent lui faire confiance pour présenter une image fidèle de ce qu'elle est censée présenter ou de ce qu'on pourrait s'attendre raisonnablement à voir présenter* ». Dans ce sens, une information manque de fiabilité lorsqu'elle est biaisée, non neutre.

¹⁰ Entre 2002 et 2007, le taux de chômage se dégrade en France. Sur la période, il s'élève en moyenne à 8,5 % de la population active. Or, depuis la crise financière, dont les conséquences se sont ressenties à partir de 2008, le chômage est en constante augmentation. Il s'élève à 10,1 % au deuxième trimestre de 2014 (source : <http://www.insee.fr/fr/themes/info-rapide.asp?id=14>).

remettrait en cause la capacité des élus à gouverner le pays. De même, l'opinion publique serait susceptible de sanctionner les élus impuissants face aux successions de suppressions d'emplois annoncées par les entreprises sur le plan national. Dès lors, les élus politiques sont incités à agir pour mettre en œuvre des mesures visant à diminuer le taux de chômage, en essayant notamment de limiter le recours aux réductions d'effectifs par les entreprises.

Preuve de la sensibilité du sujet sur le plan politique, durant la période précédant les élections présidentielles de 2012, la presse française a évoqué les pressions exercées sur les entreprises par le gouvernement pour qu'elles diffèrent leurs annonces de réductions d'effectifs après les élections présidentielles¹¹. Ainsi, la revue *Challenges* datée du 15 février 2012 titrait « *Bertrand¹² se démène pour que les entreprises décalent leurs plans sociaux après les élections* »¹³. Le lendemain, le journal *le Figaro* publiait un article intitulé « *Bertrand ferait pression pour décaler les licenciements* »¹⁴. Plus tard, le journal en ligne *Rue89* s'interrogeait en titrant le 19 avril 2012 « *Des plans sociaux reportés pour cause de présidentielle ?* »¹⁵. Les réductions d'effectifs constituent donc un sujet particulièrement sensible sur le plan politique, et ce d'autant plus qu'elles sont source de conflits d'intérêts entre les dirigeants et les salariés.

- *Les réductions d'effectifs, un contexte source de conflits d'intérêts*

Les réductions d'effectifs sont généralement engagées par les dirigeants dans le but d'améliorer les performances de l'entreprise (Freeman et Cameron 1993). En effet, sur le plan strictement comptable, les dépenses relatives aux salariés étant considérées comme des charges, la réduction d'effectifs réduirait les coûts supportés par l'entreprise et augmenterait donc ses performances. La littérature académique distingue les opérations réactives, engagées en réponse à une diminution des performances ou à un faible niveau de ces dernières, des opérations proactives, mises en œuvre dans le but de renforcer les performances de l'entreprise en l'absence d'une diminution préalable (Worrell et al. 1991 ; Freeman et Cameron 1993 ; Lee 1997 ; Poudet et al. 2004 ; Love et Nhorria 2005 ; Allouche et al. 2008 ; Sheaffer et al. 2009 ; Love et Kraatz 2009). Ce sont ces réductions d'effectifs proactives qui

¹¹ Il ne s'agit pas ici de juger de la véracité de ces accusations mais simplement de souligner les enjeux politiques et sociaux associés à l'annonce des réductions d'effectifs

¹² Xavier Bertrand est à l'époque ministre du Travail sous le gouvernement Fillon

¹³ Source : <http://www.challenges.fr/elections-2012/20120215.CHA3306/bertrand-se-demene-pour-que-les-entreprises-decalent-leurs-plans-sociaux-apres-les-elections.html>

¹⁴ Source : <http://www.lefigaro.fr/emploi/2012/02/16/09005-20120216ARTFIG00431-bertrand-ferait-pression-pour-decaler-les-licenciements.php>

¹⁵ Source : <http://rue89.nouvelobs.com/rue89-eco/2012/04/19/des-plans-sociaux-reportes-pour-cause-de-presidentielle-231295>

sont visées par le terme de « *licenciement boursier* ». Celui-ci désigne ainsi les réductions d'effectifs qui, n'étant pas imposées par une situation de difficulté ou de déclin des performances, apparaîtraient comme un moyen pour les entreprises de satisfaire leurs seuls actionnaires. Du côté des entreprises, le président du MEDEF Pierre Gattaz considère ces opérations comme « *un acte nécessaire dans un monde qui bouge à toute vitesse, un monde en mutation* »¹⁶. Ces réductions d'effectifs permettraient ainsi de prévenir des difficultés futures.

La décision de réduire les effectifs est le fruit d'un arbitrage entre les préoccupations économiques et financières des entreprises et leur responsabilité sociale¹⁷. De cet arbitrage naît un dilemme entre la volonté des dirigeants d'accroître les performances de l'entreprise pour maximiser la richesse des actionnaires et l'adoption d'un comportement éthique qui viserait à préserver les emplois créés (Arce et Li 2011). A ce titre, la décision de réduire les effectifs met en exergue la problématique récurrente de la répartition des richesses créées entre actionnaires et salariés. L'annonce d'une réduction d'effectifs est donc source de conflits d'intérêts dans la mesure où elle tend à privilégier les intérêts des dirigeants et/ou des actionnaires au détriment de ceux des salariés sortants. Elle peut alors être perçue par les parties prenantes sociales¹⁸ comme un moyen pour les dirigeants d'opérer des transferts de richesses des salariés vers les actionnaires (Sentis 1998).

Ainsi, outre les réactions qu'elles soulèvent sur le plan politique, les réductions d'effectifs entraînent également des contestations en interne de la part des parties prenantes sociales. Ce risque de contestation est renforcé lorsque l'opération attire l'attention de l'opinion publique, et notamment des médias. En effet, les annonces de réductions d'effectifs font aujourd'hui régulièrement la une des médias. L'appétence des journaux pour ces opérations peut s'expliquer par le fait qu'elles sont en prise à la fois sur des problématiques économique-financières et politico-sociales. A titre d'exemple, l'annonce de 8000 suppressions d'emplois par le groupe PSA le 12 juillet 2012 a été discutée dans près de 2 272 articles publiés dans des quotidiens français entre la date de l'annonce de l'opération et le 31 décembre 2012¹⁹.

¹⁶ Source : <http://www.rtl.be/info/monde/economie/pour-le-patron-du-medef-il-faut-des-mesures-chocs-sur-le-cdi-712399.aspx>

¹⁷ Selon la commission européenne « *une entreprise est considérée comme socialement responsable lorsqu'elle se donne, dans le cadre de ses activités quotidiennes, des objectifs sociaux et environnementaux plus ambitieux que ceux prévus par la loi* » (source : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=331&langId=fr>).

¹⁸ Dans le cadre de cette thèse, nous utilisons le terme de « parties prenantes sociales » pour évoquer les salariés et leurs représentants (comité d'entreprise, syndicats, délégués du personnels, etc.).

¹⁹ Les données concernant le nombre d'articles de presse publiés dans les quotidiens français ont été collectées à partir d'une recherche par mots clés (« plan social » et « PSA ») réalisée sur la base de données Europress.

L'information comptable prend généralement une place notable lors de ces annonces et, plus généralement, dans le processus de réductions d'effectifs.

- *L'information comptable, au cœur du processus de réductions d'effectifs*

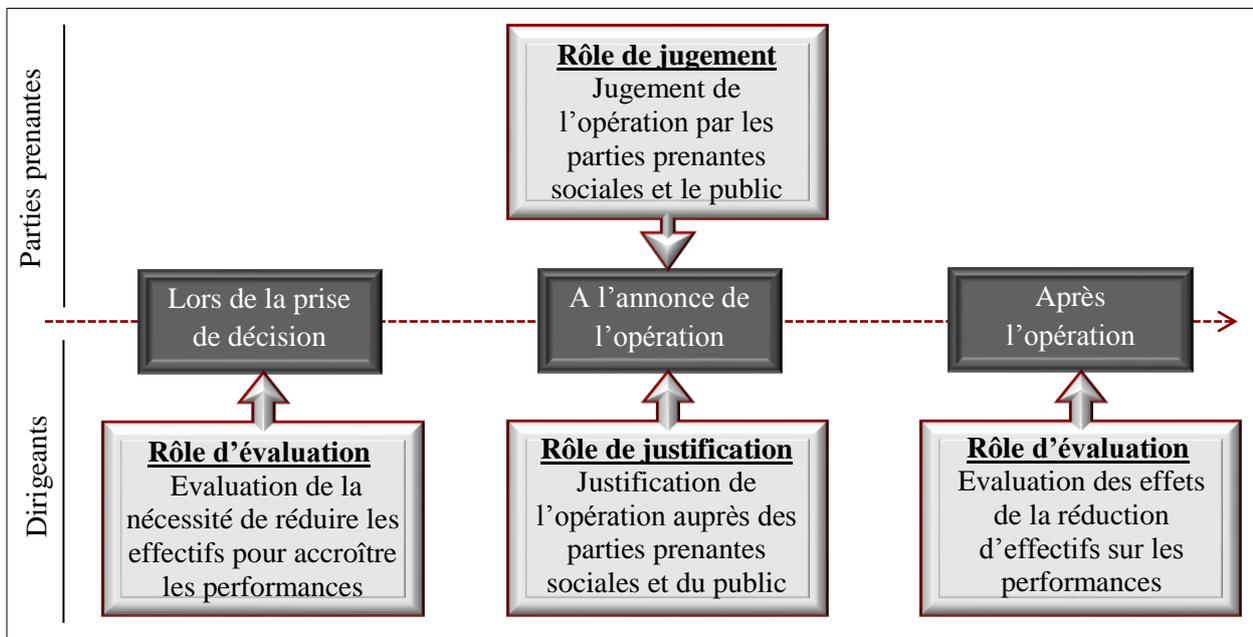
L'information comptable joue un rôle prépondérant dans le processus de réductions d'effectifs. Elle est tout d'abord utilisée par les dirigeants, en amont, pour juger du caractère opportun de réduire les effectifs. Comme le soulignent Dumontier et Raffournier (1999, p.180), l'un des objectifs de la comptabilité est de « *produire une information utile à la décision d'investissement, qui permette d'apprécier les perspectives d'avenir de la firme* ». Dans le contexte des réductions d'effectifs, la comptabilité produit une information qui va générer, en interne, la décision de mettre en œuvre des mesures dont l'objectif est de restaurer ou d'améliorer la performance de l'entreprise. Adoptant une logique de coûts, la réduction d'effectifs devrait se traduire par une diminution des charges supportées par l'entreprise et donc par un accroissement des performances.

L'information comptable joue ensuite un rôle capital au moment de l'annonce de l'opération aux parties prenantes sociales et au public. Dans ce sens, Charreaux (2000) précise que si la comptabilité produit de l'information, cette dernière est utilisée tant en interne par les dirigeants dans le but de piloter le processus de création de valeur qu'en externe par les parties prenantes pour juger de la performance de l'entreprise, de l'intérêt des transactions réalisées par le dirigeant et des risques encourus. Dans ce sens, les chiffres comptables apparaissent comme des indicateurs privilégiés pour les dirigeants pour justifier l'opération au moment de l'annonce. Ils sont également utilisés par les parties prenantes pour juger du caractère légitime ou non de la décision de réduire les effectifs. En effet, comme le montrent bien les projets et propositions de lois en faveur de l'interdiction des « *licenciements boursiers* » ainsi que leur critique par Jean-Claude Requier, la légitimité des réductions d'effectifs apparaît discutable dès lors que l'entreprise qui les annonce fait état de finances saines. Celles-ci étant appréhendées par la publication d'un résultat (net ou d'exploitation) positif, seules les réductions d'effectifs réalisées par des entreprises dont les performances sont faibles seraient justifiées.

Enfin, une fois l'opération réalisée, l'information comptable peut être utilisée par les dirigeants pour étudier les effets des réductions d'effectifs sur les performances de l'entreprise.

La figure 1 reprend les différents rôles joués par l'information comptable dans le processus de réductions d'effectifs.

Figure 1. Les différents rôles joués par l'information comptable dans le processus de réductions d'effectifs



- Réductions d'effectifs et fiabilité de l'information comptable

Dans un contexte d'asymétrie informationnelle tel que décrit par la théorie de l'agence (Jensen et Meckling 1976), les dirigeants, en tant que producteurs de l'information comptable, peuvent être incités à fournir une image des performances de l'entreprise qui minimise la perception négative potentielle de la réduction d'effectifs par les parties prenantes sociales et par l'opinion publique. Ils peuvent donc mettre en place des stratégies informationnelles, appuyées par les chiffres comptables, afin de limiter le risque de contestation et d'améliorer l'acceptabilité sociale de l'opération (Boyer 2005 ; Beaujolin-Bellet et al. 2006). Dès lors, à l'instar de Jean-Claude Requier, on peut légitimement s'interroger sur la fiabilité de l'information comptable diffusée par les dirigeants autour de l'annonce d'une réduction d'effectifs.

De manière générale, cette question n'est pas nouvelle puisqu'en mars 1994, un article du journal Alternatives Economiques titre « *Comment les entreprises maquillent leurs comptes ?* ». Le corps du texte précise que « *la pratique est fréquente dès qu'il s'agit de légitimer la stratégie de la direction, de préparer un plan social ou de diminuer les*

impôts »²⁰. La fiabilité des chiffres comptables a, en outre, été de multiples fois remise en cause par les syndicats et/ou par l'opinion publique. Le scepticisme des parties prenantes sociales de PSA suite à l'annonce en 2012 de la suppression de 8 000 postes en raison d'un déficit de 5 milliards d'euros (principalement induit par une dépréciation d'actif de 4 milliards d'euros et une provision pour restructuration de 5 millions d'euros) illustre parfaitement cette situation. Comme le rapporte le journal l'Express, la CGT a dénoncé à cette occasion « *un artifice comptable* »²¹.

1. La problématique de la thèse

Précisons tout d'abord que si les réductions d'effectifs sont principalement abordées dans les médias à travers le cas des plans sociaux, elles recouvrent une réalité bien plus large puisqu'elles comprennent tant les licenciements, que les plans de départs volontaires, les mises à la retraite anticipées, le non-remplacement des départs naturels, etc. De la même manière, si les termes de « réduction d'effectifs » et de « restructuration » peuvent parfois se substituer dans le langage commun, il est nécessaire de les différencier. En effet, les restructurations incluent un nombre important d'opérations telles que les cessions d'actifs, les réductions de coûts, les renégociations de la dette, les réductions d'effectifs, etc. (Gilson 1997). Elles dépassent ainsi largement les seules opérations de réductions d'effectifs. Ces dernières sont définies par Noël (2004, p. 4) comme « *l'ensemble des modes de gestion externe des sureffectifs jouant sur les ruptures de contrats de travail qu'elles qu'en soient les modalités (licenciements, non remplacement des départs volontaires, naturels ou provoqués)* ». C'est cette définition que nous retenons dans le cadre de cette recherche.

Comme le remarque Schmidt (2001, p. 9), un des constats qu'il est possible d'effectuer sur la question des réductions d'effectifs est que « *d'un côté, les sureffectifs, licenciements, plans sociaux (etc.) dans les entreprises font l'objet d'une médiatisation importante et correspondent à une réalité forte ; de l'autre côté, relativement peu d'études approfondies ont été consacrées à la compréhension du phénomène, à l'analyse de ses effets, de ses enjeux humains et organisationnels* ». Nous proposons dans le cadre de ce travail doctoral de nous intéresser à la question des réductions d'effectifs dans une perspective comptable. En effet, malgré l'importance des chiffres comptables dans le processus de réductions d'effectifs, il est

²⁰ Source : http://www.alternatives-economiques.fr/comment-les-entreprises-maquillent-leurs-comptes_fr_art_70_7022.html

²¹ Source : http://lexpansion.lexpress.fr/entreprises/psa-une-operation-verite-qui-derange-la-cgt-pas-les-marches_1417404.html

étonnant de remarquer que les recherches sur le sujet sont peu nombreuses, à l'exception de celle de Hall et al. (2005) réalisée dans le contexte américain.

Pourtant, les forts conflits d'intérêts qui existent à l'annonce des réductions d'effectifs positionnent la comptabilité au cœur de ces conflits et amènent à s'interroger sur les incitations des dirigeants à adopter des choix comptables spécifiques dans le contexte des réductions d'effectifs. Ceci nous conduit à formuler la problématique suivante :

Les dirigeants adoptent-ils des choix comptables spécifiques dans le contexte des réductions d'effectifs ?

2. Les questions de recherche et les objectifs

Les choix comptables effectués par les dirigeants s'inscrivent dans la politique comptable globale des entreprises. Celle-ci regroupe l'ensemble des choix qui influencent les chiffres et/ou modifient le contenu ou la forme des états financiers (Casta et Ramond 2009). Les études qui s'inscrivent dans cette perspective se focalisent principalement sur la gestion des données comptables définie par Stolowy et Breton (2003, p. 130) comme « *l'exploitation de la discrétion laissée aux dirigeants en matière de choix comptables ou de structuration des opérations, dans le but de générer une modification du risque de transfert de richesses associé à l'entreprise* ». Dans une vision extensive, les choix comptables ne regroupent pas seulement ceux qui ont une influence sur les chiffres mais intègrent plus largement les méthodes d'évaluation, de présentation des états financiers, le volume et le degré d'agrégation de l'information dans les états financiers, la diffusion volontaire d'informations, etc. (Casta et Ramond 2009). Cette vision extensive de la définition des choix comptables des dirigeants est partagée par de nombreux chercheurs (ex. Beattie et Jones 2000 ; Fields et al. 2001 ; Guillamon-Saorin et Garcia Osma 2010 ; Aerts et Cheng 2011 ; Garcia Osma et Guillamon-Saorin 2011).

L'ensemble de ces choix comptables sont effectués dans le respect des contraintes réglementaires et se distinguent ainsi de la fraude comptable. En dépit des obligations qui lui incombent, le dirigeant conserve, en effet, un espace discrétionnaire tant en matière de présentation de l'information comptable qu'en matière de communication, ce qui lui octroie une forme de pouvoir sur les parties prenantes de l'entreprise. Dans ce sens, les dirigeants peuvent soit fournir une image fidèle et sincère de la situation et des performances de

l'entreprise soit au contraire en fournir une image déformée qui viserait à orienter les perceptions et/ou les actions des parties prenantes.

Dans le contexte spécifique des réductions d'effectifs, le risque de contestation de la part des parties prenantes sociales associé à une médiatisation accrue de ces opérations peut inciter les dirigeants à utiliser cet espace discrétionnaire afin d'influencer la perception des parties prenantes sociales et du public au sujet des performances réelles de l'entreprise. L'objectif des choix comptables effectués serait ainsi de réduire les coûts associés à une remise en cause de l'opération de la part des parties prenantes sociales et de l'opinion publique. Ces coûts peuvent notamment résulter des actions de contestation mises en œuvre par les parties prenantes sociales (grèves, demande d'annulation en justice, etc.) ou des actions de *boycotts* réalisées par l'opinion publique. Ces choix comptables peuvent aussi contribuer à limiter les coûts associés à l'intervention du législateur qui pourrait se traduire par l'adoption d'une nouvelle réglementation contraignante pour les entreprises.

Les chiffres comptables jouant un rôle primordial lors de l'annonce de réductions d'effectifs, le premier objectif de ce travail doctoral est de vérifier l'existence d'une gestion des résultats durant le dernier exercice clos avant celui de l'annonce de la réduction d'effectifs²². Une revue de la littérature sur les choix comptables adoptés par les dirigeants dans le contexte des réductions d'effectifs permet de souligner que la question de la fiabilité des chiffres comptables diffusés par les dirigeants dans ce contexte reste à ce jour peu explorée. En effet, une seule étude, réalisée sur un échantillon américain, s'est intéressée au thème de la gestion des résultats en période de réductions d'effectifs (Hall et al. 2005). Le second objectif est d'expliquer ce comportement de gestion des résultats au regard de l'examen des facteurs explicatifs. Enfin, plusieurs études mettent en évidence que les dirigeants adoptent des stratégies de diffusion spécifiques à l'annonce des réductions d'effectifs qui se traduisent par l'utilisation d'arguments défensifs, tels que les difficultés subies par les entreprises ou les contraintes imposées par l'environnement macro-économique, pour justifier la réalisation de l'opération. Ainsi, dans le prolongement des études qui considèrent les stratégies de diffusion d'informations comme une composante des choix comptables des dirigeants, le troisième objectif de notre thèse se concentre sur l'observation d'une relation éventuelle entre gestion des résultats et stratégies de diffusion à l'annonce des réductions d'effectifs. Ce dernier

²² Par souci de simplification et de clarté, l'expression « dernier exercice clos avant celui de l'annonce de la réduction d'effectifs » est remplacée par l'expression « avant l'annonce de la réduction d'effectifs » dans la suite de cette thèse.

objectif s'inscrit dans la volonté d'appréhender les choix comptables des dirigeants dans une approche globale.

Ces trois objectifs donnent lieu à la formulation des trois questions de recherche suivantes :

-
-
- (1) Les dirigeants gèrent-ils les résultats avant l'annonce d'une réduction d'effectifs ?**
 - (2) Si oui, quels sont les facteurs qui influencent cette gestion des résultats ?**
 - (3) La gestion des résultats est-elle associée à des stratégies de diffusion spécifiques adoptées par les dirigeants au moment de l'annonce de l'opération ?**
-
-

3. La démarche de la thèse

A l'instar de la littérature académique sur les choix comptables des dirigeants, cette thèse s'inscrit dans le paradigme positiviste comptable dont l'objectif est de décrire et d'expliquer les pratiques comptables des dirigeants. Ce paradigme est composé de deux courants de recherche principaux. Le premier s'intéresse au contenu informationnel des chiffres comptables tandis que le second s'intéresse davantage aux déterminants politico-contractuels des choix comptables des dirigeants (Watts et Zimmerman 1978, 1986). C'est dans ce deuxième courant que s'inscrit ce travail doctoral.

Ainsi, notre thèse prend appui sur le cadre d'analyse de la théorie politico-contractuelle (désormais TPC) (Watts et Zimmerman 1978, 1986). Elle se fonde sur deux théories sous-jacentes : la théorie de l'agence (Jensen et Meckling 1976) et la théorie de la réglementation (Posner 1974) et suppose que les dirigeants ont des incitations à agir de manière opportuniste dans le but de maximiser leur fonction d'utilité. L'opportunisme est défini par Williamson (1994, p. 70) comme la « *recherche d'intérêt personnel qui comporte la notion de tromperie* ». Il ajoute (p. 71) que l'opportunisme « *se réfère à la divulgation d'informations incomplètes ou dénaturées, spécialement aux efforts calculés pour fourvoyer, dénaturer, déguiser, déconcerter ou semer la confusion* ». D'après la TPC, le comportement comptable des dirigeants serait fonction de leur rémunération, du niveau d'endettement des entreprises et du risque d'apparition de coûts politiques.

Les critiques réalisées à l'encontre de cette théorie ainsi que l'examen des choix comptables dans le contexte social spécifique des réductions d'effectifs nous amènent à élargir les

prédictions initiales de la TPC. Pour ce faire, nous mobilisons la théorie de l'agence élargie afin de caractériser la relation d'agence entre les dirigeants et les salariés. L'accent est également mis sur l'hypothèse des coûts politiques de la TPC qui permet de prendre en compte les pressions susceptibles d'être exercées sur les dirigeants par les parties prenantes sociales, le législateur ainsi que l'opinion publique à l'annonce d'une réduction d'effectifs.

Pour répondre aux questions de recherche, une démarche hypothético-déductive est adoptée. Elle est composée de deux phases. L'objectif de la première phase est de présenter les éléments contextuels et théoriques nécessaires à la formulation des hypothèses. Conformément aux questions de recherche formulées, ces hypothèses sont divisées en trois catégories et portent sur l'existence d'une gestion des résultats avant l'annonce d'une réduction d'effectifs (H1), sur les facteurs explicatifs de ce comportement (H2 à H9) et sur la relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion au moment de l'annonce de l'opération (H10a à H10c).

La seconde phase de notre démarche vise à tester ces hypothèses de recherche à partir d'un échantillon de 123 annonces de réductions d'effectifs réalisées par 107 entreprises françaises cotées entre 2007 et 2012. Elle est constituée de trois études. La première vise à statuer sur l'existence ou non d'un comportement de gestion des résultats avant l'annonce d'une réduction d'effectifs. Nous mobilisons pour ce faire les modèles de variables comptables de régularisation (désormais VCR). La deuxième étude a pour objectif d'identifier les facteurs explicatifs de cette gestion des résultats par le biais de régressions linéaires multiples. Enfin, la dernière étude vise à observer s'il existe une relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion. Ces dernières ont été appréhendées au regard de trois éléments : (i) la décision d'émettre un communiqué de presse pour annoncer la réduction d'effectifs (ii) le type de communiqué émis pour annoncer l'opération et (iii) la nature des arguments invoqués pour justifier la réduction d'effectifs. Cette dernière étude a été effectuée manuellement et s'inscrit dans le prolongement des travaux portant sur la gestion narrative des impressions (ex. Brennan et al. 2009 ; Aerts et Cheng 2011).

4. Les intérêts de la recherche

Cette recherche présente des intérêts théoriques, méthodologiques et pratiques. Sur le plan théorique, elle contribue à la littérature académique sur les réductions d'effectifs en adoptant une perspective comptable. En effet, si ce contexte est principalement documenté dans les

études en stratégie, ressources humaines ou psychologie, peu d'études en comptabilité s'y sont intéressées. Plus précisément, la question de la gestion des résultats demeure peu explorée. Dès lors, cette thèse contribue à cette littérature, et ce d'autant plus qu'elle est la première à être réalisée dans un pays d'Europe continentale marqué par un contexte politico-social qui se distingue des pays anglo-saxons. Notre étude prenant appui sur la TPC, et plus fortement sur l'hypothèse des coûts politiques, elle contribue également à élargir la littérature académique portant sur le test de cette hypothèse en contexte spécifique. Enfin, elle est également la première à s'intéresser aux facteurs explicatifs de la gestion des résultats lors de réductions d'effectifs.

Sur le plan méthodologique, cette thèse contribue à la littérature très récente sur la relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion (Guillamon-Saorin et Garcia Osma 2010 ; Aerts et Cheng 2011 ; Garcia Osma et Guillamon-Saorin 2011). Elle souligne ainsi les combinaisons susceptibles d'être utilisées par les dirigeants dans le cadre de leur politique comptable globale. Elle présente, en outre, l'intérêt d'associer diverses méthodes pour tester les hypothèses de recherche. A titre d'exemple, trois modèles de gestion des résultats sont testés et deux mesures sont utilisées pour étudier la gestion narrative des impressions dans les communiqués de presse d'annonce de réductions d'effectifs.

Sur le plan pratique, cette thèse peut présenter un intérêt pour les parties prenantes sociales et pour le régulateur. Ce travail est tout d'abord susceptible d'aider les parties prenantes sociales à anticiper les actions stratégiques des dirigeants et à prévoir ainsi des réponses adaptées aux propositions avancées par les entreprises. Il ambitionne également de contribuer à faire avancer la réflexion du régulateur en matière de transparence des informations comptables diffusées lors des réductions d'effectifs. Enfin, cette thèse propose de mener une réflexion sur le lien étroit entre le processus global de réduction d'effectifs et le système comptable.

5. Le plan de la recherche

Cette thèse se compose de deux parties. La première présente les aspects contextuels et théoriques de la recherche. Elle est divisée en deux chapitres.

Le **premier chapitre** se focalise sur le contexte de la recherche. Il vise à préciser la définition des réductions d'effectifs et à souligner la spécificité de ces opérations au regard du cadre institutionnel français. Les motivations à la réalisation des réductions d'effectifs sont ensuite présentées et interrogées au regard de la littérature académique antérieure. Une attention

particulière est portée à la logique de coûts qui sous-tend la décision de réduire les effectifs. Cette logique est révélatrice des conflits d'intérêts existant entre dirigeants et salariés. Enfin, la place prépondérante de l'information comptable dans le processus de réductions d'effectifs est mise en évidence. Cette information est capitale tant au moment de la prise de décision qu'à l'annonce de l'opération aux parties prenantes sociales et au public. Il est, à ce titre, intéressant de s'interroger sur la fiabilité des informations comptables diffusées par les dirigeants à l'annonce de ces opérations.

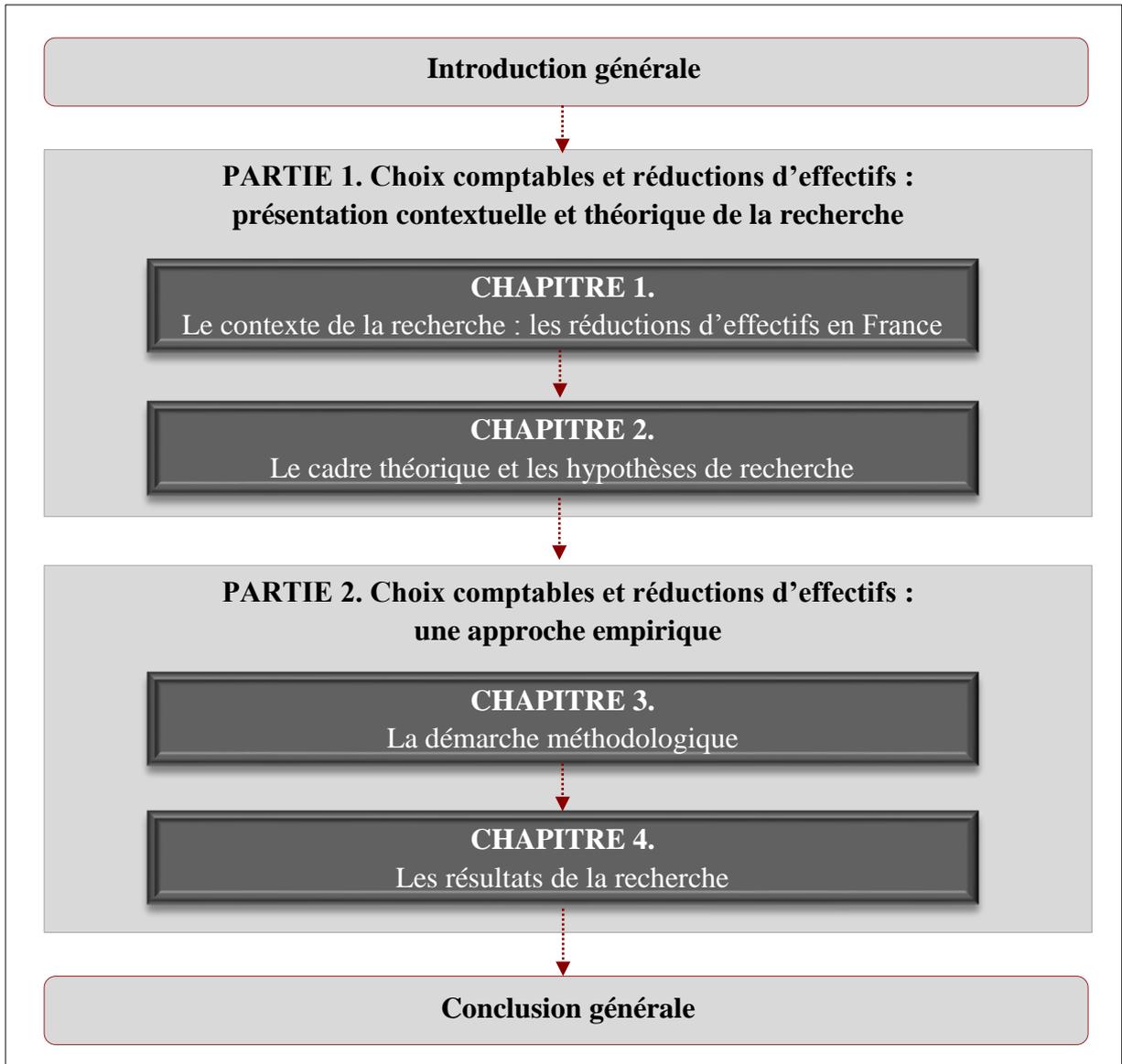
Le **deuxième chapitre** présente le cadre théorique mobilisé ainsi que les hypothèses de recherche. Le cadre théorique général de la TPC ainsi que ses limites sont tout d'abord présentés. La TPC est traditionnellement utilisée dans les recherches académiques portant sur les choix comptables des dirigeants. Toutefois, elle a fait l'objet de plusieurs critiques. La connaissance et la prise en compte de ces critiques nous conduisent à proposer un cadre conceptuel adapté à l'étude des choix comptables dans le contexte des réductions d'effectifs. Ce cadre conceptuel prend appui sur la théorie de l'agence élargie et sur l'hypothèse des coûts politiques. La littérature sur les choix comptables des dirigeants en période de réductions d'effectifs est ensuite exposée. Enfin, les hypothèses de la recherche sont formulées.

La seconde partie de la thèse vise à répondre aux questions de recherche et à tester les hypothèses. Elle est constituée de deux chapitres.

Le **troisième chapitre** présente la méthodologie déployée pour tester les hypothèses de recherche. La démarche méthodologique est opérée en quatre temps. La méthode d'estimation de la gestion des résultats est tout d'abord présentée. Celle-ci repose sur l'étude des VCR estimées par le biais des modèles de Jones (1991), de Dechow et al. (1995) et de Kothari et al. (2005). Les variables utilisées pour tester les hypothèses de recherche sont ensuite détaillées et justifiées. Nous présentons également l'analyse de contenu réalisée sur les communiqués de presse émis par les dirigeants pour annoncer les réductions d'effectifs. Celle-ci doit permettre d'observer s'il existe une relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion. Enfin, les échantillons d'étude et de contrôle utilisés dans le cadre de cette thèse sont présentés.

Le **dernier chapitre** présente les résultats de la recherche. Conformément à la démarche méthodologique, les résultats relatifs à la gestion des résultats sont tout d'abord présentés. Viennent ensuite ceux associés aux facteurs explicatifs de cette gestion des résultats et à la relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion. La figure 2 illustre le plan général de cette recherche.

Figure 2. Plan de la thèse



PREMIERE PARTIE. CHOIX COMPTABLES ET REDUCTIONS D'EFFECTIFS : PRESENTATION CONTEXTUELLE ET THEORIQUE DE LA RECHERCHE

INTRODUCTION DE LA PREMIERE PARTIE

L'objectif de cette thèse est de décrire et expliquer les choix comptables adoptés par les dirigeants dans le contexte des réductions d'effectifs. Plus précisément, cette recherche a pour objectif de répondre aux trois questions de recherche suivantes : les dirigeants gèrent-ils les résultats avant d'annoncer une réduction d'effectifs ? Si oui, quels sont les facteurs qui influencent ce comportement ? Et, la gestion des résultats est-elle associée à des stratégies de diffusion spécifiques adoptées par les dirigeants au moment de l'annonce de l'opération ? Pour répondre à ces questions de recherche, il est nécessaire de présenter le contexte des réductions d'effectifs ainsi que le cadre théorique adopté dans le cadre de ce travail doctoral.

La première partie de notre thèse s'articule autour de deux chapitres. Le premier examine le contexte de l'étude, les réductions d'effectifs. Il souligne les spécificités de ces opérations dans le contexte français. Sur le plan social, les pays d'Europe continentale se distinguent des pays anglo-saxons et proposent ainsi un cadre d'analyse intéressant pour étudier les enjeux associés aux choix comptables adoptés par les dirigeants dans ce contexte. Ce chapitre met également en évidence les motivations des dirigeants à réduire les effectifs. Enfin, nous montrons en quoi l'information comptable apparaît au cœur des conflits d'intérêts entre les dirigeants et les salariés au moment de l'annonce de l'opération.

Le deuxième chapitre présente le cadre théorique de la recherche. Celui-ci prend appui sur la TPC. En effet, l'annonce d'une réduction d'effectifs étant susceptible de provoquer des tensions, fondées sur l'information comptable, entre l'entreprise et différents acteurs (parties prenantes sociales, politiciens, opinion publique), le cadre théorique de la TPC apparaît particulièrement adapté. Un modèle conceptuel adapté au contexte des réductions d'effectifs est ensuite proposé. Il prend appui sur l'hypothèse des coûts politiques et sur la théorie de l'agence élargie. Ce cadre conceptuel ainsi que la littérature académique permettent enfin de formuler les hypothèses de la thèse. Conformément aux questions posées, ces hypothèses

portent sur l'existence d'une gestion des résultats avant l'annonce d'une réduction d'effectifs (H1), sur les facteurs explicatifs de cette gestion des résultats (H2 à H9) et sur l'existence d'une relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion (H10a, H10b et H10c).

CHAPITRE 1. LE CONTEXTE DE LA RECHERCHE : LES REDUCTIONS D’EFFECTIFS EN FRANCE ET LEURS ANNONCES

Introduction du chapitre 1.....18

SECTION 1. Les réductions d’effectifs, un contexte social source de conflits d’intérêts.19

1. Les réductions d’effectifs : définitions et intérêts pour la littérature académique 19

2. Les réductions d’effectifs en France 25

SECTION 2. Les motivations des réductions d’effectifs : une logique de coût questionnée 34

1. Les motivations des réductions d’effectifs 34

2. Réduction des effectifs et accroissement des performances : des résultats mitigés 43

3. L’efficacité des réductions d’effectifs remise en cause : des éléments d’explication..... 45

SECTION 3. Information comptable et annonces de réductions d’effectifs 50

1. Les annonces de réductions d’effectifs 50

2. L’information comptable, au cœur des annonces de réductions d’effectifs..... 55

3. L’information comptable comme outil de négociation : un rapport de force déséquilibré.. 58

Conclusion du chapitre 1.....63

INTRODUCTION DU CHAPITRE 1

L'objectif de ce chapitre est de présenter le contexte des réductions d'effectifs et de souligner la place importante jouée par l'information comptable dans ce contexte. Il est divisé en trois sections.

Tout d'abord, bien que les réductions d'effectifs constituent un phénomène connu, faisant souvent l'objet d'une médiatisation accrue, elles peuvent facilement être confondues avec des mesures plus restrictives, comme les licenciements, ou plus globales, comme les restructurations. Sur le plan académique, elles constituent une thématique de recherche partagée par de nombreuses disciplines et possèdent un caractère unique lorsqu'elles sont réalisées dans le contexte français, particulièrement en proie aux problématiques sociales. La première section de ce chapitre vise donc à clarifier les contours de la notion de « réduction d'effectifs » et à préciser ses spécificités au regard du contexte français marqué par une histoire sociale forte (section 1).

Ensuite, nous nous intéressons aux motivations qui conduisent les dirigeants à mettre en œuvre des réductions d'effectifs. Généralement, ces opérations visent à accroître les performances de l'entreprise. Cette motivation est révélatrice de la prédominance de la logique de coûts privilégiée par le système comptable et adoptée par les dirigeants dans leur prise de décision stratégique. Dans cette logique, une réduction d'effectifs permettrait de diminuer les coûts et donc d'accroître les performances. D'autres éléments peuvent également motiver la décision de réduire les effectifs. Ces motivations sont détaillées et questionnées au regard de la littérature empirique antérieure (section 2).

Enfin, dans le processus de réductions d'effectifs, le moment de l'annonce est capital. Cette annonce se fait en deux temps : en interne, aux parties prenantes sociales et en externe, au public. La réglementation et les enjeux autour des annonces de réductions d'effectifs situent l'information comptable au cœur des discussions entre les dirigeants et les parties prenantes sociales (section 3).

SECTION 1. LES REDUCTIONS D'EFFECTIFS, UN CONTEXTE
SOCIAL SOURCE DE CONFLITS D'INTERETS

L'objectif de cette section est double. Il s'agit d'une part de justifier l'utilisation du terme de « réduction d'effectifs » dans le cadre de cette thèse et de montrer en quoi les réductions d'effectifs constituent une thématique de recherche partagée par plusieurs champs disciplinaires (1.). D'autre part, le caractère unique de ces opérations est précisé au regard du contexte social français (2.).

1. Les réductions d'effectifs : définitions et ancrage dans divers champs disciplinaires

Après avoir justifié l'utilisation du terme de « réduction d'effectifs » dans cette thèse (1.1.), nous montrons en quoi les réductions d'effectifs constituent une thématique de recherche partagée par plusieurs champs disciplinaires (1.2.).

1.1. Définitions et justification de l'utilisation du terme « réduction d'effectifs »

Le terme de « réduction d'effectifs » est connu de tous et utilisé dans de nombreux contextes. Si les termes de « licenciement », « plan de sauvegarde pour l'emploi », « restructuration », « *downsizing* », etc., renvoient tous au phénomène de réductions d'effectifs, ils diffèrent pourtant substantiellement les uns des autres et doivent, à ce titre, ne pas être confondus (Freeman et Cameron 1993 ; Wayhan et Werner 2000 ; Séverin et Scoyer-Van Poppel 2006). L'objectif de ce paragraphe est de justifier l'utilisation du terme de « réduction d'effectifs » en mettant en évidence les éléments qui le distinguent des termes de « licenciement » et de « plan de sauvegarde pour l'emploi » (1.1.1.) et des termes de « restructuration » ou de « *downsizing* » (1.1.2.).

1.1.1. Réductions d'effectifs vs licenciements

Le terme de « réduction d'effectifs » se distingue de celui de « licenciement », et ce notamment en raison du cadre légal français. Bien qu'aucune loi n'impose ou n'interdise aux dirigeants de réduire les effectifs, la loi encadre la réalisation des licenciements dans le but de protéger les salariés. Sont distingués les licenciements pour motif économique des

licenciements réalisés pour motif personnel. Ces derniers sont motivés par des raisons inhérentes à la personne du salarié. Dans le cadre de cette étude, ils ne sont pas pris en compte dans la mesure où ils ne correspondent pas à la volonté des dirigeants de réduire les effectifs de l'entreprise mais sont généralement la conséquence de fautes graves commises par le salarié. Les licenciements pour motif économique sont définis par l'article L. 1233-1 du Code du travail comme « *le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression d'emploi ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques* ». Un formalisme particulier doit être respecté lors de leur mise en œuvre. Ils peuvent être individuels ou collectifs et sont obligatoirement précédés d'une phase durant laquelle la direction cherche activement à reclasser les salariés au sein du groupe. Ces licenciements économiques peuvent être réalisés ou non au sein d'un plan de sauvegarde pour l'emploi (désormais PSE).

La mise en place d'un PSE est obligatoire pour les entreprises qui emploient au moins cinquante salariés et qui envisagent de licencier au moins dix salariés sur une période d'un mois dans le cadre d'un licenciement pour motif économique (art L. 1233-61 du Code du travail). Il peut également être imposé à d'autres cas fixés par la loi. Par exemple, si une entreprise de plus de cinquante salariés a procédé aux licenciements économiques de plus de dix-huit salariés au cours de l'année civile sans avoir engagé un PSE, elle y sera contrainte pour tout licenciement réalisé au cours des trois mois suivant la fin de l'année civile. L'objectif du plan est d'éviter ou de limiter le nombre de licenciements réalisés par l'entreprise, notamment à travers la mise en œuvre d'un ensemble de mesures qui visent à déterminer le reclassement, l'échelonnement et l'ordre des licenciements nécessités par la situation économique de l'entreprise ou par des mutations technologiques.

Au sein de l'opinion publique, le terme de « plan de sauvegarde de l'emploi », traditionnellement nommé plan social²³, est souvent utilisé pour désigner les réductions d'effectifs. Pourtant, selon Mallet et al. (1997) et Aubert et Beaujolin-Bellet (2004), les PSE n'encadreraient que 20 % des licenciements pour motif économique et ces derniers représenteraient uniquement 50 % des licenciements totaux. Ainsi, pour Noël (2004), considérer ces plans comme seul indicateur pour appréhender le phénomène des réductions

²³ Le terme de « plan social » a été rebaptisé « plan de sauvegarde de l'emploi » par la loi de modernisation du 17 janvier 2002. Pour autant, il demeure largement utilisé dans la sphère publique, et notamment dans le discours syndical.

d'effectifs, c'est ignorer celles qui sont réalisées sans licenciement ou celles effectuées par les entreprises qui ne remplissent pas les conditions requises pour que ces plans leur soient imposés.

1.1.2. Réductions d'effectifs vs restructuration²⁴

Sur le plan sémantique, une restructuration désigne « l'action de réorganiser selon de nouveaux principes, avec de nouvelles structures, un ensemble que l'on juge inadapté »²⁵. Selon la norme IAS 37, une restructuration est définie comme « un programme planifié et contrôlé par la direction, qui modifie de façon significative soit le champ d'activité d'une entité, soit la manière dont cette activité est gérée ». La définition du terme « restructuration » est proche de celle du terme « downsizing » davantage utilisé dans les pays anglo-saxons. Il est défini par Cameron (1994, p. 192) comme un « ensemble d'activités, entrepris par la direction d'une entreprise, qui vise à améliorer l'efficacité organisationnelle, la productivité et/ou la compétitivité. C'est une stratégie mise en œuvre par les dirigeants qui affecte (i) le nombre de salariés dans l'entreprise ; (ii) les coûts et (iii) les méthodes de travail »²⁶.

L'auteur reconnaît quatre caractéristiques au *downsizing*. Premièrement, il relève d'une décision active de l'équipe dirigeante. Deuxièmement, il implique une réduction d'effectifs de l'entreprise, accomplie soit par des licenciements, soit par d'autres mesures telles que les mises en retraite anticipées ou les plans de départs volontaires. Troisièmement, il vise à améliorer l'efficacité et l'efficacité de l'entreprise. Enfin, il conduit à un réaménagement de l'organisation du travail. Le terme de « downsizing » dépasse donc la notion de « réduction d'effectifs » dans la mesure où il fait référence à la mise en œuvre d'une stratégie globale à l'intérieur de laquelle une réduction d'effectifs est prévue. Il est alors susceptible d'inclure d'autres mesures que la seule compression du personnel, comme par exemple les cessions d'actifs (Denis et Shome 2005).

Ainsi, à l'instar de plusieurs auteurs (ex. Greenhalgh et al. 1988 ; Dewitt 1998 ; Said et al. 2007), le terme de « réduction d'effectifs » est préféré à celui de « restructuration ». Il désigne

²⁴ Le terme de « restructuration » est entendu ici dans une vision restrictive. Il renvoie aux changements de structure qui affectent le niveau d'emploi à l'intérieur de l'entreprise (Allouche et al. 2008). Les restructurations financières, telles que les recapitalisations et les renégociations de dettes, sont donc exclues de cette définition.

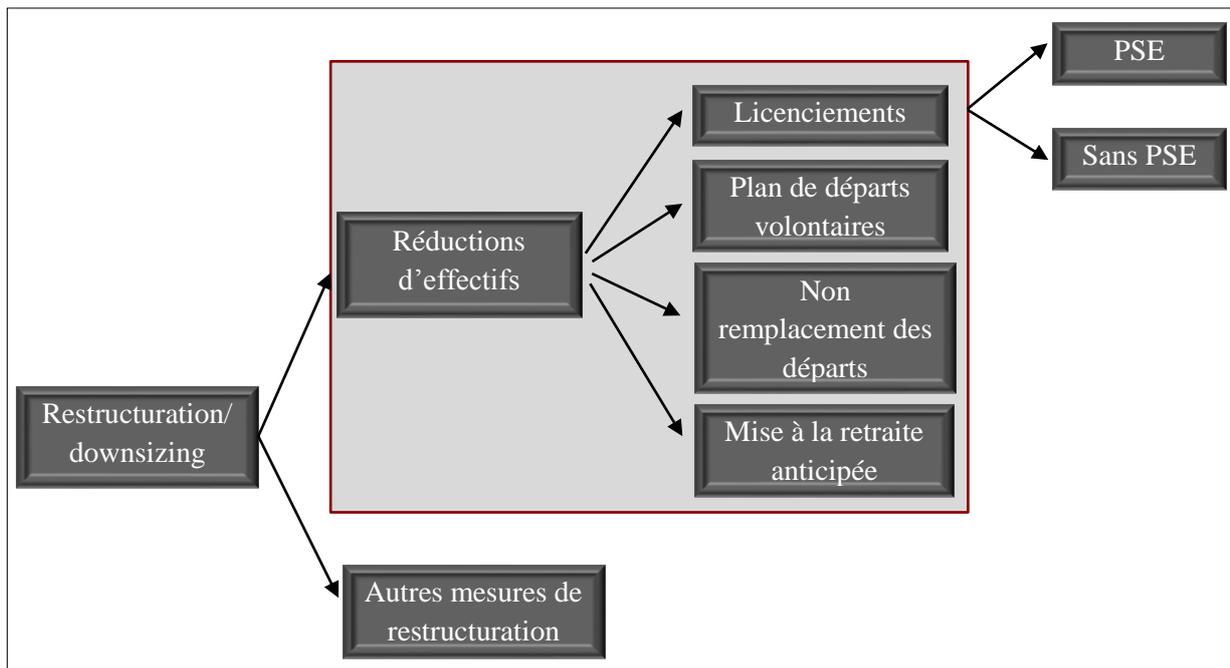
²⁵ Dictionnaire : *Le Petit Larousse illustré 2008*

²⁶ Notre traduction de la citation suivante : « *Organizational downsizing refers to a set of activities, undertaken on the part of the management of an organization and designed to improve organizational efficiency, productivity, and/or competitiveness. It represents a strategy implemented by managers that affect: (i) the size of the firm's workforce (ii) the costs and (iii) the work processes* ».

l'ensemble des mesures qui visent à réduire le nombre de contrats de travail existant au sein de l'entreprise. Elles peuvent être réalisées par le biais de licenciements ou à travers des départs volontaires que ces derniers soient provoqués ou naturels (Noël 2004).

La figure 3 reprend les propos précédents et situe la notion de « réduction d'effectifs » par rapport à des termes plus restrictifs (licenciements, PSE) ou plus larges (restructuration, *downsizing*). L'encadré rouge représente la définition des réductions d'effectifs telle que nous l'entendons dans le cadre de cette thèse.

Figure 3. Définition des réductions d'effectifs



1.2. Les réductions d'effectifs, une thématique de recherche pour plusieurs champs disciplinaires

Les travaux portant sur les réductions d'effectifs sont nombreux et s'inscrivent dans des champs disciplinaires variés tels que la gestion, le droit social, l'économie du travail, la psychologie, ou encore la sociologie. A titre d'illustration, une recherche rapide sur la base de données EBSCO révèle que 817 articles académiques font apparaître le terme de « *downsizing* » dans leur titre, 587 contiennent le terme « *layoffs* » et enfin 46 mentionnent le terme de « *workforce reductions* »²⁷. Ces articles sont publiés dans des revues académiques

²⁷ Les termes de « *downsizing* », « *layoffs* » et « *workforce reductions* » se traduisent respectivement par les termes « restructuration », « licenciements » et « réductions d'effectifs ».

d'origine diverses telles que *Monthly labor review*, *Labor law Journal*, *Journal of labor economics*, *American economic review*, *Human resource management*, *Journal of applied psychology*, *Strategic management journal*, *Academy of management journal*, *Personnel psychology* etc. En France, deux principales revues consacrent une place importante aux réductions d'effectifs *La revue de l'IREES* et *Travail et emploi*. Autour de cette même thématique de recherche, plusieurs questions sont abordées. L'objectif ici n'est pas d'effectuer une revue complète de l'ensemble des études réalisées sur le thème des réductions d'effectifs mais de donner un aperçu des divers champs disciplinaires dans lesquels s'inscrivent ces études et des questions qui sont traitées.

Les études en droit, plus particulièrement en droit social, appréhendent les réductions d'effectifs au regard de la loi. Elles s'intéressent ainsi, par exemple, à la recevabilité des motifs de licenciements pour motif économique dans le cadre des licenciements collectifs (ex. Waquet 2000) ou à la validité des PSE (ex. Géa 2001). Elles interrogent également la possibilité d'adapter le droit du travail à un environnement macro-économique changeant (ex. Moreau et Trudeau 1998) ou aux effets d'une nouvelle réglementation sur les pratiques (ex. Antonmattei 2002).

En sciences de gestion, les études qui portent sur les réductions d'effectifs visent à décrire, expliquer ou comprendre ce phénomène d'un point de vue organisationnel. Elles s'interrogent notamment sur les déterminants de la décision de réduire les effectifs (ex. Munoz-Bullon et Sanchez-Bueno 2014), sur les conséquences de celle-ci sur les performances des entreprises (ex. Lee 1997 ; Espahbodi et al. 2000 ; Hubler et al. 2004 ; Allouche et al. 2008 ; Munoz-Bullon et Sanchez-Bueno 2011) ou encore sur les bonnes pratiques à adopter pour maximiser la réussite de l'opération (ex. Cameron 1994 ; Cascio et Wynn 2004). Elles s'intéressent également à la nature des échanges relationnels entre les différents acteurs lors des phases de négociation (ex. Boyer 2005 ; Beaujolin-Bellet et al. 2006 ; Beaujolin-Bellet et al. 2012). Ces études s'inscrivent principalement dans les domaines de la stratégie et des ressources humaines.

La psychologie sociale ou du travail s'est également beaucoup intéressée aux réductions d'effectifs et à leurs conséquences sur les salariés restants appelés « survivants » ou « *survivors* » selon la terminologie anglo-saxonne (ex. Brockner et al. 1988 ; Mellor 1992 ; Grebot et Berjot 2010). Ces études portent principalement sur l'influence des réductions d'effectifs sur les émotions ressenties par les salariés. Une approche davantage centrée sur l'individu est donc adoptée. Ces travaux ont été repris en sciences de gestion (ex. Brockner

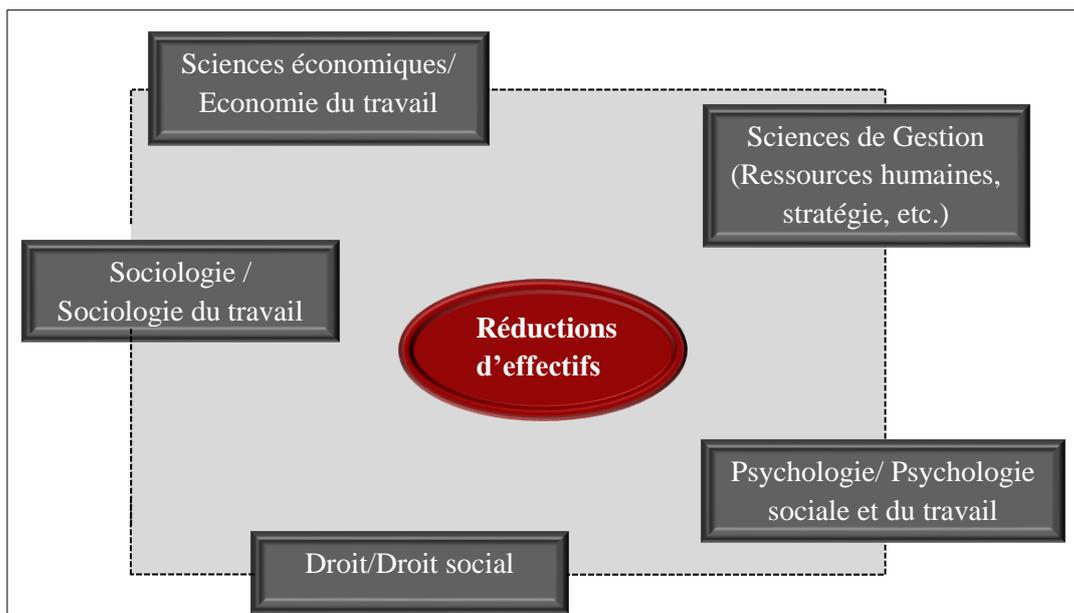
1990 ; Cornolti 2001 ; Michra et Spreitzer 1998 ; Devine et al. 2003 ; Iverson et Zatzick 2011).

Les sociologues du travail s'intéressent également à la responsabilité sociale des entreprises qui annoncent des réductions d'effectifs (Tuchszirer 2005 ; Crague et al. 2012). Cette thématique a été également reprise dans les travaux en sciences de gestion (ex. Igalens et Vicens 2005).

Enfin, les études en sciences économiques visent à identifier un modèle qui permette de maximiser l'offre et la demande sur le marché du travail, en tenant compte des mesures de protection de l'emploi et/ou d'indemnisation des salariés licenciés (ex. Wang 2013).

Bien que les réductions d'effectifs puissent être abordées sous des angles disciplinaires différents, il est difficile d'assigner un champ particulier à chacune de ces études dans la mesure où les croisements interdisciplinaires sont nombreux. Ainsi, les études en sciences de gestion reprennent largement les travaux réalisés en psychologie ou en sociologie. De même, la sociologie organisationnelle intègre les préoccupations des entreprises pour traiter le phénomène des réductions d'effectifs. Dès lors, tous ces champs disciplinaires sont reliés entre eux pour traiter une même thématique : les réductions d'effectifs. La figure 4 illustre ces propos.

Figure 4. Les réductions d'effectifs : une thématique partagée par plusieurs champs disciplinaires



Dans notre thèse, les réductions d'effectifs sont considérées comme un contexte spécifique susceptible de favoriser l'adoption de choix comptables spécifiques.

2. Les réductions d'effectifs en France

Des éléments chiffrés concernant l'ampleur du phénomène des réductions d'effectifs en France sont précisés (2.1.) avant de s'attarder sur les spécificités du contexte français sur le plan social (2.2.).

2.1. Les réductions d'effectifs en chiffres

Il est difficile de connaître avec précision le nombre de réductions d'effectifs qui ont lieu en France chaque année. Un des moyens consiste à observer le nombre de nouveaux demandeurs d'emplois répertoriés par Pôle emploi dans la mesure où ces derniers sont tenus de mentionner le motif d'inscription au chômage (licenciements, démission, fins de mission d'intérim, etc.) (Noël 2004)²⁸. Ces informations sont publiées mensuellement par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)²⁹ et par Pôle emploi.

Le tableau 1 reprend le nombre (N), en milliers, de nouveaux demandeurs d'emploi chaque année sur la période 2001-2013 en fonction des motifs d'inscription (licenciements pour motif économique, fin de contrat à durée déterminée, démission, etc.). Le pourcentage associé (%) indique le poids de chaque motif dans le nombre total de nouveaux inscrits.

Le nombre de nouveaux demandeurs d'emplois varie chaque année entre cinq et six millions sur la période 2001-2013. En 2009, ce nombre a augmenté drastiquement passant de 5 398 000 en 2008 à 6 036 000 en 2009, soit une augmentation de près de 12 %. De 2010 à 2013, le nombre de nouveaux demandeurs d'emplois demeure plus élevé que durant la période 2001-2008. Cette aggravation de la situation sociale en France est la conséquence directe du ralentissement économique subi par les entreprises françaises durant la crise financière.

Par ailleurs, le tableau 1 montre que la moitié de ces nouvelles inscriptions sont dues à des réductions d'effectifs. En effet, entre 2001 et 2013, ces dernières expliquent entre 42 % et 55 % des nouvelles inscriptions à Pôle emploi. En entrant un peu plus dans le détail, il apparaît

²⁸ Cette méthode n'a toutefois pas été retenue pour la constitution de notre échantillon d'étude car ces données sont agrégées et ne permettent donc pas d'associer une opération à une entreprise en particulier.

²⁹ La DARES est un organisme dépendant du ministère du Travail et de l'emploi.

que les fins de CDD constituent la cause la plus importante des nouvelles inscriptions (plus de 25 %). Les licenciements pour motif économique et les autres licenciements expliquent quant à eux un peu plus de 10 % des nouvelles demandes. Parmi les motifs autres que les réductions d'effectifs, les démissions ainsi que les reprises d'activité représentent respectivement moins de 10 % des nouvelles demandes. De manière générale, le tableau 1 illustre l'importance des réductions d'effectifs en France ainsi que leurs conséquences directes sur le nombre de demandeurs d'emplois.

Tableau 1. Nouvelles inscriptions à Pôle emploi par motifs entre 2001 et 2013

		ANNEES												
		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Fins de CDD	N	1432	1470	1516	1473	1421	1348	1335	1380	1489	1379	1487	1507	1478
	%	29	28	27	27	26	25	25	26	25	23	25	26	25
Fins de mission d'intérim	N	462	482	482	448	442	452	471	529	449	346	371	369	327
	%	9	9	9	8	8	8	9	10	7	6	6	6	6
Licenciements économiques	N	287	362	366	348	293	230	198	186	267	183	160	153	155
	%	6	7	7	6	5	4	4	3	4	3	3	3	3
Autres licenciements	N	555	627	676	675	698	708	700	691	645	531	509	501	504
	%	11	12	12	12	13	13	13	13	11	9	9	8	9
Total motifs réduction d'effectifs	N	2736	2942	3039	2944	2854	2738	2704	2785	2849	2440	2527	2529	2464
	%	55	55	55	54	53	51	51	52	47	42	43	43	42
Démissions	N	323	325	318	295	281	272	269	265	226	199	193	181	169
	%	6	6	6	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3
Premières entrées	N	346	354	410	418	437	423	359	340	406	375	306	298	354
	%	7	7	7	8	8	8	7	6	7	6	5	5	6
Reprises d'activité	N	150	160	173	192	210	281	347	389	474	462	446	459	463
	%	3	3	3	4	4	5	7	7	8	8	8	8	8
Autres cas	N	1452	1522	1609	1598	1646	1625	1657	1620	2082	2394	2394	2423	2448
	%	29	29	29	29	30	30	31	30	34	41	41	41	42
Total autres motifs d'inscription	N	2270	2361	2511	2502	2575	2601	2631	2613	3187	3431	3339	3361	3434
	%	45	45	45	46	47	49	49	48	53	58	57	57	58
Total nouveaux inscrits	N	5006	5303	5550	5446	5429	5339	5335	5398	6036	5871	5866	5890	5898

Sources : DARES et Pôle emploi (site internet : travail-emploi.gouv.fr)

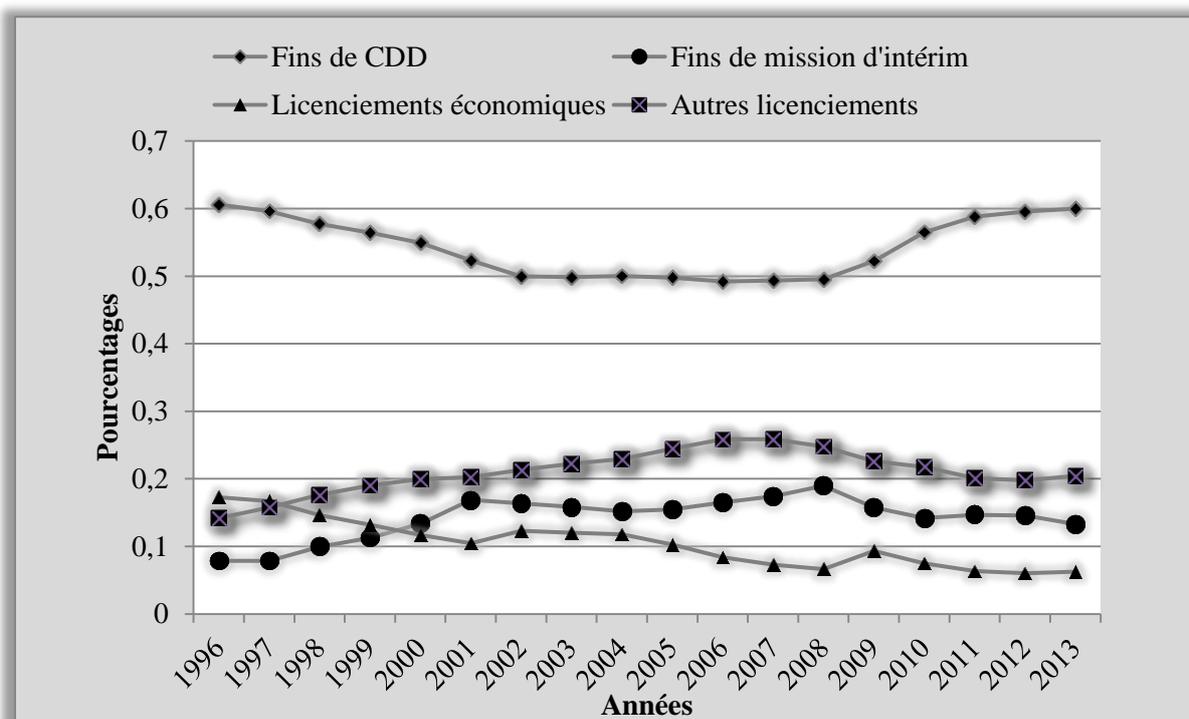
CDD : contrats à durée déterminée

N : Nombre, en milliers, de nouvelles inscriptions au pôle emploi au cours de l'année

La figure 5 illustre l'évolution du poids de chacune des modalités de réductions d'effectifs dans le nombre total de nouvelles inscriptions à Pôle emploi dues à des réductions d'effectifs entre 1996 et 2013. Elle confirme la forte prédominance des fins de CDD, et ce notamment

depuis 2008 puisque ce motif est en augmentation jusqu'en 2013. Pour se restructurer et faire face à la crise financière, les entreprises ont réduit les effectifs en mettant fin prioritairement aux contrats précaires. D'ailleurs, sur la période 2008-2013, il s'agit du seul motif qui soit en augmentation.

Figure 5. Evolution des motifs associés aux réductions d'effectifs entre 1996 et 2013



Sources : DARES et Pôle emploi (site internet : travail-emploi.gouv.fr)

Ceci peut se justifier par la rapidité et la simplicité de la mise en œuvre de cette modalité, et ce contrairement aux licenciements qui demandent de respecter une procédure stricte, parfois longue et coûteuse (versement d'indemnités importantes). Viennent ensuite les licenciements autres que pour motif économique. Ces derniers augmentent jusqu'en 2007 et diminuent ensuite légèrement. Les fins de mission d'intérim arrivent en troisième position et suivent la même tendance que les autres licenciements. Enfin, les licenciements pour motif économique constituent la plus faible cause des nouveaux demandeurs d'emplois, parmi l'ensemble des modalités de réductions d'effectifs, et ce notamment depuis la période 2002-2003. Ceci rejoint les propos de Mallet et al. (1997) et d'Aubert et Beaujolin-Bellet (2004) qui mentionnent que les licenciements pour motif économique représentent une faible part du nombre total de réductions d'effectifs.

Quatre explications peuvent justifier ce constat. La première est liée à la définition même du licenciement pour motif économique. Il est par nature restrictif (difficultés économiques ou mutation technologique), ce qui limite son utilisation par les entreprises. La seconde est que sa mise en œuvre est risquée car le motif du licenciement peut être contesté en justice. En cas de doute les dirigeants peuvent donc être tentés d'utiliser une autre modalité de réductions d'effectifs. La troisième réside dans le fait que les modalités d'ajustement des effectifs sont de plus en plus « *variées et individualisées* », ce qui limiterait le recours aux licenciements pour motif économique (Beaujolin-Bellet et al. 2012, p. 6). La dernière est liée au PSE. Lorsque les licenciements pour motif économique sont réalisés sous l'égide de ces plans, la loi requiert des dirigeants qu'ils mettent en œuvre tous les moyens possibles pour reclasser les salariés licenciés. L'efficacité de ces plans limiterait de fait le nombre de salariés licenciés inscrits en tant que demandeurs d'emplois.

2.2. La France, un contexte marqué par des luttes sociales et le syndicalisme

Historiquement, la France est connue pour ces luttes sociales, son taux de grève élevé et son système social renforcé, ce qui fait d'elle un contexte spécifique qui diffère des pays anglo-saxons. Nous rappelons brièvement en quoi la France s'inscrit dans un historique fort de mouvements sociaux marqués par une opposition entre ouvriers et patronat (2.2.1.) et par des lois sociales symboliques (2.2.2.).

2.2.1. Une histoire sociale marquée par une opposition entre ouvriers et patronat

La montée de l'industrialisation au début du XIX^{ème} siècle a fait naître une classe ouvrière populaire, travaillant dans des conditions difficiles et jouissant de peu de droits. Jusqu'à la fin du XIX^{ème} siècle, le syndicalisme était interdit en France et les manifestations ainsi que les grèves pouvaient être punies par des peines de prison. De là est née une opposition radicale entre le milieu patronal, percevant tout rassemblement collectif comme une menace, et le monde ouvrier, refusant toute coopération avec l'entreprise. La naissance de ce mouvement ouvrier, renforcé par la Commune de Paris en 1871, a ainsi construit l'idéologie sociale française autour de la notion de lutte des classes et fait de la France un contexte social spécifique. A ce titre, Engels (1984)³⁰ note que « *la France est le pays où les luttes de classes ont été menées chaque fois, plus que partout ailleurs, jusqu'à la décision complète, et où, par*

³⁰ L'œuvre originale date de 1885.

conséquent, les formes politiques changeantes, à l'intérieur desquelles elles se meuvent et dans lesquelles se résument leurs résultats, prennent les contours les plus nets... La France a, dans sa grande Révolution, détruit le féodalisme et donné à la domination de la bourgeoisie un caractère de pureté classique qu'aucun autre pays n'a atteint en Europe »³¹.

Le syndicalisme a été par la suite autorisé en 1884 en France. Il demeure cependant, à cette époque, peu accepté par les entreprises. Bien qu'aujourd'hui la place du syndicalisme dans les entreprises soit différente, Millot et Roulleau (2005) considèrent néanmoins que les conditions conflictuelles dans lesquelles la classe ouvrière est née en France ont entraîné quatre conséquences majeures. La première est la persistance d'un climat conflictuel entre les dirigeants et les parties prenantes sociales qui constitue souvent un frein à la coopération entre les deux acteurs. La France se distingue ainsi des pays d'Europe du Nord, et plus précisément de l'Allemagne, dans lesquels les logiques de coopération et de négociation se sont davantage développées. La seconde est la faiblesse du taux de syndicalisation. En effet, lorsque le syndicalisme a été autorisé en France (en 1884), l'action de se syndiquer était généralement perçue négativement par les entreprises et entraînait souvent des dommages importants pour la carrière des salariés (ex. absence d'augmentation de salaires). Dès lors, la France a toujours présenté un taux de syndicalisation plus faible que dans les autres pays Européens³². La troisième est que le manque de reconnaissance des syndicats dans l'entreprise a contraint l'Etat à légiférer sur leur situation, notamment en octroyant aux ouvriers syndiqués des heures libres durant lesquelles ils peuvent exercer leurs fonctions. Enfin, le syndicalisme étant marqué par un débat d'idées et d'idéologie, la France compte un nombre importants d'organisations syndicales.

Ainsi, de par son ancrage historique social dans la lutte des classes, la France se distingue des pays anglo-saxons et de ses voisins européens. Bien qu'ils conçoivent que la question de la lutte des classes soit quasiment absente des discours sociaux actuels, les sociologues Chauvel et Schultheis (2003) distinguent la France de l'Allemagne dans la mesure où le discours français continue à se pencher sur la réduction des inégalités et de la pauvreté. Ces questions sont en revanche moins présentes dans le discours allemand car bien que les inégalités soient

³¹ Ces propos ont été formulés par Engels en 1885 peu après les événements intervenus lors de la Commune de Paris (1871).

³² Le taux de syndicalisation des salariés en France est passé de 30 % en 1949 à seulement 8 % en 2012. Ce taux est largement inférieur à celui constaté dans les autres pays industrialisés (ex. Belgique = 55 % ; Allemagne = 17,9 % ; Espagne = 17,5 %). Cependant, en France, bien que peu de salariés soient syndiqués, 90 % d'entre eux sont couverts par une convention collective, soit un niveau plus élevé que dans les autres pays industrialisés. Dès lors, on peut raisonnablement avancer que le faible taux de syndicalisation en France ne signifie pas pour autant que les syndicats n'ont pas de pouvoir (source : http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN&Lang=fr).

visibles, elles sont moins sujettes à discussion qu'en France. Aussi, historiquement, la France s'inscrit dans un contexte social particulier dans lequel les injustices et les inégalités sont mal perçues par la société, notamment lorsqu'elles prennent place dans le milieu de l'entreprise. En témoigne, les nombreuses lois sociales réalisées en France depuis le début du XX^{ème} siècle.

2.2.2. Des lois sociales fortes

A notre sens, cinq principales lois sociales se doivent d'être exposées : les lois de 1936 (congés payés), les lois de 1945 (création du CE), les lois Auroux de 1982 (négociation collective), les lois Aubry de 2000 (35 heures) et enfin, dans une moindre mesure, la loi sur la sécurisation pour l'emploi de 2013 (protection de l'emploi). Ces lois caractérisent le contexte social français.

2.2.2.a. Instauration des congés payés et de la semaine de 40 heures : 1936

Les mois de mai et juin 1936 sont le théâtre de manifestations et grèves importantes réalisées par les ouvriers pour contester la stagnation des salaires, la précarité des emplois et les conditions de travail aliénantes proposées par les entreprises. Pour mettre fin à ces manifestations, le gouvernement du Front Populaire dirigé par Léon Blum signe les accords Matignon³³ avec les deux principales organisations syndicales de l'époque (la CGT³⁴ et la GCPF³⁵) dans la nuit des 7 et 8 juin 1936. Ces accords octroient aux salariés une augmentation générale des salaires, la création des délégués syndicaux pour les représenter et les défendre ainsi que la liberté du droit syndical³⁶. Par la suite, les lois du 11 et 12 juin 1936 votées par le Front Populaire établissent le droit à deux semaines de congés payés par les entreprises par an ainsi que la semaine de travail hebdomadaire à 40 heures. Cette loi de 1936 demeure encore aujourd'hui comme une des plus grandes avancées sociales connues par le monde ouvrier.

³³ Un exemplaire des accords de Matignon est disponible à l'adresse suivante : http://www.histoiresocialesdeslandes.org/p4_depart_win01.asp

³⁴ CGT pour Confédération Générale des Travailleurs

³⁵ GCPF pour Confédération Générale de la Production Française

³⁶ L'art. 3 des accords de Matignon stipulent en effet que « *les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement* ».

2.2.2.b. Création du comité d'entreprise : 1945

L'ordonnance du 22 février 1945 donne naissance au comité d'entreprise (désormais CE). Ce dernier a pour vocation « *d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production* » (art. L 2323-1 du Code du travail). Il doit être informé et consulté obligatoirement sur les questions relatives à la marche générale de l'entreprise, aux modifications dans l'organisation du travail, à l'introduction de nouvelles technologies, à la politique de recherche de l'entreprise. Désormais, le CE bénéficie des mêmes informations que les actionnaires. Il reçoit ainsi chaque année des informations relatives à l'activité de l'entreprise, au chiffre d'affaires, aux investissements etc. et doit être consulté avant toute prise de décision économique qui revêt une importance notable. Le CE dispose également du droit d'alerte qu'il peut exercer lorsqu'il « *a connaissance de faits de nature à affecter de manière prépondérante la situation économique de l'entreprise* » (art. L. 2323-78 du Code du travail). La loi du 16 mai 1946 octroie également au CE la possibilité d'être assisté par un expert-comptable. Le principal objectif de ces lois est de faciliter la coopération entre les dirigeants et les parties prenantes sociales. De manière générale, elles renforcent significativement le droit des salariés en matière d'information.

2.2.2.c. Renforcement de l'information donnée aux salariés : les lois Auroux de 1982

En 1982, les lois Auroux, du nom du ministre du Travail de l'époque, marquent un nouveau tournant dans la diffusion d'informations aux salariés. Elles ont pour ambition de réaffirmer la place du salarié au sein de l'entreprise. Désormais, le CE a davantage un rôle de surveillance de la gestion du dirigeant que de coopération. Ses obligations de consultation sont élargies. Il doit être consulté pour toutes les questions concernant l'organisation économique et juridique de l'entreprise, sur les projets d'introduction de nouvelles technologies, etc. En outre, le rapport annuel ainsi que le rapport trimestriel doit désormais fournir des informations sur les transferts de capitaux entre la société mère et les filiales, la situation de la sous-traitance de l'entreprise ainsi que sur les emplois précaires. De même, tous les documents fournis aux actionnaires doivent également être transmis aux membres du CE. Les lois Auroux instaurent également l'obligation annuelle de négocier dans l'entreprise et créent le comité d'hygiène, de

sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Elles renforcent enfin les possibilités de recours à un expert-comptable par les CE.

2.2.2.d. Instauration de la semaine de travail hebdomadaire à 35 heures : les lois Aubry de 1998 et 2000

Instaurées sous le gouvernement de Lionel Jospin, les lois Aubry diminuent la durée légale du temps de travail de 39 heures à 35 heures par semaine. Cette loi a été réalisée dans une optique de partage du temps de travail et avait pour vocation de favoriser la création d'emplois. En échange de la réduction du temps de travail, les entreprises ont bénéficié d'une diminution des charges. Cette mesure marque une rupture avec les avancées sociales connues précédemment dans la mesure où elle est très critiquée par l'ensemble des acteurs de l'économie et notamment par les entreprises. Ils lui reprochent notamment son manque de flexibilité et sa mise en application coûteuse, notamment pour les très petites entreprises. Ces dernières ont, à ce titre, bénéficié de deux ans supplémentaires pour mettre en œuvre les 35 heures.

2.2.2.e. La loi sur la sécurisation de l'emploi : 2013

La loi sur la sécurisation de l'emploi est la dernière loi sociale votée en France. Celle-ci s'inscrit dans une logique de coopération entre les entreprises et les parties prenantes sociales. Elle octroie de nouveaux droits aux salariés et de nouvelles obligations aux dirigeants : renforcement de la présence des administrateurs salariés au sein des conseils de direction, souscription obligatoire pour les entreprises à des complémentaires santé pour les salariés, accès accru à l'information par les salariés, etc. En échange, elle permet une flexibilité des salaires et du temps de travail dans des conditions précises explicitées par la loi afin de limiter le recours aux réductions d'effectifs.

La plupart de ces lois constituent des exceptions françaises et font suite à des revendications fortes de la part des salariés et de leurs représentants. Elles ont participé à valoriser la place des salariés au sein de l'entreprise, notamment en améliorant leurs conditions de travail et en augmentant leurs droits à l'information.

Conclusion de la section 1

L'objectif de cette première section était de clarifier la notion de « réduction d'effectifs » et de présenter ses caractéristiques spécifiques au regard du contexte social français. Ainsi, des précisions terminologiques ont tout d'abord été apportées. Nous avons ensuite souligné en quoi les réductions d'effectifs constituent une thématique de recherche commune à divers champs disciplinaires. Enfin, l'accent a été mis sur les spécificités du contexte français sur le plan social.

Contrairement aux pays anglo-saxons ou aux pays d'Europe du Nord, la France s'inscrit historiquement dans une opposition sociale forte entre dirigeants/actionnaires et salariés/ouvriers et par une culture de contestation sociale. Celles-ci ont donné naissance à des lois sociales importantes au cours du XX^{ème} siècle. Même si aujourd'hui les relations entre les dirigeants et les salariés sont davantage caractérisées par un rapport de coopération que par un rapport d'opposition, il n'en demeure pas moins que la culture de contestation sociale française semble perdurer, ce qui fait des réductions d'effectifs un contexte médiatisé et discuté.

Le contexte étant précisé, la deuxième section de l'étude vise à questionner les motivations qui sous-tendent la décision de réduire les effectifs. Elle met en avant la logique de coûts qui prévaut dans le système comptable.

////////////////////
SECTION 2. LES MOTIVATIONS DES REDUCTIONS D'EFFECTIFS :
UNE LOGIQUE DE COUT QUESTIONNEE
////////////////////

L'objectif de cette section est de s'interroger sur les motivations des dirigeants à réduire les effectifs.

Généralement, les réductions d'effectifs sont engagées par les dirigeants dans le but d'accroître ou de restaurer les performances économiques de l'entreprise (Freeman et Cameron 1993). Cette motivation repose sur le postulat que la réduction du nombre de salariés présents au sein de l'entreprise diminue les charges et donc accroît les performances. Des motivations financières, stratégiques ou institutionnelles peuvent également inciter les dirigeants à réduire les effectifs. Dans une première partie, nous présenterons les différentes motivations des dirigeants à réduire les effectifs (1.). Une revue de la littérature des études portant sur l'influence des réductions d'effectifs sur les performances économiques et financières des entreprises est ensuite proposée (2.). Ces travaux montrent que les réductions d'effectifs n'entraînent pas automatiquement un accroissement des performances. Des éléments de réponse sont alors proposés pour expliquer ce phénomène (3.).

1. Les motivations des réductions d'effectifs

Jusqu'à la fin des années 80, les réductions d'effectifs étaient justifiées par des enjeux de survie pour l'entreprise (Aubert et Beaujolin 2004). Elles constituaient une stratégie très répandue pour répondre à une situation de déclin organisationnel (Greenhalgh et al. 1988). Les années 90 ont été marquées par l'apparition d'opérations à caractère proactif réalisées par des entreprises en situation de croissance dans le but de renforcer leurs performances. Cette évolution a conduit la littérature académique à distinguer les opérations réactives des opérations proactives (ex. Worrell et al. 1991 ; Freeman et Cameron 1993 ; Lee 1997 ; Poudet et al. 2004 ; Allouche et al. 2008).

Après avoir défini ces deux catégories d'opérations au regard de la littérature académique antérieure (1.1.), nous précisons les différentes logiques qui motivent la décision de réduire les effectifs (1.2.).

1.1. Les opérations réactives et proactives : des motivations différentes

Pour Freeman et Cameron (1993), les réductions d'effectifs sont réactives lorsqu'elles constituent une réponse à une diminution des performances. De même, Allouche et al. (2008) mentionnent que les opérations réactives visent à redresser des performances déjà détériorées. Plusieurs auteurs soulignent, en outre, que ces opérations sont certes annoncées en réponse à une diminution des résultats mais qu'elles s'imposent également aux entreprises qui présentent un faible niveau de performance (même si celui-ci est en augmentation). Ainsi, pour Love et Kraatz (2009), ces opérations se justifient par un besoin financier apparent qui résulte d'une diminution des performances ou d'une situation de difficulté. Elles sont la conséquence d'une situation subie par les entreprises (Moulin 2001).

Les réductions d'effectifs proactives visent, quant à elles, à renforcer les performances de l'entreprise. Love et Nhoria (2005) précisent cette définition en indiquant que les opérations sont proactives dès lors qu'elles interviennent sans une diminution préalable des performances. Elles relèvent ainsi d'une logique de consolidation des résultats. Allouche et al. (2008) s'inscrivent dans cette définition en considérant que les opérations proactives sont mises en œuvre avant que l'entreprise soit confrontée à une diminution des performances dans le but de tirer parti notamment de progrès technologiques et organisationnels. Ainsi, pour Worrel et al. (1991), Lee (1997) et Poudet et al. (2004), ces opérations relèvent d'une stratégie délibérée qui visent à maintenir la compétitivité et à améliorer la profitabilité de l'entreprise. Elles sont le « *fruit d'une démarche volontaire destinée à améliorer la performance de l'organisation ou à anticiper l'évolution du contexte économique et concurrentiel* » (Moulin 2001, p. 19). Pour plusieurs auteurs (Fayolle 2005 ; Beaujolin-Bellet et al. 2012), l'apparition d'opérations proactives est la conséquence de mutations permanentes des entreprises. Abraham (2004) et Sheaffer et al. (2009) ajoutent que ces opérations seraient motivées par la volonté d'accroître la richesse actionnariale.

Ces définitions révèlent trois caractéristiques principales qui permettent de distinguer les opérations réactives et proactives : la nature de la décision de réduire les effectifs (subie/volontaire), la situation économique de l'entreprise à l'annonce et les objectifs de l'opération. Le tableau 2 distingue les deux types d'opérations au regard de ces caractéristiques.

Tableau 2. Les caractéristiques des opérations proactives et réactives

Caractéristiques	Réductions d'effectifs réactives	Réductions d'effectifs proactives
Nature de la décision de l'opération	Subie	Volontaire
Situation économique de l'entreprise à l'annonce	Diminution des performances et/ou faible niveau de performances	Performances en croissance
Objectifs de la réduction d'effectifs	Restaurer les performances	Renforcer les performances éventuellement dans le but d'accroître la richesse actionnariale Enjeux stratégiques

1.2. Les logiques sous-jacentes à la décision de réduire les effectifs

La distinction des opérations proactives et réactives permet de mettre en évidence trois principales motivations sous-jacentes à la décision de réduire les effectifs : économique (1.2.1.), financière (1.2.2.) et stratégique (1.2.3.). Plusieurs auteurs soulignent en outre que des motivations institutionnelles peuvent également inciter les dirigeants à mettre en œuvre des réductions d'effectifs (1.2.4.).

1.2.1. Des motivations économiques supportées par une logique de coûts

Les systèmes économique (1.2.1.a.) et comptable (1.2.1.b.) apparaissent au cœur de la logique de coûts qui prévaut dans la décision de réduire les effectifs.

1.2.1.a. Une approche micro-économique

Comme le note Beaujolin (1998), l'argumentaire économique des dirigeants lors des réductions d'effectifs se centre principalement sur la question de la productivité. Celle-ci est définie par l'OCDE comme le « *rapport, en volume, d'une production sur un ou plusieurs facteurs de production* ». Traditionnellement, deux principaux facteurs sont utilisés : le travail et le capital. Le facteur travail désigne tous les éléments associés à la main d'œuvre utilisés pour produire des biens et/ou des services. Le facteur capital, quant à lui, regroupe les coûts relatifs à l'utilisation des biens d'équipement. Une utilisation non optimale de ces facteurs de production peut conduire les entreprises à annoncer des réductions d'effectifs afin de réaliser une « *économie de personnel* ». Celle-ci est définie par Sauvy (1980, p. 161) comme une

« réduction du nombre de personnes nécessaire pour obtenir une production donnée ». Pour l'auteur, cette économie peut être atteinte par l'introduction de nouvelles technologies, d'une nouvelle organisation du système productif ou d'une amélioration du savoir-faire.

De nombreuses situations peuvent générer une utilisation non optimale des facteurs de production, et notamment du facteur travail. Tout d'abord, en période de récession économique, la diminution de la demande peut entraîner une baisse de la production et contraindre les entreprises à adapter la quantité de facteurs consommés. Ceci peut se traduire par une réduction d'effectifs. De même, en vertu du principe de substitution, lorsqu'un facteur devient plus coûteux qu'un autre, les dirigeants peuvent être incités à augmenter la quantité du facteur le moins coûteux au détriment de l'autre. Le coût du travail étant élevé en France, les dirigeants peuvent donc décider d'accroître le recours au facteur capital, notamment par une automatisation de la production, diminuant de fait le nombre de salariés nécessaires à la production. Par ailleurs, un effet d'apprentissage³⁷ peut également venir diminuer la quantité de facteurs nécessaires à la production.

De manière générale, Schumpeter (1984³⁸, p. 116) note que le système capitaliste relève d'un « *processus de mutation industrielle* » qui révolutionne constamment la « *structure économique, en détruisant continuellement ses éléments vieillissants et en créant continuellement des éléments neufs* ». C'est ce phénomène que l'auteur appelle « *processus de Destruction Créatrice* ». Ainsi, les entreprises innovantes concurrencent des entreprises anciennes ce qui provoque une diminution de la production de ces dernières (destruction) pouvant se traduire par des réductions d'effectifs. Au contraire, les entreprises innovantes enregistrent une augmentation de leur production qui peut aboutir sur des créations d'emplois (création).

1.2.1.b. Le système comptable au cœur de la décision de réduire les effectifs

Dans le système comptable actuel, « *la représentation de l'entreprise est celle d'une entité économique qui, en combinant différents moyens de production, financés par du capital, produit des biens et des services destinés à être vendus* » (Rivière 2007, p. 24). Fondé sur le modèle de la partie double, ce système comptable permet d'obtenir le résultat de l'exercice de deux façons différentes : par le bilan à travers la variation des capitaux propres durant

³⁷ L'effet d'apprentissage fait référence à la diminution du coût marginal d'une unité produite au fur et à mesure du temps.

³⁸ L'œuvre originale est datée de 1951.

l'exercice ou par le compte de résultat en soustrayant les charges du total des produits de l'exercice.

Les dépenses relatives aux salariés (salaires, cotisations, formation, etc.) sont comptabilisées dans le compte de résultat en charges. Ces dernières représentent l'ensemble des biens et des services consommés par l'entreprise dans le but de produire d'autres biens ou services qui seront vendus aux clients finaux. Leur enregistrement peut entraîner dans un premier temps une dette de court terme (lorsqu'il y a un décalage entre le moment où la charge est enregistrée et le moment où elle est payée) qui débouche dans un second temps sur une diminution d'actif (lorsque la charge est payée). Dans tous les cas, les charges relatives au personnel représentent une consommation du facteur travail dans le but de produire des biens et des services. Elles constituent un coût pour l'entreprise.

La décision de réduire les effectifs résulte du constat de l'existence d'un sureffectif. Pour Mallet (1989), le sureffectif désigne une situation dans laquelle il serait possible de produire autant de biens et de services, avec une qualité identique, mais avec moins de personnel. Il peut survenir suite à l'arrêt d'une activité, à un nouvel investissement qui nécessite une réorganisation totale de l'outil de production et/ou à une simple réorganisation en l'absence d'un investissement (Mallet 1989). Dans ce contexte, la diminution du nombre de salariés présents dans l'entreprise doit entraîner une diminution des charges de main d'œuvre et donc une augmentation du résultat de l'entreprise. En réduisant les effectifs, les dirigeants procèdent ainsi au dimensionnement d'une partie des moyens de production après avoir pris en compte l'analyse de la situation de l'entreprise ainsi que sa stratégie (Bruggeman 2005).

Sur le plan comptable, la détermination du sureffectif résulte d'une analyse de coûts généralement réalisée par le biais d'outils (tableaux de bord, budgets, etc.) et de calculs proposés par la comptabilité analytique. La comptabilité analytique distingue, d'une part, les charges fixes des charges variables. Les charges relatives au personnel s'inscrivent dans la première catégorie dans la mesure où elles ne varient pas en fonction du niveau de production. Dans cette perspective, un moyen de diminuer le point mort et d'accroître la rentabilité de l'entreprise est de recourir à du personnel flexible par le biais d'intérimaires ou de la sous-traitance. L'externalisation des emplois constituerait ainsi un moyen d'accroître les performances de l'entreprise. La comptabilité analytique distingue, d'autre part, les charges directes, qui sont en relation avec le processus de production de biens et de services, des charges indirectes. Généralement, dans une perspective de réductions d'effectifs, la main d'œuvre indirecte, considérée comme « *improductive* » (Beaujolin 1998, p. 22), est en premier

lieu affectée. L'objectif est de compenser rapidement les pertes ou les écarts de productivité par le biais de la réduction d'effectifs (Moulin 2001).

Rivière (2007, 2010) note que dans le modèle économique classique, dans lequel s'inscrit notre système comptable, les politiques de réductions de coûts sont engagées par les entreprises dans le but d'accroître l'efficacité et l'efficience de l'entreprise. Cette assertion repose sur deux hypothèses implicites. D'une part, la réduction des coûts améliore la performance des entreprises. D'autre part, les coûts sont réductibles. Ainsi, sur le plan comptable, une réduction d'effectifs entraîne une réduction des charges et donc une augmentation du résultat net. Dans cette logique, Chevalier et Dure (1993), à partir des annonces de réductions d'effectifs réalisées dans la presse, notent que les dirigeants chiffrent en moyenne à 41 900 euros³⁹ l'économie réalisée pour chaque emploi supprimé. De même, à la suite d'entretiens conduits avec des directeurs de ressources humaines dans des grandes entreprises françaises, Beaujolin (1998) rapporte les propos suivants prononcés par l'un d'entre eux « *la partie emploi n'est regardée qu'en termes de coûts salariaux. Un coût salarial plat. On dit son départ coûte tant, et donc l'économie est de tant* ».

Dans cette perspective, les méthodes comptables constituent la première source d'information des entreprises qui procèdent à une réduction d'effectifs (Hermanson et al. 1992). Une telle opération doit permettre de « *rationaliser les coûts en vue d'une restauration (ou d'une amélioration) de la rentabilité* » (Beaujolin 1999, p. 107). Elle constitue ainsi une réponse à la volonté des dirigeants d'améliorer l'efficacité et l'efficience économique de l'entreprise. Pour plusieurs auteurs, les chiffres comptables jouent alors un rôle majeur dans le processus de décision de mise en œuvre d'une réduction d'effectifs (Flint et al. 2012 ; Martins 2012).

1.2.2. Des motivations financières

Les motivations financières sont étroitement liées aux motivations économiques. Certains auteurs avancent en effet qu'au-delà de la volonté d'accroître les performances, les dirigeants chercheraient à maximiser la richesse actionnariale, et ce notamment dans le cas des opérations proactives (Cascio 1993 ; Barsky et al. 1999 ; Abraham 2004). A ce titre, Hillier et al. (2007) notent que les réductions d'effectifs peuvent être considérées comme un moyen de limiter les coûts d'agence associés à la relation entre dirigeants et actionnaires. Les premiers agiraient ainsi dans le seul intérêt des seconds. Cette idée est soutenue par Chen et al. (2012)

³⁹ Somme convertie : 200 000 francs en 1993.

qui notent que dans une perspective d'agence, les dirigeants n'ont aucune raison personnelle de réduire les effectifs dans la mesure où (i) ils retirent davantage de bénéfices à être à la tête d'une grande entreprise complexe plutôt que d'une petite ; (ii) les avantages octroyés par la réduction d'effectifs iront en premier lieu aux actionnaires et (iii) ils auraient tendance à éviter les décisions difficiles et coûteuses.

Les dirigeants possèdent, en effet, un espace discrétionnaire en ce qui concerne la répartition de la valeur ajoutée entre les différentes parties prenantes de l'entreprise. Ils peuvent ainsi effectuer des transferts de richesse des salariés vers les actionnaires (Sentis 1998). Ces transferts de richesse sont davantage mis en avant dans le cadre des opérations proactives dans la mesure où ces dernières ne sont pas justifiées par un déclin des performances ou par un faible niveau de ces dernières comme dans le cas des opérations réactives. La volonté d'accroître les performances de l'entreprise peut ainsi résulter des pressions exercées par les actionnaires en faveur d'un accroissement de la richesse actionnariale et ce au détriment des salariés (Bourguignon 2012).

C'est d'ailleurs avec le développement de ces opérations proactives que le terme de « licenciements boursiers » est apparu dans le discours syndical et dans les médias (Daudé et Noël 2006). Cette expression est devenue populaire avec les annonces très médiatisées des réductions d'effectifs de Michelin et de Danone. Le 8 Septembre 1999, le PDG de Michelin, Edouard Michelin, annonce une réduction de 7500 postes en même temps qu'une augmentation de 20 % du résultat semestriel. Le 29 mars 2001, Danone annonce une suppression de 816 postes peu après avoir annoncé des performances records. Plus récemment, dans un communiqué daté du 6 septembre 2011, la direction de Sanofi « réaffirme son engagement d'améliorer le retour à ses actionnaires avec une augmentation progressive du taux de distribution à 50 % en 2014 contre 35% pour 2010 »⁴⁰ alors même que le groupe annoncera en 2012 un plan de départs volontaires qui concernera 900 postes. Pour Capelle-Blancard et Couderc (2006), c'est le sentiment d'injustice ressenti lors de ces annonces qui a favorisé l'essor de cette expression désormais célèbre. Elle révèle les conflits d'intérêts sous-jacents entre les dirigeants/actionnaires et les salariés au sujet de la répartition de la valeur ajoutée générée par l'entreprise.

⁴⁰ Source : http://www.sanofi.com/Images/28712_20110906_Outlook_FR.pdf

1.2.3. Des motivations stratégiques

Au-delà de l'accroissement des performances économiques et de la satisfaction des actionnaires, des éléments stratégiques peuvent également encourager les entreprises à réduire leurs effectifs. Il s'agit notamment de lutter contre la concurrence internationale (Bowman et Singh 1993). Des réductions d'effectifs peuvent également apparaître à la suite d'une fusion, et ce notamment lorsque les entreprises interviennent au sein d'un même secteur d'activité (ex. O'shaughnessy et Flanagan 1998 ; Siegel et Simmons 2010). En effet, la réunion de deux entreprises entraîne généralement une redondance de postes qui amène les dirigeants à engager des plans de réductions d'effectifs. L'objectif est ainsi d'accroître les performances de l'entreprise en bénéficiant des synergies relatives à la fusion. Les réductions d'effectifs peuvent s'inscrire également dans la volonté de rester compétitif, voire même le *leader* d'un marché. Enfin, la mise en œuvre de stratégies de recentrage de l'activité peut également entraîner des réductions d'effectifs (ex. Johnson 1996).

Lorsque les motivations sont stratégiques, les réductions d'effectifs sont généralement la conséquence d'une opération de restructuration plus globale. Bowman et Singh (1990, p. 6) définissent les restructurations comme « *un ensemble de transactions, incluant les cessions d'activité ou les acquisitions, les modifications de la structure du capital ainsi que les modifications de l'organisation interne* »⁴¹. Dans cette perspective, les restructurations sont réalisées par le biais de différentes mesures et s'inscrivent dans la volonté des entreprises de s'adapter continuellement à l'environnement macro-économique. A ce titre, Ranganathan et al. (2007) distinguent les réductions d'effectifs tactiques, réalisées seules dans une logique de réduction des coûts, des réductions d'effectifs stratégiques, qui s'inscrivent dans un plan global de restructuration et dans des considérations stratégiques de long terme.

1.2.4. Des motivations institutionnelles

Dans une perspective institutionnelle, les dirigeants agissent dans le but de se conformer aux règles et normes fixées et acceptées par l'environnement dans lequel l'entreprise évolue. McKinley et al. (1995) identifient trois forces susceptibles d'inciter les dirigeants à mettre en œuvre une réduction d'effectifs. La première est la force restrictive ou contraignante. Pour les

⁴¹ Notre traduction de la citation suivante : « *a broad range of transactions, including selling lines of business or making significant acquisitions, changing capital structure through infusion of high level of debts, and changing the internal organization of the firm* ».

auteurs, un indice d'efficience de l'entreprise est sa taille. Ainsi, les grandes entreprises seraient perçues comme contre-performantes, avec des processus de prise de décision longs et une bureaucratie importante. Dès lors, la décision de réduire les effectifs peut constituer une réponse à la règle socialement admise qui stipule que la simplification de l'organisation de l'entreprise est un moyen efficace pour améliorer sa compétitivité et ses performances.

La seconde force est associée à la volonté de se conformer aux entreprises du même secteur dans le but de réduire l'incertitude. La réduction d'effectifs revêt alors un caractère mimétique. En effet, si l'entreprise est la seule de son secteur à ne pas réduire ses effectifs, le dirigeant pourrait être considéré comme passif et incapable de mener à bien des actions pour redresser ou améliorer les performances de l'entreprise.

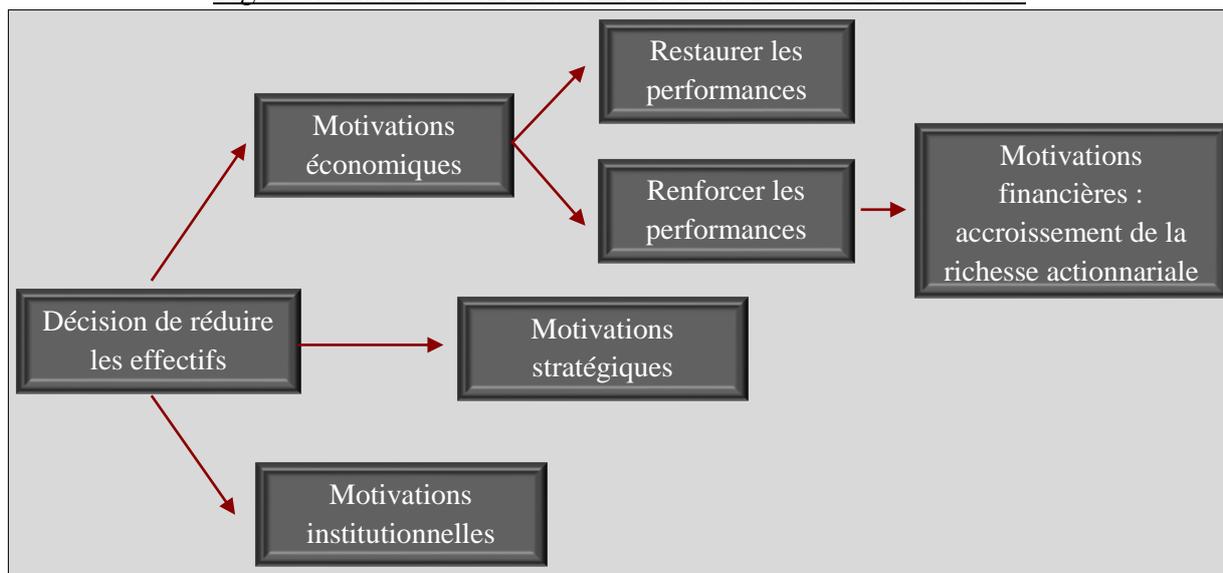
La troisième force est liée à l'enseignement reçu par les dirigeants. Traditionnellement, l'enseignement de la comptabilité stipule une relation quasi-automatique entre réduction d'effectifs, réduction des coûts et accroissement des performances. Cet enseignement performatif est donc susceptible de jouer un rôle important dans la décision de réduire les effectifs.

McKinley et al. (2000) ajoutent que les motivations institutionnelles qui sous-tendent la décision de réduire les effectifs n'excluent pas que l'action du dirigeant soit également guidée par des préoccupations économiques. Dans ce sens, les auteurs notent que les « *décisions organisationnelles peuvent être conduites par des considérations d'efficience et/ou des forces institutionnelles* »⁴² (p. 231). De même, Noël (2004) considère la décision de réduire les effectifs comme un arbitrage entre les préoccupations économiques des entreprises et les pressions qu'elles subissent de la part de leur environnement externe. Bien que les réductions d'effectifs soient susceptibles de faire l'objet de fortes contestations sociales, l'idée communément admise selon laquelle elles constitueraient une réponse rationnelle à la question de la maximisation des bénéfices augmenterait leur acceptation au sein de la société.

La figure 6 synthétise les principales motivations des dirigeants à annoncer des réductions d'effectifs.

⁴² Notre traduction de la citation suivante : « *Organizational decisions can be driven by efficiency considerations, institutional forces or both* ».

Figure 6. Les motivations à annoncer des réductions d'effectifs



2. Réduction d'effectifs et accroissement des performances : des résultats mitigés

Les résultats des études portant sur l'influence des réductions d'effectifs sur les performances économiques (2.1.) et boursières des entreprises (2.2.) sont successivement présentés.

2.1. Réductions d'effectifs et performances économiques

De nombreuses études se sont intéressées à l'influence des réductions d'effectifs sur les performances économiques futures des entreprises (annexe 1). Les résultats obtenus apparaissent mitigés. Certaines montrent une amélioration des performances dans les deux ou trois années qui suivent la mise en œuvre de l'opération (Iqbal et Akhigbe 1997 ; Elayan et al. 1998 ; Sentis 1998 ; Espahbodi et al. 2000 ; Chen et al. 2001 ; Chalos et Chen 2002). Au contraire, d'autres n'observent pas d'amélioration significative des performances durant les années qui suivent la mise en œuvre d'une réduction d'effectifs (Cascio et al. 1997 ; Morris et al. 1999 ; Marques et al. 2011 ; Munoz-Bullon et Sanchez-Bueno 2011). Certaines études révèlent même l'existence d'une détérioration de ces performances (Gombola et Tsetsekos 1992 ; De Meuse et al. 1994). Ces résultats s'expliqueraient principalement par l'existence de coûts cachés attachés à la préparation et à la mise en œuvre de la réduction d'effectifs. Ce point est détaillé plus loin.

Iqbal et Akhigbe (1997) distinguent les opérations proactives et réactives et constatent une amélioration (détérioration) des performances durant les années qui précèdent la réalisation

d'une opération proactive (réactive). Plus récemment, une méta-analyse réalisée par Allouche et al. (2008) confirme les résultats obtenus par Iqbal et Akhigbe (1997) et montre que les réductions d'effectifs sont efficaces uniquement lorsqu'elles sont effectuées de manière proactive, c'est-à-dire par des entreprises dont les performances sont en croissance avant l'annonce de l'opération.

Ainsi, le lien logique entre réduction d'effectifs, réduction des coûts et augmentation des performances apparaît largement par les études empiriques, et ce notamment lorsque les réductions d'effectifs sont réactives.

2.2. Réductions d'effectifs et réaction des actionnaires

De nombreuses études ont observé l'impact des réductions d'effectifs sur les performances boursières des entreprises (annexe 2). Les résultats obtenus apparaissent mitigés mais dans une proportion moindre que ceux obtenus par les études portant sur l'influence des réductions d'effectifs sur les performances économiques des entreprises.

A l'exception d'Abowd et al. (1990), les études révèlent une réaction négative des marchés à l'annonce d'une réduction d'effectifs (Worrell et al. 1991 ; Gombola et Tsetsekos 1992 ; Lin et Rozeff 1993 ; Ursel et Armstrong-Stassen 1995 ; Gunderson et al. 1997 ; Lee 1997 ; Elayan et al. 1998 ; Chen et al. 2001 ; McKnight et al. 2002 ; Abraham 2004 ; Hubler et al. 2004 ; Nixon et al. 2004 ; Hillier et al. 2007 ; Allouche et al. 2008 ; Farber et Hallock 2009). Les résultats de Pouder et al. (2004) et Capelle-Blancard et Tatu (2012) suggèrent également une réaction négative du marché mais n'apparaissent pas statistiquement significatifs. Dans le contexte français, l'étude de cas réalisée par Séverin et Scoyer-Van Poppel (2006) peine également à révéler une réaction négative du marché à l'annonce de la restructuration du groupe Vivarte dans la mesure où les résultats n'apparaissent pas significatifs. Dans l'ensemble, ces résultats révèlent que l'annonce d'une réduction d'effectifs constitue davantage une mauvaise nouvelle plutôt qu'une bonne nouvelle pour les actionnaires.

Une analyse plus fine de ces résultats permet de souligner que lorsque l'opération est réalisée en réponse à un déclin des performances ou à la faiblesse de l'environnement macro-économique (opérations réactives), les actionnaires perçoivent l'opération comme un signal sur les difficultés réelles subies par les entreprises, ce qui les amènerait à réagir négativement à l'annonce (Worrell et al. 1991 ; Gunderson et al. 1997 ; Lee 1997 ; Elayan et al. 1998 ;

McKnight et al. 2002 ; Abraham 2004 ; Hahn et Reyes 2004 ; Hubler et al. 2004 ; Hillier et al. 2007).

Au contraire, lorsque l'opération fait partie d'une stratégie globale de réorganisation ou de restructuration dont l'objectif est de renforcer les performances de l'entreprise (opérations proactives), la réaction du marché serait plus neutre. Elle est soit légèrement négative (Worrell et al. 1991 ; Lee 1997 ; Chen et al. 2001 ; Hubler et al. 2004 ; Hillier et al. 2007) soit positive (Gunderson et al. 1997 ; Elayan et al. 1998 ; McKnight et al. 2002 ; Abraham 2004 ; Hahn et Reyes 2004 ; Capelle-Blancard et Tatu 2012). Dans ce cas, les actionnaires perçoivent les avantages futurs que peut leur octroyer la réduction d'effectifs.

A l'issue de cette revue de la littérature, il apparaît que la relation entre réductions d'effectifs et amélioration des performances est loin d'être automatique.

3. L'efficacité des réductions d'effectifs remise en cause : des éléments d'explication

Pour Beaujolin (1999, p. 130), le lien entre réduction d'effectifs, réduction des coûts et augmentation des performances constitue une mécanique de gestion incomplète dans la mesure où elle ne prend pas en compte les pertes de ressources liées à la suppression du personnel (3.1.) et oublie de considérer que des coûts additionnels peuvent apparaître à l'annonce et à la suite de la mise en œuvre de la réduction d'effectifs (3.2.).

