

Entreprises de groupe ou entreprises indépendantes : quel impact sur les réallocations d'emplois ?

Richard Duhautois et Philippe Lagarde*

Les flux de créations et de destructions brutes d'emplois donnent une information sur le nombre de postes créés ou détruits chaque année par les entreprises. Ces flux varient en particulier en fonction de la taille des entreprises, de leur secteur d'activité ou de leur appartenance ou non à un groupe. Les données disponibles sur les groupes permettent bien de mettre en évidence les caractéristiques des réallocations d'emplois propres à chacun des deux types d'entreprises : entreprises indépendantes ou entreprises de groupe.

Les taux de création et de destruction brutes sont plus faibles dans les entreprises appartenant à un groupe, car elles sont en moyenne plus grandes. En neutralisant l'effet de la taille, on montre l'asymétrie qui existe dans un cycle entre les entreprises indépendantes et les entreprises de groupe : ainsi, les destructions brutes d'emplois sont plus importantes dans ces dernières pendant la récession de 1993. À taille, capital productif et taux de croissance donnés, les entreprises de groupe connaissent de plus grandes fluctuations de l'emploi.

** Richard Duhautois appartient au Centre d'études de l'emploi (r), Philippe Lagarde à la division Marchés et stratégies d'entreprises de l'Insee (philippe.lagarde@insee.fr).*

Nous remercions les deux rapporteurs anonymes pour leurs remarques sur une précédente version de cette étude, ainsi que Didier Blanchet et Sébastien Roux.

Depuis le début des années 1990, une littérature empirique s'est développée pour mesurer la mobilité des salariés sur le marché du travail. Les créations et les destructions brutes d'emplois constituent l'un des aspects de cette mobilité et leur mesure permet d'appréhender les changements qui s'opèrent au sein des entreprises et des secteurs d'activité (1). Quel que soit le pays ou la période, les résultats des études sont concordants : il existe de nombreuses créations et destructions brutes d'emplois. Ces créations et destructions dépendent souvent de caractéristiques propres à l'entreprise. Des effets de taille, d'âge, d'intensité capitalistique et de concentration sont à l'œuvre pour expliquer les nombreuses réallocations d'emplois au sein des différents secteurs.

La plupart des études sur les flux d'emplois s'accordent à dire que les taux de réallocations d'emplois diminuent avec la taille des entreprises. Les petites et les grandes entreprises sont différentes à plusieurs égards : leur offre, leur demande de travail, leur politique salariale et leur mode de propriété. Les grandes entreprises appartiennent plus souvent à un groupe. Depuis 1985, le nombre de groupes a été multiplié par dix (Chabanas, 2002). C'est surtout le nombre de groupes de moins de 500 salariés (appelés les « micro-groupes ») qui a augmenté, le nombre des autres groupes restant stable. La prise en compte de la dimension « groupe » et son effet sur l'emploi à partir de données françaises ont été mesurés par Boccara (1998). Auparavant, un article très informatif sur l'impact des créations, disparitions et restructurations d'entreprises sur l'emploi montrait l'importance de ces dernières sur les créations d'emplois au cours de la période 1984-1988 (Berthier et Parent, 1994). Ces auteurs montrent, entre autres, que l'augmentation de l'emploi dans les PME à la fin des années 1980 est en partie due aux réductions d'effectifs des grandes entreprises (2). Cependant, le nombre d'emplois dans les petites entreprises a augmenté du fait notamment de la tertiarisation de l'économie (Picart, 2004).

La structure de groupe est une forme d'organisation voulue par les firmes. L'histoire suggère deux types de modalités de création de groupes : l'agrégation et la désagrégation (Batsch, 1995). Chandler (1977) décrit trois étapes de l'agrégation : d'abord, des entreprises indépendantes forment une entente ; ensuite, leur rapprochement donne naissance à une forme juridique, *trust* ou *holding* ; enfin, le pouvoir de décision se centralise pour la cohésion stratégique. De Montmorillon (1986) décrit une trajec-

toire inverse de la création de groupes : la désagrégation. Le groupe est issu de « l'éclatement institutionnel de l'entreprise » : d'abord, une entreprise se développe par croissance interne ; ensuite, elle atteint une dimension qui l'oblige à ouvrir son capital ; enfin, les firmes mettent en place des coopérations.

Quelle que soit l'approche – agrégation ou désagrégation –, le propre du groupe est d'associer la concentration financière et la déconcentration technique. La tête de groupe s'occupe des transactions intra-groupes : elle optimise l'allocation des ressources entre les membres du groupe. Notamment, elle opère des prélèvements de dividendes à ses filiales qu'elle redistribue sous forme d'apports ou de prêts de capitaux sur d'autres filiales et elle peut s'occuper de l'optimisation de la gestion de l'emploi. En fait, il existe au sein des groupes un marché du travail propre (Batsch, 1996 ; Delarre et Duhautois, 2004 ; Picart, 2004).

Cette étude a deux buts : isoler et mesurer les réallocations (3) d'emplois dans les entreprises qui appartiennent à un groupe d'une part, vérifier si ces dernières connaissent des variations d'emplois plus importantes que les entreprises indépendantes au cours du cycle d'autre part. L'idée réside dans le fait que si les coûts de transaction sont réduits lorsqu'une entreprise est dans un groupe, la réallocation du facteur travail s'y fait plus souvent et plus rapidement lors de chocs conjoncturels.

Pour cette étude, nous utilisons un appariement des fichiers administratifs d'entreprises (BRN) et l'enquête *Liaisons financières* (LIFI), qui recense les entreprises ayant des liens financiers avec d'autres, entre 1991 et 2001. Nous décrivons d'abord les réallocations d'emplois selon plusieurs critères. Ensuite, nous mesurons l'ampleur des flux dans les entreprises indépendantes et dans celles qui appartiennent à un groupe en contrôlant d'autres caractéristiques des entreprises.

1. Cf. Davis et Haltiwanger (1990, 1992, 1998), Davis, Haltiwanger et Schuh (1996), Schivardi (2003), Lagarde, Maurin et Torelli (1994, 1996), Nocke (1994), Greenan et Guellac (2000), Karamé et Mihoubi (1998), Duhautois (2002), Crépon et Duhautois (2004) et l'OCDE (1994, 1997) et sur les flux de main-d'œuvre proprement dits Abowd, Corbel et Kramarz (1999), et les travaux de Tomasini (2003) à partir des DMMO.

2. Le passage sous la barre des 500 salariés gonfle artificiellement le nombre de PME.

3. Les réallocations sont entendues ici comme l'ensemble des variations d'emplois entre les entreprises. À des flux positifs de variation d'emploi dans certaines entreprises, correspondent des flux négatifs dans d'autres. On peut décrire les réallocations comme la somme des flux de créations et de destructions d'emplois (cf. encadré).

La moitié des salariés du secteur privé travaille dans un groupe

En 1999, environ 6,3 millions de salariés travaillent dans des groupes d'entreprises, soit pratiquement 50 % des salariés des entreprises du secteur privé (Skalitz, 2002). Ces entreprises appartiennent essentiellement aux secteurs de l'automobile, de l'énergie et de la production de biens intermédiaires. Skalitz (2002) note que deux tiers des entreprises de plus de 100 salariés appartiennent à une structure de groupe. Au-delà de 500 salariés, il ne reste d'ailleurs plus aucune entreprise indépendante. Un des phénomènes observés sur la décennie 1990 est l'augmentation massive des micro-groupes, c'est-à-dire ceux de moins de 500 salariés (Loiseau, 2001) Derrière cette augmentation, se cachent deux réalités : une liée à la meilleure couverture de LIFI et l'autre à la mise en groupe de petites entreprises. Deux raisons au moins les incitent à s'organiser en groupe : les stratégies d'implantation locale et la transmission de patrimoine (4). À cela s'en ajoute une troisième, qui concerne des unités assez grandes, la rationalisation de l'activité. Parallèlement à la croissance du nombre de groupes, on observe une diminution de la taille moyenne des entreprises, notamment dans le secteur industriel. Il existe un transfert d'activité de ces grandes entreprises vers des unités plus petites qui se rassemblent en groupe (Moussallam, 1999), ce qui permet, par exemple, de bénéficier d'une structure crédible lorsqu'une entreprise investit et de spécialiser les filiales pour une meilleure organisation.

Un des problèmes posés par l'étude des groupes réside dans l'hétérogénéité de leurs comportements en matière de gestion de l'emploi. L'économie industrielle apporte des éléments de

réponse à ces questions (comme les contrats, les marchés internes, etc.), mais il est difficile de tirer des conclusions sur la politique d'emploi des groupes, tant les situations sont hétérogènes. On connaît assez bien le comportement de certains groupes à travers les nombreuses monographies disponibles (rapport de gestion par exemple), mais il paraît illusoire de vouloir appréhender les politiques d'emploi des groupes à travers la statistique, tant les déterminants de celles-ci sont divers et varient d'un groupe à l'autre. Notre but ici est de décrire les mouvements d'emploi, non de tenter de les expliquer.

Entre 1991 et 2001, les taux de création et de destruction d'emplois moyens sont respectivement de 13,2 % et 11 %

Dans un premier temps, nous présentons les résultats des calculs des flux bruts d'emplois entre 1991 et 2001 (5) (cf. tableau 1). Les résultats de l'ensemble sont à mettre en relation avec toutes

4. La prise en compte par le système statistique des sociétés civiles immobilières (SCI) a contribué à l'augmentation du nombre de micro-groupes.

5. Nous travaillons à partir des fichiers BRN et LIFI. Dans un premier temps, nous avons constitué une base d'entreprises de groupe. Celle-ci a ensuite été complétée par les entreprises indépendantes du fichier BRN. Nous avons dû, pour des raisons de continuité des groupes, ne sélectionner qu'une partie relativement faible des entreprises de groupe (cf. annexe). En revanche, nous sommes quasi exhaustifs sur l'ensemble des entreprises indépendantes des BRN du champ ICS. Les entreprises de groupe sont souvent des unités de grande taille contrairement aux entreprises indépendantes. Ainsi, elles ont des flux plus importants que ces dernières. Dans notre base d'étude, le poids des entreprises de groupe est sous-estimé du fait de la sélection opérée sur les groupes. Leur poids dans l'économie étant très important, cette base n'est pas représentative de l'économie toute entière. Après les traitements statistiques, il semble que nous surestimions légèrement les flux d'emplois dans cette étude (Duhautois, 2002).

Tableau 1
Flux bruts d'emplois dans l'ensemble des entreprises de la base appartenant ou non à un groupe

En %

	Taux de création	Taux de destruction	Taux de réallocation	Taux de croissance nette
1991	14,4	- 11,3	25,7	3,2
1992	12,7	- 12,5	25,3	0,2
1993	11,8	- 13,8	25,6	- 2,0
1994	13,2	- 12,1	25,3	1,1
1995	12,5	- 10,9	23,3	1,6
1996	12,9	- 10,6	23,5	2,3
1997	11,6	- 8,9	20,5	2,7
1998	12,9	- 10,7	23,6	2,2
1999	13,4	- 10,0	23,5	3,4
2000	15,5	- 9,8	25,3	5,7
2001	14,3	- 10,0	24,3	4,3
Moyenne	13,2	- 11,0	24,2	2,2

Lecture : en 2000, le taux de création d'emploi est de 15,5 % ; le taux de destruction d'emploi est de 9,8 %. Ainsi, le taux de réallocation atteint 25,3 % (la somme des valeurs absolues des deux taux) et le taux de croissance nette (leur somme) 5,7 %.

