

La mobilité intra-groupe des salariés : le poids de la proximité géographique et structurale

Sébastien Delarre et Richard Duhautois*

Les groupes sont composés d'entreprises ayant des liens financiers, chaque entreprise occupant une position spécifique au sein de sa structure. Un appariement de l'enquête *Liaisons financières* (Lifi) et du panel *Déclarations annuelles de données sociales* (DADS) permet d'observer et de quantifier la mobilité des salariés des groupes en France entre 1991 et 1999. Notamment, cette mobilité peut être replacée dans le cadre de l'analyse des marchés internes du travail : pour un salarié d'un groupe, le marché interne représente le marché au sein de l'entreprise et le marché intra-groupe (mobilité entre entreprises du même groupe).

Toutefois, on constate que ce marché interne est constitué pour l'essentiel d'entreprises proches géographiquement (même département) et d'entreprises très voisines dans la structure du groupe. Ce résultat intervient quels que soient le secteur d'activité ou la taille de l'entreprise. Cependant, le rôle de la taille est non linéaire (on peut le représenter par une courbe en *U*).

* Sébastien Delarre appartient à l'Université de Lille 1 (Clergé) et au Crest-Insee. Richard Duhautois appartient à la division Synthèse des statistiques d'entreprises de l'Insee et au Crest-Insee. Les noms et dates entre parenthèses renvoient à la bibliographie en fin d'article.

Depuis la fin des années 1980, les groupes englobent une part de plus en plus importante de l'activité et du marché du travail (Chabanas, 2002). Le concept principal du groupe d'entreprises s'appuie sur un ensemble d'éléments juridiques distincts liés par des relations patrimoniales (Montmorillon, 1987 ; Batsch, 1995). Le groupe peut être constitué de très peu d'éléments comme d'un grand nombre. Même si chacun a sa propre histoire – qui peut être plus ou moins récente – le groupe tel qu'on le présente en général est une entité qui se concentre sur le capital et son utilisation.

La question des ressources dont bénéficie une entreprise lorsqu'elle appartient à un groupe a été traitée de diverses manières dans la littérature économique. Si on se réfère à la littérature sur les coûts de transaction (Coase, 1937 ; Williamson, 1973), l'appartenance à un groupe permet de les réduire en substituant des relations contractuelles au marché. Les entreprises de groupes peuvent également se consulter pour bénéficier d'actions collectives coordonnées (1) ou disposer plus facilement de fonds importants pour l'investissement, en interne ou en externe (Kremp et Sevestre, 2000). Il est par ailleurs possible pour la tête de groupe de faire remonter les dividendes depuis des sources distantes (Picart, 2003).

L'enquête *Lifi* (Liaisons financières) et le panel *DADS* (Déclarations annuelles de données sociales) sont appariés afin d'ajouter à ces dimensions de l'analyse des groupes un autre domaine d'études, la mobilité des salariés. On tentera de répondre à deux questions : quelle est l'ampleur de la mobilité des salariés au sein des groupes et comment s'effectue-t-elle ? les mobilités sont-elles concentrées dans la même région et concernent-elles des entreprises proches dans la structure du groupe ?

Le rôle des groupes dans la transformation des marchés internes

Dans la théorie traditionnelle de la segmentation du marché du travail, on distingue les marchés internes (Doeringer et Piore, 1971), c'est-à-dire la possibilité de changer d'emploi au sein d'une entreprise, les marchés professionnels et les marchés externes. Les marchés internes sont caractérisés par l'acquisition de compétences dans l'entreprise. Cela implique un parcours professionnel du salarié au sein de sa structure ; les marchés professionnels (Gautié, 2002) sont caractérisés par l'obtention de diplômes qui per-

mettent aux salariés de valoriser leurs compétences en dehors de l'entreprise (les compétences sont transférables) ; les marchés externes sont principalement les marchés concurrentiels pour les primo-arrivants et les travailleurs non qualifiés.

Une des thèses défendues concernant l'évolution de la mobilité en France se concentre sur le déclin des marchés internes. Plusieurs causes seraient déterminantes pour expliquer le phénomène (Germe, 2003). Deux facteurs structurels – le facteur technologique et le facteur institutionnel – auraient modifié le rendement de l'ancienneté. D'une part, l'introduction des nouvelles technologies aurait augmenté la substituable des salariés en rendant routinières certaines fonctions au sein de l'entreprise. La compétence individuelle des salariés serait ainsi moins valorisée et impliquerait des évolutions de rémunération liées à l'ancienneté moins importantes. D'autre part, l'introduction de plus de souplesse sur le marché du travail aurait augmenté le nombre de créations et de destructions d'emplois lors de chocs conjoncturels positifs. Cela contribue mécaniquement à augmenter la mobilité.