3.1. Une perte de ressources liée aux salariés sortants

Traditionnellement, les ressources humaines sont considérées comme des « consommations » plutôt que comme des « capitaux » par les économistes et comme des « charges » plutôt que comme des « actifs » par les comptables (Brumett et al. 1968). Dès lors, sur le plan comptable, la considération des dépenses relatives aux salariés (salaires, cotisations, formation, etc.) comme une charge amène les entreprises à privilégier une logique de coûts dans laquelle la main d'œuvre constitue une « *variable d'ajustement des taux de profit* » (Pesqueux et Biefnot 2002, p. 5) et à ignorer la potentielle perte de ressources occasionnée par une réduction d'effectifs. Comme le note Demtchouk (2008), l'existence d'externalités liées au manque de considération des ressources apportées par les salariés peut constituer une première explication à l'absence de consensus sur les effets des réductions d'effectifs sur les performances des entreprises.

Plusieurs chercheurs se sont intéressés au traitement comptable des salariés (ex. Hekimian et Jones 1967 ; Brumett et al. 1968 ; Flamholtz 1973 ; Marques 1975 ; Capron 1995 ; Cappelletti 2010 ; Méreaux et al. 2012 ; Roslender et al. 2015). Ces derniers s'inscrivent dans le champ de la comptabilité des ressources humaines (CRH). La CHR est apparue aux Etats-Unis dans les années 1970 et s'inscrit dans la lignée des théories sur le capital humain (Schultz 1961 ; Becker 1962). Elle s'interroge sur des questions jusqu'alors ignorées : peut-on parler d'investissement en ressources humaines ? Comment évaluer les ressources humaines ? Doit-on inscrire les salariés au bilan des entreprises ? Si oui, faut-il les comptabiliser à l'actif ou au passif ?

Les premiers travaux sur la CRH avancent l'idée que les dépenses engendrées pour développer les compétences des salariés devraient être traitées comme des actifs (ex. Hekemian et Jones 1967). Pour les auteurs, l'objectif serait d'intégrer les salariés à l'actif du bilan afin de mettre en valeur le rôle complémentaire qu'ils jouent avec les autres immobilisations dans le développement de l'activité de l'entreprise. Cette vision a cependant été critiquée dans la mesure où sa logique se fonde sur un « *parallèle systématique et abusif entre actifs physiques et actifs humains* » (Martory 1999, p. 168). D'après l'auteur, la comptabilisation des salariés à l'actif pose également des problèmes juridiques dans la mesure où ils ne répondent pas aux critères de patrimonialité. Enfin, Roslender et al. (2015) soulignent la nature subjective des méthodes de valorisation proposées.

Si ces travaux se sont peu développés, ils ont, en revanche, ouvert la porte à de nouvelles réflexions sur la considération des salariés au sein des entreprises. Ainsi, d'autres travaux, plus proches du contrôle de gestion que de la comptabilité financière, considèrent davantage les salariés comme des ressources (Flamholtz 1976 ; Flamholtz 2009). Pour Sackmann et al. (1989), la CHR a trois fonctions majeures : (i) proposer une information chiffrée du coût et de la valeur des salariés en tant que ressource ; (ii) constituer une aide à la décision en ce qui concerne le recrutement, la sélection, la formation du personnel, etc. et (iii) inciter les preneurs de décision à concevoir les salariés comme une ressource et non comme une seule dépense.

Ces préoccupations académiques sont partagées par la profession comptable. En effet, le 68^{ième} congrès de l'Ordre des Experts Comptables, qui s'est tenu du 2 au 4 octobre 2013, a attribué une place importante au capital humain. A cette occasion, le président de l'Ordre,

Joseph Zornigotti, rappelle que « dans un environnement de plus en plus complexe, nulle performance ne peut être atteinte sans développement des compétences »⁴³.

Aussi, une des raisons qui peut expliquer l'absence de relation automatique entre réduction d'effectifs, diminution des charges et augmentation des performances réside dans le fait que la diminution de ces charges peut également entraîner une baisse des ressources susceptible de remettre en cause l'accroissement des performances.

3.2. L'identification des coûts additionnels

Au-delà de la perte de ressources associée aux salariés sortants, plusieurs auteurs soulignent que l'apparition de coûts additionnels peut venir compromettre l'influence positive des réductions d'effectifs sur les performances futures des entreprises (Cornolti 2001).

La littérature académique permet d'identifier trois principaux phénomènes consécutifs à la décision de réduire les effectifs et susceptibles de générer des coûts additionnels pour l'entreprise. Premièrement, plusieurs auteurs mettent en évidence l'effet négatif des réductions d'effectifs sur la productivité des salariés restants (ex. Brockner 1990 ; Brockner et al. 1993 ; Cornolti 2001 ; McKnight et al. 2002 ; Devine et al. 2003 ; Nixon et al. 2004). Dans le prolongement des travaux de Brockner (1990) et de Brockner et al. (1993), cette dimension psychologique est résumée sous la notion de « *syndrome du survivant* ». Celui-ci se solde essentiellement par un sentiment de colère, de dépression, de peur, de perte de confiance, de culpabilité et par une augmentation du stress qui entraîne une diminution de la productivité des salariés. Ceci se traduit par une diminution ou une absence d'amélioration des performances suite à la mise en œuvre de la réduction d'effectifs. Dans ce sens, Cornolti (2001) observe l'existence d'un risque de dégradation du comportement des salariés restants suite à la mise en œuvre de la réduction d'effectifs. Pour Ouimet (2005), la réaction négative des salariés restants découle principalement du sentiment d'avoir été trahis. Cette réaction est d'autant plus forte que l'opération est perçue comme injuste par les salariés ou que ces derniers pressentent une détérioration des conditions de travail (Armstrong-Stassen 2004 ; Brockner et al. 1993). De même, lorsque les salariés licenciés sont considérés comme des amis par les salariés restants, la réaction négative de ces derniers est plus forte (Shah 2000).

Deuxièmement, l'annonce d'une réduction d'effectifs peut donner lieu à des revendications et contestations sociales diverses susceptibles d'être coûteuses pour l'entreprise et ce notamment

⁴³ Source : <http://www.68.experts-comptables.com/>

lorsque l'opération est perçue négativement par les salariés. Ainsi, comme le note Beaujolin-Bellet et al. (2006, p. 77), un des moyens de faire pression sur la direction est « *de perturber le fonctionnement normal de l'entreprise* », par le biais notamment de grèves ou de menaces de grève (Cornolti et al. 2001). L'objectif des parties prenantes sociales serait ainsi de minimiser les conséquences des réductions d'effectifs sur les salariés, par exemple, en diminuant le nombre d'emplois supprimés et/ou en augmentant les indemnités versées aux salariés. De même, lorsqu'un accord n'est pas trouvé avec la direction et que les réductions d'effectifs ont lieu, notamment au travers de licenciements économiques, les parties prenantes sociales peuvent demander l'annulation du plan en justice. Ceci peut se traduire par des coûts supplémentaires pour l'entreprise et un risque accru de médiatisation de l'opération (Kuhn et Moulin 2012). La maîtrise du conflit avec les parties prenantes sociales est donc nécessaire pour minimiser les coûts associés à l'opération.

Enfin, l'attitude négative des salariés restants ainsi que la contestation des salariés sortants peuvent avoir des conséquences sur la satisfaction des clients de l'entreprise ainsi que sur l'opinion publique. Dans ce sens, Lewin (2009) montre que les entreprises qui réduisent leurs effectifs proposent un service de moins bonne qualité à leurs clients. Ces derniers étant moins satisfaits, leur fidélité diminuerait, ce qui affecterait directement les performances de l'entreprise. Plus récemment, Williams et al. (2011) étudient l'influence des réductions d'effectifs sur la satisfaction et la fidélité des clients ainsi que sur leurs intentions d'achat. Leurs résultats montrent que la mise en œuvre d'une réduction d'effectifs affecte négativement la relation avec les clients *et fine* le chiffre d'affaires de l'entreprise. Ceci s'expliquerait par trois principales raisons : (i) la contagion des émotions négatives des salariés restants aux clients ; (ii) la diminution de la qualité des services et (iii) la perte de la relation de confiance avec le salarié sortant. Enfin, Homburg et al. (2012) montrent que la mise en œuvre d'une réduction d'effectifs entraîne une incertitude chez les clients. Celle-ci est susceptible de nuire à la relation qu'ils entretiennent avec l'entreprise et peut se traduire *in fine* par une diminution des performances ou du moins par une absence d'accroissement des performances.

Outre la relation avec les clients, plusieurs études montrent que les entreprises qui annoncent des réductions d'effectifs peuvent être exposées à des actions de *boycotts* de la part des consommateurs (Hunter et al. 2008) et subir une perte de réputation (Karake 1998 ; Zyglidopoulos 2005 ; Love et Kraatz 2009). La responsabilité sociale des entreprises est alors remise en cause (Karake 1998 ; Mäkelä et Näsi 2010).

Conclusion de la section 2

Cette section avait d'abord pour objectif de présenter les motivations des dirigeants à réduire les effectifs. Ces motivations sont de quatre ordres : économiques, financières, stratégiques et institutionnelles. Elles sont principalement liées à la logique de coûts sous tendue par le système comptable. En effet, les salariés étant considérés comme des charges, une réduction d'effectifs devrait automatiquement entraîner une diminution des coûts et donc un accroissement des performances.

Or, une revue des études portant sur l'influence des réductions d'effectifs sur les performances économiques et financières des entreprises a ensuite permis de montrer que le lien entre réduction d'effectifs et accroissement des performances n'est pas automatique. Les résultats obtenus par ces études apparaissent en effet mitigés.

Ainsi, des éléments d'explication ont été proposés pour essayer de comprendre les résultats mitigés obtenus dans la littérature académique. Ils portent notamment sur la diminution des ressources liée aux départs des salariés et sur le risque d'apparition de coûts additionnels durant et suivant la mise en œuvre de la réduction d'effectifs.

////////////////////
**SECTION 3. INFORMATION COMPTABLE ET ANNONCES DE
REDUCTIONS D'EFFECTIFS**
////////////////////

La mise en œuvre d'une réduction d'effectifs répond à des enjeux multiples pour les dirigeants. Si ces opérations peuvent avoir pour objectif de sauvegarder l'entreprise, elles peuvent aussi servir les intérêts des actionnaires et des dirigeants, au détriment de ceux des salariés. Dès lors, l'annonce de ces opérations constitue un moment crucial durant lequel les éléments de justification apportés par les dirigeants ont une importance capitale pour limiter la survenance de coûts additionnels.

Bien que la décision de réduire les effectifs relève de la seule volonté des dirigeants, la loi impose aux entreprises qui prévoient de réduire les effectifs d'informer et de consulter les représentants du personnel avant la mise en œuvre de l'opération. L'objectif de cette phase est de favoriser la coopération entre les dirigeants et les parties prenantes sociales. La comptabilité étant au cœur de la décision de réduire les effectifs, les discussions entre les dirigeants et les représentants des salariés portent majoritairement sur l'information comptable.

Après avoir présenté la réglementation et les enjeux relatifs aux annonces de réductions d'effectifs en France (1.), nous mettons en évidence la place privilégiée jouée par l'information comptable lors des négociations avec les représentants des salariés (2.). Nous expliquons ensuite en quoi cette information comptable entraîne un rapport de force déséquilibré entre les dirigeants et les parties prenantes sociales (3.).

1. Les annonces de réductions d'effectifs

Les annonces de réductions d'effectifs sont réalisées en deux temps. La loi impose tout d'abord aux entreprises d'annoncer aux parties prenantes sociales tout projet de réductions d'effectifs (1.1.). L'opération est ensuite annoncée au public (1.2.).

1.1. L'annonce de la réduction d'effectifs aux parties prenantes sociales : réglementation et enjeux

Le droit impose aux dirigeants d'annoncer la décision de réduire les effectifs au CE dans les entreprises de plus de cinquante salariés ou aux délégués du personnel dans les entreprises de plus de onze salariés (art. L 1233-30 du Code du travail). Cette annonce constitue le point de départ de la procédure d'information-consultation requise par la loi dans les entreprises de plus de cinquante salariés pour tout projet de restructuration. Durant cette procédure, le CE est informé de la situation économique et financière de l'entreprise et peut formuler des propositions alternatives au projet de réductions d'effectifs planifié par la direction (art. L 1233-22 du Code du travail). Ainsi, en vertu de l'art. L 2323-6 du Code du travail, le CE doit être informé et consulté « *sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle* ». L'art. L 2323-4 du Code du travail stipule en outre que « *pour lui permettre de formuler un avis motivé, le comité d'entreprise dispose d'informations précises et écrites transmises par l'employeur et de la réponse motivée de l'employeur à ses propres observations* ». Bien qu'un avis du CE soit requis, un avis négatif de celui-ci ne constitue pas un frein juridique à l'exécution du plan.

Sur ce point, un rapport de la DARES daté d'août 2002⁴⁴ stipule que la loi française se distingue de celle de ses voisins européens (Allemagne, Italie et Espagne) et s'écarte de la directive européenne 98/59/CE. Celle-ci mentionne que « *l'employeur qui envisage d'effectuer des licenciements collectifs doit procéder à des consultations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord* »⁴⁵. Ainsi, en Allemagne, en Espagne et en Italie, la procédure d'information-consultation des représentants des salariés doit obligatoirement aboutir à un accord. Au contraire, en France comme au Royaume-Uni ou en Suède, cet accord n'est pas nécessaire. Pour autant, la France se distingue de ces deux pays dans la mesure où au Royaume-Uni la procédure laisse peu de possibilités aux représentants des salariés contrairement au cas suédois dans lequel un accord est généralement trouvé entre la direction et les représentants des salariés. La France est marquée par une conflictualité plus forte entre la direction et les parties prenantes sociales.

⁴⁴ Disponible sur : http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/publication_pips_200208_n-35-3_licenciements-collectif-motif-economique.pdf

⁴⁵ Source :

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/c10808_fr.htm

Outre la consultation du CE ou des délégués du personnel, la « loi Fillon » de janvier 2003, confirmée ensuite par la loi de Cohésion sociale du 18 janvier 2005, donne la possibilité aux représentants syndicaux de négocier un certain nombre de dispositions lorsqu'une entreprise de plus de 50 salariés prévoit un licenciement collectif d'au moins dix salariés. Ainsi, l'art. L 1233-21 du Code du travail mentionne qu'un « *accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut fixer, par dérogation aux règles de consultation des instances représentatives du personnel [...], les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours* ». Cet accord fixe les conditions dans lesquelles le CE est réuni et informé. Il peut également « *permettre de formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant une incidence sur l'emploi* » (art. L 1233-22 du Code du travail). Cette possibilité d'accord est renforcée depuis la loi de sécurisation pour l'emploi du 14 juin 2013⁴⁶. La possibilité de négocier ces accords de méthode est subordonnée à l'existence d'une présence syndicale au sein de l'entreprise.

Pour Didry et Jobert (2008), dans la mesure où les délégués syndicaux sont fréquemment associés au fonctionnement du CE, la négociation d'un accord de méthode ne doit pas être considérée comme un processus distinct de la procédure d'information-consultation du CE mais plutôt comme un processus général qui englobe et transforme la portée des échanges au sein des réunions du CE. Les auteurs ajoutent que cette période d'information préalable à la mise en œuvre d'une réduction d'effectifs est « *orientée vers la recherche d'un débat entre les représentants des employeurs et les élus du personnel, en vue d'examiner les motifs économiques justifiant le projet de suppressions d'emplois et les mesures d'accompagnement prévues par l'employeur* » (p. 5). Dès lors, les représentants du personnel de l'entreprise disposent de toutes les informations dont ils ont besoin pour juger de la situation économique de l'entreprise.

⁴⁶ Depuis la loi de sécurisation pour l'emploi du 14 juin 2013, l'art. L 1233-24-1 du Code du travail stipule que « *dans les entreprises de cinquante salariés et plus, un accord collectif peut déterminer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63 ainsi que les modalités de consultation du comité d'entreprise et de mise en œuvre des licenciements. Cet accord est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants. L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité* ».

Cette annonce de l'opération en interne est capitale car elle est susceptible de conditionner la nature du climat, conflictuel ou coopératif, dans lequel vont se dérouler les négociations avec les parties prenantes sociales. A ce titre, plusieurs auteurs soulignent l'importance de la communication (Cameron 1994 ; Gopinath et Becker 2000 ; Cascio et Wynn 2004 ; Chadwick et al. 2004 ; Iverson et Zatzick 2011) en mentionnant que la diffusion d'informations claires et précises sur l'opération par les dirigeants aux parties prenantes sociales augmenterait la possibilité d'instauration d'une relation de coopération entre les deux catégories d'acteurs et serait susceptible de réduire le risque d'apparition de coûts additionnels (contestation, baisse de productivité des salariés restants, etc.).

Sur le plan comptable, la date d'annonce de la réduction d'effectifs aux parties prenantes sociales revêt une importance capitale car elle constitue le fait générateur de la constitution de la provision pour restructuration. En effet, la norme IAS 37 autorise les entreprises à comptabiliser cette provision dès lors qu'il existe une « *obligation implicite* » de restructurer. Celle-ci est supposée lorsque les entreprises ont un plan formalisé et détaillé précisant au moins l'activité ou la partie de l'activité concernée, les principaux sites affectés, la localisation, la fonction et le nombre approximatif de salariés indemnisés au titre de la fin de leur contrat de travail, les dépenses engagées et la date à laquelle le plan sera mis en œuvre. En outre, pour qu'il y ait obligation implicite de restructurer, le plan doit avoir créé une attente chez les personnes concernées, soit en commençant à exécuter ce plan, soit en leur annonçant ses principales caractéristiques. La provision pour restructuration ne pourra être comptabilisée qu'à ces deux conditions.

1.2. L'annonce de l'opération au public

Aucune obligation n'incombe aux dirigeants en ce qui concerne l'annonce publique de l'opération. Seul l'article 116 de la loi NRE de 2001 impose aux entreprises cotées sur un marché réglementé de diffuser dans le rapport du conseil d'administration ou du directoire toutes les « *informations relatives aux plans de réduction des effectifs et de sauvegarde de l'emploi, aux efforts de reclassement, aux réembauches et aux mesures d'accompagnement* ». Cependant, cette information ne peut être considérée comme une annonce dans la mesure où elle intervient une fois l'opération achevée.

L'annonce de la réduction d'effectifs au public intervient généralement peu de temps après l'annonce aux parties prenantes sociales, voire le jour même. Comme mentionné par Hubler et

al. (2004), le public peut être informé de la réduction d'effectifs soit par une source syndicale, par l'intermédiaire des médias, soit par une source managériale, généralement par le biais de la diffusion d'un document officiel (ex. communiqué de presse). Pour DiFonzo et Bordia (1998), les dirigeants auraient intérêt à annoncer de manière officielle l'opération afin de minimiser l'incertitude informationnelle. En effet, l'absence de communication dans des contextes de changements organisationnels, tels que les réductions d'effectifs, entraînerait une incertitude informationnelle susceptible de renforcer le risque d'apparition de rumeurs.

En outre, l'information diffusée autour des réductions d'effectifs passe généralement par les médias qui, soit reprennent une communication volontaire et officielle de l'entreprise, soit relayent les revendications des parties prenantes sociales. Dans cette perspective, les médias peuvent agir comme des simples diffuseurs de l'information transmise par les dirigeants. Pour Derville (1999, p.160), ces derniers disposent en effet de « *moyens importants* » (personnel, expertise en relations publiques...) grâce auxquels ils peuvent fournir aux médias des informations « *directement exploitables* ». Or, les parties prenantes sociales peuvent aussi constituer des sources importantes d'informations pour les médias, d'autant plus si elles constituent la seule source d'informations. En effet, comme le note Chekkar-Mansouri et Onnée (2011, p. 141), les parties prenantes sociales, par le biais des médias, peuvent contribuer à donner une certaine visibilité aux revendications des salariés. Dans ce cadre, l'attention médiatique peut être considérée comme une « *ressource indispensable* » pour obtenir le soutien de l'opinion publique sur la question de la sauvegarde des emplois. L'annonce officielle de la réduction d'effectifs pourrait ainsi permettre aux dirigeants de conserver la maîtrise de leur communication afin d'éviter de subir les événements véhiculés par les médias (Delacroix 2003, p.28).

A titre d'illustration, une observation rapide des dernières annonces de réductions d'effectifs réalisées par des entreprises françaises montrent que les termes utilisés dans les communiqués de presse et dans les médias pour annoncer l'opération diffèrent substantiellement. Ainsi, les termes de « plan de rationalisation » « réorganisation » « restructuration » ou « revitalisation » sont, en général, préférés aux termes de « suppressions d'emplois » « licenciements » ou « réduction d'effectifs » dans les communiqués de presse d'annonce émis par les dirigeants. Les termes de « suppressions d'emplois » ou « licenciements » sont en revanche davantage utilisés par les médias. Par exemple, Bouygues Télécom a annoncé le 11 juin 2014⁴⁷ qu'un

⁴⁷ Communiqué disponible sur : <http://www.corporate.bouyguetelecom.fr/bouygues-telecom-annonce-la-mise-en-place-dun-plan-de-transformation>

« plan de transformation » associé à un « repositionnement de l'entreprise » devrait entraîner une « réduction des effectifs de 1516 collaborateurs ». Le même jour, les médias ont repris l'information en titrant « Bouygues Telecom supprime 1500 emplois » (Le Monde)⁴⁸, « Bouygues Telecom sacrifie plus de 1500 emplois » (Libération)⁴⁹, « Affaibli, Bouygues Telecom supprime 1516 emplois » (l'AGEFI)⁵⁰ ou encore « Bouygues coupe dans les emplois pour tenter de survivre en solo »⁵¹ (Capital).

La figure 7 reprend les modalités d'annonce des réductions d'effectifs.

Figure 7. Les modalités d'annonce des réductions d'effectifs

Type d'annonce	Description de l'annonce	Annonceur
Obligatoire	Annonce aux représentants du personnel	Dirigeants
Volontaire	Annonce au public	Dirigeants ou parties prenantes sociales

2. L'information comptable, au cœur des annonces de réductions d'effectifs

Pour Bourguignon (2012, p. 76), les négociations autour des réductions d'effectifs « sont l'occasion d'une rencontre entre des systèmes de valeur hostiles ». L'objectif de cette phase de négociation est alors de faire converger des intérêts divergents entre d'une part les dirigeants qui veulent mettre en œuvre une réduction d'effectifs et, d'autre part, les représentants des salariés, qui souhaitent minimiser les conséquences de l'opération sur les salariés. En d'autres termes, l'objectif des deux parties est d'identifier un « compromis acceptable » pour tous (Khalidi 2014, p. 123). Ce compromis est le résultat des arguments avancés par chacune des deux parties. Ces derniers reposent principalement sur de l'information économique et comptable.

⁴⁸ Source : http://www.lemonde.fr/economie/article/2014/06/11/bouygues-telecom-confirme-la-suppression-d-un-peu-plus-de-1500-emplois_4436181_3234.html

⁴⁹ Source : http://www.liberation.fr/economie/2014/06/11/bouygues-se-prepare-un-profil-de-gagneur-en-sacrifiant-jusqu-a-1500-emplois_1038234

⁵⁰ Source : <http://www.agefi.fr/articles/affaibli-bouygues-telecom-supprime-1-516-emplois-1322814.html>

⁵¹ Source : <http://www.capital.fr/bourse/actualites/bouygues-coupe-dans-les-emplois-pour-tenter-de-survivre-en-solo-940882>

2.1. L'information comptable, au cœur de l'argumentaire des dirigeants

Plusieurs études se sont intéressées aux arguments invoqués par les dirigeants pour justifier la réduction d'effectifs auprès des parties prenantes sociales. Pour Richardson (1987), les chiffres comptables constituent une référence arbitraire dans la mesure où l'annonce d'un profit ou d'une perte peut respectivement être considérée comme une justification suffisante ou contestable pour expliquer la mise en œuvre d'une réduction d'effectifs. Beaujolin (1999) mentionne que les arguments donnés par les dirigeants sont appuyés par des indicateurs et ratios comptables, tels que le chiffre d'affaires, le résultat d'exploitation ou le résultat net.

Janin et Koekl (2001) examinent les documents donnés aux représentants du personnel à l'occasion de 26 plans sociaux réalisés en France entre 1998 et 1999. L'analyse de contenu réalisée permet de distinguer cinq principales thématiques autour de la justification de l'opération : (i) la situation financière de l'entreprise ; (ii) la position de l'entreprise sur ses marchés ; (iii) la situation concurrentielle de l'entreprise ; (iv) les prévisions financières et (v) les prévisions commerciales. Au-delà de ce premier niveau d'analyse, les auteurs mettent en évidence trois types de justification. Les premières, appelées justifications d'autorité, reposent principalement sur un argumentaire court, basé sur des données chiffrées ou sur des analyses. Les secondes, les justifications mécaniques, découlent d'un raisonnement logique mettant généralement en avant les difficultés de l'entreprise et/ou les faiblesses de l'environnement macro-économique. Elles reposent sur une démarche hypothético-déductive qui laisse peu de place à des solutions alternatives à la réduction d'effectifs. Enfin, les justifications stratégiques se basent sur un argumentaire des forces et, plus souvent, des faiblesses de l'entreprise, concernant ses concurrents et le marché dans lequel elle évolue. Là aussi, les réponses alternatives à ce type de justification sont souvent très limitées.

De même, Boyer (2005, p. 186) note que les informations diffusées pour justifier la mise en œuvre d'une réduction d'effectifs sont souvent basées sur un « *argumentaire économique* » qui accorde une place importante aux chiffres comptables. Leur discours est ainsi marqué par un besoin de justification fort qui vise à montrer le caractère incontestable de la décision prise. Dans ce sens, Beaujolin-Bellet et al. (2006) mentionnent que les mécanismes de justification utilisés par les dirigeants visent davantage à accroître l'acceptabilité sociale de l'opération qu'à révéler les décisions stratégiques et les choix de gestion qui ont conduit la direction à annoncer une réduction d'effectifs. Enfin, dans le contexte spécifique des privatisations pouvant entraîner des réductions d'effectifs, Craig et Amernic (2004) montrent

que l'information comptable est utilisée par les dirigeants pour convaincre les salariés d'accepter les changements organisationnels proposés par la direction. Les auteurs considèrent ainsi le langage comptable comme un « *créateur d'idéologie* » (p. 44) qui s'appuie sur des données techniques permettant de faire accepter les décisions des dirigeants aux parties prenantes affectées par ces décisions.

2.2. L'information comptable, au cœur de l'argumentaire des parties prenantes sociales

Pour Pillsbury (1958), les parties prenantes sociales sont susceptibles d'utiliser l'information comptable dans la même mesure que les actionnaires ou les créanciers pour évaluer les performances de l'entreprise et prendre des décisions. Dans le contexte des réductions d'effectifs, il s'agit plus précisément de contester la nécessité économique de l'opération afin de minimiser son ampleur.

L'étude de Didry (1998) permet de révéler trois types d'argumentaires invoqués par les membres du CE lors d'un recours en justice visant à contester la décision de réduire les effectifs. Le premier se fonde sur une « *remise en cause de la recherche de compétitivité fondée sur la compression des coûts salariaux* » (p. 514). Cette remise en cause passe généralement par la contestation de la régularité de la procédure de licenciements et témoigne de la capacité du CE à utiliser la loi pour éviter les réductions d'effectifs. Elle se solde par un affrontement fort avec la direction. Le second type d'argumentaire vise à souligner l'insuffisance des mesures proposées par la direction dans le cadre du plan social. Il est généralement utilisé lorsque l'entreprise connaît des difficultés et se concrétise par une opposition moins radicale avec la direction. Enfin, le dernier type d'argumentaire se focalise sur le contenu économique des réductions d'effectifs envisagées. Dans ce cadre, il s'agit pour le CE de « *confronter l'information comptable fournie par la direction à l'activité effective de l'entreprise* » (p. 525) afin de mettre en évidence les contradictions et faiblesses associées à la décision de réduire les effectifs. L'objectif est de proposer éventuellement d'autres possibilités de développement et de remettre en cause la bonne foi de l'entreprise. Dans le cadre de la contestation des éléments comptables proposés par la direction, le recours à un expert-comptable du CE revêt une importance capitale.

Plus récemment, Capron (2013, p. 1233) rappelle que les représentants des salariés utilisent l'information économique pour « *faire apparaître les failles, les contradictions et les imprécisions dans les projets patronaux et obtenir des orientations plus favorables aux*

travailleurs ». Ces derniers n'hésitent pas, en outre, « à invoquer les comptes d'une entreprise pour stigmatiser la non-justification des licenciements boursiers ». Les éléments de résultats apparaissant dans les comptes des entreprises sont alors utilisés pour montrer à l'opinion publique que les projets de réductions d'effectifs relèvent d'une décision injuste qui ne prend en considération que les intérêts des actionnaires relayant au second plan ceux des salariés (Capron 2013).

Ainsi, au-delà de l'objectif de coopération assigné à ces épisodes de négociation qui précèdent la mise en œuvre d'une réduction d'effectifs, ces derniers sont souvent marqués par une forte conflictualité (Beaujolin-Bellet et al. 2012 ; Khalidi 2014) qui se développe autour de l'information comptable. Dès lors, un rapport de déséquilibre s'installe entre les dirigeants et les représentants des salariés. En effet, bien que la loi impose aux premiers de fournir un certain nombre d'informations aux seconds, il demeure une asymétrie d'information dont les dirigeants peuvent profiter pour obtenir des concessions de la part des parties prenantes sociales.

3. L'information comptable comme outil de négociation : un rapport de force déséquilibré

L'information comptable constitue un moyen de réduire l'asymétrie d'information entre les dirigeants et les parties prenantes sociales et d'aider ces dernières à comprendre les raisons sous-jacentes à la décision de réduire les effectifs. Cependant, elle apparaît également au cœur des conflits d'intérêts entre les dirigeants, qui souhaitent réduire les coûts supportés par l'entreprise, et les parties prenantes sociales dont l'objectif est de minimiser les conséquences négatives de l'opération sur les salariés. Or, deux principaux éléments peuvent venir déséquilibrer le rapport de force entre dirigeants et parties prenantes sociales. D'une part, l'information comptable est complexe et orientée vers les besoins informationnels des actionnaires (3.1.). D'autre part, elle peut faire l'objet d'une instrumentalisation par les dirigeants (3.2.).

3.1. Une information comptable technique tournée vers l'actionnaire

Le cadre conceptuel de l'IASB stipule que l'objectif des états financiers est de fournir une information comptable « *utile à un large éventail d'utilisateurs* » afin de leur permettre de prendre des décisions économiques. Bien que l'IASB reconnaisse un nombre important

d'utilisateurs (investisseurs, salariés, fournisseurs, public, etc.), il précise que « *comme les investisseurs sont les apporteurs de capitaux à risque de l'entreprise, la fourniture d'états financiers qui répondent à leurs besoins répondra également à la plupart des besoins des autres utilisateurs susceptibles d'être satisfaits par des états financiers* »⁵². Ainsi, comme précisé par Colasse (2011), les objectifs assignés à l'information comptable par l'IASB amènent les dirigeants à gérer l'entreprise en fonction des intérêts des seuls actionnaires et à fournir une information utile prioritairement à ces derniers. L'arrivée des normes IFRS en 2005 en France pour les entreprises cotées entraîne donc une financiarisation de l'information comptable.

Cette financiarisation fragilise la situation des salariés dans les processus décisionnels (Rebérioux 2003) et nuit à la réduction d'asymétrie d'information entre les dirigeants et les parties prenantes sociales (Floquet 2012). A ce titre, Rebérioux (2003) montre que lorsque les entreprises sont cotées en bourse (et donc présentent leurs comptes consolidés selon le référentiel IFRS), la qualité de l'information sur l'environnement économique, la stratégie de l'entreprise, les changements organisationnels et technologiques, et l'évolution de l'emploi, est moins bonne. Par ailleurs, Floquet (2010) compare les rapports annuels de trois entreprises avec les rapports des experts comptables mandatés par les CEs de ces mêmes entreprises et montre que l'information diffusée aux actionnaires à travers le rapport annuel demeure éloignée des préoccupations des parties prenantes sociales.

Outre le manque d'utilité de l'information comptable pour les parties prenantes sociales, c'est également sa technicité importante qui peut leur poser problème dans la mesure où elles ne possèdent pas toujours les compétences et connaissances suffisantes pour la comprendre et l'analyser (Kuhn et Moulin 2012 ; Capron 2013). Bien que l'assistance d'un expert-comptable mandaté par le CE puisse contribuer à pallier partiellement le manque de formation des parties prenantes sociales, il demeure une asymétrie d'information concernant l'entreprise qui contribue à accroître le pouvoir des dirigeants et à diminuer celui des parties prenantes sociales (Liberty et Zimmerman 1986).

3.2. L'adoption d'un comportement opportuniste pour limiter les coûts cachés

Comme mentionné par Vuillermot (2013), si le nombre d'informations diffusées par l'entreprise à destination des salariés a largement évolué depuis le début du XX^{ème} siècle,

⁵² http://www.focusifrs.com/menu_gauche/normes_et_interpretations/que_sont_les_ias_ifrs/cadre_conceptuel

l'entreprise est passée d'une logique d'information à une politique de communication. Ainsi, en situation d'asymétrie d'information favorable à la direction, la transparence de l'entreprise vis-à-vis des parties prenantes sociales est appréhendée uniquement par le biais d'un discours censé représenter la réalité de l'entreprise. Or, cette réalité peut être déformée par les dirigeants dans le but de limiter les coûts associés à la réduction d'effectifs.

En effet, Ogden et Bougen (1985) indiquent que l'information comptable peut être utilisée par les dirigeants dans le but de contenir l'opposition de la part des parties prenantes sociales. Elle constituerait ainsi un outil stratégique majeur pour manipuler leurs perceptions. L'efficacité potentielle de ce comportement est accrue par le fait que les parties prenantes sociales ne sont pas toujours capables de comprendre et d'analyser l'information comptable diffusée par les dirigeants. Le risque de détection de l'adoption d'un comportement opportuniste est donc réduit. Ce comportement opportuniste aurait pour vocation de diminuer le pouvoir de négociation des parties prenantes sociales (ex. Liberty et Zimmerman 1986 ; De Angelo et De Angelo 1981 ; Mora et Sabater 2008) et ainsi de maximiser les chances de réussite de l'opération.

Pour Watts et Zimmerman (1990), les dirigeants peuvent être qualifiés d'opportunistes lorsqu'ils poursuivent des objectifs maximisant leur richesse au détriment de celle des autres parties au contrat. Ainsi, dans le contexte des réductions d'effectifs, les dirigeants peuvent adopter des choix comptables spécifiques qui viseraient à déformer la nature de l'information comptable diffusée dans le but de faire accepter socialement l'opération (Beaujolin-Bellet et al. 2006) et ainsi de limiter l'apparition de coûts additionnels.

Plus précisément, Bourguignon (2012) s'interroge sur la question de la transparence des informations diffusées par les dirigeants. Il note que ces derniers seront davantage incités à adopter une démarche de transparence s'ils anticipent que l'opération sera économiquement et socialement acceptée par les parties prenantes sociales. Au contraire, lorsque le risque de refus de l'opération est fort, les dirigeants seraient peu disposés à être transparents. Dans cette perspective, Compin (2004, p.158) note qu'*« en devenant un instrument de rhétorique, le langage comptable, c'est-à-dire la terminologie comptable et les structures syntaxiques qui l'accompagnent, fait courir le risque aux énoncés informationnels de « ne pas dire ce qui est vrai ou faux », de ne pas informer sur la santé réelle de l'entreprise et sur sa valeur comptable mais de chercher à convaincre, voire même à vaincre toutes les formes d'interrogation et de résistances ».*

Comme en témoigne l'étude de Kuhn et Moulin (2012), ces choix comptables sont parfois soupçonnés par les parties prenantes sociales. Dans ce cas, les auteurs montrent qu'un argument phare utilisé par ces dernières est que les difficultés économiques mentionnées par la direction sont créées intentionnellement. Or, à ce jour, peu de travaux se sont consacrés à la question de la fiabilité de l'information comptable diffusée par les dirigeants dans le contexte des réductions d'effectifs. Cette recherche a donc pour objectif de pallier ce vide académique.

Conclusion de la section 3

L'objectif de cette section était de montrer l'importance de l'information comptable à l'annonce des réductions d'effectifs. En effet, les chiffres comptables étant à l'origine de la décision de réduire les effectifs, ils sont nécessairement utilisés par les dirigeants pour justifier la réalisation de l'opération. Cette justification est particulièrement nécessaire durant la phase d'information-consultation requise par la loi et qui précède la mise en œuvre de la réduction d'effectifs. L'information comptable apparaît alors au centre des négociations entre les dirigeants et les parties prenantes sociales. Les premiers peuvent l'utiliser pour justifier et faire accepter socialement l'opération afin de limiter les conflits d'intérêts et les contestations sociales qui peuvent en découler. Les secondes peuvent s'en servir pour minimiser les conséquences négatives de l'opération sur les salariés.

Or, bien que l'information comptable constitue un moyen capable de réduire l'asymétrie d'information entre dirigeants et parties prenantes sociales, elle peut également constituer un outil stratégique utilisé par les dirigeants pour accroître leur pouvoir et obtenir des concessions plus importantes de la part des parties prenantes sociales. C'est pourquoi il s'impose de s'interroger sur la fiabilité de l'information comptable diffusée dans le contexte des réductions d'effectifs.

CONCLUSION DU CHAPITRE 1

L'objectif général de ce chapitre était de présenter le contexte des réductions d'effectifs. Ces opérations relèvent d'une décision qui vise à réduire le nombre de salariés présents dans l'entreprise par le biais de licenciements, de départs volontaires, de départs non remplacés, de mise à la retraite anticipée, etc. La mise en œuvre de ces opérations prend une dimension particulière en France dans la mesure où le contexte français s'inscrit dans une histoire sociale forte marquée par des luttes et par des lois qui le distinguent des pays anglo-saxons et des pays d'Europe du Nord.

Un examen de la littérature académique a permis ensuite de distinguer deux catégories de réductions d'effectifs. Les premières sont réactives et visent à répondre à un état de difficulté ou de déclin des performances. Les secondes sont proactives et ont pour objectif de renforcer les performances en l'absence d'une diminution préalable de ces dernières. Ainsi, la décision de réduire les effectifs résulte principalement d'une logique de coûts qui suppose que la diminution des effectifs permettrait de réduire les charges supportées par l'entreprise, d'accroître les performances, et *in fine* la richesse actionnariale. Ces motivations économiques et financières peuvent également être associées à des motivations stratégiques et institutionnelles. Elles révèlent les conflits d'intérêts sous-jacents à la réalisation de ces opérations dans la mesure où l'accroissement des performances peut se faire au détriment de la richesse des salariés. Dès lors, la survenance de coûts additionnels liés à la non-acceptation de l'opération par les salariés est susceptible de compromettre l'atteinte des objectifs escomptés.

Enfin, l'information comptable semble jouer un rôle capital au moment de l'annonce de l'opération aux parties prenantes sociales et au public. Elle est utilisée (i) par les dirigeants pour justifier l'opération et (ii) par les parties prenantes sociales pour juger de la nécessité de l'opération. Cependant, face à cette information comptable, les parties prenantes sociales sont confrontées à un problème de technicité et à l'existence d'une asymétrie d'information en faveur des dirigeants qui peut mener ces derniers à adopter des choix comptables spécifiques. L'objectif serait ainsi de faciliter l'acceptation de l'opération pour limiter les coûts qui lui sont associés. Ceci mène à s'interroger sur la fiabilité des informations comptables diffusées par les dirigeants dans le contexte des réductions d'effectifs. Le chapitre suivant vise donc à proposer un cadre conceptuel adapté à l'étude des choix comptables des dirigeants dans le contexte des réductions d'effectifs.

CHAPITRE 2. LES FONDEMENTS THEORIQUES ET LES HYPOTHESES DE RECHERCHE

Introduction du chapitre 2.....	66
SECTION 1. Le cadre théorique	67
1. Le cadre théorique initial de la TPC.....	67
2. La TPC, ses critiques et ses prolongements	73
3. Proposition d'un cadre conceptuel adapté au contexte des réductions d'effectifs	87
SECTION 2. La gestion des résultats et le contexte des réductions d'effectifs : une revue de la littérature	99
1. La gestion des résultats lors des réductions d'effectifs : un manque d'étude académique ..	99
2. La gestion des résultats dans les contextes voisins : un éclairage complémentaire	103
SECTION 3. Formulation des hypothèses de recherche	108
1. Hypothèse sur l'existence de la gestion des résultats lors des réductions d'effectifs	108
2. Hypothèses relatives aux facteurs explicatifs de la gestion des résultats.....	109
3. Hypothèses portant sur la relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion....	126
Conclusion du chapitre 2.....	140

INTRODUCTION DU CHAPITRE 2

L'objectif de ce chapitre est de présenter le cadre théorique mobilisé, la revue de la littérature ainsi que les hypothèses de recherche qui seront testées dans le cadre de cette thèse.

Tout d'abord, le thème des choix comptables des dirigeants est l'un des plus étudiés dans la littérature académique comptable. La majorité de ces études s'inscrivent dans le prolongement des travaux de Watts et Zimmerman (1978) portant sur la théorie politico-contractuelle. La TPC vise à décrire et à expliquer les choix comptables des dirigeants. Elle s'appuie d'une part sur la nature des contrats qui régulent les relations entre les différents acteurs et d'autre part sur la vulnérabilité politique des entreprises face aux nouvelles réglementations (Casta 2000). Nous nous inscrivons dans la lignée de ces études pour décrire et expliquer les choix comptables des dirigeants dans le contexte spécifique des réductions d'effectifs. Cependant, les critiques formulées à l'encontre de la TPC ainsi que les spécificités sur le plan social du contexte étudié nous conduisent à proposer un modèle conceptuel prenant appui sur l'hypothèse des coûts politiques et sur la théorie de l'agence élargie afin d'améliorer le pouvoir explicatif de la théorie initiale (section 1).

Nous exposons ensuite la littérature portant sur les choix comptables des dirigeants dans le contexte des réductions d'effectifs. Celle-ci révèle qu'une seule étude s'est intéressée à la question de la gestion des résultats dans ce contexte spécifique. La littérature est donc étendue aux études portant sur le thème de la gestion des résultats dans des contextes voisins à celui des réductions d'effectifs (section 2).

Enfin, les hypothèses de recherche sont formulées. En accord avec les questions posées dans le cadre de ce travail doctoral, elles portent : (i) sur l'existence d'une gestion des résultats avant l'annonce d'une réduction d'effectifs ; (ii) sur les facteurs explicatifs de cette gestion des résultats et (iii) sur l'existence d'une relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion au moment de l'annonce de l'opération (section 3).

SECTION 1. LE CADRE THEORIQUE

Les forts conflits d'intérêts entre les dirigeants et les salariés dans le contexte des réductions d'effectifs ainsi que les transferts de richesse susceptibles d'être opérés lors de ces opérations nous ont conduit à retenir le cadre d'analyse de la TPC pour mener ce travail doctoral. La TPC a été largement utilisée dans les études antérieures sur le thème des choix comptables des dirigeants, et notamment dans des contextes sociétaux (ex. Patten et Trompeter 2003 ; Byard et al. 2007 ; Yip et al. 2011)⁵³. Dans cette thèse, le terme de « théorie politico-contractuelle » a été préféré à celui de « théorie positive de la comptabilité » initialement retenu par Watts et Zimmerman (1978) dans la mesure où la TPC ne constitue qu'une branche de la théorie positive comptable (Thibierge 1992 ; Cormier 2002). D'après Cormier (2002), celle-ci inclut en outre les recherches portant sur le contenu informationnel des chiffres comptables.

Bien que cette théorie ait largement été utilisée dans les études antérieures pour examiner les choix comptables des dirigeants, des critiques ont émergé à son encontre. Ces critiques sont prises en compte pour construire le modèle conceptuel de notre thèse.

Après avoir énoncé le cadre théorique initial de la TPC (1.), nous précisons les critiques formulées à son encontre (2.). Un modèle conceptuel adapté au contexte des réductions d'effectifs françaises est ensuite proposé. Il repose sur l'hypothèse des coûts politiques et sur la théorie de l'agence élargie (3.).

1. Le cadre théorique initial de la TPC

Pour expliquer les choix comptables des dirigeants, la TPC repose sur deux théories : la théorie de l'agence (1.1.) et la théorie de la réglementation (1.2.).

1.1. Théorie de l'agence et choix comptables

Après avoir rappelé les fondements théoriques de la théorie de l'agence (1.1.1.), nous présentons les hypothèses de la TPC découlant de cette théorie (1.1.2.).

⁵³ Ces études s'inscrivent plus précisément dans le cadre de l'hypothèse des coûts politiques.

1.1.1. La théorie de l'agence

La théorie de l'agence (Jensen et Meckling 1976) appréhende la firme comme un « *nœud de contrats* » (p. 310) dans lequel les individus sont liés par des relations d'agence. Ces dernières sont définies par les auteurs comme un « *contrat dans lequel une ou plusieurs personnes (principal) engagent une autre personne (agent) pour exécuter en son nom une tâche qui implique une délégation d'un certain pouvoir de décision à l'agent* »⁵⁴ (p. 308). Dès lors, dans la mesure où l'agent et le principal agissent dans le but de maximiser leur fonction d'utilité, il y a un risque pour que le premier adopte des comportements allant à l'encontre des intérêts du second. Ce risque est renforcé par le caractère incomplet des contrats qui entraîne l'existence d'une asymétrie d'information en faveur de l'agent. En effet, celui-ci, présent au cœur de la gestion, est pleinement informé de la vie de l'entreprise. Le principal, au contraire, bénéficie d'un niveau d'information plus faible, souvent dépendant de la volonté de l'agent. Dès lors, le principal est confronté à un risque d'opportunisme de l'agent avant la conclusion du contrat (risque lié à la sélection adverse) et durant l'exécution du contrat (risque d'aléa moral).

Pour faire face à cette situation, le principal peut mettre en œuvre des mécanismes de gouvernance⁵⁵ spécifiques afin de limiter l'adoption d'un comportement opportuniste par l'agent. Les coûts d'agence qui résultent de ces mécanismes peuvent être divisés en trois catégories. Les premiers sont relatifs aux coûts de surveillance et d'incitation, engendrés par le principal, dont l'objectif est de contrôler le comportement de l'agent. Il s'agit par exemple des honoraires des commissaires aux comptes (coûts de surveillance) et des systèmes de rémunération basés sur la performance de l'entreprise (coûts d'incitation). Les seconds sont des coûts de dédouanement, supportés par l'agent, qui visent à montrer au principal qu'il n'agit pas dans un intérêt contraire au sien (par exemple, la diffusion volontaire d'informations). Enfin, les coûts résiduels sont les coûts persistant liés aux conflits d'intérêts entre principal et agent malgré les efforts mis en œuvre pour réduire ces conflits. Ils sont à la charge du principal et de l'agent.

La gestion de ces relations contractuelles octroie aux chiffres comptables un rôle déterminant dans la mesure où une large part des conditions inscrites dans les contrats est basée sur ces

⁵⁴ Notre traduction de la citation suivante : « *contract under which one or more persons (the principal(s)) engage another person (the agent) to perform some service on their behalf which involves delegating some decision making authority to the agent* ».

⁵⁵ Charreaux (1997, p. 1) définit un système de gouvernance comme « *un ensemble de mécanismes qui ont pour effet de délimiter les pouvoirs et d'influencer les décisions des dirigeants autrement dit, qui gouvernent leur conduite et définissent leur espace discrétionnaire* ».

chiffres (Casta et Ramond 2009). Aussi, Watts et Zimmerman (1978, 1986) fondent deux des trois hypothèses de la TPC sur la théorie de l'agence pour expliquer les choix comptables des dirigeants.

1.1.2. Les hypothèses de la TPC reposant sur la théorie de l'agence

La première hypothèse repose sur la relation d'agence entre les dirigeants et les actionnaires (1.1.2.a.). La seconde, quant à elle, se fonde sur la relation d'agence entre les dirigeants et les créanciers (1.1.2.b.).

1.1.2.a. Relation d'agence entre dirigeants et actionnaires

La relation d'agence entre actionnaires et dirigeants est née de la séparation des fonctions au sein de l'entreprise entre les apporteurs de fonds (les actionnaires) et les gestionnaires (les dirigeants). Dans ce cadre, les actionnaires constituent le principal de la relation et délèguent au dirigeant, l'agent, le pouvoir de gérer l'entreprise en leur nom. Les actionnaires conservent toutefois leur droit sur la perception des bénéfices de l'entreprise. Jensen et Meckling (1976) notent que lorsque les dirigeants détiennent une forte part du capital de l'entreprise, leurs intérêts convergent majoritairement vers ceux des actionnaires. L'objectif est alors de maximiser la valeur de l'entreprise. En revanche, lorsque les dirigeants détiennent une faible part du capital (ou ne détiennent pas de capital), ils peuvent être incités à s'approprier une part des richesses distribuées aux actionnaires en privilégiant des choix comptables qui maximisent leur rémunération à court terme au détriment de la création de valeur pour les actionnaires à long terme. Pour éviter que les dirigeants adoptent un comportement opportuniste et s'approprient une partie de la richesse des actionnaires, ces derniers peuvent mettre en place des mécanismes de contrôle visant à s'assurer de la qualité de la gestion des dirigeants. Ils peuvent également mettre en œuvre des systèmes incitatifs permettant d'aligner les intérêts des dirigeants sur ceux des actionnaires. Notamment, l'insertion de clauses contractuelles indexant une partie de la rémunération des dirigeants sur les performances de l'entreprise constituerait un moyen d'aligner les intérêts de ces derniers sur ceux des actionnaires.

Pour Watts et Zimmerman (1978, 1986), l'existence de ces clauses, principalement basées sur les chiffres comptables, inciterait les dirigeants à adopter des choix comptables qui

augmentent les résultats, et ce afin de maximiser leur rémunération. La première hypothèse de la TPC est formulée par les auteurs comme suit :

H1 de la TPC : Les dirigeants des entreprises dans lesquelles il existe un contrat d'intéressement aux résultats choisissent des méthodes comptables qui accélèrent la constatation des bénéfices.

1.1.2.b. Relation d'agence entre dirigeants et créanciers

Le contrat d'endettement qui lie les dirigeants à ses créanciers fait naître une relation d'agence dans laquelle les créanciers (principal) octroient aux dirigeants (agent) des fonds restituables dans le futur à des conditions fixées par le contrat d'endettement. Ce contrat génère un risque de conflits d'intérêts dans la mesure où les dirigeants peuvent être incités à s'approprier des richesses initialement dédiées aux créanciers ou à transférer ces richesses des créanciers vers les actionnaires dans le but, *in fine*, de maximiser leur propre rémunération. Pour Smith et Warner (1979), ces transferts de richesse peuvent apparaître sous quatre formes principales : une politique de dividendes excessive, une augmentation du niveau d'endettement, un investissement dans des projets risqués ou une politique de sous-investissement. Pour éviter que les dirigeants adoptent un comportement opportuniste au détriment des créanciers, ces derniers peuvent insérer des clauses spécifiques dans les contrats d'endettement. Ces clauses, appelées *covenants*, apparaissent sous la forme de seuils (ratios de distribution de dividendes, ratios d'endettement etc.) dont le franchissement est susceptible d'entraîner une augmentation du coût d'endettement.

Pour Watts et Zimmerman (1978, 1986), l'existence de ces clauses, souvent basées sur les résultats comptables, inciterait les dirigeants des entreprises les plus endettées à adopter des choix comptables qui augmentent les bénéfices de l'exercice. Ceci dans le but de ne pas enfreindre les clauses d'endettement présentes dans les contrats. La seconde hypothèse de la TPC est formulée comme suit par les auteurs :

H2 de la TPC : Les dirigeants des firmes les plus endettées choisissent des méthodes comptables qui accélèrent la constatation des bénéfices.

1.2. Théorie de la réglementation et choix comptables

Après avoir exposé le cadre théorique de la réglementation (1.2.1.), nous présentons l'hypothèse des coûts politiques de la TPC qui en découle (1.2.2.).

1.2.1. Les théories de la réglementation

Deux principales théories ont été avancées par les chercheurs pour expliquer le processus de réglementation : la théorie de l'intérêt public et la théorie de la capture ou théorie des groupes d'intérêts⁵⁶ (Posner 1974 ; Laffont et Tirole 1991).

La théorie de l'intérêt public stipule que la réglementation est construite en réponse à la demande du public pour corriger l'inefficience du marché, due notamment à l'existence de monopoles ou d'externalités. La production de nouvelles réglementations se justifie ainsi par l'imperfection des marchés et vise à satisfaire l'intérêt public. Toutefois, la théorie précise que l'atteinte de cet objectif est difficile, notamment, à cause du manque d'efficacité du processus de production de réglementation.

Pour Posner (1974), cette théorie est discutable sur deux points. Premièrement, elle ignore le fait que le public peut avoir des intérêts divergents en matière de production de réglementation. Aussi, la promulgation d'une nouvelle loi perçue négativement par un groupe d'individus peut au contraire être vue positivement par d'autres. La satisfaction de l'intérêt public est donc un objectif large difficilement atteignable en pratique. Deuxièmement, le manque d'efficacité des agences de réglementation n'a pas fait, ou peu fait, l'objet de validation empirique dans la littérature académique. Dès lors, justifier la non-atteinte des objectifs de la réglementation par le manque d'efficacité de son processus constitue une explication critiquable pour l'auteur.

La théorie de la capture souligne l'importance des groupes de pression dans le processus de production de nouvelles réglementations. Dans cette perspective, la réglementation est le fruit des demandes exercées par ces groupes de pression. Comme mentionné par Laffont et Tirole (1991), la théorie de la capture prend sa source dans l'idéologie marxiste qui considère la réglementation comme le résultat des pressions exercées par les grandes entreprises capitalistiques. Posner (1974) critique néanmoins cette idée en mentionnant qu'un grand nombre de réglementations servent également les intérêts des petites entreprises. Stigler

⁵⁶ Notre traduction de « The capture theory » et de « Interest group theory »

(1971) adopte une perspective plus large en considérant que la réglementation peut également bénéficier aux industries composées de petites entreprises. De manière générale, il considère que les membres d'une industrie sont plus incités à faire pression sur le législateur que des consommateurs dispersés. Dès lors, la réglementation servirait en premier lieu les intérêts des entreprises. Par la suite, l'émergence de groupes de pression forts (les associations de consommateurs notamment) a conduit plusieurs auteurs (ex. Posner 1974 ; Peltzman 1976) à considérer que les entreprises ne sont pas les seules à bénéficier des fruits de la réglementation (Laffont et Tirole 1991).

Ainsi, pour Posner (1974), le produit de la réglementation est alloué aux groupes d'intérêts qui ont le pouvoir de maximiser l'utilité du législateur à travers leur droit de vote. Cette conception de la réglementation se base sur les travaux de Stigler (1971) qui mentionne que l'Etat constitue une ressource ou une menace pour toutes les industries. Ainsi, « *par son pouvoir d'interdire ou d'imposer, de prendre ou de donner de l'argent, l'Etat peut sélectivement aider ou freiner un grand nombre d'industries* »⁵⁷ (p. 3). Dans cette perspective, Shaffer (1995) puis Hillman et Hitt (1999) précisent le rôle clé joué par le législateur dans la performance et la compétitivité des entreprises. Il constitue ainsi une source critique d'incertitude dans la mesure où il peut à tout moment modifier le montant des coûts supportés par les entreprises, notamment en ce qui concerne les coûts sociaux et environnementaux.

1.2.2. L'hypothèse des coûts politiques de Watts et Zimmerman

Prenant appui sur la théorie de la réglementation telle qu'énoncée par Posner (1974), Watts et Zimmerman (1978, 1986) stipulent que les hommes politiques, cherchant à être réélus, vont tenter de satisfaire les personnes physiques, détentrices de droit de vote. Dès lors, il existe un risque de transfert de richesse des entreprises, non détentrices de droits de vote, vers le public, par le biais notamment de l'adoption d'une nouvelle réglementation fiscale ou sociale coûteuse pour les entreprises. Ces réglementations seraient le fruit des pressions exercées par certains groupes d'acteurs (associations de consommateurs, organisations non gouvernementales, associations écologistes, etc.) sur le législateur. L'objectif de ces groupes serait de dénoncer le manque d'éthique de certaines pratiques adoptées par les entreprises et de revendiquer une répartition des richesses plus équitable à l'intérieur de l'économie.

⁵⁷ Notre traduction de la citation suivante : « *with its power to prohibit or compel, to take or give money, the state can and does selectively help or hurt a vast number of industries* ».

Pour Watts et Zimmerman (1978, 1986), les entreprises sont donc particulièrement vulnérables aux transferts de richesse susceptibles d'être réalisés par le législateur au bénéfice des personnes détentrices de droits de vote. Ces richesses étant majoritairement mesurées par le biais des chiffres comptables, ces derniers jouent un rôle majeur dans la détermination du risque d'apparition de coûts politiques. Pour Watts et Zimmerman (1978, 1986), les dirigeants seraient alors incités à adopter des stratégies spécifiques dans le but de minimiser ce risque. Ces dernières consistent notamment à mettre en place des campagnes de responsabilité sociale dans les médias, à exercer des pressions sur le législateur comme les autres groupes d'influence (ex. *lobbying*), ou bien à adopter des choix comptables qui minimisent les résultats publiés. Concernant ce dernier point, Watts et Zimmerman (1978, 1986) suggèrent en effet que le législateur et les groupes de pression tendent à centrer leur attention sur les entreprises dont les bénéfices sont élevés. De même, lorsque l'entreprise présente des bénéfices élevés, les revendications des parties prenantes sociales sont susceptibles d'être plus fortes, ce qui renforcerait le risque d'apparition de coûts politiques. Aussi, la diminution des bénéfices comptables permettrait de réduire la visibilité politique des entreprises et donc de diminuer le risque de survenance de ces coûts.

Watts et Zimmerman (1978, 1986) considèrent que le risque d'apparition des coûts politiques est associé positivement à la taille de l'entreprise. Ce postulat a également été défendu par Gagnon (1971, cité par Ball et Foster, 1982) qui mentionne que les grandes entreprises sont davantage exposées à la mise en place de nouvelles réglementations que les petites. Ainsi, Watts et Zimmerman (1978, 1986) prédisent que plus l'entreprise est grande, plus le risque de survenance de coûts politiques est élevé et plus les dirigeants sont incités à gérer les résultats à la baisse. Au final, la minimisation des coûts politiques doit contribuer à maximiser la fonction d'utilité des dirigeants. La troisième hypothèse de la TPC est formulée comme suit par les auteurs :

H3 de la TPC : Les dirigeants des firmes les plus grandes choisissent des méthodes comptables qui retardent la constatation des bénéfices sur les périodes suivantes.

2. La TPC, ses critiques et ses prolongements

Bien que la TPC ait largement été mobilisée dans la recherche comptable, elle a également fait l'objet de nombreuses critiques (Jeanjean 1999). L'objectif ici n'étant pas de formuler une liste exhaustive de ces dernières, seules celles susceptibles de s'appliquer à la présente

recherche sont présentées. Elles portent sur quatre points : la proposition de seulement trois hypothèses de recherche pour expliquer le phénomène complexe des choix comptables des dirigeants (2.1.), la contingence des hypothèses au contexte routinier américain (2.2.) et le caractère simplificateur des variables choisies pour tester les hypothèses (2.3). Des critiques plus récentes mettent également en avant le caractère réducteur de l'objet d'étude qui se focalise sur la gestion des résultats comptables (2.4.).

2.1. Des hypothèses peu nombreuses et restrictives

A l'origine, Watts et Zimmerman (1978, 1986) utilisent trois facteurs pour expliquer les choix comptables des dirigeants : la rémunération des dirigeants, l'endettement et la taille des entreprises. Or, l'explication des choix comptables des dirigeants par seulement trois hypothèses amène à une vision nécessairement restrictive du phénomène observé. D'autres facteurs sont en effet susceptibles d'accroître ou de limiter les incitations des dirigeants à adopter des choix comptables spécifiques. Ces facteurs peuvent être révélés par la prise en compte de l'ensemble des relations d'agence qui existent entre les dirigeants et les parties prenantes de l'entreprise (2.1.1.) ainsi que par la considération des mécanismes de gouvernance (2.1.2.).

2.1.1. La prise en compte d'autres relations d'agence

Plusieurs auteurs avancent qu'au-delà des actionnaires et des créanciers, l'existence de relations d'agence avec d'autres parties prenantes de l'entreprise peut influencer les choix comptables des dirigeants (ex. Watts et Zimmerman 1990 ; Bowen et al. 1995 ; Dumontier et Raffournier 1999). Dans cette perspective, Watts et Zimmerman (1990) notent que la TPC peut être appréhendée dans une version globale dans laquelle les coûts liés aux contrats avec les parties prenantes de l'entreprise influencent également les choix comptables des dirigeants. Ces coûts, dits contractuels par les auteurs, incluent les coûts de transaction, les coûts d'agence, les coûts d'information, les coûts de renégociation ainsi que les coûts de faillite.

Bowen et al. (1995) étudient l'influence sur les choix comptables des dirigeants des contrats implicites passés avec (i) les clients ; (ii) les fournisseurs ; (iii) les salariés et (iv) les créanciers de court terme. Leurs résultats montrent que ces relations ont une influence significative sur les méthodes de dépréciation et d'inventaire adoptées par les dirigeants. Ils

révèlent en outre que les variables classiques de la TPC (rémunération, endettement, taille) apparaissent significatives seulement lorsqu'elles sont ajoutées aux autres variables. Ainsi, le modèle présentant le pouvoir explicatif le plus fort est celui qui combine les variables classiques de la TPC avec d'autres facteurs issus des relations entre les dirigeants et les parties prenantes de l'entreprise.

Dans cette perspective, plusieurs études examinent l'influence de la relation avec les salariés (ex. Liberty et Zimmerman 1986 ; Cullinan et Knoblett 1994 ; Mora et Sabater 2008) sur les choix comptables des dirigeants. De même, Hui et al. (2012) s'intéressent aux fournisseurs et aux clients. De manière générale, ces études soulignent que les dirigeants peuvent adopter des choix comptables spécifiques dans le but de diminuer le pouvoir de négociation des parties prenantes.

2.1.2. L'intégration des mécanismes de gouvernance

La littérature académique souligne l'influence de trois principaux facteurs de gouvernance sur les choix comptables des dirigeants⁵⁸ : l'audit légal des comptes (2.1.2.a.), le conseil d'administration (2.1.2.b.) ainsi que la structure de l'actionnariat (2.1.2.c.).

2.1.2.a. L'audit légal des comptes

Le recours obligatoire à un commissaire aux comptes pour certifier la comptabilité de l'entreprise assure aux parties prenantes l'absence d'erreur significative dans les résultats publiés. L'audit constitue ainsi une réponse aux conflits d'intérêts sous-jacents à la relation entre dirigeant et parties prenantes (De Angelo 1981) et permet de réduire les coûts d'agence. Or, pour que l'audit soit efficace, il faut qu'il soit de qualité. De Angelo (1981, p. 186) définit la qualité d'audit comme « *la probabilité qu'un auditeur découvre une erreur dans le système comptable d'un de ses clients et qu'il rapporte sur cette erreur* »⁵⁹. Ses résultats montrent que la qualité d'audit est dépendante de la taille du cabinet, et ce pour deux raisons. D'une part, la capacité technologique et technique est plus importante dans les grands cabinets, ce qui renforce les chances de détection des erreurs comptables. D'autre part, la fraction du bénéfice

⁵⁸ L'objectif ici n'est pas d'effectuer une revue de la littérature exhaustive des facteurs de gouvernance susceptibles d'influencer les choix comptables des dirigeants mais de souligner leur importance aux côtés des facteurs initiaux mis en évidence par la TPC (rémunération, endettement, taille).

⁵⁹ Notre traduction de la citation suivante : « *probability that a given auditor will both discover a breach in the client's accounting system and report the breach* ».

octroyé par chaque client est moins élevée dans les grands cabinets. Ceci contribue à améliorer leur indépendance contrairement aux structures plus petites dans lesquelles la perte d'un client a des conséquences importantes sur le bénéfice global. Cette hypothèse a été validée par plusieurs études qui montrent que l'ampleur des choix comptables effectués par les dirigeants diminue lorsque les comptes de l'entreprise sont audités par un commissaire aux comptes membre d'un *Big 4* (ex. Becker et al. 1998 ; Francis et Krishnan 1999 ; Kim et al. 2003). D'autres recherches, au contraire, n'obtiennent pas de résultat significatif (Piot et Janin 2007).

2.1.2.b. La composition du conseil d'administration

Le conseil d'administration a une mission de surveillance des comptes et de la stratégie globale de l'entreprise. Sa composition revêt ainsi une importance capitale. Plusieurs études soulignent, par exemple, l'importance de la présence d'administrateurs indépendants⁶⁰ au sein du conseil (ex. Fama et Jensen 1983 ; Klein 2002 ; Peasnell et al. 2005 ; Cornett et al. 2008). Fama et Jensen (1983) montrent, par exemple, que les administrateurs indépendants améliorent l'efficacité du conseil et contribuent à diminuer les coûts d'agence. En effet, au-delà de la protection des actionnaires, la volonté de se construire une bonne réputation inciterait ces administrateurs à véritablement surveiller la gestion des dirigeants. Par la suite, plusieurs études (ex. Klein 2002 ; Peasnell et al. 2005 ; Cornett et al. 2008) confirment ces résultats en montrant qu'en présence d'administrateurs indépendants, le comportement opportuniste des dirigeants diminue. Plusieurs auteurs avancent également que la présence de salariés au sein du conseil d'administration réduirait la latitude discrétionnaire des dirigeants et améliorerait la qualité de la gouvernance de l'entreprise (Smith 1991 ; Desbrières 2002 ; Fauver et Fuerst 2006).

2.1.2.c. La structure de l'actionnariat

La structure de l'actionnariat est également susceptible de limiter l'adoption d'un comportement opportuniste par les dirigeants. Les études mettent d'une part en évidence que la concentration du capital entre les mains d'un petit nombre d'actionnaires permettrait à ces derniers d'exercer un contrôle plus important sur l'action du dirigeant et diminuerait ainsi le

⁶⁰ Le rapport Viénot (1999, p. 17) considère un administrateur indépendant « *lorsqu'il n'entretient aucune relation de quelque nature que ce soit avec la société ou son groupe qui puisse compromettre l'exercice de sa liberté de jugement* ».

risque d'adoption d'un comportement opportuniste (Smith 1976 ; Dhaliwal et al. 1992). Dans le contexte français, Mard et Marsat (2012) montrent l'existence d'une relation curvilinéaire entre la concentration du capital et la gestion des résultats adoptée par les dirigeants.

D'autre part, la nature de l'actionnariat de l'entreprise peut également influencer les choix comptables des dirigeants. Par exemple, dans la théorie de l'agence, Jensen et Meckling (1976) stipulent que la détention de tout ou d'une partie du capital par les dirigeants permettrait d'aligner leurs intérêts sur ceux des actionnaires. Les conflits d'intérêts étant minimisés, les dirigeants seraient ainsi moins incités à gérer les résultats. Cette assertion est confirmée par Dhaliwal et al. (1982). De même, les actionnaires institutionnels étant par nature sophistiqués, ils ont les ressources et la capacité de contrôler l'action des dirigeants (Bushee 1998). Leur présence dans le capital de l'entreprise limiterait ainsi l'adoption d'un comportement de gestion des résultats par les dirigeants (ex. McConnell et Servaes 1990 ; Bushee 1998 ; Hartzell et Starks 2003 ; Cornett et al. 2008). Enfin, la présence de salariés dans le capital des entreprises serait susceptible de diminuer les coûts d'agence associés à la relation dirigeants-salariés (Long 1980 ; Desbrières 2002) et de fait diminuerait l'utilité d'une gestion des résultats (Desbrières 2002).

Cette littérature, loin d'être exhaustive, permet de montrer que si le dirigeant possède une latitude discrétionnaire qui lui permet d'effectuer des choix comptables, certains facteurs peuvent limiter son comportement. Ainsi, l'ajout d'hypothèses de recherche relatives à la gouvernance des entreprises pour expliquer les choix comptables des dirigeants peut permettre d'améliorer le pouvoir explicatif des modèles.

2.2. Des hypothèses déconnectées du contexte

Une autre critique fréquemment énoncée à l'encontre des hypothèses de la TPC est qu'elles ne prennent en compte ni le contexte institutionnel dans lequel elles se situent, ni le contexte spécifique de la recherche (Raffournier 1990 ; Jeanjean 1999). Ainsi, pour Neu (1992) et Neu et Simmons (1996), le caractère décontextualisé de la théorie limite son pouvoir explicatif.

Sur le plan institutionnel, les hypothèses ayant été pensées dans le contexte américain, leur transposition au niveau européen pose le problème de la pertinence des facteurs mis en évidence par la théorie. Par exemple, Watts et Zimmerman (1978, 1986) considèrent que l'indexation d'une partie de la rémunération des dirigeants sur les performances de l'entreprise incite ces derniers à ajuster les résultats à la hausse. Or, si cette indexation est

fréquente aux Etats-Unis, ce n'est pas le cas en Europe. En effet, comme le montre Thibierge (1992), la part variable de la rémunération des dirigeants en France (23 %) diffère de celle des dirigeants américains (61 %). En outre, Charreaux (1997, p. 488) remarque que si dans un contexte anglo-saxon « *l'alignement entre les intérêts des dirigeants et ceux des actionnaires semble se faire prioritairement au moyen de systèmes incitatifs formels associant la rémunération à la performance, les systèmes européens paraissent privilégier d'autres canaux, notamment les différents réseaux sociaux* ».

Plus généralement, la littérature académique estime que le contexte institutionnel dans lequel s'inscrit la recherche influence le comportement de gestion des résultats adopté par les dirigeants (Ball et al. 2000 ; Bauwhede et al. 2003 ; Leuz et al. 2003 ; Othman et Zeghal 2006). Ceci s'explique notamment par des différences en matière de structure d'actionnariat des entreprises, de niveau de développement des marchés financiers, de protection des investisseurs, de philosophie managériale, de système légal ou encore de modèle de gouvernance d'entreprise (Gray 1980 ; Ball et al. 2000). A titre d'exemple, plusieurs études montrent que les parties prenantes sociales ont une influence plus forte sur les choix comptables des dirigeants dans les pays d'Europe continentale que dans les pays anglo-saxons (Harris et al. 1994 ; Mora et Sabater 2008) ou que dans les pays asiatique (Ball et al. 2003). Aussi, certains facteurs ayant un fort pouvoir explicatif aux Etats-Unis ne sont pas forcément influents dans les pays d'Europe continentale et *vice versa*.

Au-delà du contexte institutionnel, plusieurs études s'intéressent aux choix comptables des dirigeants dans des contextes spécifiques, tels que les fusions-acquisitions (Erickson et Wang 1999 ; Djama et Boutant 2006 ; Botsari et Meeks 2008), les prises de contrôle (Missonier-Piera et Ben-Amar 2007), les offres publiques (Thauvron 2000), les retraits de côte (Martinez et Serve 2011), les introductions en bourse (Cormier et Martinez 2006), les désastres environnementaux (Berthelot et al. 2003), les changements de dirigeant (Pourciau 1993 ; Mard et Marsat 2009) etc. La spécificité de ces contextes est susceptible de révéler certains facteurs ayant une influence significative importante sur les choix comptables des dirigeants, relayant au second plan les facteurs traditionnels révélés par la TPC.

De manière générale, ces remarques amènent à interroger l'objectif d'universalité de la théorie (Raffournier 1990). Il y a en effet une contradiction entre la formulation d'hypothèses restrictives centrées sur un modèle anglo-saxon susceptible de se distinguer des autres et cet objectif d'universalité. Un des moyens de répondre à cette remarque est de prendre en compte

les spécificités du contexte dans lequel s'inscrit la recherche, et ce notamment lorsqu'elle n'est pas réalisée sur un échantillon nord-américain.

2.3. Des *proxies* discutés

La troisième catégorie de critiques porte sur le caractère réducteur inhérent à l'utilisation de *proxies* pour tester les hypothèses de recherche (Jeanjean 1999). L'une des variables les plus critiquées dans la littérature académique est la variable « taille » utilisée par Watts et Zimmerman (1978, 1986) pour tester l'hypothèse des coûts politiques (Ball and Foster 1982 ; Holthausen and Leftwich 1983 ; Raffournier 1990 ; Watts and Zimmerman 1990 ; Bujaki et Richardson 1997 ; Jeanjean 1999). Deux principales critiques sont énoncées par les auteurs à son encontre.

D'une part, la variable « taille » peut représenter un nombre important de concepts, indépendamment du risque d'apparition de coûts politiques. Ainsi, lorsque les études montrent qu'il existe une association positive entre la taille des entreprises et le niveau de gestion des résultats à la baisse, ceci ne suffit pas à conclure que les dirigeants ajustent les résultats à la baisse dans le but de minimiser le risque d'apparition de coûts politiques. Dans ce sens, Bujaki et Richardson (1997) effectuent une revue de la littérature des construits théoriques opérationnalisés par la variable « taille ». Ils montrent que si les coûts politiques demeurent le construit le plus souvent opérationnalisé par cette variable, celle-ci est également utilisée pour mesurer les rendements attendus, la couverture des analystes, la diffusion d'informations sociales, les coûts résultant des conflits d'intérêts entre dirigeants et actionnaires, etc. Dès lors, le recours à la variable « taille » pour tester l'hypothèse des coûts politiques serait insuffisant.

D'autre part, mesurer l'intensité des coûts politiques par la taille de l'entreprise revient à supposer que les grandes entreprises sont plus imposées que les petites. Or, si les résultats obtenus par Zimmerman (1983) vont dans ce sens, notamment pour les entreprises appartenant au secteur pétrolier, ceci n'est pas toujours prouvé (Jeanjean 1999), et ce notamment dans le contexte français. En effet, un rapport du gouvernement paru en 2011 sur le taux implicite de taxation des bénéfices en France révèle que les grandes entreprises (plus de 5 000 salariés) affichent un taux d'imposition implicite moins élevé que les très petites entreprises (moins de dix salariés)⁶¹.

⁶¹ Source : <https://www.tresor.economie.gouv.fr/file/325821>

2.4. Un objet d'étude limité à la gestion des résultats

Les hypothèses de la TPC visent à prédire et à expliquer les choix comptables des dirigeants. Ces derniers sont appréhendés au regard de la gestion des résultats (2.4.1.). Or, plusieurs auteurs soulignent que les choix comptables ne se réduisent pas à cette seule dimension mais intègrent d'autres instruments qui s'inscrivent dans la politique comptable globale des dirigeants (2.4.2.), et notamment la diffusion volontaire d'informations (2.4.3.).

2.4.1. La gestion des résultats, définitions

La gestion des résultats est définie par Schipper (1989, p. 92) comme « *l'intervention délibérée (du dirigeant) dans le processus d'information financière externe dans le but de s'approprier des gains personnels* »⁶². Healy et Wahlen (1999, p. 368) ajoutent qu'elle apparaît « *lorsque les dirigeants utilisent leurs jugements dans la production des états financiers et dans la structuration des opérations pour altérer l'information comptable soit dans le but de tromper les parties prenantes sur les performances réelles de l'entreprise soit pour influencer l'issue de contrats basés sur les chiffres comptables* »⁶³. Degeorge et al. (1999, p. 2), quant à eux, proposent une définition plus synthétique en considérant la gestion des résultats comme « *l'utilisation stratégique de la discrétion du dirigeant pour influencer le résultat diffusé auprès des parties prenantes* »⁶⁴.

Ces définitions permettent d'identifier trois principales caractéristiques à la gestion des résultats. Elle (i) résulte de l'intervention du dirigeant dans le processus d'établissement des comptes ; (ii) s'inscrit dans la légalité et (iii) vise à atteindre un objectif fixé : tromper les parties prenantes de l'entreprise et/ou s'approprier des gains privés⁶⁵. Stolowy et Breton

⁶² Notre traduction de la citation suivante : « *Purposeful intervention in the external financial reporting process, with the intent of obtaining some private gain* ».

⁶³ Notre traduction de la citation suivante : « *Earnings management occurs when managers use judgment in financial reporting and in structuring transactions to alter financial reports to either mislead some stakeholders about the underlying economic performance of the company or to influence contractual outcomes that depend on reported accounting numbers* ».

⁶⁴ Notre traduction de la citation suivante : « *strategic exercise of managerial discretion in influencing the earnings figure reported to external audiences* ».

⁶⁵ D'autres motivations peuvent expliquer l'adoption d'un comportement de gestion des résultats par les dirigeants, notamment la volonté de réduire les coûts d'agence (efficacité des contrats) ou de signaler les performances futures de l'entreprise (Holthausen 1990). A ce titre, Healy et Whalen (1999) mentionnent que les définitions de la gestion des résultats sont généralement incomplètes car elles s'inscrivent uniquement dans une logique opportuniste. Or, la gestion des résultats peut être également appréhendée dans une logique informative et vise dans ce cas à signaler les performances futures de l'entreprise. Cette idée est partagée par plusieurs auteurs (ex. Subramanyam 1996 ; Stolowy et Breton 2003 ; Louis et Robinson 2005).

(2003) précisent qu'elle vise à modifier la perception du risque de transfert de richesse associé à l'entreprise.

La littérature académique distingue deux types de gestion des résultats : la gestion réelle des résultats et la gestion des résultats par les VCR. La première se focalise sur la structuration des activités de l'entreprise et a une influence directe sur la trésorerie de celle-ci (Roychowdhury 2006). Zang (2012, p. 676) la définit comme une « *action délibérée qui vise à orienter le résultat publié dans une direction particulière par une modification du timing ou de la structuration d'une opération, d'un investissement ou d'une transaction financière et qui a des conséquences sous-optimales pour l'entreprise* »⁶⁶. La gestion réelle des résultats s'opère à partir de décisions de gestion et a des conséquences sur la valeur de long-terme de l'entreprise (Zang 2012).

La seconde, la gestion des résultats par les VCR, se concentre sur les choix effectués par les dirigeants lors de l'établissement des états financiers et n'a aucune incidence sur la trésorerie de l'entreprise. Elle est liée à l'application du principe de comptabilité d'engagement requis par la réglementation comptable. Celui-ci stipule que toutes les opérations/transactions doivent être enregistrées dans les états financiers dès lors qu'elles ont une signification économique pour l'entreprise. La comptabilité d'engagement se distingue ainsi de la comptabilité de trésorerie qui requiert l'enregistrement des opérations/transactions dès lors qu'elles ont une influence sur le niveau de trésorerie de l'entreprise. La gestion des résultats par les VCR peut être mise en œuvre dans toute situation dans laquelle le jugement du dirigeant est requis. Ce jugement est nécessaire lorsque le régulateur octroie aux dirigeants la possibilité d'appliquer plusieurs méthodes comptables pour une même opération (amortissement, évaluation des stocks, etc.) ou lorsque l'enregistrement d'une opération nécessite une estimation (provisions, dépréciations, etc.).

La gestion des résultats par les VCR (au sens strict du terme) se distingue également du lissage des comptes défini par Chalayer (1995, p. 90) comme un « *ensemble de pratiques qui sont délibérément appliquées afin de publier une série de résultats présentant une variance réduite* ». Il vise à réduire les variations de résultats d'une année sur l'autre (Ronen et Sadan 1975 ; Chalayer 1995) afin de rassurer les investisseurs en limitant l'incertitude. La gestion des résultats, quant à elle, ne se soucie pas de la variation des résultats.

⁶⁶ Notre traduction de la citation suivante : « *purposeful action to alter reported earnings in a particular direction, which is achieved by changing the timing or structuring of an operation, investment, or financing transaction, and which has suboptimal business consequences* ».

Pour Healy et Wahlen (1999), la gestion des résultats est justifiée par trois motivations principales : financières, réglementaires et contractuelles. Les motivations financières sont liées aux attentes et évaluations des marchés financiers. La gestion des résultats y est appréhendée comme un moyen d'influencer les performances boursières à court terme de l'entreprise. Les motivations réglementaires et contractuelles renvoient respectivement aux pressions exercées par le régulateur ainsi qu'aux contrats passés entre l'entreprise et ses parties prenantes. C'est dans cette perspective que se situe notre étude. Dans ce cas, la gestion des résultats a pour objectif de tromper les parties prenantes sur les performances réelles de l'entreprise. Ceci suppose (i) un coût non nul des contrats ; (ii) une asymétrie d'information avec les parties prenantes (iii) l'existence de gains et (iv) de coûts associés à la mise en œuvre d'un comportement de gestion des résultats (réputation, risque de fraude). La gestion des résultats résulte ainsi d'un arbitrage coûts/bénéfices pour les dirigeants. Si elle est détectée par les parties prenantes de l'entreprise, les risques encourus sont forts (risque de fraude, perte de réputation) et sont susceptibles de dépasser les bénéfices potentiellement engendrés (Watts et Zimmerman 1986).

2.4.2. Vers une définition élargie des choix comptables des dirigeants

Les choix comptables des dirigeants s'inscrivent dans le cadre de la politique comptable globale de l'entreprise. Pour Saboly (1994), la politique comptable des dirigeants s'exerce à trois niveaux du processus de production des comptes : lors de leur élaboration, lors de leur présentation et lors de leur diffusion. Dans une vision restrictive, Casta et Ramond (2009, p. 1152) la définissent comme « *l'ensemble des choix faits par les dirigeants afin d'agir sur les nombres comptables dans le dessein de façonner le contenu ou la forme des états financiers publiés, tout en respectant des contraintes réglementaires* ». Les auteurs ajoutent que la politique comptable des dirigeants peut également être appréhendée dans une acception extensive et recouvre alors un ensemble de choix comptables : choix des méthodes d'évaluation relatives aux états financiers, choix des méthodes de présentation de ces états financiers, détermination du volume et du degré d'agrégation de l'information dans les états financiers, détermination du contenu et de la date de diffusion des informations, diffusion volontaire d'informations, choix des indicateurs de performance présentés, choix de changement de méthodes comptables, etc. Pour les auteurs, la politique comptable des dirigeants s'inscrit ainsi « *dans une double logique d'optimisation des choix et de communication financière de l'entreprise avec son environnement* » (p. 1152). A ce titre,

Casta (2000) mentionne que « *la publication volontaire d'informations est un élément de la politique comptable au même titre que le choix des méthodes, la présentation des états financiers, le degré de détail ou d'agrégation des données publiées* »⁶⁷.

Cette définition propose ainsi une vision globale de la politique comptable des dirigeants qui peut s'exercer au niveau des chiffres publiés mais également sur le plan des informations qualitatives diffusées par les dirigeants. Dans la littérature anglo-saxonne, cette conception élargie de la politique comptable des dirigeants est également partagée par plusieurs auteurs (ex. Beattie et Jones 2000 ; Fields et al. 2001 ; Guillamon-Saorin et Garcia Osma 2010 ; Aerts et Cheng 2011 ; Garcia Osma et Guillamon-Saorin 2011). Pour Beattie et Jones (2000), les études portant sur la qualité de l'information comptable et financière s'intéressent à la gestion des résultats, aux choix de conventions comptables, à la présentation de l'information, aux graphiques ou encore aux photographies. De même, Fields et al. (2001) considèrent que les choix comptables incluent tant les choix de méthode de valorisation des stocks que les choix affectant le niveau d'informations diffusées ou la date d'adoption d'une norme. La diffusion volontaire d'informations constitue dès lors, au même titre que la gestion des résultats, un outil stratégique majeur à la portée des dirigeants pour atteindre leurs objectifs.

2.4.3. La diffusion volontaire d'informations comme objet d'étude de la TPC

Après avoir défini le concept de « diffusion volontaire d'informations » (2.4.3.a.), nous montrons en quoi l'étude de cette diffusion d'informations peut s'inscrire dans le cadre d'analyse de la TPC (2.4.3.b.).

2.4.3.a. De la diffusion volontaire d'informations à la gestion des impressions, définitions

D'un point de vue étymologique, la diffusion est définie comme le fait de « *porter une nouvelle, une idée à la connaissance d'un public, en particulier par la radio, la presse, etc.* »⁶⁸. Appliquée au cas des entreprises, elle est définie comme le fait de « *rendre publiques certaines informations spécifiques alors qu'elles étaient jusqu'alors connues uniquement des personnes internes à l'entreprise* »⁶⁹ (Owusu-Ansah 1997, p. 488). La diffusion

⁶⁷ Bien que l'espace discrétionnaire octroyé aux dirigeants dans le cadre de la diffusion d'informations obligatoires soit moindre, certaines manipulations restent toutefois possibles (Nègre 2014). Ces dernières portent notamment sur le timing de diffusion de l'information ou sur la présentation de cette dernière.

⁶⁸ Source : <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/diffuser/25476?q=DIFFUSER#25357>

⁶⁹ Notre traduction de la citation suivante : « *making certain firm-specific information public which hitherto was known only to the insiders* ».

d'informations peut être obligatoire ou volontaire. Les études la considèrent comme volontaire dès lors qu'elle n'est pas requise par la loi (Lev 1992 ; Dumontier et Raffournier 1999 ; Chavent et al. 2006). Dans ce cadre, Depoers (2000) mentionne que les obligations de publication permettent d'une part de distinguer les informations volontaires et obligatoires et d'autre part de délimiter l'espace discrétionnaire du dirigeant. Pourtier (2004) complète ces définitions en identifiant quatre situations dans lesquelles la diffusion d'informations est considérée comme volontaire : (i) lorsque la cible de la diffusion n'est pas un destinataire obligatoire ; (ii) lorsque l'information diffusée n'est pas requise par la loi ; (iii) ou lorsqu'elle complète une information obligatoire et (iv) en cas d'absence de diffusion d'une information obligatoire. Dans ce dernier cas, c'est la volonté de ne pas diffuser une information pourtant requise par la loi qui constitue un acte volontaire. Pour Chekkar (2007, p. 73), la diffusion volontaire d'informations relève d'une « *attitude volontariste* » et constitue une « *démarche délibérée* » qui s'inscrit dans la politique de communication globale de l'entreprise.

Dans une perspective informative, Meek et al. (1995) considèrent la diffusion volontaire comme un moyen de fournir aux parties prenantes des informations jugées utiles à la prise de décision. Dans ce sens, la diffusion vise à réduire l'asymétrie d'information avec les parties prenantes (Depoers 2000 ; Verrechia 2001). Au contraire, dans une perspective opportuniste, la diffusion volontaire d'informations vise à modifier la perception des parties prenantes. Les dirigeants s'engagent alors dans des stratégies de diffusion spécifiques qui contiennent tant l'acte de diffuser volontairement de l'information que la présentation et le contenu de ces informations. Ces stratégies de diffusion peuvent être examinées sous l'angle de la gestion des impressions (Merkl-Davies et Brennan 2007).

La notion de gestion des impressions est issue de la recherche en psychologie sociale. Elle est définie par Schlenker (1980, p. 6) comme « *la tentative consciente ou inconsciente de contrôler les images qui sont projetées dans les interactions sociales réelles ou imaginées* »⁷⁰. Rapporté aux problématiques comptables, Clatworthy et Jones (2001, p. 311) considèrent la gestion des impressions comme un outil à la « *portée du dirigeant pour contrôler et manipuler la perception des utilisateurs de l'information comptable* »⁷¹. Godfrey et al. (2003) ajoutent que les dirigeants s'engagent dans des stratégies de gestion des impressions lorsqu'ils sélectionnent et présentent l'information de sorte à orienter les perceptions des lecteurs de

⁷⁰ Notre traduction de la citation suivante : « *the conscious or unconscious attempt to control images that are projected in real or imagined social interactions* ».

⁷¹ Notre traduction de la citation suivante : « *potential scope for managers to control and manipulate the impression conveyed to users of accounting information* ».

l'information. Dans ce sens, le contenu des informations diffusées vise à servir les intérêts personnels des dirigeants (Hooghiemstra 2000 ; Godfrey et al. 2003 ; Aerts 2005 ; Merkl-Davies and Brennan 2007) en manipulant les impressions et les décisions des parties prenantes (Yuthas et al. 2002). Merkl-Davies et Brennan (2007) puis Brennan et al. (2009) effectuent une synthèse des différentes techniques de gestion des impressions étudiées dans la littérature académique. Ces différentes techniques sont : (i) la manipulation syntaxique ; (ii) la manipulation rhétorique ; (iii) la manipulation thématique ; (iv) la sélection d'informations ; (v) la recherche de procédés d'emphase ; (vi) la comparaison des performances et (vii) les attributions causales⁷².

A l'issue de ce paragraphe, il apparaît important de souligner que les définitions données au terme de « gestion des impressions » sont très proches de celles proposées par la littérature académique pour définir la gestion des résultats. En réalité, la gestion des résultats peut être considérée comme une forme de gestion des impressions par le biais des chiffres comptables⁷³. Dans ce sens, Guillamon-Saorin et Osma (2010) et Aerts et Cheng (2011) soulignent que la gestion des résultats et la gestion des impressions constituent deux instruments susceptibles d'être utilisés par les dirigeants dans une optique opportuniste. Pour Aerts et Cheng (2011), ces deux outils font en réalité partie de la stratégie globale de communication des dirigeants. Ainsi, pour éviter toute confusion, et conformément à la littérature académique (Guillamon-Saorin et Osma 2010 ; Aerts et Cheng 2011), le terme de « gestion narrative des impressions » est utilisé dans la suite de la thèse pour évoquer les stratégies adoptées par les dirigeants en termes de présentation et de contenu des informations diffusées.

2.4.3.b. Stratégies de diffusion et TPC

L'utilité des stratégies de diffusion est renforcée par les contraintes techniques associées à la gestion des résultats. En effet, si les dirigeants ont la possibilité d'accélérer ou au contraire de retarder la constatation des bénéfices, cette liberté reste toutefois limitée du fait qu'une gestion des résultats une année donnée affecte les possibilités de gestion des résultats des

⁷² Pour une revue de la littérature des principales études qui ont utilisé chacune de ces méthodes, se référer à Merkl-Davies et Brennan (2007) et Brennan et al. (2009).

⁷³ Dans cette perspective, le CIMAC (Center for Impression Management in Accounting Communication), basé à l'Université de Bangor, regroupe sous le terme de « gestion des impressions » les stratégies mises en œuvre par les dirigeants dans le but d'influencer la perception des parties prenantes à travers l'information comptable incluse dans les rapports financiers (gestion des résultats) et à travers les informations qualitatives diffusées (source : <http://cimac.bangor.ac.uk/index.php.en?menu=0&catid=0>).

années suivantes (Jeanjean 1999). Ainsi, une augmentation (diminution) des résultats par le biais des choix comptables en t entraîne automatiquement une diminution (augmentation) de ces résultats durant les exercices suivants. Les dirigeants ne peuvent donc pas gérer à l'infini les résultats sans tenir compte du comportement adopté les années précédentes. Les stratégies adoptées en matière de diffusion d'informations peuvent ainsi contribuer à pallier les limites de la gestion des résultats.

La TPC a été utilisée dans de nombreuses études pour prédire et expliquer la diffusion volontaire d'informations par les dirigeants (ex. Leftwich et al. 1981 ; Chow et Wong-Boren 1987 ; Ness et Mirza 1991 ; Patten et Trompeter 2003 ; De Villiers et Van Staden 2011). Plus précisément, prenant appui sur l'hypothèse des coûts politiques, ces études montrent que les entreprises qui font face à un risque accru de survenance de coûts politiques (généralement mesuré par la taille des entreprises) diffusent davantage d'informations volontaires que les autres entreprises (ex. Leftwich et al. 1981 ; Belkaoui et Karpik 1989 ; Raffournier 1995 ; Blaconniere et Patten 1994 ; Meek et al. 1995 ; Bewley et Li 2000 ; Healy et Papelu 2001 ; Patten et Trompeter 2003 ; Reverte 2009 ; De Villiers et Van Staden 2011 ; Yip et al. 2011).

Une importante fraction de ces études porte sur la diffusion volontaire d'informations sociales et environnementales (ex. Belkaoui et Karpik 1989 ; Blaconniere et Patten 1994 ; Bewley et Li 2000 ; Patten et Trompeter 2003 ; Reverte 2009 ; Yip et al. 2011). Ces études soulignent que les entreprises politiquement visibles sont davantage sujettes aux pressions exercées par le public, à l'hostilité des consommateurs, aux actions des parties prenantes sociales ainsi qu'à l'action du gouvernement (Reverte 2009). Dès lors, elles seraient plus incitées à diffuser de l'information sociale et environnementale que les autres entreprises dans le but de limiter le risque d'apparition de coûts politiques. Mesurant ce dernier par la taille de l'entreprise (Belkaoui et Karpik 1989 ; Bewley et Li 2000 ; Reverte 2009), par l'appartenance de celle-ci à un secteur d'activité sensible (Yip et al. 2011) ou par la survenance d'une crise sociale et/ou environnementale (Blaconniere et Patten 1994 ; Patten et Trompeter 2003 ; De Villiers et Van Staden 2011), la majorité des études valident cette hypothèse.

Martinez et Saboly (2005) notent ainsi que si la TPC se focalise initialement sur la gestion des résultats pour diminuer le risque d'apparition des coûts politiques, les dirigeants peuvent également utiliser la diffusion volontaire d'informations pour atteindre cet objectif. Il s'agit dans ce cas de diffuser davantage de mauvaises que de bonnes nouvelles afin de diminuer la visibilité de l'entreprise et donc le risque d'apparition de coûts politiques.

3. Proposition d'un cadre conceptuel adapté au contexte des réductions d'effectifs

Pour examiner le lien entre les choix comptables et le contexte des réductions d'effectifs, nous proposons un cadre conceptuel qui prend appui sur la théorie de l'agence élargie (3.1.) et sur l'hypothèse des coûts politiques (3.2.).

3.1. Un élargissement de la théorie de l'agence à la relation dirigeants-salariés

La théorie de l'agence élargie (3.1.1.) est utilisée pour qualifier la relation qui lie les dirigeants aux salariés (3.1.2.).

3.1.1. La théorie de l'agence élargie

Bien que la théorie de l'agence se focalise principalement sur les relations qui lient les dirigeants aux actionnaires, Jensen et Meckling (1976, p. 310) notent que les « *relations contractuelles sont l'essence de l'entreprise, non seulement avec les salariés mais aussi avec les fournisseurs, les clients, etc. Le problème des coûts d'agence et de contrôle existent pour tous ces contrats* »⁷⁴. Dans le prolongement des travaux de Jensen et Meckling (1976), Hill et Jones (1992, p. 131) proposent une théorie de l'agence élargie⁷⁵ qui a pour vocation « *d'expliquer la nature des relations contractuelles explicites ou implicites qui existent entre les parties prenantes de l'entreprise* »⁷⁶. Ils définissent les parties prenantes comme des « *groupes qui ont des intérêts légitimes dans la société* »⁷⁷.

Comme son nom l'indique, la théorie de l'agence élargie ne constitue pas une alternative mais une extension de la théorie de l'agence initiale (Cazal 2008). Ainsi, l'entreprise demeure perçue comme un nœud de contrats au sein duquel les dirigeants occupent une place privilégiée dans la mesure où ils sont les seuls à posséder des relations contractuelles avec l'ensemble des autres parties prenantes de l'entreprise (Hill et Jones 1992). Les rôles (principal-agent) à attribuer aux parties prenantes dépendent de la relation d'agence dont il est question. En effet, si le dirigeant peut être considéré comme l'agent dans la relation qui le lie

⁷⁴ Notre traduction de la citation suivante : « *Contractual relations are the essence of the firm, not only with employees but with suppliers, customers, creditors, etc. The problem of agency costs and monitoring exists for all of these contracts* ».

⁷⁵ Aussi appelée « *théorie de l'agence généralisée* » (ex. Trébucq 2005 ; Jérôme 2013) ou « *théorie partenariale de l'agence* » (Gillet 2010).

⁷⁶ Notre traduction de la citation suivante : « *to explain the nature of the implicit and explicit contractual relationships that exist between a firm's stakeholders* ».

⁷⁷ Notre traduction de la citation suivante : « *groups of constituents who have a legitimate claim on the firm* ».

aux actionnaires ou aux créanciers, l'attribution du rôle de principal à l'ensemble des parties prenantes est discutable. A titre d'exemple, Hill et Jones (1992) mentionnent que les salariés étant sous la subordination des dirigeants, ils ne peuvent être considérés comme le principal de la relation⁷⁸. Hill et Jones (1992) préfèrent donc le terme d'agent-parties prenantes pour définir les relations contractuelles entre les différents types d'acteurs et considèrent la relation agent-principal comme une sous-catégorie de la classe agent-parties prenantes.

Au sein de ces relations contractuelles, chacune des parties prenantes possède une ressource critique qu'elle met au service de l'entreprise en échange de la satisfaction de ses demandes. Il s'agit, par exemple, pour les créanciers, de prêter des fonds à l'entreprise en échange d'une rémunération. Les clients, quant à eux, donnent de l'argent à l'entreprise en échange d'un bien ou d'un service dont ils ont besoin. Enfin, le public, par le biais des impôts versés, fournit des infrastructures à l'entreprise. En échange, il attend que celle-ci améliore, ou du moins n'endommage pas, la qualité de vie des citoyens et respecte les règles établies⁷⁹.

En tant que preneurs de décision, les dirigeants ont le pouvoir de satisfaire ou non les demandes des parties prenantes au travers de la répartition des ressources créées par l'entreprise. D'après Hill et Jones (1992), lorsque les dirigeants satisfont les demandes des parties prenantes, les ressources allouées au développement de l'entreprise diminuent. Ces relations contractuelles sont donc source de conflits d'intérêts dans la mesure où les parties prenantes possèdent des fonctions d'utilité différentes et que les choix adoptés par les dirigeants sont susceptibles d'influencer la richesse qui est octroyée à chacune de ces parties prenantes.

Des mécanismes de gouvernance peuvent alors être mis en place pour éviter l'adoption de tout comportement opportuniste et éviter les pertes d'utilité (*utility loss*)⁸⁰. La mise en œuvre de ces mécanismes de gouvernance entraîne des coûts contractuels définis comme la « réduction en utilité que les parties prenantes supportent en allouant des ressources pour mettre en œuvre des mécanismes d'incitation et de surveillance »⁸¹ (p. 138).

⁷⁸ Nous verrons plus tard que la relation entre dirigeants et salariés est en réalité plus complexe.

⁷⁹ Ces exemples sont issus de l'article de Hill et Jones (1992).

⁸⁰ Hill et Jones (1992) définissent les pertes d'utilité comme la différence entre l'utilité que les parties prenantes pourraient atteindre si les dirigeants agissaient dans leurs intérêts et l'utilité atteinte lorsque les dirigeants agissent dans leur propre intérêt.

⁸¹ Notre traduction de la citation suivante : « *the reduction in utility that stakeholders bear by channelling resources to support incentive, monitoring, and enforcement structures, as opposed to using those resources directly to satisfy their utility function, plus any remaining or residual utility loss* ».

L'objectif de cette étude étant d'étudier les choix comptables des dirigeants dans le contexte des réductions d'effectifs, il apparaît nécessaire de conceptualiser la relation qui lie les dirigeants aux salariés au regard de la théorie de l'agence élargie.

3.1.2. Relation d'agence entre dirigeants et salariés

La théorie de l'agence élargie a été mobilisée dans plusieurs études dans le but de mieux appréhender la relation entre les dirigeants et les salariés (ex. Heinfeldt et Curcio 1997). Or, le rôle attribué à ces deux acteurs au sein de cette relation n'est pas clairement défini.

Dans une acception classique, la relation entre dirigeants et salariés est basée sur l'existence d'un contrat de travail. Ce dernier existe « *dès l'instant où une personne (le salarié) s'engage à travailler, moyennant rémunération, pour le compte et sous la direction d'une autre personne (l'employeur)* »⁸². Cette définition est très proche de celle de la relation d'agence proposée par Jensen et Meckling (1976), généralisée ensuite par Hill et Jones (1992) à l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise. Le contrat de travail est par nature explicite et donne naissance à une relation dans laquelle le dirigeant engage le salarié (agent) afin qu'il agisse pour le compte de l'entreprise en échange d'une rémunération. Le salarié s'engage alors à agir dans les intérêts de l'entreprise (Desbrières 2002). Comme dans toute situation d'agence, cette relation est source de conflits d'intérêts dans la mesure où les salariés peuvent adopter des comportements opportunistes susceptibles de nuire à la productivité de l'entreprise, et *in fine* à la richesse des dirigeants et des actionnaires (ex. diminution de la productivité, augmentation des jours de maladie, etc.).

Pour limiter l'adoption d'un tel comportement, les dirigeants peuvent d'une part mettre en place des mécanismes de contrôle. Ces derniers intègrent notamment les systèmes de contrôle de gestion qui visent à vérifier la productivité des salariés ainsi que la surveillance quotidienne de leurs activités (limitation de l'accès internet, vérification des mails, pointage quotidien à l'entrée et à la sortie de l'entreprise, etc.). Ils peuvent d'autre part mettre en œuvre des mécanismes d'incitation visant à aligner les intérêts des salariés sur ceux des dirigeants/actionnaires. Ces derniers incluent, par exemple, l'existence d'une part variable de rémunération basée sur les performances, la mise en œuvre d'un système d'intéressement, le recours à l'actionnariat salarié, etc. Ces mécanismes doivent permettre de limiter les coûts

⁸² Définition donnée par le ministère du Travail et de l'Emploi en France au lien suivant : <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/contrats,109/les-principales-caracteristiques,976.html>

contractuels associés à la relation dirigeants-salariés et maximiser ainsi la valeur de l'entreprise.

Dans une seconde acception, Trébucq (2006, p. 106) propose de reformuler la théorie des droits de propriété en « *légitimant la propriété de l'entreprise par ses salariés en tant que détenteurs du capital humain à l'image des actionnaires détenant le capital financier* ». Ainsi, au-delà du contrat de travail explicite, il existe un contrat implicite entre les salariés et les dirigeants basé sur l'idée que les premiers louent leur capital humain à l'entreprise, en échange, d'une rente (Rottenberg 1962 ; Blair 1997 ; Desbrières 2002 ; Poulain-Rhem 2007 ; Garfatta 2010). La relation entre les dirigeants et les salariés est alors inversée puisque, dans cette perspective, les salariés mandatent le dirigeant, en tant qu'agent, pour gérer en leur nom leur capital humain (Desbrières 2002). Ceci est particulièrement vrai lorsque ce capital humain est rare et spécifique (Blair 1995). Dans cette perspective, le dirigeant est l'agent des actionnaires et des salariés. Cette idée rejoint celle de Poulain-Rhem (2007) fondée sur les travaux d'Aoki (1984) qui mentionne que le développement de l'entreprise repose sur deux principales ressources : le capital financier apporté par les actionnaires et le capital humain fourni par les salariés. Le dirigeant doit alors chercher à combiner ces deux facteurs de manière optimale tout en essayant de limiter les coûts contractuels.

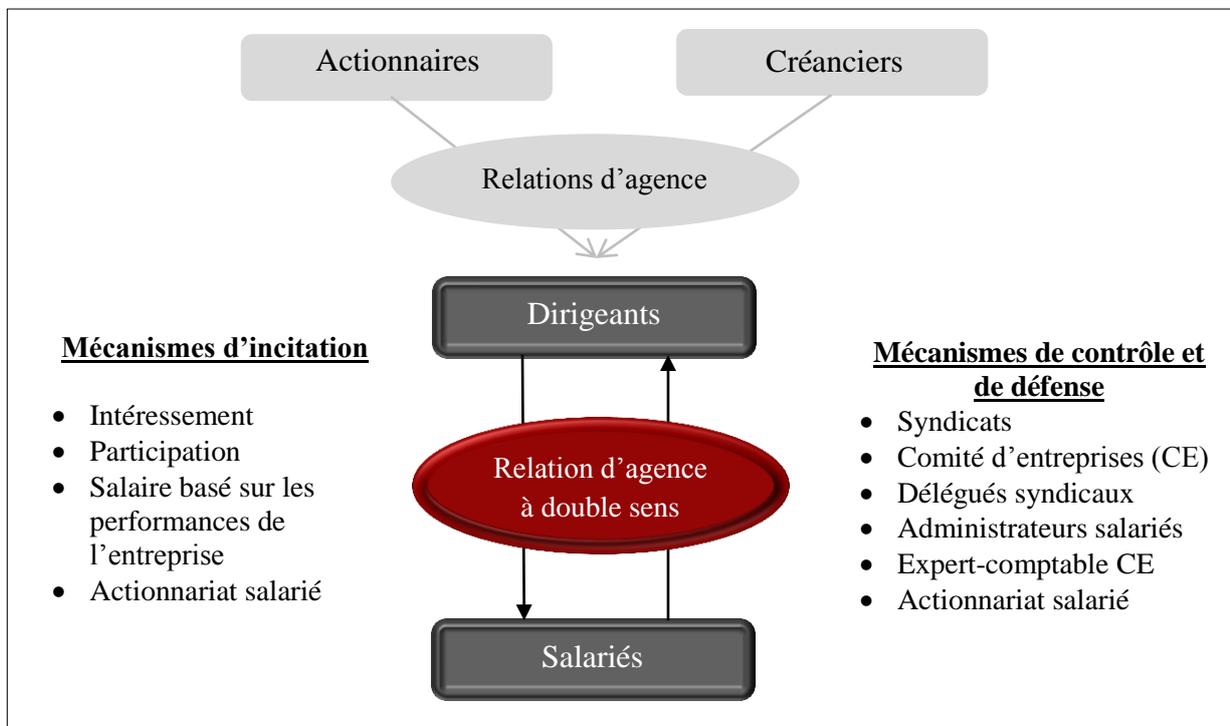
Pour Blair (1997), le risque supporté par les salariés dans cette relation est que les richesses créées par le capital humain soient reversées de manière abusive aux autres parties prenantes de l'entreprise, et notamment aux actionnaires. Les salariés verraient alors la productivité marginale de leur capital humain diminuée à cause des décisions des dirigeants (Desbrières 2002). Ces richesses peuvent être également définitivement perdues en cas de rupture du contrat de travail entre les salariés et l'entreprise. Des mécanismes de gouvernance sont alors susceptibles d'être mis en œuvre pour s'assurer que les dirigeants n'agissent pas dans un intérêt contraire à ceux des salariés. En France, le droit du travail ainsi que les pressions exercées par les syndicats contribuent à limiter la latitude discrétionnaire des dirigeants sur le plan social. Toutefois, ces mesures demeurent souvent insuffisantes. Pour Desbrières (2002), le recours à l'actionnariat salarié et la présence d'administrateurs au sein des conseils de direction (conseil d'administration ou de surveillance) constitueraient un moyen de défense pour la sauvegarde des intérêts des salariés. De même, dans le contexte français, les CEs peuvent être assistés d'un expert-comptable indépendant de l'entreprise dont la mission est d'analyser les informations comptables diffusées par cette dernière. Pour Floquet (2006),

l'expert-comptable du CE peut être considéré comme un véritable mécanisme de gouvernance.

Ces mécanismes de gouvernance sont spécifiques à la relation dirigeants-salariés. Pour les distinguer des autres mécanismes plus « classiques » (présence d'administrateurs indépendants, CAC, structure de l'actionnariat, etc.), nous les regroupons sous le terme de « mécanismes de gouvernance sociale » dans la suite de la thèse.

Nous proposons de synthétiser la relation d'agence entre les dirigeants et les salariés dans la figure 8.

Figure 8. Conceptualisation de la relation d'agence entre dirigeants et salariés



Au-delà des conflits d'intérêts inhérents à la relation entre dirigeants et salariés et des coûts contractuels qui peuvent en découler en contexte routinier, l'annonce d'une réduction d'effectifs entraîne une rupture de la relation d'agence. Cette rupture est susceptible d'exacerber les conflits d'intérêts entre les dirigeants et les salariés et d'augmenter les pressions exercées par les parties prenantes sociales, par le législateur et par le public sur l'entreprise (Henderson et al. 2010). Le risque d'apparition de coûts politiques est donc renforcé dans un tel contexte.

3.2. Les coûts politiques et le contexte des réductions d'effectifs

Après avoir montré la pertinence du test de l'hypothèse des coûts politiques en contexte spécifique (3.2.1.), nous mettons en évidence l'importance de cette hypothèse dans le contexte des réductions d'effectifs (3.2.2.).