Source : enquête LIFI, Insee et fichier BRN, DGI.

les études sur les réallocations d'emplois (Davis et Haltiwanger, 1999 et Duhautois, 2002).

Sur la période, les taux de création et de destruction moyens sont respectivement égaux à 13,2 % et - 11,0 % (cf. encadré). Les premières années correspondent à la récession qui a touché l'économie française et les dernières années correspondent à la période de croissance. On observe la diminution du taux de création et l'augmentation du taux de destruction pendant la récession de 1993. À partir de 1996, le taux de croissance nette de l'emploi devient positif à 3,4 % en moyenne annuelle, avec un taux de création brute de 13,4 % et un taux de destruction brute de 10 %. La fin des années 1990 est une période sans précédent en ce qui concerne les créations d'emplois.

Dans les entreprises qui appartiennent à un groupe, les taux de création et de destruction sont plus faibles

Les flux bruts d'emplois entre 1991 et 2001 pour les entreprises qui appartiennent à un

groupe sont, dans l'ensemble, les plus faibles : le taux de création est de 9,7 % en moyenne entre 1991 et 2001 (contre 13,2 % pour l'ensemble) ; le taux de destruction est de - 8,7 % (contre 11,0 % pour l'ensemble) (cf. tableau 2). Les entreprises appartenant à un groupe étant plus grandes, on retrouve l'effet taille dont on a parlé dans l'introduction. On retrouve également les résultats précédents concernant les variations d'emploi par rapport au cycle : les taux de croissance nette de l'emploi sont négatifs en 1993 et positifs à la fin de la période. En outre, les taux de croissance de l'emploi sont particulièrement forts en fin de période (2000 et 2001), ce qui correspond aux fortes embauches qui ont eu lieu dans les grandes entreprises à ce moment.

Deux tiers des emplois créés et détruits dans les groupes sont le fait d'entreprises pérennes

Après avoir isolé la sous-population des entreprises qui appartiennent à un groupe, nous voulons mettre en évidence les différentes compo-

Encadré

LE CALCUL DES FLUX BRUTS D'EMPLOI

Pour définir les flux d'emplois, on s'inspire de Davis et Haltiwanger (1990) (1). La création brute d'emploi à la date t est égale à la somme des emplois créés entre $t - 1$ et t . On approche cette quantité par la somme des flux nets de main-d'œuvre dans les entreprises où ces flux sont positifs.

Le taux de création brute d'emplois (TC) à la date t est égal à la somme des emplois créés entre $t - 1$ et t .

$$TC_t = \sum_{i \in S^+} \frac{(e_{it} - e_{it-1})}{Z_t} = \sum_{i \in S^+} \omega_{it} \dot{e}_{it}$$

où S^+ est l'ensemble des entreprises i dont la variation de l'emploi a été positive entre $t - 1$ et t , i.e. $\dot{e}_{it} > 0$,

$$\text{avec } Z_t = 0,5(e_t + e_{t-1}), \quad e_t = \sum_{i \in S} e_{it}$$

$$\omega_{it} = (e_{it} + e_{it-1}) / (e_t + e_{t-1}) \quad \text{et} \quad \dot{e}_{it} = (e_{it} - e_{it-1}) / 0,5(e_{it} + e_{it-1})$$

Symétriquement, le taux de destruction brute d'emplois à la date t est égale à la somme des emplois détruits entre $t - 1$ et t .

$$TD_t = \sum_{i \in S^-} \frac{(e_{it} - e_{it-1})}{Z_t} = \sum_{i \in S^-} \omega_{it} \dot{e}_{it}$$

où S^- est le sous-ensemble des entreprises i dont la variation de l'emploi a été négative entre $t - 1$ et t et on a $\dot{e}_{it} < 0$.

Le taux de croissance nette de l'emploi est :

$$\dot{e}_t = \sum_i \omega_{it} \dot{e}_{it} = \sum_{i \in S^+} \omega_{it} \dot{e}_{it} + \sum_{i \in S^-} \omega_{it} \dot{e}_{it} = TC_t + TD_t$$

Le taux de réallocation brute d'emplois à la date t est défini par la différence des taux de création brute et de destruction brute d'emplois entre $t - 1$ et t .

$$TR_t = \sum_{i \in S^+} \omega_{it} \dot{e}_{it} - \sum_{i \in S^-} \omega_{it} \dot{e}_{it} = TC_t - TD_t$$

Afin d'analyser les variations d'emplois entre différents types d'entreprises, l'idée étant de distinguer entreprises pérennes et non pérennes, on décompose le taux de croissance globale \dot{e}_t :

$$\dot{e}_t = \sum_i \omega_{it} \dot{e}_{it} = \sum_{0P} \omega_{it} \dot{e}_{it} + \sum_{PP+} \omega_{it} \dot{e}_{it} + \sum_{PP-} \omega_{it} \dot{e}_{it} + \sum_{P0} \omega_{it} \dot{e}_{it} \quad (1)$$

où $0P$ est l'ensemble des entreprises qui entrent ou qui se créent dans le groupe, $P0$ l'ensemble des entreprises qui sortent du champ ou cessent, $PP+$ l'ensemble des entreprises qui restent dans le groupe et dont la variation d'emplois est positive et $PP-$ l'ensemble des entreprises pérennes dont la variation d'emploi est négative.

1. Pour plus de précisions, cf. Duhautois (2002).

santes qui sous-tendent les taux de création et de destruction d'emplois.

Dans un groupe, les entreprises ont des caractéristiques hétérogènes : il existe des entreprises différentes par leurs fonctions (par exemple, holding et filiales de production ou filiales fonctionnelles et opérationnelles), par leur taille, par leur ancienneté, etc. Nous nous intéressons dans un premier temps à la contribution des entreprises aux flux d'emplois suivant leur survie dans le groupe.

Dans les tableaux 3-A et 3-B, les entreprises sont isolées selon la nature de leurs flux d'emplois. Parmi les entreprises de groupe, nous prenons en compte six types d'entreprises :

1. les entreprises qui ont cessé leur activité et appartenaient à un groupe en $t - 1$;
2. les entreprises qui sont pérennes et appartiennent à un même groupe en $t - 1$ et en t ;
3. les entreprises qui changent de groupe entre $t - 1$ et t ;
4. les entreprises qui, étant indépendantes en $t - 1$ rentrent dans un groupe en t ;
5. les entreprises qui, appartenant à un groupe en $t - 1$, redeviennent indépendantes en t (cas rare) ;
6. les entreprises qui sont créées dans un groupe.

On effectue la ventilation du nombre d'entreprises ayant des flux d'emplois positifs et celles

ayant des flux d'emplois négatifs ainsi que la ventilation de leurs flux d'emplois suivant leur situation vis-à-vis du groupe entre $t - 1$ et t . Les entreprises créées (respectivement cessées) apportent une large contribution à la création (respectivement destruction) d'emplois dans l'ensemble des entreprises créatrices (respectivement destructrices) d'emplois. Les entreprises créées dans un groupe représentent 18,1 % des entreprises créatrices d'emplois, en moyenne, sur l'ensemble de la période. Entre 1994 et 1998, ces entreprises n'ont représenté que 13,3 % des entreprises créatrices d'emplois. Les entreprises cessées représentent, dans l'ensemble des entreprises destructrices d'emploi, une part relativement moins importante (13,4 %). Dans le cycle, ces dernières ont des taux moins volatils.

Ce sont logiquement les entreprises pérennes qui sont les plus nombreuses (73,3 % des entreprises créatrices d'emplois et 77,3 % des entreprises destructrices d'emplois, cf. tableau 3-A) et qui contribuent le plus aux flux (66,5 % des emplois créés dans les entreprises créatrices d'emplois et 62,8 % des emplois détruits dans les entreprises destructrices d'emplois, cf. tableau 3-B). L'absorption d'entreprises indépendantes contribue à une part non négligeable des flux d'emplois.

Les entreprises absorbées représentent 4,9 % des entreprises ayant des flux d'emplois positifs et 4,8 % des entreprises ayant des flux d'emplois négatifs. En termes d'emplois, elles contribuent à hauteur de 5,4 % à ces créations. Inversement, les entreprises indépendantes destructrices d'emplois qui entrent dans un groupe

Tableau 2
Flux bruts d'emplois dans les entreprises qui appartiennent à un groupe

En %

	Taux de création	Taux de destruction	Taux de réallocation	Taux de croissance nette
1991	10,0	- 8,3	18,4	1,7
1992	7,0	- 8,4	15,4	- 1,4
1993	7,6	- 11,4	19,0	- 3,8
1994	10,6	- 10,1	20,6	0,5
1995	8,4	- 7,6	15,9	0,8
1996	9,3	- 7,4	16,7	1,9
1997	9,5	- 8,9	18,4	0,6
1998	10,0	- 8,6	18,6	1,4
1999	9,8	- 8,0	17,9	1,8
2000	13,5	- 9,6	23,1	3,8
2001	11,1	- 7,2	18,3	3,9
Moyenne	9,7	- 8,7	18,4	1,0

Lecture : en 2000, le taux de création d'emploi est de 13,5 % ; le taux de destruction d'emploi est de 9,6 %. Ainsi, le taux de réallocation atteint 23,1 % (la somme des valeurs absolues des deux taux) et le taux de croissance nette (leur somme) 3,8 %.
Source : enquête LIFI, Insee et fichier BRN, DGI.

Tableau 3
Une analyse des entreprises de groupe, créatrices ou destructrices d'emplois

A - Répartition des entreprises

En %

	Nature des entreprises										
	Cessées		Appartenant au même groupe		Changeant de groupe		Indépendantes entrant dans un groupe		Devenues indépendantes		Créées
	D	C	D	C	D	C	D	C	D	C	
1991	14,4	67,8	76,4	4,3	3,5	3,5	4,4	0,8	1,4	23,6	
1992	15,7	70,3	73,5	2,9	3,4	7,1	6,9	0,3	0,6	19,3	
1993	14,2	68,5	76,7	1,9	2,6	5,7	5,9	0,4	0,6	23,5	
1994	14,0	73,5	77,1	3,1	3,5	5,4	4,5	0,5	0,8	17,5	
1995	12,2	78,6	79,3	2,8	3,1	4,1	3,6	0,9	1,9	13,6	
1996	10,1	79,5	81,8	2,2	2,7	4,0	3,8	0,7	1,6	13,7	
1997	9,9	79,9	79,8	5,1	5,2	3,7	3,5	0,8	1,6	10,6	
1998	12,8	81,6	78,6	2,7	3,7	3,6	3,2	1,1	1,6	10,9	
1999	14,4	67,8	76,4	4,3	3,5	3,5	4,4	0,8	1,4	23,6	
2000	15,7	70,3	73,5	2,9	3,4	7,1	6,9	0,3	0,6	19,3	
2001	14,2	68,5	76,7	1,9	2,6	5,7	5,9	0,4	0,6	23,5	
Moyenne	13,4	73,3	77,3	3,1	3,4	4,9	4,8	0,6	1,2	18,1	

C = créations ; D = destructions.