Parallèlement, les transformations de l'économie française – en dehors des facteurs cités – dans la seconde moitié des années 1980 ont également joué un rôle fondamental : la tertiarisation de l'économie pourrait impliquer des carrières plus hachées puisque les entreprises sont plus petites (4,4 salariés dans le secteur tertiaire marchand contre 18,1 salariés dans l'industrie hors construction, cf. Insee (2003)) avec des espérances de vie plus faibles. En outre, le passage d'une économie où les entreprises s'endettaient à une économie où les entreprises font appel aux marchés financiers – au moins pour les grandes – impliquerait un raccourcissement de l'horizon temporel et par conséquent une gestion salariale plus stricte. Cette baisse du rendement de l'ancienneté réduirait le coût d'appel au marché externe pour les salariés.

Dans cette perspective de déclin – ou plutôt de transformation – des marchés internes, quels rôles ont joué les groupes d'entreprises ? Parallèlement à l'augmentation du nombre de PME, on a observé une augmentation du nombre de groupes (Chabanas, 2002) : les entreprises sont de plus en plus petites mais insérées dans un

1. Cf. Chandler (1980) pour un exemple, Granovetter (1994) pour une théorisation sociologique et Keister (1998) pour une enquête de terrain.

réseau, la structure financière du groupe (cf. schéma 1 pour un exemple). Dans ce cas, le marché interne des salariés s'est en effet transformé : ce ne sont plus les mobilités inter-établissements au sein de l'entreprise qui caractérisent le marché interne des salariés mais ces mêmes mobilités auxquelles on ajoute les mobilités inter-entreprises au sein du groupe. Ainsi, la non-prise en compte des liens financiers entre entreprises pourrait montrer un déclin des marchés internes alors que ces marchés ne sont plus les mêmes. Au contraire, l'espace de mobilité aurait même crû si on appelle marché interne, le marché intra-entreprise et intra-groupe.

Les groupes sont composés d'entreprises connectées par des liens financiers et chacune d'entre elles occupe une position spécifique au sein de sa structure. Ces structures peuvent être appréhendées en tant que réseaux d'entreprises pour lesquels on peut utiliser des outils issus de l'analyse des réseaux sociaux (cf. Lazega (1998), Degenne et Forsé (1994) pour des présentations) (2). L'appariement de l'enquête *Lifi* avec le panel *DADS* permet de suivre les salariés dans leurs différentes périodes d'emplois au sein des groupes.

Les groupes englobent une part importante du marché du travail français

En 1999, près de 40 % des individus du panel *DADS* ont travaillé dans un groupe. Cette proportion croît lentement entre 1991 et 1994 et se stabilise ensuite jusqu'en 1999 (cf. tableau 1). La nature du panel *DADS* permet de généraliser cette conclusion à l'ensemble de la population active. Ainsi, près d'un actif sur deux du secteur privé est susceptible d'être concerné par des réalités propres au groupe. Cette part est plus importante en réalité puisque les groupes sont plus vastes que ce que révèle l'enquête *Lifi*. Cette enquête impose, en effet, des frontières aux groupes, trois conditions étant posées pour qu'une firme soit interrogée en tant que société amont (cf. encadré 1). Or, les groupes peuvent s'étendre au-delà des frontières qui leur sont imposées par ces critères.

Les biais introduits par la sélection des périodes d'emplois effectuée sont contrôlés selon la

2. Certaines de ces techniques sont ici mises en œuvre. Elles permettent de décrire avec précision la nature de la mobilité intra-groupe.