3.2.1. La pertinence de l'hypothèse des coûts politiques en contexte spécifique

L'hypothèse des coûts politiques initialement formulée par Watts et Zimmerman (1978, 1986) suppose que plus une entreprise est visible, plus elle est sujette au risque d'apparition de coûts politiques. Mesurant la visibilité de l'entreprise par sa taille, les auteurs avancent que plus une entreprise est grande plus les dirigeants sont incités à ajuster les résultats à la baisse dans le but de réduire le risque d'apparition de coûts politiques.

Plusieurs auteurs soulignent l'imprécision du seul critère de la taille pour tester l'hypothèse des coûts politiques (Ball et Foster 1982 ; Bujaki et Richardson 1997 ; Cahan et al. 1997). Ils soulignent notamment la forte corrélation de celle-ci avec l'appartenance des entreprises au secteur pétrolier (Ball et Foster 1982 ; Holthausen et Leftwich 1983 ; Watts et Zimmerman 1990).

Ces critiques ont conduit les chercheurs à considérer d'autres mesures pour tester l'hypothèse des coûts politiques, par exemple la marge commerciale (Sutton 1988), le taux d'imposition (Wong 1988), la couverture médiatique de l'entreprise (ex. Neu et Simmons 1996 ; Berthelot et al. 2003) ou l'appartenance à un secteur d'activité sensible (ex. Hall 1993 ; Yip et al. 2011). Le problème majeur de ces indicateurs est qu'en l'absence d'événement particulier, il apparaît difficile, voire techniquement impossible, pour les dirigeants de gérer les résultats à la baisse sans discontinuer d'une année sur l'autre. S'il est possible de supposer que les entreprises de grande taille et/ou médiatisées seront davantage sujettes à une forte exposition politico-médiatique lors d'un événement particulier, il n'en reste pas moins qu'en l'absence d'un tel événement, la gestion des résultats à la baisse d'une année sur l'autre semble difficile à mettre en œuvre. Il apparaît ainsi plus pertinent de tester l'influence d'un contexte ponctuel sur les choix comptables des dirigeants que de procéder à l'examen des déterminants de ces choix comptables dans un contexte routinier comme suggéré initialement par la TPC.

Ce constat a conduit plusieurs auteurs à tester l'hypothèse des coûts politiques dans des contextes spécifiques (annexe 3), tels que les renégociations salariales (ex. Liberty et

Zimmerman 1986 ; De Angelo et De Angelo 1991 ; Mora et Sabater 2008), les enquêtes ou surveillance par des organismes de régulation (Jones 1991 ; Cahan 1992 ; Key 1997 ; Magnan et al. 1999) ou les catastrophes environnementales (Labelle et Thibault 1998 ; Patten et Trompeter 2003 ; Byard et al. 2007). Ces auteurs font l'hypothèse que les dirigeants ajustent les résultats à la baisse dans ces contextes spécifiques.

Dans le prolongement de cette littérature, il est supposé dans la présente recherche que le contexte des réductions d'effectifs peut être utilisé pour tester l'hypothèse des coûts politiques.

3.2.2. Les réductions d'effectifs : un contexte source de coûts politiques potentiels

Comme souligné par Dial et Murphy (1995), les annonces de réductions d'effectifs sont susceptibles de générer l'apparition de coûts politiques. Ces derniers seraient la conséquence des pressions exercées sur les dirigeants par les parties prenantes sociales (3.2.2.a.), par le législateur (3.2.2.b.) et par le public (3.2.2.c.).

3.2.2.a. Pressions exercées par les parties prenantes sociales

Dans un contexte routinier, Watts et Zimmerman (1978, 1986) mentionnent que les pressions exercées par les parties prenantes sociales constituent un des facteurs susceptibles d'accroître le risque d'apparition de coûts politiques. Les auteurs stipulent notamment que plus les dirigeants présentent des résultats élevés, plus les coûts politiques associés aux revendications salariales des parties prenantes sociales sont susceptibles d'être forts.

L'annonce d'une réduction d'effectifs constitue une situation analogue à celle présentée par Watts et Zimmerman (1978, 1986). En effet, cette annonce peut être perçue par les salariés comme un moyen pour les dirigeants de s'octroyer des transferts de richesse à leur dépens (Sentis 1998). En France, le code du travail impose la communication du projet de réductions d'effectifs au CE et à défaut aux délégués du personnel (art. L 1233-30 du Code du travail). Cette procédure doit normalement conduire à entériner les choix de gestion de la direction ou, à défaut, permettre des négociations avec les syndicats amenant les dirigeants à revoir leur projet initial (Boyer 2005 ; Beaujollin-Bellet et al. 2006). Dans ce cas, les principaux points de négociation portent sur : (i) l'augmentation des indemnités de licenciement ; (ii) la recherche d'une meilleure protection sociale ; (iii) la diminution du nombre d'emplois supprimés et/ou (iv) la recherche de mesures de reclassement complémentaires (Beaujollin-

Bellet et al. 2006). Ce processus aboutit d'ordinaire à une issue moins défavorable pour les salariés (Beaujollin-Bellet et al. 2006), engendrant des coûts additionnels substantiels pour les entreprises.

En cas de désaccord entre dirigeants et parties prenantes sociales, ces dernières peuvent utiliser plusieurs moyens d'actions pour faire pression sur la direction (Chekkar-Mansouri et Onnée 2011). Elles peuvent notamment perturber le fonctionnement de l'entreprise via des piquets de grève ou l'occupation des usines, remettre en cause le respect des règles qui encadrent les procédures de réductions d'effectifs (Beaujolin-Bellet et al. 2006) ou encore demander l'annulation du plan en justice. Ce dernier recours est particulièrement utilisé par les parties prenantes sociales dans le cadre de licenciements pour motif économique. Il s'agit alors d'amener le juge à constater l'absence de motif économique dans les licenciements envisagés (Didry et Tessier 1996). Le non-respect de la procédure en matière de réductions d'effectifs peut également inciter les parties prenantes sociales à recourir à la justice. A titre d'exemple, le 30 septembre 2014, la cour administrative de Versailles a annulé le plan de réductions d'effectifs annoncé par Sanofi en 2012. Ce plan avait par ailleurs fait l'objet d'une première annulation en mars 2013 par la cour d'Appel de Paris et avait été renégocié par la suite avec les parties prenantes sociales. Cette nouvelle annulation du plan oblige Sanofi à réintégrer les salariés licenciés et/ou à leur verser des indemnités supplémentaires, ce qui augmente les coûts supportés par l'entreprise.

Enfin, le recours à un expert-comptable du CE peut également contribuer à remettre en cause la légitimité économique de l'opération (Beaujolin-Bellet et al. 2006) et entraîner des négociations supplémentaires susceptibles d'accroître le coût global de l'opération.

3.2.2.b. Pressions exercées par le législateur

En se basant sur les travaux de Posner (1974), Watts et Zimmerman (1978, 1986) suggèrent que le législateur peut imposer des coûts politiques aux entreprises.

Posner (1974) souligne l'influence des acteurs économiques sur le processus de production de nouvelles réglementations. L'auteur part du principe que les politiciens, cherchant à être réélus, sont incités à produire des lois qui vont satisfaire les électeurs. Ils subissent ainsi la pression de l'opinion publique et de différents groupes quant aux pratiques des entreprises et au partage des richesses dans l'économie. Pour Watts et Zimmerman (1978, 1986), cette situation peut conduire à des transferts de richesse au détriment de certaines entreprises.

Dans le contexte particulier des réductions d'effectifs, les parties prenantes sociales en désaccord avec l'opération peuvent, à court terme, rechercher le soutien des élus locaux afin de solliciter une intervention des pouvoirs publics dans le processus de négociation (Beaujolin-Bellet et al. 2006). Sur le plan législatif, cette intervention peut, à long terme, aboutir à la mise en œuvre d'une nouvelle réglementation qui soit favorable aux salariés.

Récemment, l'intervention d'un ministre français⁸³ dans le processus de négociation de réductions d'effectifs annoncées par plusieurs entreprises (PSA, Sanofi, etc.) ainsi que l'adoption de la loi sur la sécurisation de l'emploi pour faire face à la multiplication des réductions d'effectifs en France constituent deux exemples qui illustrent le risque d'apparition de coûts politiques. En outre, la question des licenciements réalisés par des entreprises qui présentent des bénéfices est une question récurrente dans le débat politique français. En témoignent les multiples projets et propositions de lois déposés par les sénateurs ou les députés pour limiter la réalisation des « licenciements boursiers » par les entreprises.

D'une manière générale, cette pression exercée par le législateur peut être accentuée dès lors que les annonces de réductions d'effectifs sont incomprises et contestées par les électeurs. En effet, Guay (2010) note que les électeurs sont majoritairement attirés par les politiciens qui garantissent un haut niveau d'emploi. Dans le contexte français, Bertrand et al. (2007) ajoutent que l'augmentation du taux de chômage est associée à une diminution du nombre de votes pour les politiciens en poste. De ce fait, les annonces de réductions d'effectifs peuvent inciter les élus politiques à pénaliser les entreprises qui réalisent de telles opérations.

3.2.2.c. Pressions exercées par le public

Le public peut également être à l'origine de coûts politiques pour les entreprises annonçant des réductions d'effectifs. En effet, comme le notent Beaujolin-Bellet et al. (2006), un des leviers utilisés par les parties prenantes sociales pour faire pression sur la direction consiste à détériorer l'image ou la réputation de l'entreprise auprès de l'opinion publique via notamment le recours aux médias. Ceci peut par la suite donner lieu à des actions de *boycotts* de la part du public susceptible de nuire au chiffre d'affaires de l'entreprise. L'exemple le plus marquant est celui de Hoover. Certains parlent à ce titre de l'« effet Hoover », pour désigner « la sanction spontanée par les consommateurs d'une politique jugée anti-sociale » (Campinos-Dubernet 2003, p. 43). A la suite de la délocalisation de l'entreprise américaine Hoover, basée

⁸³ A. Montebourg, ministre du Redressement productif de mai 2012 à aout 2014.

à Dijon, vers l'Irlande en 1993, les consommateurs français ont sanctionné pendant près de 18 mois les produits de l'entreprise. Plus récemment, Hunter et al. (2008) mettent en avant le *boycott* des produits Danone par les consommateurs français suite à l'annonce de la rationalisation de sa branche biscuits en 2001⁸⁴. Plus généralement, Zyglidopoulos (2005) ainsi que Flanagan et Shaughnessy (2005) soulignent l'influence négative des réductions d'effectifs sur la réputation des entreprises. Ils notent que si ces opérations peuvent permettre de limiter les coûts à court terme, leur effet négatif sur la réputation des entreprises est susceptible d'affecter les performances à long terme.

Pour Watts et Zimmerman (1978, 1986), les dirigeants qui font face à un risque accru de survenance de coûts politiques sont incités à adopter des choix comptables spécifiques dans le but de réduire la visibilité de l'entreprise et donc de limiter le risque d'apparition de ces coûts.

La figure 9 modélise le cadre conceptuel de la recherche en soulignant la rupture de la relation d'agence entre les salariés et les dirigeants lors de l'annonce d'une réduction d'effectifs ainsi que le risque d'apparition de coûts politiques qui en découle.

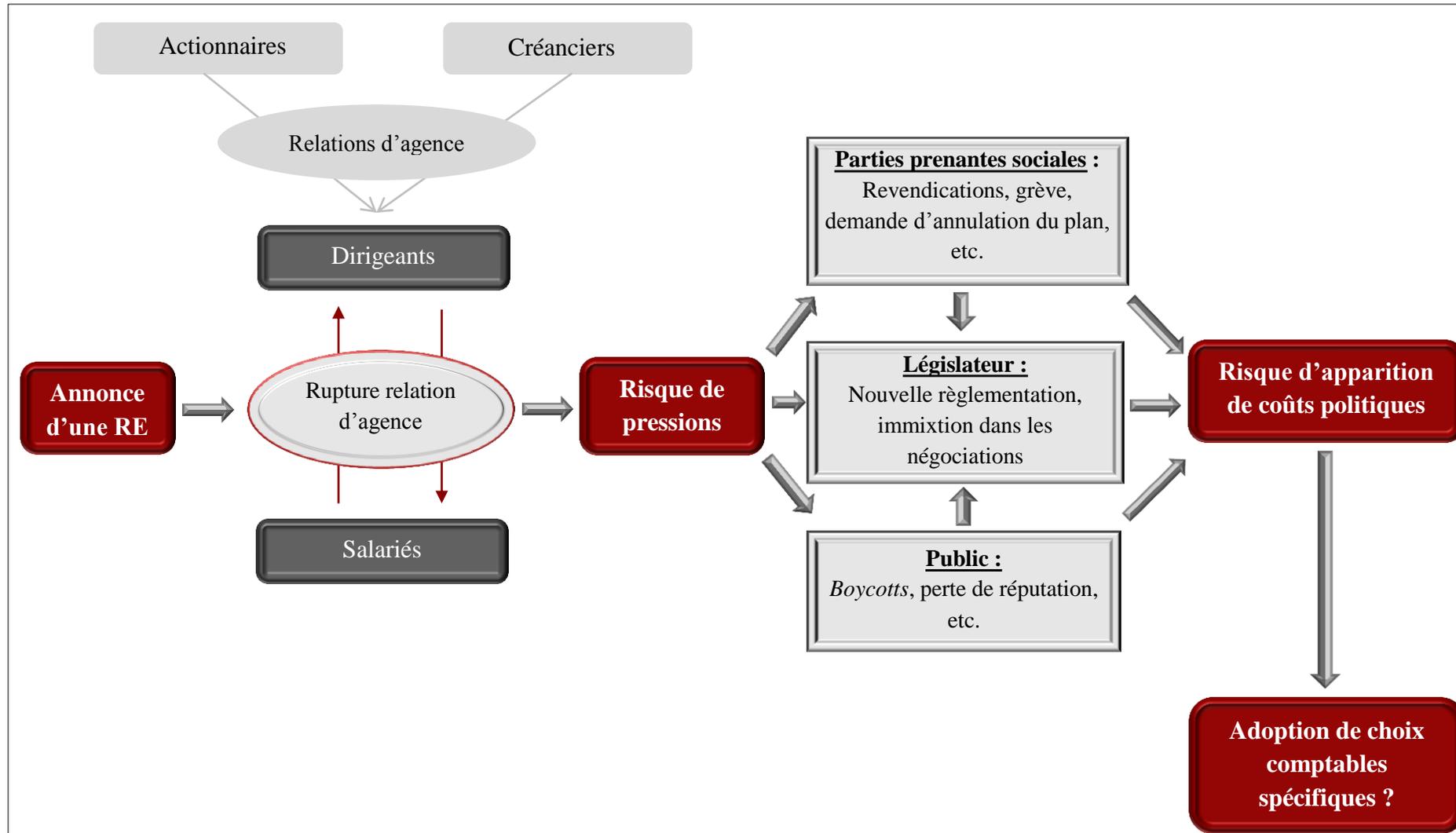
Le tableau 3 résume les éléments théoriques développés dans cette section. Il reprend les fondements de la TPC et les critiques qui ont été adressées à son encontre. Ces critiques nous amènent à proposer un cadre conceptuel adapté à l'étude des choix comptables des dirigeants dans le contexte des réductions d'effectifs.

Tableau 3. La TPC, ses critiques et son application dans la présente recherche

TPC	Critiques	Proposition
Objet d'étude : gestion des résultats	Objet restreint car d'autres outils peuvent être utilisés	Etude de la gestion des résultats et de la relation de celle-ci avec les stratégies de diffusion volontaire d'informations
Hypothèses : trois facteurs (rémunération, endettement, taille)	D'autres facteurs peuvent expliquer les choix comptables des dirigeants	Prise en compte de la relation d'agence entre dirigeants et salariés et des mécanismes de gouvernance spécifiques à cette relation (administrateurs salariés, actionnariat salarié, expert-comptable du CE)
Contexte : routinier américain	Problème de contingence des hypothèses	Prise en compte des spécificités du contexte français en matière sociale.
Opérationnalisation des variables : rémunération variable, endettement et taille	Simplificatrice, notamment pour l'utilisation de la variable taille pour tester l'hypothèse des coûts politiques	Test de l'hypothèse des coûts politiques dans le contexte des réductions d'effectifs

⁸⁴ Cependant, aucune étude n'a permis de prouver que le chiffre d'affaires de Danone a souffert de ce *boycott*.

Figure 9. Modèle conceptuel de la thèse



RE : réduction d'effectifs

Conclusion de la section 1

Cette section avait pour objectif de présenter le cadre théorique mobilisé dans ce travail doctoral. Pour ce faire, le cadre initial de la TPC (Watts et Zimmerman 1978, 1986) a tout d'abord été présenté. Celui-ci vise à décrire et expliquer les choix comptables adoptés par les dirigeants. Initialement, la TPC formule trois hypothèses de recherche relatives à l'influence des contrats de rémunération, des contrats d'endettement et de l'environnement politique sur les choix comptables des dirigeants. Bien que cette théorie soit à la base de multiples études sur ce thème de recherche, de nombreuses critiques ont également émergé à son encontre.

Une revue de ces critiques a ensuite été réalisée. Ces critiques portent notamment sur le faible nombre d'hypothèses formulées, sur l'absence de considération des éléments contextuels, sur le manque de pertinence de certaines variables choisies pour opérationnaliser les construits théoriques et enfin, sur le caractère limité d'une focalisation sur la gestion des résultats pour étudier les choix comptables des dirigeants.

Cette revue nous a conduit à proposer un cadre conceptuel adapté au contexte spécifique des réductions d'effectifs. Celui-ci prend d'abord appui sur la théorie de l'agence élargie qui a permis d'améliorer notre compréhension de la relation d'agence entre dirigeants et salariés et des conflits d'intérêts qui y sont associés. La pertinence du test de l'hypothèse des coûts politiques dans le contexte étudié a ensuite été soulignée. En effet, le risque d'apparition de coûts politiques est particulièrement fort à l'annonce de réductions d'effectifs. Il peut apparaître par le biais : (i) des revendications des parties prenantes sociales ; (ii) de l'intervention du législateur et/ou (iii) du mécontentement de l'opinion publique. En outre, le contexte français est particulièrement propice au test de l'hypothèse des coûts politiques lors des réductions d'effectifs dans la mesure où il est marqué par une histoire sociale forte qui renforce le risque d'apparition de ce type de coûts.

////////////////////
**SECTION 2. LA GESTION DES RESULTATS ET LE CONTEXTE DES
REDUCTIONS D’EFFECTIFS : UNE REVUE DE LA LITTERATURE**
////////////////////

L’objectif de cette section est de réaliser une revue des études portant sur le thème de la gestion des résultats lors des réductions d’effectifs et dans des contextes voisins. En effet, à notre connaissance, une seule étude s’est intéressée à la question de la gestion des résultats à l’occasion de licenciements (Hall et al. 2005). Notre revue de la littérature est donc étendue aux travaux portant sur cette thématique dans des contextes voisins de celui des réductions d’effectifs. Pour identifier ces contextes, nous avons d’abord tenu compte des conflits d’intérêts et des risques de transferts de richesse inhérents à la relation entre les dirigeants et les salariés. Ceci nous a conduit à considérer la gestion des résultats dans le contexte des renégociations salariales. Par ailleurs, nous avons considéré les contextes dans lesquels le risque d’apparition de coûts politiques provenant du législateur et/ou du public est fort. Ceci nous a conduit à retenir les études portant sur la gestion des résultats dans le contexte des crises environnementales.

Les études sur la gestion des résultats dans le contexte des réductions d’effectifs sont tout d’abord présentées (1.). La revue de la littérature est ensuite étendue aux recherches qui examinent la gestion des résultats dans des contextes voisins de celui des réductions d’effectifs (2.)

1. La gestion des résultats lors des réductions d’effectifs : un manque d’étude académique

Le rôle potentiel joué par la gestion des résultats dans le contexte des réductions d’effectifs est tout d’abord présenté (1.1.). Une revue de la littérature portant sur ce thème est ensuite exposée (1.2.).

1.1. Le rôle de la gestion des résultats dans le contexte des réductions d’effectifs

Comme souligné précédemment, les chiffres comptables jouent un rôle majeur dans le processus de réductions d’effectifs. Ils sont utilisés en amont par les dirigeants pour juger du caractère opportun ou non de mettre en œuvre l’opération (Flint et al. 2012 ; Martins 2012) et

en aval pour justifier celle-ci auprès des parties prenantes sociales et plus généralement du public (Boyer 2005). Cette phase de justification débute généralement par la procédure d'information-consultation avec les représentants des salariés. Lors de cette phase, le dernier résultat comptable diffusé par les dirigeants est susceptible de servir de référence dans la mesure où il a été au cœur de la prise de décision. Bénéficiant d'une asymétrie informationnelle, les dirigeants peuvent donc être incités à gérer à la baisse le résultat comptable du dernier exercice clos avant celui de l'annonce de la réduction d'effectifs afin de limiter le risque d'apparition de coûts politiques.

L'hypothèse de gestion des résultats à la baisse avant l'annonce d'une réduction d'effectifs repose sur deux postulats. Le premier est que la décision de réduire les effectifs est prise avant la clôture de l'exercice. Bien que cette date soit difficilement identifiable avec précision⁸⁵, la réalisation d'une réduction d'effectifs, notamment dans les grandes entreprises, nécessite la mise en œuvre d'une procédure lourde qui consiste à informer et consulter les représentants du personnel et, parfois, à inscrire l'opération dans le cadre d'un PSE. Aussi, la décision de réduire les effectifs est suivie d'une réflexion par l'équipe dirigeante tant sur le plan de la procédure à respecter que sur les modalités (licenciements, plans de départs volontaires, départs non remplacés) ou stratégies à adopter pour minimiser les coûts associés à l'opération. Il est donc peu probable que la décision soit directement suivie de l'annonce.

Le second postulat découle de l'hypothèse de fixation fonctionnelle. Celle-ci a été initialement avancée pour expliquer pourquoi les actionnaires peuvent être trompés par l'adoption d'un comportement de gestion des résultats. En effet, selon l'hypothèse d'efficacité des marchés, les cours de bourse reflètent la valeur intrinsèque des titres (Fama 1965). Dans ce cadre, l'adoption d'un comportement de gestion des résultats ne permettrait pas de modifier la valorisation des actions par les actionnaires. Au contraire, l'hypothèse de fixation fonctionnelle suppose que les actionnaires, par nature naïfs, ne seraient pas capables d'analyser et de retraiter l'information comptable diffusée par les dirigeants. Ils considèreraient ainsi les résultats comptables comme ils sont présentés sans se soucier de la manière dont ils ont été calculés (ex. Watts et Zimmerman 1986 ; Sloan 1996 ; Xie 2001). L'adoption d'un comportement de gestion des résultats permettrait ainsi d'orienter leurs perceptions et leurs actions.

⁸⁵ Seuls l'accès à des documents internes à l'entreprise ou la réalisation d'entretiens auprès des équipes dirigeantes pourraient permettre d'identifier avec précision la date à laquelle la décision de réduire les effectifs a été prise.

Dans le contexte spécifique des réductions d'effectifs, les parties prenantes sociales peuvent être considérées comme des individus naïfs dans la mesure où elles ne possèdent pas toujours les compétences et les capacités requises pour analyser et interpréter les chiffres comptables (Kuhn et Moulin 2012 ; Capron 2013). Dans cette perspective, Liberty et Zimmerman (1986) mentionnent que les parties prenantes sociales, le législateur ainsi que l'opinion publique ne seraient pas en mesure de retraiter les résultats comptables diffusés par les dirigeants car ce retraitement serait trop coûteux.

Aussi, l'importance du résultat comptable dans le processus de préparation de la réduction d'effectifs, la possibilité de gérer les résultats et le manque de compétence comptable des parties prenantes sociales, du public et du législateur peuvent inciter les dirigeants à ajuster les résultats à la baisse avant l'annonce de l'opération. L'objectif serait de limiter le risque d'apparition de coûts politiques.

1.2. Gestion des résultats et réductions d'effectifs : une revue de la littérature limitée

A notre connaissance, seule l'étude de Hall et al. (2005) s'est intéressée à la question de la gestion des résultats lors de licenciements. Les auteurs testent l'hypothèse d'une gestion des résultats à la baisse autour de l'annonce de l'opération. Ils fondent cette hypothèse sur deux principaux arguments⁸⁶. Le premier est que les entreprises qui réduisent leurs effectifs présentent généralement de faibles performances. Les dirigeants seraient alors incités à minimiser les résultats afin de les reporter sur les périodes ultérieures, comme le suggère l'hypothèse du « *big bath* ». Le second argument, basé sur la théorie de la justice organisationnelle, mentionne que l'annonce de licenciements peut entraîner une baisse de productivité des salariés non licenciés. Cette baisse de productivité s'explique principalement par une démotivation des salariés, une augmentation du stress, etc. D'après cette théorie, les salariés non licenciés accepteraient davantage les mauvaises nouvelles si ces dernières leur semblent justifiées. Dès lors, une gestion à la baisse des résultats permettrait aux dirigeants de diminuer la perception négative des salariés sur l'opération.

L'étude de Hall et al. (2005) a été réalisée sur un échantillon de 518 annonces réalisées par 367 entreprises américaines entre 1976 et 1995. Les résultats révèlent l'existence d'une gestion des résultats à la baisse l'année de l'annonce des licenciements. En revanche, ils ne permettent pas de conclure à une gestion des résultats avant l'annonce.

⁸⁶ Les arguments relatifs à l'hypothèse des coûts politiques ne sont pas mentionnés par les auteurs.

Deux principales limites peuvent être formulées à l'encontre de cette étude. D'une part, les auteurs ne mentionnent pas si un traitement particulier a été opéré sur les éventuelles provisions pour restructuration comptabilisées par les entreprises. Or, si ces provisions ont bien été constituées, elles ont pu venir biaiser l'estimation de la gestion des résultats. Elles peuvent ainsi expliquer l'identification d'une gestion à la baisse des résultats l'année de l'annonce de l'opération. D'autre part, le manque d'informations sur la méthodologie adoptée par les auteurs ne permet pas de juger de la validité et de la fiabilité des résultats obtenus.

Ramanna et Roychowdhury (2010) s'intéressent plus précisément au lien entre les choix comptables adoptés par les dirigeants et le processus politique. Pour ce faire, ils testent l'hypothèse des coûts politiques à l'occasion de l'élection présidentielle aux Etats-Unis en 2004. Lors de cette élection, l'un des sujets sensibles abordés par les différents candidats porte sur la délocalisation des emplois américains vers des pays à bas coûts. Ainsi, le risque pour les entreprises qui ont procédé à ce type de délocalisation et qui supportent un candidat lors de l'élection est de subir une surveillance accrue de la part du candidat opposé, et *in fine* de voir leur candidat échoué du fait de leur mauvaise réputation. Ainsi, pour les auteurs, une gestion des résultats à la baisse permettrait de minimiser le risque de surveillance et de ne pas affecter la réputation du candidat soutenu.

Pour identifier les entreprises qui ont adopté des stratégies de délocalisation des emplois, les auteurs utilisent deux variables : la couverture médiatique des entreprises sur ce sujet ainsi que la réduction anormale des effectifs. Les résultats montrent que les entreprises qui sont en lien avec les candidats et qui ont précédemment réalisé des délocalisations ajustent les résultats à la baisse durant les deux trimestres qui précèdent l'élection. Bien que les résultats soient plus prononcés lorsque la variable « couverture médiatique » est utilisée, ils révèlent tout de même une gestion des résultats à la baisse lorsque les entreprises ont réduit leurs effectifs.

Ainsi, les études portant sur la gestion des résultats dans le contexte des réductions d'effectifs sont peu nombreuses. Elles s'inscrivent en outre dans le contexte américain et font apparaître des résultats mitigés. Ceci nous amène à étendre la revue de la littérature à la question de la gestion des résultats dans des contextes voisins à celui des réductions d'effectifs.

2. La gestion des résultats dans les contextes voisins : un éclairage complémentaire

Les études sur le thème de la gestion des résultats lors de renégociations salariales (2.1.) et dans le contexte des crises environnementales (2.2.) sont successivement présentées.

2.1. Gestion des résultats et renégociations salariales

De nombreuses études se sont intéressées à la question de la gestion des résultats durant la période qui précède des renégociations salariales (Liberty et Zimmerman 1986 ; De Angelo et De Angelo 1991 ; Mautz et Richardson 1992 ; Mora et Sabater 2008). Prenant appui sur l'hypothèse des coûts politiques, ces recherches prédisent que les dirigeants ajustent les résultats à la baisse afin de réduire le pouvoir de négociation des parties prenantes sociales, et *in fine* les ressources allouées au facteur travail. Ce comportement a pour but de limiter les risques de transferts de richesse de l'entreprise (incluant les dirigeants et les actionnaires) vers les salariés.

Liberty et Zimmerman (1986) sont les premiers à s'intéresser à la question de la gestion des résultats durant la période qui précède des renégociations avec les parties prenantes sociales. Partant du postulat selon lequel le niveau des salaires au sein de l'entreprise est principalement basé sur les chiffres comptables, ils prédisent que les dirigeants seraient incités à ajuster les résultats à la baisse dans le but de minimiser le pouvoir de négociation des parties prenantes sociales et *in fine* les transferts de richesse. Leur étude porte sur un échantillon de 105 renégociations salariales réalisées par des entreprises américaines entre 1968 et 1981 dans le cadre de renégociations intervenant de manière régulière tous les trois ou quatre ans. Leurs résultats ne permettent pas de conclure à une gestion des résultats à la baisse. Trois raisons sont avancées par les auteurs pour expliquer ce résultat. Tout d'abord, les entreprises de l'échantillon présentent des performances faibles. Ces faibles performances diminuant de fait le pouvoir de négociation des parties prenantes sociales, la nécessité d'ajuster les résultats à la baisse serait moins évidente. Ensuite, les dirigeants n'ajusteraient pas les résultats à la baisse car les parties prenantes sociales seraient en mesure de détecter ce comportement, ce qui limiterait son efficacité. Enfin, sur le plan méthodologique, le faible pouvoir potentiel de détection des tests effectués a pu contribuer à ne pas identifier l'existence d'une gestion des résultats.

Par la suite, Mautz et Richardson (1992) soulignent que les parties prenantes sociales fixent leurs revendications en fonction de la capacité à payer des entreprises. Dès lors, une gestion des résultats à la baisse permettrait de limiter leurs revendications et donc de diminuer les coûts supportés par l'entreprise. Leur étude est basée sur un échantillon de 156 renégociations réalisées par des entreprises américaines entre 1983 et 1987. Trois choix comptables spécifiques sont étudiés : la méthode de valorisation des stocks, la méthode d'amortissement ainsi que la comptabilisation du crédit d'impôt recherche. Conformément à Liberty et Zimmerman (1986), leurs résultats ne permettent pas de confirmer l'existence d'une gestion des résultats à la baisse en période de négociations salariales.

Au contraire, d'autres études mettent en évidence l'existence d'une gestion des résultats à la baisse dans ce contexte (De Angelo et De Angelo 1991 ; Mora et Sabater 2008). De Angelo et De Angelo (1991) soulignent que l'une des principales limites de l'étude de Liberty et Zimmerman (1986) réside dans la considération de renégociations qui interviennent de manière régulière dans le temps. Ils proposent alors d'examiner la gestion des résultats lors de renégociations exceptionnelles intervenues à l'occasion d'une crise subie par les entreprises productrices d'acier dans les années 80. Basés sur un échantillon composé de 7 entreprises américaines, les résultats de De Angelo et De Angelo (1991) montrent que les dirigeants ajustent les résultats à la baisse durant la période qui précède ces renégociations. Plus précisément, les dirigeants utilisent les pertes comptables de l'exercice pour faciliter l'obtention de concessions de la part des parties prenantes sociales. Outre cette gestion à la baisse des résultats, les dirigeants sacrifient les revenus des autres parties prenantes, notamment en diminuant le montant de leur propre rémunération ou en ne distribuant pas de dividendes aux actionnaires (De Angelo et al. 1994). Ces sacrifices apparaîtraient comme une véritable action symbolique permettant de justifier les efforts demandés aux parties prenantes sociales.

Plus récemment, les résultats de Mora et Sabater (2008), obtenus sur un échantillon composé de 76 renégociations volontaires réalisées par des entreprises espagnoles cotées entre 1995 et 2002, confirment cette même hypothèse. Les auteurs évoquent deux principales raisons pour expliquer les résultats mitigés mis en évidence par la littérature académique. D'une part, le contexte institutionnel des pays anglo-saxons diffère sensiblement de celui des pays d'Europe continentale tels que la France ou l'Espagne. A ce sujet, Leuz et al. (2003) puis Othman et Zéghal (2006) soulignent l'influence des caractéristiques institutionnelles des entreprises sur le comportement de gestion des résultats des dirigeants. Mora et Sabater (2008) mentionnent

ainsi que les contextes américains et canadiens apparaissent moins adaptés au test de l'hypothèse des coûts politiques lors de renégociations salariales que les pays d'Europe continentale dans la mesure où les pressions exercées par les parties prenantes sociales y sont plus faibles. D'autre part, Mora et Sabater (2008) sont les seuls à utiliser la technique des VCR pour mesurer la gestion des résultats. Cette technique permet d'avoir une vision globale des choix comptables chiffrés pouvant être utilisés par les dirigeants. Elle bénéficierait, à ce titre, d'un fort pouvoir de détection de la gestion des résultats.

2.2. Gestion des résultats et catastrophes environnementales

Les études portant sur l'association entre gestion des résultats et catastrophes environnementales (Cahan et al. 1997 ; Labelle et Thibault 1998 ; Byard et al. 2007), bien que différentes en apparence, possèdent des sous-jacents théoriques communs aux réductions d'effectifs. Elles permettent à ce titre de compléter les arguments invoqués dans le contexte des renégociations salariales en intégrant notamment l'influence potentielle du public, directement, ou par le biais du législateur, sur le comportement de gestion des résultats.

Un des postulats de ces études est que la performance environnementale des entreprises constitue une composante importante de leur image publique (Labelle et Thibault 1998). Dès lors, l'avènement d'une catastrophe environnementale, ou d'une crise environnementale, peut avoir un effet négatif sur la réputation de l'entreprise. Le législateur est alors susceptible d'intervenir pour sanctionner les entreprises qui adoptent de mauvaises pratiques. Pour minimiser le risque d'apparition de ces coûts, les dirigeants peuvent donc être incités à ajuster les résultats à la baisse dans le but de diminuer les profits affichés et donc de réduire la visibilité publique de l'entreprise.

Labelle et Thibault (1998) sont les premiers à tester cette hypothèse. Leur étude est basée sur un échantillon constitué de dix entreprises américaines appartenant aux secteurs « pétrole », « énergie » et « chimie » et ayant connu une crise environnementale entre 1975 et 1990. Leurs résultats, non significatifs, ne permettent pas de valider l'hypothèse de gestion à la baisse des résultats dans ce contexte.

Patten et Trompeter (2003), quant à eux, s'intéressent à la gestion des résultats de 40 entreprises américaines durant la période qui a suivi l'accident de Bhopal en Inde en 1984. Cet accident a entraîné un risque d'apparition d'une nouvelle réglementation environnementale coûteuse pour les entreprises. Dès lors, les dirigeants ont pu être incités à

ajuster les résultats à la baisse dans le but de réduire la visibilité de l'entreprise et donc de minimiser le risque d'apparition de coûts politiques. Leurs résultats valident cette hypothèse.

Plus récemment, Byard et al. (2007) cherchent à savoir si les dirigeants des entreprises pétrolières et gazières ont géré les résultats à la baisse suite aux ouragans Katrina et Rita intervenus respectivement en août et septembre 2005 aux États-Unis. Ces ouragans ont entraîné de fortes perturbations chez les entreprises pétrolières qui se sont soldées par une augmentation significative des prix du gaz et du pétrole. Cette augmentation a donné naissance à d'importantes contestations de la part du public. Le gouvernement a alors suggéré plusieurs mesures pour répondre aux demandes des électeurs. Basés sur un échantillon de 29 entreprises de raffinerie pétrolière et de 166 entreprises de pétrole brut et gazières, leurs résultats montrent que seules les grandes entreprises de raffinerie pétrolière ont ajusté les résultats à la baisse durant le trimestre qui a suivi les ouragans. Ainsi, seules les entreprises les plus vulnérables à l'apparition de coûts politiques ajustent les résultats à la baisse dans ce contexte.

Conclusion de la section 2

L'objectif de cette section était d'effectuer, dans un premier temps, une revue de la littérature des études portant sur la gestion des résultats dans le contexte des réductions d'effectifs. Celle-ci a permis de mettre en évidence que les travaux portant sur cette thématique de recherche sont peu nombreux. Ce constat nous a conduit, dans un second temps, à étendre la revue de la littérature aux études qui se sont intéressées à la gestion des résultats dans des contextes voisins à celui des réductions d'effectifs afin de mieux appréhender le comportement des dirigeants.

La cadre théorique de la TPC prédit que les dirigeants devraient ajuster les résultats à la baisse dans le but de minimiser le risque d'apparition de coûts politiques. Or, les résultats obtenus dans le contexte des réductions d'effectifs ou dans des contextes voisins apparaissent mitigés. Certaines études valident cette hypothèse (De Angelo et De Angelo 1991 ; Byard et al. 2007 ; Mora et Sabater 2008 ; Ramanna et Roychowdhury 2010) alors que d'autres ne la valident pas (Liberty et Zimmerman 1986 ; Mautz et Richardson 1992 ; Labelle et Thibault 1998 ; Hall et al. 2005).

Le cadre conceptuel élaboré (section 1) ainsi que cette revue de la littérature permettent de guider la formulation des hypothèses de recherche dans la troisième section.

SECTION 3. FORMULATION DES HYPOTHESES DE RECHERCHE

L'objectif de cette section est de formuler les hypothèses de recherche associées aux questions posées dans cette thèse : les dirigeants gèrent-ils les résultats comptables avant d'annoncer une réduction d'effectifs ? Si oui, quels sont les facteurs explicatifs de ce choix ? Et, enfin, la gestion des résultats est-elle associée à des stratégies de diffusion spécifiques adoptées par les dirigeants au moment de l'annonce de l'opération ?

Aussi, trois catégories d'hypothèses de recherche sont formulées. La première est composée d'une seule hypothèse relative au comportement de gestion des résultats des dirigeants (1.). La deuxième porte sur les facteurs explicatifs de cette gestion des résultats (2.). Enfin, la troisième catégorie d'hypothèse vise à prédire l'existence d'une relation entre le niveau de gestion des résultats et les stratégies de diffusion adoptées par les dirigeants (3.). Cette dernière catégorie d'hypothèses s'inscrit dans le prolongement des études qui adoptent une approche globale pour examiner les choix comptables des dirigeants. Ces derniers intègrent ainsi tant la gestion des résultats que les stratégies de diffusion d'informations qualitatives.

1. Hypothèse sur l'existence d'une gestion des résultats lors des réductions d'effectifs

D'après le cadre théorique mobilisé et la littérature académique antérieure, les dirigeants devraient être incités à ajuster les résultats à la baisse avant l'annonce d'une réduction d'effectifs. Cette hypothèse est justifiée par le fait qu'en situation d'asymétrie informationnelle, les dirigeants sont incités à présenter des résultats comptables minimisés en raison du risque accru de survenance de coûts politiques. Leur objectif serait ainsi de convaincre les parties prenantes sociales et le public du « *caractère incontournable et inévitable de la décision prise* » (Beaujolin-Bellet et al. 2006, p. 72).

Les études antérieures qui testent l'hypothèse de gestion des résultats à la baisse dans le contexte des licenciements (Hall et al. 2005) et dans les contextes voisins des renégociations salariales (Liberty et Zimmerman 1986 ; De Angelo et De Angelo 1991 ; Mautz et Richardson 1992 ; Mora et Sabater 2008) ou des catastrophes environnementales (Labelle et Thibault 1998 ; Patten et Trompeter 2003 ; Byard et al. 2007) obtiennent des résultats mitigés. Ces études, essentiellement américaines, ne permettent pas de mettre clairement en évidence l'existence d'une telle gestion des résultats lors de ces événements. En revanche, dans le

contexte espagnol, Mora et Sabater (2008) valident l'hypothèse de gestion des résultats à la baisse durant la période qui précède des renégociations avec les parties prenantes sociales.

Ces résultats conduisent à souligner les spécificités des pays d'Europe continentale, et plus spécifiquement du contexte français. En effet, ces contextes présentent des rapports de force entre dirigeants et parties prenantes sociales plus prononcés que dans les pays anglo-saxons, ce qui peut entraîner une incitation plus forte à gérer les résultats. Par exemple, dans les pays d'Europe continentale, les négociations / contestations opposent généralement les dirigeants à des parties prenantes sociales organisées de manière collective et agissant tant au plan national qu'au niveau des branches d'activités ou des entreprises. Les pressions exercées par le législateur y sont également plus importantes dans la mesure où ces pays disposent historiquement d'un droit du travail plus protecteur des intérêts des salariés. Ball et al. (2000) puis Othman et Zeghal (2006) considèrent ainsi que les pays d'Europe continentale s'inscrivent dans une logique partenariale où les bénéfices sont davantage répartis entre l'ensemble des parties prenantes. Dans ce sens, Harris et al. (1994) montrent que les entreprises allemandes qui ont un fort taux de syndicalisation hésitent à publier des résultats comptables forts par crainte de revendications de la part des parties prenantes sociales sur la répartition des bénéfices. De même, Garcia Lara et al. (2005) notent que les entreprises européennes ajustent davantage les résultats à la baisse que les autres pays, et ce notamment en réponse à la forte pression exercée par les parties prenantes sociales.

Conformément à l'hypothèse des coûts politiques et à la littérature académique, l'existence d'une gestion à la baisse des résultats est donc supposée avant l'annonce d'une réduction d'effectifs. La première hypothèse est formulée comme suit :

Hypothèse 1 : « Les dirigeants ajustent les résultats à la baisse avant l'annonce d'une réduction d'effectifs ».

Plusieurs facteurs peuvent accroître ou au contraire diminuer l'incitation des dirigeants à gérer les résultats à la baisse avant l'annonce d'une réduction d'effectifs.

2. Hypothèses relatives aux facteurs explicatifs de la gestion des résultats

Le cadre théorique mobilisé ainsi que la revue de la littérature permettent de distinguer trois catégories de facteurs susceptibles d'expliquer le comportement de gestion des résultats des

dirigeants avant l'annonce d'une réduction d'effectifs. La première catégorie est issue de la littérature sur les réductions d'effectifs et regroupe des facteurs spécifiques à ce contexte (2.1.). La deuxième catégorie découle de l'hypothèse des coûts politiques et inclut des facteurs liés à la visibilité des entreprises (2.2.). Enfin, la dernière catégorie de facteurs se focalise sur les mécanismes de gouvernance sociale. Ces mécanismes ont été mis en évidence lors de la conceptualisation de la relation d'agence entre les dirigeants et les salariés (2.3.). Enfin, des variables de contrôle sont également intégrées au modèle (2.4.).

2.1. Hypothèses sur les facteurs spécifiques au contexte des réductions d'effectifs

Trois facteurs spécifiques au contexte des réductions d'effectifs sont révélés par la littérature académique : la taille de l'opération (2.1.1.), sa nature proactive ou réactive (2.1.2.) et ses modalités d'exécution (2.1.3.).

2.1.1. La taille de la réduction d'effectifs

Les études sur le thème de la réaction des marchés à l'annonce d'une réduction d'effectifs considèrent la taille de l'opération comme un facteur susceptible d'influencer cette réaction (Worrell et al. 1991 ; Urssel et Armstrong-Stassen 1995 ; Lee 1997 ; Elayan et al. 1998 ; Hubler et al. 2004 ; Pouder et al. 2004 ; Nixon et al. 2004 ; Hillier et al. 2007). En effet, l'annonce d'une petite ou d'une grande réduction d'effectifs envoyant des signaux différents au marché, la réaction des investisseurs serait alors modifiée.

La taille de la réduction d'effectifs peut également amener les dirigeants à adopter des comportements comptables différents. Les réductions d'effectifs de grande taille génèrent, en effet, des coûts additionnels plus importants que les petites opérations (Lee 1997), et ce pour quatre principales raisons. Tout d'abord, d'un point de vue légal, le montant alloué par l'entreprise aux indemnités de licenciements ou de départs est dépendant du nombre de salariés affectés par l'opération (Ursel et Armstrong-Stassen 1995).

Par ailleurs, le Code du travail impose aux entreprises de plus de cinquante salariés⁸⁷ qui envisagent de licencier au moins dix salariés sur une période d'un mois dans le cadre d'un licenciement pour motif économique (art L. 1233-61 du Code du travail) d'effectuer un PSE.

⁸⁷ Nous verrons dans le troisième chapitre dédié au développement de la partie méthodologique de la thèse que seule une entreprise de l'échantillon d'étude a un effectif inférieur à 50 salariés avant l'opération sur un total de 123.

La mise en œuvre de ce PSE peut s'avérer coûteuse du fait de sa procédure, souvent longue, et des négociations avec les parties prenantes sociales qui contraignent généralement l'entreprise à diminuer les conséquences défavorables de l'opération sur les salariés (Beaujolin-Bellet et al. 2006). A ce titre, Bruggeman (2005) note que certaines entreprises s'engagent dans des stratégies d'évitement des PSE en diminuant, par exemple, le nombre de salariés affectés par l'opération (en dessous du seuil de 10).

Outre ces aspects légaux, le risque d'apparition de coûts politiques est plus fort lorsque l'opération annoncée est de grande taille dans la mesure où le pouvoir des parties prenantes sociales peut être renforcé. En effet, le regroupement d'un nombre important de salariés et de leurs représentants pour faire bloc contre la direction peut contribuer à accroître les pressions exercées sur celle-ci au moment des négociations.

Enfin, au vu de l'ampleur significative de l'opération sur le plan social, l'annonce d'une grande réduction d'effectifs est susceptible d'accroître l'attrait des médias pour l'opération, ce qui renforce le risque de sanctions provenant du public et du législateur.

Les réductions d'effectifs de grande taille semblent donc davantage exposées à l'apparition de coûts politiques que les plus petites. D'après Watts et Zimmerman (1990), la décision de gérer les résultats résulte d'un arbitrage coûts-bénéfices. Dès lors, les dirigeants seraient incités à s'engager dans une telle stratégie lorsque les bénéfices attendus de celle-ci sont supérieurs aux coûts qu'elle est susceptible d'engendrer. Les opérations de grande (petite) taille étant susceptibles de générer un plus (moins) grand risque d'apparition de coûts politiques, les bénéfices attendus d'une gestion des résultats sont forts (faibles). L'incitation des dirigeants à ajuster les résultats à la baisse devrait donc être plus (moins) forte dans le cadre des réductions d'effectifs de grande (petite) taille. L'hypothèse 2 est donc formulée comme suit :

Hypothèse 2 : « Plus la taille de l'opération est grande (en proportion de l'effectif total), plus les dirigeants ajustent les résultats à la baisse avant l'annonce d'une réduction d'effectifs ».

2.1.2. La nature proactive ou réactive de la réduction d'effectifs

Dans le contexte spécifique des réductions d'effectifs, la nature proactive ou réactive de l'opération envisagée est susceptible de modifier le comportement comptable des dirigeants. Dans le cadre des opérations proactives, les réductions d'effectifs visent à renforcer les

performances de l'entreprise, et *in fine*, la richesse actionnariale (ex. Abraham 2004 ; Sheaffer et al. 2009). Ces opérations ne semblant pas justifiées par des difficultés financières apparentes, les parties prenantes sociales et l'opinion publique peuvent les percevoir comme étant injustifiées (Love et Kraatz 2009). Le risque d'apparition de coûts politiques est donc accru, et ce pour plusieurs raisons.

Premièrement, l'annonce d'une opération proactive est révélatrice des conflits d'intérêts entre dirigeants et salariés. Elle résulte d'un choix opéré par les premiers de diminuer les ressources allouées aux seconds pour accroître la création de valeur de l'entreprise ainsi que la richesse des actionnaires (Kuhn et Moulin 2012). A ce titre, Hillier et al. (2007) notent que la décision de réduire les effectifs peut être considérée comme la conséquence de la réduction des coûts d'agence entre dirigeants et actionnaires dans la mesure où les premiers agissent dans le but d'accroître la richesse des seconds. Aussi, les parties prenantes sociales, percevant le risque de transferts de richesse émanant de l'opération (Sentis 1998), peuvent accroître leurs revendications financières dans le but de limiter ces transferts de richesse. Ceci est renforcé lorsque l'entreprise présente de bonnes performances (Watts et Zimmerman 1978 ; Liberty et Zimmerman 1986 ; De Angelo et De Angelo 1991).

Deuxièmement, le mécontentement du public est susceptible d'être plus fort à l'annonce d'une réduction d'effectifs proactive puisque l'opération peut paraître injustifiée au regard de la santé financière de l'entreprise. Ceci renforce la probabilité de « *divorce* » entre le public et l'entreprise (Noël, 2004, p. 10) et le risque d'intervention du législateur. Les coûts politiques associés à ces opérations peuvent donc être élevés.

Dans le cadre des opérations réactives, le déclin des performances subi par les entreprises peut contribuer à justifier l'opération aux yeux des parties prenantes sociales et du public. En effet, plusieurs études suggèrent que l'annonce de telles opérations serait moins négativement perçue par les salariés et par l'opinion publique que celle d'opérations proactives (ex. Love et Nhora 2009). Ceci limiterait ainsi le risque de survenance de coûts politiques et donc les incitations des dirigeants à gérer les résultats à la baisse (Liberty et Zimmerman 1986). Pour autant, la littérature académique met en évidence d'autres raisons susceptibles de motiver les dirigeants d'entreprises en difficulté ou en déclin à gérer les résultats (De Angelo et al. 1994 ; Djama 2002 ; Jaggi et Lee 2002 ; Saleh et Ahmed 2005).

De Angelo et al. (1994) montrent que les entreprises qui ont subi plusieurs pertes comptables ajustent les résultats à la baisse l'année durant laquelle ils réduisent le montant des dividendes versés aux actionnaires. L'adoption de cette stratégie viserait à accentuer les difficultés de

l'entreprise dans le but de bénéficier de renégociations contractuelles avantageuses avec les banquiers, les salariés etc. Notamment, les auteurs soulignent qu'une gestion des résultats à la baisse augmenterait le pouvoir de négociation des dirigeants face aux parties prenantes sociales, ce qui leur permettrait d'obtenir des concessions importantes de la part des salariés. La gestion des résultats à la baisse permettrait également d'obtenir une révision des contrats d'endettement plus avantageuse pour l'entreprise. Dans cette perspective, Saleh et Ahmed (2005) montrent que les dirigeants d'entreprises en difficulté ajustent les résultats à la baisse en période de renégociation des contrats d'endettement.

Au contraire, les dirigeants peuvent adopter une gestion des résultats à la hausse afin de dissimuler les difficultés (Saboly 2001). L'objectif serait de donner une image favorable des performances de l'entreprise. Les résultats obtenus par Djama (2002), dans le contexte français, vont dans ce sens.

Jaggy et Lee (2002) précisent ces résultats en mentionnant que le choix des dirigeants pour un ajustement à la hausse ou à la baisse des résultats comptables est dépendant du degré de difficulté des entreprises. Aussi, leurs résultats révèlent que lorsque les dirigeants considèrent les difficultés comme passagères, ils gèrent les résultats à la hausse dans le but de convaincre les créanciers que la violation des clauses contractuelles d'endettement est passagère et ne reflète pas la réalité économique de l'entreprise. En revanche, lorsque les difficultés sont durables, les dirigeants ajustent les résultats à la baisse pour renforcer les faibles performances de l'entreprise et obtenir ainsi des conditions contractuelles plus avantageuses.

En résumé, les incitations à gérer les résultats à la baisse dans le cadre d'opérations proactives semblent particulièrement fortes. Cette stratégie viserait à diminuer le pouvoir de négociation des parties prenantes sociales et à éviter le mécontentement de l'opinion publique. Dans le cadre des opérations réactives, les motivations des dirigeants à l'adoption d'un tel comportement apparaissent moins évidentes. En outre, l'annonce d'une réduction d'effectifs réactive ne signifie pas forcément que l'entreprise se situe dans un état de difficulté durable. En effet, l'étude de Chen et al. (2001) montre que les entreprises qui annoncent des réductions d'effectifs se trouvent plus souvent dans une situation de déclin des performances que dans une situation de difficulté financière profonde. La gestion à la baisse des résultats devrait donc être plus forte dans le cadre des opérations proactives que lors d'opérations réactives. L'hypothèse est formulée comme suit :

Hypothèse 3 : « Lorsque la réduction d’effectifs est proactive, la gestion des résultats à la baisse avant l’annonce de l’opération est plus forte que lors d’une opération réactive ».

2.1.3. Les modalités de mise en œuvre de la réduction d’effectifs

Les dirigeants peuvent utiliser plusieurs modalités pour réduire les effectifs. Celles-ci sont plus ou moins contraignantes pour les salariés et plus ou moins coûteuses pour l’entreprise. A l’instar de Greenhalgh et al. (1988), trois grandes catégories de réductions d’effectifs peuvent être distinguées. La première consiste à ne pas remplacer les départs naturels qui sont, notamment, liés aux fins de contrats à durée déterminée, aux fins de missions d’intérim, aux démissions, aux départs en retraite, aux décès, etc. Cette modalité est la moins contraignante pour les salariés dans la mesure où elle n’implique pas une rupture prématurée du contrat de travail due à la seule volonté de la direction. Elle est également la moins coûteuse pour l’entreprise car elle ne nécessite pas la mise en œuvre de procédures lourdes (procédure de licenciements, PSE, etc.) et minimise le risque de contestation de la part des parties prenantes sociales et de l’opinion publique. D’après Greenhalgh et al. (1998), l’inconvénient de cette modalité est que la réduction d’effectifs s’effectue lentement, au fur et à mesure des départs naturels. L’opération s’inscrit ainsi dans le long terme. Cette modalité est difficilement mobilisable lorsque l’objectif est de réduire la masse salariale à court terme.

La deuxième modalité consiste à susciter le départ des salariés via des mesures basées sur le volontariat. Dans ce cadre, les dirigeants mettent en œuvre des incitations au départ, telles que des mises en retraite anticipées ou le versement de primes intéressantes aux salariés qui acceptent de quitter l’entreprise. La mise en œuvre de ces réductions d’effectifs est plus coûteuse pour l’entreprise que le non-remplacement des départs naturels dans la mesure où elle nécessite le recours à des mesures incitatives. En revanche, elle permet de minimiser le risque de crise sociale puisque ces mesures se fondent sur la volonté de trouver un accord qui convienne tant aux salariés qu’à la direction. Comme le note Bruggeman (2005), cette modalité est souvent utilisée par les entreprises qui souhaitent éviter la mise en œuvre d’un PSE. L’objectif est alors d’offrir aux salariés des conditions de départ idéales pour éviter l’affrontement avec les parties prenantes sociales.

Enfin, la troisième modalité consiste à licencier les salariés. Cette mesure est de loin la plus coûteuse car elle nécessite la mise en œuvre de procédures lourdes et est souvent source de

contestations. Les licenciements sont en effet imposés aux salariés, ce qui renforce le risque d'apparition de coûts politiques. Les dirigeants devraient donc être davantage incités à ajuster les résultats à la baisse lorsque les réductions d'effectifs sont réalisées par le biais de licenciements que lorsque l'opération est mise en œuvre par le biais de mesures volontaires ou naturelles. L'hypothèse est formulée comme suit :

Hypothèse 4 : « Lorsque la réduction d'effectifs est réalisée par le biais de licenciements, la gestion des résultats à la baisse avant l'annonce de l'opération est plus forte que lorsque la réduction d'effectifs est réalisée par le biais de mesures volontaires ou naturelles ».

2.2. Hypothèses relatives à la visibilité de l'entreprise

Du fait de leur forte visibilité, certaines entreprises sont plus exposées que d'autres aux pressions exercées par les parties prenantes sociales, par le public et par le législateur, à l'annonce d'une réduction d'effectifs. La littérature permet de souligner deux principaux facteurs susceptibles d'accroître la visibilité des entreprises : la taille (2.2.1.) et l'appartenance à un secteur d'activité sensible (2.2.2.).

2.2.1. La taille de l'entreprise

L'hypothèse initiale des coûts politiques formulée par Watts et Zimmerman (1978, 1986) repose sur le postulat que la visibilité de l'entreprise est proportionnelle à sa taille. Du fait de leur forte visibilité, les entreprises de grande taille attireraient davantage l'attention du public et seraient plus sujettes aux actions du gouvernement. A ce titre, Huang et Kung (2010) mentionnent que plus une entreprise est grande plus ses actions sont politiquement sensibles. Les grandes entreprises étant plus exposées à l'apparition de coûts politiques que les plus petites, leurs dirigeants seraient davantage incités à gérer les résultats à la baisse.

Dans le contexte spécifique des réductions d'effectifs, plusieurs éléments renforcent l'idée que le risque d'apparition de coûts politiques est plus fort (faible) dans les entreprises de grande (petite) taille. Premièrement, la présence de représentants des salariés et de syndicats est plus faible dans les entreprises de petite taille (Torrès 2003). A ce titre, Laroche (2004) indique que lors des renégociations salariales, les accords entre la direction et les parties prenantes sociales seraient plus facilement signés dans les petites entreprises dans la mesure

où les négociations s'éloigneraient généralement des procédures légales et seraient effectuées par les salariés eux-mêmes. Le rapport de force serait ainsi favorable à la direction.

Dans le contexte des réductions d'effectifs, l'existence d'un rapport de force déséquilibré entre dirigeants et parties prenantes sociales augmenterait le pouvoir de négociation des premiers face aux secondes et réduirait ainsi le risque d'apparition de coûts politiques. Au contraire, dans les grandes entreprises, la présence de représentants des salariés (CE, délégués syndicaux etc.), requise par le droit du travail, tendrait à rééquilibrer ce rapport de force. Cette organisation collective du travail étant susceptible d'accroître la survenance de revendication et de contestation de la part des parties prenantes sociales, le risque d'apparition de coûts politiques serait renforcé.

Deuxièmement, plusieurs études indiquent que la taille de l'entreprise est positivement corrélée à sa visibilité médiatique (ex. Love et Nhoria 2005 ; Goins et Gruca 2008). Or, comme noté par Brown et Deegan (1998), plus un sujet est visible dans les médias, plus celui-ci a de l'importance pour l'opinion publique. Ainsi, les sanctions infligées à l'annonce d'une réduction d'effectifs par l'opinion publique et/ou par le législateur sont susceptibles d'être renforcées dans les grandes entreprises.

L'incitation des dirigeants à ajuster les résultats à la baisse devait donc être plus forte dans les grandes que dans les petites entreprises. Ceci nous amène à formuler l'hypothèse suivante :

Hypothèse 5 : « Plus l'entreprise est grande, plus les dirigeants ajustent les résultats à la baisse avant l'annonce d'une réduction d'effectifs ».

2.2.2. L'appartenance à un secteur sensible

De nombreux travaux académiques considèrent le secteur d'activité comme un facteur susceptible d'accroître les pressions sociales et politiques exercées sur l'entreprise (ex. Patten 1991 ; Adams et al. 1998 ; Patten 2002 ; Brammer et Millington 2005 ; Cho et al. 2006 ; Byard et al. 2007 ; Aerts et al. 2008 ; Reverte 2009 ; Yip et al. 2011 ; Hong et Kostovetsky 2012). Ces études s'inscrivent majoritairement dans le champ de la comptabilité sociétale et postulent que les entreprises qui appartiennent à un secteur d'activité sensible sont davantage exposées aux questions sociétales et éthiques et *in fine* aux pressions exercées par les régulateurs, les parties prenantes, etc. (Cho 2009). Ces entreprises diffuseraient donc davantage d'informations sociétales que les autres entreprises (ex. Patten 1991 ; Adams et al.

1998 ; Richardson et Welker 2001 ; Reverte 2009) et adopteraient également un comportement de gestion à la baisse des résultats (Byard et al. 1997 ; Yip et al. 2011).

Pour Brammer et Millington (2005), les secteurs socialement sensibles génèrent des externalités sociales fortes en matière de santé ou de criminalité, ils sont sujets à des régimes réglementaires spécifiques (tabac) et subissent des pressions de la part de groupes ou organisations qui militent pour des questions éthiques (armement, extraction de ressources). Dès lors, sont particulièrement exposées les entreprises militaires ou d'armement, les entreprises de construction et les entreprises d'extraction de ressources naturelles ou encore les entreprises du secteur de la santé.

Dans le contexte français, deux arguments peuvent en outre justifier la prise en compte de ces secteurs d'activité. Le premier est que les entreprises appartenant à ces secteurs sont stratégiques d'un point de vue politique. Dès lors, l'immixtion du politique ainsi que la réaction de l'opinion publique sont susceptibles d'être plus fortes. En outre, ces entreprises étant sensibles sur le plan environnemental, elles sont très suivies par les ONG et par les associations environnementales. Ceci renforce le risque de médiatisation des annonces de réductions d'effectifs réalisées par ces entreprises.

Dès lors, l'appartenance de l'entreprise à un secteur d'activité sensible augmentant le risque d'apparition de coûts politiques, les dirigeants seraient plus incités à gérer les résultats à la baisse que dans d'autres secteurs d'activité. L'hypothèse est formulée comme suit :

Hypothèse 6 : « Lorsque l'entreprise appartient à un secteur d'activité sensible, la gestion des résultats à la baisse avant l'annonce d'une réduction d'effectifs est plus forte que lorsqu'elle appartient à un autre secteur d'activité ».

Si certains facteurs spécifiques au contexte des réductions d'effectifs et à la visibilité de l'entreprise peuvent accroître l'incitation des dirigeants à gérer les résultats à la baisse, d'autres, au contraire, sont susceptibles de restreindre cette incitation. Il s'agit, plus spécifiquement, des facteurs de gouvernance sociale mis en œuvre pour limiter les coûts d'agence associés à la relation entre les dirigeants et les salariés.

2.3. Hypothèses relatives aux facteurs de gouvernance sociale

Comme nous l'avons schématisé dans la figure 8 (p. 91), la relation dirigeants-salariés est complexe et peut être envisagée sous deux formes. Dans la première, le dirigeant recrute le salarié, en tant qu'agent, pour effectuer un travail au nom de l'entreprise. Dans ce cas, des mécanismes de gouvernance peuvent être mis en œuvre par le dirigeant pour s'assurer que le salarié n'adopte pas un comportement contraire aux intérêts de l'entreprise (indexation d'une partie du salaire sur les performances, procédure de contrôle, actionnariat salarié, etc.). Dans la seconde forme, le salarié loue son capital humain à l'entreprise gérée par le dirigeant qui endosse le rôle d'agent. Dans ce cas, des mécanismes de gouvernance (administrateurs salariés, syndicats, expert-comptable CE, actionnariat salarié, etc.) peuvent être mis en place par les salariés, aidés par le droit du travail, pour éviter que les richesses issues de leur capital humain soient reversées de manière abusive aux actionnaires. Loin de s'exclure mutuellement, ces deux formes cohabitent et contribuent à la complexité de la relation entre dirigeants et salariés.

Dans cette thèse, trois facteurs de gouvernance sociale sont étudiés : la présence des salariés au sein des conseils de direction (2.3.1.), le recours à l'actionnariat salarié (2.3.2.) et l'intervention d'un expert-comptable mandaté par le CE pour analyser et interpréter les comptes de l'entreprise (2.3.3.). Ces trois mécanismes permettent aux salariés de contrôler l'action des dirigeants (2^{ème} forme de la relation). L'actionnariat salarié constitue également un mécanisme d'incitation qui doit permettre l'alignement des intérêts des salariés sur ceux des dirigeants (1^{ère} forme de la relation).

2.3.1. La présence de salariés au sein des instances de direction

La présence de représentants élus par les salariés au sein du conseil d'administration ou de surveillance n'était pas obligatoire en France avant l'adoption de la LSE le 14 juin 2013⁸⁸. Avant cette loi, le code de commerce (art. L225-27 et L225-79) stipulait que les statuts pouvaient prévoir la présence d'administrateurs élus par le personnel de l'entreprise mais ce nombre ne pouvait être supérieur à quatre (à cinq dans les entreprises dont les actions

⁸⁸ La LSE a rendu obligatoire la présence de salariés au sein des instances de direction dans les grandes entreprises. Désormais, les entreprises dont le siège social est situé en France et qui emploient au moins 5000 salariés permanents en France (ou 10000 salariés permanents dans le monde) doivent avoir au moins deux représentants des salariés au sein du conseil d'administration ou du conseil de surveillance lorsque l'entreprise comporte plus de douze administrateurs et un seul dans les autres cas.

sont admises aux négociations sur un marché réglementé), ni excéder le tiers du nombre des autres administrateurs.

Sur le plan académique, certaines études considèrent la présence de salariés élus au sein des conseils de direction comme un moyen susceptible de renforcer l'efficacité du système de gouvernance (Desbrières 2002) et donc de limiter le comportement opportuniste des dirigeants (Smith 1991). En effet, pour Smith (1991), les salariés siégeant au sein des organes de direction bénéficient de deux sources d'information : la première provenant des salariés, la seconde provenant de la direction. Cette forte détention d'informations limiterait les incitations des dirigeants à adopter un comportement opportuniste et *in fine* augmenterait l'efficacité de l'entreprise. Pour Poulain-Rhem (2007), l'implication des salariés dans les instances de direction des entreprises contribuerait en outre à protéger leur capital humain.

L'étude de Fauver and Fuerst (2006), réalisée dans le contexte allemand, valide ces présomptions théoriques en montrant que la présence de salariés au sein des conseils de direction augmente le contrôle effectué sur les actions des dirigeants et, à ce titre, accroît la valeur de l'entreprise. Ces résultats amènent les auteurs à conclure que les salariés-administrateurs constituent un mécanisme de gouvernance efficace.

Or, Desbrières (2002) note également que la présence d'administrateurs salariés au sein des conseils de direction pourrait inciter les dirigeants à retirer certaines décisions sensibles des prérogatives du conseil, ce qui tendrait à diminuer l'efficacité du mécanisme de gouvernance. Plus récemment et dans le contexte français, les études de Hollandts et Guedri (2008) et Guedri et Hollandts (2008) ne permettent pas de conclure que la présence de salariés au sein des conseils de direction a une influence sur les performances de l'entreprise. Leurs résultats n'apparaissent, en effet, pas significatifs.

En résumé, l'influence de la présence d'administrateurs salariés au sein des conseils de direction sur la gouvernance de l'entreprise n'est pas clairement établie dans la littérature académique. Pour autant, l'annonce d'une réduction d'effectifs impactant directement les salariés, nous supposons que l'attention portée par les salariés administrateurs sur la fiabilité des informations diffusées par les dirigeants pour justifier la réduction d'effectifs est susceptible d'être renforcée. Le risque de détection d'un comportement de gestion des résultats est donc accru.

Aussi, l'hypothèse prévoit que la présence d'administrateurs salariés au sein du conseil d'administration ou de surveillance diminue le comportement de gestion des résultats des dirigeants avant l'annonce d'une réduction d'effectifs. L'hypothèse est formulée comme suit :

Hypothèse 7 : « La présence d'administrateurs salariés au sein des instances de direction réduit la gestion des résultats à la baisse avant l'annonce d'une réduction d'effectifs ».

2.3.2. L'actionnariat salarié

L'actionnariat salarié se distingue des autres mécanismes de gouvernance sociale dans la mesure où deux rôles peuvent lui être assignés. D'une part, il peut se justifier par la volonté des dirigeants de motiver les salariés à suivre un objectif de maximisation des performances de l'entreprise (Desbrières 2002). Ainsi, plusieurs auteurs (ex. Long 1980 ; Desbrières 2002) estiment qu'il permet d'aligner les intérêts des salariés sur ceux des dirigeants et donc de diminuer les coûts d'agence associés à cette relation. D'autre part, il peut être utilisé par les parties prenantes sociales comme un moyen de contrôler l'action du dirigeant, ce qui contribuerait à renforcer l'efficacité de la gouvernance de l'entreprise. Ainsi, l'actionnariat salarié peut constituer à la fois un mécanisme d'incitation des salariés et un mécanisme de contrôle de l'action des dirigeants.

La question de l'influence de l'actionnariat salarié sur la gouvernance des entreprises a été soulevée par de nombreux auteurs (ex. Pugh et al. 1999 ; Desbrières 2002 ; Poulain-Rhem 2007 ; Gharbi et Lepers 2008 ; Hollandts et Guedri 2008 ; Garfatta 2010). En tant que mécanisme d'incitation, le recours à l'actionnariat salarié est supposé influencer positivement les performances de l'entreprise. Les résultats obtenus par Hollandts et Guedri (2008) confirment cette assertion. Guedri et Hollandts (2008) et Garfatta (2010) révèlent, quant à eux, l'existence d'une relation curvilinéaire entre actionnariat salarié et création de valeur. Pour Garfatta (2010), l'actionnariat salarié constituerait ainsi un mécanisme permettant d'aligner les intérêts des salariés sur ceux des dirigeants/actionnaires uniquement lorsque le taux de détention du capital par les salariés est faible. Les conflits d'intérêts seraient alors réduits, ce qui favoriserait la création de valeur. Au contraire, lorsque la part de détention du capital dépasse 3 %, les dirigeants utiliseraient l'actionnariat salarié à des fins d'enracinement, entraînant ainsi une diminution de la création de valeur. Enfin, les études de Trébucq (2002) et de Poulain-Rhem (2007) ne permettent pas de montrer que les entreprises qui recourent à l'actionnariat salarié créent plus de valeur que les autres.

En tant que mécanisme de contrôle, Desbrières (2002) indique que l'actionnariat salarié est susceptible de réduire le pouvoir discrétionnaire des dirigeants pour trois principales raisons.

Tout d'abord, les salariés-actionnaires possèdent un pouvoir décisionnel dépendant du nombre de droits de vote dont ils disposent. Ils peuvent alors influencer les décisions adoptées lors des assemblées générales. Même lorsqu'ils sont minoritaires, ils peuvent s'opposer aux décisions proposées par la direction en formant des coalitions avec les autres actionnaires. Ensuite, en ayant accès aux informations détenues tant par les salariés que par les actionnaires externes, ils possèdent un fort pouvoir informationnel susceptible d'accroître leur pouvoir disciplinaire. Enfin, les actionnaires salariés participent à l'élection des membres du conseil d'administration ou de surveillance. En effet, l'art. 225-23 du Code de commerce stipule que dans les entreprises dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé, lorsque le rapport présenté par le conseil d'administration établit que les actions détenues par les salariés représentent plus de 3 % du capital social de l'entreprise, un ou plusieurs administrateurs doivent être élus par l'assemblée générale des actionnaires. Ces administrateurs *« sont élus parmi les salariés actionnaires ou, le cas échéant, parmi les salariés membres du conseil de surveillance d'un fonds commun de placement d'entreprise détenant des actions de l'entreprise »*. Ainsi, au-delà de la représentation des salariés non actionnaires au sein des conseils de direction, des représentants des salariés actionnaires peuvent également être élus. Leur présence peut contribuer à limiter l'opportunisme du dirigeant.

Dans le contexte spécifique des réductions d'effectifs, lorsque l'actionnariat salarié constitue un mécanisme d'incitation, l'alignement potentiel des intérêts des salariés sur ceux de l'entreprise peut contribuer à réduire le risque de contestation sociale. Les dirigeants seraient donc moins incités à ajuster les résultats à la baisse. De même, lorsque l'actionnariat salarié constitue un mécanisme de contrôle, le pouvoir discrétionnaire des dirigeants étant limité, la gestion à la baisse des résultats serait plus faible. L'hypothèse suivante est donc formulée :

Hypothèse 8 : « La présence d'actionnaires salariés réduit la gestion des résultats à la baisse avant l'annonce d'une réduction d'effectifs ».

2.3.3. Le recours à un expert-comptable par le comité d'entreprise

Plusieurs auteurs soulignent le manque d'expertise des parties prenantes sociales pour analyser et comprendre les informations comptables diffusées par les dirigeants (Kuhn et Moulin 2012 ; Capron 2013). Pour Cristofalo (2009), un des moyens de remédier à cette

situation est que les membres du CE soient assistés d'un expert-comptable indépendant de l'entreprise pour les aider à interpréter les comptes de celle-ci. Ce droit est né de la loi du 16 mai 1946 qui marque un tournant sur le plan social en instaurant de nouvelles obligations pour les entreprises et en renforçant les droits des salariés. Cette loi autorise notamment le CE à se faire assister par un expert-comptable indépendant.

Par la suite, les lois Auroux du 28 octobre 1982 ont étendu la possibilité de recourir à un expert-comptable par les CEs pour tous « *les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise* ». Son intervention est autorisée pour examiner les comptes annuels et prévisionnels de l'entreprise, lorsque le licenciement pour motif économique d'au moins dix salariés est prévu par la direction et enfin pour examiner la réserve spéciale de participation. La loi du 1^{er} Mars 1984 a également ajouté la possibilité de faire appel à un expert-comptable dans le cadre du droit d'alerte des CEs⁸⁹.

Le recours à un expert-comptable par les CEs constitue une spécificité française susceptible de renforcer le pouvoir des parties prenantes sociales lors des négociations avec la direction. Pourtant, à notre connaissance, peu d'études s'y sont consacrées (Floquet 2006 ; Cristofalo 2009 ; Capron 2010). Pour Floquet (2006), l'expert-comptable du CE agirait directement sur la relation d'agence entre les dirigeants et les salariés et tendrait à donner une vision claire et objective de la situation économique et financière de l'entreprise. Pour l'auteur, il est considéré par les parties prenantes sociales comme un partenaire qui doit les aider à comprendre la situation de l'entreprise et à constituer un rapport de force efficace. Il permet ainsi de réduire l'asymétrie d'information entre les dirigeants et les parties prenantes sociales et constitue, à ce titre, un véritable mécanisme de gouvernance. Pour Cristofalo (2009), il constitue une réponse à l'affaiblissement du pouvoir syndical à l'intérieur des entreprises. Enfin, Capron (2010) ajoute que la forte syndicalisation des membres des CEs est susceptible de renforcer l'idée qui stipule que l'expert-comptable peut être assimilé à un défenseur des intérêts des salariés et à ce titre tendrait à limiter le comportement opportuniste des dirigeants.

Plus précisément, l'intervention d'un expert-comptable auprès des CEs peut être comparée au contrôle des comptes effectué par le commissaire aux comptes. En effet, dans les deux cas, un

⁸⁹ la LSE marque un nouveau tournant dans les missions accordées aux experts comptables des CEs. Les Cahiers Lamy du CE datés de juillet 2013 (n°128) proposent une revue complète des évolutions apportées par cette loi aux missions des experts-comptables des CEs dans un article intitulé « Les nouvelles missions de l'expert-comptable du comité d'entreprise introduites par la loi sur la sécurisation de l'emploi » écrit par K. Bangoura et T. Saada.

examen des comptes de l'entreprise est requis pour assurer la fiabilité de l'information comptable. Seuls les destinataires de l'information et le caractère obligatoire du CAC diffèrent. La littérature sur l'audit légal des comptes souligne que plus un cabinet d'audit est grand plus la qualité de sa vérification est importante. En effet, les grands cabinets bénéficieraient d'une capacité technologique et technique qui leur permettrait une vérification de meilleure qualité des comptes de l'entreprise. En outre, la visibilité de ces cabinets les rendrait plus vulnérables à une perte de réputation, ce qui renforcerait leur contrôle et donc le risque de détection d'une éventuelle gestion des résultats (ex. De Angelo 1981 ; Becker et al. 1998 ; Caramanis and Lennox 2008). La littérature postule ainsi que lorsque les comptes sont audités par un *Big 4*, les incitations à gérer les résultats sont plus faibles qu'en présence d'autres auditeurs.

Par transposition, dans le cas spécifique des cabinets d'expertise comptable intervenant auprès des CEs, Secafi et Syndex sont les deux plus importants (Cristofalo 2009). Ainsi, l'hypothèse prédit que lorsque le CE recourt à un expert-comptable des cabinets Secafi ou Syndex pour analyser les comptes de l'entreprise, les dirigeants sont moins incités à ajuster les résultats à la baisse.

Hypothèse 9 : « Lorsque le comité d'entreprise mandate les cabinets Secafi ou Syndex pour se faire assister, les dirigeants ajustent moins les résultats à la baisse avant l'annonce d'une réduction d'effectifs que lorsque d'autres cabinets sont mandatés ».

2.4. Variables de contrôle

En sus des facteurs présentés ci-dessus, six variables de contrôle sont intégrées dans le modèle explicatif de la gestion des résultats en raison de leur influence soulignée par la littérature académique : l'intéressement des dirigeants (2.4.1.), le niveau d'endettement de l'entreprise (2.4.2.), son niveau de trésorerie (2.4.3.), l'année étudiée (2.4.4.) ainsi que le niveau de croissance et de performance de l'entreprise (2.4.5.).

2.4.1. La rémunération des dirigeants

Pour Watts et Zimmerman (1978, 1986), l'existence d'un système de rémunération lié à un contrat d'intéressement basé sur les performances de l'entreprise inciterait les dirigeants à

effectuer des choix comptables qui visent à maximiser les résultats, et ce dans le but d'accroître leur richesse. Plusieurs études ont validé cette hypothèse (ex. Badertscher 2011 ; Alissa et al. 2013). Notre étude s'inscrivant dans le cadre de la TPC, cette variable est intégrée dans le modèle explicatif de la gestion des résultats. Ainsi, lorsqu'une partie de la rémunération des dirigeants est calculée sur les performances de l'entreprise, ces derniers devraient être moins incités à ajuster les résultats à la baisse.

2.4.2. L'endettement de l'entreprise

D'après Watts et Zimmerman (1978, 1986), plus les entreprises sont endettées, plus les dirigeants sont incités à adopter des choix comptables qui augmentent les bénéfices de l'exercice. L'objectif de ce comportement est d'éviter d'enfreindre les clauses restrictives incluses dans les contrats d'endettement et de réduire les coûts de financements. Les résultats relatifs à cette hypothèse apparaissent mitigés (Dichev et Skinner 2002). Elle est tantôt confirmée (Defond et Jiambalvo 1994 ; Sweeney 1994) tantôt infirmée par les études (De Angelo et al. 1994 ; Jaggi et Lee 2002 ; Saleh et Ahmed 2005).

Dans des contextes sociaux spécifiques, l'hypothèse de l'endettement est renforcée par le fait que les dirigeants peuvent utiliser le niveau d'endettement de l'entreprise pour diminuer le pouvoir de négociation des parties prenantes sociales (Bronars et Deere 1991 ; Cavanaugh et Garen 1997 ; Matsa 2010 ; Myers et Saretto 2010). Ainsi, pour Bronars et Deere (1991), lorsque les parties prenantes sociales disposent d'un fort pouvoir de négociation, les dirigeants sont incités à maintenir un haut niveau d'endettement afin de réduire la part des résultats attribués aux salariés et de préserver ainsi la richesse allouée aux actionnaires. Un haut niveau d'endettement constituerait, en effet, un moyen indirect de notifier aux salariés qu'une partie des bénéfices réalisés est destinée au remboursement des créances, réduisant de fait les possibilités de revendications salariales. Ces résultats ont par la suite été confirmés par plusieurs études (Cavanaugh et Garen 1997 ; Matsa 2010 ; Myers et Saretto 2010).

Dans le contexte spécifique des réductions d'effectifs, la présentation d'un niveau d'endettement élevé tendrait à réduire le risque d'apparition de coûts politiques. L'utilité d'une gestion à la baisse des résultats serait ainsi limitée. Le niveau d'endettement de l'entreprise devrait donc être corrélé positivement à la gestion des résultats (plus l'endettement est élevé, moins les dirigeants ajustent les résultats à la baisse).

2.4.3. Le niveau de trésorerie de l'entreprise

De manière générale, la littérature académique souligne qu'il existe une relation négative entre le niveau des flux de trésorerie de l'entreprise et la gestion des résultats (ex. Dechow et al. 1998). Dans des contextes sociaux spécifiques, Klasa et al. (2009) soulignent que la présentation de flux de trésorerie élevés augmenterait le risque de revendications salariales de la part des parties prenantes sociales. Les dirigeants seraient donc incités à minimiser ces flux de trésorerie lorsque le pouvoir des parties prenantes sociales est fort. Leurs analyses confirment cette hypothèse en montrant que plus l'entreprise a un taux de syndicalisation fort, plus les flux de trésorerie sont faibles.

Dans notre contexte, ceci amène à supposer que plus l'entreprise affiche des flux de trésorerie élevés plus les dirigeants devraient être incités à ajuster les résultats à la baisse pour minimiser le risque d'apparition de coûts politiques.

2.4.4. L'année

L'échantillon d'étude couvre la période de crise financière subie par les entreprises françaises durant ces dernières années. Dès lors, et conformément à la littérature académique, il apparaît nécessaire de contrôler l'influence potentielle de la situation économique du pays sur la gestion des résultats afin de s'assurer que celle-ci est bien le fait de la stratégie du dirigeant et non la conséquence des variations macro-économiques (Kim et Yi 2006 ; Ahmad-Zaluki et al. 2011 ; Badertscher 2011 ; Keusch et al. 2012).

Dans le contexte spécifique des réductions d'effectifs, ce facteur peut avoir une influence sur l'incitation des dirigeants à ajuster les résultats à la baisse. Plus précisément, l'annonce d'une réduction d'effectifs en période de récession économique peut apparaître plus justifiée que lorsque l'environnement macro-économique est bénéfique aux entreprises. Ainsi, le risque d'apparition de coûts politiques serait moins important en période de récession économique, ce qui diminuerait l'incitation des dirigeants à gérer les résultats à la baisse.

2.4.5. La croissance des entreprises et la rentabilité financière

Enfin, plusieurs études soulignent que les niveaux de croissance et de performance des entreprises sont associés positivement à la gestion des résultats (Geiger et North 2006 ;

Ashbaugh-Skaife et al. 2008 ; Hope et al. 2013). Ces deux variables sont donc intégrées dans le modèle explicatif de l'étude.

3. Hypothèses portant sur la relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion

A l'instar de plusieurs auteurs (ex. Beattie et Jones 2000 ; Casta 2000 ; Fields et al. 2001 ; Guillamon-Saorin et Garcia Osma 2010 ; Aerts et Cheng 2011 ; Garcia Osma et Guillamon-Saorin 2011), nous retenons une vision extensive de la définition des choix comptables des dirigeants. La dernière série d'hypothèses s'inscrit donc dans la volonté d'étendre la question des choix comptables, initialement appréhendés au regard de la gestion des résultats, aux stratégies de diffusion adoptées par les dirigeants. L'objectif est d'avoir une vision globale des choix comptables des dirigeants en s'interrogeant sur la relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion au moment de l'annonce de l'opération.

Après avoir effectué une synthèse des études qui s'intéressent à la relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion (3.1.), nous nous focalisons sur le contexte spécifique des réductions d'effectifs afin d'identifier les stratégies de diffusion mises en œuvre dans ce contexte (3.2.). Les hypothèses de recherche sont ensuite formulées (3.3.).

3.1. Relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion : une synthèse de la littérature

Plusieurs études ont interrogé la relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion (ex. Patten et Trompeter 2003 ; Hunton et al. 2006 ; Jo et Kim 2007 ; Francis et al. 2008 ; Guillamon-Saorin et Garcia Osma 2010 ; Yip et al. 2011). Les stratégies de diffusion peuvent être appréhendées par le biais de la quantité d'informations diffusées et/ou du contenu et de la présentation de ces informations. Dans ce dernier cas, les études s'inscrivent généralement dans le cadre de la gestion narrative des impressions. La relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion est dite « de substitution » lorsque les dirigeants utilisent soit la gestion des résultats soit les stratégies de diffusion pour atteindre leurs objectifs. Elle est au contraire considérée comme « complémentaire » lorsque les dirigeants utilisent ces deux outils de manière simultanée. Certaines de ces études obtiennent une relation de substitution entre la gestion des résultats et la quantité d'informations diffusées volontairement par les dirigeants (3.1.1.), d'autres, au contraire, mettent en évidence une relation de complémentarité entre gestion des résultats et gestion narrative des impressions (3.1.2.). Enfin, les études qui

s'inscrivent dans le cadre d'analyse de l'hypothèse des coûts politiques obtiennent des résultats mitigés (3.1.3.).

3.1.1. Gestion des résultats et diffusion volontaire d'informations : une relation de substitution

Ces études appréhendent la diffusion volontaire d'informations comme un moyen de réduire l'asymétrie d'information avec les parties prenantes.

Lapointe-Antunes et al. (2006) s'intéressent à l'existence d'une relation entre la diffusion volontaire d'informations par les entreprises suisses et le lissage des résultats. Leurs analyses révèlent tout d'abord que les entreprises suisses gèrent les résultats dans une perspective de lissage des comptes. Elles montrent en outre que ce comportement est atténué chez les entreprises qui diffusent un nombre important d'informations volontaires dans le rapport annuel.

Jo et Kim (2007) s'interrogent, quant à eux, sur l'existence d'une relation entre la gestion des résultats et le nombre de communiqués de presse diffusés par les entreprises américaines qui émettent de nouvelles actions. Basés sur un échantillon composé de 1431 opérations, leurs résultats montrent que plus les dirigeants émettent des communiqués, moins ils gèrent les résultats. Pour les auteurs, la diffusion d'informations augmenterait la transparence de l'entreprise vis-à-vis des investisseurs et plus généralement des parties prenantes. Cette transparence renforçant le risque de détection de la gestion des résultats, les dirigeants seraient donc moins incités à adopter un tel comportement.

De même, Francis et al. (2008) étudient la relation entre la qualité des résultats publiés et la diffusion volontaire d'informations par les dirigeants. Leurs résultats, obtenus sur un échantillon de 667 entreprises américaines, montrent une relation de substitution entre ces deux outils. En d'autres termes, moins les dirigeants gèrent les résultats, plus ils diffusent volontairement de l'information. Pour les auteurs, l'augmentation de la diffusion volontaire d'informations enverrait un signal sur la bonne qualité des résultats publiés.

Ces résultats sont également confirmés par l'étude de Guillamon-Saorin et Garcia Osma (2010) réalisée sur un échantillon de 253 entreprises espagnoles. Leur hypothèse prédit une association négative entre l'adoption d'un comportement de gestion des résultats et l'émission d'un communiqué de presse pour annoncer les résultats annuels de l'exercice. Les résultats obtenus permettent de valider cette hypothèse.

3.1.2. Gestion des résultats et gestion narrative des impressions : une relation de complémentarité

Plusieurs études montrent que la gestion des résultats et la gestion narrative des impressions sont utilisées de manière complémentaire par les dirigeants (Godfrey et al. 2003 ; Aerts et Cheng 2011 ; Guillamon-Saorin et Garcia Osma 2010 ; Garcia Osma et Guillamon-Saorin 2011)⁹⁰. Les études portant sur la gestion narrative des impressions se focalisent davantage sur la manière dont l'information est présentée et orientée que sur la quantité d'informations diffusées. Ces études considèrent la diffusion volontaire d'informations comme un moyen de renforcer la crédibilité des résultats gérés. Elle viserait ainsi à limiter le risque de détection de la gestion des résultats par les parties prenantes.

Godfrey et al. (2003) s'intéressent à la relation entre le niveau de gestion des résultats et la présentation des informations dans des graphes autour d'un changement de dirigeants. Les auteurs se basent sur les études qui constatent une gestion des résultats à la baisse l'année du changement de dirigeant suivie par une gestion des résultats à la hausse (ex. Pourciau 1993). Pour eux, au-delà de la gestion des résultats, les dirigeants peuvent gérer les impressions des parties prenantes à travers la présentation des informations diffusées sur les graphes. Ils étudient trois variables : la gestion des résultats, le critère de sélection de l'utilisation d'un graphe (si la décision d'utiliser un graphe est dépendante des performances de l'entreprise) et la distorsion dans la représentation graphique d'un indicateur (représentation graphique non proportionnelle). Leurs résultats, basés sur un échantillon de 63 entreprises australiennes cotées, révèlent que les entreprises qui ajustent les résultats à la baisse (hausse) l'année du changement de dirigeant (l'année qui suit le changement de dirigeant) présentent également davantage de graphes défavorables (favorables) que les entreprises qui ne gèrent pas les résultats.

Plus récemment, Aerts et Cheng (2011) s'intéressent à la relation entre gestion des résultats et gestion narrative des impressions dans le prospectus d'introduction en bourse des entreprises chinoises. La gestion narrative des impressions est appréhendée par le biais des attributions

⁹⁰ Dans une autre perspective, plusieurs études soulignent l'existence d'une relation positive (complémentaire) entre la gestion des résultats et la diffusion de prévisions sur résultats. Elles mettent en évidence que les dirigeants ajustent les résultats à la hausse pour atteindre les prévisions sur résultats qu'ils ont diffusées préalablement (Kasznik 1999 ; Dutta et Gigler 2002 ; Cormier et Martinez 2006). Dans ce cas, la gestion des résultats est davantage une conséquence de la diffusion volontaire d'informations qu'un élément de la politique comptable globale des dirigeants (Kasznik 1999) incluant simultanément une réflexion sur l'adoption d'un comportement de gestion des résultats et sur la diffusion volontaire d'informations. Ces études ne sont donc pas davantage développées dans cette partie.

causales⁹¹. La littérature académique en sciences de gestion s'inscrivant dans le cadre d'analyse des attributions causales (ex. Salancik and Meindl 1984 ; Staw et al. 1983 ; Aerts 1994, 2001 ; Clatworthy and Jones 2003 ; Aerts et Cheng 2011) révèle que les dirigeants ont tendance à s'attribuer les bonnes nouvelles. Ils s'engagent alors dans une stratégie de gestion narrative des impressions dite offensive. Au contraire, les mauvaises nouvelles ont tendance à être attribuées à l'environnement externe ou, de manière plus générale, à des éléments indépendants de la volonté des dirigeants. On parle alors de gestion narrative des impressions défensive⁹² (Aerts et Cheng 2011). Dans une perspective opportuniste, les dirigeants ajustent les résultats dans le but d'augmenter l'asymétrie d'information avec les parties prenantes à des fins personnelles. Or, si ce comportement est détecté, la gestion des résultats peut engendrer une augmentation des coûts de réputation. L'adoption d'une gestion narrative des impressions, via les attributions causales, peut ainsi contribuer à renforcer la validité perçue des résultats diffusés et à minimiser le risque de détection d'un comportement de gestion des résultats. Leur échantillon est constitué de 104 entreprises chinoises nouvellement introduites en bourse. Les résultats révèlent que la gestion à la hausse (baisse) des résultats est associée à une forte utilisation d'attributions causales offensives (défensives).

Enfin, Guillamon-Saorin et Garcia Osma (2010) puis Garcia Osma et Guillamon-Saorin (2011) se distinguent des deux études précédentes dans la mesure où elles étudient la relation entre le niveau de gestion des résultats et un score global de gestion narrative des impressions élaboré par Brennan et al. (2009). Celui-ci tient compte à la fois des informations qualitatives et quantitatives diffusées par les dirigeants et intègre plusieurs techniques de gestion des impressions, telles que la manipulation thématique, la sélection des chiffres comptables, la manipulation visuelle et structurelle ou encore la comparaison des performances. Les analyses ont été réalisées sur un échantillon composé de 253 (Guillamon-Saorin et Garcia Osma 2010) et 243 (Garcia Osma et Guillamon-Saorin 2011) entreprises espagnoles cotées entre 2005 et 2006. Elles révèlent l'existence d'une relation positive entre le niveau de gestion des résultats

⁹¹ Les travaux initiaux sur les attributions causales s'inscrivent dans le champ de la psychologie sociale et peuvent être attribués à Heider (1958). L'auteur souligne l'importance des causes ou des explications données par les être humains aux événements qui construisent leur vie. Ces causes et explications donnent des significations à leurs expériences et construisent l'environnement dans lequel ils agissent. Comme formulé par Gosselin (1995, p. 154), les êtres humains font appel à deux types de cause pour comprendre les actions d'autrui et justifier les leurs : des causes liées à des « *facteurs internes, c'est-à-dire à des attributs personnels de l'individu comme la personnalité, les croyances, les intentions, les motivations, les attitudes, etc.* » ou des causes liées à des « *facteurs externes, à savoir des propriétés non pas de l'individu, mais de la situation à laquelle il est confronté, tels les institutions, les événements, les circonstances, les rôles, les tâches, le hasard, la chance, etc.* ».

⁹² Les termes de « défensif » et « offensif » ont été préférés à ceux de « réactif » et « proactif » pour évoquer les stratégies de diffusion adoptées par les dirigeants. Ce choix a été fait afin de distinguer les stratégies de diffusion de la nature économique et stratégique de l'opération (proactive ou réactive).

et l'adoption d'un comportement de gestion narrative des impressions. Ainsi, pour les auteurs, la gestion des résultats ainsi que la gestion narrative des impressions constituent deux composantes de la politique comptable des dirigeants utilisées conjointement pour manipuler la perception des parties prenantes.

3.1.3. Relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion dans une perspective de limitation des coûts politiques : des résultats mitigés

Dans une perspective de limitation de coûts politiques, les résultats obtenus par la littérature académique sur la relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion apparaissent mitigés.

Patten et Trompeter (2003) examinent si la gestion à la baisse des résultats durant la période qui a suivi l'accident de Bhopal en Inde en 1984 est associée au niveau de diffusion d'informations environnementales avant la catastrophe. Les conséquences désastreuses de cet accident sur le plan sociétal ont renforcé le risque d'apparition d'une nouvelle réglementation environnementale coûteuse pour les entreprises. Pour répondre à cette menace et minimiser le risque d'apparition de coûts politiques, les dirigeants ont donc pu être incités à ajuster les résultats à la baisse. Toutefois, pour les auteurs, les dirigeants qui avaient pour habitude de diffuser des informations environnementales avant l'incident peuvent penser que celles-ci suffisent à réduire le risque d'intervention du gouvernement en leur assurant une image positive auprès de l'opinion publique. Dès lors, ces dirigeants seraient moins incités à ajuster les résultats à la baisse que ceux qui ne diffusaient pas d'information environnementale avant l'accident. Les résultats obtenus sur un échantillon de 40 entreprises américaines appartenant au secteur de la chimie permettent de valider cette hypothèse. En d'autres termes, plus les dirigeants diffusaient de l'information environnementale avant l'incident, moins ils ajustent les résultats à la baisse après l'incident. Ces résultats mettent en évidence que les entreprises considèrent la diffusion d'informations comme un outil stratégique à part entière susceptible de réduire le risque d'apparition de coûts politiques au même titre que la gestion des résultats. Ces deux outils sont donc utilisés de manière substituable par les dirigeants.

Yip et al. (2011), quant à eux, considèrent que le caractère complémentaire ou substituable de l'utilisation de la gestion des résultats et de stratégies de diffusion spécifiques dépend du risque d'apparition de coûts politiques. Pour tester cette hypothèse, ils comparent la gestion des résultats à la baisse ainsi que le niveau de diffusion d'informations sociétales des

entreprises appartenant au secteur du pétrole et du gaz (30 entreprises) à celles appartenant à l'industrie de l'alimentation (80 entreprises). En ligne avec la littérature académique antérieure, ils considèrent que les premières sont davantage sujettes au risque d'apparition de coûts politiques que les secondes. Leurs résultats révèlent que la diffusion d'informations sociétales et la gestion à la baisse des résultats sont utilisées de manière complémentaire par les dirigeants d'entreprises appartenant au secteur du pétrole et du gaz. Au contraire, leurs résultats montrent que ces deux outils sont utilisés de manière substituable lorsque les entreprises appartiennent à l'industrie de l'alimentation. Aussi, lorsque le risque d'apparition de coûts politiques est fort (faible), les dirigeants semblent utiliser la diffusion volontaire d'informations et la gestion des résultats de manière complémentaire (substituable).

Enfin, les résultats obtenus par Sun et al. (2010), basés sur un échantillon de 245 entreprises cotées à la bourse de Londres entre 2006 et 2007, ne permettent pas de conclure à l'existence d'une relation significative entre le niveau de gestion des résultats et la diffusion d'informations environnementales. Les auteurs concluent que les dirigeants ne considèrent pas la diffusion d'informations environnementales comme un moyen de réduire les pressions susceptibles d'être exercées par le législateur et par le public.

3.2. Relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion : une application au cas des réductions d'effectifs

L'étude de la relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion nécessite au préalable de s'intéresser aux stratégies de diffusion adoptées par les dirigeants à l'annonce d'une réduction d'effectifs (3.2.1.). Les hypothèses de recherche sont ensuite formulées (3.2.2.).

3.2.1. Stratégies de diffusion et réductions d'effectifs

Les stratégies de diffusion étudiées dans le cadre de cette thèse portent sur l'acte de communiquer (3.2.1.a.), sur le type de communiqué de presse émis pour annoncer la réduction d'effectifs (3.2.1.b) ainsi que sur la nature des arguments invoqués par les dirigeants pour justifier la réduction d'effectifs (3.2.1.c.).

3.2.1.a. Réductions d'effectifs et émission d'un communiqué de presse d'annonce

Comme mentionné par De Villiers et Van Staden (2011), les informations diffusées volontairement dans le rapport annuel par les dirigeants sont généralement destinées aux actionnaires et visent à réduire l'asymétrie d'information. Au contraire, les informations volontaires diffusées dans des supports de communication moins formels (ex. communiqués de presse, sites internet, etc.) sont destinées à un public plus large et visent à réduire le risque d'apparition de coûts politiques. Dans cette perspective, les auteurs supposent que la diffusion d'informations environnementales en réponse à une crise environnementale est réalisée dans des supports annexes au rapport annuel dans l'optique de limiter le risque d'apparition de coûts politiques. Leurs résultats confirment cette hypothèse.

Les annonces de réductions d'effectifs sont comparables à l'avènement d'une crise environnementale dans la mesure où la cible des informations diffusées est large. En outre, le risque d'apparition de coûts politiques étant important, les dirigeants peuvent être incités à diffuser rapidement de l'information pour justifier leur décision et conserver la maîtrise de la communication autour de l'opération.

Dans le cadre de notre recherche, le choix a été fait de se focaliser sur les annonces de réductions d'effectifs réalisées par communiqués de presse, et ce pour plusieurs raisons. Tout d'abord, les communiqués permettent de véhiculer de l'information rapidement aux parties prenantes de l'entreprise (Guillamon-Saorin et al. 2012) et ainsi de réagir face à la survenance d'une crise ou à l'apparition de rumeurs. Leur utilisation peut donc s'avérer particulièrement utile dans le contexte des réductions d'effectifs. Ensuite, ils sont largement repris par les médias, ce qui permet d'une part de maîtriser une partie des informations diffusées par ces derniers et d'autre part de bénéficier d'une large audience (Maat 2007). Ils sont en outre facilement accessibles dans la mesure où ils sont généralement répertoriés sur les sites internet des entreprises (Guillamon-Saorin et al. 2012). Enfin, pour Aerts et Cormier (2009), les communiqués de presse peuvent être rédigés dans un langage plus expressif que le rapport annuel. Les dirigeants peuvent ainsi les utiliser dans le but de manipuler les impressions des parties prenantes au travers des informations diffusées (Bowen et al. 2005 ; Garcia Osma et Guillamon-Saorin 2011). L'annonce d'une réduction d'effectifs par communiqué de presse peut donc être considérée comme un outil susceptible d'être utilisé par les dirigeants pour réduire le risque d'apparition de coûts politiques.

3.2.1.b. Réductions d'effectifs et type de communiqué de presse émis

Pour plusieurs auteurs (Bowen et al. 2005 ; Brennan et al. 2009 ; Files et al. 2009), au-delà de l'acte de diffuser de l'information, la discrétion des dirigeants s'exerce également sur la manière dont cette information est mise en avant dans le document. Ainsi, Brennan et al. (2009) avancent que la place accordée à l'information dans le communiqué de presse peut constituer une stratégie d'emphase relevant de la gestion narrative des impressions. Cette stratégie consiste, notamment, à mettre en avant l'information à travers sa localisation dans le texte pour influencer la perception des parties prenantes ciblées. L'étude de Bowen et al. (2005) montre, à ce titre, que les stratégies d'emphase utilisées par les dirigeants influencent la réaction des investisseurs. Un constat identique a été formulé par Files et al. (2009). Il est donc possible de suggérer que la place accordée à la réduction d'effectifs par les dirigeants dans le communiqué constitue une stratégie susceptible d'influencer la réaction des parties prenantes sociales, du public et du législateur.

Rivière (2007, 2010) s'intéresse aux annonces de politiques de réduction de coûts. Bien que ces dernières⁹³ ne comportent pas automatiquement une réduction d'effectifs, les stratégies adoptées lors de l'annonce de ces opérations peuvent être aisément comparées à celles mises en œuvre dans notre contexte. L'étude porte sur l'analyse de 89 communiqués d'annonces de réduction de coûts émis par 51 entreprises entre 1999 et 2003. Les résultats montrent, tout d'abord que 43 % des communiqués sont qualifiés d'« opportunistes ». Dans ce cas, l'annonce de l'opération dissimule une ambition stratégique. Ces communiqués sont généralement précis et accordent une place importante à la réduction de coûts. Ils sont alors qualifiés de spécifique à l'opération. Au contraire, 39 % des communiqués sont définis comme étant « ritualistes ». Dans ce cas, les dirigeants ne poursuivent pas de stratégie de communication particulière. Les communiqués sont en moyenne imprécis, ils sont considérés comme étant non spécifiques à l'opération.

Dès lors, l'importance accordée à l'opération au sein du communiqué de presse est susceptible de varier en fonction de la stratégie de communication globale de l'entreprise.

⁹³ Elles sont définies par l'auteure comme « une politique annoncée publiquement de réduction gérée des coûts, caractérisée par l'élimination permanente de la consommation d'une catégorie de ressources, et par une augmentation de la valeur ajoutée par des renégociations des termes de ses contrats avec certaines parties prenantes » (Rivière 2007, p. 37).

3.2.1.c. Nature des arguments invoqués pour justifier les réductions d'effectifs

Au-delà de l'acte d'annoncer l'opération et de la place accordée à cette annonce dans le communiqué de presse, la question des arguments invoqués par les dirigeants pour justifier la mise en œuvre de la réduction d'effectifs a été soulevée par plusieurs auteurs tant dans le contexte français (ex. Boyer 2005 ; Beaujolin-Bellet et al. 2006 ; Séverin 2007 ; Bourguignon et Guyonvarch 2010) que dans le contexte anglo-saxon (ex. Stevens et Kristof 1995 ; Mäkelä et Näsi 2010).

Dans le contexte français, Jacquot et Point (2001) se sont intéressés aux informations diffusées par les dirigeants dans le rapport annuel d'activité sur la thématique des ressources humaines. Ils définissent les pratiques d'argumentation comme « *des stratégies d'influence visant à conduire un auditoire à adopter un certain comportement ou à l'amener à adhérer au contenu du discours* » (p. 113). Leur analyse permet de révéler deux principales typologies d'arguments. La première s'inscrit dans une démarche déterministe (stratégie défensive). Dans ce cas, les réductions d'effectifs sont subies et causées par des éléments externes à la volonté des dirigeants, liés à l'environnement économique, ou apparaissent comme une conséquence logique de la situation vécue par l'entreprise. La seconde typologie d'arguments relève davantage d'une démarche volontariste (stratégie offensive). Dans ce cas, les réductions d'effectifs sont justifiées par la volonté de maintenir la compétitivité de l'entreprise et de faire face à la concurrence. Les dirigeants n'hésitent pas à valoriser l'accompagnement social des salariés.

Séverin (2007) se base sur les articles de la presse économique française (Les Echos et La Tribune) pour étudier les arguments invoqués par les dirigeants pour justifier les réductions d'effectifs réalisées par 40 entreprises françaises appartenant au CAC 40. Ses résultats montrent que les dirigeants mentionnent principalement les facteurs internes (55 % des cas) tels que la baisse du chiffre d'affaires ou du résultat comptable pour justifier les réductions d'effectifs. Il s'agit ainsi de souligner les difficultés rencontrées par l'entreprise pour mettre en avant le caractère nécessaire de l'opération. Les facteurs exogènes, regroupant l'environnement macro-économique ou la faiblesse de la demande, sont quant à eux évoqués dans 30 % des cas. Les réductions d'effectifs constituent dans ce cas une réponse à la récession économique.

Dans le contexte anglo-saxon, les résultats obtenus par la littérature académique sont identiques. Stevens et Kristof (1995) indiquent que les dirigeants peuvent être incités à

adopter des stratégies de gestion des impressions défensives se traduisant principalement par l'attribution de l'opération à des éléments extérieurs de la volonté du dirigeant ou en justifiant l'opération au regard des conditions existantes. De même, l'étude de Craig et Amernic (2004) montre que les dirigeants justifient la décision de réduire les effectifs par la mise en évidence des difficultés de l'entreprise. Le résultat net comptable apparaît alors comme un indicateur phare qui permet de juger la situation financière de l'entreprise. L'opération est présentée comme une nécessité pour restaurer les performances de cette dernière.

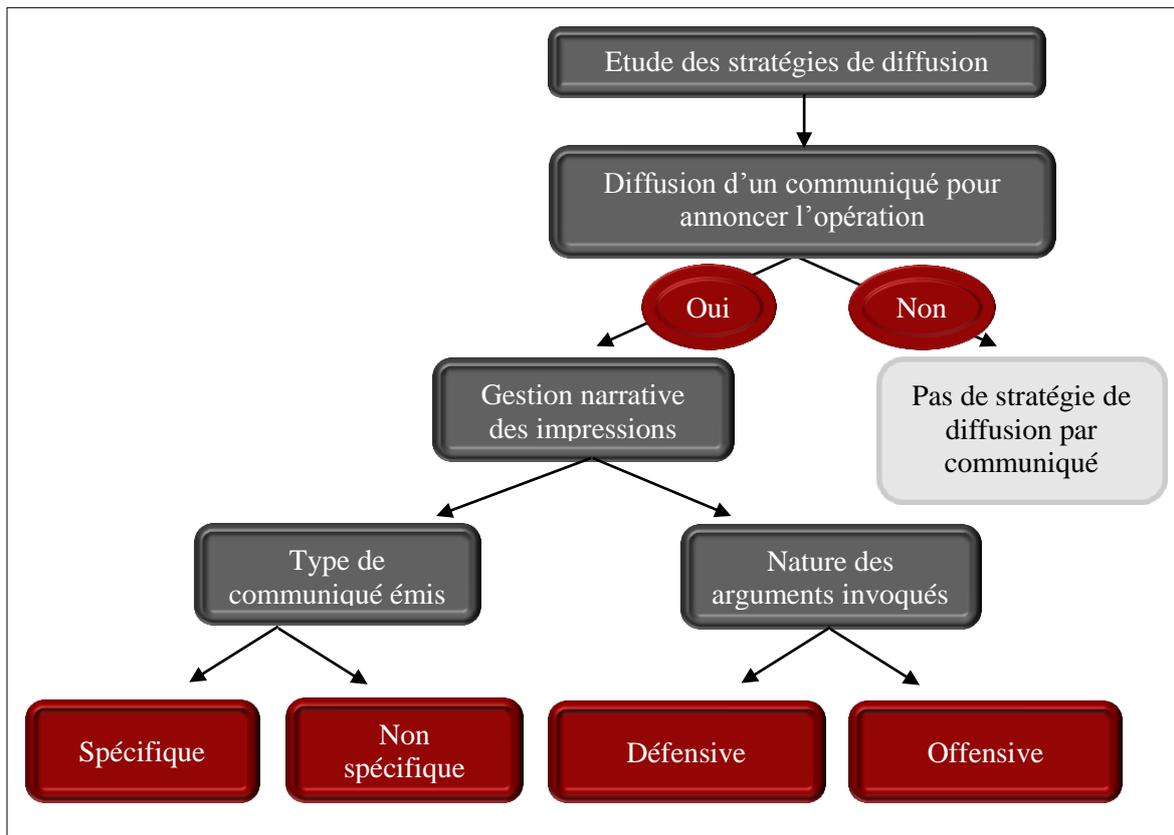
Plus récemment, l'étude de Mäkelä et Näsi (2010) se focalise sur un cas de restructuration mise en œuvre par une entreprise finlandaise appartenant au secteur forestier. Leurs résultats montrent que les informations diffusées par les dirigeants visent à convaincre les parties prenantes sociales et plus généralement l'opinion publique de la nécessité de l'opération pour maintenir la compétitivité de l'entreprise.