Lecture : les entreprises de groupe ayant des flux d'emplois positifs et ne changeant pas de groupe entre 1990 et 1991, représentent 67,8 % des entreprises de groupe créatrices nettes d'emplois entre 1990 et 1991.
 Si l'on effectue la somme des 5 colonnes « création » et des 5 colonnes « destruction », on obtient 100 dans les deux cas.

B - Ventilation des variations d'effectifs

En %

	Nature des entreprises										
	Cessées		Appartenant au même groupe		Changeant de groupe		Indépendantes entrant dans un groupe		Devenues indépendantes		Créées
	D	C	D	C	D	C	D	C	D	C	
1991	26,1	43,2	70,5	3,4	0,3	14,8	0,9	2,2	0,2	36,3	
1992	31,9	61,8	61,2	3,8	0,4	6,8	2,1	0,3	0,2	27,3	
1993	38,7	57,7	57,8	2,4	0,8	2,4	1,5	0,4	0,5	37,1	
1994	41,4	57,7	53,0	1,9	0,5	2,4	0,9	0,8	1,9	37,1	
1995	27,1	68,9	66,5	4,2	0,4	3,3	1,2	0,5	1,0	23,2	
1996	27,4	64,3	67,7	1,4	2,9	6,5	1,2	0,4	1,5	27,3	
1997	31,4	73,1	62,7	3,6	0,9	5,0	0,8	2,9	1,4	15,5	
1998	33,7	69,8	56,5	4,5	0,4	8,2	0,8	0,9	4,5	16,6	
1999	19,3	76,7	72,2	4,7	0,3	5,1	0,7	0,4	0,9	13,2	
2000	38,4	83,8	59,3	2,0	0,5	3,4	0,5	0,3	0,5	10,5	
2001	30,1	75,0	63,6	4,6	0,3	1,8	1,0	0,5	1,9	18,0	
Moyenne	31,4	66,5	62,8	3,3	0,7	5,4	1,1	0,9	1,3	23,8	

C = créations ; D = destructions.

Lecture : la somme des flux d'emplois des entreprises créatrices nettes d'emploi et ne changeant pas de groupe entre 1990 et 1991 représente 43,2 % des flux d'emplois des entreprises de groupe ayant des flux d'emplois positifs.
 Indication : si l'on effectue la somme des 5 colonnes « création » et des 5 colonnes « destruction », on obtient 100 dans les deux cas.
 Source : enquête LIFI, Insee et fichier BRN, DGI.

ne contribuent aux destructions d'emplois qu'à hauteur de 1,1 %. Cela doit être mis en perspective avec le rôle présumé des restructurations : les entreprises absorbées par les groupes semblent donc être des entreprises en devenir avec un fort potentiel de développement.

Les tableaux 4-A et 4-B présentent le même type d'informations que les tableaux précédents sur la population des entreprises indépendantes (pour le mode de sélection de ces entreprises, cf. annexe). Comme le montre la comparaison de ces quatre tableaux, les créations et les des-

Tableau 4
Une analyse des entreprises indépendantes, créatrices ou destructrices d'emplois

A - Répartition des entreprises

En %

	Entreprises indépendantes à...			
	...flux bruts d'emplois positifs		...flux bruts d'emplois négatifs	
	Part des pérennes	Part des créées	Part des pérennes	Part des cessées
1991	71,0	29,0	78,2	21,8
1992	66,5	33,5	76,1	23,9
1993	69,0	31,0	78,4	21,6
1994	73,3	26,7	78,7	21,3
1995	76,8	23,2	78,2	21,8
1996	80,1	19,9	78,5	21,5
1997	78,0	22,0	86,7	13,3
1998	78,4	21,6	78,2	21,8
1999	79,9	20,1	79,5	20,5
2000	77,4	22,6	78,5	21,5
2001	77,7	22,3	75,6	24,4
Moyenne	75,3	24,7	78,8	21,2

Lecture : les entreprises pérennes représentent 71,0 % des entreprises créatrices nettes d'emplois en 1991.

B - Ventilation des variations d'effectifs

En %

	Entreprises indépendantes à...			
	...flux bruts d'emplois positifs		...flux bruts d'emplois négatifs	
	Part des pérennes	Part des créées	Part des pérennes	Part des cessées
1991	51,9	48,1	59,1	40,9
1992	49,3	50,7	55,8	44,2
1993	49,6	50,4	59,0	41,0
1994	57,0	43,0	58,5	41,5
1995	61,5	38,5	58,3	41,7
1996	65,6	34,4	61,8	38,2
1997	62,4	37,6	72,3	27,7
1998	66,4	33,6	58,5	41,5
1999	68,9	31,1	64,3	35,7
2000	65,1	34,9	61,1	38,9
2001	63,5	36,5	59,2	40,8
Moyenne	60,1	39,9	60,7	39,3

Lecture : parmi les flux d'emploi positifs des entreprises indépendantes, ceux dus aux entreprises pérennes représentent 51,9 % des créations brutes en 1991.
Source : fichier BRN, DGI.

tructions d'emplois s'effectuent pour une part relativement importante par la démographie d'entreprises. C'est particulièrement vrai pour les entreprises indépendantes et est dû en grande partie au fait qu'il s'agit souvent d'entreprises petites réputées fragiles, en particulier les entreprises de création récente.

Parmi les entreprises indépendantes, les entreprises créées (cessées) ont contribué en moyenne sur la période à hauteur de 39,9 % (39,3 %) aux créations (destructions) d'emplois contre 23,8 % (31,4 %) pour les entreprises de groupe. Cependant cette contribution est très variable sur la période et très liée à la conjoncture, autant pour les créations que pour les destructions d'emplois.

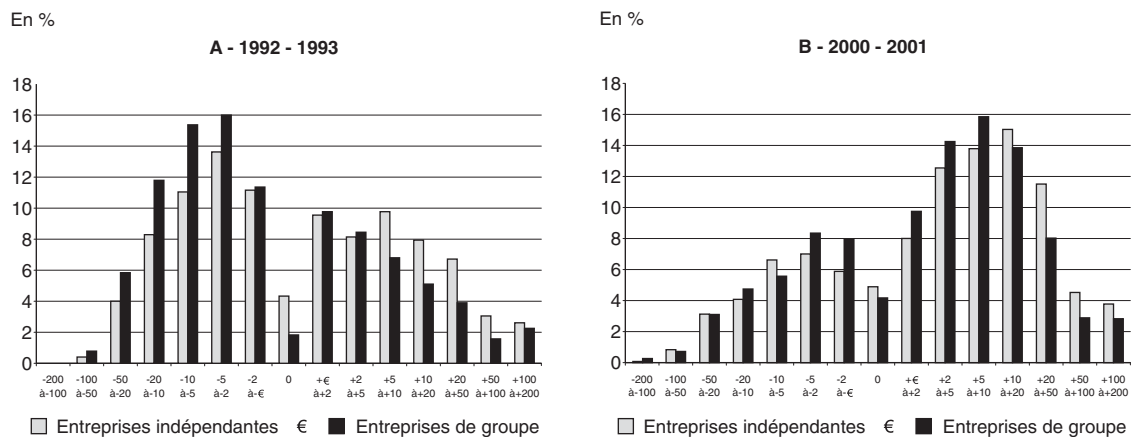
Le niveau des flux d'emplois dépend des caractéristiques individuelles des entreprises. La taille et l'âge de l'entreprise sont des facteurs souvent étudiés dans les études sur flux d'emplois : les flux sont inversement proportionnels à la taille de l'entreprise (Davis et Haltiwanger, 1990 ; Klette et Mathiassen, 1996 ; Duhautois, 2002, etc.) et la relation entre l'âge de l'entreprise et les réallocations forme une courbe en U : les entreprises jeunes et celles qui existent depuis longtemps ont tendance à avoir des flux d'emplois plus importants que celles qui atteignent leur vitesse de croisière. Le but de cette partie est de mesurer l'impact de l'appartenance à un groupe sur les flux d'emplois en isolant certaines caractéristiques des entreprises. Si l'on reprend la définition de Doeringer et Piore (1971), on a l'idée que le groupe en tant que

marché interne est un moyen d'allouer au mieux le facteur travail. Le marché interne, dans cette optique, est un moyen de répondre de façon optimale aux imperfections de marché (Gautié, 2004 et Delarre et Duhautois, 2004).

Le graphique I présente la distribution des créations et des destructions d'emplois entre 1992 et 1993 et entre 2000 et 2001, par types d'entreprises dans notre base d'étude. En France, ces deux périodes sont caractérisées respectivement par une récession et par une croissance soutenue. Ces graphiques ont été construits à l'aide d'un nombre limité d'entreprises. Pour que les taux soient comparables pour les deux types d'entreprises, indépendantes et de groupe, il est nécessaire de les calculer sur des populations d'entreprises de même taille ou de taille relativement équivalente. Or, comme on l'a vu, les entreprises de groupe sont en moyenne plus grandes. On a choisi de neutraliser l'influence de la taille des entreprises en adoptant la méthodologie suivante.

On a sélectionné un nombre égal d'entreprises indépendantes et d'entreprises qui appartiennent à un groupe, et ceci pour les années 1992 et 2000 : si n est le seuil du nombre de salariés au-delà duquel il existe autant d'entreprises indépendantes que d'entreprises de groupe, et si on prend les entreprises indépendantes et les entreprises de groupe au-delà de ce seuil, on aura une certaine homogénéité des entreprises sélectionnées. Cependant au-delà du seuil sélectionné, et comme les graphiques II et III le montrent, les entreprises de groupe sont de plus grandes

Graphique I
Entreprises de groupe et entreprises indépendantes : distribution des flux d'emplois en 1993 et 2001



Lecture : parmi les entreprises de plus de 170 salariés en 1993 (seuil de sélection pour l'année 1993 - cf. tableau 5), les entreprises de groupe dont le taux de destruction d'emploi était compris entre - 5 % et - 2% représentent 16,0 % des entreprises de groupe. Les entreprises indépendantes ayant des flux d'emploi de même ampleur représentent 13,6 % des entreprises indépendantes.

Source : enquête LIFI, Insee.

entreprises que les entreprises indépendantes. La taille moyenne des entreprises au-delà de ce seuil étant différente, on ne travaille pas tout à fait sur le même type d'entreprises. Cette méthode est donc perfectible, mais elle a cependant l'avantage de permettre un certain nombre de comparaisons entre entreprises indépendantes et entreprises de groupe difficilement appréhendables autrement.