Schéma 1
Un exemple de groupe

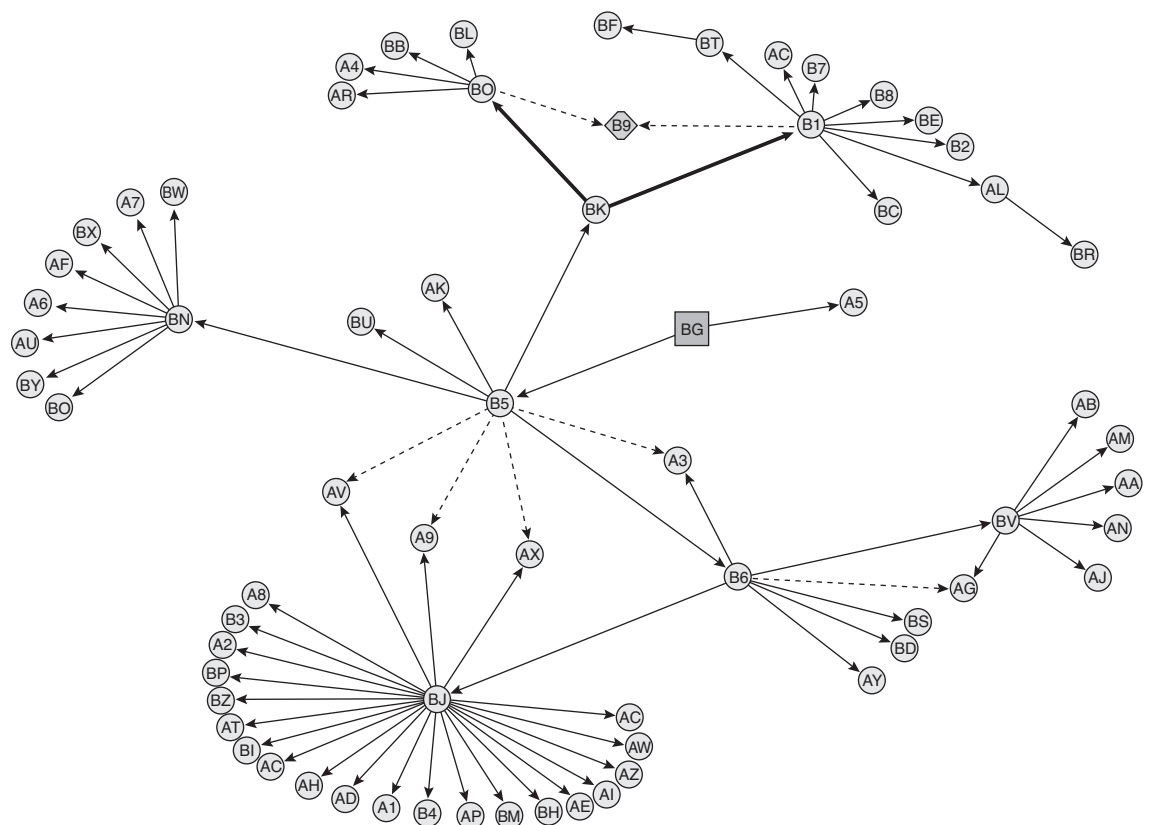


Tableau 1
Les salariés dans les groupes de l'enquête *Lifi* et dans le panel *DADS*

Au 1^{er} janvier

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Salariés du champ du panel DADS (en milliers au 31 mars)	13 699	13 600	13 307	13 212	13 414	13 529	13 621	13 919	14 291
Nombre d'actifs du secteur privé dans le panel DADS à cette date (en milliers)	508,8	647,9	704,4	723,1	745,5	765,7	750,4	750,4	722,1
Salariés occupés dans le panel DADS (en milliers)	508,8	553,7	557,5	542,2	575,2	592,6	583,4	599,9	595,0
Nombre d'entreprises de groupe	30 470	35 974	42 981	49 275	50 880	57 063	61 881	65 712	69 967
Nombre de groupes	2 927	3 965	5 018	6 374	6 738	7 516	8 237	8 788	9 336
Nombres d'actifs occupés dans un groupe à cette date (en milliers) dans le panel DADS	179,5	202,0	211,9	218,8	218,0	231,0	227,7	241,4	234,8
Proportion des actifs occupés dans les groupes sur le total des actifs dans le panel DADS (en %)	35,3	36,5	38,0	40,4	37,9	39,0	39,0	40,3	39,5

Champ : industrie, commerce, services.

Sources : Dares (pour la première ligne), enquête *Lifi*, panel *DADS* et fichier *MDST*.

Encadré 1

LES DONNÉES ET LA SÉLECTION DES SALARIÉS ÉTUDIÉS

Les données

La mobilité professionnelle intra-groupe est étudiée au travers de trois sources distinctes de données :

- le panel de salariés *DADS* (Déclarations annuelles de données sociales) qui permet de suivre 1/24^e des salariés du privé dans leurs trajectoires professionnelles ;
- l'enquête *Lifi* (Liaisons financières) qui recense les liaisons financières entre entreprises ;
- le fichier des *MDST* (Modifications de structures des entreprises) qui comprend les principales modifications de structures des entreprises, c'est-à-dire les fusions, les acquisitions, etc.

Le panel *DADS* est issu de données administratives françaises exhaustives incluant l'ensemble de la population active du secteur privé, des entreprises publiques et de la fonction publique hospitalière (1). C'est un échantillon au 1/24^e obtenu par l'extraction du fichier original de tous les individus nés en octobre d'une année paire. Ce fichier permet ainsi de suivre leur parcours individuel. Le panel suit chaque année environ 900 000 salariés sur la période 1991-1999 étudiée ici. Au niveau des individus, il permet l'étude des périodes d'emploi, des trajectoires professionnelles et salariales. Au niveau des entreprises, il rend possible un suivi longitudinal de la politique d'embauche ou de licenciement, ainsi qu'un suivi de la politique salariale mise en œuvre. Le panel commence en 1967. Un identifiant pour les entreprises (Siren) a été introduit en 1976. Outre ces éléments de base, les principales variables renseignent sur les périodes d'emploi individuelles (jours de début et de fin de rémunération), le code sectoriel de l'entreprise fréquentée, les salaires versés lors des diverses périodes d'emploi, la catégorie juridique de l'entreprise, le type d'emploi, la localisation géographique de l'établissement, la profession et catégorie sociale, le nombre d'heures effectuées, la taille de l'entreprise et de l'établissement dans lequel travaille le salarié.