De manière générale, ces résultats peuvent être interprétés au regard de la littérature sur la gestion narrative des impressions, et plus précisément sur les attributions causales. La décision de réduire les effectifs est normalement attribuable à la volonté des dirigeants. Dans cette perspective, l'opération serait justifiée par leur volonté de réduire les coûts, d'améliorer les performances, d'accroître la productivité, etc. Ils adopteraient alors une stratégie de gestion narrative des impressions offensive, principalement à destination des actionnaires (Lee 1997). Or, les dirigeants peuvent au contraire attribuer la décision de réduire les effectifs à des éléments externes de leur volonté, tels que la faiblesse de l'environnement macro-économique ou les difficultés subies par l'entreprise. Dans ce cas, ils adopteraient une gestion narrative des impressions défensive davantage orientée vers le public en général.

Au regard des résultats obtenus par la littérature académique, il semble que les dirigeants adoptent une stratégie de gestion narrative des impressions défensive qui vise à justifier l'opération par des éléments externes à leur volonté. D'après Vuillermot (2013, p. 1280), l'objectif des dirigeants serait de s'engager dans une « *stratégie de valorisation de la communication* » qui vise à contrecarrer le discours des syndicats et des médias ». Pour Charness et Levine (2000), cette stratégie permettrait aux salariés de mieux accepter l'opération.

La figure 10 reprend les stratégies de diffusion étudiées dans le cadre de cette thèse.

Figure 10. Synthèse des stratégies de diffusion adoptées



3.2.2. Formulation des hypothèses de recherche

La littérature académique a permis d'identifier l'existence d'une relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion. Il n'existe, en revanche, pas de consensus sur le sens (complémentaire ou de substitution) de cette relation, et ce notamment lorsque les études s'inscrivent dans le cadre de l'hypothèse des coûts politiques. Dans le contexte spécifique des réductions d'effectifs, la littérature a permis de mettre en évidence trois éléments de la stratégie de diffusion des dirigeants : la décision de diffuser un communiqué pour annoncer l'opération, le type de communiqué émis (spécifique ou non spécifique) et l'adoption d'une gestion narrative des impressions (défensive ou offensive).

Notre étude s'inscrivant dans le cadre d'analyse de l'hypothèse des coûts politiques, les résultats contrastés obtenus dans la littérature académique ne permettent pas de prédire le sens de la relation entre gestion des résultats à la baisse et stratégies de diffusion. Il existe deux possibilités. Premièrement, les dirigeants utilisent la gestion à la baisse des résultats et les stratégies de diffusion de manière complémentaire. Dans ce cas, la seule gestion à la baisse des résultats est jugée insuffisante pour lutter contre le risque d'apparition de coûts politiques.

Les stratégies de diffusion doivent ainsi venir renforcer la gestion des résultats (Godfrey et al. 2003 ; Aerts et Cheng 2011 ; Guillamon-Saorin et Garcia Osma 2010 ; Garcia Osma et Guillamon-Saorin 2011). Deuxièmement, les dirigeants utilisent la gestion à la baisse des résultats et les stratégies de diffusion de manière substituable. Dans ce cas, les stratégies de diffusion, au même titre que la gestion des résultats, sont considérées par les dirigeants comme un outil capable de réduire le risque d'apparition de coûts politiques (Patten et Trompeter 2003). Trois sous-hypothèses indéterminées sont formulées.

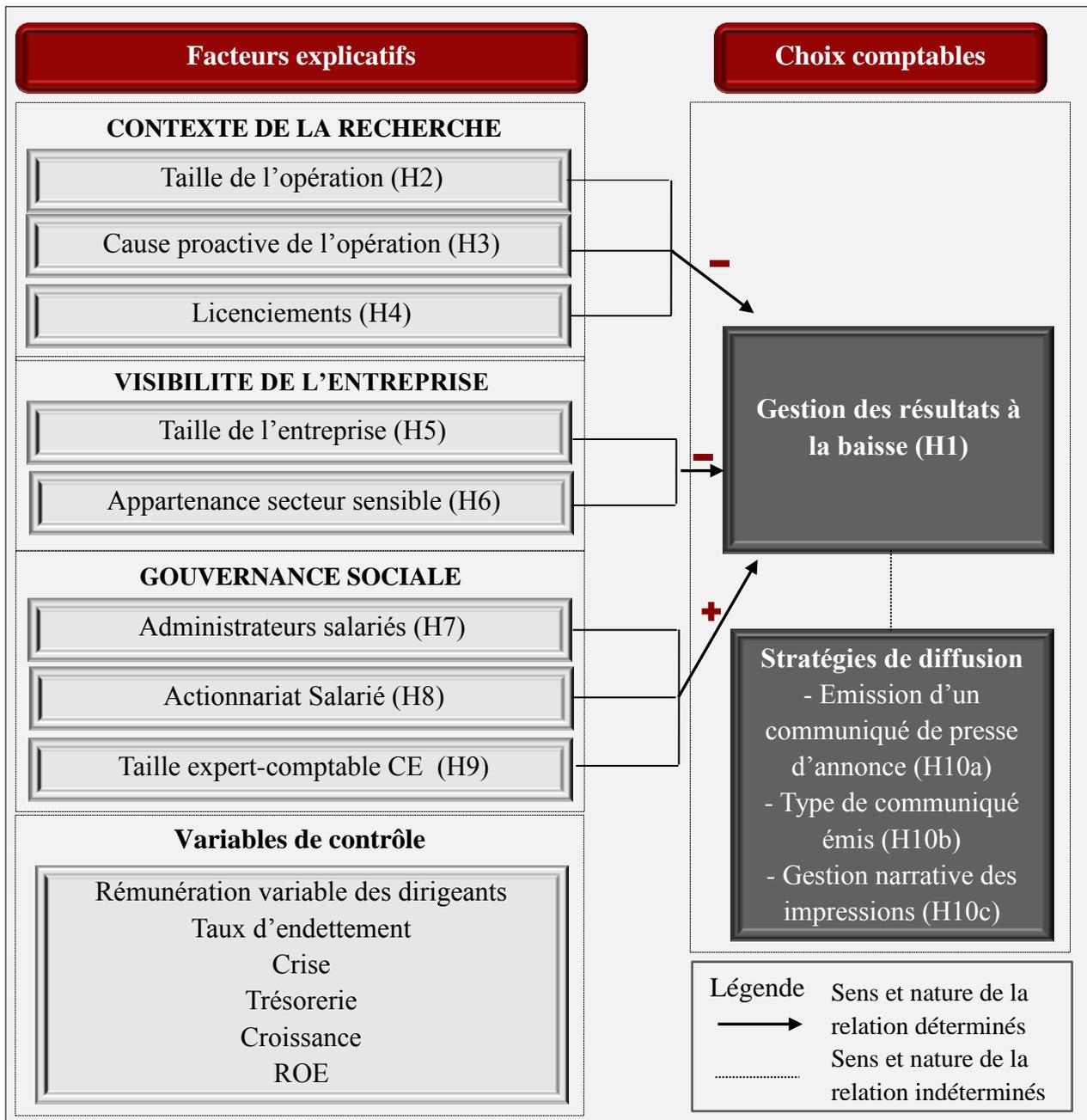
Hypothèse 10a : « Il existe une relation (complémentaire ou de substitution) entre l'émission d'un communiqué de presse pour annoncer la réduction d'effectifs et le niveau de gestion des résultats avant l'annonce de l'opération ».

Hypothèse 10b : « Il existe une relation (complémentaire ou de substitution) entre le type de communiqué de presse émis (spécifique vs non spécifique) pour annoncer la réduction d'effectifs et le niveau de gestion des résultats avant l'annonce de l'opération ».

Hypothèse 10c : Il existe une relation (complémentaire ou de substitution) entre l'adoption d'un comportement de gestion narrative des impressions (défensive vs offensive) dans le communiqué d'annonce de la réduction d'effectifs et le niveau de gestion des résultats avant l'annonce de l'opération ».

L'ensemble des hypothèses de recherche ainsi que les variables de contrôle sont résumées dans la figure 11. Les signes (-) ou (+) indiquent respectivement que les facteurs sont supposés accroître ou restreindre la gestion des résultats à la baisse par les dirigeants.

Figure 11. Synthèse des hypothèses de la thèse



Conclusion de la section 3

L'objectif de cette section était de présenter les hypothèses de recherche de l'étude. Elles portent sur : (i) l'existence d'une gestion des résultats avant l'annonce d'une réduction d'effectifs ; (ii) sur les facteurs explicatifs de cette gestion des résultats et (iii) sur la relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion à l'annonce de l'opération.

Le cadre théorique adopté dans cette thèse ainsi que la revue de la littérature ont conduit tout d'abord à faire l'hypothèse d'une gestion des résultats à la baisse avant l'annonce d'une réduction d'effectifs.

Par la suite, l'accent a été mis sur les facteurs explicatifs de cette gestion des résultats. Les premiers facteurs sont issus de la littérature sur les réductions d'effectifs et sont spécifiques à ce contexte. Il est supposé que la taille de l'opération, sa nature proactive et la mise en œuvre de licenciements augmentent les incitations des dirigeants à ajuster les résultats à la baisse. Les deuxièmes facteurs étudiés sont relatifs à la visibilité de l'entreprise. En accord avec l'hypothèse des coûts politiques, la taille et l'appartenance de l'entreprise à un secteur d'activité sensible devraient augmenter l'incitation des dirigeants à ajuster les résultats à la baisse. Enfin, les derniers facteurs étudiés regroupent les mécanismes de gouvernance sociale pris en compte dans cette recherche : la présence des salariés au sein des conseils de direction, le recours à l'actionnariat salarié ainsi que l'assistance du CE par un grand cabinet d'expertise-comptable spécialisé (Secafi et Syndex). Ces trois facteurs sont supposés restreindre l'incitation des dirigeants à gérer les résultats à la baisse.

Enfin, la littérature académique ayant permis de souligner que les dirigeants ont tendance à s'engager dans des stratégies de diffusion spécifiques au moment de l'annonce d'une réduction d'effectifs, les dernières hypothèses de l'étude portent sur la relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion. Ces stratégies sont appréhendées au regard (i) de la décision d'émettre un communiqué de presse pour annoncer la réduction d'effectifs ; (ii) du type de communiqué de presse émis et (iii) de la nature des arguments invoqués par les dirigeants pour justifier l'opération. La littérature ne permettant pas de prédire le sens de la relation, trois hypothèses indéterminées ont été formulées.

CONCLUSION DU CHAPITRE 2

L'objectif de ce chapitre était de proposer un modèle explicatif des choix comptables adoptés par les dirigeants dans le contexte des réductions d'effectifs. Le cadre théorique, la littérature académique et les hypothèses de recherche ont successivement été présentés.

Le cadre théorique de cette thèse est basé sur celui de la TPC. Bien que cette théorie soit à la base de multiples études sur le thème des choix comptables des dirigeants, elle a fait l'objet de nombreuses critiques. Une revue de ces critiques nous a conduit à proposer un cadre conceptuel adapté au contexte spécifique des réductions d'effectifs françaises. Celui-ci prend d'une part appui sur la théorie de l'agence élargie qui permet d'améliorer notre compréhension de la relation d'agence entre dirigeants et salariés. D'autre part, une focalisation sur l'hypothèse des coûts politiques de la TPC a permis de mettre en évidence le risque accru d'apparition de ces coûts dans le contexte spécifique des réductions d'effectifs, et ce d'autant plus dans le cadre français.

La revue de la littérature effectuée a ensuite permis de synthétiser les études portant sur la gestion des résultats dans le contexte des réductions d'effectifs. Elle révèle que cette thématique a fait l'objet de peu de travaux antérieurs. Ce constat nous a conduit à élargir la revue de la littérature aux études portant sur la gestion des résultats dans des contextes voisins à celui des réductions d'effectifs, comme les renégociations salariales et les catastrophes environnementales. Les résultats de ces études apparaissent contrastés. Certaines valident une hypothèse de gestion des résultats à la baisse, d'autres non.

Les hypothèses de notre recherche sont enfin présentées. Tout d'abord, une gestion des résultats à la baisse est prédite dans la première hypothèse. Ensuite, cinq facteurs spécifiques aux réductions d'effectifs (hypothèses 2 à 4) et à la visibilité de l'entreprise (hypothèses 5 à 6) sont supposés accroître les incitations des dirigeants à gérer à la baisse les résultats. Au contraire, trois facteurs de gouvernance sociale sont supposés restreindre ces incitations (hypothèses 7 et 9). Pour compléter le modèle explicatif, des variables de contrôle classiques ont également été intégrées. Enfin, les dernières hypothèses de l'étude supposent une relation entre le niveau de gestion des résultats et l'adoption de stratégies de diffusion spécifiques au moment de l'annonce de l'opération (hypothèses 10a à 10c). Les résultats de la littérature étant mitigés, aucune précision n'a été donnée sur le sens attendu de cette relation.

CONCLUSION DE LA PREMIERE PARTIE

L'objectif de cette première partie était de montrer que les opérations de réductions d'effectifs peuvent constituer un contexte propice à la mise en œuvre de choix comptables spécifiques.

Pour ce faire, nous avons tout d'abord présenté le contexte des réductions d'effectifs au regard de ses caractéristiques juridiques et économiques. Les spécificités du contexte français en matière sociale ont également été soulignées. Celles-ci font apparaître une forte propension aux conflits sociaux qui se traduisent, parfois, par l'élaboration de nouvelles lois en faveur des salariés. L'analyse des motivations qui sous-tendent la décision de réduire les effectifs a ensuite permis de mettre en évidence le rôle joué par la comptabilité dans cette décision et les conflits d'intérêts inhérents à la réalisation de ces opérations. L'information comptable apparaît alors au cœur des échanges entre les dirigeants et les parties prenantes sociales. La question de la fiabilité de cette information présente donc un enjeu majeur.

Le cadre théorique de cette thèse a ensuite été présenté. La TPC propose un cadre d'analyse intéressant pour examiner si les dirigeants adoptent des choix comptables spécifiques dans le contexte des réductions d'effectifs. Prenant appui sur les théories de l'agence et de la réglementation, la TPC postule que les conflits d'intérêts entre le dirigeant et les parties prenantes sont principalement basés sur l'information comptable et incitent les dirigeants à adopter des choix comptables qui maximisent leur fonction d'utilité. Les critiques formulées à l'encontre de la TPC nous ont conduit à proposer un cadre conceptuel adapté au contexte des réductions d'effectifs. Celui-ci prend d'abord appui sur la théorie de l'agence élargie qui a permis de souligner les caractéristiques de la relation d'agence entre dirigeants et salariés. Une focalisation sur l'hypothèse des coûts politiques a ensuite été opérée. Celle-ci a permis de révéler les pressions susceptibles d'être exercées par les parties prenantes sociales, par le public et par le législateur à l'annonce d'une réduction d'effectifs. Ces pressions peuvent entraîner des coûts politiques pour l'entreprise et donc inciter les dirigeants à adopter des choix comptables spécifiques.

A notre connaissance, une seule étude s'est intéressée à la question de la gestion des résultats dans le contexte des réductions d'effectifs (Hall et al. 2005). Dès lors, l'objectif de cette thèse est d'examiner cette question dans un contexte français marqué par des pressions politiques fortes. Le cadre théorique mobilisé ainsi que la littérature académique nous ont conduit à formuler trois catégories d'hypothèses de recherche. La première porte sur l'existence d'une

gestion des résultats à la baisse avant l'annonce d'une réduction d'effectifs. La deuxième se focalise sur les facteurs explicatifs de cette gestion des résultats. Ces facteurs portent d'une part sur les caractéristiques de la réduction d'effectifs (taille, nature, modalités d'exécution) et sur la visibilité de l'entreprise (taille et secteur d'activité sensible). Ils sont supposés accroître la gestion à la baisse des résultats par les dirigeants. Les facteurs étudiés portent d'autre part sur les mécanismes de gouvernance sociale et sont supposés restreindre l'incitation des dirigeants à ajuster les résultats à la baisse. La dernière catégorie d'hypothèses s'inscrit dans la volonté de considérer une définition extensive de la notion de « choix comptables » qui inclut tant la gestion des résultats que les stratégies de diffusion. Ainsi, dans le cadre de la stratégie de communication globale des dirigeants, nous suggérons l'existence d'une relation (complémentaire ou de substitution) entre le comportement de gestion des résultats et l'adoption de stratégies de diffusion spécifiques à l'annonce de l'opération. Les hypothèses sont testées dans la seconde partie de la thèse.

DEUXIEME PARTIE. CHOIX COMPTABLES ET REDUCTIONS D'EFFECTIFS : UNE APPROCHE EMPIRIQUE

INTRODUCTION DE LA DEUXIEME PARTIE

Le cadre contextuel et théorique de la recherche étant posé, la seconde partie de cette thèse consiste en une analyse empirique des choix comptables adoptés par les dirigeants dans le contexte des réductions d'effectifs. Celle-ci a pour objectif de tester les hypothèses de recherche présentées dans la première partie de la présente thèse et de répondre aux questions de recherche posées en introduction : les dirigeants gèrent-ils les résultats avant d'annoncer une réduction d'effectifs ? Si oui, quels sont les facteurs qui influencent ce comportement ? Et, la gestion des résultats est-elle associée à des stratégies de diffusion spécifiques adoptées par les dirigeants au moment de l'annonce de l'opération ?

Cette seconde partie est composée de deux chapitres. Le premier (chapitre 3) présente la démarche méthodologique déployée. Une section est accordée à chacune des trois catégories d'hypothèses formulées. L'exposé du contexte des réductions d'effectifs et des éléments théoriques adoptés dans le cadre de cette thèse nous ont d'abord mené à prédire dans la première partie l'existence d'une gestion à la baisse des résultats avant l'annonce d'une réduction d'effectifs. Aussi, l'un des objectifs de ce chapitre est d'explicitier les modèles utilisés pour estimer le montant des résultats gérés avant l'annonce d'une réduction d'effectifs. Ce chapitre vise ensuite à présenter les variables choisies pour opérationnaliser les concepts théoriques supposés avoir une incidence sur le niveau de gestion des résultats au regard des hypothèses formulées. Par ailleurs, il précise la méthodologie déployée pour étudier les stratégies de diffusion des dirigeants. Enfin, il permet de présenter les échantillons sur lesquels l'analyse empirique est réalisée.

Le deuxième chapitre de cette seconde partie (chapitre 4) vise à présenter et à discuter les résultats de la recherche. A l'issue de ce chapitre, des réponses aux questions posées dans cette thèse sont formulées et discutées.

CHAPITRE 3. LA DEMARCHE METHODOLOGIQUE

Introduction du chapitre 3.....	146
SECTION 1. Estimation de la gestion des résultats	147
1. Méthodes d'estimation de la gestion des résultats dans la littérature académique	147
2. Procédre d'estimation des VCR discrétionnaires	149
SECTION 2. Opérationnalisation des variables explicatives de la gestion des résultats	160
1. Les facteurs relatifs au contexte des réductions d'effectifs.....	160
2. La visibilité de l'entreprise.....	164
3. La gouvernance sociale	165
4. Les variables de contrôle.....	167
5. Synthèse des facteurs explicatifs et développement du modèle 1 de l'étude.....	169
SECTION 3. Estimation des stratégies de diffusion adoptées par les dirigeants.....	171
1. Choix méthodologiques.....	171
2. Description de la démarche d'analyse.....	173
3. Fiabilité de l'analyse de contenu	180
SECTION 4. Constitution et description des échantillons d'étude et de contrôle	183
1. L'échantillon d'étude	183
2. Les échantillons de contrôle.....	194
Conclusion du chapitre 3.....	202

INTRODUCTION DU CHAPITRE 3

L'objectif de ce chapitre est de présenter la démarche méthodologique adoptée pour tester les hypothèses de recherche.

La démarche méthodologique constitue une étape primordiale dans le développement d'une recherche dans la mesure où elle établit le lien entre la partie théorique et les résultats de l'étude. Pour le chercheur, plusieurs précautions doivent être adoptées. D'une part, comme dans toute recherche positiviste, le test des hypothèses requiert une opérationnalisation des variables qui passe nécessairement par une simplification du phénomène étudié. Aussi, le chercheur doit veiller à limiter au maximum cette simplification pour respecter au mieux la complexité du phénomène observé. D'autre part, la description de la démarche méthodologique déployée doit permettre au lecteur de s'assurer de la fiabilité de la recherche. Dès lors, un soin particulier doit être apporté à la description des analyses effectuées afin d'assurer leur reproductibilité.

Ce chapitre méthodologique est divisé en quatre sections. La première présente les mesures utilisées pour détecter l'existence d'un comportement de gestion des résultats avant l'annonce d'une réduction d'effectifs (section 1). La seconde section décrit et justifie les variables choisies pour opérationnaliser les facteurs explicatifs de la gestion des résultats (section 2). La méthodologie mise en œuvre pour étudier les stratégies de diffusion adoptées par les dirigeants à l'annonce d'une réduction d'effectifs fait l'objet d'une troisième section (section 3). Enfin, les échantillons utilisés pour réaliser l'étude empirique sont présentés dans une quatrième section (section 4).

SECTION 1. ESTIMATION DE LA GESTION DES RESULTATS

L'objectif de cette section est de présenter la méthodologie mise en œuvre pour répondre à notre première question de recherche : est-ce que les dirigeants gèrent les résultats avant l'annonce d'une réduction d'effectifs ?

Pour répondre à cette question de recherche et procéder au test de la première hypothèse, un examen des méthodes utilisées dans les études antérieures pour mesurer la gestion des résultats est dans un premier temps effectué (1.). Une focalisation sur l'estimation de la gestion des résultats par les VCR est dans un second temps réalisée (2.).

1. Méthodes d'estimation de la gestion des résultats dans la littérature académique

Deux principales méthodes sont utilisées dans la littérature académique pour identifier l'existence d'une gestion des résultats. La première consiste à observer la variation d'un ou de plusieurs postes comptables spécifiques (1.1.) tandis que la seconde est basée sur l'estimation d'un indicateur synthétique, les VCR (1.2.).

1.1. L'observation de la gestion des résultats par l'étude de postes comptables spécifiques

L'estimation de la gestion des résultats par l'étude d'un poste comptable spécifique vise à observer si les choix opérés sur la comptabilisation ou l'évaluation de celui-ci sont utilisés par les dirigeants pour ajuster les résultats. Par exemple, la politique d'amortissement des entreprises (linéaire ou dégressif) a été étudiée par plusieurs auteurs (ex. Hagerman et Zmijewski 1979 ; Saada 1995) pour observer l'existence d'une gestion des résultats. De même, certaines études se focalisent sur les méthodes de valorisation de stocks (PEPS ou CMUP)⁹⁴ (ex. Saada 1995) ou sur la méthode de comptabilisation des provisions pour engagements de retraite (ex. Hagerman et Zmijewski 1979 ; D'Souza et al. 2001). D'autres travaux se concentrent sur l'estimation de certains postes comptables, et notamment les provisions. En effet, l'estimation des sommes à provisionner est soumise au jugement des dirigeants et peut ainsi constituer un outil pour augmenter ou diminuer artificiellement le

⁹⁴ PEPS = premier entré, premier sorti ; CMUP = coût moyen unitaire pondéré

résultat comptable publié aux parties prenantes de l'entreprise. A titre d'exemple, McNichols et Wilson (1988) montrent que les dirigeants utilisent les provisions pour clients douteux pour gérer les résultats à la baisse lorsque le résultat comptable de l'entreprise est anormalement haut ou bas. Moehrle (2002) constate, quant à lui, que les provisions pour restructuration sont également estimées dans une optique de gestion des résultats. Plus récemment, l'étude de Berthelot et al. (2003) révèle que les provisions environnementales sont utilisées par les dirigeants pour lisser les résultats comptables et pour réduire le risque d'apparition de coûts politiques. Ce dernier constat est partagé par Maurice (2012) qui trouve que le montant des provisions environnementales est positivement corrélé à la visibilité médiatique de l'entreprise.

L'un des avantages de l'observation d'un ou de plusieurs postes comptables pour interroger l'existence d'une gestion des résultats réside dans la possibilité de cibler avec précision les postes utilisés par les dirigeants pour altérer la perception des utilisateurs de l'information. Elle permet ainsi de guider les utilisateurs dans leur lecture des états financiers. Cependant, cette méthode est critiquable dans la mesure où elle implique de considérer les choix comptables indépendamment les uns des autres. Or, comme le mentionne Jeanjean (2002), trouver que les dirigeants n'ajustent pas les résultats par le biais du poste comptable étudié ne permet pas d'affirmer que les résultats ne sont pas gérés. Cette méthode est donc pertinente pour savoir si un poste comptable spécifique est utilisé dans l'objectif de gérer les résultats mais reste critiquable lorsqu'elle est utilisée pour identifier l'existence d'une gestion globale des résultats. Cette limite a conduit plusieurs chercheurs à réfléchir à la création de modèles capables de détecter une gestion globale des résultats par le biais d'un indicateur synthétique, les VCR ou *accruals* selon la terminologie anglo-saxonne.

1.2. L'observation de la gestion des résultats par l'étude des VCR

Healy (1985) est le premier auteur à proposer la notion de VCR pour estimer le montant des résultats gérés par les dirigeants. Il distingue les VCR non discrétionnaires des VCR discrétionnaires. Les premières sont définies comme des « *ajustements comptables des flux de trésorerie de la société dus à l'application de la réglementation comptable* » (p. 89)⁹⁵ contrairement aux secondes qu'il désigne comme des « *ajustements comptables des flux de*

⁹⁵ Notre traduction de la citation suivante : « *Non-discretionary accruals are accounting adjustments to the firm's cash flows mandated by accounting standard-setting bodies* » .

trésorerie par choix du dirigeant »⁹⁶ (p. 89). Ces dernières intègrent la latitude discrétionnaire du dirigeant et sont révélatrices de l'adoption de choix comptables spécifique. A cet égard, Cormier et Magnan (1995, p. 46) considèrent que les VCR permettent de mesurer « *l'incidence globale de tous les choix comptables effectués par les gestionnaires et, de ce fait, sont plus susceptibles de refléter la gestion stratégique des résultats d'une entreprise que la dichotomie changement de pratique comptable/aucun changement* ». L'utilisation d'un indicateur synthétique permet d'étudier l'influence de plusieurs choix comptables adoptés simultanément par les dirigeants alors que les études qui observent l'influence d'un seul choix comptable sont par définition restrictives. Cette méthode est donc choisie dans cette recherche dans la mesure où l'objectif visé de celle-ci est d'identifier l'existence d'une gestion globale des résultats et d'estimer l'ampleur des résultats manipulés.

2. Procédure d'estimation des VCR discrétionnaires

L'identification des VCR discrétionnaires nécessite d'estimer préalablement le montant des VCR totales et des VCR normales. Ainsi, les méthodes utilisées pour calculer les VCR totales (2.1.), normales (2.2.) et discrétionnaires (2.3.) sont successivement présentées.

2.1. Les VCR totales

Par définition, les VCR totales résultent de la différence entre le résultat net comptable et les flux de trésorerie liés à l'activité. Elles regroupent l'ensemble des produits et des charges de l'exercice qui sont sans incidence sur la trésorerie. En théorie, ces VCR sont le fruit du décalage entre la comptabilité d'engagement et la comptabilité de trésorerie. La première consiste à enregistrer les opérations dès leur réalisation alors que la comptabilité de trésorerie requiert l'enregistrement des opérations uniquement lorsque les produits ou les charges qui lui sont associés sont respectivement encaissés ou décaissés. Si sur le long terme, ces deux types de comptabilité n'entraînent pas de décalage entre les résultats et les flux de trésorerie, il existe bien une différence à court terme. C'est le traitement de cet écart qui peut donner lieu à une gestion des résultats par les VCR (Stolowy et Breton 2003). Ainsi, les VCR modifient seulement la temporalité des résultats annoncés (Healy 1985).

Dans la littérature, deux méthodes sont utilisées pour calculer les VCR totales : une méthode soustractive et une méthode additive. La méthode soustractive consiste à effectuer la

⁹⁶ Notre traduction de la citation suivante : « *adjustments to cash flows selected by the manager* ».

différence entre le résultat net de l'exercice et les flux de trésorerie liés à l'activité afin d'identifier les produits et les charges qui sont sans incidence sur la trésorerie (amortissements, dépréciations, provisions, variation du BFR, etc.) (ex. Hibrar et Collins 2002 ; Botsari et Meeks 2008). Or, la publication des tableaux de flux de trésorerie est obligatoire pour les entreprises françaises cotées depuis la mise en application des normes IFRS en 2005. Avant cette date, cette information était souvent absente des états financiers des entreprises. Ce manque d'information a contraint plusieurs chercheurs à estimer les VCR totales par la méthode dite additive qui consiste à reconstituer les VCR en ajoutant (soustrayant) au résultat comptable l'ensemble des charges (produits) sans incidence sur la trésorerie.

L'approche par les flux de trésorerie est cependant reconnue comme étant la plus pertinente par plusieurs auteurs (ex. Hibrar et Collins 2002 ; Botsari et Meeks 2008). En outre, lorsque la période d'étude est postérieure à 2005, les flux de trésorerie sont disponibles pour l'ensemble des entreprises cotées. Leur utilisation pour estimer les VCR totales permet de réduire l'ampleur des calculs intermédiaires nécessaires dans la méthode additive et minore ainsi le risque d'erreur. Les VCR totales sont donc estimées pour chaque entreprise (i) par la différence entre le résultat net comptable et les flux de trésorerie liés à l'activité obtenus, comme précisé ci-dessous :

$$VCRT_{it} = \text{Résultat net}_{it} - \text{flux de trésorerie liés à l'activité}_{it}$$

Avec :

i = entreprise concernée

t = exercice observé

VCRT = variables comptables de régularisation totales

2.2. Les VCR normales

Une fois les VCR totales estimées, il est nécessaire de distinguer la part normale et la part discrétionnaire de ces dernières. Pour cela, deux principaux modèles ont été développés dans la littérature académique. Les premiers sont dits « naïfs » (Jeanjean 2002, p. 153) dans la mesure où ils considèrent que les VCR discrétionnaires sont nulles dans le temps. Ces modèles ont été proposés par Healy (1985) et De Angelo (1986) (2.2.1.). Les seconds, dits modèles économiques, se basent sur des déterminants économiques pour détecter la part normale des VCR totales. Ils ont été initiés par Jones (1991) (2.2.2.). La part normale des VCR totales est ensuite calculée par le biais de l'estimation des paramètres des modèles retenus dans le cadre de cette thèse (2.2.3.).

2.2.1. Les modèles naïfs

Pour Healy (1985), la décision de gérer les résultats se prend à la fin de l'exercice comptable. A cette date, les dirigeants observent le résultat de l'année en l'absence de toute manipulation. Ce résultat est la somme des flux de trésorerie liés à l'activité et des VCR normales. Ils décident ensuite d'introduire des VCR discrétionnaires s'ils jugent ces dernières nécessaires à la maximisation de leur fonction d'utilité. Partant du principe que les VCR discrétionnaires sont nulles en moyenne dans le temps, Healy (1985) propose d'estimer les VCR normales par la moyenne des VCR totales des années précédentes. Le modèle prend la forme suivante :

$$VCRN_{it} = \frac{1}{K} \sum_{k=1}^K \frac{VCRT_{ik}}{A_{ik}}$$

Avec :

i = entreprise concernée

t = exercice observé

A = total actif

$k = 1, 2, \dots, K$ années d'estimation

$VCRN$ = variables comptables de régularisation normales

$VCRT$ = variables comptables de régularisation totales

Le modèle de De Angelo (1986) se distingue de celui de Healy (1985) tout en conservant la même logique. L'auteur postule que les VCR normales pour l'année t sont égales aux VCR totales de $t-1$. Le modèle se présente ainsi :

$$VCRN_{it} = VCRT_{it-1}$$

Avec :

i = entreprise concernée

t = exercice observé

$VCRN$ = variables comptables de régularisation normales

$VCRT$ = variables comptables de régularisation totales

Ces modèles ont constitué une avancée majeure dans la recherche sur la gestion des résultats en proposant une alternative à l'étude des postes comptables spécifiques. Pour autant, ils ont été critiqués par plusieurs auteurs (ex. Kaplan 1985 ; Jones 1991 ; Dechow et al. 1995). Ces auteurs suggèrent notamment que le montant des VCR totales peut être influencé par des facteurs économiques. Ceci a conduit la littérature à identifier des modèles plus sophistiqués pour détecter la gestion des résultats. Ces modèles sont utilisés dans le cadre de cette thèse.

2.2.2. Les modèles économiques

Jones (1991) est la première à proposer un modèle capable de détecter la part normale des VCR totales en considérant l'influence de facteurs économiques. Plus précisément, le modèle de Jones (1991) postule que le niveau normal des VCR d'une entreprise est expliqué par deux indicateurs : le chiffre d'affaires et le niveau des immobilisations corporelles brutes. Prenant appui sur les travaux de Kaplan (1985), elle note en effet qu'une partie de la variation du BFR est due aux facteurs économiques inhérents à l'entreprise, et plus précisément à la variation du chiffre d'affaires. Dès lors, elle suppose qu'une variation positive (négative) de ce chiffre d'affaires devrait accroître (diminuer) la variation du BFR et donc augmenter (réduire) la part normale des VCR totales. Une partie des VCR totales est donc due à la variation du chiffre d'affaires et non à l'existence d'un comportement de gestion des résultats. Jones (1991) justifie l'utilisation du chiffre d'affaires par sa capacité à capter l'effet de la conjoncture économique sur l'entreprise et parce qu'il constitue une mesure objective des opérations de l'entreprise avant toute manipulation du dirigeant par le biais des VCR⁹⁷.

En outre, l'auteure inclut le montant des immobilisations brutes corporelles dans le modèle parce qu'elle suppose l'existence d'une relation positive entre le niveau de ces dernières et le montant des amortissements comptabilisés par les entreprises. Aussi, plus le montant des immobilisations est important (faible), plus (moins) les entreprises comptabilisent des amortissements et donc moins (plus) le montant des VCR totales est élevé.

Afin d'éviter les problèmes d'hétéroscédasticité, les variables incluses dans l'équation sont standardisées par le total actif de l'exercice qui précède celui qui est observé. Le modèle de Jones (1991) utilisé dans le cadre de cette thèse s'écrit comme suit :

$$\frac{VCRT_{it}}{A_{it-1}} = \alpha_0 * \frac{1}{A_{it-1}} + \beta_1 * \frac{\Delta CA_{it}}{A_{it-1}} + \beta_2 * \frac{Immo_{it}}{A_{it-1}} + \varepsilon_{it}$$

Avec :

i = entreprise concernée

t = exercice observé

A = total actif net

VCRT = variables comptables de régularisation totales

ΔCA = variation du chiffre d'affaires

Immo = total immobilisations corporelles brutes

ε = terme résiduel

⁹⁷ Le chiffre d'affaires de l'entreprise peut toutefois être affecté par une gestion réelle des résultats.

Dechow et al. (1995) proposent une amélioration du modèle initial de Jones (1991). Ils remettent en cause l'idée selon laquelle le chiffre d'affaires constitue un élément non manipulable du résultat. En effet, les dirigeants peuvent s'engager dans une gestion dite réelle des résultats et accélérer ou différer le montant des ventes dans le temps. Dans ce sens, la variation du chiffre d'affaires ne peut être considérée comme un facteur explicatif de la variation normale du BFR et donc des VCR totales. Dès lors, Dechow et al. (1995) considèrent que seule la partie du chiffre d'affaires qui n'a pas de contrepartie dans un compte de créances clients à la clôture de l'exercice doit être prise en compte dans le modèle. Aussi, ils reprennent le modèle de Jones (1991) en éliminant de la variation du chiffre d'affaires la variation des créances clients, comme en témoigne l'équation suivante :

$$\frac{VCRT_{it}}{A_{it-1}} = \alpha_0 * \frac{1}{A_{it-1}} + \beta_1 * \frac{\Delta CA_{it} - \Delta CC_{it}}{A_{it-1}} + \beta_2 * \frac{Immo_{it}}{A_{it-1}} + \varepsilon_{it}$$

Avec :

i = entreprise concernée

t = exercice observé

A = total actif net

VCRT = variables comptables de régularisation totales

ΔCA = variation du chiffre d'affaires

ΔCC = variation des créances clients

Immo = total immobilisations corporelles brutes

ε = terme résiduel

En effectuant une comparaison des différents modèles, l'étude de Dechow et al. (1995) confirme que le modèle qui tient compte de la variation des créances clients est plus apte à détecter l'existence d'un comportement de gestion des résultats que le modèle initial de Jones (1991).

Plus récemment, Kothari et al. (2005) intègrent aux modèles présentés ci-dessus un indicateur de performance, le ROA⁹⁸, mesuré par le résultat net divisé par le total actif de l'entreprise. Ils soulignent en effet qu'au même titre que le chiffre d'affaires ou que les immobilisations, le niveau des performances peut influencer le montant des VCR. Ce constat avait déjà été souligné par Dechow et al. (1995, 1998). Aussi, la seule prise en compte du modèle de Jones (1991) ou du modèle de Jones modifié (Dechow et al. 1995) pourrait mener à classer en VCR discrétionnaires des éléments en réalité imputables au niveau de performance des entreprises. L'intégration du ROA de l'année antérieure permettrait ainsi de limiter ce biais (Martinez et Serve 2011). Le modèle de Kothari et al. (2005) se présente comme suit :

⁹⁸ ROA pour Return On Assets

$$\frac{VCRT_{it}}{A_{it-1}} = \alpha_0 * \frac{1}{A_{it-1}} + \beta_1 * \frac{\Delta CA_{it} - \Delta CC_{it}}{A_{it-1}} + \beta_2 * \frac{Immo_{it}}{A_{it-1}} + \beta_3 * ROA_{it-1} + \varepsilon_{it}$$

Avec :

i = entreprise concernée

t = exercice observé

A = total actif net

$VCRT$ = variables comptables de régularisation totales

ΔCA = variation du chiffre d'affaires

ΔCC = variation des créances clients

$Immo$ = total immobilisations corporelles brutes

ROA = return on assets calculé par le ratio résultat net/total actif

ε = terme résiduel

Kothari et al. (2005) montrent que l'introduction du ROA dans la régression améliore le pouvoir de détection de la gestion des résultats et réduit les erreurs qui amèneraient le chercheur à conclure à une gestion des résultats lorsqu'il n'y en a pas.

Afin de s'assurer de la fiabilité des résultats obtenus, ces trois modèles (Jones 1991 ; Dechow et al. 1995 ; Kothari et al. 2005) sont mobilisés dans cette recherche pour vérifier si les dirigeants gèrent les résultats avant d'annoncer une réduction d'effectifs. Leur utilisation doit permettre d'estimer la part normale des VCR totales. Pour ce faire, nous procédons à l'estimation des paramètres des régressions.

2.2.3. Estimation des paramètres des régressions

Après avoir présenté les méthodes utilisées dans la littérature pour estimer les paramètres des modèles présentés ci-dessus (2.2.3.a.), nous décrivons la démarche utilisée dans le cadre de cette thèse (2.2.3.b.).

2.2.3.a. Les méthodes d'estimation des paramètres dans la littérature

Jeanjean (2002) identifie trois méthodes différentes pour estimer les paramètres des régressions. La première, utilisée initialement par Jones (1991), consiste à estimer les paramètres pour chaque entreprise de l'échantillon d'étude sur une longue période, dite d'estimation, qui précède la période d'observation. Cette méthode est particulièrement pertinente lorsque l'étude vise à observer un changement de comportement pour une entreprise i . Elle possède en revanche deux inconvénients majeurs. D'une part, sa mise en œuvre requiert l'accès à un historique long des données comptables des entreprises, ce qui

réduit généralement la taille de l'échantillon d'estimation. Elle repose, d'autre part, sur le postulat critiquable selon lequel les paramètres sont constants dans le temps.

La seconde méthode consiste à estimer les paramètres des régressions sur un échantillon d'estimation composé d'entreprises appartenant au même secteur d'activité que celles de l'échantillon d'étude. Les paramètres sont alors estimés sur une seule année précédant la période d'observation. Cette méthode permet de pallier le problème de disponibilité des données historiques mais réduit la taille de l'échantillon d'estimation notamment dans le contexte français dans lequel peu d'entreprises sont disponibles pour certains secteurs.

La troisième méthode est un croisement des deux premières et consiste à estimer les paramètres (i) sur un échantillon d'estimation composé d'entreprises du même secteur d'activité que celles de l'échantillon d'étude et (ii) sur une période d'estimation plus courte que dans la première méthode et plus longue que dans la seconde. Cette méthode permet de concilier la maximisation de l'échantillon et la fiabilité de l'estimation des paramètres. Elle a été largement mobilisée dans la littérature académique antérieure (ex. Cormier et al. 1998 ; Jeanjean 2002 ; Djama et Boutant 2006 ; Missonier-Piera et Ben Amar 2007 ; Martinez et Serve 2011). D'après Jeanjean (2002, p. 158), cette approche est préférable lorsque l'étude vise à mettre en évidence l'existence d'un « *comportement différentiel* » de certaines entreprises par rapport à d'autres. Elle apparaît donc particulièrement pertinente dans la présente étude.

2.2.3.b. La procédure d'estimation des paramètres dans cette recherche

Les paramètres des régressions sont estimés à partir d'un échantillon d'estimation composé de l'ensemble des entreprises françaises cotées qui appartiennent au même secteur d'activité que les entreprises de l'échantillon d'étude (code ICB⁹⁹ à 2 chiffres) et qui n'ont pas annoncé de réductions d'effectifs entre 2007 et 2012. A l'instar de Martinez et Serve (2011), les paramètres sont estimés pour chaque secteur d'activité pour les quatre exercices qui précèdent celui de l'annonce de la réduction d'effectifs chez les entreprises de l'échantillon d'étude (de t-1 à t-4). Par exemple, pour une annonce de réductions d'effectifs réalisée en 2009 dans le secteur de la santé (code ICB 45), les paramètres sont estimés à partir de l'ensemble des entreprises appartenant au code ICB 45 pour les années 2005, 2006, 2007 et 2008. Pour les annonces réalisées en 2007 et 2008, de manière respective, les paramètres ont été estimés

⁹⁹ ICB pour *Industry Classification Benchmark*

uniquement sur deux et trois années afin de considérer uniquement les comptes consolidés établis sous le référentiel IFRS.

Au total, l'échantillon d'estimation initial est composé de 1545 entreprises-années. Quarante-six entreprises-années ont été exclues en raison de données manquantes et quarante-deux ont été retirées de l'échantillon parce qu'elles ont été jugées aberrantes. Hair et al. (2014) considèrent qu'une observation est aberrante lorsque cette observation standardisée par la moyenne présente une valeur supérieure à quatre. Au final, l'échantillon d'estimation est composé de 1457 entreprises-années. En raison de données insuffisantes, les 15 secteurs identifiés (code ICB à 2 chiffres) ont été regroupés en 6 groupes afin d'obtenir des données suffisantes à l'estimation des paramètres des modèles (Martinez et Serve 2011). Ces regroupements ont été effectués à partir du code ICB à 1 chiffre ou en fonction de la proximité des secteurs considérés. Le tableau 4 reprend les regroupements effectués.

Tableau 4. Composition des six groupes sectoriels

Dénomination du groupe sectoriel	Code ICB à 2 chiffres	Description	Nombre d'entreprises-années
Matières premières et services aux collectivités	05 13 17 75	Pétrole et Gaz Chimie Matières premières Services aux collectivités	77
Industrie	23 27	Bâtiments et matériaux de construction Biens et services industriels	374
Biens de consommation	33 35 37	Automobiles et équipementiers Boissons et agro-alimentaires Produits ménagers et de soin personnel	256
Santé	45	Santé	71
Services aux consommateurs et télécommunications	53 55 57 65	Distribution Médias Voyage et loisirs Télécommunications	295
Technologie	95	Technologie	384
Nombre total d'entreprises-années			1457

Une fois les paramètres estimés, ces derniers sont utilisés pour calculer les VCR normales des entreprises de l'échantillon d'étude en t-1.

2.3. Les VCR discrétionnaires

Les VCR discrétionnaires sont estimées en effectuant la différence entre le montant des VCR totales calculées lors de la première étape pour chaque entreprise i incluse dans l'échantillon d'étude et le montant des VCR normales estimées. On obtient l'équation suivante :

$$\text{VCRD}_{it-1} = \text{VCRT}_{it-1} - \text{VCRN}_{it-1}$$

Avec :

i = entreprise concernée

t = exercice d'annonce de la réduction d'effectifs

VCRD = variables comptables de régularisation discrétionnaires

VCRT = variables comptables de régularisation totales

VCRN = variables comptables de régularisation normales

La première hypothèse de l'étude sera validée si les VCR discrétionnaires obtenues pour les entreprises de l'échantillon d'étude apparaissent négatives et statistiquement significatives. Cependant, pour s'assurer de la fiabilité des résultats, deux précautions méthodologiques sont adoptées. La première consiste à estimer les VCR discrétionnaires autour de l'exercice qui précède celui de l'annonce de la réduction d'effectifs (de $t-2$ à t) afin de vérifier qu'il y a bien une gestion des résultats anormale durant l'exercice $t-1$. La seconde consiste à comparer les VCR discrétionnaires des entreprises de l'échantillon d'étude avec celles obtenues sur des entreprises comparables en termes de secteur d'activité, de taille et de performance. Une gestion à la baisse des résultats plus forte chez les entreprises de l'échantillon d'étude permettrait de confirmer la validation de la première hypothèse.

Les échantillons sont présentés dans la section 4 du présent chapitre. Toutes les données nécessaires à l'estimation de la gestion des résultats ont été collectées sur la base de données Infinancials¹⁰⁰. Afin de s'assurer de la fiabilité des informations collectées sur cette base, une vérification manuelle a été réalisée sur environ 10 % des données. Aucune anomalie n'a été détectée. Le tableau 5 récapitule la méthode utilisée pour estimer la gestion des résultats.

¹⁰⁰ Infinancials est une base de données qui regroupe des informations économiques et financières de plus de 80000 entreprises cotées.

Tableau 5. Synthèse de la procédure d'estimation de la gestion des résultats

Description de la procédure
<p>Etape 1 : estimation des VCR totales sur les échantillons d'estimation, d'étude et de contrôle</p> <p style="text-align: center;">VCR totales = Résultat net – Flux de trésorerie liés à l'activité</p>
<p>Etape 2 : estimation des VCR normales sur l'échantillon d'estimation</p> <p><u>A. Choix des modèles d'estimation</u></p> <p><u>Jones (1991) :</u></p> $\frac{\text{VCR totales}_{it}}{A_{it-1}} = \alpha_0 * \frac{1}{A_{it-1}} + \beta_1 * \frac{\Delta CA_{it}}{A_{it-1}} + \beta_2 * \frac{\text{Immo}_{it}}{A_{it-1}} + \varepsilon_{it}$ <p><u>Dechow et al. (1995) :</u></p> $\frac{\text{VCR totales}_{it}}{A_{it-1}} = \alpha_0 * \frac{1}{A_{it-1}} + \beta_1 * \frac{\Delta CA_{it} - \Delta CC_{it}}{A_{it-1}} + \beta_2 * \frac{\text{Immo}_{ik}}{A_{it-1}} + \varepsilon_{it}$ <p><u>Kothari et al. (2005) :</u></p> $\frac{\text{VCR totales}_{it}}{A_{it-1}} = \alpha_0 * \frac{1}{A_{it-1}} + \beta_1 * \frac{\Delta CA_{it} - \Delta CC_{it}}{A_{it-1}} + \beta_2 * \frac{\text{Immo}_{ik}}{A_{it-1}} + \beta_3 * \text{ROA}_{it-1} + \varepsilon_{it}$ <p><u>B. Estimation des paramètres des modèles</u></p>
<p>Etape 3 : estimation des VCR discrétionnaires sur les échantillons d'étude et de contrôle pour l'exercice qui précède celui de l'annonce de la réduction d'effectifs</p> <p style="text-align: center;">VCR discrétionnaires = VCR totales – VCR normales</p>

i : entreprise concernée ; t : exercice observé ; VCR : variables comptables de régularisation ; A : total actif net ; ΔCA : variation du chiffre d'affaires ; ΔCC : variation des créances clients ; Immo : total immobilisations corporelles brutes ; ROA : return on assets calculé par le ratio résultat net/total actif ; ε = terme résiduel

Conclusion de la section 1

Cette section avait pour objectif de décrire et de justifier la méthode adoptée pour observer si les dirigeants ajustent les résultats avant l'annonce d'une réduction d'effectifs. Dans un premier temps, une revue des techniques mobilisées dans les études antérieures a été effectuée. Celle-ci a conduit à privilégier l'utilisation d'une méthode d'estimation globale de la gestion des résultats par le biais du calcul des VCR. Ces dernières ont été obtenues en effectuant la différence entre le résultat net et les flux de trésorerie liés à l'activité de l'exercice. Elles regroupent ainsi l'ensemble des charges et produits enregistrés dans le compte de résultat et qui sont sans incidence sur la trésorerie de l'entreprise.

La seconde étape a consisté à distinguer les parts normale et discrétionnaire des VCR totales. Seule la part discrétionnaire est en effet assimilée à un comportement de gestion des résultats. Pour cela, plusieurs modèles ont été proposés par la littérature académique. Dans cette thèse, trois d'entre eux ont été retenus (Jones 1991 ; Dechow et al. 1995 ; Kothari et al. 2005). Les paramètres de ces régressions ont été estimés sur un échantillon d'estimation composé d'entreprises françaises cotées qui n'ont pas annoncé de réductions d'effectifs entre 2007 et 2012. Ils ont été estimés par secteur d'activité et sur les quatre exercices clos avant celui de l'annonce de la réduction d'effectifs.

Enfin, une fois la part normale des VCR totales estimée, la part discrétionnaire résulte de la différence entre les VCR totales et les VCR normales. Ce calcul est effectué sur les entreprises des échantillons d'étude et de contrôle.

Ceci nous amène à préciser la deuxième phase méthodologique de notre thèse qui vise à décrire les variables utilisées pour tester les hypothèses de recherche relatives aux facteurs explicatifs de la gestion des résultats dans le contexte des réductions d'effectifs.

SECTION 2. OPERATIONNALISATION DES VARIABLES
EXPLICATIVES DE LA GESTION DES RESULTATS

Cette section vise à présenter la démarche méthodologique déployée pour répondre à la deuxième question de recherche de l'étude : quels sont les facteurs explicatifs de la gestion des résultats dans le contexte des réductions d'effectifs ? Cette section a ainsi pour objectif de décrire les variables utilisées pour tester les hypothèses H2 à H9 relatives aux facteurs susceptibles de renforcer ou de diminuer l'incitation des dirigeants à ajuster les résultats à la baisse.

Dans la partie théorique de cette thèse, trois types de facteurs ont été identifiés. Les premiers sont spécifiques au contexte des réductions d'effectifs (1.). Les seconds sont associés à la visibilité de l'entreprise (2.) et les troisièmes sont relatifs à la gouvernance sociale des entreprises (3). Les variables de contrôle sont présentées dans la dernière partie (4.).

1. Les facteurs relatifs au contexte des réductions d'effectifs

Trois facteurs spécifiques au contexte des réductions d'effectifs sont susceptibles d'expliquer la gestion des résultats. Il s'agit de la taille de l'opération (1.1.), de la nature proactive ou réactive de l'opération (1.2.) et des modalités mises en œuvre pour réduire les effectifs (1.3.).

1.1. La taille de l'opération

La seconde hypothèse de l'étude prédit que plus la taille de l'opération est importante plus les dirigeants ajustent les résultats à la baisse. Celle-ci repose sur l'idée que les coûts associés à l'opération sont plus élevés lorsque celle-ci affecte un nombre important de salariés (Lee 1997). En effet, d'un point de vue légal, les indemnités versées aux salariés sont d'autant plus grandes que le nombre de salariés affectés par l'opération est important (Ursel et Armstrong-Stassen 1995). De même, le risque associé aux revendications et contestations de la part des parties prenantes sociales est renforcé lorsque la taille de l'opération permet à ces dernières de s'organiser autour d'un mouvement collectif. L'annonce d'une réduction d'effectifs qui ne concernerait qu'un faible nombre de salariés limiterait de fait cette possibilité. Enfin, une opération de grande ampleur est généralement davantage relayée par les médias ce qui

renforcerait le risque de sanctions de la part du public et du législateur. Aussi, comme le risque de supporter des coûts additionnels est plus élevé lorsque l'opération envisagée est de grande taille, les dirigeants seraient plus incités à ajuster les résultats à la baisse.

La taille de l'opération est généralement mesurée par le pourcentage de salariés affectés par la réduction d'effectifs (ex. Worrell et al. 1991 ; Ursel et Armstrong-Stassen 1995 ; Lee 1997 ; Elayan et al. 1998 ; Nixon et al. 2004 ; Pouder et al. 2004 ; Hillier et al. 2007). Dans le prolongement de ces études, le nombre de salariés affectés par l'opération est identifié après lecture des annonces réalisées par l'entreprise par voie de communiqué de presse ou à travers les articles de presse. La taille relative de l'opération est alors calculée par référence aux effectifs français avant la réalisation de l'opération, comme suit :

$$\text{Taille relative annoncée de l'opération} = \frac{\text{Nombre de salariés français affectés par l'opération}}{\text{Nombre total de salariés français avant l'opération}_{t-1}}$$

1.2. La nature de l'opération

La troisième hypothèse de cette thèse prédit que la gestion des résultats à la baisse devrait être plus forte dans le cadre d'opérations proactives plutôt qu'à l'annonce d'opérations réactives. En effet, les opérations proactives sont engagées par des entreprises qui ne présentent pas de problème financier apparent (pertes comptables, déclin des performances). Dès lors, ces opérations peuvent être considérées comme un moyen pour les dirigeants d'accroître la richesse actionnariale au détriment des salariés (ex. Abraham 2004 ; Sheaffer et al. 2009). Elles seraient ainsi plus négativement perçues par les parties prenantes sociales, par le législateur et par l'opinion publique que les opérations réactives qui se justifient par un déclin des performances ou par un faible niveau de ces dernières (Love et Kraatz 2009). Les incitations des dirigeants à ajuster les résultats à la baisse seraient donc accrues dans le cadre des opérations proactives.

Plusieurs méthodes ont été utilisées dans la littérature académique pour distinguer les opérations proactives et réactives. La première, largement utilisée, consiste à lire les annonces de réductions d'effectifs et à les classer en fonction des arguments invoqués par les dirigeants pour justifier l'opération (ex. Worrell et al. 1991 ; Lee 1997 ; Elayan et al. 1998 ; Abraham 2004 ; Pouder et al. 2004). D'une manière générale, ces études considèrent que l'opération est réactive lorsque l'entreprise fait état de difficultés financières ou évoque une diminution de la demande ou une récession économique pour justifier la mise en œuvre de la réduction d'effectifs. Par opposition, l'opération est considérée comme proactive quand l'entreprise

expose sa volonté de réduire les coûts, de mettre en place une nouvelle technologie ou d'améliorer les performances. Or, cette méthode pose, à notre sens, un problème majeur : celui de la manipulation potentielle des données textuelles. En effet, les raisons invoquées pour justifier la mise en œuvre d'une réduction d'effectifs sont généralement guidées par la volonté des dirigeants de justifier l'opération auprès des salariés et du public afin de la rendre socialement acceptable (ex. Beaujolin-Bellet et al. 2006 ; Boyer 2005). Ces données textuelles peuvent donc être biaisées et ne pas refléter les motivations réelles de l'entreprise. Dès lors, cette méthode apparaît problématique dans notre étude puisque l'objectif est de connaître l'état réel des performances de l'entreprise avant l'annonce de l'opération pour pouvoir identifier les raisons économiques et stratégiques qui l'ont motivée¹⁰¹.

La seconde méthode utilisée dans la littérature académique pour distinguer les opérations proactives des opérations réactives consiste à prendre en compte la variation d'indicateurs économiques et/ou financiers pour déterminer la performance de l'entreprise avant l'annonce d'une réduction d'effectifs. Dans ce cas, Sheaffer et al. (2009) ainsi que Love et Kraatz (2009) qualifient une opération de proactive (réactive) lorsque le ROA augmente (diminue) avant l'annonce de la réduction d'effectifs. Love et Nohria (2005) puis Love et Kraatz (2009) mobilisent, quant à eux, le critère de la variation de la capitalisation boursière pour caractériser les opérations.

Dans cette étude, le critère économique du ROA est préféré à la variation de la capitalisation boursière dans la mesure où celle-ci est fortement liée aux fluctuations du marché et ne permet pas de capter, à notre sens, la performance économique réelle de l'entreprise. Néanmoins, l'utilisation d'indicateurs basés sur les données comptables doit faire l'objet d'une attention particulière. Notamment, le recours au résultat net ou, dans une moindre mesure, au résultat d'exploitation pour calculer le ROA est problématique dans la mesure où ces éléments sont potentiellement manipulés par les dirigeants (Giroud et Mueller 2010). Supposant un ajustement à la baisse des résultats avant l'annonce d'une réduction d'effectifs, une utilisation non précautionneuse de ces indicateurs pourrait conduire à classer en opérations réactives des opérations qui sont en réalité proactives, du fait de l'existence de

¹⁰¹ Ceci ne remet pour autant pas en cause la validité des études précédemment citées dans la mesure où ces dernières s'intéressent, pour la plupart, à la réaction des marchés à l'annonce. Or, les marchés sont susceptibles de réagir à l'opération elle-même mais également aux arguments invoqués par les dirigeants pour justifier l'opération, que ces derniers relèvent d'une logique de transparence réelle ou visent à orienter la perception des parties prenantes.

cette gestion des résultats. Aussi, le ROA non manipulé est calculé à partir de l'EBE¹⁰² comme suit :

$$\text{ROA non manipulé par les VCR} = \frac{\text{EBE}_{t-1}}{\text{Total actif}_{t-1}}$$

Lorsque le ratio EBE/total actif augmente (diminue) l'exercice qui précède celui de l'annonce de la réduction d'effectifs, l'opération est considérée comme proactive (réactive). Outre la variation de ce ratio, nous qualifions également d'opérations réactives, les réductions d'effectifs annoncées par des entreprises dont les performances sont faibles (EBE/total actif < 0), même si ces dernières sont en augmentation. Ce choix résulte de la définition donnée des opérations réactives par plusieurs auteurs (Worrell et al. 1991 ; Lee 1997 ; Poudet et al. 2004) qui supposent que ces opérations s'imposent aux entreprises qui présentent des performances en diminution ou d'un faible niveau.

Pour résumer, les opérations proactives sont annoncées par des entreprises dont les performances sont en croissance et qui présentent un ratio EBE/total actif > 0. Les opérations sont considérées comme étant réactives dans les autres cas.

1.3. Les modalités de mise en œuvre de l'opération

Les dirigeants disposent de plusieurs moyens pour mettre en œuvre une réduction d'effectifs. Ils peuvent, d'une part, utiliser des mesures contraignantes en mettant en place des plans de licenciements. Dans ce cas, l'opération est imposée aux salariés. Ils peuvent, d'autre part, mettre en œuvre des mesures volontaires ou naturelles qui n'entraînent, en théorie, pas de rupture forcée du contrat de travail. Aussi, le risque d'apparition de coûts politiques est susceptible d'être plus fort lorsque l'entreprise recourt aux licenciements pour réduire les effectifs, et ce pour deux principales raisons. D'une part, le cadre réglementaire français requiert la mise en œuvre d'une procédure particulière lors de la réalisation de licenciements. Cette procédure est souvent longue et source de coûts additionnels. D'autre part, les licenciements étant par nature forcés, le risque de contestation et d'intervention du législateur est plus important qu'à l'annonce de mesures volontaires ou naturelles. Aussi, la quatrième hypothèse de l'étude prédit que la gestion des résultats à la baisse devrait être plus forte dans le cadre de licenciements que lors de la mise en œuvre de mesures volontaires ou naturelles.

¹⁰² Nous reconnaissons toutefois qu'au même titre que le chiffre d'affaires ou que les flux de trésorerie, l'EBE peut être biaisé par l'existence d'une gestion réelle des résultats.

L'identification des modalités utilisées par les dirigeants pour réduire les effectifs a été opérée via une lecture attentive des communiqués et des articles de presse relatifs à l'opération. Une variable dichotomique a ensuite été créée. Elle prend la valeur de 1 lorsque les réductions d'effectifs sont réalisées par le biais de licenciements et de 0 sinon.

2. La visibilité de l'entreprise

Le modèle explicatif de l'étude inclut des variables associées à la visibilité de l'entreprise. Les hypothèses formulées reposent sur l'idée que plus la visibilité de l'entreprise est grande plus les dirigeants devraient être incités à gérer les résultats à la baisse. Deux facteurs spécifiques sont intégrés dans le modèle : la taille de l'entreprise (2.1.) ainsi que l'appartenance de celle-ci à un secteur d'activité sensible (2.2.).

2.1. La taille de l'entreprise

En ligne avec la TPC (Watts et Zimmerman 1978, 1986), les grandes entreprises étant plus visibles, elles seraient davantage exposées au risque d'apparition de coûts politiques. La cinquième hypothèse de cette thèse prédit donc que plus une entreprise est grande, plus les dirigeants sont incités à ajuster les résultats à la baisse.

Dans la littérature académique, la taille de l'entreprise est généralement appréhendée par le logarithme du total actif. D'autres indicateurs, tels que le nombre de salariés ou le total du chiffre d'affaires, peuvent également être utilisés. Afin de conserver une cohérence dans les indicateurs utilisés dans notre thèse, le logarithme du total actif du dernier exercice clos avant celui de l'annonce de la réduction d'effectifs (t-1) a été préféré dans la mesure où celui-ci a été également considéré comme un *proxy* de la taille lors de la constitution d'un échantillon de contrôle (voir section 4).

2.2. L'appartenance de l'entreprise à un secteur sensible

La littérature académique souligne que l'appartenance de l'entreprise à un secteur d'activité sensible constitue également un facteur susceptible d'accroître la visibilité de l'entreprise et donc les pressions sociales qui pèsent sur elle (ex. Patten 1991 ; Patten 2002 ; Brammer et Millington 2005 ; Cho et al. 2006 ; Byard et al. 2007 ; Aerts et al. 2008 ; Reverte 2009 ; Yip et al. 2011 ; Hong et Kostovetsky 2012). Dans ce sens, plusieurs études montrent que les

dirigeants d'entreprises appartenant à un secteur d'activité sensible ajustent davantage les résultats à la baisse que les autres dirigeants (Byard et al. 2007; Yip et al. 2011).

Les études qui prennent en compte cette variable se focalisent principalement sur les secteurs d'activité sensibles sur le plan environnemental (ex. Patten 1991 ; Patten 2002 ; Cho et al. 2006 ; Aerts et al. 2008 ; Reverte 2009). Les secteurs du pétrole, de la chimie, de la forêt, du papier et du métal sont alors considérés comme étant sensibles. Cho et al. (2006) et Reverte (2009) ajoutent respectivement les secteurs du gaz et de l'eau.

Plus largement, Brammer et Millington (2005) s'intéressent aux secteurs socialement exposés. Ils incluent les secteurs de la santé, de l'armement, du tabac, de l'alcool et d'extraction de matières premières. Ils considèrent que ces secteurs sont particulièrement sensibles du fait des questions éthiques et sociales qu'ils soulèvent. Hong et Kostovetsky (2012), quant à eux, regroupent dans la catégorie « secteurs politiquement sensibles », les secteurs du tabac, des armes et de la défense, ainsi que des ressources naturelles.

Dans notre étude, les secteurs d'activité sont identifiés à partir de leur code ICB. En se basant sur la littérature antérieure, les secteurs considérés comme étant sensibles sont les secteurs du pétrole et du gaz (code ICB 0), des matériaux de base (code ICB 1), de la défense et de l'armement (code ICB 2717), de l'alcool (code ICB 3535), du tabac (code ICB 3780), de la santé (Code ICB 45) et de l'électricité et de l'eau (Code ICB 75). En ligne avec la littérature, cette variable est opérationnalisée par le biais d'une variable dichotomique égale à 1 si l'entreprise appartient à un de ces secteurs et à 0 sinon.

3. La gouvernance sociale

Trois mécanismes de gouvernance sociale sont étudiés dans cette thèse : la présence d'administrateurs salariés au sein des conseils de direction (3.1.), l'existence d'un actionnariat salarié (3.2.) et le recours à un expert-comptable par le CE (3.3.). Ces mécanismes sont susceptibles de restreindre l'incitation des dirigeants à ajuster les résultats à la baisse avant l'annonce d'une réduction d'effectifs.

3.1. La représentation des salariés dans les conseils de direction

Le modèle explicatif suppose que la présence d'administrateurs salariés au sein du conseil d'administration restreint l'espace discrétionnaire laissé aux dirigeants (Desbrières 2002) et

est donc susceptible de diminuer l'incitation des dirigeants à gérer les résultats à la baisse. Dans la littérature académique antérieure, la représentation des salariés au sein du conseil d'administration ou de surveillance a été mesurée soit par une variable dichotomique (Fauver et Fuerst 2006), soit par le nombre total de salariés siégeant au conseil (Hollandts et Guedri 2008), soit par le pourcentage de salariés qui y siègent (Guedri et Hollandts 2008). Dans cette étude, conformément à Hollandts et Guedri (2008), ce facteur a été mesuré par le nombre de salariés présents au sein du conseil d'administration ou de surveillance des entreprises.

Les données relatives à la représentation des salariés au sein des conseils de direction ont été collectées manuellement par le biais des documents de référence des entreprises.

3.2. Le recours à l'actionnariat salarié

L'actionnariat salarié a été identifié à la fois comme un mécanisme d'incitation et comme un mécanisme de contrôle. Il peut d'une part permettre d'aligner les intérêts des salariés sur ceux des dirigeants/actionnaires. Il peut d'autre part constituer un moyen de contrôle de l'action des dirigeants par les salariés. Dans les deux cas, il réduirait l'incitation des dirigeants à ajuster les résultats à la baisse.

Garfatta (2010) identifie trois mesures utilisées dans la littérature académique pour opérationnaliser cette variable : le pourcentage de capital détenu par les salariés (Trébuq 2002 ; Guedri et Hollandts 2008 ; Hollandts et Guedri 2008 ; Gillet-Monjarret et Martinez 2012), le pourcentage de droits de vote des salariés (Guedri et Hollandts 2008) et la création d'une variable dichotomique égale à 1 en présence de salariés actionnaires et à 0 sinon (Trébuq 2002).

Le pourcentage de capital détenu par les salariés étant la mesure la plus utilisée dans la littérature académique, nous la considérons dans la présente étude. Ce pourcentage a été collecté manuellement par le biais des documents de référence des entreprises.

3.3. L'intervention d'un cabinet d'expertise auprès du CE

Une des spécificités du contexte français réside dans le fait que le CE peut se faire assister d'un expert-comptable indépendant de l'entreprise pour déchiffrer les informations diffusées par les dirigeants. La littérature sur l'audit légal des comptes souligne que plus un cabinet d'audit est grand plus la qualité de sa vérification est importante (ex. De Angelo 1981 ;

Becker et al. 1998; Caramanis and Lennox 2008). Dès lors, les incitations à gérer les résultats seraient plus faibles lorsque les comptes sont audités par un *Big 4* qu'en présence d'autres auditeurs. Par transposition, dans le cas spécifique des cabinets d'expertise comptable intervenant auprès des CEs, Secafi et Syndex sont les deux plus importants. Ainsi, lorsque le CE est assisté par un de ces deux cabinets, l'incitation des dirigeants à ajuster les résultats à la baisse devrait être moins forte.

Les études portant sur l'audit légal des comptes créent généralement une variable dichotomique égale à 1 lorsque les comptes de l'entreprise sont audités par un *Big 4* et à 0 sinon (ex. Defond et Jiambalvo 1994 ; Piot et Janin 2007 ; Caraminis et Lennox 2008). Par analogie, nous créons une variable dichotomique égale à 1 lorsque le cabinet choisi par le CE est Secafi ou Syndex et à 0 sinon. Les informations communiquées par le cabinet Syndex nous ont permis de savoir si les cabinets Secafi ou Syndex sont intervenus dans les réductions d'effectifs répertoriées dans notre échantillon d'étude.

4. Les variables de contrôle

Afin de compléter le modèle explicatif, des variables de contrôle sont intégrées. Il s'agit de la rémunération des dirigeants, de l'endettement de l'entreprise, de son niveau de trésorerie, de l'année d'annonce de la réduction d'effectifs ainsi que du niveau de croissance et de performance de l'entreprise.

Dans la première hypothèse de la TPC, Watts et Zimmerman (1978, 1986) suggèrent que lorsqu'une partie de la rémunération du dirigeant est indexée sur les performances de l'entreprise, ces derniers seraient incités à adopter une politique court-termiste se traduisant par une gestion des résultats à la hausse, et ce dans le but de maximiser leur rémunération. Dans le contexte spécifique des réductions d'effectifs, les dirigeants devraient donc être moins incités à ajuster les résultats à la baisse. Aussi, la part variable de rémunération des dirigeants est intégrée dans le modèle explicatif de la gestion des résultats. Elle est mesurée par le pourcentage moyen de rémunération variable attribuée aux dirigeants durant les deux derniers exercices clos avant celui de l'annonce de la réduction d'effectifs (ex. Badertscher 2011 ; Alissa et al. 2013).

La seconde hypothèse de la TPC stipule que le niveau d'endettement de l'entreprise inciterait les dirigeants à gérer les résultats à la hausse afin d'éviter d'enfreindre les clauses restrictives incluses dans les contrats d'endettement. Cette hypothèse est renforcée par plusieurs études

qui montrent qu'un taux d'endettement élevé diminuerait le pouvoir de négociation des parties prenantes sociales (Bronars et Deere 1991 ; Myers et Saretto 2010). L'utilité d'une gestion à la baisse des résultats serait alors minimisée. Aussi, nous prédisons que plus le taux d'endettement de l'entreprise est fort moins les dirigeants sont incités à gérer les résultats à la baisse. Le taux d'endettement est calculé par la confrontation des dettes financières de long terme des entreprises avec leur total actif. Il s'écrit comme suit :

$$\text{Taux d'endettement}_{t-1} = \frac{\text{Dettes financières long terme}_{t-1}}{\text{Total actif}_{t-1}}$$

D'après la littérature académique, il existe une relation négative entre le niveau de trésorerie de l'entreprise et la gestion des résultats (Dechow et al. 1998). Cette idée est renforcée par l'étude de Klasa et al. (2009) qui montre l'existence d'une relation négative entre le niveau de trésorerie de l'entreprise et le pouvoir de négociation des parties prenantes sociales. Aussi, nous supposons que plus les flux de trésorerie sont élevés plus les dirigeants ajustent les résultats à la baisse. Cette variable est mesurée par le ratio suivant :

$$\text{Fux de trésorerie liés à l'activité}_{t-1} = \frac{\text{Flux de trésorerie liés à l'activité}_{t-1}}{\text{Total actif}_{t-1}}$$

Notre période d'étude traverse la crise financière qui a eu d'importantes répercussions sur les entreprises françaises. Les annonces de réductions d'effectifs en période de crise sont susceptibles d'être moins sujettes aux critiques de la part des parties prenantes sociales, du législateur et de l'opinion publique. Les dirigeants devraient donc être moins incités à gérer les résultats à la baisse que dans les périodes d'expansion économique. A l'instar de plusieurs études (Kim et Yi 2006 ; Ahmad-Zaluki et al. 2011 ; Badertscher 2011 ; Keusch et al. 2012), une variable crise est intégrée dans le modèle afin d'observer les conséquences de cette dernière sur le comportement comptable des dirigeants. Ce facteur prend la forme d'une variable dichotomique égale à 1 pour les années 2008 et 2009 et à 0 sinon. Ces années ont été choisies car la France affiche une forte chute du taux de croissance du PIB durant ces deux années (respectivement 0,2 % et -2,9 % contre 2,4 % en 2007 et 2 % en 2010)¹⁰³.

Enfin, plusieurs études soulignent l'influence de la croissance et de la performance des entreprises sur la gestion des résultats. A l'instar d'Ashbaugh-Skaife et al. (2008), la croissance est mesurée par la moyenne du taux de variation du chiffre d'affaires entre t-3 et t-2 et t-2 et t-1. La performance est appréhendée par le biais du ROE (ex. Hope et al. 2013). Il est calculé pour l'année t-1 comme suit :

¹⁰³ Source : <http://donnees.banquemondiale.org/indicateur/NY.GDP.MKTP.KD.ZG>

$$ROE_{t-1} = \frac{\text{Résultat net}_{t-1}}{\text{Capitaux propres}_{t-1}}$$

5. Synthèse des facteurs explicatifs et développement du modèle 1 de l'étude

Le tableau 6 reprend l'ensemble des variables choisies pour tester les hypothèses relatives aux facteurs explicatifs de la gestion des résultats dans le contexte des réductions d'effectifs.

Tableau 6. Liste des variables incluses dans le modèle 1

Hypothèses	Variables	Mesures	Sens prédit
Variable à expliquer			
	VCRD	Variables Comptables de Régularisation discrétionnaires standardisées par le total actif de t-1	
Variables explicatives			
H2	TAILREL	Nombre de salariés affectés par l'opération en France/Nombre total de salariés en France en t-1	-
H3	NATURE	Variable dichotomique = 1 si opération proactive et 0 sinon	-
H4	MESURE	Variable dichotomique = 1 si licenciements et 0 sinon	-
H5	TAILLE	Ln total actif en t-1	-
H6	SECTSENS	Variable dichotomique = 1 l'entreprise appartient à un secteur sensible et 0 sinon en t-1	-
H7	ADMSAL	Nombre de salariés présents au sein des conseils d'administration ou de surveillance en t-1	+
H8	ACTSAL	% d'actionnariat salarié en t-1	+
H9	ECCE	Variable dichotomique = 1 si le CE est assisté par Syndex ou Secafi et 0 sinon	+
Variables de contrôle			
	REMPVAR	% moyen rémunération variable des dirigeants en t-2 et t-1	+
	END	Dettes financières long terme en t-1/ total actif en t-1	+
	TRESO	Flux de trésorerie liés à l'activité en t-1/total actif en t-1	-
	CRISE	Variable dichotomique = 1 si l'annonce est réalisée en période de récession économique et 0 sinon	+
	CROISS	% moyen de variation du chiffre d'affaires entre t-3 et t-1	+
	ROE	Résultat net en t-1/capitaux propres en t-1	+

Le modèle 1 de l'étude se présente comme suit :

MODELE 1

$$VCRD_{it-1} = \alpha_0 + \alpha_1 * TAILREL_{it} + \alpha_2 * NATURE_{it} + \alpha_3 * MESURE_{it} + \alpha_4 * TAILLE_{it-1} + \alpha_5 * SECTSENS_{it-1} + \alpha_6 * ADMSAL_{it-1} + \alpha_7 * ACTSAL_{it-1} + \alpha_8 * ECCE_{it} + \alpha_9 * REMVAR_{it-1} + \alpha_{10} * END_{it-1} + \alpha_{11} * TRESO_{it-1} + \alpha_{12} * CRISE_{it} + \alpha_{13} * CROISS_{it-1} + \alpha_{14} * ROE_{it-1}$$

Conclusion de la section 2

La section 2 avait pour objectif de présenter les variables choisies pour tester les hypothèses relatives aux facteurs explicatifs de la gestion des résultats. Les premiers facteurs sont spécifiques au contexte des réductions d'effectifs. Les seconds sont relatifs à la visibilité de l'entreprise. Les troisièmes permettent de considérer l'influence des mécanismes de gouvernance sociale sur la gestion des résultats. Afin de compléter le modèle explicatif, des variables de contrôle classiques ont également été ajoutées. Elles sont issues des hypothèses de base de la TPC et de la littérature académique antérieure.

A l'issue de cette section, le premier modèle de l'étude est présenté. Il vise à répondre à la seconde question de recherche de cette thèse : quels sont les facteurs explicatifs de la gestion des résultats ?

La section suivante s'inscrit dans le cadre de la troisième question de recherche et a pour objectif de décrire la méthodologie utilisée pour étudier les stratégies de diffusion adoptées par les dirigeants à l'annonce d'une réduction d'effectifs.

SECTION 3. ESTIMATION DES STRATEGIES DE DIFFUSION ADOPTÉES PAR LES DIRIGEANTS

Cette section a pour objectif de présenter la méthodologie adoptée pour tester les hypothèses H10a, H10b et H10c relatives à la troisième question de recherche de cette étude : la gestion des résultats est-elle associée à des stratégies de diffusion spécifiques à l'annonce de la réduction d'effectifs ? Cette question s'inscrit dans le prolongement des études qui considèrent la diffusion volontaire d'informations comme une composante des choix comptables des dirigeants.

Après avoir justifié les principaux choix méthodologiques effectués (1.), nous explicitons la procédure d'analyse mise en œuvre pour étudier les stratégies de diffusion adoptées dans les communiqués de presse d'annonce des réductions d'effectifs (2.). La fiabilité de l'analyse effectuée est ensuite démontrée (3.).

1. Choix méthodologiques

Avant de décrire la procédure mise en œuvre pour étudier les stratégies de diffusion adoptées par les dirigeants dans le contexte des réductions d'effectifs, il convient de s'interroger sur le type d'analyse à mener pour répondre à notre objectif de recherche : analyse de contenu vs analyse de discours (1.1.) et analyse manuelle vs analyse automatisée (1.2.).

1.1. Analyse de contenu vs analyse de discours

A l'origine, l'analyse de contenu est définie par Berelson (1952, p. 489) comme « *une technique de recherche pour une description objective, systématique et quantitative du contenu manifeste des communications* »¹⁰⁴.

Pour Weber (1990, p. 9), il s'agit d' « *une méthode de recherche qui utilise un ensemble de procédures pour faire des inférences valides à partir du texte* »¹⁰⁵. Ces inférences portent sur l'initiateur du message (ses objectifs), sur le message lui-même (son contenu) et/ou sur le public visé par le message. L'analyse de contenu a été largement utilisée dans les travaux en

¹⁰⁴ Notre traduction de : « *a research technique for the objective, systematic, and quantitative description of the manifest content of communication* ».

¹⁰⁵ Notre traduction de : « *research method that uses a set of procedures to make valid inferences from text* ».

sciences de gestion pour étudier les stratégies de diffusion des dirigeants (ex. Smith et Taffler 2000 ; Aerts 2005 ; Brennan et al. 2009 ; Aerts et Cheng 2011 ; Garcia Osma et Guillamon-Saorin 2011 ; Merkl-Davies et al. 2011). L'intérêt de l'analyse de contenu réside dans son caractère quantifiable, bien qu'elle ne se réduise pas à cela, facilitant ainsi le traitement statistique des données.

L'analyse de discours cherche pour sa part le plus souvent à étudier chaque texte dans sa singularité. Pour cette raison, elle ne permet pas vraiment de porter des propos quantitatifs sur ses données. L'analyse de contenu au contraire, en discrétisant les textes et en réduisant leurs éléments à des items permet des comptages efficaces. Elle apparaît ainsi plus adaptée à notre objectif de recherche qui est d'observer les stratégies de diffusion adoptées par les dirigeants à l'annonce d'une réduction d'effectifs et d'établir un lien avec un comportement de gestion des résultats. L'établissement de ce lien nécessitant de quantifier ces stratégies de diffusion, l'analyse de contenu semble alors incontournable.

Par ailleurs, d'un point de vue épistémologique, il faut noter que l'analyse de contenu possède une histoire positiviste alors que l'analyse de discours s'inscrit davantage dans les paradigmes constructiviste et interprétativiste. Bien que la première tende aujourd'hui largement à rejoindre les postulats théoriques de la seconde¹⁰⁶, leurs origines séparées (sciences sociales vs linguistique/philosophie du langage (Coulomb-Gully 2002)) font que l'analyse de contenu s'inscrit davantage dans notre cadre théorique général. Elle a donc été préférée à l'analyse de discours.

1.2. Analyse de contenu manuelle vs analyse de contenu automatisée

Une analyse de contenu peut être réalisée soit manuellement (ex. Arndt et Bigelow 2000 ; Clatworthy et Jones 2003 ; Cho 2009 ; Aerts et Cheng 2011 ; Garcia Osma et Guillamon-Saorin 2011), soit par le biais d'un logiciel (ex. Tennyson et al. 1990 ; Beattie et al. 2004 ; Nègre et Martinez 2013). Chacune de ces méthodes possède des avantages et des inconvénients. L'analyse de contenu par ordinateur permet de traiter les données de discours plus rapidement et plus systématiquement qu'une analyse manuelle. L'application de la

¹⁰⁶ Krippendorff (2004, p. 22-25) relève par exemple les postulats suivants : les textes n'ont pas de contenu objectif indépendamment d'une position de lecteur ; les textes n'ont pas un sens unique qui serait à découvrir ; le sens des textes n'a pas besoin d'être partagé pour être pertinent – une lecture psychologique et une lecture anthropologique du même texte, bien que différentes peuvent posséder une validité équivalente – ; ou encore, l'interprétation des textes est relative à leur situation d'énonciation particulière, un texte ne prend sens que dans un corpus.

statistique textuelle sur les données permet d'obtenir des résultats facilement exploitables et reproductibles. Elle permet en outre d'analyser des corpus de très grande taille dont l'analyse manuelle serait fastidieuse voire impossible (Duriau et al. 2007 ; Brennan et al. 2009 ; Gavard-Perret et al. 2012). En outre, les analyses automatisées sont souvent considérées comme étant plus fiables que les analyses manuelles.

Or, les analyses manuelles présentent également des avantages certains pour étudier les données textuelles. Pour Brennan et al. (2009), l'identification de stratégies de diffusion spécifiques, relevant notamment d'une gestion narrative des impressions, est complexe et subtile. Dans ce cas, une analyse manuelle permettrait d'améliorer la précision et la finesse des résultats obtenus. A ce titre, Linderman (2001) note que le choix entre analyse manuelle et analyse automatisée dépend de la complexité et du degré de précision des résultats escomptés. L'analyse manuelle sera alors préférée en présence de données complexes.

Aussi, dans le cadre de notre recherche, les stratégies de diffusion impliquant potentiellement une gestion narrative des impressions, l'analyse manuelle a été préférée à l'analyse par ordinateur.

2. Description de la démarche d'analyse

Les éléments préalables à l'analyse ayant été précisés, nous présentons la démarche adoptée pour étudier les stratégies de diffusion des dirigeants à l'annonce d'une réduction d'effectifs. L'analyse a été réalisée en trois étapes. La première consiste à observer si un communiqué de presse a été émis par les dirigeants pour annoncer la réduction d'effectifs. Elle permet de spécifier le modèle 2 de l'étude (2.1.). Lorsqu'un communiqué a été émis, la seconde étape a pour objectif d'identifier le type de communiqué émis (spécifique vs non spécifique) pour annoncer l'opération (2.2.). Enfin, la nature des arguments invoqués par les dirigeants pour justifier la réduction d'effectifs est étudiée. L'objectif est d'examiner si les dirigeants s'engagent dans une stratégie de gestion narrative des impressions offensive ou défensive au regard de l'étude des attributions causales. A l'issue de cette étape, le modèle 3 de l'étude est présenté (2.3.).

2.1. Collecte des communiqués de presse

L'acte de diffuser ou non un communiqué de presse pour annoncer une réduction d'effectifs constitue le premier élément de la stratégie de diffusion des dirigeants étudié dans le cadre de

notre thèse. Ainsi, pour chaque entreprise de l'échantillon d'étude (voir section 4 du présent chapitre), les communiqués de presse d'annonce sont recherchés sur la base de données Factiva ou, en cas d'indisponibilité, directement sur les sites internet des entreprises.

Une fois les communiqués de presse collectés, la variable CPRE est créée. Elle est égale à 1 lorsque l'entreprise a émis un communiqué pour annoncer la réduction d'effectifs et à 0 sinon. Le modèle 2 intègre, en sus des variables présentes dans le modèle 1, la variable CPRE. Il permet de tester l'hypothèse H10a qui prédit l'existence d'une relation entre gestion résultats et émission d'un communiqué pour annoncer l'opération. Le modèle 2 prend la forme suivante :

MODELE 2

$$\text{VCRD}_{it-1} = \alpha_0 + \alpha_1 * \text{TAILREL}_{it} + \alpha_2 * \text{NATURE}_{it} + \alpha_3 * \text{MESURE}_{it} + \alpha_4 * \text{TAILLE}_{it-1} + \alpha_5 * \text{SECTSENS}_{it-1} + \alpha_6 * \text{ADMSAL}_{it-1} + \alpha_7 * \text{ACTSAL}_{it-1} + \alpha_8 * \text{ECCE}_{it} + \alpha_9 * \text{REMVAR}_{it-1} + \alpha_{10} * \text{END}_{it-1} + \alpha_{11} * \text{TRESO}_{it-1} + \alpha_{12} * \text{CRISE}_{it} + \alpha_{13} * \text{CROISS}_{it-1} + \alpha_{14} * \text{ROE}_{it-1} + \alpha_{15} \text{CPRE}_{it}$$

Avec : *i* : entreprise observée ; *t* : exercice d'annonce de la réduction d'effectifs ; VCRD : VCR discrétionnaires ; TAILREL : nombre de salariés affectés par l'opération en France/nombre total de salariés en France en *t-1* ; NATURE : variable dichotomique = 1 si opération proactive et 0 sinon ; MESURE : variable dichotomique = 1 si licenciements et 0 sinon ; TAILLE : ln total actif en *t-1* ; SECTSENS : variable dichotomique = 1 si l'entreprise appartient à un secteur sensible en *t-1* et 0 sinon ; ADMSAL : nombre de salariés siégeant au sein des conseils de direction de l'entreprise en *t-1* ; ACTSAL : % d'actionnariat salarié en *t-1* ; ECCE : variable dichotomique = 1 si le comité d'entreprise est assisté par SECAFI ou Syndex et 0 sinon ; REMVAR : % moyen rémunération variable des dirigeants en *t-2* et *t-1* ; END : dettes financières long terme en *t-1*/total actif en *t-1* ; TRESO : flux de trésorerie liés à l'activité en *t-1*/total actif en *t-1* ; CRISE : variable dichotomique = 1 si l'annonce est réalisée en période de récession économique et 0 sinon ; CROISS : taux de croissance moyen du chiffre d'affaires entre *t-3* et *t-1* ; ROE : résultat net *t-1*/capitaux propres *t-1* ; CPRE = 1 si les dirigeants ont émis un communiqué pour annoncer l'opération et 0 sinon.

Si une relation existe entre le niveau de gestion des résultats et la décision des dirigeants d'émettre un communiqué de presse pour annoncer la réduction d'effectifs, le coefficient associé à la variable CPRE sera significatif¹⁰⁷.

¹⁰⁷ En cohérence avec notre objectif d'identifier la relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion, la variable CPRE a été considérée comme une variable explicative de la gestion des résultats. Toutefois, un modèle alternatif aurait pu proposer d'expliquer la décision d'émettre un communiqué de presse pour annoncer la réduction d'effectifs par le niveau de gestion des résultats. Dans ce cas, la variable dépendante aurait été CPRE et les VCR discrétionnaires auraient été ajoutées dans les variables explicatives. Or, deux arguments nous ont conduit à ne pas considérer ce modèle dans ce travail. D'une part, la prise en compte du modèle alternatif aurait nécessité de se concentrer sur les facteurs explicatifs de l'adoption de stratégies de diffusion spécifiques à l'annonce de réductions d'effectifs, ce qui n'est pas l'objectif de cette thèse. D'autre part, il est possible de considérer que les choix comptables, incluant la gestion des résultats et les stratégies de diffusion, s'inscrivent dans une stratégie globale de communication. On peut donc raisonnablement penser qu'ils peuvent être déterminés au même moment.

2.2. Identification du type de communiqué de presse émis

Lorsqu'un communiqué de presse a été identifié lors de la première phase de l'analyse, la place accordée à la réduction d'effectifs dans celui-ci a été étudiée afin de déterminer si le communiqué est spécifique ou non spécifique à la réduction d'effectifs. Pour Files et al. (2009), l'information est fortement mise en avant lorsqu'elle est annoncée dans le titre du document et est ensuite discutée dans le corps de celui-ci. Son importance est en revanche faible lorsqu'elle est annoncée dans le document mais qu'aucune discussion particulière ne lui est accordée.

Dans le prolongement de Files et al. (2009), lorsque la réduction d'effectifs (ou un plan de réorganisation ou de restructuration) est annoncée dans le titre du communiqué de presse et que celui-ci est entièrement consacré à l'opération, le communiqué a été jugé spécifique à la réduction d'effectifs. Au contraire, si la réduction d'effectifs n'occupe qu'une partie du communiqué, celui-ci a été jugé comme étant non spécifique. Dans ce cas, il s'agit la plupart du temps de communiqués de presse sur les résultats dans lesquels la réduction d'effectifs est annoncée.

Un exemple pour chaque type de communiqué de presse est fourni dans l'annexe 4.

2.3. Détermination de la nature des arguments invoqués par les dirigeants pour justifier la réduction d'effectifs

La littérature académique souligne que les dirigeants attribuent généralement les réductions d'effectifs à des éléments indépendants de leur propre volonté. Ils évoquent ainsi les difficultés de l'entreprise et/ou les faiblesses de l'environnement macro-économique pour justifier la mise en œuvre d'une réduction d'effectifs (ex. Stevens et Kristof 1995 ; Boyer 2005 ; Beaujolin-Bellet et al. 2006 ; Séverin 2007 ; Bourguignon et Guyonvarch 2010 ; Mäkelä et Näsi 2010). Cette stratégie s'apparente à de la gestion narrative des impressions défensive.

La méthodologie utilisée pour coder les arguments invoqués par les dirigeants pour justifier les réductions d'effectifs s'inscrit dans la lignée des études portant sur les attributions causales (ex. Staw et al. 1983 ; Aerts 1994 ; Clatworthy et Jones 2003 ; Aerts et Cheng 2011). A l'instar d'Aerts et Cheng (2011), ces arguments sont classés en fonction des cinq

caractéristiques suivantes : ton, orientation temporelle, rédaction, degré de précision et causalité.

Tout d'abord, s'agissant du ton, les arguments sont considérés comme positifs (négatifs) lorsqu'ils intègrent un segment positif (négatif) du point de vue actionnarial. Un segment peut être défini comme une phrase ou une partie d'une phrase qui, considérée indépendamment du reste, exprime une idée (Brennan et al. 2009). Un segment est considéré comme positif (négatif) si la phrase dans laquelle il est mentionné inclut un résultat positif (négatif) pour les performances de l'entreprise ou un élément qui affecte positivement (négativement) les performances de l'entreprise (Brennan et al. 2009 ; Clatworthy et Jones 2003). Les arguments sont considérés comme neutres lorsqu'ils ne font pas référence à un élément positif ou négatif.

Ensuite, concernant l'orientation temporelle, les arguments sont orientés vers le présent s'ils se rapportent à des éléments qui existent (difficultés, dégradation de l'environnement macro-économique). Ils sont au contraire orientés vers le futur lorsqu'ils font référence aux effets attendus de la réduction d'effectifs.

S'agissant des techniques de rédaction, les arguments sont explicites en présence d'un connecteur logique ou verbe qui fait directement référence à la réduction d'effectifs (afin de, pour, visant à, confrontée à, à cause de...). Le cas échéant, ils sont considérés comme implicites.

En ce qui concerne le degré de précision des arguments, ces derniers sont quantitatifs lorsque des chiffres ou pourcentages sont exprimés pour justifier l'opération. Le cas échéant, ils sont considérés comme qualitatifs.

Enfin, s'agissant de la causalité des arguments invoqués, ces derniers sont internes lorsqu'ils font référence aux caractéristiques endogènes de l'entreprise. Ils s'inscrivent généralement dans une logique offensive. Les arguments sont externes lorsqu'ils font référence à des éléments exogènes à l'entreprise. Ils s'inscrivent dans une logique défensive puisque la réduction d'effectifs est justifiée par des éléments externes à la volonté et à l'action du dirigeant.

La littérature académique sur les réductions d'effectifs permet d'affiner la nature offensive ou défensive des arguments internes et externes avancés par les dirigeants pour justifier la réduction d'effectifs (ex. Lee 1997 ; Elayan et al. 1998 ; Capelle-Blancard et Tatu 2012). Ainsi, parmi les arguments internes, seuls ceux qui soulignent les difficultés de l'entreprise s'inscrivent dans une logique défensive. Les autres relèvent d'une logique offensive. Ils

traduisent la volonté des dirigeants de réduire les coûts, d'améliorer les performances, d'atteindre des objectifs préalablement fixés par l'équipe dirigeante ou d'améliorer la satisfaction des clients.

Les arguments externes relèvent tous d'une logique défensive. Ils peuvent être divisés en trois catégories. Les premiers sont relatifs à l'environnement macro-économique général. Les seconds sont associés au secteur d'activité de l'entreprise. Les troisièmes sont qualifiés de « autres » et intègrent principalement les arguments liés à la réglementation ou à une procédure collective. Le tableau 7 résume le codage opéré sur les arguments identifiés.

Tableau 7. Synthèse du codage des arguments avancés par les dirigeants à l'annonce d'une réduction d'effectifs

Catégories qualitatives	Codage des arguments	Variables	Offensif/défensif
Ton	Positif Négatif Neutre	POSITIF NEGATIF NEUTRE	
Orientation temporelle	Présent Futur	PRESENT FUTUR	
Rédaction	Explicite Implicite	EXPLICITE IMPLICITE	
Degré de précision	Quantitatif Qualitatif	QUANTI QUALI	
Causalité	Interne Externe	INTERNE EXTERNE	
Détails causalité interne	Difficultés de l'entreprise Réduction des coûts Amélioration des performances Autres	DIFF RDC PERF INTAUTRE	
Détails causalité externe	Contraintes imposées par l'environnement macro-économique Contraintes imposées par le secteur d'activité Autres	ENV SECTEUR EXTAUTRE	Défensif Défensif Défensif

Les extraits suivants illustrent la démarche méthodologique adoptée :

<p>« <i>Comme annoncé précédemment, compte tenu des déficits constatés au premier semestre 2012, le Groupe ARCHOS lance un plan de réorganisation</i> » ^{argument négatif ; présent ; explicite ; quali ; interne ; diff}</p>
<p>« <i>Afin de renforcer la compétitivité de son usine de Balan (France), Arkema a présenté aux instances représentatives du personnel du site un projet d'arrêt d'une unité de fabrication de PVC d'une capacité de 30 000 tonnes</i> » ^{argument positif ; futur ; explicite ; quali ; interne ; perf}</p>
<p>« <i>Il prévoit parallèlement une profonde réorganisation du site visant à réduire significativement ses coûts</i> » ^{argument positif ; futur ; explicite ; quali ; interne ; rdc}</p>
<p>« <i>L'activité hôtelière continue d'être affectée par les effets d'une crise mondiale sans précédent</i> » ^{argument négatif ; présent ; implicite ; quali ; externe ; env}</p>
<p>« <i>ACTIA SODIELEC est désormais fragilisée par une moindre dynamique de ses marchés militaires qui participaient à la performance de la structure</i> » ^{argument négatif ; présent ; implicite ; quali ; externe ; sect}</p>
<p>« <i>Ce projet, qui vise à réduire très sensiblement l'exposition aux risques des riverains dans le cadre du Plan de Prévention des Risques Technologiques (PPRT), prévoit notamment la conversion de l'électrolyse à mercure</i> » ^{argument positif ; futur ; explicite ; quali ; externe ; autre}</p>

Lorsque le communiqué de presse émis est spécifique à la réduction d'effectifs, les arguments ont été recherchés dans l'ensemble du document. En revanche, lorsque le communiqué émis n'est pas spécifique à l'opération, les arguments ont été recherchés uniquement dans le passage (paragraphe) qui fait état de la réduction d'effectifs. Ce choix méthodologique se justifie par la volonté de ne pas considérer de manière abusive certaines informations comme étant des arguments alors que celles-ci ne concerneraient en aucun cas l'opération annoncée. Un exemple de communiqué de presse codé est donné pour chacun des deux types de communiqués de presse (spécifique et non spécifique) dans l'annexe 5.

Enfin, une fois tous les arguments identifiés, l'existence d'une stratégie de gestion narrative des impressions est calculée par le biais de deux mesures. La première est inspirée des études de Henry (2008) et Brennan et al. (2009) et se focalise sur la causalité des arguments avancés par les dirigeants pour justifier l'annonce de la réduction d'effectifs. Ainsi, pour étudier l'influence du ton des communiqués de presse sur la réaction des marchés, Henry (2008) propose la mesure suivante :

$$\text{Ton du communiqué de presse} = \frac{\text{Nombre de mots positifs} - \text{Nombre de mots négatifs}}{\text{Total nombre de mots}}$$

Ce score varie entre -1 et 1. Le ton du document est globalement négatif (positif) lorsque ce score est négatif (positif).

De manière analogue, Brennan et al. (2009) proposent de mesurer un score global de gestion narrative des impressions en tenant compte des scores de gestion positive et négative des impressions¹⁰⁸. Ce score a, par la suite, été repris par Guillamon-Saorin et Garcia Osma (2010) et Garcia Osma et Guillamon-Saorin (2011). Il se présente comme suit :

$$\text{Score global de gestion narrative des impressions} = \frac{\text{Score de gestion positive des impressions} - \text{Score de gestion négative des impressions}}{\text{Total score positif et négatif}}$$

Ainsi, dans le prolongement de ces travaux, nous proposons de mesurer le caractère offensif ou défensif des arguments utilisés par les dirigeants pour justifier les réductions d'effectifs de la manière suivante :

$$\text{Score argumentatif} = \frac{\text{Nombre d'arguments offensifs} - \text{Nombre d'arguments défensifs}}{\text{Nombre total d'arguments}}$$

Plus la valeur de ce score est proche de 1, plus le communiqué de presse d'annonce est offensif. Au contraire, plus la valeur du score est proche de -1, plus le communiqué est défensif.

Afin de s'assurer de la validité des résultats obtenus, une deuxième mesure est utilisée pour qualifier la nature offensive ou défensive des communiqués d'annonce émis par les dirigeants. Celle-ci se base sur l'étude d'Aerts et Cheng (2011) et prend appui sur la réalisation d'une analyse en composantes principales (ACP).

L'ACP peut être définie comme une « *technique exploratoire dont l'objet est de chercher, à partir de k variables mesurées sur des échelles d'intervalle ou de rapport, une logique, une structure sous-jacente aux données collectées* » (Gavard-Perret et al. 2012, p. 246). Comme mentionné par Hair et al. (2014), l'objectif de l'ACP est de condenser l'information contenue dans un nombre important de variables initiales dans un plus petit nombre de variables, appelées composantes principales, et ce avec un minimum de perte d'informations. Dès lors, l'objectif est d'observer si les seize variables¹⁰⁹ issues du codage peuvent caractériser l'adoption d'une stratégie offensive ou défensive de gestion narrative des impressions.

L'étude des stratégies de diffusion donne lieu aux modèles 3.1 et 3.2. Le modèle 3.1 intègre le type de communiqué émis (TYPECP) et la nature des arguments invoqués par les dirigeants

¹⁰⁸ Ces derniers sont obtenus au terme d'une procédure de codage spécifique. Pour plus de détails sur cette procédure, voir Brennan et al. (2009).

¹⁰⁹ Cf tableau 7 : POSITIF, NEGATIF, NEUTRE, PRESENT, FUTUR, EXPLICITE, IMPLICITE, QUANTI, QUALI, INTERNE, EXTERNE, DIFF, RDC, PERF, INTAUTRE, ENV, SECTEUR, EXTAUTRE.

mesurée par le biais du score argumentatif (SCORE). Le modèle 3.2 substitue les résultats issus de l'ACP (ACP) au score argumentatif. Ces modèles s'écrivent comme suit :

MODELE 3.1

$$\begin{aligned} \text{VCRD}_{it-1} = & \alpha_0 + \alpha_1 * \text{TAILREL}_{it} + \alpha_2 * \text{NATURE}_{it} + \alpha_3 * \text{MESURE}_{it} + \alpha_4 * \text{TAILLE}_{it-1} + \\ & \alpha_5 * \text{SECTSENS}_{it-1} + \alpha_6 * \text{ADMSAL}_{it-1} + \alpha_7 * \text{ACTSAL}_{it-1} + \alpha_8 * \text{ECCE}_{it} + \alpha_9 * \text{REMVAR}_{it-1} + \\ & \alpha_{10} * \text{END}_{it-1} + \alpha_{11} * \text{TRESO}_{it-1} + \alpha_{12} * \text{CRISE}_{it} + \alpha_{13} * \text{CROISS}_{it-1} + \alpha_{14} * \text{ROE}_{it-1} + \alpha_{15} * \text{TYPECP}_{it} \\ & + \alpha_{16} * \text{SCORE}_{it} \end{aligned}$$

MODELE 3.2

$$\begin{aligned} \text{VCRD}_{it-1} = & \alpha_0 + \alpha_1 * \text{TAILREL}_{it} + \alpha_2 * \text{NATURE}_{it} + \alpha_3 * \text{MESURE}_{it} + \alpha_4 * \text{TAILLE}_{it-1} + \\ & \alpha_5 * \text{SECTSENS}_{it-1} + \alpha_6 * \text{ADMSAL}_{it-1} + \alpha_7 * \text{ACTSAL}_{it-1} + \alpha_8 * \text{ECCE}_{it} + \alpha_9 * \text{REMVAR}_{it-1} + \\ & \alpha_{10} * \text{END}_{it-1} + \alpha_{11} * \text{TRESO}_{it-1} + \alpha_{12} * \text{CRISE}_{it} + \alpha_{13} * \text{CROISS}_{it-1} + \alpha_{14} * \text{ROE}_{it-1} + \alpha_{15} * \text{TYPECP}_{it} \\ & + \alpha_{16} * \text{ACP}_{it} \end{aligned}$$

Avec : i : entreprise observée ; t : exercice d'annonce de la réduction d'effectifs ; VCRD : VCR discrétionnaires ; TAILREL : nombre de salariés affectés par l'opération en France/nombre total de salariés en France en t-1 ; NATURE : variable dichotomique = 1 si opération proactive et 0 sinon ; MESURE : variable dichotomique = 1 si licenciements et 0 sinon ; TAILLE : ln total actif en t-1 ; SECTSENS : variable dichotomique = 1 si l'entreprise appartient à un secteur sensible en t-1 et 0 sinon ; ADMSAL : nombre de salariés siégeant au sein des conseils de direction de l'entreprise en t-1 ; ACTSAL : % d'actionnariat salarié en t-1 ; ECCE : variable dichotomique = 1 si le comité d'entreprise est assisté par Secafi ou Syndex et 0 sinon ; REMVAR : % moyen rémunération variable des dirigeants en t-2 et t-1 ; END : dettes financières long terme en t-1/total actif en t-1 ; TRESO : flux de trésorerie liés à l'activité en t-1/total actif en t-1 ; CRISE : variable dichotomique = 1 si l'annonce est réalisée en période de récession économique et 0 sinon ; CROISS : taux de croissance moyen du chiffre d'affaires entre t-3 et t-1 ; ROE : résultat net t-1/capitaux propres t-1 ; TYPECP = 1 si les dirigeants ont émis un communiqué spécifique pour annoncer l'opération et 0 si émission d'un communiqué non spécifique ; SCORE = score argumentatif ; ACP = résultats issus de l'ACP.

Le test de ces modèles doit permettre de valider ou non les hypothèses H10b et H10c.

3. Fiabilité de l'analyse de contenu

Pour s'assurer de la fiabilité de l'analyse, un guide d'instruction a été rédigé avant le début du codage des communiqués (annexe 6). Ce guide a été complété par la suite après la première lecture des communiqués de presse afin d'affiner les instructions. Il a ensuite été consulté tout au long de l'analyse pour s'assurer que le codage appliqué aux premiers communiqués ne diffère pas de celui appliqué sur les derniers communiqués.

Ensuite, l'analyse a été réalisée par deux codeurs indépendants. Ainsi, tous les communiqués de presse ont été codés deux fois : par le second codeur et par nous-même. Une fois l'analyse effectuée, la conformité des résultats obtenus a été mesurée par le biais d'un score inter-annotateur. Plusieurs indicateurs sont utilisés dans la littérature académique pour estimer la fiabilité des résultats obtenus. Le plus simple est le coefficient d'accord, calculé par le nombre de jugements en accord entre les deux codeurs divisé par le nombre total de jugements effectués (ex. Beattie et al. 2004 ; Brennan et al. 2009 ; Aerts et Tarca 2010). Un indicateur plus sophistiqué est le coefficient d'accord Kappa de Cohen qui compare le pourcentage d'accords entre deux codeurs corrigé de l'effet du hasard. Il a été utilisé dans plusieurs études en sciences de gestion (ex. Fogarty et Rogers 2005 ; Chang et al. 2013 ; Adhikari et al. 2014). Il a été préféré au coefficient d'accord dans la mesure où il prend en compte l'effet du hasard et permet donc une meilleure évaluation de la fiabilité de l'analyse. Le coefficient de Kappa se calcule de la manière suivante :

$$K \text{ de Kappa} = \frac{\text{Accord-Hasard}}{N\text{-Hasard}}$$

Avec :

Accord = nombre de jugements sur lesquels les deux codeurs sont d'accord

Hasard = nombre de jugements en accord du fait du hasard

N = nombre total de jugements effectués par les deux codeurs

Le K de Kappa a été calculé via le logiciel SPSS. Les résultats pour toutes les variables étudiées dans l'analyse de contenu sont présentés en annexe 7. Nous observons, d'une part, que le coefficient de Kappa relatif au type de communiqué émis par les dirigeants pour annoncer la réduction d'effectifs est égal à 1. Tous les communiqués ont donc été classés de la même manière par les deux codeurs. D'autre part, s'agissant des variables relatives aux arguments invoqués par les dirigeants pour justifier la réduction d'effectifs, les coefficients de Kappa varient entre 0,709 (arguments qualitatifs/quantitatifs) et 0,872 (arguments présents/futurs). La littérature académique estime qu'au-delà de 0,7, l'analyse peut être considérée comme fiable (Fogarty et Rogers 2005 ; Chang et al. 2013 ; Adhikari et al. 2014). Landis et Koch (1977), quant à eux, considèrent l'analyse comme étant de qualité lorsque le coefficient de Kappa est supérieur à 0,61. Elle est quasiment parfaite quand le coefficient excède 0,81. Ces résultats permettent d'assurer la fiabilité de l'analyse de contenu réalisée.

Conclusion de la section 3

Cette section avait pour objectif de présenter la méthodologie mobilisée pour étudier les stratégies de diffusion adoptées par les dirigeants à l'annonce d'une réduction d'effectifs. Ces dernières ont été examinées par le biais d'une analyse de contenu manuelle qui s'est déroulée en trois étapes.

Tout d'abord, nous avons examiné, pour chaque entreprise de l'échantillon d'étude, si un communiqué de presse a été émis pour annoncer la réduction d'effectifs. Lorsqu'un communiqué a été émis, l'analyse du document s'est ensuite déroulée en deux phases. Nous avons tout d'abord observé le type de communiqué (spécifique ou non spécifique) dans lequel la réduction d'effectifs a été annoncée afin de tenir compte de l'importance accordée à l'opération dans le document. A l'issue de cette phase, une variable dichotomique égale à 1 a été créée lorsque le communiqué est spécifique à l'opération et à 0 sinon. Nous avons ensuite analysé les arguments invoqués par les dirigeants pour justifier la réduction d'effectifs. Nous proposons d'étudier l'adoption d'une gestion narrative des impressions offensive ou défensive par le biais de deux mesures. La première est inspirée des études de Henry (2008) et de Brennan et al. (2009) et se concrétise par le calcul d'un score. La seconde résulte de la réalisation d'une ACP.