Dans l'économie, il existe beaucoup plus d'entreprises indépendantes que d'entreprises de groupe (cf. aussi le tableau C en annexe). Cependant, les grandes entreprises sont plutôt des entreprises de groupe, et inversement, les petites entreprises sont en très grande majorité des entreprises indépendantes.

Les graphiques II et III indiquent, pour un niveau quelconque d'emploi, le nombre d'entreprises indépendantes et d'entreprises de groupe présentes dans notre base d'étude, dont le niveau d'emploi est supérieur à ce niveau d'emploi. Ces graphiques apportent deux types d'information. Ils permettent d'une part de décrire les différentes entreprises présentes dans la base suivant qu'elles appartiennent ou non à un groupe, d'autre part de comprendre comment

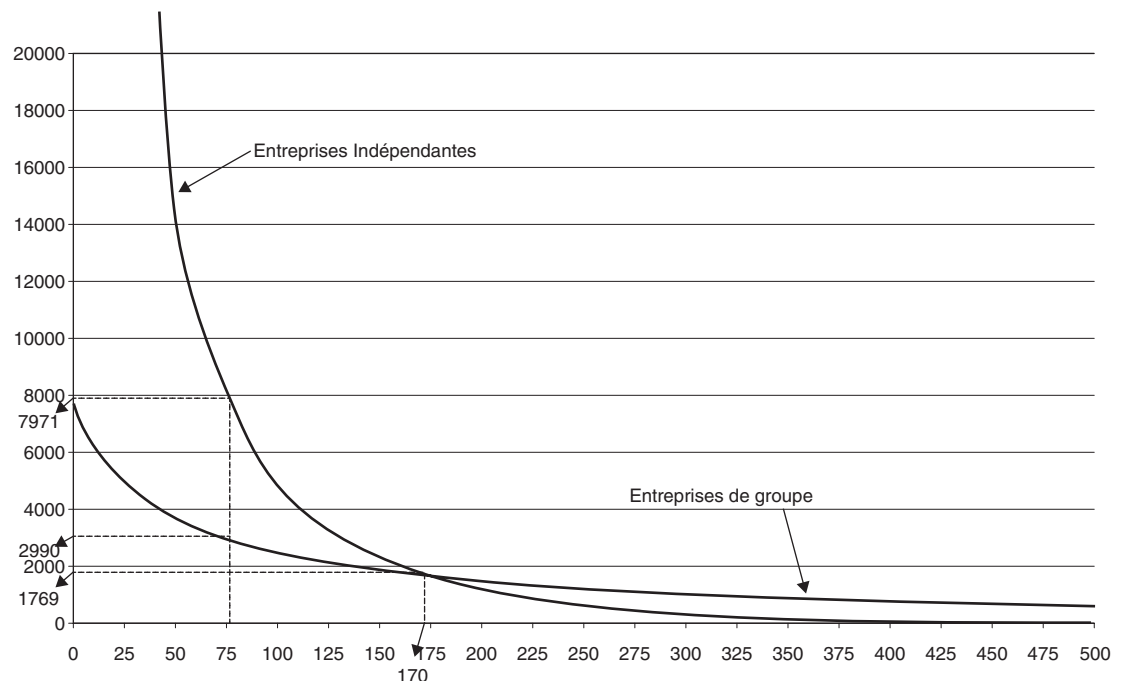
les entreprises ont été sélectionnées afin d'obtenir un ensemble homogène.

Ainsi, en 1993 il y a autant d'entreprises indépendantes que d'entreprises de groupe avec un effectif supérieur à 170 salariés. Pour 2001, on observe une distribution légèrement différente : il y a autant d'entreprises indépendantes que d'entreprises de groupe avec un effectif supérieur à 104 salariés.

Ces deux graphiques donnent une représentation des entreprises selon leur taille dans la base. Ces deux courbes, décroissantes par définition, sont convexes, car plus la tranche d'emploi est élevée, moins le nombre d'entreprises correspondant à cette tranche est important (6). Le point où les deux courbes se croisent correspond au niveau d'emploi où il existe autant d'entreprises de groupe que d'entreprises indépendantes. C'est le seuil choisi pour sélectionner les entreprises qui vont permettre de réaliser une distribution des flux d'emplois en 1993 et 2001 (cf. graphiques I-A et I-B).

6. On peut illustrer ça par un exemple très simple : il y a plus d'entreprises qui ont entre 10 et 20 salariés que d'entreprises entre 110 et 120 salariés.

Graphique II
Nombre d'entreprises indépendantes et d'entreprises de groupe présentes dans la base en 1993, au-delà d'un certain seuil d'effectif



Lecture : en 1993, dans notre base, il y a 7 971 entreprises indépendantes et 2 990 entreprises de groupe ayant un effectif de plus de 75 salariés. De même, il y a un nombre presque égal d'entreprises indépendantes (1 774) et d'entreprises de groupe (1 762) ayant un effectif supérieur à 170.
Source : enquête LIFI, Insee.

Au-delà de ce seuil, et malgré l'énorme différence entre le nombre d'entreprises indépendantes et le nombre d'entreprises de groupe dans la base, toutes tailles confondues, les entreprises de groupe sont mieux représentées. C'est d'ailleurs la principale critique que l'on peut faire à cette méthode de sélection : la taille moyenne des entreprises sélectionnées au-delà du seuil considéré est plus importante dans les entreprises de groupe que dans les entreprises indépendantes. On n'a donc pas des entreprises tout à fait équivalentes quant à leur taille et par conséquent, si le nombre d'entreprises indépendantes et d'entreprises de groupe sélectionnées est égal, le total des effectifs des entreprises de groupe est chaque année plus de trois fois plus élevé. Une autre limite est que le seuil de sélection varie beaucoup (de 90 à 232 salariés). On ne s'intéresse donc pas strictement au même type d'entreprises chaque année. Par la suite, le nombre d'entreprises sélectionnées varie aussi beaucoup (cf. tableau 5).

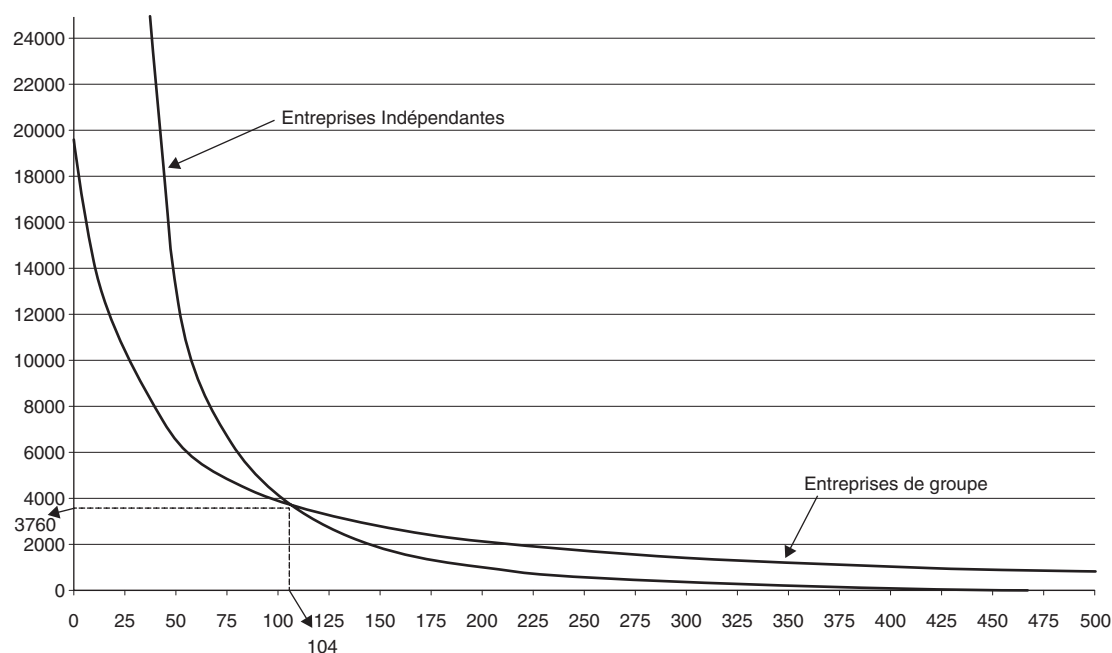
Le graphique I indique la part des entreprises indépendantes et des entreprises de groupe, pour 1993 et 2001, suivant la variation d'emploi qu'elles ont subi. Nous avons construit 15 classes de taille de variation : variation nulle, de 0 % exclu à 2 %, de 2 % (exclu) à 5 %, de 5 %

(exclu) à 10 %, de 10 % (exclu) à 20 %, de 20 % (exclu) à 50 %, de 50 % (exclu) à 100 % et de 100 % (exclu) à 200 % (exclu) (7). Les mêmes classes de variation ont également été créées pour les variations négatives.

En 1993, quelle que soit l'entreprise, le mode de l'histogramme représente les entreprises qui ont un taux de destruction et de création d'emplois compris entre - 5 % et - 2 %. En 2001, le mode se situe entre 5 % et 10 % pour les entreprises de groupe et entre 10 % et 20 % pour les entreprises indépendantes. Les entreprises représentées ici sont les plus grandes entreprises de groupe et les plus grandes entreprises indépendantes présentes dans notre base d'étude. Pour les grandes entreprises, les phases de récession sont souvent le moment de penser à la période de croissance suivante : les réorganisations productives s'effectuent plus facilement que lorsque l'entreprise fonctionne à 100 %. Ces deux histogrammes donnent une première idée de l'asymétrie qui existe entre les entreprises de groupe et les entreprises indépendantes dans

7. Le dénominateur étant constitué de l'effectif moyen, le taux ne peut être supérieur à 200 (en valeur absolue). On a exclu les entreprises qui n'avaient pas de salarié en t (+ 200 %) ou qui n'en avait plus en $t + 1$ (- 200 %). Il peut bien sûr s'agir de créations ou de destructions.

Graphique III
Nombre d'entreprises indépendantes et d'entreprises de groupe présentes dans la base en 2001, au-delà d'un certain seuil d'effectif



Lecture : en 2001, dans la base, il y a autant d'entreprises indépendantes que d'entreprises de groupe ayant un effectif supérieur à 104, soit 3 760 entreprises.
 Source : enquête LIFI, Insee.

la gestion de l'emploi. Nous avons représenté deux années de conjoncture très différente (respectivement basse et haute). Les entreprises de groupe ont une réaction bien plus forte que les entreprises indépendantes en 1993 en ce qui concerne leur réduction d'effectifs. La moitié d'entre elles réduisent leur emploi de plus de 2 % cette année-là, contre 37 % des entreprises indépendantes. On ne retrouve pas une telle différence pour les créations en 2001 : entreprises de groupe et entreprises indépendantes augmentent leur effectif mais la part des entreprises de groupe qui augmentent leur effectif de plus de 2 % est cette fois plus faible que celle des entreprises indépendantes (respectivement 57 % et 60 %). On retrouve des résultats similaires si l'on regarde le seuil de 5 %.