L'enquête *Lifi* réalise un suivi annuel des groupes d'entreprises. Elle existe depuis 1979 pour les groupes privés et depuis 1984 pour les groupes publics. Chaque observation des fichiers *Lifi* décrit un lien entre deux sociétés, l'une dite société « amont » (celle qui détient), l'autre société « aval » (celle qui est détenue). Toutes les sociétés interrogées remplissent l'une des trois conditions suivantes : posséder un portefeuille de titres de participations supérieur à 1,2 million d'euros, réaliser un chiffre d'affaires supérieur à 30 millions d'euros, ou disposer d'un effectif salarié supérieur à 500 personnes. Les entreprises françaises qui correspondent à l'un de ces trois critères sont interrogées en tant que « sociétés amont » sur leurs portefeuilles de titres de participations. Si elles déclarent posséder des parts d'une « société aval » qui par ailleurs remplirait l'une des trois conditions d'entrée dans la base, alors cette société est à son tour interrogée en tant que « société amont » (si elle ne l'a pas déjà été). Ainsi, les « sociétés aval » qui ne remplissent aucune des trois conditions mentionnées ne sont pas interrogées en tant que sociétés amont (2).

Le fichier des *MDST* permet de contrôler des fusions et acquisitions. Comme les salariés sont suivis dans les groupes avec le numéro Siren de la filiale qui les emploie, il est important de corriger des mobilités qui n'en sont pas, c'est-à-dire que certains changements de coordonnées de l'employeur ne correspondent pas à une mobilité du salarié mais à une modification juridique à employeur inchangé au sens économique. L'exemple rencontré le plus significatif concerne le cas

→

1. Cf. *guide méthodologique des DADS*, 2002, Insee.

2. L'Insee utilise en complément de l'enquête *Lifi* la base de donnée Diane (Disque pour l'analyse économique) depuis 1999 pour recenser les entreprises de groupes d'une façon plus large. *Lifi* contient environ 10 000 groupes et après complément Diane en comprend 20 000 (essentiellement des petits) en 1999.

Encadré 1 (suite)

d'une grande entreprise qui se transforme en quatre entités différentes dans lesquelles les salariés paraissent mobiles. Pour les salariés, tout est pourtant transparent : ils ne changent ni de site ni d'établissement. Les fichiers *MDSST* contiennent le montant du transfert de capital et le flux de salariés qui résultent de la modification de structure : on peut ainsi éliminer les flux fictifs.

La sélection des salariés et les retraitements pour erreurs résiduelles d'observations

Les périodes d'emplois

Les observations annuelles du panel *DADS* sont converties en une base unique couvrant la période 1991-1999, ayant pour unité statistique la période d'emploi individuelle (ou « *jobspell* », cf. Abowd, Finer, Kramarz et Roux (1997) ; par la suite, on l'appelle « période d'emploi »). Le fichier en entrée compte 10 329 881 observations annuelles, pour 1 750 437 individus. Dans un premier temps, on retire les observations comportant des erreurs résiduelles dans les fichiers sur les dates de début et de fin d'emploi (219 999 observations sont supprimées). Après ces suppressions, on agrège les périodes d'emploi annuelles en périodes d'emploi couvrant toute la période (1991-1999) : on passe de 9 561 831 à 4 721 256 observations. Par ailleurs, deux périodes d'emploi, dans le même établissement et pour le même individu, séparées par une période de non-emploi de moins de 31 jours seront en fait considérées comme une seule et les 30 jours réintégrés dans cette dernière.

On repère ensuite les périodes d'emplois emboîtées dans d'autres périodes d'emplois. Une période d'emploi emboîtée commence, pour un même individu, après une autre (ou en même temps) et se termine avant elle (ou en même temps).

Exemple de période emboîtée :

Période A : JDEB-----JFIN

Période B : JDEB-----JFIN

La période B est dite « emboîtée ». Dans le fichier transversal, 849 850 observations le sont (sur 4 721 256). C'est le cas lorsqu'un salarié occupé à temps partiel prend un autre emploi en même temps. Ensuite, on génère des enregistrements pour repérer les périodes de non-emploi intermédiaires. Il s'agit des périodes pendant lesquelles une personne n'occupe pas d'emploi, cette personne ayant été en emploi auparavant, et l'étant à nouveau après.

La base (de laquelle on a retiré provisoirement les périodes d'emploi emboîtées) est enrichie de 1 780 446 observations. Elles correspondent à ces périodes de non-emploi intermédiaires (on aboutit à : $3\,871\,406 + 1\,780\,446 = 5\,651\,852$ observations).

On corrige ensuite un autre type d'erreur résiduelle propre au panel *DADS* : l'absence d'information sur un individu pendant une année civile. On repère dans l'échantillon global les individus quittant un établissement donné au 31 décembre, absents pendant une

année, puis réapparaissant dans le même établissement au début de l'année suivante. Dans ce cas, on fusionne les trois périodes (deux périodes d'emploi + une période de non-emploi correspondant à la disparition de l'individu sur une année donnée) en une seule période d'emploi dans ce même établissement. La base passe de 5 651 852 à 5 639 298 observations.