Enfin, l'examen des coefficients de Kappa permet de confirmer la fiabilité de l'analyse de contenu. Ces éléments méthodologiques étant exposés, les échantillons utilisés dans cette thèse sont présentés et décrits dans la dernière section du présent chapitre.

SECTION 4. CONSTITUTION ET DESCRIPTION DES
ECHANTILLONS D'ETUDE ET DE CONTROLE

Les échantillons d'étude et de contrôle sont composés d'entreprises françaises cotées sur le marché français réglementé, exclusion faites des sociétés financières et d'assurance en raison des spécificités économiques et financières qui leur sont propres. Après avoir présenté et décrit l'échantillon d'étude (1.), nous présentons les échantillons de contrôle (2.).

1. L'échantillon d'étude

Après avoir présenté la méthode de constitution de l'échantillon d'étude (1.1.), nous décrivons cet échantillon au regard de ses caractéristiques spécifiques (1.2.).

1.1. La constitution de l'échantillon d'étude

L'échantillon d'étude est constitué d'entreprises françaises cotées qui ont annoncé des réductions d'effectifs en France entre 2007 et 2012. Nous avons retenu l'année 2007 comme date limite car l'étude de la gestion des résultats avant l'annonce d'une réduction d'effectifs nécessite de disposer des données comptables sur une antériorité d'au moins deux ans. Or, les normes IFRS ayant été adoptées en France en 2005, l'estimation de la gestion des résultats à partir de données comptables antérieures à cette date aurait pu entraîner des biais dans les résultats obtenus du fait du changement de référentiel. L'année 2012 a quant à elle été retenue car elle constituait la dernière année pleine disponible au moment de la constitution de l'échantillon d'étude.

Ces annonces ont été recherchées sur trois bases de données afin de confronter des sources d'information différentes et d'avoir une vision exhaustive des réductions d'effectifs annoncées en France depuis 2007. Dans un premier temps, la base de données Factiva a été consultée afin de rechercher tous les articles et communiqués de presse ayant fait état de réductions d'effectifs entre 2007 et 2012. A l'instar de Rivière (2010), la collecte des annonces a été effectuée par mots clés. Ainsi, seuls les documents comportant le mot clé

« *annonce* » associé à l'un des mots clés suivants ont été retenus¹¹⁰ : « *licenciement** », « *plan* social** », « *plan* sociaux* », « *suppression* de poste** », « *suppression* d'emploi** », « *plan de restructuration* », « *réduction* des effectifs* », « *réduction* d'effectif** », « *plan* de sauvegarde de l'emploi* », « *PSE* ». Au total, 273 annonces réalisées par 104 entreprises françaises cotées ont été identifiées.

Dans un second temps, la base de données de l' « *Observatoire de l'investissement de Trendeo*¹¹¹ » a permis de compléter les informations recueillies sur Factiva. Cette base regroupe au total 1589 annonces répertoriées sur internet depuis 2006. Elle permet ainsi d'élargir le spectre d'informations proposé par Factiva. Vingt-huit annonces réalisées par dix-huit entreprises ont été ajoutées suite à la consultation de cette base, portant ainsi le nombre total d'annonces à 271 pour 122 entreprises.

Enfin, la base de données Europa a été questionnée afin de s'assurer qu'aucune annonce n'avait été oubliée¹¹². Nous n'avons pas ajouté d'annonce après consultation de cette troisième source. Ce résultat vient valider la fiabilité de la démarche adoptée pour constituer l'échantillon d'étude. L'échantillon de départ est donc composé de 301 annonces de réductions d'effectifs réalisées par 122 entreprises françaises cotées entre 2007 et 2012.

Plusieurs critères d'exclusion ont par la suite été retenus afin de s'assurer de la fiabilité de la démarche. Tout d'abord, l'opération de réduire les effectifs doit être centrale, elle ne doit pas être la conséquence d'une opération de fusion, de rachat, de cession d'actifs ou être liée à une augmentation de capital dans la mesure où ces opérations nécessitent la fixation d'un prix susceptible d'inciter les dirigeants à adopter des choix comptables spécifiques non attribuables aux seules réductions d'effectifs. La littérature académique révèle, en effet, que dans le cadre des opérations de rachat (ex. Erikson et Wang 1990 ; Louis 2004), d'offres publiques (ex. Thauvron 2000 ; Missonier-Piera et Ben-Amar 2007), de fusions absorptions (ex. Boutant 2008 ; Djama et Boutant 2006) ou d'augmentation de capital (ex. Mansali 2009), les dirigeants adoptent des choix comptables qui visent à maximiser les bénéfices de l'opération. Ceci conduit à éliminer quatre annonces réalisées par quatre entreprises.

¹¹⁰ Une lecture attentive des communiqués et des articles de presse relatifs aux réductions d'effectifs a permis d'identifier les mots-clés pertinents pour la recherche automatique.

¹¹¹ Trendeo est une entreprise spécialisée dans la veille économique des entreprises. Le responsable de la base a été contacté afin de disposer de ces informations.

¹¹² Cette base référence aujourd'hui plus de 15000 opérations de réductions d'effectifs annoncées depuis 2002 en Europe. Cependant, nous avons choisi de ne pas nous focaliser sur cette base car elle regroupe uniquement les opérations de grande ampleur (suppression d'au moins 100 emplois ou réduction d'au moins 10 % des effectifs dans les entreprises de plus de 250 salariés).

Ensuite, lorsque plusieurs annonces ont été réalisées sur deux années consécutives, seule la première a été considérée sur cette période. Ceci se justifie d'une part par des raisons méthodologiques liées au caractère réversible des VCR discrétionnaires (Mard et Marsat 2009). En effet, la première hypothèse de recherche prédit que les dirigeants ajustent les résultats à la baisse avant l'annonce d'une réduction d'effectifs. Aussi, l'annonce d'une opération en 2010 implique potentiellement une gestion des résultats à la baisse en 2009 accompagnée d'un renversement des VCR principalement en 2010. Cette mécanique serait susceptible de biaiser l'estimation des VCR associées à l'annonce éventuelle d'une réduction d'effectifs en 2011. Dès lors, seule la première annonce réalisée sur une période de deux ans a été conservée¹¹³. D'autre part, d'un point de vue théorique, l'objectif de l'étude est d'observer les choix comptables des dirigeants dans le cadre d'opérations exceptionnelles de réductions d'effectifs. Les opérations réalisées par les entreprises de manière récurrente ne sont donc pas considérées. La question de la récurrence des opérations impliquant les parties prenantes sociales a été soulevée par De Angelo et De Angelo (1991). Ces derniers obtiennent une gestion des résultats à la baisse durant la période qui précède des renégociations salariales non récurrentes contrairement à Liberty et Zimmermann (1986) dont les résultats obtenus, lors de renégociations régulières, ne sont pas significatifs. De Angelo et De Angelo (1991) expliquent cette différence de résultats par un risque de survenance de coûts politiques plus faible dans le cadre d'opérations récurrentes.

Ainsi, si une entreprise *i* a annoncé des réductions d'effectifs en 2010 et 2011, seule l'annonce effectuée en 2010 a été considérée dans l'échantillon d'étude. En revanche, si l'entreprise *i* a annoncé des réductions d'effectifs en 2008 et 2012 (le cas Plastic Omnium par exemple), les deux annonces ont été conservées. Le choix de conserver ces deux opérations non consécutives se justifie dans la mesure où la seconde peut raisonnablement être considérée comme indépendante de la première. En ce sens, elles n'ont pas un caractère récurrent qui pourrait impliquer une diminution de l'intensité des coûts politiques et donc un comportement de gestion des résultats différent. A l'exception du cas Accor (trois annonces), quinze entreprises apparaissent plusieurs fois dans l'échantillon car elles ont annoncé deux réductions d'effectifs sur la période d'étude de six ans. Ce qui confirme le caractère non habituel du recours aux réductions d'effectifs par ces entreprises. Cette étape conduit à éliminer 169 annonces.

¹¹³ Pour l'année 2007, les réductions d'effectifs réalisées en 2006 ont été recherchées afin d'identifier les annonces à intégrer ou à exclure dans l'échantillon.

Enfin, cinq annonces pour lesquelles les données comptables et financières des entreprises correspondantes étaient indisponibles ont été exclues.

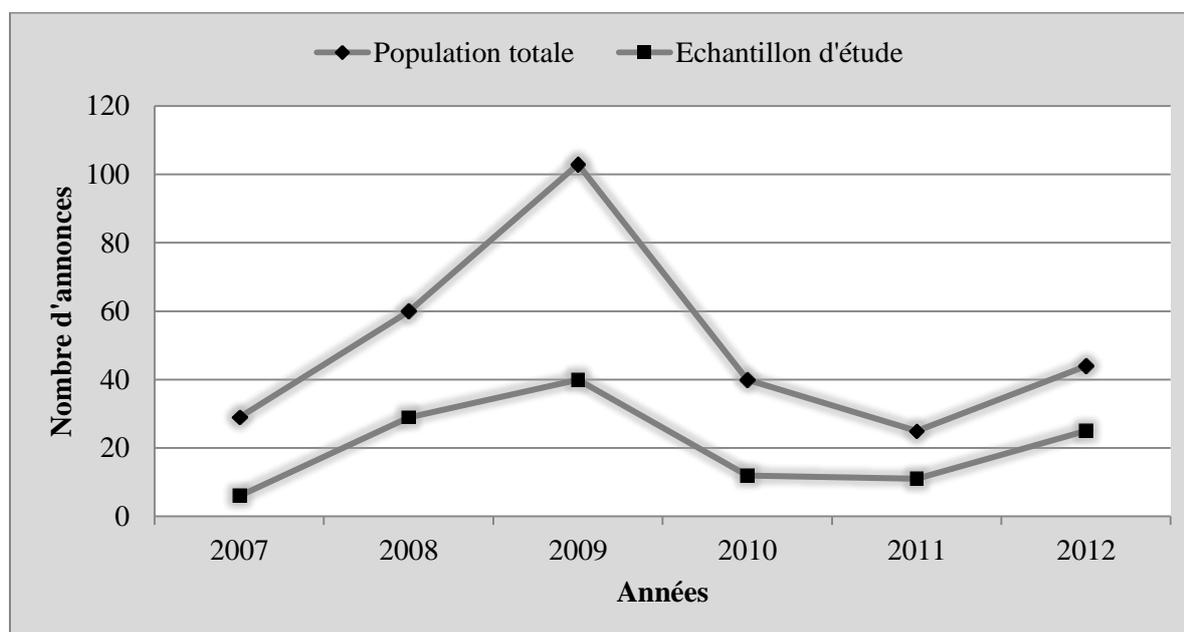
L'échantillon final est alors constitué de 123 annonces de réductions d'effectifs réalisées en France par 107 entreprises françaises durant la période courant de 2007 à 2012. Le tableau 8 résume la procédure de constitution de l'échantillon d'étude.

Tableau 8. Procédure de constitution de l'échantillon d'étude

Etapes	Nombre d'annonces
Annonces de réductions d'effectifs entre 2007 et 2012	
- Annonces collectées sur la base de données Factiva	273
- Annonces supplémentaires collectées sur la base de données Trendeo	28
Nombre d'annonces réalisées entre 2007 et 2012	301
Elimination des opérations récurrentes	
- Annonces réalisées par des entreprises qui ont déjà annoncé des réductions d'effectifs durant l'année précédente	-169
Nombre d'annonces non récurrentes	132
Autres éliminations	
- Annonces de réductions d'effectifs réalisées dans le cadre d'une fusion	-3
- Réduction d'effectifs annoncée simultanément à une augmentation de capital	-1
- Données manquantes	-5
Echantillon final	123

La différence entre le nombre d'annonces réalisées et le nombre d'opérations intégrées dans l'échantillon d'étude s'explique principalement par le caractère exceptionnel ou non de ces opérations (élimination de 169 opérations récurrentes). En revanche, comme le montre la figure 12, l'évolution du nombre de réductions d'effectifs dans la population totale et dans l'échantillon d'étude suit la même courbe. Jusqu'en 2009, nous observons un accroissement du nombre d'annonces de réductions d'effectifs réalisées par les dirigeants d'entreprises françaises. Ensuite, jusqu'en 2011, le nombre d'annonces de réductions d'effectifs décroît mais réaugmente par la suite en 2012.

Figure 12. Evolution du nombre de réductions d'effectifs dans la population totale et dans l'échantillon d'étude



1.2. La description de l'échantillon d'étude

Nous décrivons l'échantillon d'étude au regard de sa répartition sectorielle (1.2.1.), des modalités de réductions d'effectifs envisagées (1.2.2.) et de ses caractéristiques financières (1.2.3.).

1.2.1. La répartition sectorielle de l'échantillon d'étude

Le tableau 9 présente la répartition sectorielle des 123 annonces réalisées par 107 entreprises françaises. Le secteur d'activité a été déterminé grâce à la classification internationale ICB. Elle comprend au total 9 secteurs (exception faite du secteur financier et d'assurance). Les secteurs d'activité les plus représentés sont les secteurs industrie, biens de consommation et services aux consommateurs. Ils regroupent respectivement 25 %, 21 % et 20 % des annonces, soit deux tiers de l'échantillon d'étude. En effet, la crise financière de 2008 a fortement affecté les performances des entreprises dans les secteurs de biens et services industriels (industrie) ou des équipementiers automobiles (biens de consommation). En outre, l'émergence de la presse électronique a conduit la presse papier à se restructurer et ce notamment par le biais de réductions d'effectifs (services aux consommateurs).

Tableau 9. Répartition sectorielle de l'échantillon d'étude

Secteur d'activité	Nombre d'entreprises	%
Pétrole et Gaz	2	2
Matériaux de base	9	7
Industrie	31	25
Biens de consommation	26	21
Santé	7	6
Services aux consommateurs	25	20
Télécommunications	2	2
Services aux collectivités	3	2
Technologie	18	15
Total	123	100

1.2.2. La répartition de l'échantillon par modalité de réductions d'effectifs annoncées

Les réductions d'effectifs peuvent prendre plusieurs formes. Les annonces faites par le dirigeant peuvent rester imprécises sur les modalités par ou pour lesquelles les réductions d'effectifs seront réalisées et évoquer uniquement un sureffectif. Elles peuvent au contraire explicitement préciser la réalisation de licenciements, de départs non remplacés ou de plans de départs volontaires. Elles peuvent être également la conséquence d'une fermeture d'usine, d'une décision de délocalisation de la production ou de la mise en sous-traitance d'une activité. Le tableau 10 précise les modalités de mise en œuvre des réductions d'effectifs annoncées par les entreprises.

Tableau 10. Répartition de l'échantillon d'étude par modalité de réductions d'effectifs

Modalités	Nombre d'annonces	%
Fermeture	15	12
Délocalisations	2	2
Suppressions de postes (sureffectif)	38	31
Sous-traitance	1	0
Licenciements	25	20
Départs non remplacés	18	15
Plan de départs volontaires	24	20
Total	123	100

Sur les 123 annonces de l'échantillon d'étude, 31 % font état d'un sureffectif. Dans ce cas, l'annonce évoque simplement la volonté de la direction de supprimer des emplois. En revanche, les plans de départs volontaires et licenciements sont précisés dans 40 % des cas. Les départs non remplacés sont quant à eux évoqués dans 15 % des cas. Enfin, de manière

plus marginale, les fermetures d'usine ainsi que les délocalisations d'activité sont évoquées respectivement dans 12 % et 2 % des cas.

1.2.3. Caractéristiques financières des entreprises de l'échantillon d'étude

Nous présentons successivement les caractéristiques financières des entreprises de l'échantillon d'étude global (1.2.3.a.) ainsi que celles des deux sous-échantillons d'entreprises qui ont annoncé des opérations proactives et réactives (1.2.3.b.).

1.2.3.a. Caractéristiques financières des entreprises de l'échantillon d'étude global

Le tableau 11 présente les principales caractéristiques financières des entreprises de l'échantillon d'étude avant l'annonce de la réduction d'effectifs (t-1). Il précise, tout d'abord, les données comptables et sociales des entreprises. En moyenne, ces entreprises affichent un total bilan de 12 780 476 K€ qui comprend 8 221 891 K€ d'actif immobilisé et 4 558 586 K€ d'actif circulant. L'observation de la médiane et des écart-types de ces postes montrent que ces indicateurs sont très dispersés. En effet, les valeurs moyennes sont largement influencées par la présence d'entreprises de très grande taille au sein de l'échantillon (par exemple, le total actif des entreprises GDF, Total et Sanofi s'élèvent respectivement à 171 425 200 K€, 118 310 000 K€, 100 165 000 K€). Les valeurs médianes apparaissent donc largement inférieures aux valeurs moyennes. Elles s'élèvent respectivement à 1 633 391 K€, 887 487 K€, 847 070 K€. Les capitaux propres des entreprises s'élèvent en moyenne à 4 232 611 K€. La médiane est de 503 442 K€.

S'agissant des postes du compte de résultat, il apparaît qu'en moyenne les entreprises de l'échantillon d'étude ont un chiffre d'affaires de 9 122 974 K€ suivi par un EBE de 1 440 294 K€, un résultat d'exploitation de 865 517 K€ et un résultat net de 549 538 K€. Comme pour les postes de bilan, la moyenne est largement influencée par des valeurs extrêmes. La médiane renseigne donc davantage sur les caractéristiques financières des entreprises. Celle-ci s'élève à 1 494 000 K€, 192 124 K€, 83 452 K€ et 29 808 K€ respectivement pour le chiffre d'affaires, l'EBE, le résultat d'exploitation et le résultat net des entreprises.

Enfin, en moyenne, les entreprises de l'échantillon emploient 39 025 salariés. La valeur médiane est de 8 576. Il est à noter que le nombre minimum de salariés employés dans les entreprises de l'échantillon d'étude est 25. Ce chiffre fournit une information importante car il est inférieur au seuil de 50 requis par le droit du travail pour le droit à la création d'un CE

et/ou pour les obligations en matière de PSE. Il est cependant supérieur au seuil de 11 salariés requis pour la désignation de délégués du personnel. Une seule entreprise étant dans ce cas (Montaigne Fashion Group), les obligations sociales imposées aux grandes entreprises s'appliquent aux 122 entreprises (sur un total de 123) de l'échantillon d'étude.

Tableau 11. Statistiques descriptives des 123 entreprises de l'échantillon d'étude

<i>En milliers d'euros</i>	Moyenne	Médiane	Ecart-type	Minimum	Maximum
Caractéristiques financières et sociales en milliers d'euros					
Total bilan	12 780 476	1 633 391	25 940 000	6 349	171 425 200
Actif immobilisé	8 221 891	887 487	17 949 992	971	122 279 800
Actif circulant	4 558 586	847 070	8 869 451	2 582	49 145 400
Capitaux propres	4 232 611	503 442	9 701 035	-653 000	60 285 100
Chiffre d'affaires	9 122 974	1 494 000	19 600 000	1 119	160 331 000
Excédent Brut d'Exploitation	1 440 294	192 124	3 697 663	-55 058	31 463 000
Résultat d'exploitation	865 517	83 452	2 631 660	-7 350 000	25 125 000
Résultat net	549 538	29 808	1 457 941	-814 000	10 590 000
Nb de salariés	39 025	8 576	64 138	29	407 861
Indicateurs de croissance					
Taux de variation du CA	0,1179	0,0250	0,7095	-0,6672	6,6717
Taux de variation EBE/TA	0,4242	-0,0272	7,0186	-17,4596	73,564
Indicateurs de performance économique					
EBE/TA	0,0731	0,0888	0,1084	-0,4317	0,3564
EBE/CA	-0,3422	0,0958	4,4708	-49,203	0,4323
CA/TA	0,9460	0,9009	0,4758	0,0071	3,1439
RN/TA	-0,0108	0,0239	0,1290	-0,8714	0,2003
Indicateurs de productivité des salariés					
CA/total salariés	271,10	194,26	308,01	8,7422	1781,9
EBE/total salariés	25,644	14,850	70,063	-430,14	-471,48
RN/total salariés	-2,1720	3,9293	64,143	-471,48	109,22
Indicateurs de risque de défaillance					
Dettes financières / TA	0,2490	0,2350	0,1610	0,0000	0,9944
Ratio de liquidité	1,4138	1,1734	1,3555	0,2982	14,7370

CA : chiffres d'affaires ; EBE : excédent brut d'exploitation ; TA : total actif ; RN : résultat net ; ratio de liquidité : actifs court terme/passifs court terme

La suite du tableau 11 fournit des informations en matière de croissance des entreprises, de performance économique, de productivité des salariés et de risque de défaillance. Ces informations sont importantes pour connaître le profil des entreprises étudiées. Ainsi, les entreprises affichent un taux de croissance du chiffre d'affaires positif durant l'exercice qui précède celui de l'annonce d'une réduction d'effectifs (moyenne : 11,79 % ; médiane : 2,50 %). Si la valeur médiane apparaît inférieure à la moyenne, elle demeure positive. La variation moyenne du ratio EBE/TA (42,42 %) est quant à elle influencée par la présence de valeurs

extrêmes positive (entreprise Archos : 73,564) et négative (entreprise Digigram : -17,4596). Aussi, la valeur médiane de la variation du ratio EBE/TA est légèrement négative (-2,72 %). Après élimination de ces deux observations, la variation moyenne du ratio est de -3,24 % (annexe 8). Ces résultats permettent de mentionner que les réductions d'effectifs sont en moyenne davantage réactives, réalisées par des entreprises dont les performances économiques sont en diminution, que proactives.

En ce qui concerne les performances économiques des entreprises, bien que le ratio EBE/TA soit en moyenne en diminution l'exercice qui précède celui de l'annonce de la réduction d'effectifs, il apparaît toutefois positif (moyenne : 7,31 % ; médiane : 8,88 %) sur cette période. Le ratio EBE/CA apparaît en moyenne négatif (-34,22 %) mais ceci est dû à la présence d'une variable aberrante (Nicox : -49,203). En l'absence de cet individu, la moyenne et la médiane du ratio s'élèvent respectivement à 5,83 % et 10,08 % (annexe 8). Le ratio CA/TA est également positif (moyenne : 94,60 % ; médiane : 90,09 %). Enfin, le ratio RN/TA (moyenne : -1,08 % ; médiane : 2,39 %) apparaît largement inférieur au ratio EBE/TA (moyenne : 7,31 % ; médiane : 8,88 %). Si sa valeur moyenne est légèrement négative, sa médiane demeure toutefois positive.

S'agissant du niveau de productivité des salariés des entreprises qui s'appêtent à réduire les effectifs, en moyenne, le chiffre d'affaires par salarié s'élève à 271,10 K€ (médiane : 194,26 K€), l'EBE par salarié est de 25,644 K€ (médiane : 14,850 K€) et enfin le résultat net par salarié est de -2,172 K€ (médiane : 3,9293 K€).

Enfin, les informations relatives au risque de défaillance permettent de souligner qu'en moyenne les entreprises de l'échantillon d'étude sont endettées à hauteur de 24,90 % (médiane : 23,50 %) et présentent un ratio de liquidité de 1,4138 (médiane : 1,1734).

A l'issue de cette analyse, il ressort que les entreprises de l'échantillon d'étude présentent en moyenne des performances positives bien qu'en légère diminution avant l'annonce d'une réduction d'effectifs. Les indicateurs de défaillance ne laissent pas présager de difficulté financière majeure. Dans l'ensemble, ces statistiques descriptives viennent confirmer les propos de Chen et al. (2001) qui suggèrent que les entreprises qui réduisent les effectifs se situent davantage dans une situation de diminution des performances que dans un état de difficultés.

1.2.3.b. Caractéristiques financières des entreprises par sous-échantillons : les opérations proactives et réactives

Afin d'affiner l'identification du profil des entreprises qui s'apprêtent à réduire les effectifs, le tableau 12 est scindé en deux sous-échantillons selon la nature proactive ou réactive de l'opération. Il reprend les indicateurs de croissance, de performance, de productivité et de risque de défaillance. Il présente également les résultats des tests de comparaisons de moyennes et de médianes entre les entreprises qui annoncent des réductions d'effectifs proactives et celles qui annoncent des opérations réactives.

Tableau 12. Statistiques descriptives de l'échantillon d'étude par nature de l'opération

	Opérations proactives = 46			Opérations réactives = 77			Tests de comparaisons	
	Moy	Med	Ecart-type	Moy	Med	Ecart-type	T de Student	U de Mann-Whitney
Indicateurs de croissance								
Taux de variation du CA	0,1543	0,0616	0,5133	0,0961	-0,0005	0,8067	0,438	-2,854^{***}
Taux de variation EBE/TA	2,2741	0,1868	10,890	-0,6809	-0,1536	2,3555	1,815[*]	-8,003^{***}
Indicateurs de performance								
EBE/TA	0,1127	0,1128	0,0595	0,0494	0,0764	0,1235	3,812^{***}	-3,418^{***}
EBE/CA	0,1467	0,1184	0,1007	-0,6343	0,0834	5,6435	0,937	-2,802^{***}
CA/TA	0,9298	0,8373	0,4370	0,9557	0,9294	0,5001	-0,292	-0,256
RN/TA	0,0328	0,0401	0,0532	-0,0368	0,0176	0,1524	3,655^{***}	-3,084^{***}
Indicateurs de productivité des salariés								
CA/Nb salariés	307,82	207,60	362,34	249,16	192,10	270,65	1,022	-0,930
EBE/Nb salariés	42,637	22,034	45,256	15,493	12,927	79,925	2,108^{**}	-2,776^{***}
RN/Nb salariés	9,0732	6,9199	50,220	-8,8900	2,8299	70,633	1,511	-2,546^{**}
Indicateurs de risque de défaillance								
Dettes financières / TA	0,2409	0,2495	0,1497	0,2538	0,2249	0,1681	-0,427	-0,261
Ratio de liquidité	1,2498	1,1866	0,4693	1,5117	1,1652	1,6713	-1,037	-0,167

Moy : moyenne ; Med : médiane ; CA : chiffres d'affaires ; EBE : excédent brut d'exploitation ; TA : total actif ; RN : résultat net ; ratio de liquidité : actifs court terme/passifs court terme

^{***}, ^{**} et ^{*} signifient respectivement significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %.

Le tableau 12 montre que les réductions d'effectifs de l'échantillon d'étude constituent des opérations réactives dans 63 % des cas (77 opérations contre 46 opérations proactives). Dans le cadre de ces opérations, la variation des performances économiques (taux de variation EBE/TA) des entreprises (moyenne : -68,09 % ; médiane : -15,36 %) ainsi que le niveau de ces dernières (EBE/TA) (moyenne : 4,94 % ; médiane : 7,64 %) apparaissent statistiquement

plus faibles que dans le cadre des opérations proactives. Ces différences sont significatives aux seuils de 1 % et 10 %. Cette différence se répercute logiquement sur le ratio résultat net/total actif. Les tests de Student et de Mann Whitney sont significatifs au seuil de 1 %.

De même, les indicateurs de productivité des salariés révèlent que la productivité est meilleure dans le cadre des opérations proactives, et ce notamment lorsque le ratio EBE/total salariés est considéré (Student et Mann Whitney respectivement significatifs aux seuils de 5 % et 1 %). Ce résultat est intéressant dans la mesure où il permet de souligner que si les opérations réactives peuvent être mises en œuvre par les dirigeants pour faire face à un défaut de productivité, ceci ne semble pas être le cas des opérations proactives. Ces dernières sont davantage réalisées dans une optique stratégique et/ou financière.

Nous observons que les individus aberrants identifiés précédemment en ce qui concerne la variation du ratio EBE/total actif sont localisés dans les opérations proactives et réactives puisque la moyenne apparaît tantôt trop forte (227,41 %) tantôt trop faible (-68,09 %). Les résultats après élimination de ces deux individus aberrants sont présentés en annexe 9. La moyenne et la médiane pour ce ratio s'élèvent respectivement à 68,99 % et -46,01 %. De même, l'individu aberrant identifié lorsque le ratio EBE/CA est concerné apparaît dans les opérations réactives (moyenne : 63,43 %). En l'absence de cet individu, la moyenne du ratio EBE/CA pour les opérations réactives est de 0,47 %. Après élimination de ces variables aberrantes, les résultats des tests de comparaisons de moyennes et de médianes demeurent qualitativement inchangés.

Enfin, les indicateurs de défaillance (dettes financières/total actif et ratio de liquidité) ne révèlent pas de différence significative entre les deux sous-échantillons. Ceci confirme que l'annonce d'une réduction d'effectifs réactive constitue davantage une réponse à une diminution des performances qu'à une situation de difficulté particulièrement prononcée. En outre, dans le cadre des opérations réactives, les entreprises présentent des performances en baisse mais le niveau de ces dernières, appréhendé par le ratio EBE/total actif, demeure positif. Dès lors, l'hypothèse qui stipule que les dirigeants peuvent adopter des choix comptables spécifiques avant l'annonce d'une réduction d'effectifs du fait de l'existence de difficultés financières semble minimisée au vu des caractéristiques de notre échantillon d'étude.

2. Les échantillons de contrôle

L'utilisation d'échantillons de contrôle vise à confronter les résultats obtenus sur les entreprises de l'échantillon d'étude à ceux obtenus sur des entreprises comparables. Cette procédure doit permettre d'améliorer la fiabilité des résultats. Après avoir présenté la méthode de constitution des deux échantillons de contrôle utilisés dans cette recherche (2.1.), nous comparons leurs caractéristiques financières à celles des entreprises de l'échantillon d'étude (2.2.).

2.1. La constitution des échantillons de contrôle

Les échantillons de contrôle sont composés d'entreprises françaises cotées qui n'ont pas annoncé de réductions d'effectifs entre 2007 et 2012. Dans la littérature académique, trois principaux critères sont utilisés pour constituer les échantillons de contrôle : le secteur d'activité, la taille de l'entreprise ainsi que ses performances.

Dans notre contexte spécifique, la taille de l'entreprise constitue un indicateur important dans la mesure où Watts et Zimmermann (1978) la considèrent comme un indicateur de visibilité de l'entreprise à l'origine de coûts politiques. Dans ce sens, plus la taille de l'entreprise est grande, plus l'entreprise a une visibilité importante et donc plus les dirigeants sont incités à gérer les résultats à la baisse dans le but de réduire le risque d'apparition de coûts politiques. Aussi, le premier échantillon de contrôle tient compte du secteur d'activité et de la taille des entreprises avant l'annonce de l'opération. Celui-ci doit permettre d'assurer que l'incitation à gérer les résultats est bien due à l'annonce de la réduction d'effectifs et n'est pas biaisée par un effet taille des entreprises.

La performance des entreprises peut également avoir une influence sur le montant des VCR discrétionnaires. En effet, certaines entreprises qui procèdent à une réduction d'effectifs peuvent afficher des faibles performances. Kothari et al. (2005) montrent que la non prise en compte du niveau de performance peut conduire à sous-évaluer (surévaluer) la gestion des résultats chez les entreprises qui présentent des performances extrêmes négatives (positives). Ceci pourrait amener à conclure abusivement à une gestion des résultats à la baisse avant l'annonce d'une réduction d'effectifs alors que celle-ci serait due aux faibles performances des entreprises. Afin d'éviter ce biais, un second échantillon de contrôle qui tient compte du secteur d'activité et de la performance des entreprises a été constitué. L'utilisation d'un

échantillon de contrôle basé sur un même niveau de performance économique des entreprises doit ainsi permettre de contrôler que la gestion des résultats à la baisse est pratiquée pour préparer la réduction d'effectifs et n'est pas la conséquence de problèmes financiers.

Ainsi, deux échantillons de contrôle ont été constitués : le premier tient compte du secteur d'activité et de la taille des entreprises (2.1.1.), le second tient compte du secteur d'activité et de la performance des entreprises¹¹⁴ (2.1.2.).

2.1.1. Constitution de l'échantillon de contrôle basé sur le secteur et la taille des entreprises

Les entreprises de l'échantillon de contrôle appartiennent au même secteur d'activité que celles de l'échantillon d'étude. Celui-ci est déterminé par référence au code ICB à deux chiffres. La taille est, quant à elle, mesurée par le total actif des entreprises. Comme constaté précédemment, certaines entreprises de l'échantillon d'étude sont de très grande taille (par exemple, EDF, Total, Sanofi). L'appariement de ces entreprises a donc été difficile à réaliser. Pour faire face à cette difficulté, la procédure décrite par Barber et Lyon (1996) a été appliquée. Elle se déroule en trois étapes. Les auteurs préconisent, tout d'abord, d'apparier les entreprises de l'échantillon d'étude avec des entreprises possédant le même code ICB à deux chiffres et disposant d'un total actif compris entre 70 % et 130 % de celui des entreprises étudiées. Cette première étape a permis d'apparier soixante-et-une entreprises, soit 50 % de l'échantillon d'étude. Ensuite, lorsqu'aucune entreprise n'a pu être identifiée en respectant les conditions requises lors de la première étape, le critère du secteur d'activité a été élargi à l'ensemble des entreprises possédant le même code ICB à un chiffre. Le critère de taille est resté, quant à lui, identique (fourchette entre 70 % et 130 %). Cette seconde étape a permis l'appariement de six entreprises, soit 5 % de l'échantillon. Dans un troisième temps, lorsqu'aucun appariement n'a été possible à l'issue de la seconde étape, le critère du secteur d'activité n'a plus été pris en compte. Seule la fourchette de taille a été conservée. A l'issue de cette troisième étape, six entreprises supplémentaires ont été appariées. Enfin, la dernière étape a consisté à apparier les entreprises restantes avec des entreprises dont la taille était la

¹¹⁴ La constitution d'un seul échantillon basé sur les trois critères retenus (secteur, taille et performance) aurait été préférable mais cette solution n'a pas pu être mise en œuvre en raison de l'impossibilité d'identifier des paires en tenant compte de ces trois critères. En effet, notre échantillon d'étude contient des entreprises de très grande taille qui rendent impossible l'ajout d'un troisième critère pour apparier ces entreprises (par exemple, Total et Gdf).

plus proche en privilégiant celles possédant le même code ICB à deux chiffres, puis celles avec le même code ICB à un chiffre, puis les autres entreprises.

L'échantillon de contrôle est ainsi composé de 123 entreprises. Le tableau 13 reprend la procédure de constitution de l'échantillon de contrôle et présente les tests de comparaisons de moyennes et de médianes qui permettent de confirmer qu'il n'y a pas de différence significative entre la taille des entreprises de l'échantillon d'étude et celle des entreprises de cet échantillon de contrôle.

Tableau 13. Constitution de l'échantillon de contrôle basé sur le secteur et la taille

Procédure de constitution de l'échantillon de contrôle basé sur le secteur et la taille						
Etapes	Secteur d'activité	Total actif	Nombre d'annonces appariées		%	
Etape 1	Code ICB à 2 chiffres	Entre 70 % et 130 %	61		50	
Etape 2	Code ICB à 1 chiffre	Entre 70 % et 130 %	6		5	
Etape 3	Pas de prise en compte du secteur ICB	Entre 70 % et 130 %	6		5	
Etape 4	Code ICB à 2 chiffres	Entre 24 % et 251 %	36		29	
	Code ICB à 1 chiffre	Entre 39% et 162 %	7		6	
	Pas de prise en compte du secteur ICB	Entre 39 % et 231 %	7		5	
Total			123		100	
Comparaison du total actif de l'échantillon d'étude et de l'échantillon de contrôle						
	Echantillon d'étude			Echantillon de contrôle taille		
	Moyenne	Médiane	Ecart type	Moyenne	Médiane	Ecart type
Total actif (en milliers d'euros)	12 780 476	1 633 391	25 940 000	12 013 480	1 784 200	35 430 000
Tests de comparaisons	Student (sig) : 0,465 (0,643) Wilcoxon (sig) : -0,747 (0,455)					

2.1.2. Constitution de l'échantillon de contrôle basé sur le secteur et la performance des entreprises

Les entreprises de ce second échantillon de contrôle appartiennent au même secteur d'activité que celles de l'échantillon d'étude. Comme précédemment, celui-ci est déterminé par référence au code ICB à deux chiffres. Le critère de performance est appréhendé à travers le ratio EBE/total actif de l'exercice qui précède celui de l'annonce de l'opération, et ce afin de considérer un niveau de performance économique comparable avant toute gestion des résultats potentielle par le biais des VCR. L'appariement a été moins problématique que celui basé sur la taille. Chaque entreprise d'étude a été appariée avec l'entreprise dont le ratio

EBE/total actif était le plus proche parmi les entreprises possédant le même code ICB à deux chiffres. Lorsque plusieurs possibilités d'appariement étaient possibles, notre choix s'est porté sur l'entreprise la plus proche en termes de taille. Le tableau 14 compare le niveau du ratio EBE/total actif des entreprises de l'échantillon d'étude avec celui obtenu sur les entreprises du second échantillon de contrôle. Il montre qu'il n'y a pas de différence significative entre les deux populations.

Tableau 14. Comparaison de la performance économique des entreprises des échantillons d'étude et de contrôle

	Echantillon d'étude			Echantillon de contrôle performance		
	Moyenne	Médiane	Ecart type	Moyenne	Médiane	Ecart type
EBE/total actif	0,0731	0,0888	0,1084	0,0729	0,0876	0,0851
Tests de comparaisons	Student : 0,037 (0,970) Wilcoxon : -1,290 (0,197)					

EBE : excédent brut d'exploitation

Les entreprises des échantillons d'étude et de contrôle sont présentées dans l'annexe 10.

2.2. Comparaison des caractéristiques financières des entreprises de l'échantillon d'étude et des échantillons de contrôle

Le tableau 15 compare les caractéristiques financières des entreprises des échantillons d'étude et de contrôle au regard d'indicateurs de croissance, de performance, de productivité des salariés et de risque de défaillance pour l'exercice qui précède celui de l'annonce de la réduction d'effectifs.

Les indicateurs de croissance ne révèlent pas de différence notable entre les entreprises des échantillons d'étude et de contrôle (seul le test de Wilcoxon comparant la croissance du chiffre d'affaires des échantillons d'étude et de contrôle basé sur la taille est significatif au seuil de 10 %) même après élimination des deux individus aberrants identifiés précédemment concernant la variation du ratio EBE/total actif (annexe 8). En revanche, les indicateurs de performance présentent quelques disparités. En effet, les performances économiques apparaissent plus faibles pour les entreprises de l'échantillon d'étude (en moyenne 7,31 %) que pour celles de l'échantillon de contrôle basé sur la taille (en moyenne 10,63 %).

Tableau 15. Statistiques descriptives des échantillons d'étude et de contrôle

		Echantillon de contrôle taille	Echantillon d'étude	Echantillon de contrôle performance
Indicateurs de croissance				
Taux de croissance des ventes	Moyenne	0,0439	0,1179	0,0469
	Médiane	0,0689	0,0250	0,0481
	Ecart type	0,1766	0,7095	0,1973
	Stud. ; Wilc.	1,082 ; -1,843*		1,051 ; -0,275
Taux de variation de la performance économique EBE/total actif	Moyenne	-0,0800	0,4242	0,0115
	Médiane	-0,0213	-0,0272	-0,0465
	Ecart type	2,0391	7,0186	1,6831
	Stud. ; Wilc.	0,767 ; -0,369		0,646 ; -0,366
Indicateurs de performance				
Performance économique EBE/total actif	Moyenne	0,1063	0,0731	0,0730
	Médiane	0,1038	0,0888	0,0876
	Ecart type	0,0809	0,1084	0,0851
	Stud. ; Wilc.	-2,750*** ; -1,729*		0,037 ; -1,290
Taux de marge économique EBE/CA	Moyenne	0,1710	-0,3422	0,0608
	Médiane	0,1381	0,0958	0,0952
	Ecart type	0,1386	4,4708	0,4751
	Stud. ; Wilc.	-1,271 ; -4,483***		-1,104 ; -0,454
Rotation des actifs CA/total actif	Moyenne	0,8300	0,9460	0,9161
	Médiane	0,7547	0,9009	0,8590
	Ecart type	0,5334	0,4758	0,4729
	Stud. ; Wilc.	1,954* ; -3,259***		0,589 ; -0,394
Résultat net/total actif	Moyenne	0,0377	-0,0108	0,0163
	Médiane	0,0370	0,0239	0,0306
	Ecart type	0,0789	0,1290	0,0892
	Stud. ; Wilc.	-3,460*** ; -3,508***		-3,510*** ; -2,330**
Indicateurs de productivité des salariés				
CA/total salariés	Moyenne	728,37	271,10	385,33
	Médiane	198,56	194,26	174,94
	Ecart type	4 302,4	308,01	1379,72
	Stud. ; Wilc.	-1,177 ; 0,697		-0,896 ; -1,025
EBE/total salariés	Moyenne	177,57	25,644	53,749
	Médiane	28,556	14,850	16,961
	Ecart type	1363,0	70,063	199,44
	Stud. ; Wilc.	-1,237 ; -3,264***		-1,534 ; -0,242
Résultat net/total salariés	Moyenne	77,341	-2,1720	-18,968
	Médiane	10,843	3,9293	5,6284
	Ecart type	573,82	64,143	332,02
	Stud. ; Wilc.	-1,536 ; -3,367***		0,557 ; -1,068
Indicateurs de risque de défaillance				
Ratio d'endettement Dettes financières / total actif	Moyenne	0,2721	0,2489	0,3060
	Médiane	0,2363	0,2345	0,2266
	Ecart type	0,2377	0,1610	0,5074
	Stud. ; Wilc.	-0,920 ; -0,520		-1,171 ; -0,169
Ratio de liquidité Actifs court terme/passifs court terme	Moyenne	1,4482	1,4138	1,5469
	Médiane	1,2576	1,1734	1,2493
	Ecart type	0,9807	1,3555	1,1138
	Stud. ; Wilc.	-0,228 ; -0,634		-1,195 ; -1,449

CA : chiffres d'affaires ; EBE : excédent brut d'exploitation ; Stud. : test de Student ; Wilc. : test de Wilcoxon
 ***, ** et * signifient respectivement significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %.

Ceci s'explique principalement par un taux de marge économique plus faible qui s'élève en moyenne à - 34,22 % (5,83 % après suppression d'une valeur aberrante identifiée plus haut : annexe 8) contre 17,10 % pour les entreprises de l'échantillon de contrôle basé sur la taille. Cette différence se répercute ensuite sur le ratio résultat net / total actif de ces entreprises.

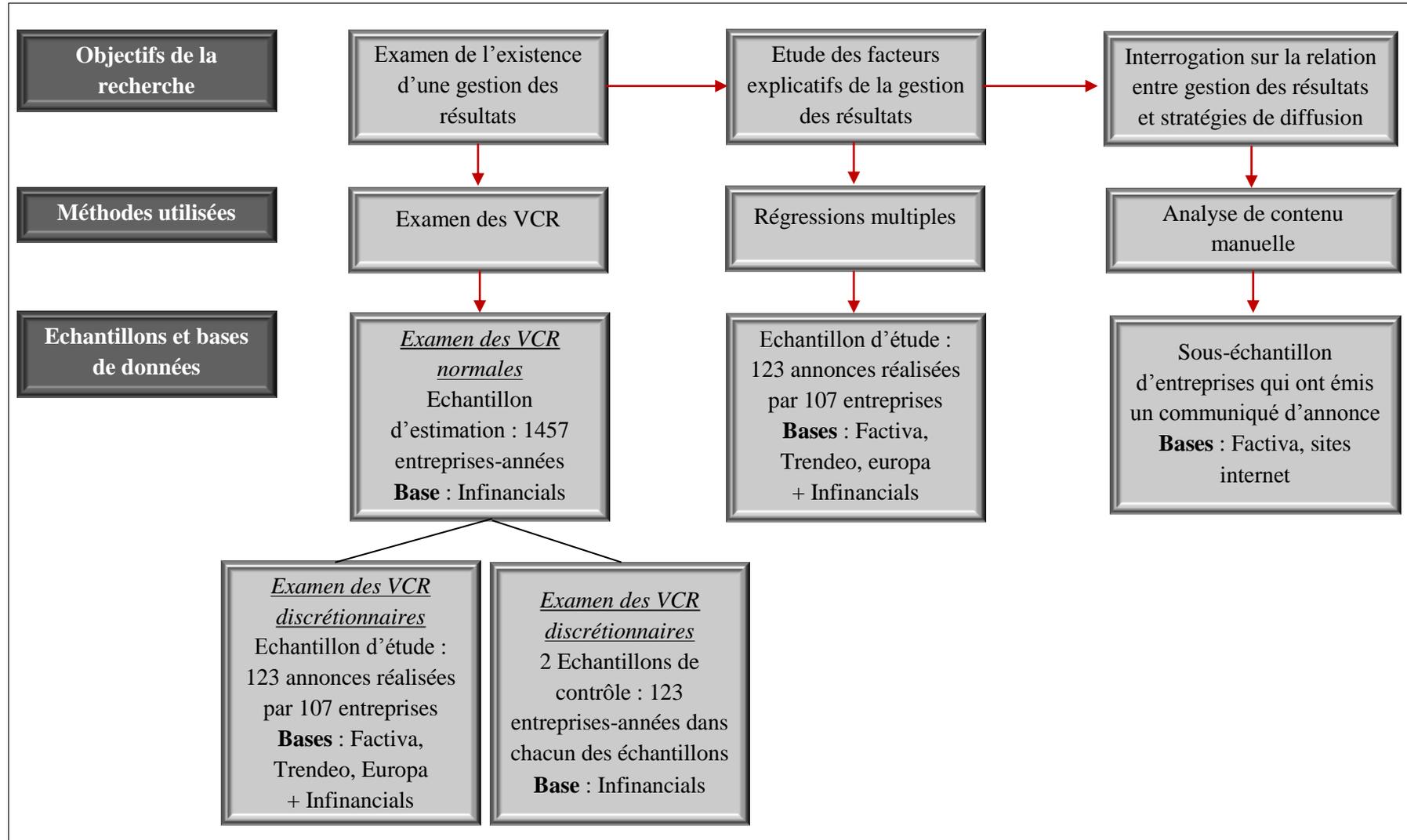
En ce qui concerne l'échantillon de contrôle basé sur les performances économiques, seul le ratio résultat net / total actif apparaît significativement plus faible chez les entreprises de l'échantillon d'étude (en moyenne -1,08 % contre 1,63 %). Ainsi, pour un niveau de performance économique comparable, les entreprises de l'échantillon d'étude présentent un résultat net significativement plus faible que leurs paires. Ce constat permet d'apporter un premier indice sur l'existence d'une gestion des résultats à la baisse chez les entreprises qui s'apprêtent à annoncer une réduction d'effectifs.

Les informations relatives au niveau de productivité des salariés révèlent l'existence de différences significatives entre les entreprises de l'échantillon d'étude et celles de l'échantillon de contrôle basé sur la taille. Ces différences apparaissent au niveau du ratio EBE/nombre de salariés (en moyenne 25,644 contre 177,57) et se répercutent sur le ratio résultat net/ nombre de salariés (en moyenne -2,1720 contre 77,341). Les salariés des entreprises de l'échantillon d'étude apparaissent en moyenne moins productifs. Cette information est intéressante dans la mesure où elle illustre la logique de coûts adoptée lors de la prise de décision de réduire les effectifs. Ainsi, la réduction d'effectifs chez les entreprises de l'échantillon d'étude constituerait une réponse au défaut de productivité des salariés et viserait à accroître leurs performances. En revanche, aucune différence significative n'est à noter avec l'échantillon de contrôle basé sur les performances. Ainsi, à un niveau de performance comparable, les entreprises de l'échantillon de contrôle n'adoptent pas le même comportement en matière de réductions d'effectifs que celles de l'échantillon d'étude.

Enfin, aucune différence significative n'est constatée en ce qui concerne les indicateurs de risque de défaillance, et ce quel que soit l'échantillon de contrôle considéré.

La figure 13 reprend la démarche méthodologique adoptée dans le cadre de cette thèse en rappelant les objectifs de la recherche, les méthodes utilisées, les échantillons mobilisés ainsi que les bases de données consultées.

Figure 13. Démarche méthodologique de la thèse



Conclusion de la section 4

Cette section avait pour objectif de présenter la méthodologie adoptée pour constituer les échantillons d'étude et de contrôle et de décrire ces échantillons au regard de leurs caractéristiques sectorielles, contextuelles (pour l'échantillon d'étude), sociales et financières.

Ainsi, l'échantillon d'étude est composé de 123 annonces de réductions d'effectifs réalisées par 107 entreprises françaises cotées entre 2007 et 2012. D'un point de vue financier, ces entreprises présentent en moyenne des performances positives mais en diminution, même lorsque le sous-échantillon d'entreprises qui ont annoncé des opérations réactives est considéré. Aucun signe de difficulté financière n'a été identifié.

Pour confronter les résultats obtenus sur cet échantillon d'étude, deux échantillons de contrôle ont été constitués. Le premier tient compte du secteur d'activité et de la taille des entreprises. Le second intègre, quant à lui, le secteur et le niveau de performance des entreprises, appréhendé par le ratio EBE/total actif. Ces deux échantillons doivent permettre de vérifier que les résultats obtenus sur les entreprises de l'échantillon d'étude sont attribuables aux annonces de réductions d'effectifs et non à la taille ou au niveau de performance de ces entreprises. Les statistiques descriptives et les tests de comparaisons de moyennes et de médianes effectués entre les échantillons d'étude et de contrôle confirment que les entreprises présentent une taille (échantillon de contrôle n°1) et un niveau de performance comparables (échantillon de contrôle n°2). Les deux échantillons de contrôle constituent donc un support valide pour confronter les résultats qui seront obtenus sur les entreprises de l'échantillon d'étude.

CONCLUSION DU CHAPITRE 3

L'objectif de ce chapitre était de présenter la démarche méthodologique adoptée dans le cadre de cette thèse. Celle-ci a pour vocation de tester les hypothèses de recherche présentées dans le chapitre 2. Ces dernières étant divisées en trois catégories, la démarche méthodologique est constituée de trois phases.

Dans la première phase, la méthode d'estimation de la gestion des résultats a été présentée. Celle-ci doit permettre de tester la première hypothèse qui prédit l'existence d'une gestion des résultats à la baisse avant l'annonce d'une réduction d'effectifs. Ainsi après avoir présenté les différentes méthodes utilisées dans la littérature académique pour identifier l'existence d'un comportement de gestion des résultats, nous avons justifié le choix de nous concentrer sur la technique des VCR. L'examen des VCR permet d'avoir une vision globale de la gestion des résultats et apparaît, à ce jour, comme étant particulièrement adapté au type de recherche conduit dans le cadre de cette thèse.

Dans la seconde phase, les variables choisies pour tester les hypothèses relatives aux facteurs explicatifs de la gestion des résultats avant l'annonce d'une réduction d'effectifs ont été présentées. Celles-ci doivent permettre de capter les caractéristiques des réductions d'effectifs annoncées, la visibilité de l'entreprise ainsi que la présence de mécanismes de gouvernance sociale.

Dans la troisième phase, la méthode utilisée pour analyser les stratégies de diffusion adoptées par les dirigeants lors des annonces de réductions d'effectifs a été présentée. Cette méthode prend la forme d'une analyse de contenu manuelle qui doit permettre d'observer s'il existe une relation entre la gestion des résultats et les stratégies de diffusion adoptées par les dirigeants à l'annonce des réductions d'effectifs.

Ces trois phases méthodologiques sont mises en œuvre sur un échantillon d'étude constitué de 123 entreprises françaises cotées ayant annoncé des réductions d'effectifs entre 2007 et 2012. Deux échantillons de contrôle ont été constitués. Le premier prend en compte le secteur d'activité et la taille des entreprises tandis que le second tient compte du secteur d'activité et des performances de ces entreprises. Ces échantillons de contrôle seront utilisés pour confronter les VCR obtenues sur les entreprises de l'échantillon d'étude à celles obtenues sur des entreprises comparables.

CHAPITRE 4. LES RESULTATS DE LA RECHERCHE

Introduction du chapitre 4.....204

SECTION 1. Gestion des résultats et réductions d'effectifs : les résultats de la recherche
..... 205

1. Analyse des VCR totales des entreprises de l'échantillon d'étude autour de l'exercice qui précède celui de l'annonce de la réduction d'effectifs 205

2. Analyse des VCR discrétionnaires 208

SECTION 2. Etude des déterminants de la gestion des résultats avant l'annonce d'une réduction d'effectifs..... 222

1. Statistiques descriptives des variables indépendantes..... 222

2. Etude des déterminants de la gestion des résultats dans le contexte des réductions d'effectifs 229

SECTION 3. Relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion 241

1. Analyse préliminaire : étude des stratégies de diffusion à l'annonce de la réduction d'effectifs 241

2. Relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion 250

3. Analyse complémentaire et mise en perspective des résultats avec la littérature académique antérieure sur les réductions d'effectifs 260

Conclusion du chapitre 4.....268

INTRODUCTION DU CHAPITRE 4

L'objectif de ce chapitre est d'exposer et de discuter les résultats de la recherche. A l'issue de ce chapitre, des réponses pourront être formulées à l'encontre des trois questions posées dans le cadre de cette thèse : les dirigeants gèrent-ils les résultats avant d'annoncer une réduction d'effectifs ? Si oui, quels sont les facteurs qui influencent ce comportement ? Enfin, la gestion des résultats est-elle associée à des stratégies de diffusion spécifiques adoptées par les dirigeants au moment de l'annonce de l'opération ?

La première partie de notre thèse suggère que le contexte des réductions d'effectifs peut être propice à l'adoption de choix comptables spécifiques. En effet, les chiffres comptables jouent un rôle important lors de l'annonce de l'opération aux parties prenantes sociales et au public. Lorsque l'opération est contestée, le risque d'apparition de coûts politiques provenant des parties prenantes sociales, du législateur et du public est fort. Les dirigeants peuvent donc être incités à ajuster les résultats à la baisse pour minimiser ce risque. Certains facteurs, tels que la taille de l'opération, sa nature proactive, la réalisation de licenciements, la taille de l'entreprise ou l'appartenance de celle-ci à un secteur d'activité sensible sont supposés accroître cette incitation. Au contraire, d'autres facteurs tels que la présence d'administrateurs salariés au sein des conseils de direction, la détention d'une partie du capital par les salariés ainsi que le recours à un grand cabinet d'expertise-comptable spécialisé par le CE peuvent restreindre l'incitation des dirigeants à ajuster les résultats à la baisse. Enfin, adoptant une définition globale des choix comptables des dirigeants, nous supposons également l'existence d'une relation entre l'adoption d'un comportement de gestion des résultats et la mise en œuvre de stratégies de diffusion spécifiques au moment de l'annonce de la réduction d'effectifs.

Nous présentons et discutons successivement les résultats relatifs à l'existence d'une gestion à la baisse des résultats avant l'annonce d'une réduction d'effectifs (section 1), aux facteurs explicatifs de ce comportement (section 2) et à la relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion (section 3).

SECTION 1. GESTION DES RESULTATS ET REDUCTIONS
D'EFFECTIFS : LES RESULTATS

La première section présente les résultats relatifs à la question de la gestion des résultats avant l'annonce d'une réduction d'effectifs.

L'étude de la gestion des résultats par les dirigeants est opérée en deux temps. Les résultats relatifs aux VCR totales obtenues pour les entreprises de l'échantillon d'étude autour de l'exercice qui précède celui de l'annonce de la réduction d'effectifs sont tout d'abord présentés (1.). Nous nous focalisons ensuite sur le montant des VCR discrétionnaires obtenues pour l'échantillon d'étude autour de l'exercice qui précède celui de l'annonce de la réduction d'effectifs. Ces VCR discrétionnaires sont également comparées à celles obtenues sur les entreprises des deux échantillons de contrôle (2.).

1. Analyse des VCR totales des entreprises de l'échantillon d'étude autour de l'exercice qui précède celui de l'annonce de la réduction d'effectifs

La première étape de la procédure d'estimation de la gestion des résultats consiste à calculer le montant des VCR totales. Ces dernières sont estimées en effectuant la différence entre le résultat net et le montant des flux de trésorerie liés à l'activité d'un exercice donné. Après avoir présenté les statistiques descriptives des VCR totales et de leurs composantes pour les entreprises de l'échantillon d'étude autour de l'exercice qui précède celui de l'annonce d'une réduction d'effectifs (t-2 à t) (1.1.), nous questionnons l'évolution anormale de ces VCR totales au regard des résultats des comparaisons de moyennes et de médianes (1.2.).

1.1. Statistiques descriptives des VCR totales entre t-2 et t

Le tableau 16 présente les statistiques descriptives des VCR totales des entreprises de l'échantillon d'étude entre t-2 et t (date d'annonce). Le montant des VCR totales pour l'année t est présenté avant et après le retraitement de l'éventuelle comptabilisation de la provision pour restructuration requise par la norme IAS 37 au cours de l'exercice de l'annonce de la réduction d'effectifs. Cette provision diminue, de fait, le résultat net de l'entreprise l'année t et a une incidence sur le montant des VCR totales. Aussi, à titre indicatif, les résultats sont

présentés avant et après le retraitement de la provision. Par la suite, l'année t sera considérée après retraitement de la provision par souci de comparabilité des résultats avec les autres années. Sont également présentées les statistiques descriptives relatives aux principales composantes des VCR totales, à savoir la variation du BFR et les dotations aux amortissements, provisions et dépréciations.

Tableau 16. Statistiques descriptives des VCR totales pour les entreprises de l'échantillon d'étude

		Moyenne	Médiane	Ecart-type	Minimum	Maximum
t-2	VCRT	-0,0271	-0,0388	0,0866	-0,2381	0,3816
	Δ BFR	0,0184	0,0068	0,0689	-0,1376	0,3239
	DAPD	0,0445	0,0400	0,0344	0,0000	0,2710
t-1	VCRT	-0,0611	-0,0472	0,0976	-0,5152	0,2562
	Δ BFR	-0,0075	0,0019	0,1041	-0,5834	0,5758
	DAPD	0,0458	0,0400	0,0297	0,0020	0,1890
t avant retraitement provision	VCRT	-0,0703	-0,0593	0,0812	-0,3648	0,3174
	Δ BFR	-0,0211	-0,0094	0,0689	-0,3650	0,2292
	DAPD	0,0503	0,0440	0,0458	0,0000	0,3670
t après retraitement provision	VCRT	-0,0622	-0,0543	0,0747	-0,2783	0,3174
	Δ BFR	-0,0211	-0,0094	0,0689	-0,3650	0,2292
	DAPD	0,0422	0,0380	0,0451	-0,0410	0,3350

t : exercice d'annonce de la réduction d'effectifs ; VCRT : variables comptables de régularisation totales ; Δ BFR : variation du besoin en fonds de roulement standardisée par le total actif de l'année antérieure ; DAPD : dotations aux amortissements, provisions et dépréciations standardisées par le total actif de l'année antérieure

Les résultats montrent que les VCR totales apparaissent négatives sur la période observée. Elles s'élèvent, en moyenne, à -2,71 % en t-2, à -6,11 % en t-1, à -7,03 % en t avant le retraitement de la provision pour restructuration et à -6,22 % après le retraitement. La forte diminution en t-1 du niveau des VCR totales semble aller dans le sens de l'hypothèse qui stipule une gestion des résultats à la baisse avant l'annonce d'une réduction d'effectifs.

Une analyse plus fine de ces VCR est réalisée au travers de l'examen de deux de leurs principales composantes : la variation du BFR ainsi que les dotations aux amortissements, provisions et dépréciations (DAPD). Nous notons une diminution de la variation du BFR entre t-2 (1,84 %) et t-1 (-0,75 %) qui peut, en partie, expliquer la forte baisse des VCR totales durant cette période. En t, la variation du BFR continue de diminuer. Elle s'élève à -2,11 % (avant et après ajustement de la provision). Les DAPD restent, quant à elles, quasiment constantes sur la période (4,45 % en t-2 ; 4,58 % en t-1 ; 5,03 % en t avant ajustement de la provision pour restructuration et 4,22 % après ajustement).

1.2. Evolution des VCR totales entre t-2 et t

Le tableau 17 présente les résultats des tests de comparaisons de moyennes et de médianes relatifs à l'évolution des VCR totales et de leurs composantes durant la période observée.

Tableau 17. Evolution des VCR totales et de leurs principales composantes

	t-2 vs t-1			t-1 vs t avant ajustement de la provision			t-1 vs t après ajustement de la provision		
	Diff. moy.	Stud.	Wilc.	Diff. moy.	Stud.	Wilc.	Diff. moy.	Stud.	Wilc.
VCRT	0,0341	3,258***	-2,489**	0,0101	1,016	-2,353**	0,0021	0,212	-1,264
Δ BFR	0,0260	2,114**	-1,684*	0,0142	1,182	-2,487**	0,0142	1,182	-2,487**
DAPD	-0,0013	-0,389	1,578	-0,0042	-1,106	1,465	0,0039	1,019	-3,200***

t : exercice d'annonce de la réduction d'effectifs ; VCRT : variables comptables de régularisation totales ; Δ BFR : variation du besoin en fonds de roulement standardisée par le total actif de l'année antérieure ; DAPD : dotations aux amortissements, provisions et dépréciations standardisées par le total actif de l'année antérieure ; Diff. moy. : différence moyenne ; Stud. : Student ; Wilc. : Wilcoxon
 ***, ** et * signifient respectivement significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %.

Entre t-2 et t-1, les tests de Student et de Wilcoxon révèlent une diminution significative des VCR totales, respectivement aux seuils de 1 % et 5 %. Comme constaté précédemment, cette diminution s'explique par une baisse significative de la variation du BFR entre ces deux années. Les tests de Student et de Wilcoxon relatifs à la variation du BFR entre t-2 et t-1 apparaissent, en effet, respectivement significatifs aux seuils de 5 % et 10 %. Les DAPD, en revanche, demeurent inchangées. Aussi, si une gestion des résultats est avérée, celle-ci semble davantage effectuée au travers des VCR de court terme (variation du BFR) que par le biais des VCR de long terme (DAPD). Ce constat va dans le sens des propos de plusieurs auteurs (ex. Beneish 1998 ; Teoh et al. 1998 ; Mard et Marsat 2009) qui considèrent qu'une gestion des résultats par le biais des éléments de long terme étant plus facile à détecter, les dirigeants seraient davantage incités à gérer les résultats par le biais des VCR de court terme.

Entre t-1 et t, bien que les VCR totales continuent de diminuer, seul le test de Wilcoxon réalisé sur les données avant retraitement de la provision pour restructuration apparaît significatif au seuil de 5 %. Cette diminution s'explique principalement par la baisse modérée de la variation du BFR (seul le test de Wilcoxon apparaît significatif au seuil de 5 %). Les DAPD incluant la provision pour restructuration ne varient pas significativement par rapport à t-1. Ceci amène logiquement à constater une diminution significative (cependant, seul le test de Wilcoxon est significatif au seuil de 1 %) des DAPD entre t-1 et t après le retraitement de la provision pour restructuration. Dès lors, la diminution de la variation du BFR associée à une

baisse des DAPD ayant un effet inverse sur le montant des VCR totales (respectivement une baisse et une hausse des VCR totales), celles-ci ne diffèrent pas significativement entre t-1 et t après le retraitement de la provision pour restructuration.

Ces premiers résultats font apparaître des variations dans les VCR totales qui semblent aller dans le sens de la première hypothèse formulée. Celle-ci prédit une gestion des résultats à la baisse en t-1.

2. Analyse des VCR discrétionnaires

Après avoir calculé les VCR totales des entreprises, la seconde étape nécessaire à l'estimation de la gestion des résultats consiste à mesurer la part normale de ces VCR. Pour cela, les paramètres des trois modèles d'estimation présentés dans le troisième chapitre (Jones 1991, Dechow et al. 1995 et Kothari et al. 2005) ont été calculés. Une fois les VCR normales estimées, la troisième étape consiste à calculer la part discrétionnaire des VCR totales en effectuant la différence entre les VCR totales obtenues pour chaque entreprise i et les VCR normales estimées. Les VCR discrétionnaires ont été calculées non seulement pour l'année t-1 mais également pour les années t-2 et t (2.1.). Elles ont ensuite été comparées à celles obtenues chez les entreprises des deux échantillons de contrôle utilisés dans le cadre de cette recherche (2.2.).

2.1. Analyse des VCR discrétionnaires des entreprises de l'échantillon d'étude autour de l'exercice qui précède celui de l'annonce d'une réduction d'effectifs

Les VCR discrétionnaires obtenues pour les entreprises de l'échantillon d'étude sont successivement présentées pour les années t-2 (2.1.1.), t-1 (2.1.2.) et t (2.1.3.). Les tests de comparaisons de moyennes et de médianes permettant de conclure sur une éventuelle évolution anormale de ces VCR sont ensuite exposés (2.1.4.).

2.1.1. Estimation des VCR discrétionnaires en t-1

Les paramètres des modèles de régression ont été estimés sur un échantillon d'estimation composé d'entreprises françaises cotées qui n'ont pas annoncé de réductions d'effectifs entre 2007 et 2012. Ces paramètres ont été estimés par secteur d'activité sur les quatre exercices qui précèdent celui de l'annonce de la réduction d'effectifs (soit 1457 entreprises-année de t-4 à t-

1). Les résultats de l'estimation des paramètres sont détaillés dans l'annexe 11. Les coefficients significatifs sont représentés en caractère gras. Les modèles apparaissent tous statistiquement significatifs au seuil de 1 %. La statistique de Durbin-Watson, comprise entre 1,711 et 2,122, montre l'absence d'autocorrélation des termes d'erreur. La variation du chiffre d'affaires, éventuellement corrigée des créances clients, est significative dans le sens prédit pour tous les modèles, et ce quel que soit le secteur d'activité considéré. La valeur des immobilisations corporelles brutes est quant à elle significative dans le sens prédit pour les secteurs industrie (Code ICB 2), biens de consommation (Code ICB 3) et santé (Code ICB 4). Elle apparaît non significative pour les autres secteurs. Ceci peut s'expliquer par le fait que les secteurs industrie, biens de consommation et santé sont caractérisés par un actif immobilisé fort de par leur activité contrairement aux autres secteurs qui relèvent davantage de l'industrie des services. Le ROA a, quant à lui, une influence positive significative sur les VCR totales pour les secteurs industrie (Code ICB 2), services aux consommateurs (Code ICB 5) et technologie (Code ICB 9). Il apparaît non significatif pour les autres secteurs.

L'estimation des paramètres relatifs à l'année t-1 permet d'estimer la part normale des VCR totales en insérant, dans chacun des trois modèles utilisés, la valeur du paramètre estimée. A titre d'exemple, pour les entreprises i du secteur biens de consommation (Code ICB 3), les VCR normales ont été estimées comme suit pour chacun des trois modèles :

Jones (1991) :

$$\frac{VCRN_{it-1}}{A_{it-2}} = -0,016 * \frac{1}{A_{it-2}} + 0,282 * \frac{\Delta CA_{it-1}}{A_{it-2}} + -0,152 * \frac{Immos_{it-1}}{A_{it-2}}$$

Dechow et al. (1995) :

$$\frac{VCRN_{it-1}}{A_{it-2}} = -0,013 * \frac{1}{A_{it-2}} + 0,171 * \frac{\Delta CA_{it-1} - \Delta CC_{it-1}}{A_{it-2}} + -0,148 * \frac{Immos_{it-1}}{A_{it-2}}$$

Kothari et al. (2005) :

$$\frac{VCRN_{it-1}}{A_{it-2}} = -0,014 * \frac{1}{A_{it-2}} + 0,168 * \frac{\Delta CA_{it-1} - \Delta CC_{it-1}}{A_{it-2}} + -0,147 * \frac{Immos_{it-1}}{A_{it-2}} + 0,021 * ROA_{it-2}$$

Avec :

i = entreprise concernée

t = exercice d'annonce de la réduction d'effectifs

VCRN = variables comptables de régularisation normales

A = total actif

ΔCA = variation du chiffre d'affaires

ΔCC = variation des créances clients

Immo = total immobilisations corporelles brutes

ROA = return on assets calculé par le ratio résultat net/total actif

Après avoir estimé la part normale des VCR totales, nous obtenons le montant des VCR discrétionnaires en effectuant la différence entre les VCR totales et les VCR normales. En reprenant l'exemple des entreprises *i* du secteur des biens de consommation, les VCR discrétionnaires sont estimées comme suit pour chacun des trois modèles :

Jones (1991) :

$$\frac{VCRD_{it-1}}{A_{it-2}} = \frac{VCRT_{it-1}}{A_{it-2}} - \left[-0,016 * \frac{1}{A_{it-2}} + 0,282 * \frac{\Delta CA_{it-1}}{A_{it-2}} + -0,152 * \frac{Immos_{it-1}}{A_{it-2}} \right]$$

Dechow et al. (1995) :

$$\frac{VCRD_{it-1}}{A_{it-2}} = \frac{VCRT_{it-1}}{A_{it-2}} - \left[-0,013 * \frac{1}{A_{it-2}} + 0,171 * \frac{\Delta CA_{it-1} - \Delta CC_{it-1}}{A_{it-2}} + -0,148 * \frac{Immos_{it-1}}{A_{it-2}} \right]$$

Kothari et al. (2005) :

$$\frac{VCRD_{it-1}}{A_{it-2}} = \frac{VCRT_{it-1}}{A_{it-2}} - \left[-0,014 * \frac{1}{A_{it-2}} + 0,168 * \frac{\Delta CA_{it-1} - \Delta CC_{it-1}}{A_{it-2}} + -0,147 * \frac{Immos_{it-1}}{A_{it-2}} + 0,021 * ROA_{it-2} \right]$$

Avec :

i = entreprise concernée

t = exercice d'annonce de la réduction d'effectifs

VCRD = variables comptables de régularisation discrétionnaires

VCRT = variables comptables de régularisation totales

A = total actif

ΔCA = variation du chiffre d'affaires

ΔCC = variation des créances clients

Immo = total immobilisations corporelles brutes

ROA = return on assets calculé par le ratio résultat net/total actif

L'application de cette procédure aux six groupes sectoriels permet d'obtenir les VCR discrétionnaires de l'ensemble des entreprises de l'échantillon d'étude. Les résultats sont présentés dans le tableau 18.

Tableau 18. VCR discrétionnaires en t-1

Modèles	N	Moyenne (t-test)	Médiane	Ecart-type	T de Student	Z de Wilcoxon
Jones	123	-0,0387	-0,0144	0,1329	-3,232***	-2,794***
Dechow et al.	123	-0,0348	-0,0105	0,1323	-2,915***	-2,224**
Kothari et al.	123	-0,0494	-0,0289	0,1349	-4,057***	-3,617***

N : nombre d'annonces

*** statistiquement significatif au seuil de 1 %

Les résultats montrent qu'en moyenne les VCR discrétionnaires varient entre -3,87 % et -4,94 % du total actif de l'année t-2 selon les modèles. La médiane fluctue, quant à elle, entre -1,05 % et -2,89 % du total actif des entreprises de l'année t-2. Les tests de Student et de Wilcoxon

apparaissent statistiquement significatifs au seuil de 1 %, ce qui suggère que les VCR discrétionnaires diffèrent de zéro avant l'annonce d'une réduction d'effectifs.

Bien que ces résultats soient en accord avec la première hypothèse de cette thèse, ils ne suffisent pas à conclure que les dirigeants ajustent les résultats à la baisse avant l'annonce d'une réduction d'effectifs, et ce pour trois raisons. Premièrement, la date effective de prise de décision de réduire les effectifs est difficilement observable. Aussi, il apparaît nécessaire d'étendre la période d'étude à $t-2$ et t afin de s'assurer que la gestion à la baisse des résultats est bien spécifique à l'année $t-1$.

Deuxièmement, les résultats obtenus peuvent souffrir d'un biais d'endogénéité dans la mesure où il est difficile, en l'état, de savoir si la gestion à la baisse des résultats est réalisée dans le but de préparer la réduction d'effectifs (hypothèse testée) ou bien si elle est la conséquence de difficultés financières. La confrontation des VCR discrétionnaires des entreprises de l'échantillon d'étude avec celles obtenues sur des entreprises de contrôle comparables en termes de performance doit ainsi permettre de s'assurer que la gestion à la baisse des résultats est pratiquée pour préparer la réduction d'effectifs et n'est pas la conséquence de problèmes financiers.

Enfin, un échantillon de contrôle basé sur la taille est également utilisé pour vérifier que la gestion à la baisse des résultats n'est pas la conséquence de la présence d'entreprises de grande taille dans l'échantillon d'étude.

Aussi, les VCR discrétionnaires sont calculées pour les années $t-2$ et t puis pour les entreprises des deux échantillons de contrôle. A l'issue de ces tests complémentaires, une conclusion pourra être formulée au regard de la première question de recherche et de la première hypothèse de l'étude.

2.1.2. VCR discrétionnaires en $t-2$

Les VCR discrétionnaires pour l'année $t-2$ ont été obtenues en suivant la même procédure que pour l'année $t-1$. Ainsi, après avoir calculé le montant des VCR totales pour chaque entreprise, nous avons estimé les paramètres des régressions des modèles de Jones (1991), de Dechow et al. (1995) et de Kothari et al. (2005) par secteur d'activité sur un maximum de quatre années précédant $t-2$ (soit de $t-2$ à $t-5$). Conformément à la méthode adoptée pour l'année $t-1$, les paramètres ont été estimés à partir des comptes consolidés présentés en IFRS, soit à compter de 2005. Aussi, pour les annonces réalisées en 2007, 2008 et 2009, les

paramètres ont été respectivement calculés sur une (2005), deux (2005 et 2006) ou trois (2005, 2006 et 2007) années. Au final, après suppression de 71 variables aberrantes, l'échantillon d'estimation est composé de 1244 entreprises-années.

Les résultats des modèles de régression sont très proches de ceux obtenus pour l'année t-1. Ils sont présentés en annexe 12. Ainsi, les modèles apparaissent tous statistiquement significatifs aux seuils de 1 % et 5 %. Les statistiques de Durbin-Watson sont supérieures à 1,557. La variation du chiffre d'affaires, éventuellement corrigée des créances clients, est significative dans le sens prédit pour tous les modèles (à l'exception du secteur santé, code ICB 45, pour lequel la variable n'est pas significative). La valeur des immobilisations corporelles brutes est quant à elle significative dans le sens prédit pour les secteurs industrie (Code ICB 2), biens de consommation (Code ICB 3) santé (Code ICB 4), et services aux consommateurs (Code ICB 5). Elle n'est pas significative pour les autres secteurs. Le ROA a, quant à lui, une influence positive significative sur les VCR totales pour les secteurs industrie (Code ICB 2), services aux consommateurs (Code ICB 5) et technologie (Code ICB 9). Il apparaît non significatif dans les autres secteurs.

Les résultats présentés dans le tableau 19 révèlent une absence de gestion des résultats en t-2. En effet, les VCR discrétionnaires varient en moyenne entre -0,34 % et 0,93 % du total actif de l'année t-3 et les tests de Student et de Wilcoxon ne permettent pas de rejeter l'hypothèse de nullité des VCR. Ce premier résultat conforte l'idée selon laquelle la gestion des résultats à la baisse est mise en œuvre seulement l'exercice précédant celui de l'annonce de l'opération. Elle n'est donc pas anticipée en t-2.

Tableau 19. VCR discrétionnaires en t-2

Modèles	N	Moyenne	Médiane	Ecart-type	Test de Student	Z de Wilcoxon
Jones	123	-0,0034	0,0048	0,1331	-0,284	0,184
Dechow et al.	123	0,0093	0,0160	0,1175	0,877	1,229
Kothari et al.	123	0,0051	0,0036	0,1049	0,543	-0,204

N : nombre d'annonces

2.1.3. VCR discrétionnaires en t

Les VCR discrétionnaires pour l'année t ont été obtenues suivant la même procédure que celle adoptée pour les années t-2 et t-1. Comme précisé précédemment, le montant des VCR totales est cependant corrigé de l'éventuelle comptabilisation d'une provision pour restructuration requise par la norme IAS 37 au cours de l'exercice d'annonce de la réduction d'effectifs.

Après élimination de 119 valeurs aberrantes, l'échantillon d'estimation est composé de 1613 entreprises-années. Les résultats des modèles de régression sont présentés en annexe 13. Les modèles apparaissent tous statistiquement significatifs aux seuils de 1 % et 5 %. Les statistiques de Durbin-Watson sont toutes supérieures à 1,665. La variation du chiffre d'affaires, éventuellement corrigée des créances clients, est significative dans le sens prédit pour tous les modèles (à l'exception du secteur santé, code ICB 45). La valeur des immobilisations corporelles brutes est quant à elle significative dans le sens prédit pour les secteurs industrie (Code ICB 2), biens de consommation (Code ICB 3) et santé (Code ICB 4). Elle n'est pas significative dans les autres secteurs. Le ROA a une influence positive significative sur les VCR totales pour les secteurs industrie (Code ICB 2), services aux consommateurs (Code ICB 5) et technologie (Code ICB 9).

Les VCR discrétionnaires obtenues pour les entreprises de l'échantillon d'étude l'année t sont présentées dans le tableau 20. Elles fluctuent, en moyenne, entre 0,75 % et 2,89 % du total actif de t-1 et sont statistiquement différentes de zéro selon les modèles de Jones (au seuil de 1 % d'après Student et de 5 % d'après Wilcoxon) et de Jones modifié (au seuil de 10 % d'après Student). Ainsi, les VCR discrétionnaires de l'année t apparaissent en moyenne positives contrairement aux années t-2 et t-1, ce qui laisse envisager un éventuel renversement des VCR négatives constatées en t-1.

Tableau 20. VCR discrétionnaires en t

Modèles	N	Moyenne	Médiane	Ecart-type	Test de Student	Z de Wilcoxon
Jones	123	0,0289	0,0099	0,1093	2,911^{***}	2,109^{**}
Dechow et al.	123	0,0171	0,0066	0,1043	1,806[*]	1,152
Kothari et al.	123	0,0075	-0,0026	0,1045	0,787	0,105

N : nombre d'annonces

^{***}, ^{**} et ^{*} statistiquement significatif respectivement aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %

2.1.4. Comparaison des VCR discrétionnaires dans le temps

Le tableau 21 permet d'observer l'évolution des VCR discrétionnaires obtenues chez les entreprises de l'échantillon d'étude entre t-2 et t. Les tests de comparaisons de moyennes et de médianes sont également précisés. Les résultats montrent tout d'abord l'existence d'une différence significative au seuil de 1 % entre les VCR obtenues en t-2 et t-1, et ce quel que soit le modèle considéré. Ils confirment également l'existence d'une différence significative au seuil de 1 % entre les VCR discrétionnaires obtenues en t-1 et t. Ce résultat révèle que la

gestion à la baisse des résultats en t-1 entraîne un renversement des VCR qui se traduit par l'existence de VCR discrétionnaires positives en t.

Tableau 21. Evolution des VCR discrétionnaires entre t-2 et t

	t-1 vs t-2			t-1 vs t		
	Différence moyenne	Student	Wilcoxon	Différence moyenne	Student	Wilcoxon
Jones	-0,0353	-2,806***	-2,643***	-0,0680	-5,366***	-5,004***
Dechow et al.	-0,0441	-3,703***	-3,342***	-0,0517	-4,280***	-4,194***
Kothari et al.	-0,0545	-4,278***	-4,175***	-0,0564	-4,543***	-4,409***

*** statistiquement significatif au seuil de 1 %

A l'issue de cette première série d'analyses, il apparaît que les entreprises de l'échantillon d'étude ajustent les résultats à la baisse avant l'annonce d'une réduction d'effectifs. Pour confirmer ce résultat et s'assurer qu'il ne soit pas dû aux caractéristiques spécifiques de ces entreprises, il est confronté aux VCR obtenues chez des entreprises similaires en termes de : (i) secteur d'activité et de taille et (ii) secteur d'activité et de performance.

2.2. Comparaison des VCR discrétionnaires de l'échantillon d'étude avec celles des échantillons de contrôle

Deux échantillons de contrôle ont été constitués. Le premier intègre des entreprises du même secteur d'activité et présentant une taille comparable à celle des entreprises de l'échantillon d'étude. Le second tient compte du secteur d'activité et de la performance des entreprises. Cette démarche doit permettre de contrôler que les résultats obtenus ne sont pas dépendants du secteur d'activité, de la taille ou du niveau de performance des entreprises.

Le tableau 22 confronte les VCR discrétionnaires des entreprises des échantillons d'étude et de contrôle durant les années t-2, t-1 et t. Pour l'année t-1, les résultats montrent que les VCR discrétionnaires des entreprises de l'échantillon d'étude sont inférieures à celles obtenues dans chacun des deux échantillons de contrôle. Ainsi, à taille ou performance égale, les entreprises de l'échantillon d'étude ajustent davantage les résultats à la baisse avant l'annonce d'une réduction d'effectifs. Les tests de comparaisons de moyennes et de médianes indiquent que cette différence est significative aux seuils de 5 % (Student) et 1 % (Wilcoxon), et ce quel que soit le modèle observé.

Tableau 22. Comparaison des VCR discrétionnaires de l'échantillon d'étude avec celles des échantillons de contrôle

		Echantillon d'étude (1) N=123			Echantillon contrôle taille (2) N=123			Echantillon contrôle performance (3) N=123			Comparaisons de moyennes et de médianes	
		Moyenne (t-test)	Médiane	Ecart- type	Moyenne (t-test)	Médiane	Ecart- type	Moyenne (t-test)	Médiane	Ecart-type	(1) vs (2)	(1) vs (3)
t-2	Jones	-0,0034 (-0,284)	0,0048	0,1331	-0,0098 (-0,855)	-0,0129	0,1267	-0,0029 (-0,177)	-0,0018	0,1790	0,470 -0,310	-0,034 -0,424
	Dechow	0,0093 (0,877)	0,0160	0,1175	-0,0017 (-0,161)	-0,0027	0,1154	0,0039 (0,295)	0,0079	0,1451	0,919 -0,480	0,414 -0,495
	Kothari	0,0051 (0,543)	0,0036	0,1049	-0,0067 (-0,722)	-0,0139	0,1033	-0,0018 (-0,157)	-0,0059	0,1283	1,004 -0,510	0,568 -0,636
t-1	Jones	-0,0387 (-3,232) ***	-0,0144	0,1329	-0,0039 (-0,335)	-0,0081	0,1299	0,0084 (0,828)	-0,0027	0,1126	-2,371 ** 2,226 **	-3,480 *** 3,279 ***
	Dechow	-0,0348 (-2,915) ***	-0,0105	0,1323	0,0015 (0,126)	-0,0025	0,1278	0,0135 (1,375)	-0,0004	0,1087	-2,535 ** 2,365 **	-4,226 *** 3,723 ***
	Kothari	-0,0494 (-4,057) ***	-0,0289	0,1349	-0,0132 (-1,159)	-0,0130	0,1260	0,0041 (0,418)	-0,0076	0,1091	-2,567 ** 2,524 **	-4,689 *** 4,091 ***
t	Jones	0,0289 (2,911) ***	0,0099	0,1093	0,0114 (1,006)	-0,0131	0,1244	0,0060 (0,622)	-0,0027	0,1061	1,253 -1,970 **	1,946 * -1,683 *
	Dechow	0,0171 (1,806) *	0,0066	0,1043	0,0118 (1,051)	-0,0106	0,1230	0,0029 (0,285)	-0,0033	0,1122	0,414 -1,196	1,238 -0,956
	Kothari	0,0075 (0,787)	-0,0026	0,1045	-0,0003 (-0,029)	-0,0192	0,1173	-0,0064 (-0,630)	-0,0118	0,1111	0,616 -1,233	1,212 -0,982

N : nombre d'annonces

t = exercice d'annonces de la réduction d'effectifs

Concernant les tests de comparaisons de moyennes et de médianes, le test de Student est présenté sur la première ligne et le test de Wilcoxon est inscrit sur la seconde ligne

***, ** et * statistiquement significatif respectivement aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %

En t-2, les tests révèlent au contraire qu'il n'y a pas de différence significative entre les VCR discrétionnaires des entreprises des échantillons d'étude et de contrôle. Ceci accrédite la thèse selon laquelle les dirigeants adoptent des choix comptables pour minimiser les résultats uniquement lors du dernier exercice clos avant celui de l'annonce de la réduction d'effectifs.

Enfin en t, les VCR discrétionnaires des entreprises de l'échantillon d'étude sont supérieures à celles obtenues sur les entreprises des échantillons de contrôle. La différence apparaît significative seulement avec le modèle de Jones aux seuils de 5 % et 10 %. Ceci laisse supposer un renversement progressif des VCR dans les années futures.

Ces résultats permettent de valider la première hypothèse de l'étude. Les dirigeants ajustent les résultats à la baisse avant l'annonce d'une réduction d'effectifs.

2.3. Analyse multivariée et discussion des résultats

Les résultats relatifs à l'analyse multivariée sont successivement présentés (2.3.1.) et discutés (2.3.2.).

2.3.1. Analyse multivariée

Afin de confirmer les résultats précédents, une analyse multivariée a été réalisée. L'objectif de cette dernière est d'examiner si les réductions d'effectifs constituent une variable pertinente pour tester l'hypothèse des coûts politiques. L'analyse a été effectuée sur l'ensemble des entreprises des échantillons d'étude et de contrôle¹¹⁵.

La variable dépendante correspond aux VCR discrétionnaires en t-1 estimées selon les trois modèles mobilisés. La variable test (RE) prend la forme d'une variable dichotomique égale à un lorsque l'entreprise s'apprête à annoncer une réduction d'effectifs en t et à zéro sinon.

Des variables de contrôle classiquement utilisées dans les études portant sur la gestion des résultats ont également été intégrées dans la régression : taille de l'entreprise (TAILLE), endettement (END), trésorerie (TRESO), croissance (CROISS), ROE (ROE). Nous intégrons, en outre, deux effets fixes, le secteur d'activité (SECT) et l'année étudiée (ANNEE).

¹¹⁵ Lorsqu'une entreprise-année apparaît dans les deux échantillons de contrôle, elle n'est gardée qu'une seule fois pour la régression. Ceci explique que le nombre total d'observations (N) est 324 et non 369 (3*123).

Les résultats sont présentés dans le tableau 23¹¹⁶.

Tableau 23. Résultats de l'analyse multivariée

	Jones β (Student)	Dechow et al. β (Student)	Kothari et al. β (Student)
RE	-0,123 (-2,821)***	-0,133 (-3,019)***	-0,142 (-3,367)***
TAILLE	0,003 (0,070)	0,028 (0,575)	0,021 (0,458)
END	0,145 (3,360)***	0,092 (2,113)**	0,097 (2,323)**
TRESO	-0,217 (-4,834)***	-0,237 (-5,237)***	-0,271 (-6,250)***
CROISS	-0,263 (-6,117)**	-0,211 (-4,873)**	-0,209 (-5,052)***
ROE	0,186 (4,002)***	0,191 (4,080)***	0,179 (4,002)***
Constante	-0,017 (-0,515)	-0,023 (-0,670)	-0,032 (-0,981)
Effet ANNEE	Inclus	Inclus	Inclus
Effet SECT	Inclus	Inclus	Inclus
N	324	324	324
R ² (%)	44,5	43,6	48,4
Fisher	17,218***	16,605***	19,937***
Durbin-Watson	2,068	2,118	2,154

N : nombre d'annonces ; RE : variable dichotomique = 1 lorsque l'entreprise s'apprête à annoncer une réduction d'effectifs en t et zéro sinon ; TAILLE : ln total actif en t-1 ; END : dettes financières long terme en t-1/ total actif en t-1 ; TRESO : flux de trésorerie liés à l'activité en t-1/total actif en t-1 ; CROISS = taux de croissance moyen du chiffre d'affaires entre t-3 et t-1 ; ROE = résultat net en t-1/capitaux propres de l'année t-1 ; ANNEE = 1 si l'année étudiée est 200i et 0 sinon ; SECT = 1 si le secteur d'activité est dans la classification ICB à 1 chiffre i et 0 sinon.

*** et ** statistiquement significatif respectivement aux seuils de 1 % et 5 %.

Le tableau 23 montre que les modèles testés ont un pouvoir explicatif qui varie entre 43,6 % et 48,4 %. La statistique de Fisher indique en outre que ces modèles apparaissent statistiquement significatifs au seuil de 1 %. Enfin, le test de Durbin Watson est supérieur à 2,068 ce qui confirme l'absence de problème d'autocorrélation des termes d'erreurs.

La variable RE est négative et statistiquement significative au seuil de 1 % quel que soit le modèle observé. Ce résultat confirme que les entreprises qui s'apprêtent à annoncer une

¹¹⁶ Par souci de clarté, nous précisons que cette analyse complémentaire a simplement pour objectif d'observer si la variable RE est significative lorsqu'on considère un échantillon global d'entreprises. Le caractère significatif de cette variable permettrait de conclure que le contexte des réductions d'effectifs constitue un *proxy* pertinent pour tester l'hypothèse des coûts politiques. Cette analyse ne permet pas d'observer les déterminants de la gestion des résultats dans le contexte des réductions d'effectifs dans la mesure où elle inclut l'ensemble des entreprises des échantillons, qu'elles aient annoncé des réductions d'effectifs ou non.

réduction d'effectifs ajustent davantage les résultats à la baisse que des entreprises comparables en termes de secteur d'activité, de taille et de performance. **La variable réduction d'effectifs constitue donc un *proxy* pertinent pour tester l'hypothèse des coûts politiques.**

Outre les réductions d'effectifs, plusieurs variables de contrôle apparaissent statistiquement significatives. Certaines sont associées négativement au montant des VCR discrétionnaires et viennent donc accroître la gestion à la baisse des résultats. Ainsi, le montant des flux de trésorerie (TRESO) est négatif et significatif au seuil de 1 % pour tous les modèles. Ceci confirme la littérature académique antérieure qui souligne l'existence d'une association négative entre les flux de trésorerie de l'entreprise et le niveau des VCR discrétionnaires (Dechow et al. 1995 ; Becker et al. 1998 ; Ashbaugh-Kaife et al. 2008). De même, la croissance de l'entreprise (CROISS), mesurée par l'accroissement du chiffre d'affaires, augmente le niveau de gestion des résultats à la baisse. La variable est négative et significative au seuil de 1 %, quel que soit le modèle considéré.

D'autres variables de contrôle sont, au contraire, associées positivement au montant des VCR discrétionnaires et viennent donc accroître la gestion des résultats. Comme prédit par la TPC (Watts et Zimmerman 1978, 1986), plus le niveau d'endettement est élevé, plus les dirigeants ajustent les résultats à la hausse. La variable END est positive et significative aux seuils de 1 % (modèle de Jones) et 5 % (modèles de Dechow et al. et de Kothari et al.). Par ailleurs, en accord avec les résultats de Hope et al. (2013), le ROE influence positivement le montant des VCR discrétionnaires. Le coefficient associé à cette variable apparaît significatif et positif au seuil de 1 %.

2.3.2. Gestion des résultats à la baisse avant l'annonce d'une réduction d'effectifs : une discussion au regard de la littérature académique

Les premiers résultats de cette thèse permettent de valider l'existence d'une gestion des résultats à la baisse avant l'annonce d'une réduction d'effectifs. Les tests statistiques réalisés ont permis d'estimer que l'ampleur des résultats gérés fluctue entre -3,48 % et -4,94 % du total actif des entreprises. Le niveau de cette gestion à la baisse des résultats se situe en-dessous de celui observé par Martinez et Serve (2011) avant un retrait de cote (entre -5,18 % et -6,36 % du total actif) et au-dessus de celui observé par Mard et Marsat (2009) l'année du changement du dirigeant (-1,28 %). Nos résultats sont en revanche comparables à ceux

obtenus par Mora et Sabater durant la période qui précède des renégociations salariales. Ces auteurs mettent en évidence une gestion à la baisse des résultats qui varie entre -3,1 % et -3,7 % du total actif des entreprises.

Nos analyses permettent de valider l'hypothèse de gestion à la baisse des résultats avant l'annonce d'une réduction d'effectifs alors que celle-ci n'a pas été validée par Hall et al. (2005) dans le contexte américain. Trois points majeurs peuvent justifier cette différence de résultat. Le premier est d'ordre contextuel. En effet, plusieurs études soulignent l'influence du contexte institutionnel de la recherche sur les choix comptables adoptés par les dirigeants (Ball et al. 2000 ; Othman et Zeghal 2006). Ainsi, comme souligné par Mora et Sabater (2008), dans les pays d'Europe continentale, les préoccupations sociales des entreprises sont davantage soumises à débat et à contestation que dans les pays anglo-saxons. Les dirigeants seraient ainsi plus incités à ajuster les résultats à la baisse pour limiter les demandes des parties prenantes sociales. Ces considérations sont partagées par Harris et al. (1994) qui montrent que les dirigeants d'entreprises allemandes gèrent les résultats à la baisse en réponse aux pressions des syndicats. D'une manière plus générale, Garcia Lara et al. (2005) soulignent que le fort pouvoir des syndicats dans les pays d'Europe continentale constitue une motivation pour les dirigeants à gérer les résultats à la baisse. Nos résultats contribuent donc à cette littérature dans la mesure où ils confirment une hypothèse de gestion des résultats à la baisse dans un contexte marqué par l'importance du pouvoir des parties prenantes sociales alors que cette hypothèse n'a pas fait l'objet d'une validation empirique dans le contexte américain.

Le second point est d'ordre méthodologique. La période d'étude de Hall et al. (2005) s'étend de 1976 à 1995. Cette période est marquée par les crises pétrolières de 1973 et 1979 ainsi que par des phases de récession économique. Ce climat économique néfaste, renforcé par un taux de chômage en croissance aux Etats-Unis, a pu influencer les résultats obtenus. L'introduction d'une variable crise aurait pu permettre de contrôler l'effet potentiel de l'environnement macro-économique sur le comportement de gestion des résultats des dirigeants.

Enfin, le dernier point est lié à l'évolution des normes comptables américaines. En effet, ces dernières ont connu des évolutions majeures à partir du milieu des années 70, et ce notamment avec l'introduction du concept de « juste valeur » en 1975 dans la norme FAS 12 et la refonte du cadre conceptuel. La réalisation des analyses sur cette période a pu également perturber les résultats obtenus.

Aussi, à l'instar des études qui choisissent un contexte spécifique comme *proxy* pour tester l'hypothèse des coûts politiques (ex. Liberty et Zimmerman 1986 ; De Angelo et De Angelo

1991 ; Jones 1991 ; Cahan 1992 ; Key 1997 ; Labelle et Thibault 1998 ; Magnan et al. 1999 ; Patten et Trompeter 2003 ; Byard et al. 2007 ; Mora et Sabater 2008), nous montrons que les réductions d'effectifs sont propices à l'adoption d'un comportement de gestion des résultats, et ce dans un contexte national à forte sensibilité politique, la France. Nous prolongeons plus précisément la littérature portant sur le test de l'hypothèse des coûts politiques dans des contextes sociétaux spécifiques tels que les renégociations salariales (De Angelo et De Angelo 1991 ; Mora et Sabater 2008) et les crises environnementales (Patten et Trompeter 2003 ; Byard et al. 2007).

Conclusion de la section 1

L'objectif de cette section était de répondre à la première question de recherche de l'étude : les dirigeants gèrent-ils les résultats avant l'annonce d'une réduction d'effectifs ? Prenant appui sur le cadre d'analyse des coûts politiques, la première hypothèse de notre thèse prédit l'existence d'une gestion à la baisse des résultats avant l'annonce de l'opération.

Les différents traitements statistiques opérés permettent de révéler l'existence d'une gestion à la baisse des résultats qui se concentre sur l'exercice précédant celui de l'annonce d'une réduction d'effectifs. Le montant de cette gestion à la baisse des résultats varie entre -3,48 % et -4,94 % du total actif des entreprises. Un léger renversement de cette gestion des résultats est constaté l'année de l'annonce. L'utilisation de deux échantillons de contrôle permet de s'assurer que ce résultat n'est dû ni au secteur d'activité, ni à la taille, ni à la performance économique des entreprises. Enfin, la réalisation d'une analyse multivariée qui intègre une variable dichotomique associée à la réalisation d'une réduction d'effectifs confirme les résultats obtenus par les tests de comparaisons de moyennes et de médianes.

Ainsi, les réductions d'effectifs, au même titre que les renégociations salariales ou que les désastres environnementaux, constituent un contexte propice à la gestion à la baisse des résultats par les dirigeants. Ce contexte peut donc être considéré comme une variable pertinente pour tester l'hypothèse des coûts politiques, et ce notamment dans les pays marqués par une culture sociale forte.

SECTION 2. ETUDE DES DETERMINANTS DE LA GESTION DES
RESULTATS AVANT L'ANNONCE D'UNE REDUCTION
D'EFFECTIFS

L'adoption d'une gestion à la baisse des résultats avant l'annonce d'une réduction d'effectifs ayant été démontrée, l'objectif de cette section est de répondre à la seconde question de recherche de cette thèse : quels sont les facteurs explicatifs de la gestion des résultats avant l'annonce d'une réduction d'effectifs ?

Les premiers facteurs étudiés sont spécifiques au contexte de la recherche. Certaines réductions d'effectifs peuvent en effet être plus exposées que d'autres à l'apparition de coûts politiques. Dès lors, les choix comptables adoptés par les dirigeants peuvent différer en fonction des caractéristiques de l'opération envisagée. Les seconds facteurs, quant à eux, sont relatifs à la visibilité de l'entreprise. Dans la mesure où la visibilité accroît le risque d'apparition de coûts politiques, ces facteurs sont censés augmenter l'incitation des dirigeants à ajuster les résultats à la baisse. Les derniers facteurs sont relatifs à la mise en place de mécanismes de gouvernance sociale dans l'entreprise. Ces mécanismes doivent permettre d'accroître le contrôle exercé par les parties prenantes sociales sur les actions des dirigeants et/ou d'aligner les intérêts des salariés sur ceux des actionnaires/dirigeants. Ils sont supposés restreindre l'adoption d'un comportement de gestion des résultats à la baisse par les dirigeants. Des variables de contrôle, traditionnellement intégrées dans les modèles de gestion des résultats, ont également été ajoutées au modèle explicatif de l'étude.

Après avoir présenté les statistiques descriptives relatives aux variables explicatives et aux variables de contrôle (1.), nous présentons et commentons les résultats des régressions (2.).

1. Statistiques descriptives des variables indépendantes et analyse préliminaire

A partir de cette section, les analyses se focalisent sur l'échantillon d'étude. Après avoir indiqué les statistiques descriptives des variables indépendantes de l'étude (1.1.), nous présentons les résultats des analyses préalables à la réalisation de régressions linéaires (1.2.).

1.1. Statistiques descriptives des variables indépendantes de l'étude

Le tableau 24 présente les statistiques descriptives des variables explicatives et de contrôle intégrées dans le modèle de l'étude. Aucun individu n'ayant été jugé aberrant, les analyses sont conduites sur les 123 entreprises de l'échantillon d'étude¹¹⁷.

Tableau 24. Statistiques descriptives des variables explicatives et de contrôle

	Moyenne	Médiane	Ecart-type	Minimum	Maximum
Variabes explicatives					
<i>Facteurs contextuels</i>					
TAILREL	0,0657	0,0257	0,0928	0,0000	0,4757
NATURE	0,3740				
MESURE	0,6504				
<i>Facteurs relatifs à la visibilité de l'entreprise</i>					
TAILLE	14,309	14,306	2,4265	8,7561	18,960
SECTSENS	0,1789				
<i>Facteurs relatifs à la gouvernance sociale</i>					
ADMSAL	0,2700	0,0000	1,009	0	6
ACTSAL	0,0179	0,0050	0,0364	0,0000	0,2300
ECCE	0,3415				
Variabes de contrôle					
REMPVAR	0,3231	0,3115	0,2550	0,0000	1,0000
END	0,2490	0,2350	0,1610	0,0000	0,9940
TRESO	0,0549	0,0700	0,0937	-0,5000	0,4700
CRISE	0,4146				
CROISS	0,1806	0,0506	0,9796	-0,7500	9,9700
ROE	0,0082	0,0834	0,4052	-2,5400	1,6300

TAILREL : nombre de salariés affectés par l'opération en France/nombre total de salariés en France en t-1 ; NATURE : variable dichotomique = 1 si opération proactive et 0 sinon ; MESURE : variable dichotomique = 1 si licenciements et 0 sinon ; TAILLE : ln total actif en t-1 ; SECTSENS : variable dichotomique = 1 si l'entreprise appartient à un secteur sensible en t-1 et 0 sinon ; ADMSAL : nombre de salariés siégeant au sein des conseils de direction de l'entreprise en t-1 ; ACTSAL : % d'actionnariat salarié en t-1 ; ECCE : variable dichotomique = 1 si le comité d'entreprise est assisté par Secafi ou Syndex et 0 sinon ; REMVAR : % moyen rémunération variable des dirigeants en t-2 et t-1 ; END : dettes financières long terme en t-1/total actif en t-1 ; TRESO : flux de trésorerie liés à l'activité en t-1/total actif en t-1 ; CRISE : variable dichotomique = 1 si l'annonce est réalisée en période de récession économique et 0 sinon ; CROISS : taux de croissance moyen du chiffre d'affaires entre t-3 et t-1 ; ROE : résultat net t-1/capitaux propres t-1.

L'analyse des facteurs contextuels montre tout d'abord que les entreprises de l'échantillon ont, en moyenne, annoncé une suppression de 6,57 % de leurs effectifs français totaux. Ce chiffre est proche de celui obtenu par Elayan et al. (1998) dont le pourcentage moyen varie

¹¹⁷ Les individus aberrants identifiés lors de la présentation des caractéristiques financières des entreprises de l'échantillon d'étude ne présentent pas un niveau de gestion des résultats aberrant. Ils ont donc été conservés pour les analyses. Une attention particulière a toutefois été portée à ces individus pour s'assurer qu'ils ne biaisent pas les résultats.

entre 4,05 % et 6,83 % selon les années. Il est en revanche légèrement en-dessous de celui reporté par Hillier et al. (2007) qui s'élève à 7,20 %.

Les réductions d'effectifs annoncées sont proactives dans 37,4 % des cas étudiés. Ce pourcentage est au-dessus de celui obtenu par Capelle-Blancard et Tatu (2012) (29,2 %). Cette différence peut s'expliquer par le fait que cette étude distingue les opérations proactives et réactives en fonction des informations diffusées au moment des annonces. Or, comme dit précédemment, les dirigeants peuvent être incités à adopter des stratégies de diffusion qui visent à justifier des opérations proactives par le biais d'arguments défensifs pour faciliter l'acceptation sociale de l'opération. Ceci réduirait de fait le nombre d'opérations proactives identifiées. Notre pourcentage est toutefois proche de celui obtenu par Lee (1997) (35 %).

Enfin, 65 % des réductions d'effectifs sont réalisées par le biais de licenciements. Les départs volontaires ou non remplacés sont utilisés dans une proportion moindre.

L'examen des facteurs relatifs à la visibilité de l'entreprise montrent que la taille moyenne des entreprises (ln du total actif) est égale à 14,309. Celle-ci se situe en-dessous des résultats obtenus par Boutant (2008) (12,183) et Mard et Marsat (2012) (13,956). Par ailleurs, 17,89 % des entreprises appartiennent à un secteur d'activité sensible.

S'agissant des facteurs de gouvernance sociale, en moyenne, 0,27 salariés siègent au sein des instances de direction de l'entreprise. Le pourcentage moyen de détention du capital par les salariés s'élève, quant à lui, à 1,79 %. Ce pourcentage est légèrement en-dessous de celui constaté par Gillet-Monjarret et Martinez (2012) (2,1 %) dans le contexte français. Enfin, 34,15 % des entreprises de l'échantillon d'étude sont suivies par les cabinets Secafi ou Syndex, soit plus du tiers, ce qui montre l'importance de ces cabinets sur le marché de l'expertise auprès des CE.

Les statistiques descriptives relatives aux variables de contrôle révèlent tout d'abord que la rémunération variable des dirigeants s'élève en moyenne à 32,31 % de leur rémunération totale, soit près d'un tiers. Le niveau d'endettement des entreprises est en moyenne de 24,9 %. Ce taux est comparable à celui indiqué par Mard et Marsat (2012) (25 %). Le montant moyen des flux de trésorerie divisé par le total actif des entreprises s'élève à 5,49 %. Par ailleurs, 41,46 % des réductions d'effectifs ont été annoncées durant les années de crise 2008 et 2009. La croissance moyenne des ventes durant les trois exercices clos avant l'annonce de la réduction d'effectifs est de 18,06 %, ce qui confirme que les entreprises de l'échantillon

d'étude sont majoritairement en croissance. Enfin, le ROE moyen des entreprises s'élève à 0,82 %.

1.2. Analyse préliminaire des variables indépendantes

Pour réaliser une régression linéaire multiple, il est nécessaire de s'assurer que les variables indépendantes ne sont pas fortement corrélées entre elles.

Il existe deux principales façons de vérifier l'absence de corrélation entre les variables indépendantes. La première est d'observer la matrice de corrélation. Selon Gujarati (2004), la corrélation entre deux variables devient problématique lorsqu'elle excède 80 %. Gavard-Perret et al. (2012) préconisent, quant à eux, de retenir le seuil de 70 %. La seconde méthode consiste à vérifier que la valeur des VIFs (*Variance Inflation Factor*) n'excède pas 10 (Chavent et al. 2006 ; Hair et al. 2014) ou que la valeur de la tolérance n'est pas en-dessous de 0,1 (Hair et al. 2014)¹¹⁸. Ces deux méthodes sont successivement présentées afin de s'assurer de l'absence d'un problème de multicollinéarité dans nos données.

La matrice de corrélation est présentée dans le tableau 25. Les résultats des tests paramétriques et non-paramétriques de Pearson et Spearman sont respectivement présentés au-dessus et au-dessous de la diagonale. Ils révèlent des corrélations statistiquement significatives entre plusieurs variables.

Il apparaît tout d'abord important de noter que la variable TAILLE est corrélée à de nombreuses autres variables associées aux caractéristiques des réductions d'effectifs (TAILREL, MESURE) ou à celles des entreprises (ADMSAL, ACTSAL, ECCE, REMVAR, TRESO, ROE). Ainsi, la taille de l'opération (TAILREL) est négativement associée à la taille de l'entreprise (TAILLE) (Pearson : -49,5 % ; Spearman : -55,6 %). Ce résultat suggère que les entreprises de grande taille éliminent en moyenne un faible pourcentage de leurs effectifs. Ceci peut s'expliquer par le fort nombre de salariés présents au sein de ces entreprises.

De même, le recours aux licenciements pour réduire les effectifs (MESURE) est corrélé négativement à la variable TAILLE (Pearson : -38,8 % ; Spearman : -39 %). Les grandes entreprises privilégient donc davantage les mesures basées sur le volontariat ou le non remplacement des départs naturels pour réduire leurs effectifs. Ceci peut s'expliquer par trois éléments. Le premier est que ces entreprises bénéficient de ressources plus importantes que

¹¹⁸ La tolérance mesure la part de la variance d'une variable explicative x_i qui n'est pas expliquée par les autres variables explicatives x_j . La valeur des VIFs est égale à l'inverse de la tolérance.

les plus petites. Elles peuvent ainsi octroyer aux salariés des conditions de départs idéales ce qui faciliterait la mise en œuvre de plans de départs volontaires. Le second est que le fort taux de rotation des effectifs connu par les grandes entreprises permet de recourir plus aisément au non remplacement des départs naturels que dans les petites entreprises. Enfin, les entreprises de grande taille étant davantage sujettes au risque d'apparition de coûts politiques, l'utilisation de mesures non contraignantes pour les salariés serait susceptible de réduire ce risque en facilitant d'une part l'acceptation de la réduction d'effectifs par les parties prenantes sociales et en évitant d'autre part la mise en œuvre d'une procédure lourde associée au PSE. Ce dernier point rejoint les propos de Bruggeman (2005) qui stipule que les plans de départ volontaires (ou départs non remplacés) sont souvent utilisés par les entreprises qui souhaitent éviter la mise en œuvre d'un PSE.

La taille de l'entreprise est également positivement corrélée aux variables ADMSAL (Pearson : 25,2 % ; Spearman : 29,7 %) et ACTSAL (Pearson : 33,9 % ; Spearman : 57,6 %). Ceci signifie que plus l'entreprise est grande, plus le nombre de salariés administrateurs et de salariés actionnaires augmente. De même, les CE des grandes entreprises font davantage appel à des cabinets d'expertise spécialisés de grande taille (Secafi et Syndex) (Pearson : 27,2 % ; Spearman : 28,5 %).