Ces graphiques montrent d'une part qu'entreprises de groupe et entreprises indépendantes, de taille importante, réagissent fortement aux variations conjoncturelles ; d'autre part, les entreprises appartenant à un groupe réagissent beaucoup plus aux récessions que les entreprises indépendantes. La gestion de l'emploi au sein des groupes permet en effet d'allouer au mieux la main-d'œuvre entre filiales. Picart (2004) souligne que la croissance des groupes est stimulée par deux mouvements contraires : « destruction interne » de filiales compensée par « croissance externe ».

**Toutes choses égales par ailleurs,
les fluctuations sont plus importantes
dans les entreprises de groupe,
à taille et taux de croissance donnés**

La variation du nombre d'emplois dans les entreprises – les créations et les destructions – est liée à la décision des entreprises d'embaucher ou de débaucher. De nombreux facteurs influencent cette décision : la conjoncture macroéconomique, la demande locale, la taille de l'entreprise, son âge, etc. Nous voulons mettre en avant le rôle de l'appartenance à un groupe dans la décision de réduire ou d'augmenter les effectifs en contrôlant des aspects décrits. En effet, on ne peut pas distinguer l'effet de l'appartenance sans neutraliser l'effet de la taille car cette variable est liée à l'appartenance (les entreprises de groupe sont, en moyenne, plus grandes). Dans ce qui précède, nous avons effectué des statistiques descriptives en tentant de tenir compte des effets de taille. Dans la suite, nous voulons faire des corrélations descriptives en ajoutant certaines variables, tels le stock de capital (une autre mesure de la taille), la conjoncture de la période, ainsi que l'identité des secteurs dans lesquels opèrent les entreprises. On isolera bien ainsi l'effet propre de l'appartenance ou non à un groupe.

Lorsque l'on fait des analyses à partir de données individuelles d'entreprises (comme dans le cas de données macroéconomiques), on forme

Tableau 5
Sélection des entreprises indépendantes et des entreprises de groupe

	Effectif salarié minimum des entreprises sélectionnées	Entreprises indépendantes sélectionnées		Entreprises de groupe sélectionnées	
		Nombre	Effectif salarié total	Nombre	Effectif salarié total
1991	232	1 180	412 037	1 176	1 303 480
1992	212	1 297	418 657	1 297	1 326 034
1993	170	1 774	454 440	1 762	1 439 918
1994	147	2 124	488 648	2 122	1 558 289
1995	125	2 644	522 049	2 615	1 621 334
1996	108	3 218	578 999	3 199	1 759 074
1997	95	4 005	656 318	3 949	2 036 926
1998	90	4 391	695 862	4 333	2 105 323
1999	92	4 333	696 131	4 286	2 058 506
2000	98	4 080	688 574	4 071	2 010 505
2001	104	3 767	685 263	3 750	2 044 196
2002	102	3 791	689 140	3 781	1 912 705

Lecture : afin de contrôler de la taille des entreprises, on sélectionne, pour l'année 1991, les entreprises ayant un effectif de plus de 232 salariés. Il y a en effet, en 1991, un nombre pratiquement égal d'entreprises indépendantes et d'entreprises de groupe de plus de 232 salariés dans la base. Les 1 176 entreprises de groupe de plus de 232 salariés comptent 1 303 480 salariés au total alors que les 1 180 entreprises indépendantes de plus de 232 salariés en comptent 412 037 au total.
Source : enquête LIFI, Insee et fichier BRN, DGI.

l'hypothèse que les variables explicatives ne sont pas corrélées avec les résidus. Dans le cas particulier des données individuelles, il existe une hétérogénéité inobservée qui peut être corrélée aux variables explicatives, c'est-à-dire qui pourrait expliquer une partie du problème modélisé : par exemple, dans une entreprise, le savoir-faire de l'entrepreneur ou son réseau de relations est inobservable pour l'économètre mais peut être tout à fait déterminant pour expliquer une croissance importante de l'entreprise qu'il dirige. Dans le cas de la modélisation des flux d'emplois, l'introduction de la croissance de la valeur ajoutée dans les variables explicatives, si elle est corrélée avec le réseau de l'entrepreneur, engendre un biais dans l'estimation des coefficients.

Lorsque le fichier est cylindré, on peut utiliser l'estimateur *within* ou le modèle de Mundlak pour contrôler d'éventuelles corrélations entre effets individuels aléatoires et variables explicatives. Pour cette dernière méthode, cela revient tout simplement à introduire parmi les variables explicatives les moyennes individuelles de ces variables (Magnac, 2001).

Lorsque le fichier est non cylindré (8), il est plus facile d'utiliser la méthode de Mundlak. On calcule les moyennes des variables explicatives sur la période de présence des entreprises. On estime l'équation suivante :

$$Y_{it} = X_{it}\beta^1 + X_i\beta^2 + \alpha_i + \mu_{it} \quad (1)$$

Les premiers coefficients (β_1) représentent l'estimateur *within* et les seconds (β_2) représentent l'écart entre l'estimateur *within* et l'estimateur *between*. On rappelle que l'estimateur *within* est celui qui traite des effets individuels et que la différence entre les deux estimateurs donne l'information sur l'existence de ces effets individuels.

On estime l'équation suivante :

$$g_{it} = \beta_1^1 \log(K_{it}) + \beta_1^2 \log(K_i) + \beta_2^1 \log(L_{it}) + \beta_2^2 \log(L_i) + \beta_3^1 \Delta \log(Y_{it}) + \beta_3^2 \Delta \log(Y_i) + \Gamma_{(t=1)} + \sum_i I_i + \sum_s S_s \quad (2)$$

où g_{it} est le taux de destruction ou le taux de création précédemment calculé, K le capital (immobilisations productives brutes), L les effectifs, Γ l'indicatrice de présence de l'entreprise dans un groupe en t , I les indicatrices temporelles diminuées de $1/m$ où m est le nombre de périodes où l'entreprise est présente, et S l'indicatrice du secteur de celle-ci (niveau 36 de la nomenclature d'activités française, NAF) (9). On estime séparément les taux en fonction de leur croissance ou de leur décroissance (cf. tableau 6).

8. Dans notre étude, le fait que le fichier ne soit pas cylindré signifie qu'on ne dispose pas, pour toutes les années, de l'information sur l'entreprise.

9. Le secteur NAF indiqué correspond à la dernière année de présence de l'entreprise dans le fichier. Si cette année est antérieure à 1993 (année d'apparition du code NAF), on estime la NAF à partir du code NAP de l'ancienne nomenclature.

Tableau 6
Résultats de l'estimation (ensemble)

Variables explicatives	Variables dépendantes			
	Taux de création (1)		Valeur absolue du taux de destruction (2)	
	Coefficients	Écarts-types	Coefficients	Écarts-types
Constante	1,985	0,002	1,70	0,003
log K	0,085	0,001	0,15	0,001
log K_i	- 0,14	0,001	- 0,18	0,001
log L	- 0,45	0,001	- 0,23	0,001
Log L_i	0,16	0,001	0,04	0,001
$\Delta \log Y_{it}$	0,17	0,001	0,003	0,001
$\Delta \log Y_i$	- 0,1	0,001	0,08	0,001
Indicatrice de présence dans un groupe	0,40	0,003	0,21	0,003
R ²	0,34		0,19	

1. Taux de création : régression calculée sur les entreprises ayant un flux d'emploi positif.
2. Valeur absolue du taux de destruction : régression calculée sur les entreprises ayant un flux d'emploi positif.
Les indicatrices sectorielles au niveau 36 de la nomenclature d'activités française (NAF) ne sont pas répertoriées non plus que les indicatrices correspondant à l'année de présence.

Lecture : toutes choses égales par ailleurs, une augmentation de la taille de l'entreprise de 1 % diminue les flux de créations de 0,45 %.
Source : Insee.

Correction faite des effets de taille (y compris par l'introduction du capital qui donne une indication de la taille et de l'âge de l'entreprise), et de croissance, les entreprises qui appartiennent à un groupe ont des variations d'emplois plus fortes, indépendamment du signe de cette variation. Toutes choses égales par ailleurs, les entreprises appartenant à un groupe ont des flux de créations plus élevés (0,40). De la même façon, les entreprises appartenant à un groupe ont des flux de destructions plus élevés (0,21). Ainsi, quelles que soient la conjoncture et les caractéristiques des entreprises, les entreprises appartenant à un groupe connaissent des mouvements plus importants. Les coefficients peuvent toutefois être légèrement surévalués du fait de l'augmentation de l'appartenance à un groupe en t .

La relation négative entre la taille de l'entreprise et l'importance des flux d'emplois est confirmée par l'estimation de l'équation (2), à la fois pour les taux de création et les taux de destruction pris séparément. Le rôle de la taille dans l'analyse des flux d'emplois est bien balisé par l'ensemble de la littérature (cf. notamment Davis, Haltiwanger et Schuh, 1996). Si on interprète les niveaux, toutes choses égales par ailleurs, plus une entreprise est grande, moins les taux de création et de destruction sont élevés (respectivement - 0,45 et - 0,23). L'impact de la taille de l'entreprise est plus important sur le

taux de création que sur le taux de destruction. Toutes choses égales par ailleurs, les immobilisations des entreprises ont un impact positif à la fois sur les créations et sur les destructions d'emplois : les entreprises ayant investi sont malgré tout plus enclines à détruire des emplois. La croissance positive de la valeur ajoutée, quant à elle, a un impact assez fort sur les créations et légèrement positif sur les destructions d'emplois. Lorsque les entreprises sont performantes, elles ont tendance, de manière générale, à augmenter l'emploi mais aussi, dans certains cas, à le diminuer.

Comme on s'y attendait, les entreprises indépendantes connaissent des taux de création et de destruction plus importants si on calcule ces flux sur l'ensemble des entreprises. Mais, les entreprises indépendantes étant plus petites en moyenne, on peut penser que cet écart est un effet de taille.

De fait, lorsque l'on neutralise l'effet de la taille, les entreprises de groupe connaissent des variations d'effectifs plus importantes. La plus grande part des créations d'emplois est due à des entreprises pérennes mais le poids des entreprises créées et détruites est très important également. Enfin, pendant les phases de récession, les entreprises de groupe réduisent un peu plus leurs effectifs. □

BIBLIOGRAPHIE

Abowd J.P., Corbel P. et Kramarz F. (1999), « The Entry and Exit of Workers and the Growth of Employment: an Analysis of French Establishments », *The Review of Economics and Statistics*, vol. 81, n° 2, pp. 170-187.

Batsch L. (1995), *Les groupes industriels français à la fin des années 80*, Économica.

Berthier C. et Parent M.-C. (1994), « Créations, disparitions et restructurations d'entreprises: les effets sur l'emploi des PME », *Économie et Statistique*, in dossier *Les entreprises petites et moyennes. Croissance et atouts.*, Présentation générale par G. Valentin, n° 271-272, pp. 13-23.