On réintroduit ensuite les enregistrements des périodes de non-emploi initiales. Ces périodes concernent les individus qui font des études, sont au chômage, en congé parental, dans la fonction publique, etc. Elles correspondent à la période de temps séparant le début de la période d'observation (1^{er} janvier 1991) et la première entrée d'un individu dans la base. Par exemple, une personne apparaissant au 657^e jour de la période d'observation pour la première fois se verra attribuer une période de non-emploi initiale du 1^{er} au 656^e jour de la période. De cette manière, 848 294 observations sont générées (58 % des salariés de la base entrent après le début de la période d'observation). On effectue le même travail avec les périodes de non-emploi terminales. On génère alors 734 378 observations supplémentaires (on passe à : $848\,294 + 734\,378 + 5\,639\,298 = 7\,221\,970$ observations).

Au final, la somme des durées de périodes d'emploi, de non-emploi intermédiaires, initiales et terminales doit totaliser 9×360 jours = 3 240 jours. Cette vérification faite, on réintègre dans la base les périodes d'emploi emboîtées isolées au départ (la part des individus qui ont eu au moins une fois sur la période une période d'emploi emboîtée est de 21 % des 1 446 041 individus). On supprime les rares individus ayant eu plus de deux périodes d'emploi emboîtées les unes dans les autres pour faciliter les traitements postérieurs.

Les mobilités

Cette étape constitue la base qui contient l'ensemble des événements de mobilité entre périodes d'emploi. Il faut définir rigoureusement ce qu'on entend par « événement de mobilité ». Pour l'ensemble des périodes d'emploi que connaît un même individu, il faut définir les règles suivant lesquelles on « connecte » ces dernières les unes aux autres : c'est-à-dire définir les principes permettant de décider qu'une période d'emploi a éventuellement donné suite à une autre.

Le schéma suivant représente une carrière individuelle complexe, avec des événements d'emboitements (périodes d'emploi B, C et E) et des événements de simple chevauchement (périodes D, C). A, B, C, D, E, F et G sont l'ensemble des périodes d'emploi pour cet individu sur la période complète (1991-1999). On cherche à repérer les « événements de mobilité », c'est-à-dire des paires de périodes d'emploi dites « connectées ».

Période A : -----

Période B : -----

Période C : -----



structure des qualifications (cf. tableau 2), la taille des groupes (cf. tableau 3) et selon la taille des entreprises (cf. tableau 4). Parmi l'ensemble des périodes d'emploi s'achevant dans un groupe, on ne conserve que celles ayant duré plus de 30 jours, qui ne sont pas emboîtées (cf. encadré 1) et dont les entreprises où elles s'achèvent n'ont pas connu de restructuration cette année-là (contrôle par le fichier des *MDST* – Modification de structures des entreprises). Dans cette sélection, l'unité est la période d'emploi. La disparition d'un quart des périodes d'emplois ne change pas la distribution des indi-

vidus si on les classe par catégorie socioprofessionnelle, par taille d'entreprises et par taille de groupes. Il est possible, en revanche, que la limitation des analyses à des périodes d'emploi d'une durée significative (30 jours) introduise un biais en faveur de l'emploi stable à temps plein. Des considérations sur les marchés internes et les carrières comme celles que l'on présente dans cet article ne semblent cependant pas incompatibles avec ce biais.

Pour donner un premier aperçu de la mobilité professionnelle des salariés des groupes par

Encadré 1 (fin)

Période D : -----
 Période E : -----
 Période F : -----
 Période G : -----

On adopte deux règles pour décider s'il existe ou non un lien entre deux périodes d'emploi (et donc s'il existe un événement de mobilité entre elles) :

Règle 1 : règle du contact temporel entre périodes d'emploi. Si deux périodes d'emploi sont actives simultanément à n'importe quel moment des périodes sur lesquelles elles s'étalent, on dira alors que celle qui a commencé le plus tôt « est connectée » à celle qui commence le plus tard. Ceci constitue un événement de mobilité *potentiel* de la première vers la seconde.

Règle 2 : règle de la période d'emploi consécutive la plus proche. Dans le cas simple où un individu quitte son emploi puis reprend une activité ailleurs 15 jours plus tard, la règle 1 ne détecte pas de connexion. La règle 2 vise alors à connecter une période d'emploi A avec une période d'emploi B telle que celle-ci soit la première à commencer après que la période d'emploi A se termine. Dans ce cas, la période d'emploi A « est connectée » à la période d'emploi B et un « événement de mobilité » *potentiel* est signalé de A vers B.

Dans l'exemple, la période A commence avant B, C, D qui eux débutent avant que se termine la période A : la règle 1 générera trois connexions de A vers B, C et D, c'est-à-dire trois événements de mobilité dans la nouvelle base. Ensuite, A se termine avant E qui est la première période suivante : la règle 2 générera une connexion de A vers E.