Enfin, conformément aux résultats de Gaver et al. (1995), la taille est fortement et positivement corrélée à la rémunération variable des dirigeants REMVAR (Pearson : 62,4 % ; Spearman : 64,9 %). Ainsi, la part variable de la rémunération des dirigeants est plus forte dans les grandes que dans les petites entreprises. Ce résultat peut s'expliquer par le fait que les problèmes d'agence liés à la séparation du pouvoir et du capital sont plus forts dans les entreprises de grande taille. Ces entreprises bénéficient également d'un niveau de trésorerie TRESO (Pearson : 33,7 % ; Spearman : 30,2 %) et d'un ROE (Pearson : 34,8 % ; Spearman : 42,3 %) plus élevés que dans les petites entreprises.

L'ensemble de ces résultats illustre les critiques formulées par plusieurs auteurs à l'encontre de l'utilisation de la taille pour tester l'hypothèse des coûts politiques (Ball et Foster 1982 ; Holthausen et Leftwich 1983 ; Raffournier 1990 ; Watts and Zimmerman 1990 ; Bujaki et Richardson 1997 ; Jeanjean 1999). En effet, celle-ci étant corrélée avec de nombreux facteurs, il apparaît difficile d'attribuer un résultat au seul effet de la taille.

Tableau 25. Matrice de corrélation des variables indépendantes

	TAILREL	NATURE	MESURE	TAILLE	SECT SENS	ADMSAL	ACTSAL	ECCE	REMPVAR	END	TRESO	CRISE	CROISS	ROE
TAILREL		-0,043	0,116	-0,495 ^{***}	-0,106	-0,078	-0,202 ^{**}	-0,166	-0,368 ^{***}	-0,017	-0,223 ^{**}	0,027	0,021	-0,289 ^{***}
NATURE	-0,032		-0,032	0,114	0,034	-0,006	0,044	0,117	0,109	-0,039	0,219 ^{**}	-0,002	0,121	0,135
MESURE	0,129	-0,032		-0,388 ^{***}	0,031	-0,212 ^{**}	-0,319 ^{***}	-0,155 [*]	-0,311 ^{***}	-0,013	-0,068	-0,075	0,093	-0,073
TAILLE	-0,556 ^{***}	0,111	-0,390 ^{***}		0,091	0,252 ^{***}	0,339 ^{***}	0,272 ^{***}	0,624 ^{***}	0,050	0,337 ^{***}	-0,075	-0,046	0,348 ^{***}
SECTSENS	-0,090	0,034	0,031	0,079		-0,019	-0,037	0,156 [*]	0,099	-0,055	-0,002	0,124	0,249 ^{***}	-0,026
ADMSAL	-0,090	-0,041	-0,277 ^{***}	0,297 ^{***}	0,013		0,192 ^{**}	0,030	0,154 [*]	0,176 [*]	0,062	0,005	-0,016	0,059
ACTSAL	-0,345 ^{***}	0,143	-0,293 ^{***}	0,576 ^{***}	0,074	0,360 ^{***}		0,214 ^{**}	0,242 ^{***}	0,029	0,034	-0,117	-0,053	0,095
ECCE	-0,191 ^{**}	0,117	-0,155 [*]	0,285 ^{***}	0,156 [*]	0,094	0,362 ^{***}		0,193 ^{**}	0,021	0,122	0,055	-0,100	0,271 ^{***}
REMPVAR	-0,379 ^{***}	0,116	-0,324 ^{***}	0,649 ^{***}	0,138	0,225 ^{**}	0,446 ^{***}	0,200 ^{**}		-0,019	0,215 ^{**}	-0,042	0,034	0,253 ^{***}
END	-0,055	-0,024	-0,037	0,142	-0,036	0,196 ^{**}	0,145	0,033	0,035		-0,028	0,142	0,055	0,222 ^{**}
TRESO	-0,208 ^{**}	0,188 ^{**}	-0,046	0,302 ^{***}	0,069	0,059	0,123	0,111	0,204 ^{**}	-0,074		-0,021	-0,074	0,464 ^{***}
CRISE	-0,037	-0,002	-0,075	-0,078	0,124	0,045	-0,066	0,055	-0,040	0,119	-0,002		-0,085	0,044
CROISS	-0,023	0,164 [*]	0,047	0,072	0,190 ^{**}	0,031	0,008	0,015	0,060	-0,057	0,225 ^{**}	0,060		-0,097
ROE	-0,292 ^{***}	0,224 ^{**}	-0,100	0,423 ^{***}	-0,040	0,061	0,252 ^{***}	0,303 ^{***}	0,301 ^{***}	0,082	0,487 ^{***}	0,062	0,246 ^{***}	

TAILREL : nombre de salariés affectés par l'opération en France/nombre total de salariés en France en t-1 ; NATURE : variable dichotomique = 1 si opération proactive et 0 sinon ; MESURE : variable dichotomique = 1 si licenciements et 0 sinon ; TAILLE : ln total actif en t-1 ; SECTSENS : variable dichotomique = 1 si l'entreprise appartient à un secteur sensible en t-1 et 0 sinon ; ADMSAL : nombre de salariés siégeant au sein des conseils de direction de l'entreprise en t-1 ; ACTSAL : % d'actionnariat salarié en t-1 ; ECCE : variable dichotomique = 1 si le comité d'entreprise est assisté par Secafi ou Syndex et 0 sinon ; REMVAR : % moyen rémunération variable des dirigeants en t-2 et t-1 ; END : dettes financières long terme en t-1/total actif en t-1 ; TRESO : flux de trésorerie liés à l'activité en t-1/total actif en t-1 ; CRISE : variable dichotomique = 1 si l'annonce est réalisée en période de récession économique et 0 sinon ; CROISS : taux de croissance moyen du chiffre d'affaires entre t-3 et t-1 ; ROE : résultat net t-1/capitaux propres t-1.

***, ** et * statistiquement significatif respectivement aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %

Il doit être cependant précisé que contrairement aux auteurs qui postulent l'existence d'un lien étroit entre la taille de l'entreprise et l'appartenance de celle-ci à un secteur d'activité sensible, tel que le secteur pétrolier (Ball et Foster 1982 ; Holthausen et Leftwich 1983 ; Watts et Zimmerman 1990), ces deux variables apparaissent faiblement corrélées (Pearson : 0,091 % ; Spearman : 0,079 %). Ceci peut s'expliquer par le fait que les secteurs retenus comme étant politiquement sensibles dépassent largement le secteur pétrolier et intègrent notamment les entreprises évoluant dans le secteur de la santé.

Nous notons l'existence de plusieurs corrélations entre les autres variables indépendantes de l'étude. Par exemple, le nombre d'administrateurs salariés (ADMSAL) (Pearson : -21,2 % ; Spearman : -27,7 %) ainsi que le pourcentage d'actionariat salarié (ACTSAL) (Pearson : -31,9 % ; Spearman : -29,3 %) sont négativement corrélés à la variable MESURE. La présence d'une gouvernance sociale forte semble donc restreindre la mise en œuvre de licenciements dans les entreprises. En toute logique, on peut noter également la corrélation positive entre le niveau de trésorerie de l'entreprise TRESO et le ROE (Pearson : 46,4 % ; Spearman : 48,7 %). Enfin, l'appartenance des entreprises à un secteur d'activité sensible est associée positivement au niveau de croissance des entreprises (Pearson : 24,9 % ; Spearman : 19 %).

Dans le tableau 25, la corrélation la plus forte est constatée entre les variables TAILLE et REMVAR (Pearson : 62,4 % ; Spearman : 64,9 %). Elle est en-dessous des seuils mentionnés par Gujarati (2004) et Gavard-Perret et al. (2012). Nous pouvons donc conclure qu'il n'existe pas de problème de multicollinéarité entre les variables indépendantes étudiées.

L'examen des VIFs et de la tolérance confirme l'absence de multicollinéarité entre les différentes variables indépendantes. En effet, le tableau 26 montre que la VIF la plus forte s'élève à 2,376 pour la variable taille (TAILLE). Cette variable présente également la tolérance la plus faible (0,421). Ces valeurs sont bien en-dessous des seuils respectifs de 10 et 0,1 soulignés par Hair et al. (2014).

Tableau 26. VIF et tolérance pour les variables indépendantes

	VIF	Tolérance
TAILREL	1,394	0,717
NATURE	1,093	0,915
MESURE	1,322	0,756
TAILLE	2,376	0,421
SECTSENS	1,173	0,853
ADMSAL	1,138	0,879
ACTSAL	1,262	0,792
ECCE	1,214	0,824
REMVAR	1,702	0,587
END	1,164	0,859
TRESO	1,422	0,703
CRISE	1,109	0,902
CROISS	1,162	0,860
ROE	1,564	0,640

TAILREL : nombre de salariés affectés par l'opération en France/nombre total de salariés en France en t-1 ; NATURE : variable dichotomique = 1 si opération proactive et 0 sinon ; MESURE : variable dichotomique = 1 si licenciements et 0 sinon ; TAILLE : ln total actif en t-1 ; SECTSENS : variable dichotomique = 1 si l'entreprise appartient à un secteur sensible en t-1 et 0 sinon ; ADMSAL : nombre de salariés siégeant au sein des conseils de direction de l'entreprise en t-1 ; ACTSAL : % d'actionnariat salarié en t-1 ; ECCE : variable dichotomique = 1 si le comité d'entreprise est assisté par Secafi ou Syndex et 0 sinon ; REMVAR : % moyen rémunération variable des dirigeants en t-2 et t-1 ; END : dettes financières long terme en t-1/total actif en t-1 ; TRESO : flux de trésorerie liés à l'activité en t-1/total actif en t-1 ; CRISE : variable dichotomique = 1 si l'annonce est réalisée en période de récession économique et 0 sinon ; CROISS : taux de croissance moyen du chiffre d'affaires entre t-3 et t-1 ; ROE : résultat net t-1/capitaux propres t-1.

2. Etude des déterminants de la gestion des résultats dans le contexte des réductions d'effectifs

Après avoir indiqué les résultats des tests de comparaisons de moyennes et de médianes (2.1.), nous présentons les résultats associés aux tests du modèle 1 (2.2.).

2.1. Comparaisons de moyennes et de médianes

Le tableau 27 présente les corrélations entre le niveau de gestion des résultats et les variables indépendantes continues intégrées dans les modèles de régression. Plusieurs corrélations apparaissent statistiquement significatives. Tout d'abord, la taille relative de l'opération (TAILREL) est négativement associée au montant des VCR discrétionnaires. Les tests paramétriques et non paramétriques de Pearson et Spearman sont significatifs aux seuils de 1

%, 5 % et 10 % selon les modèles. Il semble donc que plus le nombre de salariés affectés par l'opération est important, plus les dirigeants ajustent les résultats à la baisse.

Tableau 27. Corrélations entre le niveau de gestion des résultats et les variables indépendantes continues

	Jones 1991		Dechow et al. 1995		Kothari et al. 2005	
	Pearson	Spearman	Pearson	Spearman	Pearson	Spearman
TAILREL	-0,200**	-0,239***	-0,208**	-0,231***	-0,172*	-0,211**
TAILLE	0,119	0,127	0,121	0,111	0,094	0,104
ADMSAL	0,141	0,170*	0,142	0,152*	0,120	0,147
ACTSAL	0,105	0,179**	0,105	0,158*	0,094	0,160*
REMPVAR	0,052	0,099	0,066	0,097	0,042	0,071
END	0,002	0,001	-0,029	-0,019	-0,017	0,013
TRESO	-0,155*	-0,134	-0,180*	-0,131	-0,216**	-0,165*
CROISS	-0,441***	-0,277***	-0,391***	-0,117	-0,385***	-0,142
ROE	0,142	0,177**	0,114	0,236***	0,108	0,239***

TAILREL : nombre de salariés affectés par l'opération en France/nombre total de salariés en France en t-1 ; TAILLE : ln total actif en t-1 ; ADMSAL : nombre de salariés siégeant au sein des conseils de direction de l'entreprise en t-1 ; ACTSAL : % d'actionnariat salarié en t-1 ; REMVAR : % moyen rémunération variable des dirigeants en t-2 et t-1 ; END : dettes financières long terme en t-1/total actif en t-1 ; TRESO : flux de trésorerie liés à l'activité en t-1/total actif en t-1 ; CROISS : taux de croissance moyen du chiffre d'affaires entre t-3 et t-1 ; ROE : résultat net t-1/capitaux propres t-1.

***, ** et * statistiquement significatif respectivement aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %

Les variables ADMSAL et ACTSAL font apparaître des résultats plus mitigés dans la mesure où seul le test de Spearman est significatif au seuil de 10 % (ADMSAL et ACTSAL) ou 5 % (ACTSAL) selon les modèles. Les coefficients étant positifs, ceci suggère que la présence de salariés au sein des conseils de direction et dans le capital de l'entreprise limiterait la gestion des résultats à la baisse par les dirigeants.

L'examen des variables de contrôle révèle l'existence de plusieurs corrélations significatives. D'une part, le niveau de trésorerie TRESO et la croissance des entreprises CROISS sont associés négativement au niveau des VCR discrétionnaires. Les tests sont significatifs aux seuils de 1 %, 5 % et 10 % en fonction des modèles. D'autre part, le test de Spearman fait apparaître une corrélation positive et significative entre le ROE et les VCR discrétionnaires aux seuils de 1 % et 5 %. Enfin, il est à noter que les variables TAILLE et REMVAR suggérées par la TPC comme ayant une influence sur le comportement de gestion des résultats des dirigeants n'apparaissent pas significatives.

Le tableau 28 s'intéresse à la relation entre les variables dichotomiques intégrées dans le modèle de l'étude et le niveau de gestion des résultats. Deux variables apparaissent statistiquement significatives.

Tableau 28. Corrélation entre le niveau de gestion des résultats et les variables indépendantes dichotomiques

		Variable = 1				Variable = 0				T de Student	U de Mann-Whitney
		N	Moyenne	Médiane	Ecart-type	N	Moyenne	Médiane	Ecart-type		
NATURE	Jones	46	-0,0488	-0,0317	0,1504	77	-0,0327	-0,0111	0,1219	-0,647	-0,319
	Dechow et al.	46	-0,0395	-0,0118	0,1456	77	-0,0319	-0,0082	0,1246	-0,307	-0,089
	Kothari et al.	46	-0,0564	-0,0260	0,1528	77	-0,0452	-0,0328	0,1239	-0,444	-0,167
MESURE	Jones	80	-0,0410	-0,0289	0,1394	43	-0,0345	-0,0071	0,1212	-0,254	-0,541
	Dechow et al.	80	-0,0377	-0,0210	0,1387	43	-0,0293	0,0018	0,1210	-0,335	-0,801
	Kothari et al.	80	-0,0509	-0,0344	0,1401	43	-0,0466	-0,0194	0,1263	-0,167	-0,477
SECTSENS	Jones	22	-0,1466	-0,1604	0,2029	101	-0,0152	-0,0082	0,0989	-2,961***	-3,458***
	Dechow et al.	22	-0,1447	-0,1612	0,1955	101	-0,0108	-0,0060	0,1005	-3,123***	-3,524***
	Kothari et al.	22	-0,1554	-0,1894	0,2073	101	-0,0263	-0,0194	0,1008	-2,849***	-3,254***
ECCE	Jones	42	-0,0098	0,0088	0,1408	81	-0,0537	-0,0345	0,1269	1,753*	-2,437**
	Dechow et al.	42	-0,0087	0,0164	0,1355	81	-0,0483	-0,0303	0,1294	1,582	-2,272**
	Kothari et al.	42	-0,0216	0,0081	0,1438	81	-0,0638	-0,0453	0,1287	1,657*	-2,443**
CRISE	Jones	51	-0,0502	-0,0144	0,1205	72	-0,0306	-0,0121	0,1412	-0,809	-1,068
	Dechow et al.	51	-0,0507	-0,0152	0,1210	72	-0,0235	-0,0063	0,1395	-1,121	-1,489
	Kothari et al.	51	-0,0638	-0,0336	0,1245	72	-0,0391	-0,0192	0,1418	-1,002	-1,258

NATURE : variable dichotomique = 1 si opération proactive et 0 sinon ; MESURE : variable dichotomique = 1 si licenciements et 0 sinon ; SECTSENS : variable dichotomique = 1 si l'entreprise appartient à un secteur sensible en t-1 et 0 sinon ; ECCE : variable dichotomique = 1 si le comité d'entreprise est assisté par Secafi ou Syndex et 0 sinon ; CRISE : variable dichotomique = 1 si l'annonce est réalisée en période de récession économique et 0 sinon.

***, ** et * statistiquement significatif respectivement aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %

D'une part, les tests de Student et de Mann-Whitney relatifs à la variable SECTSENS révèlent que la gestion des résultats à la baisse semble être plus forte lorsque l'entreprise appartient à un secteur d'activité sensible. Cette différence est significative au seuil de 1 %. D'autre part, l'assistance du CE par un cabinet d'expertise comptable spécialisé de grande taille semble réduire le niveau de gestion des résultats à la baisse. Le test de Student apparaît significatif au seuil de 10 % pour les modèles de Jones (1991) et de Kothari et al. (2005). Le test de Mann-Whitney est quant à lui significatif au seuil de 5 % quel que soit le modèle considéré.

A l'issue de ces premières analyses, nous constatons que plusieurs variables faisant l'objet d'hypothèses semblent avoir une influence sur le comportement de gestion des résultats des dirigeants. La taille de l'opération ainsi que l'appartenance de l'entreprise à un secteur d'activité sensible augmenteraient la gestion des résultats à la baisse par les dirigeants. Au contraire, l'existence de mécanismes de gouvernance sociale tels que la présence d'administrateurs salariés au sein des conseils de direction, la détention du capital par les salariés ainsi que l'assistance du CE par un cabinet d'expertise comptable spécialisé de grande taille réduiraient l'incitation des dirigeants à ajuster les résultats à la baisse. Bien que ces résultats vont dans le sens des hypothèses de recherche formulées, une conclusion sur la validation ou non de ces dernières pourra être portée seulement à l'issue des régressions.

2.2. Résultats des régressions relatives au modèle 1

Nous rappelons tout d'abord les caractéristiques du modèle 1 et présentons les résultats globaux relatifs aux facteurs explicatifs de la gestion des résultats (2.2.1.). Ces résultats sont ensuite discutés par catégorie de facteurs : spécifiques aux réductions d'effectifs (2.2.2.), liés à la visibilité de l'entreprise (2.2.3.) et liés aux mécanismes de gouvernance sociale (2.2.4.). Enfin, l'influence des variables de contrôle sur le comportement de gestion des résultats est précisée (2.2.5.).

2.2.1. Rappel du modèle 1

Rappel du modèle 1

$$\text{VCRD}_{it-1} = \alpha_0 + \alpha_1 * \text{TAILREL}_{it} + \alpha_2 * \text{NATURE}_{it} + \alpha_3 * \text{MESURE}_{it} + \alpha_4 * \text{TAILLE}_{it-1} + \alpha_5 * \text{SECTSENS}_{it-1} + \alpha_6 * \text{ADMSAL}_{it-1} + \alpha_7 * \text{ACTSAL}_{it-1} + \alpha_8 * \text{ECCE}_{it} + \alpha_9 * \text{REMPVAR}_{it-1} + \alpha_{10} * \text{END}_{it-1} + \alpha_{11} * \text{TRESO}_{it-1} + \alpha_{12} * \text{CRISE}_{it} + \alpha_{13} * \text{CROISS}_{it-1} + \alpha_{14} * \text{ROE}_{it-1}$$

Avec : *i* : entreprise observée ; *t* : exercice d'annonce de la réduction d'effectifs ; VCRD : VCR discrétionnaires ; TAILREL : nombre de salariés affectés par l'opération en France/nombre total de salariés en France en *t-1* ; NATURE : variable dichotomique = 1 si opération proactive et 0 sinon ; MESURE : variable dichotomique = 1 si licenciements et 0 sinon ; TAILLE : ln total actif en *t-1* ; SECTSENS : variable dichotomique = 1 si l'entreprise appartient à un secteur sensible en *t-1* et 0 sinon ; ADMSAL : nombre de salariés siégeant au sein des conseils de direction de l'entreprise en *t-1* ; ACTSAL : % d'actionnariat salarié en *t-1* ; ECCE : variable dichotomique = 1 si le comité d'entreprise est assisté par Secafi ou Syndex et 0 sinon ; REMVAR : % moyen rémunération variable des dirigeants en *t-2* et *t-1* ; END : dettes financières long terme en *t-1*/total actif en *t-1* ; TRESO : flux de trésorerie liés à l'activité en *t-1*/total actif en *t-1* ; CRISE : variable dichotomique = 1 si l'annonce est réalisée en période de récession économique et 0 sinon ; CROISS : taux de croissance moyen du chiffre d'affaires entre *t-3* et *t-1* ; ROE : résultat net *t-1*/capitaux propres *t-1*.

Le tableau 29 présente les résultats des régressions portant sur les facteurs explicatifs de la gestion des résultats dans le contexte des réductions d'effectifs. Le modèle 1 intègre l'ensemble des variables indépendantes. Le modèle 1 bis exclut la variable taille qui apparaît corrélée avec d'autres variables (REMPVAR, TAILREL). Cette corrélation n'étant cependant pas très forte, ce deuxième modèle vient seulement confirmer les résultats du premier¹¹⁹.

Tous les modèles testés apparaissent statistiquement significatifs au seuil de 1 %. Ils expliquent entre 35,3 % et 38,4 % de la variation totale des VCR discrétionnaires. La statistique de Durbin-Watson varie entre 1,709 et 1,827 et permet à ce titre de signaler l'absence d'autocorrélation des termes d'erreur.

¹¹⁹ Nous précisons également que l'ensemble des régressions réalisées dans le cadre de cette thèse ont été effectuées par le biais des estimateurs traditionnels donnés par le logiciel SPSS ainsi que par le biais des estimateurs de White proposés par le logiciel Stata. Ces derniers permettent de corriger les termes d'erreur des éventuels problèmes d'hétéroscédasticité. Les résultats obtenus par ces deux méthodes étant identiques, seuls ceux relatifs à la première méthode sont présentés.

Tableau 29. Résultats des régressions relatives aux facteurs explicatifs de la gestion des résultats

	Jones 1991		Dechow et al. 1995		Kothari et al. 2005	
	Modèle 1 β (Student)	Modèle 1 bis β (Student)	Modèle 1 β (Student)	Modèle 1 bis β (Student)	Modèle 1 β (Student)	Modèle 1 bis β (Student)
Variables explicatives						
<i>Visibilité de l'opération</i>						
TAILREL	-0,212 (-2,518)**	-0,226 (2,841)**	-0,230 (2,715)**	-0,244 (3,048)**	-0,195 (-2,264)**	-0,210 (-2,581)**
NATURE	0,022 (0,290)	0,022 (0,299)	0,053 (0,712)	0,054 (0,722)	0,046 (0,607)	0,047 (0,617)
MESURE	0,095 (1,161)	0,085 (1,068)	0,083 (1,011)	0,073 (0,914)	0,090 (1,073)	0,079 (0,971)
<i>Visibilité de l'entreprise</i>						
TAILLE	0,060 (0,543)		0,060 (0,541)		0,064 (0,569)	
SECTSENS	-0,335 (-4,344)**	-0,332 (-4,331)**	-0,359 (-4,622)**	-0,356 (-4,611)**	-0,335 (-4,252)**	-0,332 (-4,236)**
<i>Gouvernance sociale</i>						
ADMSAL	0,143 (1,876)*	0,149 (1,984)**	0,149 (1,942)*	0,155 (2,051)**	0,130 (1,667)*	0,136 (1,776)*
ACTSAL	-0,025 (-0,317)	-0,020 (-0,252)	-0,035 (-0,432)	-0,029 (-0,369)	-0,033 (-0,400)	-0,027 (-0,334)
ECCE	0,141 (1,801)*	0,145 (1,866)*	0,135 (1,707)*	0,139 (1,771)*	0,145 (1,808)*	0,149 (1,876)*
Variables de contrôle						
REMPVAR	-0,001 (-0,011)	0,022 (0,260)	0,011 (0,117)	0,034 (0,403)	0,001 (0,011)	0,025 (0,297)
END	-0,064 (-0,835)	-0,062 (-0,814)	-0,093 (-1,207)	-0,091 (-1,187)	-0,083 (-1,062)	-0,081 (-1,040)
TRESO	-0,347 (-4,083)**	-0,339 (-4,064)**	-0,377 (-4,410)**	-0,369 (-4,398)**	-0,411 (-4,734)**	-0,402 (-4,722)**
CRISE	-0,062 (-0,820)	-0,066 (-0,885)	-0,079 (-1,045)	-0,083 (-1,112)	-0,075 (-0,977)	-0,080 (-1,046)
CROISS	-0,359 (-4,677)**	-0,361 (-4,719)**	-0,311 (-4,022)**	-0,313 (-4,061)**	-0,310 (-3,949)**	-0,312 (-3,989)**
ROE	0,154 (1,724)*	0,158 (1,781)*	0,140 (1,560)	0,144 (1,615)	0,159 (1,743)*	0,163 (1,802)*
Constante	-0,025 (-0,286)	0,019 (0,540)	-0,012 (-0,130)	0,033 (0,931)	-0,033 (-0,356)	0,015 (0,423)
N	123	123	123	123	123	123
R ² (%)	38	38,4	37,2	37,7	35,3	35,7
Fisher	6,352**	6,862**	6,173**	6,669**	5,754**	6,210**
Durbin-Watson	1,806	1,791	1,827	1,812	1,718	1,709

TAILREL : nombre de salariés affectés par l'opération en France/nombre total de salariés en France en t-1 ; NATURE : variable dichotomique = 1 si opération proactive et 0 sinon ; MESURE : variable dichotomique = 1 si licenciements et 0 sinon ; TAILLE : ln total actif en t-1 ; SECTSENS : variable dichotomique = 1 si l'entreprise appartient à un secteur sensible en t-1 et 0 sinon ; ADMSAL : nombre de salariés siégeant au sein des conseils de direction de l'entreprise en t-1 ; ACTSAL : % d'actionnariat salarié en t-1 ; ECCE : variable dichotomique = 1 si le comité d'entreprise est assisté par Secafi ou Syndex et 0 sinon ; REMVAR : % moyen rémunération variable des dirigeants en t-2 et t-1 ; END : dettes financières long terme en t-1/total actif en t-1 ; TRESO : flux de trésorerie liés à l'activité en t-1/total actif en t-1 ; CRISE : variable dichotomique = 1 si l'annonce est réalisée en période de récession économique et 0 sinon ; CROISS : taux de croissance moyen du chiffre d'affaires entre t-3 et t-1 ; ROE : résultat net t-1/capitaux propres t-1.

***, ** et * statistiquement significatif respectivement aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %

2.2.2. L'influence des facteurs spécifiques aux réductions d'effectifs sur la gestion des résultats

Les résultats font apparaître que seule la variable TAILREL a un coefficient conforme aux prédictions et significatif au seuil de 5 %, et ce quel que soit le modèle considéré. Ceci confirme les résultats obtenus par les analyses univariées. Ainsi, plus la taille relative de l'opération est grande (mesurée par le % d'emplois supprimés), plus les dirigeants ajustent les résultats à la baisse. **L'hypothèse 2 est validée.**

Ce résultat est conforme à l'hypothèse des coûts politiques dans la mesure où la taille de l'opération augmente la visibilité de celle-ci et donc les coûts potentiellement engendrés. Ces derniers proviennent, tout d'abord, des indemnités versées aux salariés affectés par l'opération. En effet, plus la taille de l'opération est importante, plus les coûts liés à l'augmentation des indemnités négociée par les parties prenantes sociales sont susceptibles d'être importants. En outre, les regroupements collectifs peuvent prendre une ampleur d'autant plus grande que le nombre de salariés affectés par l'opération est important. Le risque de médiatisation est également accru ce qui renforce l'immixtion potentielle du législateur dans la gestion de l'entreprise ainsi que les actions de contestation du public. Une gestion des résultats à la baisse permettrait ainsi d'améliorer l'acceptabilité sociale de l'opération et de limiter la survenance de coûts politiques.

En revanche, les facteurs contextuels NATURE et MESURE n'ont pas d'influence significative sur le niveau de gestion des résultats des dirigeants, et ce quel que soit le modèle observé. **Les hypothèses 3 et 4 ne sont donc pas validées.**

S'agissant de la nature proactive ou réactive de la réduction d'effectifs, deux principaux arguments peuvent justifier ce résultat. Sur le plan théorique, il est possible d'imaginer que quelle que soit la motivation de l'opération, le fait générateur de la décision d'adopter des choix comptables spécifiques réside uniquement dans l'annonce de la réduction d'effectifs, indépendamment de sa nature proactive ou réactive. En effet, les dirigeants pouvant considérer les parties prenantes sociales et le public comme des parties prenantes naïves, seule l'annonce de la réduction d'effectifs serait susceptible de déclencher l'apparition de coûts politiques. Sur le plan méthodologique, la variable choisie pour opérationnaliser la nature proactive (variation du ratio EBE/total actif > 0) ou réactive (variation du ratio EBE/total actif < 0 ou EBE/total actif < 0) de l'opération ne permet peut-être pas de capter avec précision les

enjeux économiques et stratégiques réels de ces opérations, et ce d'autant plus que l'EBE lui-même peut faire l'objet d'une gestion réelle des résultats.

Outre la nature de l'opération, les mesures (licenciements vs mesures volontaires et naturelles) utilisées pour mettre en œuvre la réduction d'effectifs n'ont également pas d'influence sur les choix comptables adoptés par les dirigeants. Ces derniers semblent donc anticiper que quelle que soit la mesure annoncée, le risque d'apparition de coûts politiques reste fort. Ceci s'illustre actuellement par les annonces successives de plans de départs volontaires par Air France qui font l'objet d'une forte médiatisation.

2.2.3. Les facteurs relatifs à la visibilité de l'entreprise

En ce qui concerne les facteurs relatifs à la visibilité de l'entreprise, la variable SECTSENS apparaît significative au seuil de 1 % (pour tous les modèles) dans le sens prédit par l'hypothèse 6. Ainsi, les dirigeants d'entreprises qui appartiennent à un secteur d'activité politiquement sensible ajustent davantage les résultats à la baisse que ceux des entreprises des autres secteurs. **L'hypothèse 6 est donc validée.** Ce résultat va dans le sens de plusieurs travaux qui montrent que les entreprises appartenant à un secteur d'activité sensible ont plus d'incitations à gérer les résultats à la baisse pour réduire la visibilité de l'entreprise et limiter le risque d'apparition de coûts politiques que les autres entreprises (Byard et al. 1997 ; Yip et al. 2011).

En revanche, contrairement aux prédictions de l'hypothèse initiale de la TPC telle que formulée par Watts et Zimmerman (1978), la variable TAILLE n'apparaît pas significative. **L'hypothèse 5 n'est donc pas validée.** Ce constat rejoint celui énoncé par plusieurs auteurs qui interrogent la pertinence du recours à la variable de taille pour tester l'hypothèse des coûts politiques (Ball and Foster 1982 ; Holthausen and Leftwich 1983 ; Raffournier 1990 ; Watts and Zimmerman 1990 ; Jeanjean 1999).

Dès lors, au regard de ces deux résultats, il semblerait que les entreprises appartenant à un secteur d'activité sensible soient plus sujettes au risque d'apparition de coûts politiques que les entreprises de grande taille. Ceci peut se justifier par le fait qu'en contexte routinier, elles font l'objet de nombreuses interrogations sur le plan éthique et moral. L'annonce d'une réduction d'effectifs est alors susceptible de renforcer ces interrogations et d'aboutir à de nouvelles réglementations.

2.2.4. Les facteurs associés aux mécanismes de gouvernance sociale des entreprises

Deux facteurs associés à la gouvernance sociale des entreprises apparaissent significatifs (ADMSAL et ECCE).

D'une part, le coefficient relatif à la variable ADMSAL est positif et significatif aux seuils de 5 % et 10 % selon les modèles. Ainsi, le comportement de gestion des résultats à la baisse est limité par la présence d'administrateurs salariés au sein des conseils d'administration et/ou de surveillance. **L'hypothèse 7 est donc validée.** A l'instar de plusieurs auteurs (Smith 1991 ; Desbrières 2002 ; Fauver et Fuerst 2006), les administrateurs salariés ayant accès aux informations provenant de la direction et des salariés, ils bénéficieraient des connaissances nécessaires pour limiter les incitations des dirigeants à adopter un comportement opportuniste. Ils permettraient ainsi d'accroître la qualité des informations comptables diffusées par les dirigeants et rééquilibreraient le rapport de force entre dirigeants et parties prenantes sociales au moment des négociations précédant la mise en œuvre de la réduction d'effectifs. Ils constitueraient, à ce titre, un mécanisme de gouvernance efficace. Ceci vient renforcer les apports attendus positifs de la LSE dans la mesure où désormais la présence de salariés au sein des conseils de direction est obligatoire pour toutes les grandes entreprises. La nécessité d'élargir cette loi à l'ensemble des entreprises peut cependant être questionnée.

Outre les administrateurs salariés, l'assistance du CE par un cabinet d'expertise-comptable spécialisé de grande taille réduit également le niveau des VCR discrétionnaires. La variable ECCE apparaît, en effet, positive et significative au seuil de 10 % dans tous les modèles étudiés. **L'hypothèse 9 est donc validée.** Ce résultat est comparable à celui obtenu par les études qui s'intéressent à l'influence de l'appartenance d'au moins un CAC de l'entreprise à un *Big 4* sur le comportement de gestion des résultats des dirigeants. Plusieurs de ces études soulignent, en effet, que la présence d'un *Big 4* réduit l'incitation des dirigeants à gérer les résultats (De Angelo 1981 ; Becker et al. 1998 ; Caramanis and Lennox 2008). Ainsi, de manière analogue, nos résultats montrent que lorsque le CE de l'entreprise recourt à un cabinet spécialisé de grande taille (Secafi ou Syndex), les dirigeants sont moins incités à gérer les résultats à la baisse avant l'annonce d'une réduction d'effectifs.

L'expert-comptable du CE constitue une spécificité française qui a fait l'objet, à ce jour, de peu de recherches académiques. Pourtant, comme mentionné par plusieurs auteurs (Floquet 2006 ; Cristofalo 2009 ; Capron 2010), il peut être d'une aide capitale pour assister les parties

prenantes sociales et faciliter leur compréhension des informations comptables diffusées par les dirigeants. Il semble ainsi constituer un mécanisme de gouvernance efficace.

Enfin, contrairement aux résultats suggérés par les analyses univariées, l'actionnariat salarié n'influence pas le montant des VCR discrétionnaires. Ce mécanisme semble ainsi moins efficace que la présence d'administrateurs salariés pour limiter l'opportunisme des dirigeants.

L'hypothèse H8 n'est donc pas validée. Trois principaux arguments peuvent expliquer ce résultat. Tout d'abord, les salariés actionnaires ayant une influence moins directe que les membres des conseils de direction sur la gestion de l'entreprise, leur influence sur l'action des dirigeants serait réduite.

En outre, comme mentionné par Trébuq (2002) et Garfatta (2010), l'actionnariat salarié peut être utilisé par les dirigeants à des fins d'enracinement. Ceci limiterait son influence sur la gouvernance des entreprises. En effet, pour Garfatta (2010), l'actionnariat salarié constituerait un mécanisme de gouvernance efficace lorsque le taux de détention du capital n'excède pas 3 %. Au-delà, les dirigeants utiliseraient ce type d'actionnariat à des fins d'enracinement. Dès lors, des analyses plus fines pourraient permettre de révéler l'existence d'une relation curvilinéaire entre le pourcentage de capital détenu par les salariés et le comportement de gestion des résultats.

Enfin, il est intéressant de constater que parmi les facteurs de gouvernance sociale examinés, seule l'hypothèse portant sur l'influence de l'actionnariat salarié sur le comportement de gestion des résultats des dirigeants n'est pas vérifiée. Ce mécanisme se distingue des deux autres (administrateurs salariés, expert-comptable du CE) dans la mesure où la conceptualisation de la relation d'agence à double sens entre les dirigeants et les salariés dans la partie théorique de notre thèse a permis de souligner que l'actionnariat salarié peut jouer deux rôles potentiels. Il peut d'une part servir les intérêts des dirigeants en alignant les intérêts des salariés sur les leurs et d'autre part constituer un moyen de contrôler l'action des dirigeants par les salariés. Ainsi, le double rôle assigné à l'actionnariat salarié pourrait contribuer à en troubler la perception, ce qui justifierait l'absence de relation linéaire entre le pourcentage de capital détenu par les salariés et la gestion des résultats à la baisse avant l'annonce d'une réduction d'effectifs.

2.2.5. L'effet des variables de contrôle sur la gestion des résultats

Parmi les variables de contrôle, conformément aux études antérieures (ex. Dechow et al. 1995 ; Becker et al. 1998 ; Ashbaugh-Skaife et al. 2008), le niveau des flux de trésorerie (TRESO) influence négativement le montant des VCR discrétionnaires. Le coefficient relatif à la variable apparaît négatif et significatif au seuil de 1 % quel que soit le modèle observé. Ainsi, plus les flux de trésorerie liés à l'activité sont élevés, plus la gestion des résultats à la baisse est forte. Cette relation est susceptible d'être renforcée dans le contexte des réductions d'effectifs dans la mesure où la présentation de flux de trésorerie élevés peut augmenter les pressions exercées par les parties prenantes sociales (Klasa et al. 2009), et plus généralement le risque d'apparition de coûts politiques. Dès lors, les dirigeants seraient plus (moins) incités à ajuster les résultats à la baisse lorsque l'entreprise présente des flux de trésorerie élevés (faibles). De même, la croissance de l'entreprise (CROISS), mesurée par l'accroissement du chiffre d'affaires, augmente le niveau de gestion des résultats à la baisse. La variable est négative et significative au seuil de 1 %, et ce quel que soit le modèle considéré. Conformément à Hope et al. (2013), le ROE, quant à lui, influence positivement le montant des VCR discrétionnaires. Cependant, seuls les modèles de Jones (1991) et de Kothari et al. (2005) font apparaître des coefficients significatifs au seuil de 10 %. Les autres variables de contrôle REM, END et CRISE n'ont pas d'influence significative sur le niveau de gestion des résultats.

Conclusion de la section 2

Cette section avait pour objectif d'expliquer le comportement de gestion à la baisse des résultats par les dirigeants avant l'annonce d'une réduction d'effectifs. Les résultats obtenus permettent de formuler des conclusions quant aux hypothèses relatives aux facteurs explicatifs de cette gestion des résultats (H2 à H9).

Les résultats révèlent que la taille relative de l'opération (H2) ainsi que l'appartenance de l'entreprise à un secteur d'activité sensible (H6) augmentent la gestion à la baisse des résultats par les dirigeants. Ces derniers semblent donc percevoir que ces deux facteurs sont susceptibles d'accroître le risque d'apparition de coûts politiques. Au contraire, le nombre de salariés administrateurs présents au sein des conseils de direction (H7) et l'assistance du CE par un cabinet d'expertise-comptable spécialisé de grande taille (Secafi ou Syndex) (H9) réduisent la gestion des résultats à la baisse par les dirigeants. Ces deux facteurs semblent donc constituer des mécanismes de gouvernance efficaces pour limiter l'opportunisme des dirigeants en période de réductions d'effectifs.

En revanche, la nature proactive ou réactive de l'opération (H3), les mesures mises en œuvre pour réduire les effectifs (H4), la taille de l'entreprise (H5) ainsi que le pourcentage d'actionnariat salarié (H8) n'ont pas d'influence significative sur le comportement de gestion des résultats.

Ces résultats contribuent à expliquer le comportement comptable des dirigeants dans le contexte des réductions d'effectifs. La troisième section vise à observer si la gestion des résultats est associée à des stratégies de diffusion spécifiques au moment de l'annonce de la réduction d'effectifs.

SECTION 3. RELATION ENTRE GESTION DES RESULTATS ET
STRATEGIES DE DIFFUSION

Cette section a pour objectif de répondre à la troisième question de recherche de cette thèse : la gestion des résultats est-elle associée à des stratégies de diffusion spécifiques adoptées par les dirigeants au moment de l'annonce de la réduction d'effectifs ? L'objectif de cette phase est d'observer si les stratégies de diffusion constituent un substitut ou un complément à la gestion à la baisse des résultats.

Cette question a donné lieu à la formulation de trois hypothèses. La première prédit l'existence d'une relation entre la gestion des résultats et l'émission d'un communiqué de presse pour annoncer la réduction d'effectifs. La seconde suggère l'existence d'une relation entre la gestion des résultats et le type de communiqué émis (spécifique ou non spécifique) pour annoncer l'opération. Enfin, la dernière hypothèse suppose l'existence d'une relation entre gestion des résultats et gestion narrative des impressions (offensive ou défensive) au regard de la nature des arguments invoqués par les dirigeants pour justifier la réduction d'effectifs.

Après avoir indiqué les résultats préliminaires de l'analyse de contenu réalisée sur les communiqués de presse émis par les dirigeants pour annoncer la réduction d'effectifs (1.), nous présentons les résultats des tests relatifs à la relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion (2.). Nous proposons ensuite une discussion de l'ensemble des résultats (3.)

1. Analyse préliminaire : étude des stratégies de diffusion à l'annonce de la réduction d'effectifs

Dans cette recherche, les stratégies de diffusion sont étudiées autour de trois variables : (i) la décision de diffuser un communiqué de presse pour annoncer l'opération ; (ii) le type de communiqué de presse émis et (iii) la nature des arguments utilisés par les dirigeants pour justifier l'opération. Les statistiques descriptives relatives à la décision d'émettre un communiqué de presse et au type de communiqué émis sont tout d'abord présentées (1.1.). Les statistiques descriptives associées aux arguments invoqués par les dirigeants pour justifier l'opération sont ensuite exposées (1.2.).

1.1. Statistiques descriptives relatives à l'émission d'un communiqué de presse et au type de communiqué émis

Le tableau 30 montre que sur les 123 annonces de réductions d'effectifs incluses dans l'échantillon d'étude, 60 (soit 49 %) ont été réalisées par le biais d'un communiqué de presse. Les 63 autres annonces n'ont donc pas donné lieu à l'émission d'un communiqué de presse. Elles ont été annoncées par le biais des médias.

La classification des 60 communiqués en fonction du type spécifique ou non spécifique de ces documents a été ensuite réalisée. Sur les 60 communiqués émis, 30 sont spécifiques à la réduction d'effectifs (50 %). La place accordée à l'opération dans ces documents est forte. Au contraire, 30 (50 %) ont été considérés comme étant non spécifiques. Dans ce cas, l'annonce de la réduction d'effectifs dans le document n'est pas centrale.

Tableau 30. Statistiques descriptives des communiqués émis par les dirigeants pour annoncer la réduction d'effectifs

Emission d'un communiqué de presse d'annonce			
	Annonces avec émission d'un communiqué	Annonces sans émission d'un communiqué	Total
N	60	63	123
%	49	51	100
Place accordée à l'opération dans le communiqué			
	Communiqué spécifique à la RE	Communiqué non spécifique	Total
N	30	30	60
%	50	50	100

N = Nombre d'annonces

1.2. Etude des arguments invoqués par les dirigeants pour justifier les réductions d'effectifs

Après avoir présenté les statistiques descriptives relatives aux arguments invoqués par les dirigeants pour justifier les réductions d'effectifs (1.2.1.), nous exposons les résultats obtenus par le score argumentatif (1.2.2.) et par l'ACP (1.2.3.) pour étudier la nature offensive ou défensive de ces arguments.

1.2.1. Statistiques descriptives des arguments invoqués par les dirigeants pour justifier la réduction d'effectifs

Le tableau 31 présente les statistiques descriptives relatives aux arguments invoqués par les dirigeants pour justifier la mise en œuvre de la réduction d'effectifs.

Tableau 31. Caractéristiques des arguments donnés par les dirigeants pour justifier la réduction d'effectifs

Catégories qualitatives	Variables	N	Moyenne (%)	Médiane (%)	Ecart-type
	Total arguments	438	7,3000	5	6,0515
Ton	POSITIF	206	3,43 (0,4432)	2 (0,4833)	4,6116
	NEGATIF	155	2,58 (0,3852)	2 (0,3333)	2,6572
	NEUTRE	77	1,28 (0,1716)	1 (0,0604)	1,8964
Orientation temporelle	PRESENT	174	2,90 (0,4224)	2 (0,3750)	2,6915
	FUTUR	264	4,40 (0,5776)	3 (0,6250)	5,0529
Rédaction	EXPLICITE	292	4,87 (0,6769)	4 (0,7285)	4,6119
	IMPLICITE	146	2,43 (0,3231)	2 (0,2715)	2,7393
Degré de précision	QUANTI	38	0,63 (0,0872)	0 (0,0000)	1,0730
	QUALI	400	6,67 (0,9128)	5 (0,2715)	5,5193
Attribution	INTERNE	288	4,80 (0,6458)	3,5 (0,6667)	5,2199
	EXTERNE	150	2,50 (0,3542)	2 (0,3333)	2,4251
Détails attribution interne	DIFF	103	1,71 (0,2547)	1 (0,1667)	2,2405
	RDC	28	0,47 (0,0808)	0 (0)	0,9291
	PERF	83	1,38 (0,1812)	1 (0,1339)	2,1557
	INTAUTRE	74	1,23 (0,1291)	0 (0)	2,1813
Détails attribution externe	ENV	42	0,70 (0,1049)	0 (0)	0,8887
	SECTEUR	75	1,25 (0,1561)	1 (0,0871)	1,7333
	EXTAUTRE	33	0,55 (0,0932)	0 (0)	1,1706

N : nombre d'arguments ; POSITIF : arguments positifs ; NEGATIF : arguments négatifs ; NEUTRE : arguments neutres ; PRESENT : arguments orientés vers le présent ; FUTUR : arguments orientés vers le futur ; EXPLICITE : arguments avancés explicitement ; IMPLICITE : arguments avancés implicitement ; QUANTI : arguments quantitatifs ; QUALI : arguments qualitatifs ; INTERNE : arguments reposant sur des éléments internes à l'entreprise ; EXTERNE : arguments reposant sur des éléments externes à l'entreprise ; DIFF : arguments reposant sur les difficultés de l'entreprises ; RDC : arguments reposant sur la volonté de réduire les coûts ; PERF : arguments reposant sur la volonté d'améliorer les performances ; INTAUTRE : arguments reposant sur d'autres éléments internes ; ENV : arguments reposant sur les contraintes liées à l'environnement macro-économique ; SECT : arguments reposant sur les contraintes liées au secteur d'activité ; EXTAUTRE : arguments reposant sur d'autres éléments externes.

A l'instar d'Aerts et Cheng (2011), l'analyse de contenu réalisée a conduit à distinguer les arguments des dirigeants en fonction du ton (positif/négatif/neutre), de l'orientation temporelle (présent/futur), du degré de précision (qualitatif/quantitatif), de leur rédaction (implicite/explicite) et de leur attribution (interne/externe).

En moyenne, 7,3 arguments sont invoqués par les dirigeants dans les communiqués de presse d'annonce pour justifier la mise en œuvre de la réduction d'effectifs. Ces derniers sont positifs dans 44,32 % des cas, négatifs dans 38,52 % des cas et neutres le reste du temps (17,16 %). Ils sont principalement orientés vers le futur (57,76 %) et soulignent ainsi les effets attendus de la réduction d'effectifs. Ils sont également majoritairement explicites (67,69 %) et qualitatifs (91,28 %). Enfin, les arguments évoquent davantage des causes internes (64,58 %) que des causes externes (35,42 %) pour justifier la réduction d'effectifs.

Une analyse plus fine des arguments invoqués par les dirigeants montre que les difficultés de l'entreprise (25,47 %) constituent le facteur le plus cité pour justifier l'opération. Ce résultat est en ligne avec ceux obtenus par Séverin (2007). Viennent ensuite la volonté d'améliorer les performances de l'entreprise (18,12 %) ainsi que les éléments externes liés au secteur d'activité (15,61 %) ou à l'environnement macro-économique (10,49 %). D'autres causes internes, telles que la volonté de mettre en place une nouvelle technologie ou un nouveau produit, sont aussi invoquées dans 12,91 %. Enfin, plus marginalement, les autres causes externes, telles que la mise en œuvre d'une nouvelle réglementation, ainsi que la volonté de réduire les coûts sont respectivement mentionnées dans 9,32 % et 8,08 % des cas.

1.2.2. Statistiques descriptives associées au score argumentatif

Le score argumentatif utilisé dans cette thèse est inspiré de la littérature académique antérieure et se base sur les scores proposés par Henry (2008) et Brennan et al. (2009) pour mesurer respectivement le ton des documents étudiés et la gestion narrative des impressions. Ce score est calculé pour toutes les entreprises qui ont émis un communiqué de presse pour annoncer l'opération. Il est obtenu de la manière suivante :

$$\text{Score argumentatif} = \frac{\text{Nombre d'arguments offensifs} - \text{Nombre d'arguments défensifs}}{\text{Nombre total d'arguments}}$$

Conformément à la littérature académique (ex. Lee 1997 ; Elayan et al. 1998 ; Capelle-Blancard and Tatu 2012), les arguments défensifs sont ceux liés à l'environnement externe (ENV, SECT et EXTAUTRE) et aux difficultés de l'entreprise (DIFF). Les arguments offensifs font référence à la volonté des dirigeants d'améliorer les performances (PERF), de réduire les coûts (RDC) ou de mettre en place une nouvelle technologie, un nouveau produit, etc. (INTAUTRE).

Le tableau 32 montre que les dirigeants utilisent davantage d'arguments défensifs qu'offensifs pour justifier les réductions d'effectifs. En effet, en moyenne, le score est négatif et s'élève à -0,1927. Ce résultat est en ligne avec ceux obtenus par la littérature académique antérieure anglo-saxonne (ex. Stevens et Kristof 1995 ; Mäkelä et Näsi 2010) et française (ex. Boyer 2005 ; Beaujolin-Bellet et al. 2006 ; Séverin 2007 ; Bourguignon et Guyonvarch 2010) et confirment l'adoption d'une stratégie de gestion narrative des impressions défensive au moment de l'annonce de l'opération.

Tableau 32. Statistiques descriptives relatives au score argumentatif

	N	Moyenne	Médiane	Ecart-type	Minimum	Maximum
Score arguments	60	-0,1927	-0,3333	0,6687	-1,000	1,000

N = Nombre d'annonces

1.2.3. Résultats de l'ACP

L'ACP est utilisée sur les 60 entreprises qui ont émis un communiqué de presse pour annoncer la réduction d'effectifs¹²⁰. Elle permet de synthétiser un grand nombre de variables en un petit nombre de facteurs plus facilement exploitables. Une des conditions requises pour pouvoir effectuer une ACP est que les variables étudiées soient indépendantes les unes des autres. En l'état, cette condition n'est pas remplie étant donné que chaque catégorie qualitative (ton, orientation temporelle, degré de précision, rédaction et attribution) contient le même nombre d'arguments. Il existe donc des combinaisons linéaires qui empêchent la réalisation de l'ACP. Pour contourner ce problème, la variable la moins représentée dans l'échantillon est enlevée pour chaque catégorie qualitative. Une attention particulière est toutefois apportée pour s'assurer de la pertinence des variables exclues et limiter ainsi la perte d'informations. Après lecture du tableau 31, les variables ignorées pour la réalisation de l'ACP sont : NEUTRES (77), PRESENT (174), IMPLICITE (146), QUANTI (38) et RDC (28).

Ce préalable étant posé, pour s'assurer de la pertinence et de la fiabilité de la mise en œuvre d'une ACP, plusieurs autres critères doivent être respectés. Tout d'abord, la matrice de corrélation, présentée dans le tableau 33 pour les variables conservées, doit faire apparaître

¹²⁰ Selon Hair et al. (2014), la réalisation d'une ACP requiert l'existence d'au moins 50 individus. L'ACP peut donc être réalisée.

plusieurs corrélations¹²¹. Les résultats des tests paramétriques et non-paramétriques de Pearson et Spearman sont respectivement présentés au-dessus et au-dessous de la diagonale. De nombreuses corrélations apparaissent. Par exemple, il existe une forte corrélation entre la variable POSITIF et les variables FUTUR (Pearson : 94,6 % ; Spearman : 83,4 %), QUALI (Pearson : 86,7 % ; Spearman : 75,9 %), PERF (Pearson : 79,3 % ; Spearman : 70,1 %) et INTAUTRE (Pearson : 82 % ; Spearman : 63,4 %). La variable NEGATIF est quant à elle corrélée aux variables DIFF (Pearson : 66 % ; Spearman : 70,8 %) et SECT (Pearson : 64,9 % ; Spearman : 51,6 %). Ces groupes de variables devraient apparaître au sein d'un même axe à l'issue de l'ACP.

Outre la matrice de corrélation, la pertinence de la réalisation de l'ACP est vérifiée par le biais du test de spécificité de Bartlett et de l'indice de KMO (Gavard-Perret et al. 2012). Le test de Bartlett permet de s'assurer que les variables sont bien corrélées entre elles tandis que l'indice de KMO s'intéresse aux corrélations partielles. Le test de KMO s'élève à 0,561 et la probabilité associée au test de Bartlett est proche de zéro. Si les résultats de ce dernier test sont favorables à la réalisation de l'ACP, l'indice de KMO apparaît en-dessous du seuil de 0,6 normalement requis par les études (Gavard-Perret et al. 2012 ; Nobes et Stadler 2013).

Lorsque le chercheur est confronté à un tel cas, Gavard-Perret et al. (2012) suggèrent de vérifier si des variables faiblement corrélées aux autres ne seraient pas responsables de la faiblesse des tests obtenus. Un nouvel examen de la matrice de corrélation présentée dans le tableau 33 permet de souligner que la variable EXTAUTRE apparaît faiblement corrélée aux autres variables. Elle est donc exclue dans un second temps. Après élimination de cette variable, le test de KMO ressort à 0,627 ce qui confirme la pertinence de la réalisation de l'ACP avec les variables restantes. Le test de Bartlett demeure quant à lui proche de zéro ($\chi^2 = 728,361$). La réalisation de l'ACP est donc pertinente.

¹²¹ La matrice de corrélation a également été observée pour l'ensemble des variables afin de s'assurer que les variables éliminées ne présentent pas des corrélations avec les autres variables plus fortes que les variables restantes.

Tableau 33. Matrice de corrélation des variables issues de l'analyse de contenu

	POSITIF	NEGATIF	FUTUR	EXPLICITE	QUALI	DIFF	PERF	INTAUTRE	ENV	SECT	EXTAUTRE
POSITIF		0,189	0,946 ^{***}	0,872 ^{***}	0,867 ^{***}	0,586 ^{***}	0,793 ^{***}	0,820 ^{***}	0,227 [*]	0,147	-0,070
NEGATIF	0,285 ^{**}		0,139	0,298 ^{**}	0,509 ^{***}	0,660 ^{***}	0,008	0,067	0,528 ^{***}	0,649 ^{***}	0,064
FUTUR	0,834 ^{***}	0,137		0,911 ^{***}	0,876 ^{***}	0,539 ^{***}	0,762 ^{***}	0,799 ^{***}	0,201	0,172	0,054
EXPLICITE	0,744 ^{***}	0,325 ^{**}	0,821 ^{***}		0,878 ^{***}	0,526 ^{***}	0,755 ^{***}	0,723 ^{***}	0,189	0,282 ^{**}	0,190
QUALI	0,759 ^{***}	0,612 ^{***}	0,771 ^{***}	0,785 ^{***}		0,691 ^{***}	0,623 ^{***}	0,754 ^{***}	0,408 ^{***}	0,436 ^{***}	0,155
DIFF	0,317 ^{**}	0,708 ^{***}	0,155	0,216 [*]	0,460 ^{***}		0,223 [*]	0,440 ^{***}	0,263 ^{**}	0,276 ^{**}	-0,037
PERF	0,701 ^{***}	-0,008	0,658 ^{***}	0,582 ^{***}	0,500 ^{***}	-0,066		0,478 ^{***}	0,123	0,024	-0,051
INTAUTRE	0,634 ^{***}	0,147	0,633 ^{***}	0,548 ^{***}	0,579 ^{***}	0,122	0,188		0,098	0,007	0,055
ENV	0,252 [*]	0,564 ^{***}	0,211	0,141	0,428 ^{***}	0,347 ^{***}	0,137	0,120		0,358 ^{***}	-0,099
SECT	0,420 ^{***}	0,516 ^{***}	0,318 ^{**}	0,415 ^{***}	0,592 ^{***}	0,309 ^{**}	0,185	0,107	0,268 ^{**}		-0,044
EXTAUTRE	0,043	0,175	0,164	0,276 ^{**}	0,280 ^{**}	0,049	-0,039	0,149	-0,066	0,071	

POSITIF : arguments positifs ; NEGATIF : arguments négatifs ; FUTUR : arguments orientés vers le futur ; EXPLICITE : arguments invoqués explicitement ; QUALI : arguments qualitatifs ; DIFF : arguments reposant sur les difficultés de l'entreprises ; PERF : arguments reposant sur la volonté d'améliorer les performances ; INTAUTRE : arguments reposant sur d'autres éléments internes ; ENV : arguments reposant sur les contraintes liées à l'environnement macro-économique ; SECT : arguments reposant sur les contraintes liées au secteur d'activité ; EXTAUTRE : arguments reposant sur d'autres éléments externes. ^{***}, ^{**} et ^{*} statistiquement significatif respectivement aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %

A l'instar d'Aerts et Cheng (2011), une ACP avec une rotation Varimax est opérée¹²². Les résultats obtenus sont présentés dans le tableau 34. Deux facteurs présentent une valeur propre supérieure à 1 conformément aux travaux de Kaiser (1960). Ils permettent d'expliquer 77,077 % de l'inertie totale. Ce pourcentage est au-dessus du seuil minimum de 60 % préconisé par Hair et al. (2014). Le premier facteur explique 56,328 % de la variance totale. Le second explique, quant à lui, 20,749 % de la variance totale.

Tableau 34. Résultats de l'ACP en rotation Varimax

	Facteur 1	Facteur 2
Valeur propre	5,633	2,075
Variance expliquée (%)	56,328	20,749
Variance expliquée cumulée (%)	56,328	77,077
POSITIF	0,963	0,162
NEGATIF	0,052	0,938
FUTUR	0,964	0,140
EXPLICITE	0,907	0,249
QUALI	0,835	0,509
DIFF	0,486	0,603
PERF	0,823	-0,063
INTAUTRE	0,852	0,023
ENV	0,094	0,669
SECT	0,026	0,785

POSITIF : arguments positifs ; NEGATIF : arguments négatifs ; FUTUR : arguments orientés vers le futur ; EXPLICITE : arguments avancés explicitement ; QUALI : arguments qualitatifs ; DIFF : arguments reposant sur les difficultés de l'entreprises ; PERF : arguments reposant sur la volonté d'améliorer les performances ; INTAUTRE : arguments reposant sur d'autres éléments internes ; ENV : arguments reposant sur les contraintes liées à l'environnement macro-économique ; SECT : arguments reposant sur les contraintes liées au secteur d'activité.

Le facteur 1 regroupe les variables POSITIF, FUTUR, EXPLICITE, QUALI, PERF et INTAUTRE. Il est ainsi révélateur de la stratégie argumentative offensive utilisée par les dirigeants. Les réductions d'effectifs sont alors justifiées par des arguments positifs orientés vers le futur, exprimés explicitement et qualitativement. Ils révèlent la volonté des dirigeants d'améliorer la performance ou de mettre en œuvre une nouvelle technologie, comme en témoigne les extraits ci-dessous :

¹²² La rotation orthogonale Varimax permet de maximiser la variance expliquée (Hair et al. 2014) ainsi que les différences entre les différents facteurs (Gavard-Perret et al. 2012).

*« Ce plan de transformation vise à **maintenir les investissements de SFR dans les infrastructures très haut débit** et à **permettre de disposer d'une organisation performante capable d'apporter à l'ensemble des clients une large gamme de services toujours plus compétitifs et innovants** »*

*« La Direction Générale présentera aux partenaires sociaux un projet de plan de restructuration visant à **améliorer de 4 points sa rentabilité opérationnelle** »*

*« **Dans un but de compétitivité**, BioAlliance Pharma focalise ses ressources et compétences sur ses projets les plus avancés, à même de générer des revenus à court et moyen terme »*

Le facteur 2 regroupe, quant à lui, les variables NEGATIF, DIFF¹²³, ENV et SECT. Elles sont révélatrices de l'adoption d'une stratégie argumentative défensive. Les réductions d'effectifs sont ainsi justifiées par des arguments négatifs liés aux difficultés de l'entreprise ou aux contraintes imposées par l'environnement macro-économique et par le secteur d'activité. Cette stratégie de diffusion vise à attribuer la réduction d'effectifs à des éléments indépendants de la volonté des dirigeants et à montrer qu'elle est inévitable au vu des conditions exposées. Les extraits ci-dessous illustrent cette stratégie :

*« Le projet présenté aux instances représentatives du personnel prévoit l'arrêt des gammes **durablement déficitaires** »*

*« L'activité "slush" de Faurecia, peaux en PVC recouvrant les planches de bord, étant **pénalisée par des coûts structurellement déficitaires sur la période 2005-2008**, est amenée à déployer un plan de compétitivité industrielle »*

*« Compte tenu de la **persistance d'un contexte économique difficile**, la Direction du groupe a mis en œuvre un important plan de restructuration ».*

Une fois ces axes identifiés, la dernière étape consiste à répartir les 60 entreprises de l'échantillon selon que la stratégie argumentative utilisée est davantage représentée par le facteur 1 (offensive) ou par le facteur 2 (défensive). Une variable dichotomique est ainsi

¹²³ Il est à noter que l'application stricte des conditions de mise en œuvre de l'ACP aurait conduit à enlever la variable DIFF de l'analyse dans la mesure où elle apparaît corrélée sur les deux facteurs. Cependant, pour éviter une perte d'informations trop importante, nous avons fait le choix de la conserver tout en contrôlant qu'elle n'influence pas significativement les résultats.

créée¹²⁴. Elle est égale à 1 lorsque la valeur de la variable créée est plus forte sur le facteur 1 (stratégie offensive) et à zéro lorsqu'elle est plus grande sur le facteur 2 (stratégie défensive).

Le tableau 35 présente le nombre d'entreprises (N) ayant adopté une stratégie offensive ou défensive ainsi que les statistiques descriptives relatives à la valeur des variables créées à l'issue de l'ACP pour les facteurs 1 et 2. Nous remarquons que 30 entreprises adoptent une stratégie défensive (50 %) et 30 entreprises adoptent une stratégie offensive ou moins défensive (50 %) que les autres entreprises. Les valeurs des variables pour les facteurs 1 et 2 montrent que les entreprises ayant adopté une stratégie offensive affichent un score positif moyen de 0,3090 sur le facteur 1. Au contraire, et comme attendu, les entreprises ayant adopté une stratégie défensive sont davantage représentées sur le facteur 2 (moyenne = 0,5832). Au vu de ces résultats, la classification opérée apparaît acceptable.

Tableau 35. Répartition des entreprises en fonction de leurs stratégies argumentatives à l'issue de l'ACP

	N	Facteur 1			Facteur 2		
		Moyenne	Médiane	Ecart-type	Moyenne	Médiane	Ecart-type
Stratégie offensive	30	0,3090	-0,0905	1,2762	-0,3090	-0,4404	0,4564
Stratégie défensive	30	-0,5832	-0,7448	0,5240	0,5832	0,3379	1,0277

N = Nombre d'annonces

2. Relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion

Les résultats issus des comparaisons de moyennes et de médianes (2.1.) et des régressions linéaires multiples (2.2.) sont successivement présentés.

2.1. Résultats des comparaisons de moyennes et de médianes

Les résultats des tests de comparaisons de moyennes et de médianes relatifs à la relation entre gestion des résultats et diffusion d'un communiqué de presse pour annoncer la réduction

¹²⁴ La création d'une variable dichotomique a été préférée à l'utilisation des valeurs créées par l'ACP car elle permet, à notre sens, de mieux capter l'adoption d'une stratégie spécifique. Elle permet également de se distinguer des résultats obtenus par le score argumentatif. Ce point apparaît important puisque l'objectif de l'utilisation de ces deux méthodologies est de confronter les résultats obtenus par le biais de deux mesures différentes. Enfin, ceci permet d'éviter le problème lié à l'existence de certains individus (entreprises) aberrants dont le nombre important total d'arguments accroît fortement la valeur de la nouvelle variable créée par l'ACP. La validité des résultats obtenus est ainsi améliorée.

d'effectifs sont tout d'abord présentés (2.1.1.). Viennent ensuite ceux relatifs à la relation entre gestion des résultats et type de communiqué émis (2.1.2.). Enfin, les résultats des corrélations entre la nature offensive ou défensive des arguments invoqués par les dirigeants pour justifier la réduction d'effectifs et le niveau de gestion des résultats sont exposés (2.1.3.).

2.1.1. Emission d'un communiqué de presse et gestion des résultats

Le tableau 36 présente les résultats relatifs à la relation entre gestion des résultats et émission d'un communiqué pour annoncer une réduction d'effectifs. En moyenne, les VCR discrétionnaires des entreprises qui ont émis un communiqué d'annonce varient entre -4,26 % et -5,63 % du total actif et apparaissent significatives aux seuils de 5 % et 10 % selon les modèles. Les VCR discrétionnaires des entreprises qui n'ont pas émis de communiqué pour annoncer la réduction d'effectifs apparaissent elles aussi significatives aux seuils de 1 % et 5 % selon les modèles. Elles fluctuent entre -2,74 % et -4,27 % du total actif. Les tests de comparaisons de moyennes et de médianes ne permettent pas de conclure à l'existence d'une différence significative entre les deux sous-échantillons. La gestion des résultats ne semble donc pas être associée à la décision d'émettre ou non un communiqué de presse.

Tableau 36. Relation entre gestion des résultats et émission d'un communiqué

	Emission d'un communiqué N = 60			Pas de communiqué émis N = 63			Comparaisons de moyenne	
	Moyenne (t-test)	Médiane	Ecart- type	Moyenne (t-test)	Médiane	Ecart- type	T de Student	U de Mann Whitney
Jones	-0,0426 (-1,975)*	-0,0065	0,1670	-0,0350 (-3,077)***	-0,0293	0,0904	-0,310	-0,572
Dechow et al.	-0,0426 -(2,023)**	-0,0066	0,1629	-0,0274 (-2,280)**	-0,0139	0,0953	-0,626	-0,324
Kothari et al.	-0,0563 -(2,642)**	-0,0199	0,1651	-0,0427 (-3,429)***	-0,0312	0,0990	-0,550	-0,273

N : nombre de communiqués de presse émis

***, ** et * statistiquement significatif respectivement aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %

2.1.2. Type de communiqué émis et gestion des résultats

Le tableau 37 présente les résultats relatifs à la relation entre gestion des résultats et type de communiqué émis (spécifique ou non spécifique à la réduction d'effectifs) pour annoncer la réduction d'effectifs. Il montre que lorsque les dirigeants émettent un communiqué spécifique pour annoncer l'opération, les VCR discrétionnaires apparaissent positives et proches de zéro.

Elles varient entre 0,10 % et 1,40 % du total actif des entreprises et ne sont pas statistiquement significatives. En revanche, lorsqu'un communiqué non spécifique est émis pour annoncer l'opération, les VCR discrétionnaires sont négatives et statistiquement significatives aux seuils de 5 % (modèle de Jones) et de 1 % (modèles de Dechow et al. et de Kothari et al.). Elles fluctuent entre -9,63 % et -11,37 % total actif des entreprises.

Les tests de comparaisons de moyennes et de médianes révèlent l'existence d'une différence significative entre les deux sous-échantillons. Le test de Student est significatif au seuil de 1 % quel que soit le modèle observé. Le test de Mann Whitney apparaît, quant à lui, significatif aux seuils de 5 % (modèle de Kothari et al.) et 10 % (modèles de Jones et de Dechow et al.). Ainsi, les dirigeants qui diffusent un communiqué spécifique pour annoncer la réduction d'effectifs semblent ne pas adopter un comportement de gestion à la baisse des résultats contrairement à ceux qui annoncent la réduction d'effectifs par le biais d'un communiqué non spécifique.

Tableau 37. Relation entre gestion des résultats et type de communiqué émis

	Communiqué spécifique N = 30			Communiqué non spécifique N = 30			Comparaisons de moyenne	
	Moyenne (t-test)	Médiane	Ecart- type	Moyenne t-test	Médiane	Ecart- type	T de Student	U de Mann Whitney
Jones	0,0112 0,576	-0,0009	0,1061	-0,0963 -2,655**	-0,0547	0,1987	2,613**	-1,671*
Dechow et al.	0,0140 0,731	0,0082	0,1049	-0,0991 -2,847***	-0,0537	0,1907	2,846***	-1,892*
Kothari et al.	0,0010 0,050	-0,0039	0,1133	-0,1137 -3,290***	-0,0564	0,1893	2,848***	-2,129**

N = Nombre d'annonces

***, ** et * statistiquement significatif respectivement aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %

Ainsi, à la lecture des tableaux 36 et 37, on constate que les dirigeants ajustent les résultats à la baisse lorsqu'aucun communiqué de presse n'est émis pour annoncer la réduction d'effectifs (tableau 36) et lorsqu'un communiqué non spécifique à la réduction d'effectifs est émis pour annoncer l'opération (tableau 37).

2.1.3. Nature des arguments invoqués et gestion des résultats

L'objectif est d'observer s'il existe une relation entre le montant des VCR discrétionnaires et la nature des arguments invoqués par les dirigeants pour justifier la mise en œuvre d'une réduction d'effectifs. Nous rappelons que deux mesures ont été utilisées pour étudier la

stratégie argumentative des dirigeants : un score argumentatif et une variable dichotomique issue de la réalisation d'une l'ACP. Le tableau 38 présente les résultats des tests de corrélations entre le niveau de gestion des résultats et la valeur du score argumentatif. Il présente également les résultats des tests de comparaisons de moyennes et de médianes relatifs au niveau des VCR discrétionnaires selon que la stratégie argumentative ait été jugée offensive ou défensive à l'issue de l'CP.

Tableau 38. Relation entre gestion des résultats et nature des arguments invoqués

Relation entre gestion des résultats et nature des arguments mesurée par le score argumentatif								
	Jones 1991			Dechow et al. 1995			Kothari et al. 2005	
	Pearson	Spearman		Pearson	Spearman		Pearson	Spearman
Score	-0,268**	-0,145		-0,259**	-0,132		-0,267**	-0,138
Relation entre gestion des résultats et nature des arguments mesurée par le biais de l'ACP								
	Stratégie défensive N=30			Stratégie offensive N = 30			Comparaisons de moyenne	
	Moyenne	Médiane	Ecart-type	Moyenne	Médiane	Ecart-type	T de Student	U de Mann-Whitney
Jones	0,0019	-0,0009	0,1048	-0,0870	-0,0215	0,2041	-2,122**	-1,419
Dechow et al.	-0,0012	-0,0057	0,1087	-0,0839	-0,0076	0,1966	-2,016**	-1,153
Kothari et al.	-0,0138	-0,0103	0,1172	-0,0989	-0,0430	0,1949	-2,050**	-1,227

N = Nombre d'annonces

** statistiquement significatif au seuil de 5 %

Les résultats présentés dans le tableau 38 montrent que quelle que soit la mesure utilisée pour étudier la nature des arguments invoqués par les dirigeants pour justifier la réduction d'effectifs (score ou ACP), les tests paramétriques de Pearson et de Student apparaissent négatifs et statistiquement significatifs au seuil de 5 %. Ainsi, lorsque les arguments sont offensifs (défensifs), la gestion à la baisse des résultats semble plus forte (faible). Ces résultats vont dans le sens d'une utilisation substituable de la gestion à la baisse des résultats et de la gestion narrative des impressions défensive. Ils doivent cependant être considérés avec précaution étant donné que les tests non paramétriques de Spearman et de Mann Whitney n'apparaissent pas significatifs.

2.2. Résultats des régressions relatives aux modèles 2 et 3

Les modèles 2, 3.1 et 3.2 sont utilisés pour tester les hypothèses H10a, H10b et H10c. Après avoir rappelé le contenu de ces modèles (2.2.1.), nous présentons les résultats relatifs à la

relation entre gestion des résultats et : (i) émission d'un communiqué de presse (2.2.2.) ; (ii) type de communiqué émis (2.2.3.) et (iii) nature des arguments invoqués pour justifier la réduction d'effectifs (2.2.4.).

2.2.1. Rappel du contenu des modèles 2, 3.1 et 3.2

Pour rappel, le modèle 2 de cette thèse vise à tester l'existence d'une relation entre la gestion des résultats et l'émission d'un communiqué de presse pour annoncer la réduction d'effectifs. Il reprend l'ensemble des variables indépendantes intégrées dans le modèle 1 et intègre en outre la variable CPRE égale à un lorsqu'un communiqué de presse a été émis par les dirigeants pour annoncer la réduction d'effectifs et à zéro sinon.

Les modèles 3.1 et 3.2 ont pour objectif d'observer s'il existe une relation entre gestion des résultats et : (i) type de communiqué émis et (ii) nature des arguments invoqués pour justifier la réduction d'effectifs. Ces modèles sont testés uniquement sur le sous-échantillon d'entreprises qui ont émis un communiqué de presse pour annoncer la réduction d'effectifs (60 annonces).

Ils reprennent l'ensemble des variables indépendantes intégrées dans le modèle 2 et intègrent en sus la variable TYPECP qui est égale à un lorsqu'un communiqué de presse spécifique à la réduction d'effectifs a été émis pour annoncer l'opération et à zéro sinon. Le modèle 3.1 ajoute également la variable SCORE qui correspond à la valeur du score argumentatif et le modèle 3.2 intègre la variable ACP qui prend la forme d'une variable dichotomique égale à un lorsque la stratégie argumentative des dirigeants est offensive et à zéro lorsqu'elle est défensive.

Rappel des modèles 2, 3.1 et 3.2

Modèle 2 : $VCRD_{it-1} = \alpha_0 + \alpha_1 * TAILREL_{it} + \alpha_2 * NATURE_{it} + \alpha_3 * MESURE_{it} + \alpha_4 * TAILLE_{it-1} + \alpha_5 * SECTSENS_{it-1} + \alpha_6 * ADMSAL_{it-1} + \alpha_7 * ACTSAL_{it-1} + \alpha_8 * ECCE_{it} + \alpha_9 * REMVAR_{it-1} + \alpha_{10} * END_{it-1} + \alpha_{11} * TRESO_{it-1} + \alpha_{12} * CRISE_{it} + \alpha_{13} * CROISS_{it-1} + \alpha_{14} * ROE_{it-1} + \alpha_{15} * CPRE_{it}$

Modèle 3.1 : $VCRD_{it-1} = \alpha_0 + \alpha_1 * TAILREL_{it} + \alpha_2 * NATURE_{it} + \alpha_3 * MESURE_{it} + \alpha_4 * TAILLE_{it-1} + \alpha_5 * SECTSENS_{it-1} + \alpha_6 * ADMSAL_{it-1} + \alpha_7 * ACTSAL_{it-1} + \alpha_8 * ECCE_{it} + \alpha_9 * REMVAR_{it-1} + \alpha_{10} * END_{it-1} + \alpha_{11} * TRESO_{it-1} + \alpha_{12} * CRISE_{it} + \alpha_{13} * CROISS_{it-1} + \alpha_{14} * ROE_{it-1} + \alpha_{15} * TYPECP_{it} + \alpha_{16} * SCORE_{it}$

Modèle 3.2 : $VCRD_{it-1} = \alpha_0 + \alpha_1 * TAILREL_{it} + \alpha_2 * NATURE_{it} + \alpha_3 * MESURE_{it} + \alpha_4 * TAILLE_{it-1} + \alpha_5 * SECTSENS_{it-1} + \alpha_6 * ADMSAL_{it-1} + \alpha_7 * ACTSAL_{it-1} + \alpha_8 * ECCE_{it} + \alpha_9 * REMVAR_{it-1} + \alpha_{10} * END_{it-1} + \alpha_{11} * TRESO_{it-1} + \alpha_{12} * CRISE_{it} + \alpha_{13} * CROISS_{it-1} + \alpha_{14} * ROE_{it-1} + \alpha_{15} * TYPECP_{it} + \alpha_{16} * ACP_{it}$

Avec : i : entreprise observée ; t : exercice d'annonce de la réduction d'effectifs ; VCRD : VCR discrétionnaires ; TAILREL : nombre de salariés affectés par l'opération en France/nombre total de salariés en France en t-1 ; NATURE : variable dichotomique = 1 si opération proactive et 0 sinon ; MESURE : variable dichotomique = 1 si licenciements et 0 sinon ; TAILLE : ln total actif en t-1 ; SECTSENS : variable dichotomique = 1 si l'entreprise appartient à un secteur sensible en t-1 et 0 sinon ; ADMSAL : nombre de salariés siégeant au sein des conseils de direction de l'entreprise en t-1 ; ACTSAL : % d'actionnariat salarié en t-1 ; ECCE : variable dichotomique = 1 si le comité d'entreprise est assisté par Secafi ou Syndex et 0 sinon ; REMVAR : % moyen rémunération variable des dirigeants en t-2 et t-1 ; END : dettes financières long terme en t-1/total actif en t-1 ; TRESO : flux de trésorerie liés à l'activité en t-1/total actif en t-1 ; CRISE : variable dichotomique = 1 si l'annonce est réalisée en période de récession économique et 0 sinon ; CROISS : taux de croissance moyen du chiffre d'affaires entre t-3 et t-1 ; ROE : résultat net t-1/capitaux propres t-1 ; CPRE = 1 si les dirigeants ont émis un communiqué pour annoncer l'opération et 0 sinon ; TYPECP : variable dichotomique = 1 si l'entreprise a émis un communiqué de presse spécifique à la réduction d'effectifs pour annoncer l'opération et 0 sinon ; SCORE : (total arguments offensifs – total arguments défensifs)/total arguments ; ACP : variable dichotomique = 1 si la stratégie argumentative des dirigeants est offensive et 0 si elle est défensive.

2.2.2. Résultats de la relation entre gestion des résultats et émission d'un communiqué de presse

Le tableau 39 présente les résultats des régressions qui testent l'existence d'une relation entre le niveau de gestion des résultats et l'émission d'un communiqué pour annoncer la réduction d'effectifs. Comme précédemment, le modèle 2 bis réplique le modèle 2 en excluant la variable TAILLE.

Tableau 39. Résultats des régressions relatives à la relation entre gestion des résultats et émission d'un communiqué de presse (N =123)

	Jones		Dechow et al.		Kothari et al.	
	Modèle 2 β (Student)	Modèle 2 bis β (Student)	Modèle 2 β (Student)	Modèle 2 bis β (Student)	Modèle 2 β (Student)	Modèle 2 bis β (Student)
CPRE	0,056 (0,716)	0,043 (0,571)	0,020 (0,252)	0,009 (0,120)	0,013 (0,169)	0,002 (0,032)
TAILREL	-0,221 (-2,592)**	-0,237 (-2,888)***	-0,233 (-2,710)***	-0,247 (-2,981)***	-0,197 (-2,253)**	-0,211 (-2,508)**
NATURE	0,024 (0,321)	0,024 (0,324)	0,054 (0,719)	0,054 (0,724)	0,047 (0,611)	0,047 (0,615)
MESURE	0,108 (1,286)	0,093 (1,144)	0,088 (1,038)	0,075 (0,918)	0,093 (1,079)	0,079 (0,958)
TAILLE	0,078 (0,693)		0,067 (0,583)		0,068 (0,591)	
SECTSENS	-0,341 (-4,386)***	-0,336 (-4,352)***	-0,361 (-4,603)***	-0,357 (-4,583)***	-0,337 (-4,226)***	-0,333 (-4,203)***
ADMSAL	0,144 (1,891)*	0,151 (2,010)**	0,149 (1,939)*	0,155 (2,045)**	0,130 (1,664)*	0,136 (1,767)*
ACTSAL	-0,033 (-0,404)	-0,024 (-0,306)	-0,037 (-0,459)	-0,030 (-0,378)	-0,035 (-0,417)	-0,027 (-0,334)
ECCE	0,140 (1,774)*	0,145 (1,856)*	0,134 (1,691)*	0,139 (1,762)*	0,145 (1,794)*	0,149 (1,867)*
REMPVAR	-0,006 (-0,059)	0,024 (0,283)	0,009 (0,100)	0,034 (0,406)	0,000 (-0,001)	0,025 (0,297)
END	-0,065 (-0,841)	-0,062 (-0,811)	-0,094 (-1,204)	-0,091 (-1,181)	-0,084 (-1,059)	-0,081 (-1,035)
TRESO	-0,344 (-4,034)***	-0,335 (-3,984)***	-0,376 (-4,373)***	-0,368 (-4,349)***	-0,410 (-4,698)***	-0,402 (-4,678)***
CRISE	-0,055 (-0,732)	-0,062 (-0,830)	-0,077 (-1,005)	-0,082 (-1,092)	-0,073 (-0,947)	-0,079 (-1,035)
CROISS	-0,362 (-4,695)***	-0,364 (-4,729)***	-0,312 (-4,012)***	-0,313 (-4,043)***	-0,311 (-3,935)***	-0,312 (-3,966)***
ROE	0,147 (1,637)	0,153 (1,722)*	0,138 (1,519)	0,143 (1,592)	0,157 (1,709)*	0,163 (1,785)*
Constante	-0,048 (-0,508)	0,012 (0,330)	-0,020 (-0,206)	0,031 (0,841)	-0,038 (-0,390)	0,015 (0,390)
R ² (%) ; DW	37,8 ; 1,838	38,1 ; 1,814	36,7 ; 1,836	37,1 ; 1,816	34,7 ; 1,722	35,1 ; 1,710
Fisher	5,936***	6,356***	5,716***	6,137***	5,324***	5,714***

DW : Durbin-Watson ; CPRE : variable dichotomique = 1 si les dirigeants ont émis un communiqué pour annoncer l'opération et 0 sinon ; TAILREL : nombre de salariés affectés par l'opération en France/nombre total de salariés en France en t-1 ; NATURE : variable dichotomique = 1 si opération proactive et 0 sinon ; MESURE : variable dichotomique = 1 si licenciements et 0 sinon ; TAILLE : ln total actif en t-1 ; SECTSENS : variable dichotomique = 1 si l'entreprise appartient à un secteur sensible en t-1 et 0 sinon ; ADMSAL : nombre de salariés siégeant au sein des conseils de direction de l'entreprise en t-1 ; ACTSAL : % d'actionnariat salarié en t-1 ; ECCE : variable dichotomique = 1 si le comité d'entreprise est assisté par Secafi ou Syndex et 0 sinon ; REMVAR : % moyen rémunération variable des dirigeants en t-2 et t-1 ; END : dettes financières long terme en t-1/total actif en t-1 ; TRESO : flux de trésorerie liés à l'activité en t-1/total actif en t-1 ; CRISE : variable dichotomique = 1 si l'annonce est réalisée en période de récession économique et 0 sinon ; CROISS : taux de croissance moyen du chiffre d'affaires entre t-3 et t-1 ; ROE : résultat net t-1/capitaux propres t-1 ;

***, ** et * statistiquement significatif respectivement aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %.

Les modèles 2 et 2 bis expliquent entre 34,7 % et 38,1 % de la variation des VCR discrétionnaires. Ils sont tous significatifs au seuil de 1 % et la statistique de Durbin-Watson confirme la validité des modèles. Elle varie entre 1,710 et 1,838.

La variable CPRE n'apparaît pas statistiquement significative, et ce quel que soit le modèle observé. Conformément aux résultats issus des analyses univariées, la décision d'émettre un communiqué d'annonce n'est donc pas associée à l'adoption d'un comportement de gestion des résultats. **L'hypothèse H10a n'est pas validée.** Ce résultat est en contradiction avec ceux obtenus par plusieurs études (ex. Hunton et al. 2006 ; Jo et Kim 2007 ; Guillamon-Saorin et Garcia Osma 2010). Il confirme en revanche ceux de Sun et al. (2010). Dans cette perspective, un comportement de gestion des résultats à la baisse avant l'annonce d'une réduction d'effectifs est adopté quelle que soit la décision d'émettre ou non un communiqué d'annonce.

En ce qui concerne les autres variables, les résultats demeurent inchangés par rapport à ceux exposés dans la section précédente. Ainsi, la gestion des résultats à la baisse est plus forte lorsque la taille de l'opération est importante (p-value < 1 % ou 5 % selon les modèles), lorsque l'entreprise appartient à un secteur d'activité sensible (p-value < 1%) et lorsque les flux de trésorerie (p-value < 1 %) ainsi que le taux de croissance de l'entreprise (p-value < 1 %) sont forts. Au contraire, elle est réduite par le nombre de salariés présents au sein des conseils de direction (p-value < 5 % ou 10 % selon les modèles), par le recours du CE à un cabinet d'expertise-comptable spécialisé de grande taille (p-value < 10 %) ainsi que par le niveau du ROE (p-value < ou > à 10 % selon les modèles).

2.2.3. Résultats de la relation entre gestion des résultats et type de communiqué de presse émis

Le tableau 40 présente les résultats de la relation entre gestion des résultats et type de communiqué de presse émis¹²⁵. Les modèles expliquent entre 39,1 % et 42,1 % de la variation des VCR discrétionnaires et apparaissent tous statistiquement significatifs au seuil de 1 %. La statistique de Durbin-Watson varie, quant à elle, entre 1,990 et 2,306.

¹²⁵ Comme pour les modèles 1 et 2, les modèles 3.1 et 3.2 sont répliqués sans la variable TAILLE (modèles 3.1 bis et 3.2 bis). Les résultats de ces derniers modèles étant qualitativement inchangés par rapport aux modèles initiaux, ils ne sont pas présentés par souci de clarté.

Tableau 40. Relation entre gestion des résultats, type de communiqué émis et nature des arguments invoqués pour justifier l'opération (N = 60)

	Jones 1991		Dechow et al. 1995		Kothari et al. 2005	
	Modèle 3.1 β (Student)	Modèle 3.2 β (Student)	Modèle 3.1 β (Student)	Modèle 3.2 β (Student)	Modèle 3.1 β (Student)	Modèle 3.2 β (Student)
TYPE CP	0,228 (1,983)*	0,232 (2,013)**	0,257 (2,244)**	0,263 (2,261)**	0,268 (2,307)**	0,273 (2,326)**
SCORE	-0,227 (-1,893)*		-0,260 (-2,176)**		-0,252 (-2,087)**	
ACP		-0,192 (-1,783)*		-0,195 (-1,795)*		-0,194 (-1,761)*
TAILREL	-0,181 (-1,450)	-0,195 (-1,557)	-0,191 (-1,534)	-0,208 (-1,648)	-0,143 (-1,132)	-0,159 (-1,247)
NATURE	0,012 (0,109)	0,015 (0,138)	0,041 (0,383)	0,044 (0,409)	0,050 (0,467)	0,054 (0,493)
MESURE	0,008 (0,059)	0,028 (0,204)	-0,056 (-0,397)	-0,025 (-0,179)	-0,009 (-0,060)	0,020 (0,141)
TAILLE	0,061 (0,379)	0,010 (0,062)	0,045 (0,282)	-0,008 (-0,047)	0,057 (0,350)	0,005 (0,028)
SECTSENS	-0,291 (-2,565)**	-0,267 (-2,324)**	-0,288 (-2,548)**	-0,264 (-2,279)**	-0,262 (-2,292)**	-0,238 (-2,038)**
ADMSAL	0,206 (1,798)*	0,189 (1,650)	0,228 (1,990)*	0,206 (1,783)*	0,221 (1,910)*	0,200 (1,719)*
ACTSAL	-0,138 (-1,162)	-0,105 (-0,889)	-0,140 (-1,190)	-0,103 (-0,870)	-0,132 (-1,105)	-0,096 (-0,799)
ECCE	0,169 (1,355)	0,158 (1,258)	0,152 (1,221)	0,140 (1,109)	0,157 (1,244)	0,145 (1,137)
REMPVAR	0,032 (0,225)	0,023 (0,161)	0,021 (0,148)	0,010 (0,073)	0,043 (0,299)	0,033 (0,226)
END	-0,086 (-0,721)	-0,057 (-0,478)	-0,161 (-1,358)	-0,128 (-1,070)	-0,139 (-1,154)	-0,107 (-0,881)
TRESO	-0,337 (-3,058)***	-0,335 (-3,026)***	-0,330 (-3,005)***	-0,327 (-2,931)***	-0,365 (-3,284)***	-0,362 (-3,216)***
CRISE	-0,169 (-1,485)	-0,154 (-1,366)	-0,194 (-1,710)*	-0,172 (-1,510)	-0,175 (-1,525)	-0,155 (-1,344)
CROISS	-0,318 (-2,667)**	-0,360 (-3,107)**	-0,261 (-2,198)**	-0,312 (-2,667)**	-0,276 (-2,294)**	-0,324 (-2,752)**
ROE	0,056 (0,477)	0,051 (0,429)	0,114 (0,970)	0,107 (0,894)	0,114 (0,957)	0,107 (0,887)
Constante	-0,046 (-0,285)	0,032 (0,193)	-0,006 (-0,040)	0,121 (0,714)	-0,061 (-0,384)	0,016 (0,093)
R ² (%) ; DW Fisher	41,7 ; 2,126 3,642***	41,2 ; 2,134 3,587***	42,1 ; 2,306 3,679***	40,2 ; 2,083 3,477***	40,7 ; 1,992 3,532***	39,1 ; 1,990 3,367***

DW : Durbin-Watson ; TYPECP : variable dichotomique = 1 si l'entreprise a émis un communiqué de presse spécifique à la réduction d'effectifs pour annoncer l'opération et 0 sinon ; SCORE : (total arguments offensifs – total arguments défensifs)/total arguments ; ACP : variable dichotomique = 1 si la stratégie argumentative des dirigeants est offensive et 0 si elle est défensive ; TAILREL : nombre de salariés affectés par l'opération en France/nombre total de salariés en France en t-1 ; NATURE : variable dichotomique = 1 si opération proactive et 0 sinon ; MESURE : variable dichotomique = 1 si licenciements et 0 sinon ; TAILLE : ln total actif en t-1 ; SECTSENS : variable dichotomique = 1 si l'entreprise appartient à un secteur sensible en t-1 et 0 sinon ; ADMSAL : nombre de salariés siégeant au sein des conseils de direction de l'entreprise en t-1 ; ACTSAL : % d'actionnariat salarié en t-1 ; ECCE : variable dichotomique = 1 si le comité d'entreprise est assisté par Secafi ou Syndex et 0 sinon ; REMVAR : % moyen rémunération variable des dirigeants en t-2 et t-1 ; END : dettes financières long terme en t-1/total actif en t-1 ; TRESO : flux de trésorerie liés à l'activité en t-1/total actif en t-1 ; CRISE : variable dichotomique = 1 si l'annonce est réalisée en période de récession économique et 0 sinon ; CROISS : taux de croissance moyen du chiffre d'affaires entre t-3 et t-1 ; ROE : résultat net t-1/capitaux propres t-1.

***, ** et * statistiquement significatif respectivement aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %.

La variable TYPECP apparaît positive et significative aux seuils de 5 % et 10 % selon les modèles¹²⁶. Ainsi, comme suggéré par les analyses univariées, l'émission d'un communiqué spécifique à la réduction d'effectifs est associée positivement au niveau des VCR discrétionnaires. En d'autres termes, lorsque les dirigeants émettent un communiqué dédié spécifiquement à l'annonce d'une réduction d'effectifs, ils ajustent moins les résultats à la baisse que lorsqu'un communiqué non spécifique est émis. Aussi, la mise en avant de l'opération dans le communiqué semble constituer une stratégie de diffusion substituable au comportement de gestion à la baisse des résultats par les dirigeants. Il existe donc bien une relation entre ces deux outils stratégiques. **L'hypothèse H10b est validée.**

2.2.4. Résultats de la relation entre gestion des résultats et nature des arguments invoqués par les dirigeants pour justifier la réduction d'effectifs

Les résultats de la relation entre gestion des résultats et nature des arguments invoqués pour justifier la réduction d'effectifs sont présentés dans le tableau 40. Les résultats relatifs au modèle 3.1 font apparaître une relation négative et significative entre le niveau des VCR discrétionnaires et la variable SCORE. Celle-ci apparaît significative aux seuils de 5 % (modèles de Dechow et al. et de Kothari et al.) et 10 % (modèle de Jones). Ainsi, plus le score est élevé plus les dirigeants ajustent les résultats à la baisse. En d'autres termes, l'utilisation d'une stratégie argumentative défensive est associée à une gestion des résultats à la baisse faible, voire nulle.

De même, les résultats associés au modèle 3.2 révèlent que la variable ACP est négativement associée à la gestion des résultats. Le coefficient relatif à cette variable apparaît significatif au seuil de 10 % quel que soit le modèle considéré. En moyenne, les dirigeants utilisent donc la gestion à la baisse des résultats et la gestion narrative des impressions défensive de manière substituable pour limiter le risque d'apparition de coûts politiques lors de réductions d'effectifs. **L'hypothèse H10c est donc validée.**

Ainsi, dans le cadre de leur stratégie globale, les dirigeants peuvent décider de gérer les résultats à la baisse pour souligner, par le biais des chiffres comptables, les difficultés ou faiblesses rencontrées par l'entreprise. Ceci doit permettre d'améliorer l'acceptation de l'opération par les salariés et par l'opinion publique, ce qui limiterait le risque d'apparition de coûts politiques. La gestion des résultats étant coûteuse, ils peuvent préférer s'engager

¹²⁶ Des résultats similaires ont été obtenus lorsque la variable TYPECP est testée sur l'échantillon global d'entreprises qui ont annoncé des réductions d'effectifs.

dans des stratégies de diffusion spécifiques, moins coûteuses, qui viseraient à mettre en avant l'opération dans un communiqué de presse pour justifier sa réalisation au travers d'arguments défensifs liés aux difficultés subies par l'entreprise et/ou aux contraintes imposées par l'environnement macro-économique. Ce résultat rejoint ceux obtenus par Patten et Trompeter (2003) qui montrent que la gestion des résultats et les stratégies de diffusion sont considérées par les dirigeants comme des outils substituables pour lutter contre le risque d'apparition de coûts politiques.

3. Analyse complémentaire et mise en perspective des résultats avec la littérature académique antérieure sur les réductions d'effectifs

Après avoir présenté les différents profils d'entreprises au regard de la relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion (3.1.), nous mettons en perspective les résultats obtenus dans cette thèse avec la littérature académique antérieure. Ceci nous conduit à formuler plusieurs interrogations et remarques (3.2.).

3.1. Analyse complémentaire : identification de profils stratégiques

L'objectif de cette partie est de préciser quelles sont les stratégies (i.e. combinaisons de choix comptables) adoptées par les dirigeants dans le contexte des réductions d'effectifs au regard des résultats obtenus sur la gestion des résultats et sur les stratégies de diffusion. La figure 14 illustre ces stratégies. Elle distingue les trois composantes des stratégies de diffusion étudiées : l'acte d'émettre un communiqué pour annoncer l'opération, le type de communiqué émis et l'adoption d'un comportement de gestion narrative des impressions via le score argumentatif¹²⁷. Est également précisé le montant moyen des résultats gérés (GR)¹²⁸.

Il apparaît tout d'abord que quelle que soit la décision d'émettre ou non un communiqué de presse, les dirigeants ajustent les résultats à la baisse. Ainsi, la **première stratégie** (S1) identifiée est l'adoption d'un comportement de gestion à la baisse des résultats (GR = -4,27 %) en l'absence de toute communication sur l'opération. Pour les entreprises qui s'engagent

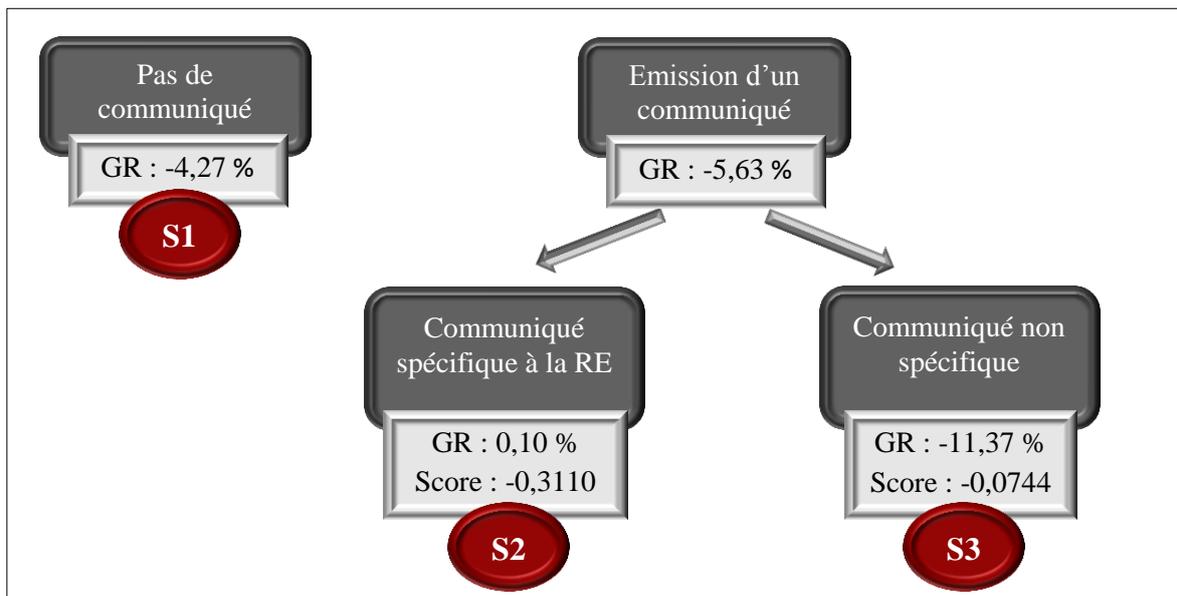
¹²⁷ Seuls les résultats relatifs au score argumentatif sont utilisés dans cette analyse dans la mesure où ils permettent de capter l'ampleur de la stratégie adoptée contrairement à la variable dichotomique issue de l'ACP.

¹²⁸ Les résultats relatifs à la gestion des résultats étant similaires quel que soit le modèle considéré (Jones 1991 ; Dechow et al. 1995 ; Kothari et al. 2005), par souci de simplification, seules les VCR discrétionnaires obtenues par le biais du modèle de Kothari et al. (2005) sont reprises dans la figure 14. Nous avons choisi le modèle de Kothari et al. (2005) car, pour les auteurs, l'intégration du ROA dans le modèle améliore la fiabilité des résultats obtenus.

dans cette première stratégie, seule la gestion à la baisse des résultats constituerait un outil pour lutter contre le risque d'apparition de coûts politiques.

Lorsque l'entreprise décide d'annoncer l'opération par communiqué de presse, deux stratégies se dessinent en fonction du type de communiqué émis pour annoncer la réduction d'effectifs. Comme en témoigne la figure 14, lorsque l'entreprise émet un communiqué spécifique à la réduction d'effectifs (place forte accordée à l'opération), cette diffusion s'accompagne d'une forte gestion narrative des impressions défensive (score = -0,3110). En revanche, les dirigeants n'ajustent pas les résultats (GR = 0,10 %). Dans le cadre de cette **deuxième stratégie** (S2), les dirigeants utilisent donc uniquement la diffusion d'informations pour minimiser le risque d'apparition de coûts politiques. Ainsi, conformément à Patten et Trompeter (2003), les stratégies de diffusion sont considérées par les dirigeants comme un outil à part entière susceptible de réduire l'apparition de coûts politiques.

Figure 14. Identification des stratégies adoptées dans le contexte des réductions d'effectifs



S : stratégie ; GR : montant des VCR discrétionnaires estimées par le modèle de Kothari et al. 2005 ; Score : valeur du score argumentatif

Enfin, lorsque l'entreprise émet un communiqué non spécifique pour annoncer l'opération (place faible accordée à l'opération), les dirigeants s'engagent dans une forte gestion à la baisse des résultats (GR = 11,37 %). Les arguments invoqués pour justifier la réduction d'effectifs sont défensifs (score = -0,0744) mais dans une moindre proportion comparé à ceux invoqués dans les communiqués spécifiques à l'opération. Dans le cadre de cette **troisième stratégie**, les dirigeants utilisent principalement la gestion à la baisse des résultats

pour minimiser le risque d'apparition de coûts politiques. Cette gestion à la baisse des résultats est appuyée par une diffusion d'informations défensives. Il est cependant difficile de parler de complémentarité entre la gestion des résultats et les stratégies de diffusion dans la mesure où l'opération n'est pas mise en avant dans le communiqué d'annonce. En outre, les dirigeants s'engagent bien plus dans un comportement de gestion à la baisse des résultats que dans des stratégies de diffusion défensives.

En résumé, lorsque les dirigeants ajustent les résultats à la baisse, les stratégies de diffusion adoptées au moment de l'annonce de l'opération sont faibles, voire nulles. Au contraire, lorsque les dirigeants s'engagent dans des stratégies de diffusion défensives agressives, ils n'adoptent pas un comportement de gestion des résultats.

3.2. Mise en perspective des résultats avec la littérature académique antérieure sur les réductions d'effectifs

La littérature portant sur l'influence des réductions d'effectifs sur les performances économiques futures des entreprises (Gombola et Tsetsekos 1992 ; De Meuse et al. 1994 ; Cascio et al. 1997 ; Iqbal et Akhigbe 1997 ; Elayan et al. 1998 ; Sentis 1998 ; Morris et al. 1999 ; Espahbodi et al. 2000 ; Chen et al. 2001 ; Chalos et Chen 2002 ; De Meuse et al. 2004 ; Marques et al. 2011 ; Munoz-Bullon et Sanchez-Bueno 2011) ainsi que sur la réaction du marché à l'annonce de ces opérations (Worrell et al. 1991 ; Gombola et Tsetsekos 1992 ; Lin et Rozeff 1993 ; Ursel et Armstrong-Stassen 1995 ; Gunderson et al. 1997 ; Lee 1997 ; Chen et al. 2001 ; Hubler et al. 2004 ; McKnight et al. 2002 ; Abraham 2004 ; Pouder et al. 2004 ; Séverin et Scoyer-Van Poppel 2006 ; Hillier et al. 2007 ; Allouche et al. 2008 ; Faber et Hallock 2009 ; Capelle-Blancard et Tatu 2012) est très dense. Ces études s'inscrivent majoritairement dans le champ des ressources humaines et/ou de la stratégie. Dès lors, les choix comptables des dirigeants sont peu pris en compte. Or, les résultats obtenus dans cette thèse montrent l'importance de ces choix dans le contexte des réductions d'effectifs. Aussi, plusieurs interrogations et remarques peuvent être formulées à l'encontre des conclusions formulées par ces études (3.2.1.). Nous mettons ensuite en évidence les zones d'incertitude inhérentes à la relation théorique entre réductions d'effectifs et amélioration des performances (3.2.2.).

3.2.1. L'influence de la gestion des résultats sur les performances économiques futures des entreprises et sur la réaction des marchés

Notre étude met en évidence l'existence d'une gestion des résultats à la baisse avant l'annonce d'une réduction d'effectifs. Ce résultat conduit à formuler une précaution méthodologique lorsque des indicateurs comptables sont considérés pour observer l'influence des réductions d'effectifs sur les performances économiques des entreprises. Comme repris dans l'annexe 1, certaines études utilisent des ratios incluant le résultat net pour mesurer la performance économique des entreprises (ex. De Meuse et al. 1994 ; Elayan et al. 1998 ; Chalos et Chen 2002 ; De Meuse et al. 2004 ; Marques et al. 2011 ; Munoz-Bullon et Sanchez-Bueno 2011). Parmi ces études, trois d'entre elles (Elayan et al. 1998 ; Chalos et Chen 2002 ; De Meuse et al. 2004) concluent à une amélioration des performances dans les années qui suivent la mise en œuvre de la réduction d'effectifs. Dès lors, on peut se poser les questions suivantes : y a-t-il une réelle amélioration des performances suite à la mise en œuvre d'une réduction d'effectifs ? L'amélioration des ratios incluant le résultat net n'est-elle pas la simple conséquence du renversement des VCR ?

Un des moyens de contrecarrer ces interrogations serait de tenir compte d'indicateurs non manipulables par les VCR comme le total des ventes (Chalos et Chen 2002), l'EBE (Morris et al. 1999 ; Munoz-Bullon et Sanchez-Bueno 2011) ou les flux de trésorerie (Iqbal et Akhigbe 1997 ; Espahbodi et al. 2000) pour s'assurer de la validité des conclusions. L'influence d'une gestion à la baisse des résultats sur l'amélioration future des performances constituerait également une piste de recherche intéressante pour renforcer les résultats obtenus dans la littérature académique antérieure. Ceci permettrait notamment d'observer si ce comportement s'avère efficace pour lutter contre le risque d'apparition de coûts politiques et pour maximiser les chances de réussite de l'opération.

De même, plusieurs études testent l'influence de la taille de l'opération sur la réaction des marchés. Elles montrent que la réaction est plus négative lorsque le nombre de salariés affectés par l'opération est grand (Worrell et al. 1991 ; Elayan et al. 1998 ; Hillier et al. 2007). Or, comme le montre les résultats de notre thèse, la gestion à la baisse des résultats est également plus forte lorsque le pourcentage de salariés affectés par l'opération est grand. Dès lors, la question suivante se pose : la réaction des marchés est-elle seulement liée à la taille de l'opération ou est-ce que la gestion à la baisse des résultats influence également cette réaction ?

Ces interrogations amènent donc à préconiser la prise en compte de l'existence potentielle d'une gestion des résultats à la baisse avant l'annonce d'une réduction d'effectifs, et ce notamment lorsque la recherche est réalisée dans un pays d'Europe continentale.

3.2.2. La réduction des effectifs pour accroître les performances : mise en évidence des incertitudes associées à la logique comptable.