Boccara F. (1998), « Emploi : mythe des PME et réalités des groupes », *Économie et Statistique*, in dossier *Les indépendants. Les PME.*, n° 319-320, pp. 137-161.

Chandler A. (1977), *The Visible Hand: The Managerial Revolution in American Business*, Cambridge.

Chabanas N. (2002), « Les entreprises françaises des groupes vues à travers les enquêtes liaisons financières de 1980 à 1999 », *document de travail*, n° E2002/04, Insee.

Crépon B et Duhautois R. (2004), « Ralentissement de la productivité et réallocations d'emplois : deux régimes de croissance », *Économie et Statistique*, n° 367, pp. 69-82.

Davis S.J. et Haltiwanger J. (1990), « Gross Job Creation and Destruction: Microeconomic Evidence and Macroeconomic Implications », *NBER Macroeconomics Annual*, vol. 5, pp. 123-168.

- Davis S.J. et Haltiwanger J. (1992)**, « Gross Job Creation, Gross Job Destruction and Employment Reallocation », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, n° 3, pp. 819-863.
- Davis S.J. et Haltiwanger J. (1999)**, « Gross Job Flows », *Handbook of Labor Economics*, volume 3b, pp. 2711-2805, Orley C. Ashenfelter et David Card éditeurs, North-Holland.
- Davis S., Haltiwanger J. et Schuh S. (1996)**, *Job Creation and Destruction*, MIT Press, Cambridge.
- De Montmorillon B. (1987)**, *Les groupes industriels*, Économica.
- Delarre S. et Duhautois R. (2004)**, « La mobilité intra-groupe : le poids de la proximité géographique et structurale », *Économie et Statistique*, n° 369-370, pp. 173-190.
- Doeringer P. et Piore M. (1971)**, *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, Health, Lexington, Massachusetts.
- Duhautois R. (2002)**, « Les réallocations d'emplois en France sont-elles en phase avec le cycle ? », *Économie et Statistique*, n° 351, pp. 87-103.
- Gambier D. et Vernières M. (1998)**, *L'emploi en France*, collection repères, La découverte.
- Gautié J. (2004)**, « Les marchés internes du travail, l'emploi et les salaires », *Revue française d'Économie*, vol. XVIII, n° 4, pp. 33-62.
- Gomez-Salvador R., Messina J. et Valenti G. (2004)**, « Gross Job Flows and Institutions in Europe », *Labour Economics*, vol. 11, n° 4, pp. 469-485.
- Greenan N. et Guellec D. (2000)**, « Technological Innovation and Employment Reallocation », *Labour*, vol. 14, n° 4, pp. 547-590.
- Karamé F. et F. Mihoubi (1998)**, « Analyse structurelle des processus de création et de suppression d'emplois », *Document d'études*, n° 21, Dares.
- Klette J. et Mathiassen A. (1996)**, « Job Destruction and Plant Turnover in Norwegian Manufacturing », *Annales d'Économie et de Statistique*, n° 41-42, pp. 97-125.
- Konings J.O., Kupets O. et Lehmann H. (2003)**, « Gross Job Flows in Ukraine: Size, Ownership and Trade Effects », *CEPR Discussion Paper*, n° 3802.
- Lagarde S., Maurin É. et Torelli C. (1994)**, « Créations et suppressions d'emplois en France : une étude sur la période 1984-1992 », *Économie et Prévision*, n° 112-113, pp. 67-88.
- Lagarde S., Maurin É. et Torelli C. (1996)**, « Flux d'emplois et flux de main-d'œuvre en France : une étude de la période 1987-1992 », *Revue économique*, vol. 47 n° 3, pp. 633-642.
- Loiseau H. (2001)**, « », *Insee Première*, n° 764.
- Magnac T. (2002)**, *Économétrie linéaire des panels : une introduction*, document de travail, série *Méthodologie statistique*, n° 0102, Insee, Paris.
- Moussallam K. (1999)**, « », *Insee Première*, n° 683.
- Nocke V. (1994)**, *Gross Job Creation and Gross Job Destruction: An Empirical Study With French Data*, Université de Bonn.
- OCDE (1994)**, « L'étude de l'OCDE sur l'emploi : faits, analyses, stratégie », OCDE.
- OCDE (1996)**, « Technologie, productivité et création d'emplois », vol. 2, rapport analytique.
- Picart C. (2004)**, « Le tissu productif : renouvellement à la base et stabilité au sommet », *Économie et Statistique*, n° 371, pp. 89-108.
- Queleennec M. (1986)**, « Les statistiques d'entreprises, réalités observées et méthodes d'observation », *Collections de l'Insee*, n° 518, série E, n° 100, Insee.
- Skalitz A. (2002)**, « », *Insee Première*, n° 836.
- Schivardi F. (2003)**, « Reallocation and Learning Over the Business Cycle », *European Economic Review*, vol. 47, n° 1, pp. 95-112.
- Tomasini M. (2003)**, « Depuis 10 ans, le turnover est en phase avec l'activité économique », *Premières synthèses*, n° 38.1, Dares.

LES SOURCES ET LA MÉTHODE DE CONSTITUTION DE LA BASE

On définit ici **un groupe** comme « un ensemble d'entreprises liées par des relations patrimoniales majoritaires ». Chacun est constitué d'une entreprise « tête de groupe » et de ses filiales. L'entreprise tête de groupe, appelée ici TG, est celle qui contrôle directement ou indirectement (1) toutes les autres entreprises et qui n'est elle-même contrôlée par aucune autre. Les filiales sont les entreprises du groupe qui sont contrôlées *majoritairement* (2) (plus de la moitié des droits de vote au conseil d'administration).

Les deux sources

Pour cette étude, nous utilisons **deux sources de données**. La première est le fichier des entreprises soumises à l'impôt sur le revenu au titre des *bénéfices industriels et commerciaux* (BIC) et imposées au régime du *bénéfice réel normal* (BRN). Ce fichier fiscal, retraité à la Direction des statistiques d'entreprises (DSE) de l'Insee, fournit de nombreuses informations sur les entreprises (compte de résultat et bilan détaillé). Il contient la quasi-totalité des entreprises françaises hors les micro-entreprises. En effet, le régime du BRN est obligatoire pour toutes les entreprises commerciales du champ ICS (industrie, commerce, services) dont le chiffre d'affaires annuel est supérieur à 763 000 euros pour l'industrie et 230 000 euros pour les prestataires de services (3). Il contient environ 600 000 entreprises par an de 1990 à 1999. Dans cette étude, nous ne gardons que les entreprises françaises non financières hors GEN et administrations.

La seconde est l'enquête *LIFI* (enquête sur les Liaisons Financières). Cette enquête dresse une carte des relations patrimoniales entre les entreprises françaises. On y interroge les entreprises qui vérifient au moins l'un de ces critères : avoir un chiffre d'affaires supérieur à 60 millions d'euros, un effectif salarié de plus de 500 salariés, être contrôlée directement par une entreprise étrangère, avoir un montant de participation supérieur à 1,2 million d'euros. De plus, on interroge (l'année t) toutes les entreprises qui étaient TG lors de la vague précédente d'enquête (l'année $t - 1$).

La méthode de constitution de la base d'étude

L'un des objectifs de cette étude est de calculer des flux d'emplois dans les entreprises appartenant à des groupes. Comme l'indique la méthode de *calcul des flux bruts d'emplois* de l'encadré 1, le calcul de ces flux nécessite de connaître, pour chaque entreprise appartenant à un groupe, son flux net de main-d'œuvre. Celui-ci se définit comme la variation du nombre moyen de salariés dans l'entreprise entre deux années consécutives. Ces flux sont calculés pour les entreprises du noyau dur du groupe, c'est-à-dire la TG et les filiales appartenant au groupe.

Appréhender les groupes à travers les données statistiques nécessite de prendre quelques précautions. En effet, les groupes sont des structures mouvantes : des entreprises y entrent et en sortent d'une année à l'autre (elles peuvent être achetées, vendues, créées ou liqui-

dées). Certains groupes peuvent être globalement rachetés par d'autres plus importants.

Notre objectif est de calculer des flux internes à chaque entreprise de groupe d'une année sur l'autre. Il convient donc que les groupes détenant les entreprises sur lesquelles on effectue ces calculs soient présents sur ces deux années. Or, nombreux sont les groupes qui se créent, qui périssent ou qui ne sont pas appréhendés une année donnée par le système statistique pour diverses raisons. Ajoutons à cela que des groupes peuvent changer de TG (transformation de la TG en holding par exemple), et il n'est pour l'instant pas possible statistiquement de les suivre dans la continuité (4).

Il convient, dans la construction de notre base, de privilégier la continuité des groupes afin de ne pas avoir de discontinuité dans les chroniques des entreprises appartenant à ces groupes.

Dans l'optique du calcul de flux d'emplois entre l'année t et l'année $t + 1$ dans chaque entreprise appartenant à un groupe, la première tâche consiste à constituer un fichier dans lequel il y a continuité du groupe d'une année à l'autre. On construit donc un fichier contenant le numéro Siren des entreprises TG en introduisant un élément de continuité : la méthode retenue consiste à ne garder que les entreprises TG françaises présentes dans les fichiers *BRN* et *LIFI* en $t - 1$, t , et $t + 1$ (5).

On apparie donc le fichier *BRN* et les données de l'enquête *LIFI* sur le numéro Siren des entreprises TG et ceci, pour l'ensemble des années 1990 à 2000. À partir de cette base, sont constitués onze fichiers annuels de TG cylindrées sur 3 ans, c'est-à-dire que l'on retient dans ces fichiers, pour chaque année, de 1990 à 2000, les entreprises TG présentes dans les deux sources trois années consécutives ($t - 1$, t , et $t + 1$).

Ce choix est justifié par des considérations purement empiriques. C'est une réponse au problème principal lié à l'utilisation dans des études longitudinales de la source *LIFI*, qui est son enrichissement continu au cours de la période. En effet, le nombre d'entreprises TG présentes dans la base *LIFI* est passé, entre 1989 et 2002, de 2 383 à 12 563 et celui des filiales de 24 454 à 93 948 (sur les champs ICS), ce qui s'explique principalement par les quatre raisons suivantes :

1. De nouveaux groupes ont été constitués, en particulier des micro-groupes. C'est ce qu'on pourrait appeler l'accroissement naturel du nombre de groupes.

1. Le contrôle indirect s'effectue par le jeu des participations croisées.

2. La définition du groupe qu'on utilise ici correspond à la définition de ce qu'on appelle strictement le noyau dur d'un groupe.

3. Les entreprises dont le chiffre d'affaires est inférieur à ces seuils peuvent choisir ce type d'imposition, c'est pourquoi il existe dans ce fichier des très petites entreprises.

4. Une base longitudinale de groupe fondée sur un critère de continuité a récemment été construite par C. Picart mais elle n'était pas disponible au moment de la rédaction de l'article et elle s'arrête pour l'instant à l'année 2000.