Dans l'ensemble, 3 023 702 événements de mobilité sont constitués, pour 773 936 individus. Chaque événement comporte une variable indiquant la règle étant à l'origine de sa création. 80 % d'entre eux renvoient à la règle 2.

Remarques

- Un même établissement peut se trouver connecté à lui-même si l'individu l'a quitté durant plus de 30 jours pour y revenir ensuite.
- Chaque période d'emploi ne peut avoir qu'une seule relation de type 2, à moins que plusieurs périodes d'emploi remplissant les conditions décrites plus haut démarrent simultanément. En revanche, une même période d'emploi peut avoir plusieurs relations de type 1. Dans les analyses, on sélectionne pour chaque période d'emploi une seule de ses relations si elle en a plusieurs.
- Des individus disparaissent de la base s'ils n'ont eu qu'une seule période d'emploi sur la période (pas de mobilité constatée entre 1991 et 1999).

Tableau 2
La structure des qualifications

En milliers et en %

	Directeurs	Cadres et ingénieurs	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Stagiaires	Ensemble
Périodes d'emploi s'achevant au sein d'un groupe	9,7 0,4	322,2 12,3	579,1 22,2	584,1 22,4	1 074,9 41,1	43,0 1,6	2 613,1 100,0
Périodes d'emploi rejetées	1,4 0,2	29,7 4,4	70,6 10,3	210,1 30,7	340,9 49,9	30,7 4,5	683,6 100,0
Périodes d'emploi sélectionnées	8,2 0,4	292,4 15,2	508,4 26,4	374,0 19,4	733,9 38,0	12,3 0,6	1 929,5 100,0

Lecture : les pourcentages sont indiqués en italique.
Sources : enquête Lifi et panel DADS.

catégorie socioprofessionnelle, une transposition de la méthode de Lazear (1995) est utilisée : elle permet de calculer des taux de mobilité intra-groupe. Il s'agit de considérer l'entreprise comme un tout et de calculer, pour l'ensemble des salariés la quittant sur une période donnée, la part de ceux qui restent dans le groupe auquel elle appartient. Plus précisément, on sépare les périodes d'emploi observées au premier janvier de chaque année en six groupes suivant la nature de la mobilité sur le reste de l'année (cf. encadré 1). Il y a en premier lieu, toujours en grand nombre, les immobiles, qui ne quittent pas leurs entreprises durant l'année. Puis, parmi ceux ayant quitté leur entreprise, cinq sous-groupes sont mis en évidence : ceux qui se dirigent vers un emploi instable (la durée de l'emploi suivant est inférieure à un mois, et la transition entre les deux emplois dure au maximum un mois), ceux qui se trouvent en période de non-emploi (la transition dure au moins 30 jours avant de retrouver un poste), ceux qui retrouvent un emploi stable hors du groupe (moins de 30 jours de transition et plus de 30 jours dans le nouvel emploi), ceux qui retrouvent un emploi dans le groupe dont ils ont quitté l'une des entreprises (moins de 30 jours de transition et plus de 30 jours dans le nouvel emploi), et enfin ceux qui quittent le panel

(décès, retraités, chômeurs, salariés entrant dans la fonction publique, etc.) pour ne plus réapparaître durant la période sélectionnée (3).

Pour les six groupes, les observations représentent des moyennes annuelles (4). Deux indicateurs sont calculés (cf. les deux dernières lignes du tableau 5) : le premier correspond à la part des salariés quittant leur entreprise et restant dans leur groupe dans l'ensemble des salariés quittant leur entreprise sans passer par une période de non-emploi supérieure à un mois ; le second correspond à la part des salariés quittant leur entreprise et restant dans leur groupe dans l'ensemble des salariés quittant leur entreprise (sans restriction concernant la durée de non-emploi intermédiaire).

Un premier résultat concerne la structure par qualification des salariés dans les groupes (cf. première ligne du tableau 5), avec par

3. La modification de ces deux paramètres (durée de non-emploi transitionnel et nombre de jours en activité dans le poste d'arrivée), de celui de la période d'observation (360 jours) et de ceux de formation de la sous-population (au 1^{er} janvier de chaque année et pour au moins 30 jours) peuvent, bien sûr, occasionner des modifications dans les chiffres présentés.

4. Les résultats sont multipliés par 24 et divisés par 9 pour appréhender l'ensemble de l'économie française sur la période 1991-1999.

Tableau 3
La taille des groupes

En milliers et en %

	Moins de 500 salariés	De 500 à 1 999 salariés	De 2 000 à 9 999 salariés	Plus de 10 000 salariés	Variable manquante	Ensemble
Périodes d'emploi s'achevant au sein d'un groupe	301,5 <i>11,5</i>	388,3 <i>14,9</i>	489,3 <i>18,7</i>	1 428,4 <i>54,7</i>	5,4 <i>0,2</i>	2 613,1 <i>100,0</i>
Périodes d'emploi rejetées	54,3 <i>7,9</i>	84,6 <i>12,4</i>	113,9 <i>16,7</i>	430,0 <i>62,9</i>	0,6 <i>0,1</i>	683,6 <i>100,0</i>
Périodes d'emploi sélectionnées	247,2 <i>12,8</i>	303,6 <i>15,7</i>	375,4 <i>19,5</i>	998,4 <i>51,7</i>	4,8 <i>0,2</i>	1 929,5 <i>100,0</i>

Lecture : les pourcentages sont indiqués en italique.
Sources : enquête Lifi et panel DADS.