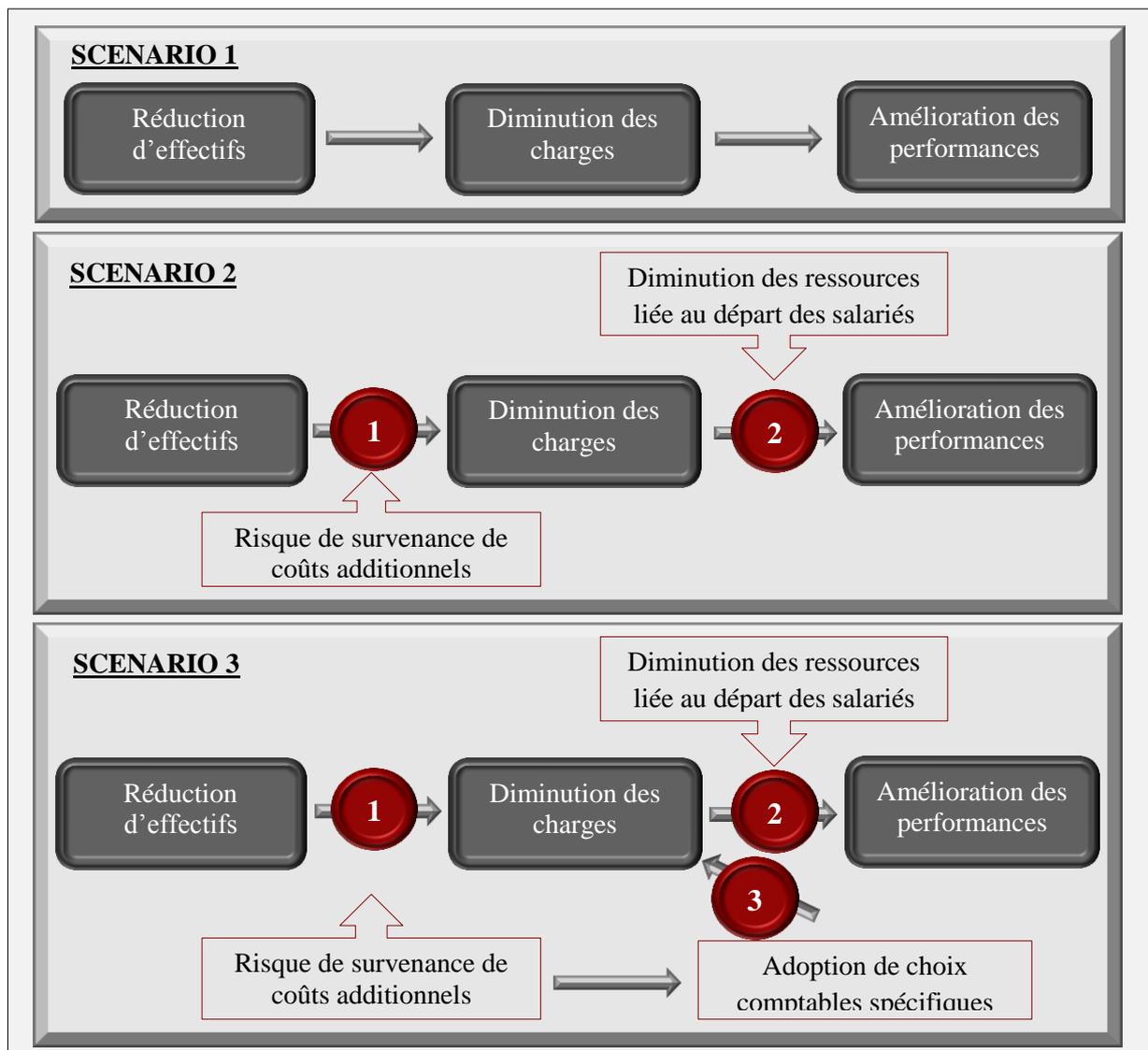
La mise en évidence d'une gestion à la baisse des résultats avant l'annonce d'une réduction d'effectifs confirme les intuitions de nombreux acteurs (syndicalistes, salariés, élus politiques, etc.). Pourtant, à notre connaissance, aucune étude ne s'est attachée à démontrer l'efficacité de ces choix comptables sur l'issue de l'opération, et de manière plus générale, sur les performances futures des entreprises. Ceci conduit à s'interroger sur l'efficacité du processus global de réductions d'effectifs.

En effet, la figure 15 montre que le lien entre réductions d'effectifs et amélioration des performances comporte de nombreuses zones d'incertitude (représentées par des points rouges). La décision de mettre en œuvre une réduction d'effectifs résulte d'une logique de coûts qui découle du système comptable. Pour Pesqueux et Biefnot (2002), l'inscription des dépenses relatives aux salariés en charges amènerait les entreprises à privilégier une logique de coûts dans la gestion de leurs salariés. Dans cette logique, la réduction du nombre de salariés présents dans l'entreprise devrait permettre de réduire le montant des charges et donc d'accroître les performances de l'entreprise (scénario 1 de la figure 15).

Or, la littérature académique portant sur l'influence des réductions d'effectifs sur les performances futures des entreprises obtient des résultats mitigés. Certains travaux valident le scénario 1 de la figure 15 en montrant une amélioration des performances dans les années qui suivent la mise en œuvre d'une réduction d'effectifs (Iqbal et Akhigbe 1997 ; Elayan et al. 1998 ; Sentis 1998 ; Espahbodi et al. 2000 ; Chen et al. 2001 ; Chalos et Chen 2002 ; De Meuse et al. 2004). En revanche, d'autres études n'observent pas d'amélioration significative des performances (Cascio et al. 1997 ; Morris et al. 1999 ; Marques et al. 2011 ; Munoz-Bullon et Sanchez-Bueno 2011) voire même soulignent l'existence d'une détérioration de ces dernières (Gombola et Tsetsekos 1992 ; De Meuse et al. 1994). Ces résultats s'expliqueraient par le risque de survenance de coûts additionnels associés à la baisse de productivité des salariés restants (ex. Brockner 1990 ; Brockner et al. 1993 ; Cornolti 2001 ; McKnight et al. 2002 ; Devine et al. 2003 ; Nixon et al. 2004) et/ou à

l'apparition de coûts politiques. Dès lors, la réduction d'effectifs n'entraînerait pas automatiquement une amélioration des performances. Une première zone d'incertitude apparaît donc dans le deuxième scénario de la figure 15. En outre, le départ de salariés peut entraîner une diminution des ressources susceptible de compromettre l'amélioration des performances. Une seconde zone d'incertitude apparaît alors dans le deuxième scénario de la figure 15.

Figure 15. Les incertitudes associées au processus global de réductions d'effectifs



Au-delà de ces deux scénarios mis en évidence par la littérature académique, notre thèse révèle que les entreprises peuvent adopter des choix comptables spécifiques pour essayer de minimiser le risque de survenance de coûts additionnels, et notamment de coûts politiques. Ces derniers peuvent prendre la forme d'une gestion à la baisse des résultats ou de stratégies

de diffusion défensives au moment de l'annonce de la réduction d'effectifs. Cette situation est illustrée par le troisième scénario de la figure 15. Or, l'efficacité de ces stratégies n'ayant pas été prouvée, une troisième zone d'incertitude apparaît.

Ces éléments montrent que le processus global de réductions d'effectifs ainsi que ses conséquences sur les performances des entreprises constituent, en réalité, un phénomène assez mal connu des chercheurs et des praticiens. De nombreuses zones d'incertitude existent et viennent interroger la logique de coûts appliquée par les dirigeants lorsqu'ils veulent accroître les performances de l'entreprise. Malgré ces nombreuses zones d'incertitude, les dirigeants d'entreprises semblent considérer les réductions d'effectifs comme un moyen efficace de restaurer ou d'améliorer les performances des entreprises. Comme suggéré par Beaujolin (1999), ils rejetteraient, consciemment ou inconsciemment, toute interrogation susceptible de remettre en cause la pertinence de la réalisation de telles opérations.

Dès lors, nous pouvons nous poser les questions suivantes : la représentation comptable des dépenses relatives aux salariés comme des charges ne vient-elle pas fausser la représentation économique de l'entreprise ? Si oui, ne peut-elle pas entraîner des erreurs stratégiques chez les entreprises en matière de gestion des ressources humaines ? La recherche d'alternatives aux réductions d'effectifs ne constitue-t-elle pas la nouvelle clé de réussite de la compétitivité des entreprises françaises ?

Conclusion de la section 3

L'objectif de cette section était de présenter les résultats relatifs à la relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion et de discuter l'ensemble des résultats. L'existence éventuelle de cette relation fait l'objet de la troisième question de recherche et a donné lieu à la formulation de trois hypothèses. Elles prédisent l'existence d'une relation entre gestion des résultats et (i) émission d'un communiqué pour annoncer la réduction d'effectifs ; (ii) type de communiqué émis ; (iii) nature des arguments invoqués pour justifier l'opération.

Les résultats montrent tout d'abord que la gestion des résultats à la baisse n'est pas associée à la décision d'émettre un communiqué de presse dans lequel l'opération est annoncée. En effet, les dirigeants ajustent les résultats à la baisse dans les mêmes proportions qu'un communiqué soit émis ou non. L'hypothèse H10a n'est donc pas validée. En revanche, les dirigeants qui émettent un communiqué spécifique à la réduction d'effectifs ajustent en moyenne moins les résultats à la baisse que lorsqu'un communiqué non spécifique est émis pour annoncer l'opération. L'hypothèse H10b est donc validée. De même, les dirigeants qui s'engagent dans une gestion narrative des impressions défensive ajustent moins les résultats à la baisse que ceux qui invoquent des arguments offensifs ou moins défensifs pour justifier l'opération. L'hypothèse H10c est donc validée. Il existe donc une relation de substitution entre l'adoption d'un comportement de gestion à la baisse des résultats et l'utilisation de stratégies de diffusion spécifiques au moment de l'annonce de l'opération.

Une analyse plus fine de ces résultats permet de distinguer trois stratégies. La première est composée uniquement d'un comportement de gestion des résultats à la baisse. Aucun communiqué de presse n'est émis pour annoncer l'opération. La seconde associe une forte gestion des résultats à la baisse à une gestion narrative des impressions défensive faible. Enfin, la dernière stratégie s'appuie principalement sur l'adoption d'une gestion narrative des impressions défensive. Dans ce cas, les résultats ne sont pas gérés.

La mise en perspective de ces résultats avec la littérature antérieure permet de préconiser un certain nombre d'éléments méthodologiques pour éviter que les études portant sur les réductions d'effectifs ne soient biaisées par un comportement de gestion des résultats. Elle permet aussi de montrer que si les réductions d'effectifs sont réalisées dans le but d'accroître les performances, ce lien n'est pas toujours vérifié. Il intègre en réalité un enchaînement d'opérations plus complexes qui laisse souvent place à l'incertitude

CONCLUSION DU CHAPITRE 4

L'objectif de ce chapitre était de tester les hypothèses de recherche de cette thèse et de répondre aux questions posées. Ainsi, trois phases ont été déployées. La première avait pour objectif d'identifier si les entreprises de l'échantillon d'étude présentent un niveau de VCR discrétionnaires anormal par rapport à des entreprises comparables en termes de secteur d'activité, de taille et de performance. Les résultats révèlent que les entreprises qui s'apprêtent à annoncer une réduction d'effectifs présentent, en moyenne, des VCR discrétionnaires négatives plus élevées que les autres entreprises. Ces dernières varient entre -3,48 % et -4,94 % du total actif. Ce résultat permet de valider l'hypothèse des coûts politiques dans le contexte des réductions d'effectifs.

La deuxième phase visait à expliquer cette gestion à la baisse des résultats par l'examen de l'influence sur le niveau des VCR discrétionnaires de facteurs relatifs au contexte des réductions d'effectifs, à la visibilité de l'entreprise et à la présence de mécanismes de gouvernance sociale. Les résultats montrent que la taille relative de l'opération ainsi que l'appartenance de l'entreprise à un secteur d'activité sensible augmentent les incitations des dirigeants à ajuster les résultats à la baisse. Au contraire, le nombre de salariés présents dans les conseils de direction ainsi que le recours par le CE à un cabinet d'expertise comptable spécialisé de grande taille diminuent la gestion des résultats à la baisse.

Enfin, la troisième phase avait pour objectif d'identifier s'il existe une relation entre la gestion des résultats et les stratégies de diffusion adoptées par les dirigeants à l'annonce d'une réduction d'effectifs. Les résultats mettent en évidence que ces deux outils sont utilisés de manière substituable par les dirigeants pour minimiser le risque d'apparition de coûts politiques.

Ces résultats ont ensuite été discutés et mis en perspective. Plusieurs remarques ont été formulées sur le plan méthodologique et sur la pertinence de la mise en œuvre de réductions d'effectifs pour accroître les performances des entreprises.

CONCLUSION DE LA DEUXIEME PARTIE

L'objectif de cette partie était de présenter l'étude empirique réalisée dans le cadre de cette thèse. Elle est constituée de deux chapitres.

Le premier (chapitre 3) avait pour objectif de décrire la démarche méthodologique déployée pour tester les hypothèses de recherche exposées dans la première partie. Il est composé de quatre sections. La méthode utilisée pour identifier l'adoption d'un comportement de gestion des résultats a tout d'abord été développée. Conformément à la littérature académique, cette méthode se fonde sur les modèles de Jones (1991), de Dechow et al. (1995) et de Kothari et al. (2005). Ensuite, la deuxième section a été consacrée à la justification des variables choisies pour opérationnaliser les construits théoriques intégrés dans les hypothèses de recherche relatives aux facteurs explicatifs de la gestion des résultats. Ces derniers regroupent des facteurs spécifiques au contexte des réductions d'effectifs, d'autres associés à la visibilité de l'entreprise, ou encore des facteurs liés à la présence de mécanismes de gouvernance sociale. La troisième section avait pour objectif de décrire la démarche mise en œuvre pour étudier les stratégies de diffusion adoptées par les dirigeants à l'annonce d'une réduction d'effectifs. Ces stratégies de diffusion ont été appréhendées au travers de trois variables : (i) la décision d'émettre un communiqué de presse pour annoncer la réduction d'effectifs ; (ii) le type de communiqué émis et (iii) la nature des arguments invoqués par les dirigeants pour justifier l'opération. Enfin, nous avons présenté les échantillons d'étude et de contrôle utilisés pour mener les analyses dans une quatrième section.

Les résultats ont ensuite été exposés dans le deuxième chapitre de la seconde partie (chapitre 4). Tout d'abord, nos résultats montrent que les dirigeants ajustent les résultats à la baisse avant l'annonce d'une réduction d'effectifs. Ensuite, l'étude des facteurs explicatifs permet de souligner que la gestion à la baisse des résultats est plus forte lorsque le nombre de salariés affectés par l'opération est grand et lorsque l'entreprise appartient à un secteur d'activité sensible. Au contraire, le nombre de salariés administrateurs au sein des conseils de direction ainsi que l'intervention d'un grand cabinet d'expertise comptable spécialisé auprès du CE diminuent la gestion à la baisse des résultats par les dirigeants. Enfin, l'examen de la relation entre la gestion des résultats et les stratégies de diffusion révèle que ces deux outils sont utilisés de manière substituable par les dirigeants pour limiter le risque d'apparition de coûts politiques. En d'autres termes, soit les dirigeants ajustent les résultats à la baisse, soit ils

s'engagent dans des stratégies de diffusion spécifiques qui se traduisent par l'utilisation d'arguments défensifs visant à faire accepter socialement l'opération. Dans son ensemble, cette étude amène à soulever de nombreuses interrogations sur le processus global de réductions d'effectifs.

CONCLUSION GENERALE

Cette thèse porte sur les choix comptables adoptés par les dirigeants dans le contexte des réductions d'effectifs. L'intérêt porté à cette thématique résulte du constat suivant. Le recours aux réductions d'effectifs s'est largement intensifié en France depuis les années 90. Ces opérations sont réalisées dans le but d'accroître les performances de l'entreprise en adaptant les capacités productives de celle-ci à un environnement macro-économique mouvant. Cependant, l'annonce de ces opérations suscite généralement des contestations fortes de la part des parties prenantes sociales et du public, et ce notamment lorsqu'elles sont réalisées par des entreprises qui publient des bénéfices. En effet, les réductions d'effectifs constituent des opérations sources de conflits d'intérêts entre les dirigeants et les salariés, dans la mesure où elles peuvent être mises en œuvre dans l'optique de réaliser des transferts de richesses des seconds vers les premiers.

Les chiffres comptables apparaissent alors au cœur de ces conflits d'intérêts puisqu'ils sont à la source de la décision des dirigeants de réduire les effectifs et apparaissent ensuite au cœur de leur argumentaire économique lors de l'annonce de l'opération aux parties prenantes sociales puis au public. Or, la réglementation comptable octroie aux dirigeants une marge de liberté en ce qui concerne la production des informations comptables. Ils peuvent alors être incités à adopter des choix comptables spécifiques qui viseraient à influencer la perception des parties prenantes au sujet des performances de l'entreprise. A travers ces choix, l'objectif serait de diminuer le pouvoir de négociation des parties prenantes sociales et de minimiser *in fine* les contestations autour de l'opération. Ainsi, la question de la fiabilité des informations diffusées par les dirigeants autour de l'annonce d'une réduction d'effectifs est fréquemment soulevée par les parties prenantes sociales.

Pour autant, peu d'études académiques se sont intéressées à cette question. En effet, la littérature sur le thème des réductions d'effectifs s'inscrit dans divers champs disciplinaires, tels que les ressources humaines, la stratégie ou encore la psychologie. Or, les études comptables s'intéressant à ce contexte sont rares.

C'est à la suite de ce double constat (pratique/académique) que la problématique de cette thèse a été formulée comme suit : les dirigeants adoptent-ils des choix comptables spécifiques dans le contexte des réductions d'effectifs ?

Après avoir rappelé les objectifs et la démarche de la recherche (1.), nous montrons en quoi notre thèse contribue à l'hypothèse des coûts politiques en soulignant ses principaux résultats (2.) ainsi que ses contributions (3.). Les limites (4.) et les voies de recherches futures (5.) sont ensuite exposées.

1. Les objectifs et la démarche de la recherche

L'objectif de la présente recherche était de mettre en évidence les choix comptables adoptés par les dirigeants dans le contexte des réductions d'effectifs. Bien que les chiffres comptables apparaissent au cœur du processus de réductions d'effectifs, une revue de la littérature sur ce sujet a permis de souligner qu'une seule étude, réalisée dans le contexte américain, s'est intéressée au thème de la gestion des résultats lors de ces opérations (Hall et al. 2005). Ce constat nous a conduit à nous intéresser, dans une première question de recherche, au comportement de gestion des résultats adopté par les dirigeants avant l'annonce d'une réduction d'effectifs. La deuxième question de recherche porte sur les facteurs explicatifs de cette gestion des résultats. Enfin, la littérature académique met en évidence que les dirigeants adoptent des stratégies de diffusion spécifiques qui visent à justifier et faire accepter socialement l'opération au moment de l'annonce. Aussi, la troisième question de recherche est relative à l'existence d'une relation entre le comportement de gestion des résultats et l'adoption de ces stratégies de diffusion. Dans cette dernière question de recherche, nous retenons une approche globale des choix comptables des dirigeants qui intègrent tant la gestion des résultats que les stratégies de diffusion d'informations.

Afin de répondre à ces questions de recherche, cette thèse a été divisée en deux parties. La première partie est composée de deux chapitres et présente les aspects contextuels et théoriques de l'étude. Le **premier chapitre** s'est focalisé sur le contexte des réductions d'effectifs. Les spécificités françaises sur le plan social ont alors été indiquées. Nous avons ensuite souligné la place centrale des chiffres comptables dans le processus de réductions d'effectifs ainsi que les conflits d'intérêts ou tensions susceptibles d'apparaître à l'annonce de ces opérations. Le **second chapitre** a présenté le cadre théorique de l'étude. Celui-ci, basé sur la TPC, a été adapté au contexte des réductions d'effectifs. Pour ce faire, la théorie de l'agence élargie a été mobilisée afin d'appréhender la relation d'agence entre les dirigeants et les salariés. En outre, une focalisation sur l'hypothèse des coûts politiques a été opérée. En effet, le risque de survenance de coûts politiques est fort à l'annonce des réductions d'effectifs. Il peut résulter : (i) de conflits avec les parties prenantes sociales ; (ii) de nouveaux

dispositifs légaux et (iii) des pressions ou sanctions opérées par le public. Ces éléments théoriques ont permis de construire le modèle de la recherche et de formuler les hypothèses de l'étude. Ces dernières ont été divisées en trois catégories et portent : (i) sur l'existence d'une gestion des résultats avant l'annonce d'une réduction d'effectifs ; (ii) sur les déterminants de cette gestion des résultats et (iii) sur la relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion au moment de l'annonce de l'opération.

La deuxième partie de notre thèse a permis de décrire la démarche méthodologique ainsi que les résultats obtenus. Le test des hypothèses de recherche a nécessité la mise en œuvre de trois principales méthodologies. Ces dernières ont été exposées dans le **troisième chapitre**. L'étude de la gestion des résultats a tout d'abord nécessité l'estimation des VCR discrétionnaires. Par la suite, l'examen des facteurs explicatifs de cette gestion des résultats a été réalisé par le biais de régressions linéaires multiples. Enfin, l'examen de la relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion a requis la réalisation d'une analyse de contenu manuelle des communiqués de presse émis par les dirigeants pour annoncer la réduction d'effectifs.

L'échantillon d'étude réalisé pour tester les hypothèses de recherche est composé de 123 entreprises françaises cotées ayant annoncé des réductions d'effectifs entre 2007 et 2012. Pour l'examen de la gestion des résultats, deux échantillons de contrôle ont également été constitués afin de s'assurer de la fiabilité des résultats. Le premier prend en compte le secteur d'activité et la taille des entreprises, le second tient compte du secteur d'activité et de la performance des entreprises. Les résultats de notre thèse ont ensuite été présentés dans le **quatrième chapitre**.

2. Les principaux résultats de la recherche

Plusieurs résultats ont été obtenus. Tout d'abord, en ligne avec les prédictions de l'hypothèse des coûts politiques, les dirigeants ajustent les résultats à la baisse avant l'annonce d'une réduction d'effectifs. La prise en compte des effets liés au secteur d'activité, à la taille des entreprises ainsi qu'à la performance de ces dernières ne modifie pas les résultats obtenus. Ainsi, à taille ou performance égale, les dirigeants qui s'appêtent à annoncer une réduction d'effectifs ajustent, en moyenne, davantage les résultats à la baisse que les dirigeants d'autres entreprises. Le contexte des réductions d'effectifs constitue donc un *proxy* pertinent pour tester l'hypothèse des coûts politiques, et ce particulièrement lorsque la recherche est réalisée dans un pays d'Europe continentale.

Ensuite, l'examen des facteurs explicatifs de cette gestion des résultats révèle que certains facteurs amplifient et d'autres atténuent ce comportement. Notre étude met en évidence que la gestion à la baisse des résultats est significativement plus forte lorsque la taille relative de l'opération est grande et lorsque l'entreprise appartient à un secteur d'activité sensible. Ces deux facteurs augmentant le risque d'apparition de coûts politiques, une gestion accrue des résultats à la baisse permettrait de minimiser ce risque.

Au contraire, le nombre de salariés présents au sein des conseils d'administration ou de surveillance ainsi que l'intervention d'un cabinet d'expertise-comptable spécialisé de grande taille (Secafi et Syndex) auprès des CEs réduisent la gestion des résultats à la baisse par les dirigeants. Ces mécanismes de gouvernance sociale apparaissent donc efficaces pour réduire l'opportunisme des dirigeants dans le contexte des réductions d'effectifs.

Enfin, l'examen de la relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion permet de souligner plusieurs résultats. Tout d'abord, la décision d'émettre un communiqué de presse dans lequel la réduction d'effectifs est annoncée n'est pas associée à la gestion à la baisse des résultats. Les dirigeants ajustent les résultats à la baisse qu'un communiqué d'annonce soit émis ou non.

En revanche, lorsque la réduction d'effectifs est annoncée par communiqué de presse, une analyse plus poussée des stratégies de diffusion adoptées par les dirigeants permet de souligner l'existence d'une relation de substitution entre gestion à la baisse des résultats et stratégies de diffusion. Ainsi, les dirigeants qui émettent des communiqués spécifiques à la réduction d'effectifs pour annoncer l'opération ne gèrent pas les résultats. Ils s'engagent en revanche dans une stratégie de gestion narrative des impressions défensive qui vise à attribuer l'opération à des éléments indépendants de leur propre volonté.

Au contraire, lorsque l'opération est annoncée dans un communiqué non spécifique, on constate une forte gestion à la baisse des résultats. Bien que les arguments invoqués soient défensifs, ils le sont dans une proportion moindre que dans le cas où l'opération est annoncée dans un communiqué spécifique. Aussi, les dirigeants considèrent la gestion à la baisse des résultats ainsi que les stratégies de diffusion comme deux outils susceptibles de minimiser le risque d'apparition de coûts politiques.

Le tableau 41 synthétise ces résultats au regard des hypothèses de recherche formulées.

Tableau 41. Synthèse des principaux résultats de la thèse

Hypothèses	Sens prédict	Résultats
Existence d'une gestion des résultats		
H1 : Gestion des résultats à la baisse avant l'annonce d'une réduction d'effectifs		Validée
Les facteurs explicatifs de la gestion des résultats		
H2 : Taille relative de l'opération	-	Validée
H3 : Nature proactive de l'opération	-	Non validée
H4 : Mise en œuvre de licenciements	-	Non validée
H5 : Taille de l'entreprise	-	Non validée
H6 : Appartenance à un secteur d'activité sensible	-	Validée
H7 : Nombre d'administrateurs salariés	+	Validée
H8 : Pourcentage d'actionnaires salariés	+	Non validée
H9 : Assistance du CE par un cabinet d'expertise comptable spécialisé de grande taille	+	Validée
Relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion		
H10a : Relation entre gestion des résultats et émission d'un communiqué de presse d'annonce	-/+	Non validée
H10b : Relation entre gestion des résultats et type de communiqué émis	-/+	Validées (relation de substitution)
H10c : Relation entre gestion des résultats et gestion narrative des impressions défensive	-/+	

3. Les contributions de la recherche

Les contributions de la recherche sont de trois ordres : théoriques (3.1.), méthodologiques (3.2.) et pratiques (3.3.).

3.1. Les contributions théoriques

Sur le plan théorique, ce travail a un triple intérêt. Tout d'abord, il contribue à améliorer notre compréhension des choix comptables des dirigeants dans le contexte des réductions d'effectifs. Si ce contexte a fait l'objet de nombreuses études dans le champ des ressources humaines, de la stratégie ou de la psychologie, il a été en revanche peu étudié dans le champ comptable. Dès lors, cette étude contribue à faire le lien entre comptabilité et ressources humaines et met en évidence la nécessité de considérer les aspects comptables lorsque le contexte des réductions d'effectifs est étudié. Il alimente également le champ de recherche de la comptabilité des ressources humaines qui semble délaissé depuis les années 1990. Plus précisément, ce travail montre que les réductions d'effectifs constituent un contexte propice à l'adoption de choix comptables spécifiques. Ce résultat est original dans la mesure où il s'agit

de la seconde étude qui s'intéresse à cette thématique sur le plan mondial et la première réalisée dans un pays d'Europe continentale.

Ensuite, ce travail contribue à la littérature académique sur l'hypothèse des coûts politiques. Cette hypothèse a fait l'objet de conclusions contrastées dans les travaux antérieurs. La mise en évidence d'une gestion des résultats à la baisse dans le cadre des réductions d'effectifs françaises souligne l'importance de considérer les facteurs institutionnels pour tester cette hypothèse. En effet, une explication possible de nos résultats à l'égard des travaux antérieurs sur la gestion des résultats lors d'événements sociaux peut en partie provenir des fortes pressions exercées par les parties prenantes sociales et le législateur en France en comparaison des pays anglo-saxons. Par ailleurs, la validation de cette hypothèse tend à montrer que l'annonce d'une réduction d'effectifs constitue un *proxy* pertinent pour le test de l'hypothèse des coûts politiques. Il vient ainsi s'ajouter aux autres contextes mis en avant par la littérature académique (ex. renégociations salariales, crise environnementale). En outre, en s'inscrivant dans la lignée des études qui adoptent une vision extensive de la définition des choix comptables des dirigeants, les résultats relatifs à la relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion permettent de souligner que ces deux outils peuvent être utilisés par les dirigeants pour lutter contre le risque d'apparition de coûts politiques.

Enfin, nous proposons un modèle conceptuel, basé sur la TPC, et enrichi de la théorie de l'agence élargie pour étudier les choix comptables des dirigeants dans des contextes sociaux spécifiques. La mobilisation de la théorie de l'agence élargie permet de mettre en évidence une relation d'agence à double sens entre les dirigeants et les salariés. L'identification de cette relation a permis ensuite de souligner les mécanismes de gouvernance sociale mis en œuvre par les dirigeants et les salariés pour limiter l'opportunisme de chacun. En outre, la place prépondérante de l'hypothèse des coûts politiques dans des contextes qui impliquent des conflits d'intérêts forts entre les dirigeants et les parties prenantes autres que financières a été soulignée. Ainsi, la théorie de l'agence élargie associée à l'hypothèse des coûts politiques peut constituer une base théorique susceptible d'être mobilisée dans les recherches futures qui s'inscriront dans des contextes sociétaux spécifiques.

3.2. Les contributions méthodologiques

Sur le plan méthodologique, quatre principales contributions peuvent être soulignées. Premièrement, la pluralité des méthodes utilisées pour étudier les choix comptables des dirigeants permet d'avoir un aperçu global du phénomène étudié. Ainsi, trois modèles

d'estimation de la gestion des résultats ont tout d'abord été mobilisés. Par la suite, des régressions linéaires multiples ont été mises en œuvre pour examiner les facteurs explicatifs de cette gestion des résultats. Enfin, l'étude des stratégies de diffusion a nécessité la réalisation d'une analyse de contenu manuelle, le calcul d'un score argumentatif ainsi que la réalisation d'une ACP. L'utilisation de plusieurs méthodologies pour étudier une même thématique permet d'affiner les résultats obtenus.

Deuxièmement, plusieurs choix méthodologiques ont été mis en œuvre pour s'assurer de la fiabilité des résultats, et ce à chaque étape de l'étude. Tout d'abord, trois modèles d'estimation ont été utilisés pour examiner l'existence d'un comportement de gestion des résultats. L'obtention d'une gestion à la baisse des résultats, quel que soit le modèle considéré, permet de confirmer la fiabilité des mesures d'estimation retenues. Ensuite, la gestion des résultats obtenue sur les entreprises de l'échantillon d'étude a été comparée à celle obtenue sur deux échantillons de contrôle comparables (i) en termes de secteur d'activité et de taille ; (ii) en termes de secteur d'activité et de performance. L'utilisation de deux échantillons de contrôle constitue une contribution méthodologique dans la mesure où, à notre connaissance, peu d'études ont adopté cette démarche, et ce notamment dans le contexte français. En effet, dans le contexte américain, le large éventail d'entreprises américaines dont les chercheurs disposent peut leur donner la possibilité d'utiliser plusieurs critères pour appairer les entreprises d'étude. Or, dans des pays comme la France, où le nombre d'entreprises est plus faible, l'appariement des entreprises en fonction de la taille ou de la performance s'avère parfois compliqué, voire impossible. Dès lors, la constitution de deux échantillons de contrôle permet de pallier le manque d'entreprises disponibles pour appairer les entreprises en fonction de plus de deux critères. Enfin, l'analyse de contenu manuelle a fait l'objet d'un double codage pour s'assurer de la fiabilité des résultats obtenus. De même, la nature offensive ou défensive des arguments invoqués par les dirigeants pour justifier la réduction d'effectifs a donné lieu à la création de deux indicateurs distincts. La réalisation des analyses avec ces deux indicateurs permet de s'assurer que les résultats ne sont pas dus à l'utilisation d'une mesure particulière mais permettent bien de capter le phénomène étudié.

Troisièmement, l'étude croisée de la gestion des résultats et des stratégies de diffusion pour capturer les choix comptables des dirigeants contribue également à la recherche sur le plan méthodologique. Elle contribue à montrer que les stratégies de diffusion, au même titre que la gestion des résultats, peuvent être examinées pour étudier les choix comptables des dirigeants.

Enfin, ce travail invite les travaux s'intéressant à l'influence des réductions d'effectifs sur les performances des entreprises à considérer avec précaution les conclusions des recherches antérieures se fondant sur des indicateurs comptables, tels que le résultat net comptable, pour apprécier la performance des entreprises. En effet, ces indicateurs peuvent être affectés par la présence d'une gestion des résultats à la baisse avant l'annonce d'une réduction d'effectifs.

3.3. Les contributions pratiques

D'un point de vue pratique, ce travail est susceptible d'intéresser plusieurs acteurs. Tout d'abord, les résultats de la recherche apparaissent particulièrement utiles aux parties prenantes sociales dans la mesure où ils soulignent l'importance d'appréhender avec prudence les résultats et les informations qualitatives diffusés par les dirigeants autour de l'annonce d'une réduction d'effectifs. Plus précisément, cette étude peut intéresser les experts-comptables des CE dans la mesure où les résultats soulignés apparaissent au cœur de leur mission.

Ensuite, cette étude peut mener le législateur à s'interroger sur la nécessité de renforcer la réglementation en matière : (i) de transparence des informations diffusées et (ii) de contrôle des comptes par les auditeurs dans un contexte où la latitude discrétionnaire laissée au dirigeant peut entraîner des conséquences irréversibles d'un point de vue social. A ce niveau, la loi de sécurisation pour l'emploi datée du 14 juin 2013 a déjà contribué à élargir les seuils relatifs à la présence des administrateurs salariés au sein des conseils de direction et à étendre les possibilités d'intervention des experts comptables auprès des CE. Cependant, des efforts législatifs demeurent nécessaires pour réduire l'opportunisme des dirigeants en direction des salariés dans la mesure où le recours à l'expert-comptable du CE reste encore marginal, notamment dans les petites entreprises, et relève d'une démarche volontaire. Ainsi, on peut s'interroger sur la nécessité d'élargir à toutes les entreprises la possibilité de recourir à un expert-comptable indépendant. De même, le caractère volontaire de la démarche peut constituer un frein à son utilisation. Aussi, le législateur pourrait mener une réflexion sur la nécessité de rendre obligatoire le recours à un expert-comptable par les parties prenantes sociales, et ce notamment lorsqu'il existe des conflits d'intérêts forts entre dirigeants et salariés comme dans le cas d'une réduction d'effectifs.

Enfin, sur le plan de la réglementation comptable, ce travail rappelle la nécessité de porter une réflexion sur le traitement comptable du capital humain. On peut, en effet, se demander si un des moyens de limiter l'opportunisme des dirigeants envers les salariés ne serait pas de réduire les conflits d'intérêts sous-jacents à la relation entre ces deux acteurs. La

considération du salarié comme une ressource au sein du bilan comptable pourrait contribuer à réduire ces conflits d'intérêts.

4. Les limites de la recherche

Outre les limites inhérentes aux études quantitatives (simplification du phénomène observé, utilisation de *proxies*, etc.), trois principales limites associées à la recherche peuvent être soulignées. La première est liée à la non prise en compte de certains facteurs susceptibles d'avoir une influence sur les choix comptables des dirigeants. Le premier est le taux de syndicalisation des salariés des entreprises étudiées. La littérature académique suggère, en effet, qu'un fort taux de syndicalisation dans les entreprises serait susceptible d'inciter les dirigeants à ajuster les résultats à la baisse pour diminuer le pouvoir de négociation des syndicats (Cullinan et Knoblett 1994 ; Bova 2012). Cependant, dans le contexte français, il n'existe pas de base de données qui permette de connaître le taux de syndicalisation des entreprises. Seule la DARES met à disposition la base REPONSE qui récapitule un nombre de données sociales important sur les entreprises françaises mais la consultation de cette base n'a pas permis d'obtenir des données suffisantes concernant les entreprises de notre échantillon d'étude. Aussi, la variable « taux de syndicalisation » n'a pas pu être intégrée dans notre modèle explicatif.

De même, la couleur syndicale majoritaire au sein des entreprises pourrait constituer un facteur explicatif de la gestion à la baisse des résultats avant l'annonce d'une réduction d'effectifs. Ceci est d'autant plus vrai dans le contexte français marqué par un nombre important d'organisations syndicales.

Enfin, le niveau de formation des salariés licenciés aurait pu être intégré dans le modèle car il peut être supposé que les salariés appartenant à la catégorie socio-professionnelle des cadres sont plus enclins à détecter un comportement de gestion des résultats ou l'adoption de stratégies de diffusion que les salariés qui présentent un niveau de qualification plus faible (ex. ouvriers). Dès lors, les incitations à adopter des choix comptables devraient être plus faibles lorsque des cadres salariés sont concernés par la réduction d'effectifs. Là aussi, cette variable n'a pas pu être prise en compte car le niveau de formation des salariés affectés par l'opération n'est souvent pas précisé.

Ensuite, bien qu'une approche élargie des choix comptables des dirigeants ait été adoptée dans le cadre de cette thèse, seule la gestion des résultats par le biais des VCR et certaines

stratégies de diffusion ont été étudiées. Or, les dirigeants peuvent utiliser d'autres outils pour réduire le risque d'apparition de coûts politiques. Il serait notamment intéressant d'observer si la provision pour restructuration comptabilisée à l'annonce d'une réduction d'effectifs est fiable ou si elle constitue un outil de gestion des résultats. De même, l'existence d'une gestion réelle des résultats avant l'annonce d'une réduction d'effectifs aurait pu être posée. Par ailleurs, d'autres techniques de gestion narrative des impressions auraient pu être étudiées. En effet, bien que nos choix méthodologiques nous aient conduit à favoriser certains éléments de la stratégie de diffusion adoptée par les dirigeants (émission d'un communiqué, type de communiqué émis et nature des arguments), un score global de diffusion aurait pu être utilisé.

Enfin, dans un souci de compatibilité des théories, seul le cadre d'analyse de la TPC, enrichi de la théorie de l'agence élargie, a été adopté dans le cadre de cette thèse. Or, les études antérieures conduites dans des contextes sociétaux spécifiques s'inscrivent dans plusieurs champs théoriques. Parmi les plus utilisés, on peut notamment citer l'hypothèse des coûts politiques (Patten et Trompeter 2003 ; Byard et al. 2007), la théorie de la légitimité (ex. Cho 2009 ; Mäkelä et Näsi 2010. Beelitz et Merkl-Davies 2012), la théorie néo-institutionnelle (Arndt et Bigelow 2000) ou encore la théorie de l'hypocrisie organisationnelle (Cho et al. 2015). De même, les études qui s'intéressent au contexte des réductions d'effectifs s'inscrivent majoritairement dans le cadre de la théorie de la justice organisationnelle.

A titre plus spécifique, la théorie de la légitimité aurait pu être intéressante pour mener ce travail doctoral. Cependant, notre ancrage dans une perspective économique basée sur le cadre théorique de la TPC se justifie du point de vue du contexte de la recherche. D'une part, les réductions d'effectifs sont engagées par les dirigeants dans le but d'améliorer les performances de l'entreprise. Elles s'inscrivent ainsi dans une logique économique de maximisation de la richesse créée. Aussi, l'adoption de choix comptables spécifiques en réponse au risque d'apparition de coûts à l'annonce de l'opération découle principalement de cette logique économique de maximisation des performances. D'autre part, le contexte social de l'étude se distingue des contextes environnementaux, traditionnellement étudiés dans une perspective de légitimité, dans la mesure où, outre les pressions exercées par le législateur et par le public, les parties prenantes sociales peuvent également être la source de coûts pour les entreprises, via notamment leurs revendications financières. Ce coût est plus direct pour les entreprises que la perte potentielle de légitimité provenant du public et est la conséquence directe du risque de transferts de richesse inhérent à l'annonce de réductions d'effectifs. A ce titre, la TPC nous est apparu plus pertinente que la théorie de la légitimité pour mener à bien

ce travail doctoral. Nous reconnaissons cependant que l'utilisation de plusieurs perspectives théoriques aurait pu permettre d'améliorer notre compréhension du phénomène étudié.

Ces limites ne remettent pour autant pas en cause la validité des résultats obtenus et donnent lieu à des voies de recherche futures.

5. Les voies de recherche

A l'issue de ce travail, plusieurs voies de recherche peuvent être envisagées. La première consiste à approfondir les facteurs explicatifs de la gestion des résultats dans le contexte des réductions d'effectifs afin de tenir compte des variables non incluses dans le cadre de cette thèse (taux de syndicalisation, couleur syndicale, etc.). De même, l'intégration de facteurs de légitimité, tels que la couverture médiatique, pourrait contribuer à proposer un modèle plus complet pour expliquer les choix comptables des dirigeants.

La deuxième voie de recherche pourrait viser à identifier les facteurs explicatifs des trois profils stratégiques identifiés dans le cadre de cette thèse. L'objectif serait de savoir pourquoi certaines entreprises utilisent la gestion des résultats à la baisse alors que d'autres s'engagent dans des stratégies de diffusion spécifiques pour lutter contre le risque d'apparition de coûts politiques. Cette seconde voie de recherche nécessite de s'interroger au préalable sur les facteurs explicatifs des stratégies de diffusion afin de construire un modèle capable d'expliquer tant la gestion des résultats que ces stratégies de diffusion. Cette analyse pourra être effectuée au travers de l'utilisation de modèles d'équations simultanées.

La troisième voie de recherche consisterait à élargir ce travail à d'autres contextes institutionnels dans lesquels les pressions exercées par les parties prenantes sociales et par le législateur sont fortes. Il serait, par exemple, intéressant d'observer les choix comptables des dirigeants durant la période qui précède des négociations salariales dans le contexte français et de confronter les résultats obtenus avec ceux des études américaines. De même, l'étude des choix comptables des dirigeants durant la période qui précède des élections présidentielles constituerait une investigation intéressante pour tester l'hypothèse des coûts politiques.

Pour compléter les résultats relatifs à la gestion des résultats, la quatrième voie de recherche pourrait consister à observer s'il n'existe pas des effets seuils à partir desquels les dirigeants décideraient de s'engager ou non dans un comportement de gestion des résultats. Ces effets seuils pourraient notamment être constatés en fonction de la taille de l'opération, du pourcentage de capital détenu par les salariés, etc.

Dans une cinquième voie de recherche, un approfondissement de l'étude des stratégies de diffusion pourrait consister à adopter une démarche longitudinale pour étudier les caractéristiques des communiqués de presse qui sont émis autour des annonces de réductions d'effectifs. On pourrait également s'intéresser aux raisons qui incitent les dirigeants à ne pas communiquer en externe la décision de réduire les effectifs.

Dans le cadre d'une sixième voie de recherche, notre thèse pourrait également être prolongée par des études de cas qui permettraient d'appréhender avec plus de finesse la question des choix comptables des dirigeants dans le contexte des réductions d'effectifs. Une comparaison pourrait, par exemple, être effectuée entre un cas emblématique largement relayé par la presse (ex. PSA ou Sanofi) et un second cas, moins visible. L'objectif serait ainsi de vérifier si une différence de comportement en termes de pratiques comptables est observée.

Enfin, l'efficacité de ces choix comptables sur les performances économiques futures des entreprises ou sur la réaction des marchés dans le contexte des réductions d'effectifs a, à notre connaissance, pas fait l'objet d'étude empirique. Il serait donc intéressant de réaliser ces analyses et de confronter l'efficacité de ces différentes stratégies.

BIBLIOGRAPHIE

- Abowd, J.M., Milkovich, G.T., Hannon, J.M. (1990). The effects of human resource management decisions on shareholder value. *Industrial and Labor Relations Review* 43 (3): 203-236.
- Abraham, S.E. (2004). Layoff announcements and employee guarantee announcements: How do shareholders respond? *International Journal of Manpower* 25 (8): 729-740.
- Adams, C.A., Hill, W-Y., Roberts, C.B. (1998). Corporate social reporting practices in Western Europe: Legitimizing corporate behaviour? *British Accounting Review* 30 (1): 1-21.
- Adhikari, A., Betancourt, L., Alshameri, F. (2014). The SEC's proposed IFRS roadmap: An analysis of comment letters using content analysis and textual software. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation* 23 (2): 98-108.
- Aerts, W. (1994). On the use of accounting logic as an explanatory category in narrative accounting disclosures. *Accounting, Organizations and Society* 19 (4/5): 337-353.
- Aerts, W. (2001). Inertia in the attributional content of annual accounting narratives. *The European Accounting Review* 10 (1): 3-32.
- Aerts, W. (2005). Picking up the pieces: impression management in the retrospective attributional framing of accounting outcomes. *Accounting, Organizations and Society* 30 (6): 493-517.
- Aerts, W., Cheng, P. (2011). Causal disclosures on earnings and earnings management in an IPO setting. *Journal of Accounting Public Policy* 30 (5): 431-459.
- Aerts, W., Cormier, D. (2009). Media legitimacy and corporate environmental communication. *Accounting, Organizations and Society* 34 (1): 1-27.
- Aerts, W., Cormier, D., Magnan, M. (2008). Corporate environmental disclosure, financial markets and the media: An international perspective. *Ecological Economics* 64 (3): 643-659.
- Aerts, W., Tarca, A. (2010). Financial performance explanations and institutional setting. *Accounting and Business Research* 40 (5): 421-450.

- Ahmad-Zaluki, N.A., Campbell, K., Goodacre, A. (2011). Earnings management in Malaysian IPOs: Asian crisis, ownership control, and post-IPO performance. *The International Journal of Accounting* 46 (2): 111-137.
- Alissa, W., Bonsall IV, S.B., Koharki, K., Penn Jr, M.W. (2013). Firms' use of accounting discretion to influence their credit ratings. *Journal of Accounting and Economics* 55 (2/3): 129-147.
- Allouche, J., Laroche, P., Noël, F. (2008). Restructurations et performances de l'entreprise : une méta-analyse. *Finance Contrôle Stratégie* 11 (2): 105-146.
- Antonmattei, P-H. (2002). L'obligation de reclassement préalable au licenciement pour motif économique : nouvelles dispositions. *Droit social* 3: 274-278.
- Aoki, M. (1984). *The cooperative Game Theory of the Firm*. Oxford: University Press.
- Arce, D.G., Li, S.X. (2011). Profits, layoffs, and priorities. *Journal of Business Ethics* 101 (1): 49-60.
- Armstrong-Stassen, M. (2004). The influence of prior commitment on the reactions of layoff survivors to organizational downsizing. *Journal of Occupational Health Psychology* 9 (1): 46-60.
- Arndt, M., Bigelow, B. (2000). Presenting structural innovation in an institutional environment: Hospitals' use of impression management. *Administrative Science Quarterly* 45 (3): 494-522.
- Ashbaugh-Skaife, H., Collins, D.W., Kinney Jr, W.R. (2008). The effect of SOX internal control deficiencies and their remediation on accrual quality. *The Accounting Review* 83 (1): 217-250.
- Aubert, J-P., Beaujolin-Bellet, R. (2004). Les acteurs de l'entreprise face aux restructurations : une délicate mutation. *Travail et Emploi* 100: 99-112.
- Badertscher, B.A. (2011). Overvaluation and the choice of alternative earnings management mechanisms. *The Accounting Review* 86 (5): 1491-1518.
- Ball, R., Foster, G. (1982). Corporate financial reporting: a methodological review of empirical research. *Journal of Accounting Research* 20: 161-234.
- Ball, R., Kothari, S.P., Robin, A. (2000). The effect of international institutional factors on properties of accounting earnings. *Journal of Accounting and Economics* 29 (1): 1-51.

- Ball, R., Robin, A., Wu, J.S. (2003). Incentives versus standards: properties of accounting income in four East Asian countries. *Journal of Accounting and Economics* 36 (1/3): 235-270.
- Barber, B.M., Lyon, J.D. (1996). Detecting abnormal operating performance: the empirical power and specification of test statistics. *Journal of Financial Economics* 41 (3): 359-399.
- Barsky, N.P., Hussein, M.E., Jablonsky, S.F. (1999). Shareholder and stakeholder value in corporate downsizing: The case of United Technologies Corporation. *Accounting Auditing and Accountability Journal* 12 (5): 583-604.
- Bauwhede, H.V., Willekens, M., Gaeremynck, A. (2003). Audit firm size, public ownership, and firms' discretionary accruals management. *The International Journal of Accounting* 38 (1): 1-22.
- Beattie, V.A., Jones, M.J. (2000). Changing graph use in corporate annual reports: a time-series analysis. *Contemporary Accounting Research* 17 (2): 213-226.
- Beattie, V., MacInnes, B., Fearnley, S. (2004). A methodology for analysing and evaluating narratives in annual reports: a comprehensive descriptive profile and metrics for disclosure quality attributes. *Accounting Forum* 28 (3): 205-236.
- Beaujolin, R. (1998). Les engrenages de la décision de réduction des effectifs. *Travail et Emploi* 75: 19-32.
- Beaujolin, R. (1999). *Les vertiges de l'emploi. L'entreprise face aux réductions d'effectifs*. Paris: Editions Grasset Le Monde de l'éducation.
- Beaujolin-Bellet, R., Bruggeman, F., Paucard, D. (2006). Décisions de restructuration et jeux d'acteurs : la construction de l'acceptabilité sociale des licenciements accompagnés de plans sociaux. *Revue Management et Avenir* 3 (9): 65-81.
- Beaujolin-Bellet, R., Lerais, F., Paucard, D. (2012). Les modes de gestion des restructurations : quoi de neuf ? *La Revue de l'IREs* 1 (72): 3-28.
- Becker, G.S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy* 70 (5): 9-49.
- Becker, C.L., Defond, M.L., Jiambalvo, J., Subramanyam, K.R. (1998). The effect of audit quality on earnings management. *Contemporary Accounting Research* 15 (1): 1-24.

- Beelitz, A., Merkl-Davies, D.M. (2012). Using discourse to restore organisational legitimacy: CEO-speak after an incident in a German Nuclear Power Plant. *Journal of Business Ethics* 108 (1): 101-120.
- Belkaoui, A., Karpik, P.G. (1989). Determinants of the corporate decision to disclose social information. *Accounting, Auditing & Accountability Journal* 2 (1): 36-51.
- Beneish, M.D. (1998). Discussion of “Are accruals during initial public offerings opportunistic?” *Review of Accounting Studies* 3 (1/2): 209-221.
- Berelson, B. (1952). *Content Analysis in Communication Research*. New York: Free Press.
- Berthelot, S., Cormier, D., Magnan, M. (2003). Les provisions environnementales et la gestion stratégique des résultats : une étude canadienne. *Comptabilité-Contrôle-Audit* 9 (2): 109-135.
- Bertrand, M., Kramarz, F., Schoar, A., Thesmar, D. (2007). *Politicians, firms and the political business cycle: Evidence from France*. Working Paper, Chicago.
- Bewley, K., Li, Y. (2000). Disclosure of environmental information by Canadian manufacturing companies: A voluntary disclosure perspective. *Advances in Environmental Accounting & Management* 1: 201-226.
- Blacconiere, W.G., Patten, D.M. (1994). Environmental disclosures, regulatory costs, and changes in firm value. *Journal of Accounting and Economics* 18 (3): 357-377.
- Blair, M.M. (1995). Rethinking assumptions behind corporate governance. *Challenge* 38 (6): 12-17.
- Blair, M.M. (1997). *Firm-specific human capital and theories of the firm*. Working paper, Georgetown university law center.
- Botsari, A., Meeks, G. (2008). Do acquirers manage earnings prior to a share for share bid? *Journal of Business Finance & Accounting* 35 (5): 633-670.
- Bourguignon, R. (2012). La transparence dans la négociation des restructurations : une analyse stratégique. *Revue Française de Gestion* 1 (220): 75-86.
- Bourguignon, R., Guyonvarch, M. (2010). *La gestion des plans de restructuration en temps de crise*. Bilan des activités d’expertise du cabinet Syntex.

- Boutant, J. (2008). *Politique comptable des dirigeants et détermination de la parité d'échange dans les fusions-absorptions françaises : le cas des sociétés absorbantes*. Doctorat en Sciences de Gestion, Toulouse: Université Toulouse 1 Capitole.
- Bova, F. (2012). Labor unions and management's incentives to signal a negative outlook. *Contemporary Accounting Research* 30 (1): 14-41.
- Bowen, R.M., Davis, A.K., Matsumoto, D.A. (2005). Emphasis on pro forma versus GAAP earnings in quarterly press releases: determinants, SEC intervention, and market reactions. *The Accounting Review* 80 (4): 1011-1038.
- Bowen, R.M., DuCharme, L., Shores, D. (1995). Stakeholders' implicit claims and accounting choice method. *Journal of Accounting and Economics* 20 (3): 255-295.
- Bowman, E.H., Singh, H. (1993). Corporate restructuring: Reconfiguring the firm. *Strategic Management Journal* 14 (1): 5-14.
- Boyer, T. (2005). Déconstruction du projet de licenciement. *Revue de l'Ires* 47 (1): 175-193.
- Brammer, S., Millington, A. (2005). Corporate reputation and philanthropy: An empirical analysis. *Journal of Business Ethics* 61 (1): 29-44.
- Brennan, N.M., Guillamon-Saorin, E., Pierce, A. (2009). Impression management: Developing and illustrating a scheme of analysis for narrative disclosures – A methodological note. *Accounting, Auditing & Accountability Journal* 22 (5): 789-832.
- Brockner, J. (1990). Scope of justice in the workplace: How survivors react to co-worker layoffs. *Journal of Social Issues* 46 (1): 95-106.
- Brockner, J., Grover, S.L., Blonder, M.D. (1988). Predictors of survivors' job involvement following layoffs: A field study. *Journal of Applied Psychology* 73 (3): 436-442.
- Brockner, J., Grover, S., O'Malley, M.N., Reed, T.F., Glynn, M.A. (1993). Threat of future layoffs, self-esteem, and survivors' reactions: Evidence from the laboratory and the field. *Strategic Management Journal* 14 (1): 153-166.
- Bronars, S.G., Deere, D.R. (1991). The threat of unionization, the use of debt, and the preservation of shareholder wealth. *Quarterly Journal of Economics* 106 (1): 231-254.
- Brown, N., Deegan, C. (1998). The public disclosure of environmental performance information – a dual test of media agenda setting theory and legitimacy theory. *Accounting and Business Research* 29 (1): 21-41.

- Bruggeman, F. (2005). Plans sociaux : l'impossible accompagnement social des licenciements économiques ? *La Revue de l'IREES* 1 (47): 215-231.
- Brummet, R.L., Flamholtz, E.G, Pyle, WC. (1968). Human resource measurement: a challenge for accountants. *The Accounting Review* 43 (2): 217-224.
- Bujaki, M.L., Richardson, A.J. (1997). A citation trail review of the uses of firm size in accounting research. *Journal of Accounting Literature* 16: 1-27.
- Bushee, B.J. (1998). The influence of institutional investors on myopic R&D investment behavior. *The Accounting Review* 73 (3): 305-333.
- Byard, D., Hossain, M., Mitra, S. (2007). US oil companies' earnings management in response to hurricanes Katrina and Rita. *Journal of Accounting and Public Policy* 26 (6): 733-748.
- Cahan, S.F. (1992). The effect of antitrust investigations on discretionary accruals: a refined test of the political-cost hypothesis. *The Accounting Review* 67 (1): 77-95.
- Cahan, S.F., Chavis, B.M., Elmendorf, R.G. (1997). Earnings management of Chemical firms in response to political costs from environmental legislation. *Journal of Accounting Auditing and Finance* 12 (1): 37-65.
- Cameron, K.S. (1994). Strategies for successful organizational downsizing. *Human Resource Management* 33 (2): 189-211.
- Campinos-Dubernet, M. (2003). Des restructurations discrètes : reconstruire l'emploi face à la mondialisation. *Travail et Emploi* 95: 41-57.
- Capelle-Blancard, G., Couderc, N. (2006). Licenciements boursiers chez Michelin et Danone : beaucoup de bruit pour rien ? *Revue Française d'Economie* 21 (2): 55-73.
- Capelle-Blancard, G., Tatu, D. (2012). *Stock market reaction to layoff announcements: European evidence (2002-2010)*. Working paper, Université Paris 1 et European Business School.
- Cappelletti, L. (2010). Vers un modèle socio-économique de mesure du capital humain ? *Revue Française de Gestion* 8 (207): 139-152.
- Capron, M. (1995). Vers un renouveau de la comptabilité des ressources humaines. *Revue Française de Gestion* 106: 46-54.

- Capron, M. (2010). Accounting and management in the social dialogue: the experience of fifty years of works council in France. *Accounting, Business & Financial History* 11 (1): 29-42.
- Capron, M. (2013). Les représentants des salariés confrontés à l'information économique et sociale d'entreprise : « Je t'aime, moi non plus ». *Economies et Sociétés* 3 (8): 1225-1237.
- Caramanis, C., Lennox, C. (2008). Audit effort and earnings management. *Journal of Accounting and Economics* 45 (1): 116-138.
- Cascio, W.F. (1993). Downsizing: What we know? What have we learned? *Academy of Management Executive* 7 (1): 95-104.
- Cascio, W.F., Wynn, P. (2004). Managing a downsizing process. *Human Resource Management* 43 (4): 425-436.
- Cascio, W.F., Young, C.E., Morris, J.R. (1997). Financial consequences of employment-change decisions in major U.S. corporations. *Academy of Management Journal* 40 (5): 1175-1189.
- Casta, J.F. (2000). Politique comptable des entreprises. In *Encyclopédie de comptabilité, de contrôle de gestion et audit* (Eds, Colasse, B.). Paris: Economica, 961-975.
- Casta, J-F., Ramond, O. (2009). Théorie positive de la comptabilité. In *Encyclopédie de comptabilité, de contrôle de gestion et audit* (Eds, Colasse, B.). Paris: Economica, 1151-1165.
- Cavanaugh, J.K., Garen, J. (1997). Asset specificity, unionization and the firm's use of debt. *Managerial and Decision Economics* 18 (3): 255-269.
- Cazal, D. (2008). Parties prenantes et RSE : des enjeux socio-politiques au-delà des contrats. *Revue de l'Organisation Responsable* 1 (3): 12-23.
- Chadwick, C., Hunter, L.W., Walston, S.L. (2004). Effects on downsizing practices on the performance of hospitals. *Strategic Management Journal* 25 (5): 405-427.
- Chalayer, S. (1995). Le lissage des résultats. Eléments explicatifs avancés dans la littérature. *Comptabilité-Contrôle-Audit* 1 (2): 89-104.
- Chalos, P., Chen, C.J.P. (2002). Market reaction and post announcement financial performance. *Journal of Business Finance & Accounting* 29 (5): 847-870.

- Chang, L.J., Cheng, M.M., Trotman, K.T. (2013). The effect of outcome and process accountability on customer-supplier negotiations. *Accounting, Organizations, and Society* 38 (2): 93-107.
- Charness, G., Levine, D.I. (2000). When are layoffs acceptable? Evidence from a quasi-experiment. *Industrial and Labor Relations Review* 53 (3): 381-400.
- Charreaux, G. (1997). *Le gouvernement des entreprises : corporate governance, théories et faits*. Paris: Economica.
- Charreaux, G. (2000). Gouvernement d'entreprise et comptabilité. In *Encyclopédie de comptabilité, de contrôle de gestion et audit* (Eds, Colasse, B.). Paris: Economica, 743-756.
- Chauvel, L., Schultheis, F. (2003). Le sens d'une dénegation : l'oubli des classes sociales en Allemagne et en France. *Mouvements* 2 (26): 17-26.
- Chavent, M., Ding, Y., Fu, L., Stolowy, H., Wang, H. (2006). Disclosure and determinants studies: an extension using the divisive clustering method. *European Accounting Review* 15 (2): 181-218.
- Chekkar, R. (2007). *L'émergence de la communication financière dans les sociétés françaises cotées-contribution à l'analyse de la relation entre l'entreprise et ses investisseurs : le cas Saint Gobain*. Doctorat en Sciences de Gestion, Orléans : Université d'Orléans.
- Chekkar-Mansouri, R., Onnée, S. (2011). Autopsie d'un mouvement social : la société générale (1992-1994). *Revue Française de Gestion* 8 (217): 137-153.
- Chen, C.X., Lu, H., Sougiannis, T. (2012). The agency problem, corporate governance, and the asymmetrical behavior of selling, general and administrative costs. *Contemporary Accounting Research* 29 (1): 252-282.
- Chen, P., Mehrotra, V., Sivakumar, R., Yu, W.W. (2001). Layoffs, shareholders' wealth, and corporate performance. *Journal of empirical Finance* 8 (2): 171-199.
- Chevalier, P., Dure, D. (1993). Quelques effets pervers des mécanismes de gestion. *Gérer et Comprendre* 36: 4-14.
- Cho, C.H. (2009). Legitimation strategies used in response to environmental disaster: A French case study of Total's Erika and AZF incidents. *European Accounting Review* 18 (1): 33-62.

- Cho, C.H., Laine, M., Roberts, R.W., Rodrigue, M. (2015). Organized hypocrisy, organizational façades, and sustainability reporting. *Accounting, Organizations and Society* 40: 78-94.
- Cho, C.H., Patten, D.M., Roberts, R.W. (2006). Corporate political strategy: An examination of the relation between political expenditures, environmental performance, and environmental disclosure. *Journal of Business Ethics* 67 (2): 139-154.
- Chow, C.W., Wong-Boren, A. (1987). Voluntary financial disclosure by Mexican corporations. *The Accounting Review* 52 (3): 533-541.
- Clatworthy, M., Jones, M.J. (2001). The effect of thematic structure on the variability of annual report readability. *Accounting, Auditing & Accountability Journal* 14 (3): 311-326.
- Clatworthy, M., Jones, M.J. (2003). Financial reporting of good news and bad news: Evidence from accounting narratives. *Accounting and Business Research* 33 (3): 171-185.
- Colasse, B. (2011). La crise de la normalisation comptable internationale, une crise intellectuelle. *Comptabilité-Contrôle-Audit* 17 (1): 157-174.
- Compin, F. (2004). *Théorie du langage comptable*. Paris: L'Harmattan.
- Cormier, D. (2002). *Comptabilité anglo-saxonne et internationale*. Paris: Economica.
- Cormier, D., Magnan, M. (1995). La gestion stratégique des résultats : le cas des firmes publiant des prévisions lors d'un premier appel public à l'épargne. *Comptabilité-Contrôle-Audit* 1 (1): 45-61.
- Cormier, D., Magnan, M., Morard, B. (1998). La gestion stratégique des résultats : Le modèle anglo-saxon convient-il au contexte suisse ? *Comptabilité-Contrôle-Audit* 4 (1): 25-48.
- Cormier, D., Martinez, I. (2006). The association between management earnings forecasts, earnings management, and stock market valuation: Evidence from French IPOs. *The International Journal of Accounting* 41 (3): 209-236.
- Cornett, M.M., Marcus, A.J., Tehranian, H. (2008). Corporate governance and pay-for-performance: The impact of earnings management. *Journal of Financial Economics* 87 (2): 357-373.

- Cornolti, C. (2001). *Les effets des suppressions d'emplois sur le comportement des salariés restants : perceptions des acteurs et proposition d'un modèle explicatif*. Doctorat en sciences de gestion, Nancy : Université Nancy 2.
- Cornolti, C., Moulin, Y., Schmidt, G. (2001). Le suivi des plans sociaux en Lorraine : Réflexions autour de trois études de cas. In *La gestion des sureffectifs : enjeux et pratiques* (Eds, Schmidt, G.). Paris: Economica, 179-191.
- Coulomb-Gully, M. (2002). Propositions pour une méthode d'analyse du discours télévisuel. *Mots* 70: 103-112.
- Crague, G., Paradeise, C., Thoenig, J-C., Teubner, G., Morin, M-L. (2012). La responsabilité à l'épreuve des nouvelles organisations économiques. *Sociologie du Travail* 54 (1): 1-44.
- Craig, R., Amernic, J. (2004). The deployment of accounting-related rhetoric in the prelude to a privatization. *Accounting, Auditing & Accountability Journal* 17 (1): 41-58.
- Cristofalo, P. (2009). L'institutionnalisation d'une fonction d'expertise et de conseil auprès des élus du personnel. *Cahiers Internationaux de Sociologie* 1 (126): 81-98.
- Cullinan, C.P., Knoblett, J.A. (1994). Unionization and accounting policy choices: An empirical examination. *Journal of Accounting and Public Policy* 13 (1): 49-78.
- Daudé B., Noël, C. (2006). La responsabilité sociale de l'entreprise analysée selon le paradigme de la complexité. *Management et Avenir* 4 (10): 39-56.
- De Angelo, L.E. (1981). Auditor size and audit quality. *Journal of Accounting and Economics* 3 (3): 183-199.
- De Angelo, L.E. (1986). Accounting numbers as market valuation substitutes: A study of management buyouts of public stockholders. *The Accounting Review* 61 (3): 400-420.
- De Angelo, H., De Angelo, L. (1991). Union negotiations and corporate policy: a study of labor concessions in the domestic steel industry during the 1980s. *Journal of Financial Economics* 30 (1): 3-43.
- De Angelo, H., De Angelo, L., Skinner, D. J. (1994). Accounting choice in troubled companies. *Journal of Accounting and Economics* 17 (1/2): 113-143.
- Dechow, P.M., Kothari, S.P., Watts, R.L. (1998). The relation between earnings and cash flows. *Journal of Accounting and Economics* 25 (2): 133-168.

- Dechow, P.M., Sloan, R.G., Sweeney, A.P. (1995). Detecting earnings management. *The Accounting Review* 70 (2): 193-225.
- DeFond, M.L., Jiambalvo, J. (1994). Debt covenant violation and manipulation of accruals. *Journal of Accounting and Economics* 17 (1/2): 145-176.
- DeGeorge, F., Patel, J., Zeckhauser, R. (1999). Earnings management to exceed thresholds. *Journal of Business* 72 (1): 1-33.
- Delacroix, X. (2003). Quelle communication de crise ? *Analyse financière* 9: 26-28.
- De Meuse, K.P., Bergmann, T.J., Vanderheiden, P.A., Roraff, C.E. (2004). New evidence regarding organizational downsizing and a firm's financial performance: A long-term analysis. *Journal of Managerial Issues* 16 (2): 155-177.
- De Meuse, K.P., Vanderheiden, P.A., Bergmann, T.J. (1994). Announced layoffs: their effect on corporate financial performance. *Human Resource Management* 33 (4): 509-530.
- Demtchouk, O. (2008). Réductions d'effectifs et performance des entreprises : réaction à l'article d'Eric Séverin. *Revue des Sciences de Gestion* 3 (231-232): 97-100.
- Denis, D.K., Shome, D.K. (2005). An empirical investigation of corporate asset downsizing. *Journal of Corporate Finance* 11 (3): 427-448.
- Depoers, F. (2000). L'offre volontaire d'information des sociétés cotées : concept et mesure. *Comptabilité-Contrôle-Audit* 6 (2): 115-131.
- Derville, G. (1999). Le journaliste et ses contraintes. *Les Cahiers du Journalisme* (6): 152-177.
- Desbrières, P. (2002). Les actionnaires salariés. *Revue Française de Gestion* 5 (141): 255-281.
- De Villiers C., Van Staden, C.J. (2011). Where firms choose to disclose voluntary environmental information. *Journal of Accounting and Public Policy* 30 (6): 504-525.
- Devine, K., Reay, T., Stainton, L., Collins-Nakai, R. (2003). Downsizing outcomes: better a victim than a survivor? *Human Resource Management* 42 (2): 109-124.
- Dewitt, R. (1998). Firm, industry, and strategy influences in choice of downsizing approach. *Strategic Management Journal* 19 (1): 59-79.

- Dhaliwal, D.S., Salamon, G.L., Smith, E.D. (1982). The effect of owner versus management control on the choice of accounting methods. *Journal of Accounting and Economics* 4 (1): 41-53.
- Dial, J., Murphy, K.J. (1995). Incentives, downsizing, and value creation at General Dynamics. *Journal of Financial Economics* 37 (3): 261-314.
- Dichev, I.D., Skinner, D.J. (2002). Large-sample evidence on the debt covenant hypothesis. *Journal of Accounting Research* 40 (4): 1091-1123.
- Didry, C. (1998). Les comités d'entreprise face aux licenciements collectifs : trois registres d'argumentation. *Revue Française de Sociologie* 39 (3): 495-534.
- Didry, C., Jobert, A. (2008). *Les accords de méthode en matière de restructurations : un nouveau champ du dialogue social*. Rapport pour la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle en réponse à l'appel d'offre : Etude du dialogue social dans les accords de méthode.
- Didry, C., Tessier, L. (1996). La cause de l'emploi : les usages du droit dans la contestation des plans sociaux. *Travail et Emploi* 69: 23-35.
- DiFonzo, N., Bordia, P. (1998). A tale of two corporations: Managing uncertainty during organizational change. *Human Resource Management* 37 (3/4): 295-303.
- Djama, C. (2002). *Les choix comptables et financiers des dirigeants d'entreprises en difficulté : approches théoriques et empirique sur le marché boursier français*. Doctorat en sciences de gestion, Toulouse : Université Toulouse Capitole.
- Djama, C., Boutant, J. (2006). Stratégie comptable des dirigeants et parité d'échange : le cas des fusions françaises. *Comptabilité-Contrôle-Audit* 12 (2): 191-218.
- D'Souza, J., Jacob, J., Ramesh, K. (2001). The use of accounting flexibility to reduce labor renegotiation costs and manage earnings. *Journal of Accounting and Economics* 30 (2): 187-208.
- Dumontier, P., Raffournier, B. (1999). Vingt ans de recherche positive en comptabilité financière. *Comptabilité-Contrôle-Audit* (Les vingt ans de l'AFC): 179-197.
- Duriau, V.J., Reger, R.K., Pfarrer, M.D. (2007). A content analysis of the content analysis literature in organization studies. *Organizational Research Methods* 10 (1): 5-34.

- Dutta, S., Gigler, F. (2002). The effect of earnings forecasts on earnings management. *Journal of Accounting Research* 40 (3): 631-655.
- Elayan, F.L., Swales, G.S., Maris, B.A., Scott, J.R. (1998). Market reactions, characteristics and the effectiveness of corporate layoffs. *Journal of Business Finance and Accounting* 25 (3/4): 329-51.
- Engels, F. (1984). In *Le dix-huit brumaire de Louis Bonaparte* (Marx, K.). Paris: Editions sociales.
- Erickson, M., Wang, S. (1999). Earnings management by acquiring firms in stock for stock mergers. *Journal of Accounting and Economics* 27 (2): 149-176.
- Espahbodi, R., John, T.A., Vasudevan, G. (2000). The effects of downsizing on operating performance. *Review of Quantitative Finance and Accounting* 15 (2): 107-126.
- Fama, E.F. (1965). Random walks in stock market prices. *Financial Analysts Journal* 21 (5): 5-59.
- Fama, E.F., Jensen, M.C. (1983). Separation and ownership control. *Journal of Law and Economics* 26 (2): 301-325.
- Farber, H.S., Hallock, K.F. (2009). The changing relationship between job loss announcements and stock prices: 1970-1999. *Labour Economics* 16 (1): 1-11.
- Fauver, L., Fuerst, M.E. (2006). Does good corporate governance include employee representation? Evidence from German corporate boards. *Journal of Financial Economics* 82 (3): 673-710.
- Fayolle, J. (2005). Restructurations hier et d'aujourd'hui : les apports d'un séminaire. *Revue de l'IREES* 47 (1): 337-359.
- Fields, T.D., Lys, T.Z., Vincent, L. (2001). Empirical research on accounting choice. *Journal of Accounting and Economics* 31 (1/3): 255-307.
- Files, R., Swanson, E.P., Tse, S. (2009). Stealth disclosure of accounting restatements. *The Accounting Review* 84 (5): 1495-1520.
- Flamholtz, E. (1973). Human resources accounting: Measuring positional replacement costs. *Human Resource Management* 12 (1): 8-16.
- Flamholtz, E. (1976). The impact of human resource valuation on management decisions: A laboratory experiment. *Accounting, Organizations and Society* 1 (2/3): 153-165.

- Flamholtz, E.G. (2009). Towards using organizational measurements to assess corporate performance. *Journal of Human Resource Costing & Accounting* 13 (2): 105-117.
- Flanagan, D.J., O'Shaughnessy, K.C. (2005). The effect of layoffs on firm reputation. *Journal of Management* 31 (3): 445-463.
- Flint, D., Maher, E., Wielemaker, M. (2012). Downsizing decisions, intellectual capital, and accounting information. *Journal of Human Resource Costing & Accounting* 16 (3): 168-183.
- Floquet, M. (2006). *L'expert-comptable du comité d'entreprise, un acteur de gouvernance : une étude exploratoire*. Congrès de l'Association Francophone de Comptabilité, Tunis, Tunisie.
- Floquet, M. (2010). *Informations aux actionnaires et informations aux salariés : une analyse textuelle du rapport annuel et du rapport de l'expert-comptable du comité d'entreprise*. Congrès de l'Association Francophone de Comptabilité, Nice, France.
- Floquet, M. (2012). *Entre silence et parole. Evolution de la diffusion d'information comptable et financière aux salariés et représentants des salariés de 1884 à 1982. Le cas de trois entreprises sidérurgiques françaises*. Doctorat en Sciences de Gestion, Orléans: Université d'Orléans.
- Fogarty, T.J., Rogers, R.K. (2005). Financial analysts' reports: an extended institutional theory evaluation. *Accounting, Organizations and Society* 30 (4): 331-356.
- Francis, J.R., Krishnan, J. (1999). Accounting accruals and auditor reporting conservatism. *Contemporary Accounting Research* 16 (1): 135-165.
- Francis, J., Nanda, D., Olsson, P. (2008). Voluntary disclosure, earnings quality, and cost of capital. *Journal of Accounting Research* 46 (1): 53-99.
- Freeman, S.J., Cameron, K.S. (1993). Organizational downsizing: a convergence and reorientation framework. *Organization Science* 4 (1): 10-29.
- Gagnon, J-M. (1971). The purchase-pooling choice: Some empirical evidence. *Journal of Accounting Research* 9 (1): 52-72.
- Garcia Lara, J.M., Garcia Osma, B., Mora, A. (2005). The effect of earnings management on asymmetric timeliness of earnings. *Journal of Business Finance & Accounting* 32 (3/4): 691-726.

- Garcia Osmá, B.G., Guillamon-Saorin, E. (2011). Corporate governance and impression management in annual results press releases. *Accounting, Organizations and Society* 36 (4/5): 187-208.
- Garfatta, R. (2010). *Actionnariat salarié et création de valeur dans le cadre d'une gouvernance actionnariale et partenariale : application au contexte français*. Doctorat en Sciences de Gestion, Université de Bourgogne.
- Gavard-Perret, M-L., Gotteland, D., Haon, C., Jolibert, A. (2012). *Méthodologie de la recherche en sciences de gestion*. Paris: Pearson.
- Gaver, J.J., Gaver, K.M., Austin, J.R. (1995). Additional evidence on bonus plans and income management. *Journal of Accounting and Economics* 19 (1): 3-28.
- Géa, F. (2001). Le plan social, une modalité de gestion des sureffectifs ? Un point de vue juridique. In *La gestion des sureffectifs : enjeux et pratiques* (Eds, Schmidt, G.). Paris: Economica, 47-71.
- Geiger, M.A., North, D.S. (2006). Does hiring a new CFO change things? An investigation of changes in discretionary accruals. *The Accounting Review* 81 (4): 781-809.
- Gharbi, H., Lepers, X. (2008). Actionnariat salarié et enracinement des dirigeants: un essai de compréhension. *Innovations* 1 (27): 121-146.
- Gillet, C. (2010). *L'étude des déterminants de la vérification des informations sociétales dans le contexte français*. Doctorat en Sciences de Gestion, Toulouse: Université Toulouse 1 Capitole.
- Gillet-Monjarret, C., Martinez, I. (2012). La vérification sociétale des entreprises du SBF 120 : l'impact de la structure de propriété et du conseil d'administration. *Comptabilité-Contrôle-Audit* 18 (3): 43-66.
- Gilson, S.C. (1997). Transactions costs and capital structure choice: Evidence from financially distressed firms. *The Journal of Finance* 52 (1): 161-196.
- Giroud, X., Mueller, H.M. (2010). Does corporate governance matter in competitive industries. *Journal of Financial Economics* 95 (3): 312-331.
- Godfrey, J., Mather, P., Ramsay, A. (2003). Earnings and impression management in financial reports: the case of CEO changes. *Abacus* 39 (1): 95-123.

- Goins, S., Gruca, T.S. (2008). Understanding competitive and contagion effects of layoff announcements. *Corporate Reputation Review* 11 (1): 12-34.
- Gombola, M.J., Tsetsekos, G.P. (1992). The information content of plant closing announcements: Evidence from financial profiles and the stock price reaction. *Financial Management* 21 (2): 31-40.
- Gopinath, C., Becker, T.E. (2000). Communication, procedural justice, and employee attitudes: Relationships under conditions of divestiture. *Journal of Management* 26 (1): 63-83.
- Gosselin, A. (1995). Les attributions causales dans la rhétorique politique. *Hermès* 16: 153-166.
- Gray, S.J. (1980). The impact of international accounting differences from a Security-Analysis Perspective: Some European Evidence. *Journal of Accounting Research* 18 (1): 64-76.
- Grebot, E., Berjot, S. (2010). Stress perçu et stress post-traumatique après un licenciement. *Journal de Thérapie Comportementale et Cognitive* 20 (4): 131-140.
- Greenhalgh, L., Lawrence, A.T., Sutton, R.I. (1988). Determinants of workforce reduction strategies in declining organizations. *Academy of Management Review* 13 (2): 241-254.
- Guay, W. (2010). Discussion of elections and discretionary accruals: Evidence from 2004. *Journal of Accounting Research* 48 (2): 477-487.
- Guedri, Z., Hollandts, X. (2008). Beyond dichotomy: The curvilinear impact of employee ownership on firm performance. *Corporate governance: An international review* 16 (5): 460-474.
- Guillamon-Saorin, E., Garcia Osma, B. (2010). *Self-serving financial reporting communication: A study of the association between earnings management and impression management*. Working paper: Université Carlos III de Madrid et Université Autonome de Madrid.
- Guillamon-Saorin, E., Garcia Osma, B., Jones, M.J. (2012). Opportunistic disclosure in press release headlines. *Accounting and Business Research* 42 (2): 143-168.
- Gujarati, D. (2004), *Basic Econometrics*. Montreal: McGraw-Hill Publishers.

- Gunderson, M., Verma, A., Verma, S. (1997). Impact of layoff announcements on the market value of the firm. *Industrial Relations* 52 (2): 364-381.
- Hagerman, R.L., Zmijewski, M.E. (1979). Some economic determinants of accounting policy choice. *Journal of Accounting and Economics* 1 (2): 141-161.
- Hahn, T.W., Reyes, M.G. (2004). On the estimation of stock-market reaction to corporate layoff announcements. *Review of Financial Economics* 13 (4): 357-370.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. (2014). *Multivariate data analysis*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Hall, S.C. (1993). Political scrutiny and earnings management in the oil refining industry. *Journal of Accounting and Public Policy* 12 (4): 325-351.
- Hall, S.C., Stammerjohan, W.W. (1997). Damage awards and earnings management in the oil industry. *The Accounting Review* 72 (1): 47-65.
- Hall, S.C., Stammerjohan, W.W., Cermignano, G. (2005). Employee layoffs and earnings management. *Journal of Applied Business Research* 21 (4): 23-40.
- Han, J.C.Y., Wang, S. (1998). Political costs and earnings management of oil companies during the 1990 Persian Gulf crisis. *The Accounting Review* 73 (1): 103-117.
- Harris, T.S., Lang, M., Moller, H.P. (1994). The value relevance of German accounting measures: an empirical analysis. *Journal of Accounting Research* 32 (2): 187-209.
- Hartzell, J.C., Starks, L.T. (2003). Institutional investors and executive compensation. *The Journal of Finance* 58 (6): 2351-2374.
- Healy, P.M. (1985). The effect of bonus schemes on accounting decisions. *Journal of Accounting and Economics* 7 (1/3): 85-107.
- Healy, P.M., Papelu, K.G. (2001). Information asymmetry, corporate disclosure, and the capital markets: A review of the empirical disclosure literature. *Journal of Accounting and Economics* 31 (1/3): 405-440.
- Healy, P.M., Wahlen, J.M. (1999). A review of the earnings management literature and its implications for standard setting. *Accounting Horizons* 13 (4): 365-383.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley.
- Heinfeldt, J., Curcio, R. (1997). Employee management strategy, stakeholder-agency theory, and value of the firm. *Journal of Financial and Strategic Decisions* 10 (1): 67-75.

- Hekimian, J.S., Jones C.H. (1967). Put people on your balance sheet. *Harvard Business Review* 45 (1): 105–13.
- Henderson, B.C., Masli, A., Richardson, V.J., Sanchez, J.M. (2010). Layoffs and chief executive officer (CEO) compensation: does power influence the relationship? *Journal of Accounting, Auditing & Finance* 25 (4): 709-748.
- Henry, E. (2008). Are investors influenced by how earnings press releases are written? *Journal of Business Communication* 45 (4): 363-407.
- Hermanson, D.R., Ivancevich, D.M., Hermanson, R.G. (1992). Human resource accounting in recessionary times. *Management Accounting* 74 (1): 69-71.
- Hibrar, P., Collins, D.W. (2002). Errors in estimating accruals: implications for empirical research. *Journal of Accounting Research* 40 (1): 105-134.
- Hill, C.W.L., Jones, T.M. (1992). Stakeholder-Agency theory. *Journal of Management Studies* 29 (2): 131-154.
- Hillier, D., Marshall, A., McColgan, P., Werema, S. (2007). Employee layoffs, shareholder wealth and firm performance: Evidence from the UK. *Journal of Business Finance and Accounting* 34 (3/4): 467-494.
- Hillman, A.J., Hitt, M.A. (1999). Corporate political strategy formulation: A model of Approach, Participation and Strategy Decisions. *The Academy of Management Review* 24 (4): 825-84.
- Hollandts, X., Guedri, Z. (2008). Les salariés capitalistes et la performance de l'entreprise. *Revue Française de Gestion* 3 (183): 35-50.
- Holthausen, R.W., Leftwich, R.W. (1983). The economic consequences of accounting choice: Implications of costly contracting and monitoring. *Journal of Accounting and Economics* 5: 77-117.
- Homburg, C., Klarmann, M., Staritz, S. (2012). Customer uncertainty following downsizing: The effects of extent of downsizing and open communication. *Journal of Marketing* 76 (3): 112-129.
- Hong, H., Kostovetsky, L. (2012). Red and blue investing: Values and finance. *Journal of Financial Economics* 103 (1): 1-19.

- Hooghiemstra, H. (2000). Corporate communication and impression management: New perspectives why companies engage in corporate social reporting. *Journal of Business Ethics* 27 (1/2): 55-68.
- Hope, O-K., Thomas, W.B., Vyas, D. (2013). Financial reporting quality of US private and public firms. *The Accounting Review* 88 (5): 1715-1742.
- Huang, C-L., Kung, F-H. (2010). Drivers of environmental disclosure and stakeholder expectation: Evidence from Taiwan. *Journal of Business Ethics* 96 (3): 435-451.
- Hubler, J., Meschi, P., Schmidt, G. (2004). Annonces de suppressions d'emplois et valeur boursière de l'entreprise. *Finance Contrôle Stratégie* 7 (4): 107-142.
- Hui, K.W., Klasa, S., Yeung, P.E. (2012). Corporate suppliers and customers and accounting conservatism. *Journal of Accounting and Economics* 53 (1/2): 115-135.
- Hunter, M.L., Le Menestrel, M., De Bettignies, H-C. (2008). Beyond control: Crisis strategies and stakeholder media in the Danone boycott of 2001. *Corporate Reputation Review* 11 (4): 335-350.
- Hunton, J.E., Libby, R., Mazza, C.L. (2006). Financial reporting transparency and earnings management. *The Accounting Review* 81 (1): 135-157.
- Igalens, J., Vicens, C. (2005). Vers des restructurations socialement responsables ? *Management et Avenir* 3 (1): 101-119.
- Iqbal, Z., Akhigbe, A. (1997). Changes in corporate performance associated with layoffs. *Journal of Financial and Strategic Decisions* 10 (2): 17-26.
- Iverson, R.D., Zatzick, C.D. (2011). The effects of downsizing on labor productivity: The value of showing consideration for employees' morale and welfare in high-performance work systems. *Human Resource Management* 50 (1): 29-44.
- Jacquot, T., Point, S. (2001). Les justifications sur les réductions d'effectifs : une analyse de l'argumentation développée par les dirigeants allemands et français. In *La gestion des sureffectifs : enjeux et pratiques* (Eds, Schmidt, G.). Paris: Economica, 111-133.
- Jaggi, B., Lee, P. (2002). Earnings management response to debt covenant violations and debt restructuring. *Journal of Accounting, Auditing & Finance* 17 (4): 295-324.

- Janin, F., Koekl, J. (2001). Entre l'argumentaire scientifique et la rhétorique : une analyse exploratoire du contenu des justifications économiques des plans sociaux. In *La gestion des sureffectifs : enjeux et pratiques* (Eds, Schmidt, G.). Paris: Economica, 135-145.
- Jeanjean, T. (1999). *La théorie positive de la comptabilité : une revue des critiques*. Cahier de Recherche du CEREG, Université Paris Dauphine.
- Jeanjean, T. (2002). *Gestion des résultats et gouvernement d'entreprise : Etude des déterminants et formulation d'un modèle de mesure*. Doctorat en sciences de gestion, Paris: Université Paris Dauphine.
- Jensen, M.C., Meckling, W.H. (1976). Theory of the firm: managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics* 3 (4): 305-360.
- Jérôme, T. (2013). *Stratégie(s) de diffusion volontaire d'informations sur les gaz à effet de serre : Le cas du carbon disclosure project*. Doctorat en Sciences de Gestion, Paris: Ecole des Hautes Etudes Commerciales.
- Jo, H., Kim, Y. (2007). Disclosure frequency and earnings management. *Journal of Financial Economics* 84 (2): 561-590.
- Johnson, R.A. (1996). Antecedents and outcomes of corporate restructuring. *Journal of Management* 22 (3): 439-483.
- Jones, J.F. (1991). Earnings management during import relief investigations. *Journal of Accounting Research* 29 (2): 193-228.
- Kaplan, R.S. (1985). Comments on Paul Healy. Evidence on the effect of bonus schemes on accounting procedure and accrual decisions. *Journal of Accounting and Economics* 7 (1/3): 109-113.
- Karake, Z.A. (1998). An examination of the impact of organizational downsizing and discrimination activities on corporate social responsibility as measured by a company's reputation index. *Management Decision* 36 (3): 206-216.
- Kaszniak, R. (1999). On the association between voluntary disclosure and earnings management. *Journal of Accounting Research* 37 (1): 57-81.
- Keusch, T., Bollen, L.H.H., Hassink, H.F.D. (2012). Self-serving bias in annual report narratives: An empirical analysis of the impact of economic crises. *European Accounting Review* 21 (3): 623-648.

- Key, K.G. (1997). Political cost incentives for earnings management in the cable television industry. *Journal of Accounting and Economics* 23 (3): 309-337.
- Khalidi, M-F. (2014). Dans les coulisses de la négociation des plans de suppressions d'emplois. *Négociations* 1 (21): 119-132.
- Kim, J., Chung, R., Firth, M. (2003). Auditor conservatism, asymmetric monitoring and earnings management. *Contemporary Accounting Research* 20 (2): 323-359.
- Kim, J-B., Yi, C.H. (2006). Ownership structure, business group affiliation, listing status, and earnings management: Evidence from Korea. *Contemporary Accounting Research* 23 (2): 427-464.
- Klasa, S., Maxwell, W.F., Ortiz-Molina, H. (2009). The strategic use of corporate cash holdings in collective bargaining with labor unions. *Journal of Financial Economics* 92: 421-442.
- Klein, A. (2002). Audit committee, board of director characteristics, and earnings management. *Journal of Accounting and Economics* 33 (3): 375-400.
- Kothari, S.P., Leone, A.J., Wasley, C.E. (2005). Performance matched discretionary accruals measure. *Journal of Accounting and Economics* 39 (1): 163-197.
- Krippendorff, K. (2004). *Content analysis: An introduction to its methodology*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Kuhn, A., Moulin, Y. (2012). Stratégies de contestation et plans sociaux. *Revue Française de Gestion* 1 (220): 87-99.
- Labelle, R., Thibault, M. (1998). Gestion du bénéfice à la suite d'une crise environnementale : un test de l'hypothèse des coûts politiques. *Comptabilité-Contrôle-Audit* 4 (1): 69-81.
- Laffont, J-J., Tirole, J. (1991). The politics of government decision-making: A theory of regulatory capture. *The Quarterly Journal of Economics* 106 (4): 1089-1127.
- Landis, J.R., Koch, G.G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics* 33 (1): 159-174.
- Lapointe-Antunes, P., Cormier, D., Magnan, M. (2006). On the relationship between voluntary disclosure, earnings smoothing and the value-relevance of earnings: The case of Switzerland. *European Accounting Review* 15 (4): 465-505.

- Laroche, P. (2004). Présence syndicale et performance financière des entreprises : une analyse statistique sur le cas français. *Finance Contrôle Stratégie* 7 (3): 117-145.
- Lee, P.M. (1997). A comparative analysis of layoff announcements and stock price reactions in the United States and Japan. *Strategic Management Journal* 18 (11): 879-894.
- Leftwich, R.W., Watts, R.L., Zimmerman, J.L. (1981). Voluntary corporate disclosure: The case of interim reporting. *Journal of Accounting Research* 19: 50-77.
- Leuz, C., Nanda, D., Wysocki, P.D. (2003). Earnings management and investor protection: an international comparison. *Journal of Financial Economics* 69 (3): 505-527.
- Lev, B. (1992). Information disclosure strategies. *California Management Review* 34 (4): 9-32.
- Lewin, J.E. (2009). Business customers' satisfaction: What happens when suppliers downsize? *Industrial Marketing Management* 38 (3): 283-299.
- Liberty, S.E., Zimmerman, J.L. (1986). Labor union contract negotiations and accounting choices. *The Accounting Review* 66 (4): 692-712.
- Lin, J-C., Rozeff, M.S. (1993). Capital market behavior and operational announcements of layoffs, operation closings, and pay cuts. *Review of Quantitative Finance and Accounting* 3 (1): 29-45.
- Linderman, A. (2001). Computer content analysis and manual coding techniques: A comparative analysis. In *Theory, method, and practice in computer content analysis* (Eds, West, M.D.). Westport: Ablex Publishing.
- Long, R.J. (1980). Job attitudes and organizational performance under employee ownership. *Academy of Management Journal* 23 (4): 726-737.
- Louis, H. (2004). Earnings management and the market performance of acquiring firms. *Journal of Financial Economics* 74 (1): 121-148.
- Louis, H., Robinson, D. (2005). Do managers credibly use accruals to signal private information? Evidence from the pricing of discretionary accruals around stock splits. *Journal of Accounting and Economics* 39 (2): 361-380.
- Love, E.G., Kraatz, M. (2009). Character, conformity, or the bottom line? How and why downsizing affected corporate reputation. *Academy of Management Journal* 52 (2): 314-335.

- Love, E.G., Nohria, N. (2005). Reducing slack: the performance consequences of downsizing by large industrial firms, 1977-93. *Strategic Management Journal* 26 (12): 1087-1108.
- Maat, H.P. (2007). How promotional language in press releases is dealt with by journalists: genre mixing or genre conflict? *Journal of Business Communication* 44 (1): 59-95.
- Magnan, M. Nadeau, C. Cormier D. (1999). Earnings management during antidumping investigations: analysis and implications. *Canadian Journal of Administrative Sciences* 16 (2): 149-162.
- Mäkelä, H., Näsi, S. (2010). Social responsibilities of MNCs in downsizing operations. *Accounting, Auditing & Accountability Journal* 23 (2): 149-174.
- Mallet, L. (1989). La détermination du sureffectif dans l'entreprise : démarche gestionnaire et construction sociale. *Travail et Emploi* 40: 22-32.
- Mallet, L., Reynès, B., Teyssier, F., Vicens, C. (1997). A quoi servent les plans sociaux ? *Travail et Emploi* 72: 79-99.
- Mansali, H. (2009). La gestion des résultats et les performances comptables à long terme des entreprises françaises émettrices d'actions. *Finance Contrôle Stratégie* 12 (4): 39-83.
- Mard, Y. Marsat, S. (2009). La gestion du résultat comptable autour d'un changement de dirigeant en France. *Comptabilité-Contrôle-Audit* Numéro thématique: 141-170.
- Mard, Y. Marsat, S. (2012). Gestion des résultats et structure de l'actionnariat : le cas français. *Comptabilité-Contrôle-Audit* 18 (3): 11-42.
- Marquès, E. (1975). *La comptabilité des ressources humaines*. Paris: Editions Hommes et techniques.
- Marques, T. , Gonzales, I.S., Cruz, P., Ferreira, M.P. (2011). Downsizing and profitability: An empirical study of Portuguese firms in 1993-2005. *International Journal of Business and Economics* 10 (1): 13-26.
- Martinez, I., Saboly, M. (2005). Alerte sur résultats : confirmation ou anticipation des difficultés ? *Gestion* 30 (3): 49-58.
- Martinez, I., Serve, S. (2011). Gestion des résultats et retraits volontaires de la cote : le cas des OPRO en France. *Comptabilité-Contrôle-Audit* 17 (1): 7-36.
- Martins, A. (2012). Restructuring, layoffs and litigation: form and substance in reporting operating income. *Journal of Human Resource Costing & Accounting* 16 (1): 50-67.

- Martory, B. (1999). Vingt ans de contrôle de gestion sociale. *Comptabilité-Contrôle-Audit* 3 (5): 165-177.
- Matsa, D.A. (2010). Capital structure as a strategic variable: Evidence from collective bargaining. *The Journal of Finance* 65 (3): 1197-1232.
- Maurice, J. (2012). *Fiabilité des provisions comptables environnementales : apports d'une lecture institutionnelle*. Doctorat en Sciences de Gestion, Montpellier: Université Montpellier 1.
- Mautz, R.D., Richardson, F.M. (1992). Employer financial information and wage bargaining: issues and evidence. *Labor Studies Journal* 17 (3): 35-52.
- McConnell, J.J., Servaes, H. (1990). Additional evidence on equity ownership and corporate value. *Journal of Financial Economics* 27 (2): 595-512.
- McKinley, W., Sanchez, C.M., Schick, A.G. (1995). Organizational downsizing: Constraining, cloning, learning. *Academy of Management Executive* 9 (3): 32-42.
- McKinley, W., Zhao, J., Rust, K.G. (2000). A sociocognitive interpretation of organizational downsizing. *The Academy of Management review* 25 (1): 227-243.
- McKnight, P.J., Lowrie, A., Coles, C. (2002). Investor reactions, social implications and layoff announcements in UK: a comparison between periods. *Journal of Management and Governance* 6 (1): 83-100.
- McNichols, M., Wilson, G.P. (1988). Evidence of earnings management from the provision for bad debts. *Journal of Accounting Research* 26: 1-31.
- Meek, G.K., Roberts, C.B., Gray, S. J., Sidney, J. (1995). Factors influencing voluntary annual report disclosures by U.S., U.K., and continental European multinational corporations. *Journal of International Business Studies* 26 (3): 555-572.
- Mellor, S. (1992). The influence of layoff severity on postlayoff union commitment among survivors: The moderating effect of the perceived legitimacy of a layoff account. *Personnel Psychology* 45 (3): 579-600.
- Méreaux, J-P., Feige, J., Mbengue, A. (2012). Evaluation comptable du capital humain : Enjeux, pratiques et modalités. *Humanisme et Entreprise* 5 (310): 41-56.

- Merkel-Davies, D.M., Brennan, N.M. (2007). Discretionary disclosure strategies in corporate narratives: Incremental information or impression management? *Journal of Accounting Literature* 26: 116-196.
- Merkel-Davies, D.M., Brennan, N.M., McLeay, S.J. (2011). Impression management and retrospective sense-making in corporate narratives: A social psychology perspective. *Accounting, Auditing & Accountability Journal* 24 (3): 315-344.
- Millot, M., Roulleau, J-P. (2005). *Les relations sociales en Europe : acteurs et enjeux*. Rueil-Malmaison: Editions Liaisons.
- Mishra, A.K., Spreitzer, G.M. (1998). Explaining how survivors respond to downsizing: the roles of trust, empowerment, justice, and work redesign. *Academy of Management Review* 23 (3): 567-588.
- Missonier-Piera, F. Ben-Amar, W. (2007). La gestion des résultats comptables lors des prises de contrôle: une analyse dans le contexte suisse. *Comptabilité – Contrôle - Audit* 13 (1): 137-156.
- Moehrle, S.R. (2002). Do firms use restructuring charge reversals to meet earnings targets? *The Accounting Review* 77 (2): 397-413.
- Mora, A., Sabater, A. (2008). Evidence of income-decreasing earnings management before labour negotiations within firms. *Investigaciones Economicas* 32 (2): 201-230.
- Moreau, M-A., Trudeau, G. (1998). Le droit du travail face à la mondialisation de l'économie. *Relations Industrielles* 53 (1): 55-89.
- Morris, J.M., Cascio, W.F., Young, C.E. (1999). Downsizing after all these years: Questions and answers about who did it, how many did it, and who benefited from it. *Organizational Dynamics* 27 (3): 78-87.
- Moulin, Y. (2001). Des déterminants des réductions d'effectifs à la rationalité du décideur. In *La gestion des sureffectifs : enjeux et pratiques* (Eds, Schmidt, G.). Paris: Economica, 15-29.
- Munoz-Bullon, F., Sanchez-Bueno, M.J. (2011). Does downsizing improve organizational performance? An analysis of Spanish manufacturing performance. *The International Journal of Human Resource Management* 22 (14): 2924-2945.

- Munoz-Bullon, F., Sanchez-Bueno, M.J. (2014). Institutional determinants of downsizing. *Human Resource Management Journal* 24 (1): 111-128.
- Myers, B.W., Saretto, A. (2010). *Union strikes and the impact of non-financial stakeholders on capital structure*. Working paper, The Krannert School of Management.
- Nègre, E. (2014). *Informations volontaires lors des OPA/OPE : de la décision de diffusion à leur influence sur les actionnaires*. Doctorat en Sciences de Gestion, Toulouse: Université Toulouse 1 Capitole.
- Nègre, E., Martinez, I. (2013). Une analyse lexicale des communiqués de presse volontaires émis lors des OPA/OPE. *Comptabilité-Contrôle-Audit* 19 (2): 71-100.
- Ness, K.E., Mirza, A.M. (1991). Corporate social disclosure: A note on a test of agency theory. *British Accounting Review* 23 (3): 211-217.
- Neu, D. (1992). The social construction of positive choices. *Accounting, Organizations and Society* 17 (3/4): 223-237.
- Neu, D., Simmons, S. (1996). Reconsidering the social in positive accounting theory: the case of site restorations costs. *Critical Perspectives on Accounting* 7 (4): 409-435.
- Nixon, R.D., Hitt, M.A., Lee, H.U., Jeong, E. (2004). Market reactions to announcements of corporate downsizing actions and implementation strategies. *Strategic Management Journal* 25 (11): 1121-1129.
- Nobes, C., Stadler, C. (2013). How arbitrary are international accounting classifications? Lessons from centuries of classifying in many disciplines, and experiments with IFRS data. *Accounting, Organizations, and Society* 38 (8): 573-595.
- Noël, F. (2004). *Les suppressions d'emplois : entre contraintes économiques et pressions sociales*. Paris: Vuibert, collection FNEGE.
- Ogden, S., Bougen, P. (1985). A radical perspective on the disclosure of accounting information to trade unions. *Accounting, Organizations and Society* 10 (2): 211-224.
- O'Shaughnessy, K.C., Flanagan, D.J. (1998). Determinants of layoffs announcements following M&As: An empirical investigation. *Strategic Management Journal* 19 (10): 989-999.

- Othman, H.B., Zeghal, D. (2006). A study of earnings management motives in the Anglo-American and Euro-Continental accounting models: The Canadian and French cases. *The International Journal of Accounting* 41 (4): 406-435.
- Ouimet, G. (2005). Syndrome du survivant : réflexions sur l'atypie de ses manifestations. *Psychologie du Travail et des Organisations* 11 (4): 257-271.
- Owusu-Ansah, S. (1997). The determinants of voluntary financial disclosure by Swiss listed companies: a comment. *European Accounting Review* 6 (3): 487-492.
- Patten, D.M. (1991). Exposure, legitimacy, and social contract. *Journal of Accounting and Public Policy* 10 (4): 297-308.
- Patten, D.M. (2002). The relation between environmental performance and environmental disclosure: A research note. *Accounting, Organizations and Society* 27 (8): 763-773.
- Patten, D.M., Trompeter, G. (2003). Corporate responses to political costs: an examination of the relation between environmental disclosure and earnings management. *Journal of Accounting and Public Policy* 22 (1): 83-94.
- Peasnell, K.V., Pope, P.F., Young, S. (2005). Board monitoring and earnings management: Do outside directors influence abnormal accruals? *Journal of Business Finance and Accounting* 32 (7/8): 1311-1346.
- Peltzman, S. (1976). Toward a more general theory of regulation. *Journal of Law and Economics* 19 (2): 211-240.
- Pesqueux, Y., Biefnot, Y. (2002). *L'éthique des affaires. Management par les valeurs et responsabilité sociale*. Paris: Editions d'Organisation.
- Pillsbury, W.F. (1958). Organized labor's views of corporate financial information. *The Journal of Accountancy* 105 (6): 46-56.
- Piot, C., Janin, R. (2007). External auditors, audit committees and earnings management in France. *European Accounting Review* 16 (2): 429-454.
- Posner, R.A. (1974). Theories of economic regulation. *The Bell Journal of Economics and Management Science* 5 (2): 335-358.
- Pouder, R.W., Hindman, H.D., Cantrell, R.S. (2004). How unions affect shareholder wealth in firms announcing layoffs. *Journal of Labor Research* 25 (3): 495-502.

- Poulain-Rehm, T. (2007). L'actionnariat des salariés en France, un facteur de création de valeur ? *Banque et Marchés* 88: 25-35.
- Pourciau, S. (1993). Earnings management and nonroutine executive changes. *Journal of Accounting and Economics* 16 (1/3): 317-336.
- Pourtier, F. (2004). La publication d'informations financières volontaires : synthèse et discussions. *Comptabilité-Contrôle-Audit* 10 (1): 79-102.
- Pugh, W.N., Jahera, J.S., Oswald, S. (1999). ESOPs, takeover protection, and corporate decision-making. *Journal of Economics and Finance* 23 (2): 170-185.
- Raffournier, B. (1990). La théorie « positive » de la comptabilité : une revue de la littérature. *Economies et Sociétés* 16 (11): 137-166.
- Raffournier, B., (1995). The determinants of voluntary financial disclosure by Swiss listed companies. *The European Accounting Review* 4 (2): 261-280.
- Ramanna, K., Roychowdhury, S. (2010). Elections and discretionary accruals: Evidence from 2004. *Journal of Accounting Research* 48 (2): 445-475.
- Ranganathan, C., Outlay, C., Krishnan, P. (2007). *Do layoffs payoff? An empirical investigation of financial impacts of IT worker downsizing*. International Conference on Information Systems, Montréal, Canada.
- Rebérioux, A. (2003). Les marchés financiers et la participation des salariés aux décisions. *Travail et Emploi* 93: 25-43.
- Reverte, C. (2009). Determinants of corporate social responsibility disclosure ratings by Spanish listed firms. *Journal of Business Ethics* 88 (2): 351-366.
- Richardson, A.J. (1987). Accounting as a legitimating institution. *Accounting, Organizations and Society* 12 (4): 341-355.
- Richardson, A.J., Welker, M. (2001). Social disclosure, financial disclosure and the cost of equity capital. *Accounting, Organizations, and Society* 26 (7/8): 597-616.
- Rivière, A. (2007). *Politique de réduction de coûts et annonce de politique de réduction de coûts : Etude des discours des groupes français cotés*. Doctorat en Sciences de Gestion, Toulouse: Université Toulouse 1 Capitole.
- Rivière, A. (2010). Politique de réduction de coûts et communication financière : ritualisme, opportunisme ou nomadisme ? *Comptabilité-Contrôle-Audit* 16 (2): 127-158.

- Ronen, J., Sadan, S. (1975). Classificatory smoothing: Alternative income models. *Journal of Accounting Research* 13 (1): 133-149.
- Roslender, R., Marks, A., Stevenson, J. (2015). Damned if you do, damned if you don't: Conflicting perspectives on the virtues of accounting for people. *Critical Perspectives on Accounting* 27: 43-55.
- Rottenberg, S. (1962). Property in work. *Industrial and Labor Relations Review* 15 (3): 402-405.
- Roychowdhury, S. (2006). Earnings management through real activities manipulation. *Journal of Accounting and Economics* 42 (3): 335-370.
- Saada, T. (1995). Les déterminants des choix comptables : Etude des pratiques françaises et comparaison franco-américaine. *Comptabilité-Contrôle-Audit* 1 (2): 52-74.
- Saboly, M. (1994). *Les déterminants de la qualité des produits comptables des entreprises : le rôle du dirigeant*. Doctorat en sciences de gestion, Poitiers: Université de Poitiers.
- Saboly, M. (2001). Information comptable et défaillance des entreprises. *Comptabilité – Contrôle – Audit* 7 (2): 67-86.
- Sackmann, S.A., Flamholtz, E.G., Bullen, M.L. (1989). Human Resource Accounting: A state-of-the-art- review. *Journal of Accounting Literature* 8: 235-264.
- Said, T., Le Louarn, J-Y., Tremblay, M. (2007). The performance effects of major workforce reductions: longitudinal evidence from North America. *International Journal of Human Resource Management* 18 (12): 2075-2094.
- Salancik, G.R., Meindl, J.R. (1984). Corporate attributions as strategic illusions of management control. *Administrative Science Quarterly* 29 (2): 238-254.
- Saleh, N.M., Ahmed, K. (2005). Earnings management of distressed firms during debt renegotiation. *Accounting and Business Research* 35 (1): 69-86.
- Sauvy, A. (1980). *La machine et le chômage : le progrès technique et l'emploi*. Paris: Dunod.
- Schipper, K. (1989). Commentary on earnings management. *Accounting Horizons* 3 (4): 91-102.
- Schlenker, B.R. (1980). *Impression management: The self-concept, social identity, and interpersonal relations*. Belmont: Brooks-Cole.
- Schmidt, G. (2001). *La gestion des sureffectifs : enjeux et pratiques*. Paris: Economica.

- Schultz, T.W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review* 51 (1): 1-17.
- Schumpeter, J. (1984). *Capitalisme, socialisme et démocratie*. Paris: Payot.
- Sentis, P. (1998). Performances à long terme et caractéristiques financières des entreprises qui réduisent leurs effectifs. *Finance Contrôle Stratégie* 1 (4): 115-150.
- Séverin, E. (2007). Les réductions d'effectifs comme mesure de restructuration pour favoriser la performance : analyse empirique sur le cas français. *Revue des Sciences de Gestion* 1 (223): 13-24.
- Séverin, E., Scoyez-Van Poppel, S. (2006). Réductions d'effectifs et création de valeur : le cas Vivarte. *La revue des Sciences de Gestion* 217: 41-57.
- Shaffer, B. (1995). Firm-level responses to government regulation: Theoretical and research approaches. *Journal of Management* 21 (3): 495-514.
- Shah, P.P. (2000). Network destruction: The structural implications of downsizing. *Academy of Management Journal* 43 (1): 101-112.
- Sheaffer, Z., Carmeli, A., Steiner-Revivo, M. (2009). Downsizing strategies and organizational performance: a longitudinal study. *Management Decision* 47 (6): 950-974.
- Siegel, D.S., Simons, K.L. (2010). Assessing the effects of mergers and acquisitions on firm performance, plant productivity, and workers: new evidence from matched employer-employee data. *Strategic Management Journal* 31 (8): 903-916.
- Sloan, R.G. (1996). Do stock prices fully reflect information in accruals and cash flows about future earnings? *The Accounting Review* 71 (3): 289-315.
- Smith, E.D. (1976). The effect of the separation of ownership from control on accounting policy decisions. *The Accounting Review* 51 (4): 707-723.
- Smith, S.C. (1991). On the economic rationale for codetermination law. *Journal of Economic Behavior and Organization* 16 (3): 261-281.
- Smith, M., Taffler, R.J. (2000). The chairman's statement. A content analysis of discretionary narrative disclosures. *Accounting, Auditing & Accountability Journal* 13 (5): 624-646.
- Smith, C.W., Warner J.B. (1979). On financial contracting: an analysis of bond covenants. *Journal of Financial Economics* 7 (2): 117-161.