5. La contrainte de la présence en $t - 1$ de l'entreprise TG est juste un moyen de renforcer la stabilité du fichier.

2. Davantage d'entreprises sont entrées dans les groupes ou ont été créées dans les groupes, que d'entreprises en sont sorties ou ont cessé leur activité. C'est ce qu'on pourrait appeler l'accroissement naturel du nombre d'entreprises de groupe.

3. L'enquête prend en compte de nouveaux groupes qu'elle n'avait pas encore répertoriés.

4. L'enquête cerne mieux le contour des groupes, *i.e.* prend en compte des entreprises de groupe qu'elle n'avait pas encore, à tort, répertoriées comme telles.

Les deux dernières explications constituent ce que nous appellerons « l'effet *LIFI* » d'enrichissement de la base. C'est l'un des principaux écueils à l'étude des groupes sur longue période.

Notre méthode permet de contourner les problèmes 1 et 3 car les flux sont calculés sur une base stable de tête de groupe (TG).

On travaille donc à partir de chacun de ces onze panels d'entreprises TG. Pour chacun des numéros Siren de ces entreprises TG et pour chacune des deux années t et $t + 1$, on apparie les numéros Siren de toutes leurs entreprises filiales présentes dans les fichiers *LIFI* et *BRN*. On obtient ainsi un fichier « liaisons » contenant des informations sur les entreprises TG et sur l'ensemble de leurs filiales sur les deux années.

Le calcul des flux nets de main-d'œuvre peut alors s'effectuer sans difficulté pour chaque entreprise filiale d'un même groupe présent entre t et $t + 1$. Par contre, il y a problème lorsque la filiale n'est présente que pour l'une des deux années, t ou $t + 1$. Prenons l'exemple d'une entreprise i , filiale d'un groupe G1 en $t + 1$, qui n'était pas filiale de ce groupe en t . Il peut alors s'être passé quatre événements différents :

1. Soit l'entreprise i était indépendante en t et a été rachetée par le groupe G1 en $t + 1$ (6).

2. Soit l'entreprise i appartenait à un groupe G2 en $t - 1$ (7) et a été rachetée par le groupe G1 en t .

Dans les deux cas, on récupère l'information la concernant dans les fichiers *BRN* en t et si elle faisait partie d'un autre groupe, on la retrouve dans le fichier *LIFI*.

3. Soit l'entreprise i a été créée en $t + 1$ dans le groupe G1. Dans ce cas, son flux de main-d'œuvre est égal à son effectif en t puisque par définition, aucun salarié n'était présent dans l'entreprise en t .

4. Soit l'entreprise semble avoir été créée en $t + 1$: on ne la retrouve pas dans les fichiers *BRN* de l'année t . Dans ce cas, on va rechercher si elle se trouve dans les fichiers *BRN* des années antérieures à t et cela jusqu'à 1989. Si l'entreprise apparaît avant $t - 1$, on estime son flux d'emplois entre $t - 1$ et t .

Sélection des observations d'entreprises de groupe

L'échantillon d'entreprises de groupe sélectionnées l'a été au regard de critères particuliers. Dans cette partie, nous retraçons les différentes phases de cette sélection.

L'enquête *LIFI* concerne un grand nombre de salariés et d'entreprises (cf. tableau A). La forte augmentation du nombre de groupes traduit, outre l'importance réelle du nombre de groupes, le fait que le phénomène « groupe » est de mieux en mieux appréhendé par l'enquête *LIFI*. C'est une bonne illustration de « l'effet *LIFI* » tel que nous l'avons présenté.

Nous avons ensuite sélectionné les groupes dont la tête de groupe était française (indication de l'enquête) et dont l'activité est privée (exclusion des grandes entreprises nationales entre autres). Nous avons ensuite apparié les données de l'enquête *LIFI* avec le fichier *BRN*. Nous avons aussi retiré les entreprises (TG et autres) dont l'activité principale est à un moment donné hors du champs ICS sur la période 1989-2001. Finalement, nous sélectionnons, pour une année t donnée, les TG présentes en $t - 1$, t et $t + 1$. Nous avons redressé ces données en estimant les données des TG absentes dans les fichiers *BRN* une année seulement sur toute leur période de présence (8).

6. Elle est présente dans le fichier *BRN* en t mais pas dans le fichier *LIFI*. On considère donc qu'elle était indépendante en t .

7. Elle est présente dans les fichiers *LIFI* et *BRN* en t .

8. Si une TG est présente en $t - 1$ et $t + 1$ alors qu'elle n'est pas présente en t et que, de plus, elle est présente de manière continue entre $t - k$ ($k = 0, \dots, n$) et $t - 1$, et entre $t + 1$ et $t + k'$ ($k = 0, \dots, n$), en d'autres termes si elle n'a qu'une seule période de discontinuité et si celle-ci ne dure qu'un an.

Tableau A
Nombre d'entreprises têtes de groupe (donc de groupes), d'entreprises appartenant à ces groupes et effectifs associés

	Nombre de têtes de groupe	Nombre d'entreprises	Effectifs des groupes
1989	2 383	24 454	5 115 461
1990	2 615	28 074	4 842 444
1991	2 826	30 849	5 435 547
1992	3 860	36 485	5 602 817
1993	4 922	43 407	5 694 832
1994	6 289	49 768	5 880 502
1995	6 681	54 258	6 086 173
1996	7 777	61 584	6 275 077
1997	8 385	66 059	6 442 357
1998	9 012	70 202	6 716 501
1999	9 600	74 866	6 973 143
2000	10 537	80 896	7 667 046
2001	11 304	86 680	7 678 724

Champ : ICS.

Source : enquête *LIFI*, Insee.

Nous disposons ainsi de onze panels (1990 à 2000). Le fait d'avoir des panels cylindrés sur trois ans réduit considérablement le nombre de groupes et d'entreprises de groupe mais c'est le prix à payer pour travailler sur données longitudinales avec l'enquête *LIFI*. Nous avons ensuite apparié les entreprises de ces groupes avec le fichier *BRN*.

Nous disposons ainsi d'une base stable d'entreprises de groupe, à partir de laquelle nous pouvons calculer des flux d'emplois.

La sélection des entreprises indépendantes

Nous avons sélectionné les entreprises indépendantes conditionnellement à leur appartenance à un moment donné à un groupe (condition d'exclusion du fichier).

Pour ce faire, nous avons initialement construit onze fichiers correspondant aux années 1990 à 2001. Le fichier correspondant à une des années t correspond aux entreprises présentes dans le fichier *BRN* en t et absentes en $t - 1$, t , et $t + 1$ dans les fichiers *LIFI*, et dont l'activité principale n'est à aucun moment hors du champ ICS sur la période 1989-2002 (même contrainte à ce niveau que pour les entreprises de groupe).

Notre méthodologie nous amène à sélectionner une partie des entreprises de groupe et une partie des entreprises indépendantes. Les entreprises indépendantes (cf. tableaux B et C) sont bien mieux représentées que les entreprises de groupe. C'est normal dans la mesure où la présence des entreprises de groupe est bien plus contrainte que celle des entreprises indépendantes. Notre population globale d'entreprises n'est donc pas représentative de la réalité des entreprises françaises du

Tableau B

Nombre d'entreprises têtes de groupe privées françaises dont la tête de groupe se trouve dans le fichier *BRN* en $t - 1$, t , et $t + 1$, d'entreprises appartenant à ces groupes et effectifs associés

	Têtes de groupe présentes dans le fichier <i>BRN</i> en $t - 1$, t , et $t + 1$		Nombre d'entreprises		Effectifs de ces entreprises	
	Nombre	Part du total des têtes de groupe (%)	Nombre	Part du total des entreprises de groupe (%)	Effectif (moyenne des années 1990 et 1991)	Part des effectifs totaux des groupes (%)
1990	606	23,2	9 064	32,3	1 515 936	31,3
1991	667	23,6	9 878	32,0	1 533 960	28,2
1992	845	21,9	12 468	34,2	1 707 695	30,5
1993	1 240	25,2	15 557	35,8	1 814 817	31,9
1994	1 690	26,9	17 455	35,1	1 960 099	33,3
1995	2 298	34,4	22 094	40,7	2 010 180	33,0
1996	2 697	34,7	25 718	41,8	2 302 358	36,7
1997	3 249	38,7	28 905	43,8	2 395 234	37,2
1998	3 515	39,0	30 100	42,9	2 433 809	36,2
1999	3 749	39,1	30 432	40,6	2 363 608	33,9
2000	4 026	38,2	31 864	39,4	2 410 658	31,4
2001	3 908	34,6	33 110	38,2	2 365 979	30,8

Lecture : il y a 606 entreprises têtes de groupe (TG) présentes à la fois dans les fichiers *LIFI* et *BRN* pour les années 1989, 1990, 1991, ce qui représente 23,2 % des TG en 1990. Il y a 9 064 entreprises présentes en t dans ces 606 groupes. L'effectif moyen de ces entreprises (calculé sur 1990 et 1991) est de 1 515 936, ce qui représente 31,3 % des effectifs de ces groupes en 1990. Sources : enquête *LIFI*, Insee et fichier *BRN*, *DGI*.

Tableau C

Sélection des entreprises indépendantes

	Entreprises au <i>BRN</i> du champ ICS		Parmi elles, les indépendantes		Les effectifs de ces indépendantes	
	Nombre	Effectif associé	Nombre	Part (%)	Effectif associé	Part (%)
1991	534 696	10 048 287	495 154	92,6	5 282 627	52,6
1992	579 007	10 086 348	514 426	88,8	5 102 853	50,6
1993	619 823	10 431 212	525 644	84,8	4 778 633	45,8
1994	615 285	9 853 378	531 317	86,4	4 593 518	46,6
1995	628 388	10 029 563	532 294	84,7	4 478 143	44,6
1996	612 471	10 060 254	527 843	86,2	4 424 964	44,0
1997	663 079	10 407 500	546 169	82,4	4 506 955	43,3
1998	665 136	10 674 466	546 812	82,2	4 515 427	42,3
1999	668 667	11 001 896	552 652	82,6	4 597 601	41,8
2000	681 773	11 605 010	564 086	82,7	4 746 704	40,9
2001	671 941	11 961 383	564 650	84,0	4 818 130	40,3

Lecture : pour les indépendantes, il s'agit des entreprises du champ ICS dont aucune part du capital n'est détenue par une autre entreprise, en $t - 1$, t , $t + 1$ pour ceci pour toutes les années $t = 1990$ à 2001 . Sources : enquête *LIFI*, Insee et fichier *BRN*, *DGI*.

champ ICS. Nous avons cependant fourni des flux d'emplois pour l'ensemble des entreprises de notre base. Les flux observés sont plus importants que ceux observés par Duhautois (2002), surtout en début de période. Cela s'explique grandement par la sous représentation des flux des entreprises de groupe, qui sont des entreprises plus grandes en moyennes et qui ont donc des flux d'emplois plus faibles.