Tableau 4
La taille des entreprises

En milliers et en %

	Moins de 20 salariés	De 20 à 49 salariés	De 50 à 199 salariés	De 200 à 499 salariés	Plus de 500 salariés	Variable manquante	Ensemble
Périodes d'emploi s'achevant au sein d'un groupe	83,9 <i>3,2</i>	110,0 <i>4,2</i>	303,9 <i>11,6</i>	322,3 <i>12,3</i>	1 782,9 <i>68,2</i>	9,8 <i>0,4</i>	2 613,1 <i>100,0</i>
Périodes d'emploi rejetées	22,7 <i>3,3</i>	22,4 <i>3,3</i>	57,4 <i>8,4</i>	63,2 <i>9,2</i>	513,2 <i>75,1</i>	4,4 <i>0,6</i>	683,5 <i>100,0</i>
Périodes d'emploi sélectionnées	61,1 <i>3,2</i>	87,5 <i>4,5</i>	246,6 <i>12,8</i>	259,1 <i>13,4</i>	1 266,6 <i>65,8</i>	5,4 <i>0,3</i>	1 929,5 <i>100,0</i>

Lecture : les pourcentages sont indiqués en italique.
Sources : enquête Lifi et panel DADS.

rapport à la structure globale de la population active, une surreprésentation des ouvriers (38 %) et des professions intermédiaires (26 %) et une sous-représentation des employés (19 %), qui découlent de la surreprésentation des groupes dans l'industrie. La légère surreprésentation des cadres se comprend également à l'aune de la structure des entreprises de groupes, plus grandes, et par conséquent avec des entités qui en chapeautent d'autres comme les holdings dans le groupe ou des directions de ressources humaines dans l'entreprise.

La part globale de la mobilité intra-groupe sur la totalité des sorties de niveau entreprise est de 6,3 % pour la mobilité totale et de 14,9 % pour la mobilité d'emploi à emploi entre 1991 et 1999. Sa répartition selon les catégories socio-professionnelles positionne en première place les « chefs d'entreprises salariés » (13,2 % et 37,6 %). Résultat logique puisqu'on imagine facilement qu'au niveau de l'entreprise l'espace nécessaire à la mobilité des salariés ayant atteint la direction soit restreint. Pour les cadres et ingénieurs, ces chiffres sont de 13,5 % pour la mobilité totale et de 28,5 % pour la mobilité d'emploi à emploi. Entre 1991 et 1999, plus d'un cadre ou ingénieur sur quatre quittant une entreprise de groupe – pour retrouver rapidement un emploi – le fait en interne, c'est-à-dire dans son groupe d'appartenance. Ainsi, une part importante de la mobilité inter-entreprise en France cache en fait un fort volume de carrières internes aux groupes : ceux-ci englobent aujourd'hui plus de la moitié des actifs du secteur privé (source : enquête *Lifi plus Diane*).

Le taux de mobilité intra-groupe des cadres et ingénieurs est proche de celui des directeurs salariés : l'argument concernant le défaut d'espace expliquerait également ce niveau élevé. C'est du moins ce que suggère cette proximité entre le taux des directeurs salariés, pour lesquels on sait que l'espace manque au niveau de l'entreprise, et celui des cadres et ingénieurs, pour lesquels cette caractéristique est simplement supposée. Preuve supplémentaire de ce possible effet, les taux de mobilité apparaissent fortement liés à la taille de l'entreprise, par conséquent à l'espace disponible : les mobilités intra-groupes sont inversement proportionnelles à la taille de l'entreprise (cf. tableau 6). Le marché interne de groupe vient-il alors compenser la disparition des marchés internes intra-entreprises ou l'impossibilité de les remettre en place ?

En résumé, ces résultats montrent deux choses. D'abord, que les groupes englobent une part importante du marché du travail français et que cette part est croissante sur la période étudiée. Ensuite, que les entreprises de groupes disposent bien de possibilités nouvelles pour leur gestion des ressources humaines, et qu'elles les utilisent. En revanche, on ne sait pas comment elles disposent de ces possibilités. Le groupe est un ensemble de ressources important pour les entreprises membres, mais rien ne dit que c'est de l'ensemble de ces ressources que ses membres tirent profit : divers cloisonnements existent. On rend compte de deux d'entre eux dans ce qui suit.