- Staw, B.M., McKechnie, P.I., Puffer, S.M. (1983). The justification of organizational performance. *Administrative Science Quarterly* 28 (4): 582-600.
- Stevens, C.K., Kristof, A.L. (1995). Making the right impression: A field study of applicant impression management during job interviews. *Journal of Applied Psychology* 80 (5): 587-606.
- Stigler, G.J. (1971). The theory of Economic Regulation. *The Bell Journal of Economics and Management Science* 2 (1): 3-21.
- Stolowy, H., Breton, G. (2003). La gestion des données comptables : une revue de la littérature. *Comptabilité-Contrôle-Audit* 9 (1): 125-152.
- Subramanyam, K.R. (1996). The pricing of discretionary accruals. *Journal of Accounting and Economics* 22 (1/3): 249-281.
- Sun, N., Salama, A., Hussainey, K., Habbash, M. (2010). Corporate environmental disclosure, corporate governance and earnings management. *Managerial Auditing Journal* 25 (7): 679-700.
- Sutton, T.G. (1988). The proposed introduction of current cost accounting in the UK. Determinants of corporate preference. *Journal of Accounting and Economics* 10 (2): 127-149.
- Sweeney, A.P. (1994). Debt-covenant violations and managers' accounting responses. *Journal of Accounting and Economics* 17 (3): 281-308.
- Tennyson, B.M., Ingram, R.W., Dugan, M.T. (1990). Assessing the information content of narrative disclosures in explaining bankruptcy. *Journal of Business Finance & Accounting* 17 (3): 391-410.
- Teoh, S.H., Welch, I., Wong, T.J. (1998). Earnings management and the long-run market performance of initial public offerings. *The Journal of Finance* 53 (6): 1935-1974.
- Thauvron, A. (2000). La manipulation du résultat comptable avant une offre publique. *Comptabilité-Contrôle-Audit* 6 (2): 97-114.
- Thibierge, C. (1992). *Contribution à l'étude des déterminants de la comptabilisation des investissements immatériels*. Doctorat en Sciences de Gestion, Paris: Université Paris Dauphine.

- Torrès, O. (2003). Petitesse des entreprises et grossissement des effets de proximité. *Revue Française de Gestion* 3 (144): 119-138.
- Trébuçq, S. (2002). L'actionnariat salarié dans les entreprises familiales du SBF250 : un outil de création de valeur ? *Finance Contrôle Stratégie* 5 (4): 107-135.
- Trébuçq, S. (2005). De l'idéologie et de la philosophie en gouvernance d'entreprise. *Revue Française de Gestion* 5 (158): 49-67.
- Trébuçq, S. (2006). Capital humain et comptabilité sociétale : le cas de l'information volontaire des entreprises françaises du SBF 120. *Comptabilité-Contrôle-Audit* 12 (1): 103-124.
- Tuchszirer, C. (2005). Le reclassement des salariés licenciés pour motif économique : responsabilité sociale de l'entreprise ou de la collectivité publique ? *La Revue de l'IREES* 1 (47): 157-173.
- Ursel, N., Armstrong-Stassen M. (1995). The impact of layoff announcements on shareholders. *Industrial Relations* 50 (3): 636-649.
- Verrecchia, R.E. (2001). Essays on disclosure. *Journal of Accounting and Economics* 32 (1/3): 97-180.
- Vuillermot, C. (2013). Du secret des affaires à la politique de communication. L'exemple de quelques grandes entreprises industrielles françaises et de leur presse interne, des années 1930 à nos jours. *Economies et Sociétés* 3 (8): 1257-1285.
- Wang, C. (2013). Incentives and the cost of firing in an equilibrium labor market model with endogenous layoffs. *International Economic Review* 54 (2): 443-472.
- Waquet, P. (2000). La cause économique du licenciement. *Droit social* 2: 168-177.
- Watts, R.L., Zimmerman, J.L. (1978). Towards a positive theory of the determination of accounting standards. *The Accounting Review* 53 (1): 112-134.
- Watts, R.L., Zimmerman, J.L. (1986). *Positive accounting theory*. Englewood-cliffs: Prentice-Hall International Editions.
- Watts, R.L., Zimmerman, J.L. (1990). Positive accounting theory: a ten year perspective. *The Accounting Review* 65 (1): 131-156.
- Wayhan, V.B., Werner, S. (2000). The impact of workforce reductions on financial performance : a longitudinal perspective. *Journal of Management* 26 (2): 341-363.

- Weber, R.P. (1990). *Basic content analysis*. London: Sage.
- Williams, P., Khan, M.S., Naumann, E. (2011). Customer dissatisfaction and defection: The hidden costs of downsizing. *Industrial Marketing Management* 40 (3): 405-413.
- Williamson, E.O. (1994). *Les institutions de l'économie*. Paris: InterEd.
- Wong, J. (1988). Political costs and an intraperiod accounting choice for export tax credits. *Journal of Accounting and Economics* 10 (1): 37-51.
- Worrell, D.L., Davidson III, W.N., Sharma, V.M. (1991). Layoff announcements and stockholder wealth. *Academy of Management Journal* 34 (3): 662-678.
- Xie, H. (2001). The mispricing of abnormal accruals. *The Accounting Review* 76 (3): 357-373.
- Yip, E., Van Staden, C., Cahan, S. (2011). Corporate social responsibility reporting and earnings management: The role of political costs. *Australian Accounting Business and Finance* 5 (3): 17-34.
- Yuthas, K., Rogers, R., Dillard, J.F. (2002). Communicative action and corporate annual reports. *Journal of Business Ethics* 41 (1/2): 141-157.
- Zang, A.Y. (2012). Evidence on the trade-off between real activities manipulation and accrual-based earnings management. *The Accounting Review* 87 (2): 675-703.
- Zimmerman, J.L. (1983). Taxes and firm size. *Journal of Accounting and Economics* 5: 119-149.
- Zyglidopoulos, S.C. (2005). The impact of downsizing on corporate reputation. *British Journal of Management* 16 (3): 253-259.

ANNEXES

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1. Principales études relatives à l'influence des réductions d'effectifs sur les performances économiques des entreprises	318
Annexe 2. Principales études relatives à l'influence des réductions d'effectifs sur les performances boursières des entreprises	321
Annexe 3. Synthèse des études sur l'hypothèse des coûts politiques dans des contextes spécifiques	326
Annexe 4. Exemples des différents types de communiqués de presse émis pour annoncer une réduction d'effectifs.....	327
Annexe 5. Exemples de codage des communiqués de presse.....	330
Annexe 6. Guide d'instruction de l'analyse de contenu.....	333
Annexe 7. Résultats des tests de Kappa.....	336
Annexe 8. Statistiques descriptives des caractéristiques financières des entreprises de l'échantillon d'étude sans valeurs aberrantes.....	338
Annexe 9. Statistiques descriptives des sous-échantillons d'opérations proactives et réactives après élimination des valeurs aberrantes.....	340
Annexe 10. Entreprises incluses dans les échantillons d'étude et de contrôle par années d'annonce de la réduction d'effectifs.....	341
Annexe 11. Résultats de l'estimation des paramètres pour l'année t-1.....	345
Annexe 12. Résultats de l'estimation des paramètres pour l'année t-2.....	346
Annexe 13. Résultats de l'estimation des paramètres pour l'année t.....	347

ANNEXE 1. Principales études relatives à l'influence des réductions d'effectifs (RE) sur les performances économiques des entreprises (1/3)

Etudes	Principales hypothèses ¹²⁹	Echantillons	Indicateurs de performance utilisés [Années d'observation]	Résultats
Gombola et Tsetsekos (1992)	H1 : annonce de fermeture entraîne une détérioration des performances	282 annonces [1980-1986] Etats-Unis	<ul style="list-style-type: none"> • Résultat d'exploitation/total ventes • Total ventes/total actif • Flux de trésorerie/total actif [-4 ; 2]	<ul style="list-style-type: none"> • H1 validée
De Meuse et al. (1994)	Pas d'hypothèse	17 annonces [1989] Etats-Unis	<ul style="list-style-type: none"> • Résultat net/total ventes • Résultat net/total actif • Résultat net/capitaux propres • Total ventes/total actif • Valeur de marché des capitaux propres/valeur comptable des capitaux propres [-2 ; 2]	<ul style="list-style-type: none"> • Détérioration des performances
Cascio et al. (1997)	H1 : pas d'effet sur les performances durant l'année de la RE et durant les 2 années qui la suivent H2 : pas d'effet sur la performance boursière de l'année de la RE et des 2 années qui la suivent	5479 annonces [1980-1994] Etats-Unis	<ul style="list-style-type: none"> • Ebitda/Total actif [-1 ; 2]	<ul style="list-style-type: none"> • H1 validée • H2 validée
Iqbal et Akhigbe (1997)	Pas d'hypothèse	48 annonces [1985-1990]	<ul style="list-style-type: none"> • Flux de trésorerie lié à l'activité/total ventes • Flux de trésorerie lié à l'activité/total actif • Coûts des biens vendus/total ventes • Ventes/total actif • Valeur de marché des capitaux propres/valeur comptable des capitaux propres [-3 ; 3]	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation des flux de trésorerie d'activité et meilleure maîtrise des coûts • Augmentation (diminution) des performances dans le cadre des RE proactives (réactives)

¹²⁹ Les numéros des hypothèses ne correspondent pas toujours à ceux utilisés par les auteurs dans les articles. Seules les hypothèses principales sont présentées ici.

ANNEXE 1. Principales études relatives à l'influence des réductions d'effectifs (RE) sur les performances économiques des entreprises (2/3)

Etudes	Principales hypothèses	Echantillons	Indicateurs de performance utilisés [Années d'observation]	Résultats
Elayan et al. (1998)	Pas d'hypothèse	646 annonces [1979-1991] Etats-Unis	<ul style="list-style-type: none"> • Résultat net/capitaux propres • Résultat net/total salariés • Ventes/total salariés [-2 ; 2]	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation des performances
Sentis (1998)	Pas d'hypothèse	90 annonces [1992-1994] France	<ul style="list-style-type: none"> • Total actif/valeur de marché • Log valeur ajoutée/total salariés • Valeur ajoutée/valeur de marché [-2 ; 2]	<ul style="list-style-type: none"> • Amélioration de la rentabilité économique et de la productivité
Morris et al. (1999)	Pas d'hypothèse	5479 annonces [1981-1992] Etats-Unis	<ul style="list-style-type: none"> • Ebitda/total actif [-1 ; 2]	<ul style="list-style-type: none"> • Pas d'amélioration des performances
Espahbodi et al. (2000)	Pas d'hypothèse	118 annonces [1989-1993] Etats-Unis	<ul style="list-style-type: none"> • Flux de trésorerie liés à l'activité/total actif [-3 ; 4]	<ul style="list-style-type: none"> • Amélioration des performances opérationnelles • Meilleure maîtrise des coûts • Amélioration plus forte pour les entreprises qui subissent des performances faibles avant l'annonce
Chen et al. (2001)	Pas d'hypothèse	349 annonces [1990-1995] Etats-Unis	<ul style="list-style-type: none"> • Résultat d'exploitation/total actif • Coûts des biens vendus/total ventes • Charges administratives/total ventes • Total ventes/total salariés [-3 ; 3]	<ul style="list-style-type: none"> • Amélioration des performances opérationnelles
Chalos et Chen (2002)	<p>H1 : performances plus fortes après l'annonce d'un recentrage de l'activité</p> <p>H2 : performances plus fortes après l'annonce d'une réduction de coûts</p> <p>H3 : performances plus faibles après l'annonce d'une fermeture</p>	656 annonces [1993-1995] Etats-Unis	<ul style="list-style-type: none"> • Résultat net /total actif • Total ventes/total salariés • Coûts des biens vendus/total salariés • Flux de trésorerie /total salariés • Dettes long terme/total actif [-3 ; 3]	<ul style="list-style-type: none"> • H1 validée • H2 validée • H3 rejetée

ANNEXE 1. Principales études relatives à l'influence des réductions d'effectifs (RE) sur les performances économiques des entreprises (3/3)

Etudes	Principales hypothèses	Echantillons	Indicateurs de performance utilisés [Années d'observation]	Résultats
De Meuse et al. (2004)	H1 : les performances des entreprises qui réduisent les effectifs sont différentes de celles qui ne les réduisent pas H2 : relation négative entre la taille de l'opération et les performances futures de l'entreprise H3 : performances plus faibles pour les entreprises qui annoncent souvent des RE	78 annonces [1987-1998] Etats-Unis	<ul style="list-style-type: none"> • Résultat net/total ventes • Résultat net/total actif • Résultat net/capitaux propres • Ventes/total actif • Valeur de marché des capitaux propres/valeur comptables des capitaux propres <p style="text-align: center;">[-2 ; 9]</p>	<ul style="list-style-type: none"> • H1 rejetée (à partir de la troisième année qui suit l'annonce, il n'y a pas de différences entre les deux types d'entreprise : remet en cause les études qui concluent à une détérioration des performances sur le court terme) • H2 rejetée • H3 rejetée
Marques et al. (2011)	H1 : performances avant l'annonce plus faibles que les autres entreprises H2 : augmentation des performances dans les années qui suivent l'annonce	1357 annonces [1993-2005] Portugal	<ul style="list-style-type: none"> • ROA • Marge bénéficiaire 	<ul style="list-style-type: none"> • H1 validée • H2 rejetée
Munoz-Bullon et Sanchez-Bueno (2011)	Pas d'hypothèse	1054 annonces [1993-2005] Espagne	<ul style="list-style-type: none"> • Ebitda/total actif • Résultat net/total ventes 	Pas d'amélioration des performances

ANNEXE 2. Principales études relatives à l'influence des réductions d'effectifs (RE) sur les performances boursières des entreprises (1/5)

Etudes	Principales hypothèses ¹³⁰	Echantillons [Période d'étude]	Méthode utilisée [Fenêtre d'observation]	Résultats
Abowd et al. (1990)	Pas d'hypothèse	352 annonces [1980-1987] Etats-Unis	Modèle de marché [-2 ; 2]	<ul style="list-style-type: none"> • Réaction positive
Worrell et al. (1991)	Pas d'hypothèse	194 annonces [1979-1987] Etats-Unis	Modèle de marché [-5 ; 5]	<ul style="list-style-type: none"> • Réaction négative et significative • Réaction négative plus forte quand l'opération est due à une situation de difficulté plutôt qu'à une restructuration • Relation positive entre la réaction négative du marché et la taille de l'opération • Réaction plus négative à l'annonce d'une RE permanente plutôt que temporaire
Gombola et Tsetsekos (1992)	H1 : réaction négative du marché	282 annonces [1980-1986] Etats-Unis	Modèle de marché [-1 ; 0]	<ul style="list-style-type: none"> • H1 validée
Lin et Rozeff (1993)	Pas d'hypothèse	1038 annonces [1978-1985] Etats-Unis	Modèle de marché + modèle de marché ajusté [-1 ; 0]	<ul style="list-style-type: none"> • Réaction négative du marché
Urssel et Armstrong-Stassen (1995)	Pas d'hypothèse	134 annonces [1989-1992] Canada	Modèle de marché [-1 ; 1]	<ul style="list-style-type: none"> • Réaction négative et significative • Réaction négative plus forte lors de la première annonce • Relation positive entre la réaction négative du marché et la taille de l'opération
Gunderson et al. (1997)	H1 : réaction différente selon que l'opération soit réactive ou proactive H2 : réaction plus faible dans le cadre de RE partielles plutôt que totales H3 : réaction plus négative lorsque la RE est infinie plutôt que délimitée	214 annonces [1982-1989] Canada	Modèle de marché [-1 ; 1]	<ul style="list-style-type: none"> • Réaction négative du marché • H1 validée : réaction négative pour les REs réactives et positive mas ns pour les REs proactives • H2 validée • H3 rejetée

ns : non significative

¹³⁰ Le numéro des hypothèses ne correspond pas toujours à ceux utilisés par les auteurs dans les articles. Seules les hypothèses principales sont présentées ici.

ANNEXE 2. Principales études relatives à l'influence des réductions d'effectifs (RE) sur les performances boursières des entreprises (2/5)

Etudes	Principales hypothèses	Echantillons [Période d'étude]	Méthode utilisée [Fenêtre d'observation]	Résultats
Lee (1997)	H1 : réaction négative du marché aux Etats-Unis et au Japon H2 : réaction du marché différente entre le Japon et les Etats-Unis H3 : réaction plus négative à l'annonce de RE permanente plutôt que temporaire H4 : réaction différence selon que l'entreprise annonce une ou plusieurs RE H5 : relation positive entre la réaction négative du marché et la taille de l'opération H6 : réaction plus (moins) négative dans le cadre des RE réactives (proactives) H7 : réaction plus négative à l'annonce de la 1 ^{ère} RE dans le secteur	300 annonces [1990-1994] Etats-Unis 73 annonces [1990-1994] Japon	Indice de marché [-2 ; 2]	<ul style="list-style-type: none"> • H1 validée • H2 validée : réaction moins négative au Japon qu'aux Etats-Unis • H3 validée • H4 validée : plus négatif lorsqu'il y a qu'une seule (plusieurs) annonce(s) au(x) Etats-Unis (Japon) • H5 rejetée : relation curvilinéaire entre la taille de la RE et la réaction négative du marché • H6 validée • H7 : validée
Elayan et al. (1998)	H1 : réaction positive du marché H2 : réaction négative du marché H3 : relation positive entre la réaction négative du marché et la taille de l'opération H4 : réaction plus négative à l'annonce de RE permanente plutôt que temporaire H5 : réaction plus négative lorsque l'entreprise a annoncé une seule RE durant la période d'observation H6 : réaction plus négative ou moins positive dans le cadre des RE réactives	646 annonces [1979-1991] Etats-Unis	Modèle de marché [Min [-1 ; 0] ; Max [-20 ; +20]]	<ul style="list-style-type: none"> • H1 rejetée • H2 validée • H3 validée • H4 validée • H5 validée • H6 validée : réaction négative pour les REs réactives et positives mais ns pour les REs proactives
Chen et al. (2001)	Pas d'hypothèse	349 annonces [1990-1995] Etats-Unis	Indice de marché [-1 ; 0]	<ul style="list-style-type: none"> • Réaction négative du marché • Réaction plus négative quand l'opération est dû à un déclin de la demande

ns : non significative ; perf. : performances

ANNEXE 2. Principales études relatives à l'influence des réductions d'effectifs (RE) sur les performances boursières des entreprises (3/5)

Etudes	Principales hypothèses	Echantillons [Période d'étude]	Méthode utilisée [Fenêtre d'observation]	Résultats
Hubler et al. (2001)	Pas d'hypothèse	126 annonces [1992-1998] France	Modèle de marché [Min [-1 ; 1] ; Max [-10 ; 10]	<ul style="list-style-type: none"> • Réaction positive momentanée autour de l'annonce de l'opération • Réaction plus positive à l'annonce d'opérations proactives
Chalos et Chen (2002)	H1 : réaction positive à l'annonce d'un recentrage de l'activité H2 : réaction positive à l'annonce d'une réduction de coûts de l'activité H3 : réaction négative à l'annonce d'une fermeture	656 annonces [1993-1995] Etats-Unis	Modèle de marché [-1 ; 1]	<ul style="list-style-type: none"> • H1 validée • H2 rejetée • H3 validée
McKnight et al. (2002)	H1 : réductions d'effectifs impactent la réaction du marché à toutes les périodes H2 : réaction plus négative dans le cadre des RE réactives H3 : réaction négative plus forte à la 1 ^{ère} annonce qu'aux suivantes H4 : réaction négative plus forte aux RE obligatoires qu'aux RE volontaires	235 annonces [1980-1995] Etats-Unis	Modèle de marché [-2 ; 2]	<ul style="list-style-type: none"> • H1 validée : réaction négative • H2 validée : réaction négative dans le cadre des REs réactives et positive mais ns dans le cadre des REs proactives • H3 validée • H4 validée
Abraham (2004)	H1 : réaction négative du marché H2 : réaction négative plus forte dans le cadre des RE réactives	154 annonces [1993-1994] Etats-Unis	Modèle de marché + Modèle de marché ajusté [Min [-1 ; 0] ; Max [-90 ; 90]]	<ul style="list-style-type: none"> • H1 validée • H2 validée : réaction négative opérations réactives et positive le jour de l'annonce pour les opérations proactives
Hahn et Reyes (2004)	H1 : réaction différente selon que la RE soit une réponse à une diminution de la demande ou à la volonté de l'entreprise de se restructurer	78 annonces [1995-1999] Etats-Unis	Modèle de marché avec utilisation d'une variable dichotomique incluse dans une régression [-5 ; 5]	<ul style="list-style-type: none"> • H1 validée : réaction négative (positive) et significative dans le cadre des REs qui font face à un déclin de la demande (restructurations)

ns : non significative

ANNEXE 2. Principales études relatives à l'influence des réductions d'effectifs (RE) sur les performances boursières des entreprises (4/5)

Etudes	Principales hypothèses	Echantillons [Période d'étude]	Méthode utilisée [Fenêtre d'observation]	Résultats
Hubler et al. (2004)	H0 : réaction du marché non significative H1 : réaction négative lors d'opérations réactives H2 : source d'informations affecte la réaction H3 : réaction plus forte à l'annonce d'opérations de grande taille	208 annonces [1992-2001] France	Modèle de marché Min [0 ; 1] ; Max [-10 ; 10]	<ul style="list-style-type: none"> • H0 validée • H1 validée (réaction négative pour les opérations réactives) • H2 validée • H3 validée (réaction négative lorsque taille de la RE > 10 %)
Nixon et al. (2004)	H1 : relation curvilinéaire entre la taille de la RE et la réaction du marché H2 : réaction positive lorsque des solutions de reclassement sont proposées aux salariés H3 : réaction négative lorsque des incitations de départ sont mises en place	364 annonces [1990-1998] Etats-Unis	Modèle de marché [-1 ; 1]	<ul style="list-style-type: none"> • Réaction globale négative • H1 validée • H2 validée • H3 rejetée
Pouder et al. (2004)	H1 : réaction moins négative ou positive dans les entreprises syndiquées	233 annonces [1989-1996] Etats-Unis	Modèle de marché [-1 ; 1]	<ul style="list-style-type: none"> • Réaction globale négative mais non significative • H1 validée
Séverin et Scoyer-Van Poppel (2006)	H1 : réaction négative du marché H2 : réaction négative du marché est plus forte dans le cadre des RE justifiées par des difficultés financières H3 : plus l'opération est grande, plus la réaction négative du marché est forte	1 étude de cas : groupe Vivarte [2001] France	Modèle de marché [-10 ; 10]	<ul style="list-style-type: none"> • H1 rejetée : négative mais non significative • H2 rejetée • H3 rejetée
Hillier et al. (2007)	Pas d'hypothèses	322 annonces [1990-2000] Royaume-Uni	Modèle de marché ajusté [-1 ; 1]	<ul style="list-style-type: none"> • Réaction négative du marché • Réaction plus négative dans le cadre des REs réactives • Relation positive entre la réaction négative du marché et la taille de l'opération • Réaction plus négative lors de la 1ère annonce

ANNEXE 2. Principales études relatives à l'influence des réductions d'effectifs (RE) sur les performances boursières des entreprises (5/5)

Etudes	Principales hypothèses	Echantillons [Période d'étude]	Méthode utilisée [Fenêtre d'observation]	Résultats
Allouche et al. (2008)	H1 : le marché réagit aux annonces de RE H2 : réaction plus favorable aux RE proactives qu'aux RE réactives	Méta-analyse réalisée sur 52 articles		<ul style="list-style-type: none"> • H1 validée : réaction négative du marché • H2 validée
Farber et Hallock (2009)	H1 : évolution de la réaction du marché dans le temps H2 : évolution de la réaction de marché dans le temps selon que l'opération soit réactive ou proactive	4273 annonces [1970-1999] Etats-Unis	Modèle de marché [-1 ; 1]	<ul style="list-style-type: none"> • H1 validée : réaction moins négative dans le temps • H2 rejetée mais réaction moins négative car le nombre de RE proactives a augmenté dans le temps par rapport aux RE réactives
Capelle-Blancard et Tatu (2012)	H1 : réaction négative du marché H2 : réaction négative (positive) dans le cadre des RE réactives (proactives) H3 : réaction plus négative ou moins positive lors de la 1ère annonce H4 : réaction négative à l'annonce d'une fermeture H5 : réaction positive à l'annonce d'une délocalisation H6 : réaction plus négative ou moins positive dans le secteur des services	1605 annonces [2002-2010] Europe	Modèle de marché [-1 ; +1]	<ul style="list-style-type: none"> • H1 rejetée • H2 validée (résultats non significatifs) • H3 validée • H4 rejetée • H5 rejetée • H6 rejetée

ANNEXE 3. Synthèse des études sur l'hypothèse des coûts politiques dans des contextes spécifiques

Contextes spécifiques	Auteurs	Timing de la GDR	Echantillons [Période d'étude]	Résultats
Renégociations salariales	Liberty et Zimmerman (1986)	Avant	105 entreprises américaines [1968-1981]	Hypothèse non validée
	De Angelo et De Angelo (1991)	Avant	7 entreprises américaines [années 80]	Hypothèse validée
	Mautz et Richardson (1992)	Avant	156 entreprises américaines [1983-1987]	Hypothèse non validée
	Mora et Sabater (2008)	Avant	76 entreprises espagnoles [1995-2002]	Hypothèse validée
Nouvelle réglementation	Cahan et al. (1997)	Avant	43 entreprises américaines [1979]	Hypothèse validée
Enquêtes antidumping	Jones (1991)	Pendant	23 entreprises américaines [1980-1985]	Hypothèse validée
	Magnan et al. (1999)	Pendant	17 entreprises canadiennes [1976-1992]	Hypothèse validée
Enquêtes antitrust	Cahan (1992)	Pendant	48 entreprises américaines [1970-1983]	Hypothèse validée
Augmentation du prix du pétrole	Hall (1993)	Pendant	10 entreprises américaines pétrolières [1991]	Hypothèse validée
	Han et Wang (1998)	Pendant	76 entreprises américaines pétrolières [1990]	Hypothèse validée
Procès	Hall et Stammerjohan (1997)	Pendant	20 entreprises américaines pétrolières [1974-1992]	Hypothèse validée
Menace réglementaire	Key (1997)	Pendant	47 entreprises américaines appartenant au secteur de la télévision [1984-1995]	Hypothèse validée
Catastrophe environnementale	Labelle et Thibault (1998)	Après	10 entreprises américaines [1975-1990]	Hypothèse non validée
	Byard et al. (2007)	Après	195 entreprises américaines [2005]	Hypothèse validée
	Patten et Trompeter (2011)	Après	40 entreprises appartenant au secteur de la chimie [1984]	Hypothèse validée

ANNEXE 4. Exemples des différents types de communiqués de presse émis pour annoncer une réduction d'effectifs

- Exemple d'un communiqué spécifique à la réduction d'effectifs

Avenir Telecom engage une réorganisation de ses effectifs

Marseille, le 04 février 2010 - AVENIR TELECOM S.A informe ses actionnaires que son comité d'entreprise s'est réuni dans le cadre d'une procédure d'information-consultation sur une réorganisation de l'entreprise accompagnée d'un projet de licenciement économique assorti d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Depuis sa création en 1989, le Groupe AVENIR TELECOM intervient sur le marché de la distribution de produits et services de télécommunication.

En tant qu'acteur de la chaîne de valeur des télécommunications, le Groupe AVENIR TELECOM est soumis aux évolutions de ce marché, qu'elles soient d'ordre technologiques, concurrentielles ou réglementaires, tant au niveau national qu'au niveau européen.

Ainsi, le Groupe AVENIR TELECOM a toujours intégré dans sa stratégie l'émergence de cycles successifs de rationalisation et de concentration des réseaux de distribution impulsées par les opérateurs telecoms.

En France, la société subit une forte décélération de son activité, générée par la maturité du marché et une orientation des offres vers le renouvellement au détriment de l'acquisition. Parallèlement, sa rentabilité est actuellement affectée par la politique de réduction des coûts menée par les opérateurs.

Dans le contexte économique et concurrentiel actuel, afin d'adapter sa structure et préserver sa pérennité, AVENIR TELECOM S.A a d'ores et déjà engagé des mesures de restauration de sa compétitivité sur le plan commercial et de gestion des coûts. En complément de ces mesures, l'entreprise est contrainte de réorganiser la structure de ses effectifs.

Sur un effectif hexagonal de 792 personnes, la suppression envisagée concerne 79 postes de travail sur l'ensemble des catégories socioprofessionnelles de la société. Cette réorganisation est accompagnée d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) dont l'objectif est d'en limiter les conséquences sociales. La Direction d'AVENIR TELECOM s'efforcera d'accompagner au mieux les collaborateurs concernés.

Malgré le contexte économique actuel extrêmement dégradé, le Groupe AVENIR TELECOM anticipe néanmoins des débouchés commerciaux majeurs dans son coeur de métier. Son savoir-faire et la qualité de ses actifs commerciaux devraient lui permettre de saisir ces opportunités de marché.

- Exemple d'un communiqué non spécifique à la réduction d'effectifs

Huis Clos : Chiffre d'affaires au 30 Septembre 2012

15 novembre 2012

Au 30 septembre 2012, Huis Clos enregistre un chiffre d'affaires de 111,4 M€ contre 108,9 M€ au 30 septembre 2011, soit une progression de 2,3%.

Le contexte économique continue de peser sur le moral des ménages et les dispositions fiscales défavorables entrées en vigueur depuis le 1er janvier 2010 (baisse du crédit d'impôt de 25% à 10% sur les menuiseries, de 40% à 15% sur la plupart des autres produits) handicapent sérieusement la croissance du volume d'activité.

Les secteurs « EnR » (Energies Renouvelables) et « Isolation » (Isolation des combles & Bardage extérieur) restent les plus porteurs de croissance, ces derniers connaissent des progressions respectives de 11% et 58%, alors que le secteur « menuiseries » accuse un retard de 7% sur la même période auprès des clients « particuliers », ramené à 3% grâce au développement des ventes industrielles (+62%) auprès de clients « professionnels ».

Le réseau de distribution auprès du client « particulier » a procédé à la fermeture de 12 agences commerciales sur le T3, il compte désormais 148 magasins succursalistes sur l'ensemble du territoire français.

* ISOSUD est désormais en charge de la commercialisation de l'ensemble des produits fabriqués par le groupe auprès d'une clientèle de professionnels. Sa fusion envisagée avec la société Isoplas au 1er janvier 2011 n'a pas été menée à terme afin d'obtenir séparation et meilleures analyses des canaux de distribution « Particuliers » (réseau Huis Clos), « Concessions Plein Jour » (majoritairement Isoplas) et « Professionnels » (Isosud).

Les prises de commandes au 30 septembre 2012 enregistrent une progression de 1,7%, grâce notamment à la croissance enregistrée sur le 1er trimestre 2012.

Prises de Commandes

(en K€)	2012	2011	Variation
1er Trimestre	41 341	39 198	5,5%
2ème Trimestre	38 386	38 277	0,3%
3ème Trimestre	33 908	34 257	-1,0%
TOTAL	113 635	111 732	1,7%

Compte tenu de la persistance d'un contexte économique difficile, la Direction du groupe a mis en œuvre un important **plan de restructuration**. Evalué à plus de 5 millions d'euros en année pleine, celui-ci porte sur une **réduction des effectifs de l'ordre de 10%**, la fermeture des agences commerciales insuffisamment productives (12 effectuées sur le T3), la concentration des bases administratives et techniques régionales (4 bases fermées en 2012), la réduction du budget publicité.

La Direction prend pour priorités, une amélioration à court terme de la rentabilité et un retour à la croissance par extension du marché auprès des professionnels installateurs. Pour ce faire, elle reste très attentive à :

* la formation et la stabilisation des effectifs commerciaux afin de maintenir au mieux le volume d'activité du réseau de distribution « Particuliers »

* l'accroissement d'une force de vente expérimentée auprès d'une clientèle « Professionnels »

* l'amélioration permanente de la productivité individuelle du personnel

* l'optimisation des frais généraux et des charges fixes ou variables.

La commercialisation des produits fabriqués par nos sites industriels a été élargie, au cours du 4ème trimestre 2011, au secteur clients « professionnels ». Ce segment de distribution, qui affiche une progression de plus de 60% au 30 septembre 2012, permet d'augmenter les volumes de production sans engendrer de charges significatives, hors personnel commercial dédié, il procure ainsi un complément de rentabilité nette important.

De même, les sites industriels ont élargi leur gamme de produits fabriqués avec notamment l'intégration de la production des portails et portillons dont le réseau de distribution s'approvisionnait jusqu'alors auprès de fournisseurs extérieurs au groupe. Cette extension de fabrication crée ainsi une marge industrielle complémentaire significative.

De plus, le groupe conserve d'autres atouts certains pour développer son activité et retrouver de la croissance :

* Activité totalement orientée sur les économies d'énergies, secteur porteur d'investissements des ménages

* Marché de l'habitat individuel, élément important voire essentiel aux yeux du particulier propriétaire pour la valorisation de son patrimoine immobilier personnel, donc moins sensible aux aléas de la consommation des ménages

* Typologie de clientèle moins touchée par les aléas économiques, le groupe s'adresse à une clientèle de propriétaires ayant soldé leurs emprunts immobiliers ou en voie de les solder pouvant ainsi consacrer un budget à la rénovation de leur habitat

* Démarchage direct très actif d'une force de vente rémunérée essentiellement en variable du CA.

* Facultés de développement de la gamme « produits »

ANNEXE 5. Exemples de codage des communiqués de presse

- Exemple de codage d'un communiqué spécifique à la réduction d'effectifs

PCAS SA : Projet de restructuration en cours

LONGJUMEAU, France, April 16 - La Direction de PCAS SA a présenté ce jour aux partenaires sociaux, réunis en **Comité Central d'Entreprise**, les grandes lignes d'un projet de **restructuration** qui prévoit la **suppression de 106 postes** sur un effectif total permanent de 548, pouvant entraîner le **licenciement** de 98 personnes (hors reclassements internes).

Les sites concernés seraient ceux de Couterne (48 salariés), Bourgoin (39 salariés), Limay (4 salariés) et Longjumeau (7 salariés).

Ce projet fait suite à la chute brutale d'activité enregistrée par la société depuis la fin de l'année 2008 argument négatif qualitatif interne difficultés présent explicite, en particulier dans ses activités de chimie fine et de spécialité :

- sur les produits de performance et de nouvelles technologies, très liés à l'industrie automobile, aux industries mécaniques, au bâtiment et à la sous-traitance chimique,

- sur l'activité parfumerie-cosmétique, soumise à une très forte baisse de la demande argument négatif qualitatif externe env présente implicite et à une concurrence très agressive de la part des producteurs asiatiques argument négatif qualitatif externe environnement présent implicite.

Les activités de synthèse pharmaceutique subissent également des baisses significatives sur certains sites argument négatif qualitatif interne difficultés présent implicite dont principalement celui de Couterne, liées à des annulations ou reports de projets argument négatif qualitatif externe sect présent implicite.

Ce plan s'accompagne de réductions de charges externes et de frais de fonctionnement argument positif qualitatif interne rdc futur explicite. L'économie globale est estimée en année pleine à 6,5 millions d'euros argument positif quantitatif interne rdc futur explicite.

Le plan de **restructuration** envisagé est indispensable pour restaurer un équilibre financier durable argument positif qualitatif interne difficultés futur explicite.

La Direction poursuivra sa procédure d'information-consultation du **Comité Central d'Entreprise** et des quatre Comités d'Etablissement, afin d'échanger sur ce projet et sur les moyens de mise en œuvre.

- Exemple de codage d'un communiqué non spécifique à la réduction d'effectifs

DIGIGRAM : Chiffre d'affaires de l'exercice 2009

12 février 2010

Chiffre d'affaires de l'exercice 2009

En ME, IFRS 2009 2008

1er trimestre 1,3 1,6

2ème trimestre 1,1 2,0

3ème trimestre 1,2 1,8

4ème trimestre 1,7 2,1

TOTAL ANNEE 5,3 7,5

Digigram (Code ISIN : FR0000035784, Code Mnémo : DIG), l'un des premiers fournisseurs de produits et de systèmes audionumériques en réseaux professionnels, enregistre au 4ème trimestre 2009 un chiffre d'affaires de 1,7 ME contre 2,1ME à période comparable en 2008. En cumul, sur l'année, le chiffre d'affaires de Digigram s'établit à 5,3 ME, en repli significatif par rapport à l'exercice précédent.

Faits marquants du 4ème trimestre

Au cours du 4ème trimestre, Digigram a enregistré en Afghanistan un des premiers succès commerciaux significatifs de sa gamme Audio sur IP IQOYA, basée sur Visiblu®, présentée en avril dernier au salon NAB à Las Vegas, le principal salon mondial du Broadcast. Le système de grande envergure qui sera étendu dans une deuxième phase sera utilisé par Internews pour distribuer les programmes de Radio nationaux et locaux dans tout le pays grâce à un réseau IP sur faisceaux hertziens.

Digigram va aussi contribuer au projet de Télésonorisation des gares SNCF d'Ile de France (385 gares) gagné par la branche IDMS du groupe ELNO. Ce projet basé sur les nouveaux produits audio sur IP PYKO et le " middleware " Visiblu® sera déployé principalement sur 2010/2011.

Par ailleurs, à l'issue d'un long processus de qualifications technique et commerciale, Digigram a signé un contrat OEM de fourniture de cartes son avec Motorola pour des systèmes de communication qui seront déployés au cours de l'année 2010.

Projet de réorganisation et recentrage stratégique

La définition d'une politique commerciale offensive en 2009 sur les nouveaux produits et la forte implication des équipes de Digigram n'ont pas permis de compenser la baisse de l'activité historique cartes son argument négatif qualitatif interne difficultés présent implicite. Fortement impactée par la crise argument négatif qualitatif externe environnement présent implicite,

les Radios, clients finaux des solutions intégrant les cartes son de Digigram, ont enregistré une forte baisse de leurs revenus publicitaires (-15% en moyenne) argument négatif quantitatif externe secteur présent implicite et, par conséquent, décalé dans le temps leurs décisions d'investissements argument négatif qualitatif externe secteur présent implicite.

Digigram prévoit ainsi un exercice 2009 fortement déficitaire argument négatif qualitatif interne difficultés présent implicite.

Sur la base de ces éléments, Digigram a soumis à la Délégation Unique du Personnel de la société pour information et consultation, un projet de réorganisation le 2 février 2010 et un **projet de licenciement** associé à un **plan de sauvegarde** le 9 février 2010. Par cette mesure, Digigram entend

définir un périmètre lui permettant de restaurer au plus vite les conditions d'un retour à l'équilibre d'exploitation argument positif qualitatif interne difficultés future explicite. Pour autant, Digigram conserve une forte capacité de rebond grâce au recentrage stratégique que la société réalise, caractérisé par une nouvelle approche commerciale plus orientée vers les solutions et une implication plus directe du siège de Montbonnot.

ANNEXE 6. Guide d'instruction de l'analyse de contenu

L'objectif de l'analyse est d'étudier les stratégies de diffusion adoptées par les dirigeants dans les communiqués d'annonce de réductions d'effectifs. L'analyse se divise en deux étapes. La première vise à déterminer le type de communiqué émis par les dirigeants pour annoncer la réduction d'effectifs. La seconde se concentre sur les arguments invoqués par les dirigeants pour justifier l'opération.

1. Type de communiqué émis

Les communiqués de presse émis pour annoncer les réductions d'effectifs doivent être distingués selon qu'ils apparaissent spécifiques ou non spécifiques à l'opération.

- Les communiqués sont spécifiques à la réduction d'effectifs lorsque l'opération est annoncée dans le titre et que la place qui lui est accordée dans le document est forte.
- Les communiqués sont non spécifiques à la réduction d'effectifs lorsque la place accordée à l'opération dans le document est faible.

Les communiqués spécifiques et non spécifiques à la réduction d'effectifs doivent être classés dans deux dossiers différents car la recherche des arguments invoqués par les dirigeants pour justifier la réduction d'effectifs (deuxième étape) diffère selon ces deux catégories de communiqués. Dans le cadre des communiqués spécifiques, les arguments invoqués par les dirigeants pour justifier la réduction d'effectifs doivent être recherchés dans l'intégralité du document. En revanche, dans le cas des communiqués non spécifiques, les arguments sont recherchés uniquement dans la partie (paragraphe) qui évoque la réduction d'effectifs.

2. Nature des arguments invoqués par les dirigeants

Dans cette analyse, on considère qu'un segment équivaut à un argument invoqué par les dirigeants pour justifier l'opération. Un segment peut être défini comme une phrase ou partie d'une phrase qui, considérée indépendamment du reste, exprime une idée. Ces arguments doivent être classés selon les catégories suivantes :

- **Positif/Négatif/Neutre** : les arguments sont considérés comme positifs (négatifs) lorsqu'ils intègrent un segment positif (négatif) du point de vue actionnarial. Ils sont considérés comme neutres lorsqu'ils ne font pas référence à un élément positif ou négatif. Un segment est considéré comme positif (négatif) si la phrase dans laquelle il est mentionné inclut un résultat positif (négatif) pour les performances de l'entreprise ou un élément qui affecte positivement (négativement) les performances de celle-ci. Par exemple, la volonté d'améliorer les performances constitue un argument positif. Au contraire, l'évocation des difficultés supportées par l'entreprise constitue un argument négatif.

- **Présent/Futur** : les arguments sont orientés vers le présent s'ils se rapportent à des éléments qui existent (difficultés, dégradation de l'environnement macro-économique). Ils sont au contraire orientés vers le futur lorsqu'ils font référence aux effets attendus de la réduction d'effectifs (ex : nous faisons une réduction d'effectifs afin de diminuer les coûts).
- **Implicite/explicite** : L'argument est explicite si un connecteur logique (verbe, pronom) le lie directement à la réduction d'effectifs (ex : les faibles performances **nécessitent** la mise en place de la réduction d'effectifs ; la réduction d'effectifs est réalisée **dans le but** d'améliorer les performances). Dans le cas contraire, l'argument est considéré comme implicite (ex : nous avons subi des difficultés durant toute l'année. Une réduction d'effectifs est prévue durant le prochain exercice). Les difficultés justifient la réduction d'effectifs mais le lien n'est pas explicite.
- **Qualitatif/quantitatif** : les arguments sont quantitatifs lorsque des chiffres ou pourcentages sont exprimés pour justifier l'opération. Le cas échéant, ils sont considérés comme qualitatifs.
- **Interne/Externe**

Interne : les arguments sont internes lorsqu'ils font référence aux caractéristiques endogènes de l'entreprise. Ils peuvent être classés en trois sous-catégories :

- DIFF (pour difficulté): si la volonté du dirigeant de réduire les effectifs est induite par les difficultés ou contre-performances subies par l'entreprise (ex : le chiffre d'affaires a diminué donc nous réduisons les effectifs).
- RDC (pour réduction de coûts): lorsque le communiqué mentionne la volonté du dirigeant de réduire les coûts ou les charges supportées par l'entreprise (ex : nous réduisons les effectifs pour réduire les coûts).
- PERF (pour performance) : si la volonté du dirigeant est induite par le désir d'améliorer les performances futures de l'entreprise.
- AUTRE : arguments internes qui ne se rapportent pas aux catégories ci-dessus (ex : développement d'un nouveau produit, d'une nouvelle technologie, etc.)

Externe : les arguments sont externes lorsqu'ils font référence à des éléments exogènes à l'entreprise. Ils peuvent être classés en trois sous-catégories :

- ENV (pour environnement) : lorsque la réduction d'effectifs est justifiée par l'environnement macro-économique (ex : crise économique ou faiblesse de la demande, volonté de s'adapter à l'environnement).
- SECT (pour secteur) : lorsque la réduction d'effectifs est justifiée par le ralentissement dans le secteur d'activité ou par la volonté de s'adapter à l'évolution du secteur (ex : baisse de l'activité chez les clients finaux).

- AUTRE : arguments externes qui ne se rapportent pas aux catégories ci-dessus (nouvelle réglementation, etc.).

Synthèse du codage

Codage	Descriptif
Première étape : identification du type de communiqué émis	
CSPERE	Communiqués spécifiques à la réduction d'effectifs
CPNONSPE	Communiqués non spécifiques
Deuxième étape : nature des arguments invoqués pour justifier la réduction d'effectifs	
POSITIF	Arguments positifs
NEGATIF	Arguments négatifs
NEUTRE	Arguments neutres
PRESENT	Arguments orientés vers le présent ou le passé
FUTUR	Arguments orientés vers le futur
EXPLICITE	Arguments explicites
IMPLICITE	Arguments implicites
QUANTI	Arguments chiffrés
QUALI	Arguments non chiffrés
INTERNE	Arguments attribuables au dirigeant
EXTERNE	Arguments attribuables à des éléments externes au dirigeant
DIFF	Arguments liés aux difficultés supportées par l'entreprise
RDC	Arguments liés à la volonté du dirigeant de réduire les coûts
PERF	Arguments liés à la volonté du dirigeant d'accroître les performances
INTAUTRE	Autres arguments attribuables à la volonté du dirigeant
ENV	Arguments liés aux faiblesses et/ou contraintes de l'environnement macro-économique externe
SECT	Arguments liés aux faiblesses et/ou contraintes du secteur d'activité de l'entreprise
EXTAUTRE	Autres arguments attribuables à des éléments externes de la volonté du dirigeant

ANNEXE 7. Résultats des tests de Kappa (1/2)

Comparaison type de communiqué de presse émis						
		Codeur 2				
		CSPERE	CPSNONSPE	Total		
Codeur 1	CSPERE	30	0	30		
	CPNONSPE	0	30	30		
	Total	30	30	60		
Coefficient de Kappa (sig) = 1,000 ^{***}						
Comparaison ton des arguments						
		Codeur 2				
		POSITIF	NEUTRE	NEGATIF	Pas d'arg.	Total
Codeur 1	POSITIF	195	1	0	10	206
	NEUTRE	7	64	4	2	77
	NEGATIF	0	0	149	6	155
	Pas d'arg.	2	3	4	0	9
	Total	204	68	157	18	447
Coefficient de Kappa (sig) = 0,864 ^{***}						
Comparaison orientation temporelle des arguments						
		Codeur 2				
		FUTUR	PRESENT	Pas d'arg.		Total
Codeur 1	FUTUR	257	0	7		264
	PRESENT	2	161	11		174
	Pas d'arg.	5	4	0		9
	Total	264	165	18		447
Coefficient de Kappa (sig) = 0,872 ^{***}						
Comparaison rédaction des arguments						
		Codeur 2				
		EXPLICITE	IMPLICITE	Pas d'arg.		Total
Codeur 1	EXPLICITE	271	8	13		292
	IMPLICITE	3	138	5		146
	Pas d'arg.	7	2	0		9
	Total	281	148	18		447
Coefficient de Kappa (sig) = 0,823 ^{***}						
Comparaison degré de précision des arguments						
		Codeur 2				
		QUALI	QUANTI	Pas d'arg.		Total
Codeur 1	QUALI	384	0	16		400
	QUANTI	0	36	2		38
	Pas d'arg.	8	1	0		9
	Total	392	37	18		447
Coefficient de Kappa (sig) = 0,709 ^{***}						

ANNEXE 7. Résultats des tests de Kappa (2/2)

Comparaison causalité des arguments										
		Codeur 2								
		EXTERNE			INTERNE			Pas d'arg.	Total	
Codeur 1	EXTERNE	137			8			5	150	
	INTERNE	0			275			13	288	
	Pas d'arg.	1			8			0	9	
	Total	138			291			18	447	
Coefficient de Kappa (sig) = 0,836 ^{***}										
Comparaison détails causalité des arguments										
		Codeur 2								
		DIFF	RDC	PERF	INT AUTRE	ENV	SECT	EXT AUTRE	Pas d'arg.	Total
Codeur 2	DIFF	98	0	0	0	0	0	0	5	103
	RDC	0	21	0	6	0	0	0	1	28
	PERF	0	0	81	0	0	0	0	2	83
	INT AUTRE	2	0	5	62	0	0	0	5	74
	ENV	0	0	0	1	41	0	0	0	42
	SECT	0	0	0	0	6	65	0	4	75
	EXT AUTRE	3	0	0	4	0	7	18	1	33
	Pas d'arg.	3	2	0	3	0	0	1	0	9
	Total	106	23	86	76	47	72	19	18	447
Coefficient de Kappa (sig) = 0,837 ^{***}										

CPSPERE : communiqué spécifique à la réduction d'effectifs ; CPNONSPE : communiqué non spécifique à la réduction d'effectifs ; POSITIF : arguments positifs ; NEUTRE : arguments neutres ; NEGATIF : arguments négatifs ; PRESENT : arguments orientés vers le présent/passé ; FUTUR : arguments orientés vers le futur ; EXPLICITE : arguments invoqués explicitement ; IMPLICITE : arguments invoqués implicitement ; QUALI : arguments qualitatifs ; QUANTI : arguments appuyés d'éléments chiffrés ; DIFF : arguments reposant sur les difficultés de l'entreprises ; RDC : arguments invoquant la volonté de réduire les coûts ; PERF : arguments reposant sur la volonté d'améliorer les performances ; INTAUTRE : arguments reposant sur d'autres éléments internes ; ENV : arguments reposant sur les contraintes liées à l'environnement macro-économique ; SECT : arguments reposant sur les contraintes liées au secteur d'activité ; EXTAUTRE : arguments reposant sur d'autres éléments externes.

^{***} statistiquement significatif au seuil de 1 %

ANNEXE 8. Statistiques descriptives des caractéristiques financières des entreprises de l'échantillon d'étude sans valeurs aberrantes (1/2)

		N	Moy	Méd	Ecart-type	Min	Max	Student	Wilcoxon
Indicateurs de croissance									
Taux de croissance des ventes (CA)	Ech. cont. Taille	123	0,0439	0,0689	0,1766	-0,9898	0,3645	1,082	1,843*
	Ech. étude	123	0,1179	0,0250	0,7095	-0,6672	6,6717		
	Ech. cont. Perf	123	0,0469	0,0481	0,1973	-0,5572	0,9288	1,051	0,275
Taux de variation de la performance économique EBE/TA	Ech. cont. Taille	121	-0,0788	-0,0200	2,0561	-18,922	9,5119	0,198	0,369
	Ech. étude	121	-0,0324	-0,0272	1,6207	-10,045	11,155		
	Ech. cont. Perf	121	0,0523	-0,0437	1,6392	-4,8076	13,128	0,382	-0,374
Indicateurs de performance									
Performance économique EBE/TA	Ech. cont. Taille	122	0,1050	0,1032	0,0799	-0,1727	0,5390	-2,543**	1,593
	Ech. étude	122	0,0766	0,0892	0,1018	-0,4317	0,3564		
	Ech. cont. Perf	122	0,0756	0,0877	0,0801	-0,3062	0,2244	0,238	-1,458
Taux de marge économique EBE/CA	Ech. cont. Taille	122	0,1705	0,1377	0,1390	-0,1497	0,6835	-2,379**	4,381***
	Ech. étude	122	0,0583	0,1008	0,5118	-5,3341	0,4323		
	Ech. cont. Perf	122	0,0984	0,0962	0,2288	-1,6844	0,6890	-1,032	0,303
Rotation des actifs CA/TA	Ech. cont. Taille	122	0,8278	0,7473	0,5350	0,0042	4,5061	2,133**	-3,443***
	Ech. étude	122	0,9537	0,9090	0,4700	0,0555	3,1439		
	Ech. cont. Perf	122	0,9231	0,8695	0,4683	0,0601	2,2716	0,597	-0,405
Résultat net/TA	Ech. cont. Taille	123	0,0377	0,0370	0,0789	-0,3239	0,4560	-3,905***	-3,460***
	Ech. étude	123	-0,0108	0,0239	0,1290	-0,8714	0,2003		
	Ech. cont. Perf	123	0,0163	0,0306	0,0892	-0,5894	0,2511	-3,510***	2,330**

ANNEXE 8. Statistiques descriptives des caractéristiques financières des entreprises de l'échantillon d'étude sans valeurs aberrantes (2/2)

		N	Moyenne	Médiane	Ecart-type	Min	Max	Student	Wilcoxon
Productivité des salariés									
CA/total salariés	Ech. cont. Taille	123	346,19	198,56	720,18	0,4300	7165,5	-1,098	0,336
	Ech. étude	123	271,10	194,26	308,01	8,7422	1781,9		
	Ech. cont. Perf	123	262,79	173,44	310,14	22,66	1832,6	0,209	-1,287
EBE/total salariés	Ech. cont. Taille	123	55,426	28,556	80,604	-35,18	382,64	-3,308***	3,243***
	Ech. étude	123	25,644	14,850	70,063	-430,14	324,50		
	Ech. cont. Perf	123	39,846	16,152	129,59	-134,15	1262,6	-1,172	-0,449
RN/total salariés	Ech. cont. Taille	123	27,201	10,843	133,23	-155,46	1440,03	-2,243**	3,324***
	Ech. étude	123	-2,1720	3,9293	64,143	-471,48	109,22		
	Ech. cont. Perf	123	-22,798	5,5741	328,99	-3610,2	148,93	0,690	0,904
Indicateurs de risque de défaillance									
Ratio d'endettement Dettes financières / TA	Ech. cont. Taille	123	0,2721	0,2363	0,2377	0,0000	2,0710	-0,883	0,288
	Ech. étude	123	0,2490	0,2350	0,1610	0,0000	0,9944		
	Ech. cont. Perf	123	0,3060	0,2266	0,5074	0,0000	5,2131	-1,206	0,482
Ratio de liquidité	Ech. cont. Taille	123	1,4482	1,2576	0,9807	0,2507	8,0626	-0,228	0,634
	Ech. étude	123	1,4138	1,1734	1,3555	0,2982	14,737		
	Ech. cont. Perf	123	1,5469	1,2493	1,1138	0,1092	6,8098	-1,195	1,449

CA : chiffres d'affaires ; EBE : excédent brut d'exploitation ; TA : total actif ; RN : résultat net ; ratio de liquidité : actifs court terme/passifs court terme

***, ** et * signifient respectivement significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %.

ANNEXE 9. Statistiques descriptives des sous-échantillons d'opérations proactives et réactives après élimination des valeurs aberrantes

		N	Moyenne	Médiane	Ecart-type	Min	Max	Student	Wilcoxon
Indicateurs de croissance									
Taux de croissance des ventes (CA)	Op. proactives	46	0,1543	0,0616	0,5133	-0,2709	3,3175	0,438	1,526**
	Op. réactives	77	0,0961	-0,0005	0,8067	-0,6672	6,6717		
Taux de variation de la performance économique EBE/ total actif	Op. proactives	45	0,6899	0,1726	1,7923	0,0063	11,155	4,002***	4,827***
	Op. réactives	76	-0,4601	-0,1435	1,3488	-10,045	0,6873		
Indicateurs de performance									
Performance économique EBE/total actif	Op. proactives	46	0,1127	0,1128	0,0595	0,0057	0,3564	3,652***	3,333***
	Op. réactives	76	0,0547	0,0767	0,1154	-0,4317	0,2659		
Taux de marge économique EBE/CA	Op. proactives	46	0,1467	0,1184	0,1007	0,0034	0,4323	1,495	2,710***
	Op. réactives	76	0,0047	0,0846	0,6386	-5,3341	0,3646		
Rotation des actifs CA/total actif	Op. proactives	46	0,9298	0,8373	0,4370	0,2642	2,2286	-0,436	-0,380
	Op. réactives	76	0,9682	0,9330	0,4912	0,0555	3,1439		
Résultat net/total actif	Op. proactives	46	0,0328	0,0401	0,0532	-0,1286	0,2003	3,655***	1,850***
	Op. réactives	77	-0,0368	0,0175	0,1524	-0,8714	0,1423		
Productivité des salariés									
CA/total salariés	Op. proactives	46	307,82	207,60	362,34	18,739	1781,9	1,022	0,729
	Op. réactives	77	249,16	190,10	270,65	8,7422	1653,6		
EBE/total salariés	Op. proactives	46	42,637	22,034	45,256	0,5967	162,48	2,108**	1,323*
	Op. réactives	77	15,493	12,927	79,925	-430,14	324,50		
RN/total salariés	Op. proactives	46	9,0732	6,9199	50,220	-280,59	108,96	1,511	1,409**
	Op. réactives	77	-8,890	2,8300	70,633	-471,48	109,22		
Indicateurs de risque de défaillance									
Ratio d'endettement Dettes financières / total actif	Op. proactives	46	0,2409	0,2495	0,1497	0,0000	0,6350	-0,427	0,544
	Op. réactives	77	0,2538	0,2249	0,1681	0,0000	0,9944		
Ratio de liquidité	Op. proactives	46	1,5117	1,1652	1,6713	0,2982	14,737	-1,037	0,712
	Op. réactives	77	1,2498	1,1866	0,4693	0,5102	2,4866		

CA : chiffres d'affaires ; EBE : excédent brut d'exploitation ; RN : résultat net ; ratio de liquidité : actifs court terme/passifs court terme

***, ** et * signifient respectivement significatif aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %.

ANNEXE 10. Entreprises incluses dans les échantillons d'étude et de contrôle par années d'annonce de la réduction d'effectifs (1/4)

Echantillon d'étude	Echantillon de contrôle basé sur le secteur et la taille	Echantillon de contrôle basé sur le secteur et la performance
2007		
Rhodia Lagardere Vivendi Accor SA Tonna électronique Atos	Imerys Publicis Christian Dior Sodexo CAST SA Cap Gemini	Dynaction Havas JC Decaux Sodexo ID Future Modelabs groupe
2008		
Theolia SA Safran SA Lafarge SA Norbert Dentressangle SA Dassault Aviation SA Latecoere SA Gascogne Schneider Electric SA Vallourec SA Renault SA Plastic Omnium SA Gevelot Belvedere SA Fromageries Bel Bongrain SA Societe BIC Kaufman & Broad SA Atari SA Sperian Protection SA Boiron SA Montaigne Fashion group BioAlliance Pharma SA NRJ Group SA M6 Metropole Television Prismaflex International SA Spir Communication SA Groupe Partouche SA Acteos Rexel SA	Electricité de Strasbourg Bollere Eiffage Vicat Groupe Eurotunnel STEF TFE Groupe Crit SA APRR Zodiac aerospace Christian Dior Burelle MGI Coutier SA Bonduelle Unibel Hermes international Vilmorin et Cie Ubisoft Rodriguez groupe Vranken pommery Guerbet Chausseria Cerep SA Pages jaunes JC Decaux ADL partner Gaumont SA Compagnie des alpes Visident APRR	Electricité de Strasbourg Bollere SA Colas SA Tivoly SA Zodiac aerospace Alpha mos SA Cofidur SA Stef TFE Haulotte group Burelle SA Lisi SA MGI Coutier Cofigeo Unibel Danone Piscine Desjoyaux Christian Dior Pier import Maisons France confort Virbac Neovia electronics Innate pharma Artprice.com ADL Partner CCA international Groupe diffusion plus Compagnie des alpes Groupe Ares Bollere SA

ANNEXE 10. Entreprises incluses dans les échantillons d'étude et de contrôle par années
d'annonce de la réduction d'effectifs (2/4)

Echantillon d'étude	Echantillon de contrôle basé sur le secteur et la taille	Echantillon de contrôle basé sur le secteur et la performance
2009		
Total SA	EDF	CGG Veritas
Bourbon SA	Esso	Technip
Air Liquide SA	Technip	Explosifs et produits
PCAS	Explosifs et produits	Encres Dubuit
Plastiques du Val de Loire SA	Robertet SA	Robertet SA
Sequana	Imerys	Jacquet metal industrie
Eramet SA	CGG Veritas	Imerys
Rocamat	Recylex	Exacompta clarefontaine
Thales	Eiffage	APRR
Augros Cosmetic Packaging	Egide	Egide SA
Nexans SA	Bollore	GL Events
Saft Groupe SA	Mersen SA	Mersen SA
Exel Industries	Touax SA	Manutan international
Manitou	Somfy	STEF TFE
Hiolle Industries	NSC groupe SA	Tonnellerie François frères
Derichebourg	Zodiac aerospace	Zodiac aerospace
Mecelec	Hologram industrie	Technofan
Michelin	Danone	Burelle SA
SEB SA	Hermes international	Interparfums
ST Dupont SA	Jacques Bogard	Chausseria
Espace Production Internationale	Interparfums	Orchestra Kazibao
Beneteau SA	Les nouveaux constructeurs	Hermes international
Poncin Yachts	Ulric de Varens	Universal multimedia SA
Chargeurs SA	Rodriguez group	Rodriguez group SA
Devernois S.A.	Schaeffer dufour	Lexibook linguistic electronic system
L'Oreal S.A.	Pernod Ricard	Christian Dior
Air France-KLM	Christian Dior	Les hotels de Paris
Index Multimedia SA	Afone	Afone SA
Television Francaise 1	JC Decaux	Ipsos SA
Nextradiotv	Hi media	CCA international
Teleperformance SA	Ipsos SA	JC Decaux
Lagardere	Publicis groupe SA	Publicis groupe
Accor SA	Sodexo	Sodexo
Club Mediterranee	Compagnie des alpes	Société française de casino
Flo (Groupe)	OL Groupe	Immobilière Hotelière
InfoVista SA	Umanis	Soft computing SA
Altran Technologies SA	Neopost	Steria groupe
Atos SA	Cap Gemini	Cap gemini
Soitec	GFI Informatique	Lacie SA
Alten	Ingenico	Neopost

ANNEXE 10. Entreprises incluses dans les échantillons d'étude et de contrôle par années d'annonce de la réduction d'effectifs (3/4)

Echantillon d'étude	Echantillon de contrôle basé sur le secteur et la taille	Echantillon de contrôle basé sur le secteur et la performance
2010		
Vinci SA Actia Group Alstom SA Aéroports de Paris SA Norbert Dentressangle SA GDF Suez Essilor Intl Nicox Technicolor Risc Group Avenir Telecom Digigram	Danone Akka technologie Eiffage APRR STEF TFE EDF Orpea Stallergenes Havas Keyrus SA Groupe Open Visiodent	Eiffage Ermo Bolloré SA APRR Faiveley transport Electricité de Strasbourg Virbac Transgene SA JC Decaux Ebizcuss.com Groupe Open Memscap
2011		
Arkema SA Orapi SA Lafarge SA Gascogne LVMH Atari SA Générale de santé Casino Guichard Perrachon SA CS Communication & Systemes SA Generix SA Dane Elec Memory	CGG Veritas Elixens Eiffage Assystem Christian Dior Baccarat Korian Danone Radiall ESI group Valtech	Robertet SA Elixens Eiffage Geci intl Christian Dior Interparfums Eurofins scientifique Foncière Euris Soft computing SA Guillemot corporation ESR
2012		
VM Matériaux SA Bouygues SA Vinci SA ADP Huis clos Plastic Omnium SA Faurecia SA Renault SA Archos SA Lafuma Sanofi SA Ipsen SA Véolia Carrefour SA PPR SA	Samse Colas Eiffage Bolloré Installux Burelle Ciments français Pernod Ricard U10 SA Orchestra Kazibao EDF Biomerieux Suez environnement company Danone Technip	Ciments français Colas SA Eiffage APRR Indus et finance d'entreprise Burelle SA MGI Coutier Lisi SA Baccarat Les nouveaux constructeurs Orpea Eurofins scientifique Rubis Foncière Euris Mr Bricolage

ANNEXE 10. Entreprises incluses dans les échantillons d'étude et de contrôle par années d'annonce de la réduction d'effectifs (4/4)

Echantillon d'étude	Echantillon de contrôle basé sur le secteur et la taille	Echantillon de contrôle basé sur le secteur et la performance
Vivendi	Publicis	JC Decaux
Spir Communication SA	Gaumont SA	Emme interactive
Air France-KLM	Sodexo	Compagnie des alpes
Accor SA	Havas	Sodexo
France Telecom	Christian Dior	Afone
Pierre et vacances	Ipsos	Les hotels de Paris
Overlap Groupe	Netgem	Valtech
Dassault Systemes	Neopost	Neopost
Alcatel Lucent SA	Cap Gemini	Cap gemini
Soitec	GFI Informatique	Medasys sa

ANNEXE 11. Résultats de l'estimation des paramètres pour l'année t-1

Modèle de Jones: $VCRT_{it}/A_{it-1} = \alpha_0 (1/A_{it-1}) + \beta_1 (\Delta CA_{it}/A_{it-1}) + \beta_2 (Immo_{it}/A_{it-1}) + \varepsilon_{it}$		Modèle de Dechow et al. (1995): $VCRT_{it}/A_{it-1} = \alpha_0 (1/A_{it-1}) + \beta_1 ((\Delta CA_{it} - \Delta CC_{it})/A_{it-1}) + \beta_2 (Immo_{it}/A_{it-1}) + \varepsilon_{it}$		Modèle de Kothari et al. (2005): $VCRT_{it}/A_{it-1} = \alpha_0 (1/A_{it-1}) + \beta_1 ((\Delta CA_{it} - \Delta CC_{it})/A_{it-1}) + \beta_2 (Immo_{it}/A_{it-1}) + \beta_3 ROA_{it-1} + \varepsilon_{it}$	
Code		Jones (1991)	Dechow et al. (1995)	Kothari et al. (2005)	
ICB					
0, 1, 7	α_0 (t-student)	-0,087 (-6,175) ***	-0,085 (-6,005) ***	-0,086 (-6,031) ***	
	β_1 (t-student)	0,378 (3,572) ***	0,350 (3,259) ***	0,372 (3,448) ***	
	β_2 (t-student)	0,155 (1,462)	0,151 (1,410)	0,182 (1,594)	
	β_3 (t-student)			-0,095 (-0,803)	
	N	77	77	77	
	R ² ajusté (Fisher)	15,4 (7,925) ***	13,3 (6,818) ***	12,9 (4,738) ***	
	Durbin-Watson	2,122	2,092	2,111	
2	α_0 (t-student)	-0,032 (-6,023) ***	-0,030 (-5,512) ***	-0,039 (-6,863) ***	
	β_1 (t-student)	0,241 (4,826) ***	0,169 (3,332) ***	0,172 (3,481) ***	
	β_2 (t-student)	-0,146 (-2,938) ***	-0,155 (-3,058) ***	-0,120 (-2,397) ***	
	β_3 (t-student)			0,210 (4,192) ***	
	N	374	374	374	
	R ² ajusté (Fisher)	8,1 (17,345) ***	5,1 (11,072) ***	9,2 (13,568) ***	
	Durbin-Watson	1,897	1,864	1,820	
3	α_0 (t-student)	-0,016 (-1,714) *	-0,013 (-1,385)	-0,014 (-1,424)	
	β_1 (t-student)	0,282 (4,714) ***	0,171 (2,788) ***	0,168 (2,710) ***	
	β_2 (t-student)	-0,152 (-2,540) ***	-0,148 (-2,416) **	-0,147 (-2,372) **	
	β_3 (t-student)			0,021 (0,342)	
	N	256	256	256	
	R ² ajusté (Fisher)	9,1 (13,807) ***	4,1 (6,440) ***	3,8 (4,317) ***	
	Durbin-Watson	2,015	2,025	2,025	
4	α_0 (t-student)	-0,012 (-1,107)	-0,010 (-0,982)	-0,009 (-0,882)	
	β_1 (t-student)	0,277 (2,508) **	0,209 (1,853) *	0,225 (1,948) *	
	β_2 (t-student)	-0,388 (-3,509) ***	-0,375 (-3,332) ***	-0,401 (-3,362) ***	
	β_3 (t-student)			0,081 (0,680)	
	N	71	71	71	
	R ² ajusté (Fisher)	16,8 (8,069) ***	13,5 (6,451) ***	12,8 (4,421) ***	
	Durbin-Watson	1,848	1,821	1,844	
5, 6	α_0 (t-student)	-0,068 (-9,540) ***	-0,066 (-9,152) ***	-0,069 (-9,829) ***	
	β_1 (t-student)	0,266 (4,714) ***	0,205 (3,574) ***	0,171 (3,073) ***	
	β_2 (t-student)	-0,020 (-0,352)	-0,022 (-0,384)	-0,020 (-0,370)	
	β_3 (t-student)			0,276 (4,974) ***	
	N	295	295	295	
	R ² ajusté (Fisher)	6,5 (11,191) ***	3,6 (6,466) ***	10,8 (12,907) ***	
	Durbin-Watson	1,711	1,726	1,797	
9	α_0 (t-student)	-0,038 (-6,891) ***	-0,032 (-5,551) ***	-0,041 (-6,538) ***	
	β_1 (t-student)	0,287 (5,722) ***	0,139 (2,642) ***	0,108 (2,041) **	
	β_2 (t-student)	-0,070 (-1,399)	-0,100 (-1,891) *	-0,006 (-0,098)	
	β_3 (t-student)			0,200 (3,391) ***	
	N	384	384	384	
	R ² ajusté (Fisher)	9,3 (20,607) ***	3,3 (7,462) ***	5,9 (8,946) ***	
	Durbin-Watson	1,835	1,829	1,814	

***, ** et * statistiquement significatif respectivement aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %

ANNEXE 12. Résultats de l'estimation des paramètres pour l'année t-2

Modèle de Jones: $VCRT_{it}/A_{it-1} = \alpha_0 (1/A_{it-1}) + \beta_1 (\Delta CA_{it}/A_{it-1}) + \beta_2 (Immo_{it}/A_{it-1}) + \varepsilon_{it}$		Modèle de Dechow et al. (1995): $VCRT_{it}/A_{it-1} = \alpha_0 (1/A_{it-1}) + \beta_1 ((\Delta CA_{it} - \Delta CC_{it})/A_{it-1}) + \beta_2 (Immo_{it}/A_{it-1}) + \varepsilon_{it}$		Modèle de Kothari et al. (2005): $VCRT_{it}/A_{it-1} = \alpha_0 (1/A_{it-1}) + \beta_1 ((\Delta CA_{it} - \Delta CC_{it})/A_{it-1}) + \beta_2 (Immo_{it}/A_{it-1}) + \beta_3 ROA_{it-1} + \varepsilon_{it}$	
Code ICB		Jones (1991)	Dechow et al. (1995)	Kothari et al. (2005)	
0, 1, 7	α_0 (t-student)	-0,071 (-4,522)***	-0,069 (-4,408)***	-0,068 (-4,405)***	
	β_1 (t-student)	0,422 (3,001)***	0,406 (2,869)***	0,312 (2,042)**	
	β_2 (t-student)	0,114 (0,807)	0,105 (0,745)	0,027 (0,184)	
	β_3 (t-student)			0,236 (1,510)	
	N	46	46	46	
	R ² ajusté (Fisher)	13,6 (4,547)**	12,3 (4,157)**	14,8 (3,614)**	
	Durbin-Watson	1,686	1,632	1,557	
2	α_0 (t-student)	-0,031 (-6,088)***	-0,030 (-5,729)***	-0,040 (-7,047)***	
	β_1 (t-student)	0,315 (5,891)***	0,253 (4,650)***	0,266 (5,008)***	
	β_2 (t-student)	-0,141 (-2,640)***	-0,145 (-2,671)***	-0,105 (-1,948)*	
	β_3 (t-student)			0,221 (4,084)***	
	N	311	311	311	
	R ² ajusté (Fisher)	11,7 (21,635)***	8,2 (14,934)***	12,7 (16,021)***	
	Durbin-Watson	1,904	1,871	1,828	
3	α_0 (t-student)	-0,021 (-2,184)**	-0,020 (-1,944)*	-0,018 (-1,778)*	
	β_1 (t-student)	0,295 (4,472)***	0,205 (3,030)***	0,209 (3,063)***	
	β_2 (t-student)	-0,141 (-2,136)**	-0,141 (-2,087)**	-0,145 (-2,124)**	
	β_3 (t-student)			-0,034 (-0,496)	
	N	208	208	208	
	R ² ajusté (Fisher)	10 (12,552)***	5,5 (7,020)***	5,1 (4,745)***	
	Durbin-Watson	1,897	1,924	1,918	
4	α_0 (t-student)	-0,018 (-1,491)	-0,016 (-1,329)	-0,016 (-1,297)	
	β_1 (t-student)	0,213 (1,899)*	0,121 (1,063)	0,129 (1,116)	
	β_2 (t-student)	-0,423 (-3,762)***	-0,401 (-3,532)***	-0,415 (-3,519)***	
	β_3 (t-student)			0,056 (0,476)	
	N	69	69	69	
	R ² ajusté (Fisher)	16,8 (7,872)***	13,7 (6,419)***	12,7 (4,305)***	
	Durbin-Watson	1,920	1,814	1,847	
5, 6	α_0 (t-student)	-0,068 (-11,668)***	-0,067 (-11,401)***	-0,071 (-12,513)***	
	β_1 (t-student)	0,268 (4,226)***	0,210 (3,334)***	0,184 (3,054)***	
	β_2 (t-student)	-0,226 (-3,555)***	-0,194 (-3,069)***	-0,158 (-2,620)***	
	β_3 (t-student)			0,303 (5,409)***	
	N	282	282	282	
	R ² ajusté (Fisher)	6,6 (10,864)***	4,4 (7,448)***	13,2 (15,219)***	
	Durbin-Watson	1,592	1,604	1,676	
9	α_0 (t-student)	-0,039 (-6,691)***	-0,032 (-5,305)***	-0,039 (-5,900)***	
	β_1 (t-student)	0,288 (5,295)***	0,125 (2,188)**	0,089 (1,526)	
	β_2 (t-student)	-0,088 (-1,612)	-0,125 (-2,188)**	-0,048 (-0,747)	
	β_3 (t-student)			0,164 (2,496)**	
	N	328	328	328	
	R ² ajusté (Fisher)	9,9 (18,932)***	3,5 (6,984)***	5,1 (6,807)***	
	Durbin-Watson	1,872	1,850	1,847	

***, ** et * statistiquement significatif respectivement aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %

ANNEXE 13. Résultats de l'estimation des paramètres pour l'année t

Modèle de Jones: $VCRT_{it}/A_{it-1} = \alpha_0 (1/A_{it-1}) + \beta_1 (\Delta CA_{it}/A_{it-1}) + \beta_2 (Immo_{it}/A_{it-1}) + \varepsilon_{it}$		Modèle de Dechow et al. (1995): $VCRT_{it}/A_{it-1} = \alpha_0 (1/A_{it-1}) + \beta_1 ((\Delta CA_{it} - \Delta CC_{it})/A_{it-1}) + \beta_2 (Immo_{it}/A_{it-1}) + \varepsilon_{it}$		Modèle de Kothari et al. (2005): $VCRT_{it}/A_{it-1} = \alpha_0 (1/A_{it-1}) + \beta_1 ((\Delta CA_{it} - \Delta CC_{it})/A_{it-1}) + \beta_2 (Immo_{it}/A_{it-1}) + \beta_3 ROA_{it-1} + \varepsilon_{it}$	
Code ICB		Jones (1991)	Dechow et al. (1995)	Kothari et al. (2005)	
0, 1, 7	α_0 (t-student)	-0,066 (-5,386) ***	-0,065 (-5,256) ***	-0,063 (-5,019) ***	
	β_1 (t-student)	0,383 (3,804) ***	0,349 (3,418) ***	0,376 (3,648) ***	
	β_2 (t-student)	0,013 (0,127)	0,012 (0,115)	0,033 (0,320)	
	β_3 (t-student)			-0,154 (-1,481)	
	N	88	88	88	
	R ² ajusté (Fisher)	12,7 (7,350) ***	10,2 (5,952) ***	11,5 (4,755) ***	
	Durbin-Watson	2,082	2,053	2,098	
2	α_0 (t-student)	-0,027 (-6,498) ***	-0,025 (-5,799) ***	-0,033 (-7,128) ***	
	β_1 (t-student)	0,288 (6,420) ***	0,207 (4,521) ***	0,214 (4,754) ***	
	β_2 (t-student)	-0,239 (-5,324) ***	-0,248 (-5,405) ***	-0,219 (-4,805) ***	
	β_3 (t-student)			0,189 (4,153) ***	
	N	428	428	428	
	R ² ajusté (Fisher)	14,6 (37,429) ***	10,6 (26,289) ***	13,9 (23,946) ***	
	Durbin-Watson	1,833	1,787	1,748	
3	α_0 (t-student)	-0,013 (-1,463)	-0,011 (-1,180)	-0,011 (-1,226)	
	β_1 (t-student)	0,278 (4,854) ***	0,164 (2,796) ***	0,162 (2,722) ***	
	β_2 (t-student)	-0,184 (-3,223) ***	-0,177 (-3,006) ***	-0,175 (-2,961) ***	
	β_3 (t-student)			0,020 (0,345)	
	N	279	279	279	
	R ² ajusté (Fisher)	9,6 (15,826) ***	4,6 (7,742) ***	4,3 (5,184) ***	
	Durbin-Watson	1,990	1,993	1,994	
4	α_0 (t-student)	-0,005 (-0,575)	-0,003 (-0,299)	-0,003 (-0,294)	
	β_1 (t-student)	0,106 (1,177)	0,003 (0,034)	0,022 (0,225)	
	β_2 (t-student)	-0,448 (-4,995) ***	-0,435 (-4,814) ***	-0,447 (-4,783) ***	
	β_3 (t-student)			0,052 (0,526)	
	N	104	104	104	
	R ² ajusté (Fisher)	18,4 (12,614) ***	17,3 (11,761) ***	16,7 (7,876) ***	
	Durbin-Watson	1,736	1,676	1,693	
5, 6	α_0 (t-student)	-0,065 (-10,959) ***	-0,065 (-10,802) ***	-0,069 (-11,605) ***	
	β_1 (t-student)	0,251 (3,861) ***	0,203 (3,043) ***	0,170 (2,585) ***	
	β_2 (t-student)	-0,075 (-1,146)	-0,055 (-0,829)	-0,028 (-0,431)	
	β_3 (t-student)			0,214 (3,820) ***	
	N	305	305	305	
	R ² ajusté (Fisher)	4,3 (7,896) ***	2,6 (5,066) ***	6,8 (8,393) ***	
	Durbin-Watson	1,665	1,685	1,758	
9	α_0 (t-student)	-0,038 (-8,047) ***	-0,033 (-6,624) ***	-0,039 (-6,971) ***	
	β_1 (t-student)	0,408 (8,842) ***	0,277 (5,599) ***	0,252 (4,985) ***	
	β_2 (t-student)	-0,084 (-1,814)	-0,099 (-2,005) **	-0,043 (-0,768)	
	β_3 (t-student)			0,124 (2,217) **	
	N	409	409	409	
	R ² ajusté (Fisher)	18,6 (47,715) ***	9,9 (23,740) ***	10,8 (17,437) ***	
	Durbin-Watson	1,753	1,736	1,739	

***, ** et * statistiquement significatif respectivement aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %

LISTE DES ACRONYMES

ACP : Analyses en Composantes Principales

BFR : Besoin en Fonds de Roulement

CAC : Commissaires Aux Comptes

CDD : Contrat à durée déterminée

CE : Comité d'Entreprise

CGT : Confédération Générale des Travailleurs

CRH : Comptabilité des Ressources Humaines

DARES : Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques

EBE : Excédent Brut d'Exploitation

IAS : International Accounting Standard

IASB : International Accounting Standard Board

ICB : Industry Classification Benchmark

IFRS : International Financial Reporting Standards

LSE : Loi de Sécurisation de l'Emploi

MEDEF : Mouvement Des Entreprises de France

NRE : Nouvelles Régulations Economiques

OCDE : Organisme de Coopération et de Développement Economique

PDG : Président Directeur Général

PIB : Produit International Brut

PSE : Plan de Sauvegarde pour l'Emploi

ROA : Return On Assets

ROE : Return On Equity

TPC : Théorie Politico-Contractuelle

VCR : Variables Comptables de Régularisation

VIF : Variance Inflation Factor

LISTE DES FIGURES

Figure 1. Les différents rôles joués par l'information comptable dans le processus de réductions d'effectifs.....	6
Figure 2. Plan de la thèse.....	14
Figure 3. Définition des réductions d'effectifs.....	22
Figure 4. Les réductions d'effectifs : une thématique partagée par plusieurs champs disciplinaires.....	24
Figure 5. Evolution des motifs associés aux réductions d'effectifs entre 1996 et 2013	27
Figure 6. Les motivations à annoncer des réductions d'effectifs	43
Figure 7. Les modalités d'annonce des réductions d'effectifs	55
Figure 8. Conceptualisation de la relation d'agence entre dirigeants et salariés.....	91
Figure 9. Modèle conceptuel de la thèse	97
Figure 10. Synthèse des stratégies de diffusion adoptées	136
Figure 11. Synthèse des hypothèses de la thèse	138
Figure 12. Evolution du nombre de réductions d'effectifs dans la population totale et dans l'échantillon d'étude.....	187
Figure 13. Démarche méthodologique de la thèse	200
Figure 14. Identification des stratégies adoptées dans le contexte des réductions d'effectifs	261
Figure 15. Les incertitudes associées au processus global de réductions d'effectifs	265

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1. Nouvelles inscriptions à Pôle emploi par motifs entre 2001 et 2013.....	26
Tableau 2. Les caractéristiques des opérations proactives et réactives.....	36
Tableau 3. La TPC, ses critiques et son application dans la présente recherche	96
Tableau 4. Composition des six groupes sectoriels	156
Tableau 5. Synthèse de la procédure d'estimation de la gestion des résultats	158
Tableau 6. Liste des variables incluses dans le modèle 1	169
Tableau 7. Synthèse du codage des arguments avancés par les dirigeants à l'annonce d'une réduction d'effectifs	177
Tableau 8. Procédure de constitution de l'échantillon d'étude	186
Tableau 9. Répartition sectorielle de l'échantillon d'étude	188
Tableau 10. Répartition de l'échantillon d'étude par modalité de réductions d'effectifs.....	188
Tableau 11. Statistiques descriptives des 123 entreprises de l'échantillon d'étude.....	190
Tableau 12. Statistiques descriptives de l'échantillon d'étude par nature de l'opération.....	192
Tableau 13. Constitution de l'échantillon de contrôle basé sur le secteur et la taille	196
Tableau 14. Comparaison de la performance économique des entreprises des échantillons d'étude et de contrôle	197
Tableau 15. Statistiques descriptives des échantillons d'étude et de contrôle.....	198
Tableau 16. Statistiques descriptives des VCR totales pour les entreprises de l'échantillon d'étude.....	206
Tableau 17. Evolution des VCR totales et de leurs principales composantes	207
Tableau 18. VCR discrétionnaires en t-1	210
Tableau 19. VCR discrétionnaires en t-2	212
Tableau 20. VCR discrétionnaires en t	213
Tableau 21. Evolution des VCR discrétionnaires entre t-2 et t.....	214
Tableau 22. Comparaison des VCR discrétionnaires de l'échantillon d'étude avec celles des échantillons de contrôle.....	215
Tableau 23. Résultats de l'analyse multivariée.....	217
Tableau 24. Statistiques descriptives des variables explicatives et de contrôle.....	223
Tableau 25. Matrice de corrélation des variables indépendantes.....	227
Tableau 26. VIF et tolérance pour les variables indépendantes.....	229

Tableau 27. Corrélation entre le niveau de gestion des résultats et les variables indépendantes continues.....	230
Tableau 28. Corrélation entre le niveau de gestion des résultats et les variables indépendantes dichotomiques	231
Tableau 29. Résultats des régressions relatives aux facteurs explicatifs de la gestion des résultats.....	234
Tableau 30. Statistiques descriptives des communiqués émis par les dirigeants pour annoncer la réduction d’effectifs	242
Tableau 31. Caractéristiques des arguments donnés par les dirigeants pour justifier la réduction d’effectifs	243
Tableau 32. Statistiques descriptives relatives au score argumentatif	245
Tableau 33. Matrice de corrélation des variables issues de l’analyse de contenu	247
Tableau 34. Résultats de l’ACP en rotation Varimax	248
Tableau 35. Répartition des entreprises en fonction de leurs stratégies argumentatives à l’issue de l’ACP	250
Tableau 36. Relation entre gestion des résultats et émission d’un communiqué.....	251
Tableau 37. Relation entre gestion des résultats et type de communiqué émis	252
Tableau 38. Relation entre gestion des résultats et nature des arguments invoqués.....	253
Tableau 39. Résultats des régressions relatives à la relation entre gestion des résultats et émission d’un communiqué de presse.....	256
Tableau 40. Relation entre gestion des résultats, type de communiqué émis et nature des arguments invoqués pour justifier l’opération	258
Tableau 41. Synthèse des principaux résultats de la thèse.....	275

TABLE DES MATIERES

Introduction générale.....	1
1. La problématique de la thèse.....	7
2. Les questions de recherche et les objectifs.....	8
3. La démarche de la thèse.....	10
4. Les intérêts de la recherche.....	11
5. Le plan de la recherche.....	12
PREMIERE PARTIE. CHOIX COMPTABLES ET REDUCTIONS D’EFFECTIFS : PRESENTATION CONTEXTUELLE ET THEORIQUE DE LA RECHERCHE.....	15
Introduction de la première partie.....	15
CHAPITRE 1. LE CONTEXTE DE LA RECHERCHE : LES REDUCTIONS D’EFFECTIFS EN FRANCE ET LEURS ANNONCES.....	17
Introduction du chapitre 1.....	18
SECTION 1. LES REDUCTIONS D’EFFECTIFS, UN CONTEXTE SOCIAL SOURCE DE CONFLITS D’INTERETS	19
1. Les réductions d’effectifs : définitions et ancrage dans divers champs disciplinaires.....	19
1.1. Définitions et justification de l’utilisation du terme « réduction d’effectifs »	19
1.1.1. Réductions d’effectifs vs licenciements.....	19
1.1.2. Réductions d’effectifs vs restructuration.....	21
1.2. Les réductions d’effectifs, une thématique de recherche pour plusieurs champs disciplinaires	22
2. Les réductions d’effectifs en France	25
2.1. Les réductions d’effectifs en chiffres	25
2.2. La France, un contexte marqué par des luttes sociales et le syndicalisme	28
2.2.1. Une histoire sociale marquée par une opposition entre ouvriers et patronat.....	28
2.2.2. Des lois sociales fortes	30
2.2.2.a. <i>Instauration des congés payés et de la semaine de 40 heures : 1936.....</i>	30
2.2.2.b. <i>Création du comité d’entreprise : 1945.....</i>	31
2.2.2.c. <i>Renforcement de l’information donnée aux salariés : les lois Auroux de 1982.....</i>	31
2.2.2.d. <i>Instauration de la semaine de travail hebdomadaire à 35 heures : les lois Aubry de 1998 et 2000.....</i>	32
2.2.2.e. <i>La loi sur la sécurisation de l’emploi : 2013</i>	32

SECTION 2. LES MOTIVATIONS DES REDUCTIONS D'EFFECTIFS : UNE LOGIQUE DE COUT QUESTIONNEE 34

1. Les motivations des réductions d'effectifs.....	34
1.1. Les opérations réactives et proactives : des motivations différentes.....	35
1.2. Les logiques sous-jacentes à la décision de réduire les effectifs.....	36
1.2.1. Des motivations économiques supportées par une logique de coûts.....	36
1.2.1.a. <i>Une approche micro-économique</i>	36
1.2.1.b. <i>Le système comptable au cœur de la décision de réduire les effectifs</i>	37
1.2.2. Des motivations financières.....	39
1.2.3. Des motivations stratégiques.....	41
1.2.4. Des motivations institutionnelles.....	41
2. Réduction d'effectifs et accroissement des performances : des résultats mitigés.....	43
2.1. Réductions d'effectifs et performances économiques.....	43
2.2. Réductions d'effectifs et réaction des actionnaires.....	44
3. L'efficacité des réductions d'effectifs remise en cause : des éléments d'explication.....	45
3.1. Une perte de ressources liée aux salariés sortants.....	45
3.2. L'identification des coûts additionnels.....	47

SECTION 3. INFORMATION COMPTABLE ET ANNONCES DE REDUCTIONS D'EFFECTIFS..... 50

1. Les annonces de réductions d'effectifs.....	50
1.1. L'annonce de la réduction d'effectifs aux parties prenantes sociales : réglementation et enjeux.....	51
1.2. L'annonce de l'opération au public.....	53
2. L'information comptable, au cœur des annonces de réductions d'effectifs.....	55
2.1. L'information comptable, au cœur de l'argumentaire des dirigeants.....	56
2.2. L'information comptable, au cœur de l'argumentaire des parties prenantes sociales.....	57
3. L'information comptable comme outil de négociation : un rapport de force déséquilibré..	58
3.1. Une information comptable technique tournée vers l'actionnaire.....	58
3.2. L'adoption d'un comportement opportuniste pour limiter les coûts cachés.....	59

Conclusion du chapitre 1.....63

CHAPITRE 2. LES FONDEMENTS THEORIQUES ET LES HYPOTHESES DE RECHERCHE 65

Introduction du chapitre 2.....66

SECTION 1. LE CADRE THEORIQUE..... 67

1. Le cadre théorique initial de la TPC.....	67
1.1. Théorie de l'agence et choix comptables	67
1.1.1. La théorie de l'agence	68
1.1.2. Les hypothèses de la TPC reposant sur la théorie de l'agence.....	69
1.1.2.a. <i>Relation d'agence entre dirigeants et actionnaires</i>	69
1.1.2.b. <i>Relation d'agence entre dirigeants et créanciers</i>	70
1.2. Théorie de la réglementation et choix comptables	71
1.2.1. Les théories de la réglementation.....	71
1.2.2. L'hypothèse des coûts politiques de Watts et Zimmerman.....	72
2. La TPC, ses critiques et ses prolongements	73
2.1. Des hypothèses peu nombreuses et restrictives.....	74
2.1.1. La prise en compte d'autres relations d'agence	74
2.1.2. L'intégration des mécanismes de gouvernance.....	75
2.1.2.a. <i>L'audit légal des comptes</i>	75
2.1.2.b. <i>La composition du conseil d'administration</i>	76
2.1.2.c. <i>La structure de l'actionnariat</i>	76
2.2. Des hypothèses déconnectées du contexte	77
2.3. Des <i>proxies</i> discutés	79
2.4. Un objet d'étude limité à la gestion des résultats	80
2.4.1. La gestion des résultats, définitions	80
2.4.2. Vers une définition élargie des choix comptables des dirigeants.....	82
2.4.3. La diffusion volontaire d'informations comme objet d'étude de la TPC.....	83
2.4.3.a. <i>De la diffusion volontaire d'informations à la gestion des impressions, définitions</i> 83	
2.4.3.b. <i>Stratégies de diffusion et TPC</i>	85
3. Proposition d'un cadre conceptuel adapté au contexte des réductions d'effectifs	87
3.1. Un élargissement de la théorie de l'agence à la relation dirigeants-salariés	87
3.1.1. La théorie de l'agence élargie	87
3.1.2. Relation d'agence entre dirigeants et salariés	89
3.2. Les coûts politiques et le contexte des réductions d'effectifs	92
3.2.1. La pertinence de l'hypothèse des coûts politiques en contexte spécifique	92
3.2.2. Les réductions d'effectifs : un contexte source de coûts politiques potentiels.....	93
3.2.2.a. <i>Pressions exercées par les parties prenantes sociales</i>	93
3.2.2.b. <i>Pressions exercées par le législateur</i>	94
3.2.2.c. <i>Pressions exercées par le public</i>	95

SECTION 2. LA GESTION DES RESULTATS ET LE CONTEXTE DES REDUCTIONS D'EFFECTIFS : UNE REVUE DE LA LITTERATURE 99

1. La gestion des résultats lors des réductions d'effectifs : un manque d'étude académique ..	99
1.1. Le rôle de la gestion des résultats dans le contexte des réductions d'effectifs.....	99
1.2. Gestion des résultats et réductions d'effectifs : une revue de la littérature limitée	101
2. La gestion des résultats dans les contextes voisins : un éclairage complémentaire	103
2.1. Gestion des résultats et renégociations salariales	103
2.2. Gestion des résultats et catastrophes environnementales	105

SECTION 3. FORMULATION DES HYPOTHESES DE RECHERCHE.....	108
1. Hypothèse sur l'existence d'une gestion des résultats lors des réductions d'effectifs.....	108
2. Hypothèses relatives aux facteurs explicatifs de la gestion des résultats.....	109
2.1. Hypothèses sur les facteurs spécifiques au contexte des réductions d'effectifs.....	110
2.1.1. La taille de la réduction d'effectifs	110
2.1.2. La nature proactive ou réactive de la réduction d'effectifs	111
2.1.3. Les modalités de mise en œuvre de la réduction d'effectifs	114
2.2. Hypothèses relatives à la visibilité de l'entreprise	115
2.2.1. La taille de l'entreprise.....	115
2.2.2. L'appartenance à un secteur sensible	116
2.3. Hypothèses relatives aux facteurs de gouvernance sociale	118
2.3.1. La présence de salariés au sein des instances de direction.....	118
2.3.2. L'actionnariat salarié.....	120
2.3.3. Le recours à un expert-comptable par le comité d'entreprise	121
2.4. Variables de contrôle.....	123
2.4.1. La rémunération des dirigeants	123
2.4.2. L'endettement de l'entreprise	124
2.4.3. Le niveau de trésorerie de l'entreprise	125
2.4.4. L'année.....	125
2.4.5. La croissance des entreprises et la rentabilité financière	125
3. Hypothèses portant sur la relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion....	126
3.1. Relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion : une synthèse de la littérature	126
3.1.1. Gestion des résultats et diffusion volontaire d'informations : une relation de substitution	127
3.1.2. Gestion des résultats et gestion narrative des impressions : une relation de complémentarité.....	128
3.1.3. Relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion dans une perspective de limitation des coûts politiques : des résultats mitigés	130
3.2. Relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion : une application au cas des réductions d'effectifs.....	131
3.2.1. Stratégies de diffusion et réductions d'effectifs.....	131
3.2.1.a. Réductions d'effectifs et émission d'un communiqué de presse d'annonce.....	132
3.2.1.b. Réductions d'effectifs et type de communiqué de presse émis	133
3.2.1.c. Nature des arguments invoqués pour justifier les réductions d'effectifs	134
3.2.2. Formulation des hypothèses de recherche.....	136
Conclusion du chapitre 2.....	140
Conclusion de la partie 1.....	141

DEUXIEME PARTIE. CHOIX COMPTABLES ET REDUCTIONS D'EFFECTIFS : UNE APPROCHE EMPIRIQUE..... 143

Introduction de la deuxième partie..... 143

CHAPITRE 3. LA DEMARCHE METHODOLOGIQUE 145

Introduction du chapitre 3..... 146

SECTION 1. ESTIMATION DE LA GESTION DES RESULTATS 147

1. Méthodes d'estimation de la gestion des résultats dans la littérature académique 147

1.1. L'observation de la gestion des résultats par l'étude de postes comptables spécifiques..... 147

1.2. L'observation de la gestion des résultats par l'étude des VCR..... 148

2. Procédure d'estimation des VCR discrétionnaires..... 149

2.1. Les VCR totales 149

2.2. Les VCR normales 150

2.2.1. Les modèles naïfs..... 151

2.2.2. Les modèles économiques..... 152

2.2.3. Estimation des paramètres des régressions 154

2.2.3.a. *Les méthodes d'estimation des paramètres dans la littérature*..... 154

2.2.3.b. *La procédure d'estimation des paramètres dans cette recherche*..... 155

2.3. Les VCR discrétionnaires..... 157

SECTION 2. OPERATIONNALISATION DES VARIABLES EXPLICATIVES DE LA GESTION DES RESULTATS 160

1. Les facteurs relatifs au contexte des réductions d'effectifs..... 160

1.1. La taille de l'opération 160

1.2. La nature de l'opération 161

1.3. Les modalités de mise en œuvre de l'opération 163

2. La visibilité de l'entreprise..... 164

2.1. La taille de l'entreprise..... 164

2.2. L'appartenance de l'entreprise à un secteur sensible 164

3. La gouvernance sociale 165

3.1. La représentation des salariés dans les conseils de direction 165

3.2. Le recours à l'actionnariat salarié 166

3.3. L'intervention d'un cabinet d'expertise auprès du CE..... 166

4. Les variables de contrôle..... 167

5. Synthèse des facteurs explicatifs et développement du modèle 1 de l'étude.....	169
SECTION 3. ESTIMATION DES STRATEGIES DE DIFFUSION ADOPTEES PAR LES DIRIGEANTS	171
1. Choix méthodologiques.....	171
1.1. Analyse de contenu vs analyse de discours.....	171
1.2. Analyse de contenu manuelle vs analyse de contenu automatisée.....	172
2. Description de la démarche d'analyse.....	173
2.1. Collecte des communiqués de presse	173
2.2. Identification du type de communiqué de presse émis.....	175
2.3. Détermination de la nature des arguments invoqués par les dirigeants pour justifier la réduction d'effectifs	175
3. Fiabilité de l'analyse de contenu	180
SECTION 4. CONSTITUTION ET DESCRIPTION DES ECHANTILLONS D'ETUDE ET DE CONTROLE	183
1. L'échantillon d'étude	183
1.1. La constitution de l'échantillon d'étude.....	183
1.2. La description de l'échantillon d'étude	187
1.2.1. La répartition sectorielle de l'échantillon d'étude.....	187
1.2.2. La répartition de l'échantillon par modalité de réductions d'effectifs annoncées.....	188
1.2.3. Caractéristiques financières des entreprises de l'échantillon d'étude	189
1.2.3.a. <i>Caractéristiques financières des entreprises de l'échantillon d'étude global</i>	189
1.2.3.b. <i>Caractéristiques financières des entreprises par sous-échantillons : les opérations proactives et réactives</i>	192
2. Les échantillons de contrôle	194
2.1. La constitution des échantillons de contrôle	194
2.1.1. Constitution de l'échantillon de contrôle basé sur le secteur et la taille des entreprises .	195
2.1.2. Constitution de l'échantillon de contrôle basé sur le secteur et la performance des entreprises	196
2.2. Comparaison des caractéristiques financières des entreprises de l'échantillon d'étude et des échantillons de contrôle.....	197
Conclusion du chapitre 3.....	202
CHAPITRE 4. LES RESULTATS DE LA RECHERCHE.....	203
Introduction du chapitre 4.....	204

SECTION 1. GESTION DES RESULTATS ET REDUCTIONS D’EFFECTIFS : LES RESULTATS 205

1. Analyse des VCR totales des entreprises de l’échantillon d’étude autour de l’exercice qui précède celui de l’annonce de la réduction d’effectifs 205

 1.1. Statistiques descriptives des VCR totales entre t-2 et t 205

 1.2. Evolution des VCR totales entre t-2 et t 207

2. Analyse des VCR discrétionnaires 208

 2.1. Analyse des VCR discrétionnaires des entreprises de l’échantillon d’étude autour de l’exercice qui précède celui de l’annonce d’une réduction d’effectifs 208

 2.1.1. Estimation des VCR discrétionnaires en t-1 208

 2.1.2. VCR discrétionnaires en t-2 211

 2.1.3. VCR discrétionnaires en t 212

 2.1.4. Comparaison des VCR discrétionnaires dans le temps 213

 2.2. Comparaison des VCR discrétionnaires de l’échantillon d’étude avec celles des échantillons de contrôle 214

 2.3. Analyse multivariée et discussion des résultats 216

 2.3.1. Analyse multivariée 216

 2.3.2. Gestion des résultats à la baisse avant l’annonce d’une réduction d’effectifs : une discussion au regard de la littérature académique 218

SECTION 2. ETUDE DES DETERMINANTS DE LA GESTION DES RESULTATS AVANT L’ANNONCE D’UNE REDUCTION D’EFFECTIFS 222

1. Statistiques descriptives des variables indépendantes et analyse préliminaire 222

 1.1. Statistiques descriptives des variables indépendantes de l’étude 223

 1.2. Analyse préliminaire des variables indépendantes 225

2. Etude des déterminants de la gestion des résultats dans le contexte des réductions d’effectifs 229

 2.1. Comparaisons de moyennes et de médianes 229

 2.2. Résultats des régressions relatives au modèle 1 232

 2.2.1. Rappel du modèle 1 232

 2.2.2. L’influence des facteurs spécifiques aux réductions d’effectifs sur la gestion des résultats 235

 2.2.3. Les facteurs relatifs à la visibilité de l’entreprise 236

 2.2.4. Les facteurs associés aux mécanismes de gouvernance sociale des entreprises 237

 2.2.5. L’effet des variables de contrôle sur la gestion des résultats 239

SECTION 3. RELATION ENTRE GESTION DES RESULTATS ET STRATEGIES DE DIFFUSION 241

1. Analyse préliminaire : étude des stratégies de diffusion à l'annonce de la réduction d'effectifs	241
1.1. Statistiques descriptives relatives à l'émission d'un communiqué de presse et au type de communiqué émis	242
1.2. Etude des arguments invoqués par les dirigeants pour justifier les réductions d'effectifs	242
1.2.1. Statistiques descriptives des arguments invoqués par les dirigeants pour justifier la réduction d'effectifs	243
1.2.2. Statistiques descriptives associées au score argumentatif	244
1.2.3. Résultats de l'ACP	245
2. Relation entre gestion des résultats et stratégies de diffusion	250
2.1. Résultats des comparaisons de moyennes et de médianes	250
2.1.1. Emission d'un communiqué de presse et gestion des résultats	251
2.1.2. Type de communiqué émis et gestion des résultats	251
2.1.3. Nature des arguments invoqués et gestion des résultats	252
2.2. Résultats des régressions relatives aux modèles 2 et 3	253
2.2.1. Rappel du contenu des modèles 2, 3.1 et 3.2	254
2.2.2. Résultats de la relation entre gestion des résultats et émission d'un communiqué de presse	255
2.2.3. Résultats de la relation entre gestion des résultats et type de communiqué de presse émis	257
2.2.4. Résultats de la relation entre gestion des résultats et nature des arguments invoqués par les dirigeants pour justifier la réduction d'effectifs	259
3. Analyse complémentaire et mise en perspective des résultats avec la littérature académique antérieure sur les réductions d'effectifs	260
3.1. Analyse complémentaire : identification de profils stratégiques	260
3.2. Mise en perspective des résultats avec la littérature académique antérieure sur les réductions d'effectifs	262
3.2.1. L'influence de la gestion des résultats sur les performances économiques futures des entreprises et sur la réaction des marchés	263
3.2.2. La réduction des effectifs pour accroître les performances : mise en évidence des incertitudes associées à la logique comptable	264
Conclusion du chapitre 4	268
Conclusion de la partie 2	269
Conclusion générale	271
1. Les objectifs et la démarche de la recherche	272
2. Les principaux résultats de la recherche	273
3. Les contributions de la recherche	275
4. Les limites de la recherche	279
5. Les voies de recherche	281
Bibliographie	283

Annexes.....	317
Liste des acronymes.....	349
Liste des figures.....	351
Liste des tableaux.....	353
Table des matières.....	355

Les choix comptables des dirigeants dans le contexte des réductions d'effectifs : contribution à l'hypothèse des coûts politiques

Résumé : L'information comptable est utilisée par les dirigeants pour justifier la réalisation des réductions d'effectifs et par les parties prenantes sociales pour juger du caractère acceptable de l'opération. Les dirigeants peuvent alors utiliser cette information pour orienter le jugement des parties prenantes sociales. Cette thèse étudie les choix comptables des dirigeants lors des réductions d'effectifs. Prenant appui sur la théorie de l'agence élargie et sur l'hypothèse des coûts politiques, nous cherchons d'abord à voir si les dirigeants ajustent les résultats à la baisse avant l'annonce d'une réduction d'effectifs. L'échantillon est composé de 123 réductions d'effectifs annoncées par 107 entreprises françaises cotées entre 2007 et 2012. Nos résultats montrent l'existence d'une gestion à la baisse des résultats avant l'annonce de ces opérations. Le contexte des réductions d'effectifs constituent donc un *proxy* pertinent pour tester l'hypothèse des coûts politiques. Nous examinons ensuite les facteurs explicatifs de cette gestion des résultats. La taille de l'opération ainsi que l'appartenance de l'entreprise à un secteur d'activité sensible renforcent l'adoption d'un tel comportement. Au contraire, le nombre de salariés administrateurs ainsi que le recours par le comité d'entreprise à un cabinet spécialisé de grande taille limitent ce comportement. Enfin, adoptant une vision élargie de la définition des choix comptables, nous observons s'il existe une relation entre la gestion des résultats et l'adoption de stratégies de diffusion à l'annonce des réductions d'effectifs. Nos résultats révèlent l'existence d'une relation de substitution entre ces deux outils.

Mots clés : choix comptables, réductions d'effectifs, coûts politiques, gestion des résultats, stratégies de diffusion, théorie de l'agence élargie, théorie politico-contractuelle

Managers' accounting choices in workforce reductions context: Contribution to the political cost hypothesis

Abstract: Managers use accounting information to justify workforce reductions and social stakeholders use this information to judge whether these operations are socially acceptable. Managers can thus use this information to mislead the social stakeholder judgements. This dissertation aims at studying managers' accounting choices in the context of workforce reductions. Based on the stakeholder agency theory and the political cost hypothesis, we first examine whether managers reduce reported earnings downward before workforce reduction announcements. Our sample consists of 123 workforce reduction announcements for 107 French listed firms in a six-year period 2007-2012. Our results show that firms engage in income-decreasing discretionary accruals before workforce reduction announcements. Therefore, the context of workforce reductions can be considered as a relevant proxy to test the political cost hypothesis. Second, we investigate the factors influencing managers' accounting choices. The size of the operation and the firms' membership to sensitive industries reinforce the adoption of this accounting behavior. By contrast, the presence of employee representative on supervisory boards and the use of an independent chartered accountant to assist the works council constrain earnings management activities. Finally, we adopt an extensive definition of accounting choices and examine the association of earnings management and disclosure strategies at workforce reduction announcements. Our findings show that there is a substitutive relationship between earnings management and disclosure strategies.

Key words: accounting choices, workforce reductions, political costs, earnings management, disclosure strategies, generalized agency theory, positive accounting theory.

Les choix comptables des dirigeants dans le contexte des réductions d'effectifs : contribution à l'hypothèse des coûts politiques

Résumé : L'information comptable est utilisée par les dirigeants pour justifier la réalisation des réductions d'effectifs et par les parties prenantes sociales pour juger du caractère acceptable de l'opération. Les dirigeants peuvent alors utiliser cette information pour orienter le jugement des parties prenantes sociales. Cette thèse étudie les choix comptables des dirigeants lors des réductions d'effectifs. Prenant appui sur la théorie de l'agence élargie et sur l'hypothèse des coûts politiques, nous cherchons d'abord à voir si les dirigeants ajustent les résultats à la baisse avant l'annonce d'une réduction d'effectifs. L'échantillon est composé de 123 réductions d'effectifs annoncées par 107 entreprises françaises cotées entre 2007 et 2012. Nos résultats montrent l'existence d'une gestion à la baisse des résultats avant l'annonce de ces opérations. Le contexte des réductions d'effectifs constituent donc un *proxy* pertinent pour tester l'hypothèse des coûts politiques. Nous examinons ensuite les facteurs explicatifs de cette gestion des résultats. La taille de l'opération ainsi que l'appartenance de l'entreprise à un secteur d'activité sensible renforcent l'adoption d'un tel comportement. Au contraire, le nombre de salariés administrateurs ainsi que le recours par le comité d'entreprise à un cabinet spécialisé de grande taille limitent ce comportement. Enfin, adoptant une vision élargie de la définition des choix comptables, nous observons s'il existe une relation entre la gestion des résultats et l'adoption de stratégies de diffusion à l'annonce des réductions d'effectifs. Nos résultats révèlent l'existence d'une relation de substitution entre ces deux outils.

Mots clés : choix comptables, réductions d'effectifs, coûts politiques, gestion des résultats, stratégies de diffusion, théorie de l'agence élargie, théorie politico-contractuelle

Managers' accounting choices in workforce reductions context: Contribution to the political cost hypothesis

Abstract: Managers use accounting information to justify workforce reductions and social stakeholders use this information to judge whether these operations are socially acceptable. Managers can thus use this information to mislead the social stakeholder judgements. This dissertation aims at studying managers' accounting choices in the context of workforce reductions. Based on the stakeholder agency theory and the political cost hypothesis, we first examine whether managers reduce reported earnings downward before workforce reduction announcements. Our sample consists of 123 workforce reduction announcements for 107 French listed firms in a six-year period 2007-2012. Our results show that firms engage in income-decreasing discretionary accruals before workforce reduction announcements. Therefore, the context of workforce reductions can be considered as a relevant proxy to test the political cost hypothesis. Second, we investigate the factors influencing managers' accounting choices. The size of the operation and the firms' membership to sensitive industries reinforce the adoption of this accounting behavior. By contrast, the presence of employee representative on supervisory boards and the use of an independent chartered accountant to assist the works council constrain earnings management activities. Finally, we adopt an extensive definition of accounting choices and examine the association of earnings management and disclosure strategies at workforce reduction announcements. Our findings show that there is a substitutive relationship between earnings management and disclosure strategies.

Key words: accounting choices, workforce reductions, political costs, earnings management, disclosure strategies, generalized agency theory, positive accounting theory