Le traitement des fusions et acquisitions d'entreprises

Un autre problème se pose, celui des modifications de structure, plus souvent appelées restructurations. Il s'agit de toute opération qui modifie le périmètre d'une entreprise par achat, vente ou transfert d'*actifs réels* de société ou partie de société. Les modifications de structure se différencient des prises de participation dans la mesure où elles sont du domaine du réel et non du financier.

L'achat direct des moyens de production ou la prise de participation majoritaire sont deux modes d'appropriation qui peuvent conduire dans les faits à des résultats équivalents. D'ailleurs, la presse économique parlera indifféremment à leur propos d'opération de fusion et acquisition.

Les modifications de structure sont regroupées en quatre catégories : les fusions, les absorptions, les scissions, et les apports partiels d'actifs (9).

Prenons l'exemple d'une absorption. Cette opération consiste, pour une entreprise (l'entreprise acquéreuse), à racheter l'ensemble des moyens de production d'une autre entreprise (l'entreprise cédante). Les salariés de l'ancienne entreprise deviennent ceux de l'entreprise acquéreuse, ainsi que tout ce qui touche à sa propriété et à ses compétences. La première entreprise n'existe plus. Il y a radiation de son numéro Siren.

Il n'en est pas de même lorsqu'une entreprise rachète les parts d'une autre entreprise. Dans ce cas, le numéro Siren de l'entreprise achetée ne change pas dans la plupart des cas. Seuls changent la structure du bilan de l'entreprise acquéreuse et plus particulièrement le poste « prise de participation ». Cette opération est alors purement financière.

En ce qui nous concerne, à notre niveau d'étude qui est celui de l'entreprise entendue comme numéro Siren, les conséquences sur la bonne utilisation des fichiers d'entreprises sont par contre primordiales et peuvent être lourdes de conséquences. En effet, ces mouvements de restructuration mettent en jeu des capitaux colossaux et ont une conséquence non négligeable sur les calculs de nos flux d'emplois. Une absorption par exemple, si elle n'est pas prise en compte par le statisticien, se traduit par un flux d'emplois négatif de l'entreprise cédante égal à la totalité de ses effectifs et un flux d'emplois positif équivalent de l'entreprise bénéficiaire. L'entreprise cédante cesse son activité. On fait comme si la totalité des effectifs de l'entreprise cédante était licenciée et réembauchée par l'entreprise bénéficiaire.

Les conséquences de ces restructurations peuvent être théoriquement appréhendées grâce au fichier des modifications de structure (MDST). La connaissance sur les

MDST est apportée par les EAE (*enquêtes annuelles d'entreprise*) pour 80 %, complétées par les BALO (*bulletins d'annonces légales obligatoires*) et d'autres sources secondaires.

Mais la prise en compte de cette source est difficile à mettre en œuvre dans notre étude. En effet, les flux d'emploi impliqués par ces mouvements ne sont pas directement calculables à partir de cette source et leurs estimations posent de nombreux problèmes méthodologiques.

Pour appréhender ces flux ou tout du moins la part la plus importante d'entre eux, nous avons choisi une méthodologie beaucoup plus simple qui consiste à considérer qu'une *variation d'emploi dans une entreprise est une restructuration au-delà d'un seuil de variation d'emploi et nous avons arbitrairement fixé ce seuil. Nous avons dans ce cas considéré que la variation réelle était nulle*. Cette méthode paraîtra sans doute un peu « brutale ». Elle amène en tout cas plusieurs remarques :

- Les flux d'emploi calculés sont plutôt à considérer comme reflétant une situation économique que comme étant des chiffres réels issus d'une comptabilisation précise.
- L'utilisation des MDST, qui paraît séduisante, induirait sans doute en l'état actuel des choses, beaucoup d'erreurs et d'imprécisions.
- Les problèmes de surestimation des flux sont connus. Nous avons cependant tenté d'appréhender le phénomène en calculant les flux d'emplois pour divers seuils limites de prise en compte des flux de chaque entreprise.

Lorsqu'on fait varier le seuil (cf. graphiques A-1 et A-2), c'est-à-dire lorsqu'on ne prend en compte que les flux inférieurs à un nombre donné de salariés (8 000, 2 000, 500, 200, etc.), on observe, pour les créations comme pour les destructions, une assez forte variabilité en termes de niveau (d'environ 5 points entre le seuil de 50 salariés et le total). Cependant, les courbes indiquent une quasi-translation d'un seuil à l'autre. Ce constat graphique montre bien que le message général apporté ici ne change pas si on fait varier le seuil. La non-prise en compte directe des restructurations qui conduit à inclure à tort certains flux n'apparaît donc plus comme un problème primordial qui interdirait l'étude des flux d'emplois par notre méthode.

Si l'on confronte les deux courbes, on constate que le taux de création dépasse le taux de destruction en 1996 (1995 pour un seuil de 100 ou 50). Les taux de croissance sont très proches d'un seuil à l'autre.

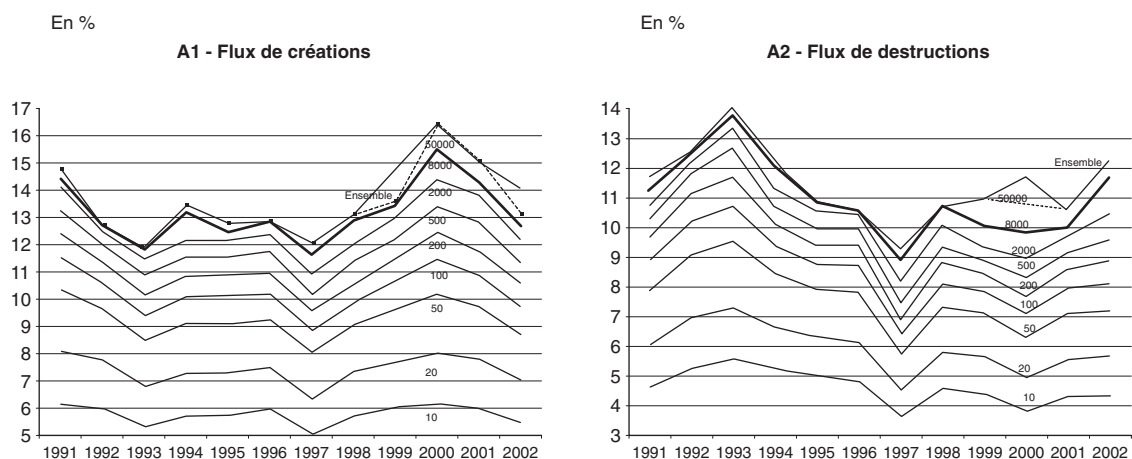
Nous indiquons dans les graphiques A-1 et A-2 les variations pour un seuil de 20 et même 10 salariés. Bien sûr, il n'est pas raisonnable de prendre un tel seuil dans la mesure où l'on perd forcément une trop grande part de l'information. En revanche, il permet de faire comprendre deux phénomènes : d'une part, un grand nombre d'entreprises ont une variation d'effectifs se situant en dessous de 10 salariés, d'autre part, ce sont les entreprises qui ont des flux inférieurs à 50 salariés (plus

9. Pour plus d'information sur les MDST cf. Quelennec (1986).

de 60 % des flux) qui donnent la tendance générale. Les autres entreprises ne font que légèrement amplifier un mouvement général expliqué par les variations de faible niveau.

Le graphique B montre qu'en dessous d'un certain seuil, on perd une grande part de l'information. Alors qu'au-dessus d'un seuil limite de variation de 1 000 salariés, on ne perd que 10 % environ du total des flux.

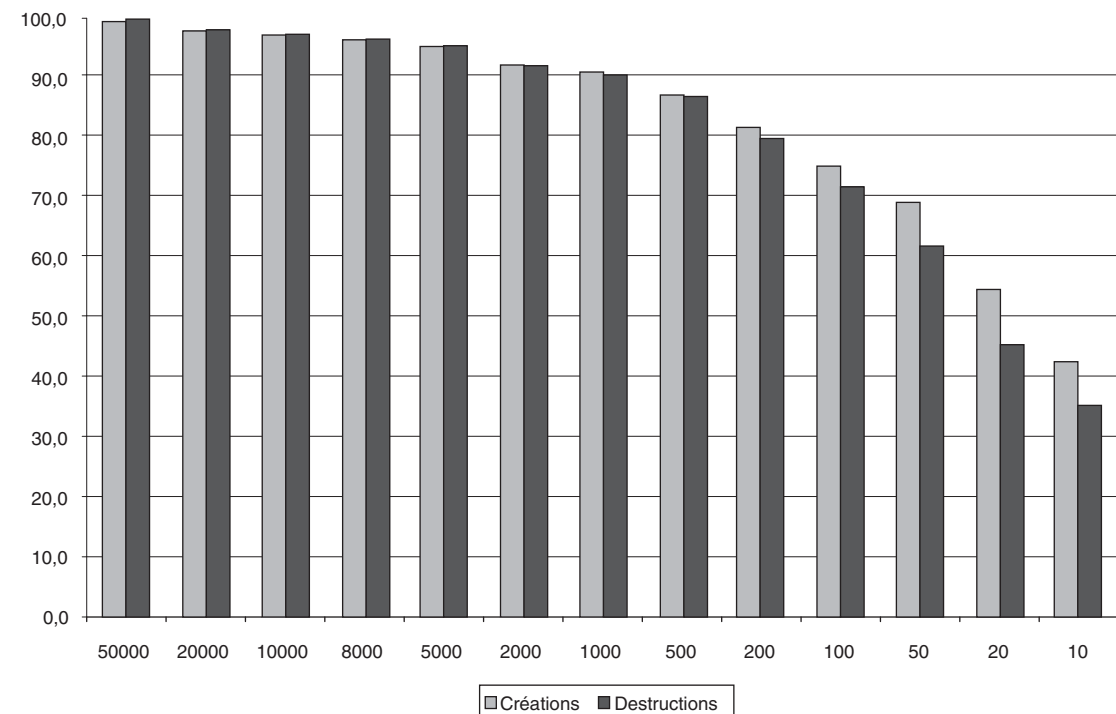
Graphique A
Flux d'emplois selon la limite des variations de flux pris en compte
Comparaison entre les seuils suivant les créations et les destructions



Lecture : en 2000, les flux de créations sont égaux à 16,4 % de l'effectif moyen des entreprises sur 1999-2000 si l'on prend en compte tous les flux. Ils sont de 15,5 %, si l'on se limite aux flux inférieurs à 8 000 (référentiel, courbe en gras), 14,2 % si l'on se limite aux flux inférieurs à 2 000. Et ainsi de suite. Ils sont de 10,2 % si l'on se limite aux flux inférieurs à 50.

Source : enquête LIFI, Insee.

Graphique B
Proportion des variations d'effectifs prises en compte suivant le seuil de variations



Lecture : 35,3 % des flux d'emplois négatifs sont dû à des entreprises dont la variation d'effectif est positive et inférieure à 10. Symétriquement, 42,9 % des flux d'emploi positif sont dus à des entreprises dont la variation d'effectif est positive et inférieure à 10.

Source : enquête LIFI, Insee.