Tableau 5
Mobilité des salariés de groupes par catégories sociales en moyenne entre 1991 et 1999

En milliers

	Directeurs	Cadres et ingénieurs	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Stagiaires	Ensemble
Ensemble	22,1	779,9	1 355,9	997,6	1 957,1	32,8	5 145,4
Vers emploi instable	0,3	1,4	2,9	5,0	9,4	0,6	19,4
Vers non-emploi transitoire (supérieur à 30 jours)	2,0	44,9	74,4	107,1	186,8	10,3	425,8
Immuable	17,7	657,8	1 158,1	764,6	1 526,1	14,7	4 139,1
Vers emploi hors groupe	0,6	27,4	42,7	54,4	113,0	3,9	242,1
Vers emploi même groupe	0,4	11,5	12,1	7,9	13,6	0,3	45,9
Sortie de panel	1,1	36,7	65,5	58,4	108,1	2,9	272,9
Part de la mobilité intra-groupe dans la mobilité d'emploi à emploi (en %)	37,6	28,5	21,1	11,8	10,0	7,5	14,9
Part de la mobilité intra-groupe dans la mobilité (hors sortie de panel) (en %)	13,2	13,5	9,2	4,5	4,2	2,4	6,3

Lecture : entre 1991 et 1999, 6,3 % des salariés travaillant dans une entreprise de groupes l'ont quittée pour une entreprise du même groupe. Les données sont multipliées par 24 et divisées par 9.
Sources : enquête *Lifi*, panel DADS, fichier MDST.

La prise en compte de la distance à l'ascendant hiérarchique au sein du groupe

Le schéma 1 est un exemple de la représentation d'un des 9 336 groupes repérés en 1999 (cf. tableau 1). Chaque cercle représente une entreprise, chaque flèche un lien financier. La firme se trouvant à l'origine de la flèche est celle qui possède plus de 50 % du capital de celle qui se trouve à son extrémité. Chaque flèche pleine représente donc un lien de contrôle (les flèches en pointillés représentent des participations inférieures aux 50 % définissant la situation de contrôle majoritaire). Toute entreprise ne peut être à l'extrémité que d'une seule flèche pleine (elle ne peut pas être possédée à plus de 100 %). La seule organisation qui n'est pas à l'extrémité d'une flèche est la « tête de groupe » ; elle est représentée par un carré dans le schéma (ici, « BG » est la tête de groupe).

On voit apparaître une hiérarchie avec au sommet du schéma (au centre), la tête de groupe, et tout en bas (en périphérie) les sociétés « filles » n'en contrôlant aucune autre. Tout mouvement professionnel entre entreprises dans ce type de configuration hiérarchique peut y être observé de façon simple et synthétique. Soit, par exemple, les organisations « AC » et « AW » toutes deux filles de « BJ » (en bas au milieu). Si un salarié passe de « AC » à « AW » entre 1998 et 1999, la caractéristique de ce mouvement est de se réaliser entre deux sociétés filles d'une même société mère : elles ont donc toutes deux le même ascendant hiérarchique direct (c'est-à-dire leur

mère « BJ »). Si on prend maintenant un mouvement ayant lieu entre « A5 » et « B5 » (centre du schéma 1), il a la même caractéristique que le précédent : « A5 » et « B5 » ont également un même ascendant hiérarchique direct, et un seul, « BG », qui est leur mère. On dira alors que ces deux mouvements (de « AC » vers « AW » et de « A5 » vers « B5 ») sont équivalents et qu'ainsi tous les mouvements de ce type peuvent être regroupés et dénombrés au sein d'une même classe d'équivalence.

Qu'en est-il dès lors d'un mouvement ayant lieu entre « BR » et « BC » (en haut à droite) ? Ces deux entreprises n'ont pas la même société mère et ne renvoient donc pas à la classe d'équivalence qui vient d'être présentée. Mais un autre lien de parenté structurale les unit : « BR » est fille de « AL », qui est en fait une sœur de « BC ». Comme on veut retrouver leur ascendant hiérarchique commun (qui soit le plus proche possible de chacune des deux sociétés), il va falloir aller le chercher un peu plus haut dans la structure : le premier que l'on rencontre est « B1 ». Cette façon de procéder signifie simplement que l'on doit raisonner en termes de distances. Ainsi, quand un mouvement existe depuis « BR » vers « BC », le fait de chercher leur *ascendant hiérarchique commun le plus proche* conduit à « B1 » qui se trouve à un pas de distance de « BC » et à deux pas de distance de « BR ». Dans les deux cas précédents, les distances aux *ascendants hiérarchiques communs les plus proches* pour les couples de sociétés (« AC », « AW ») et (« A5 », « B5 ») étaient à chaque fois d'un pas depuis la société de départ du salarié et d'un pas depuis la société où il est arrivé.

Tableau 6
Mobilité par taille d'entreprises*

En milliers

	Moins de 20 salariés	De 20 à 49 salariés	De 50 à 199 salariés	De 200 à 499 salariés	Plus de 500 salariés	Variable manquante	Ensemble
Ensemble	163,1	233,3	657,5	690,9	3 385,8	14,5	5 145,4
Vers emploi instable	0,5	0,8	2,0	2,1	13,8	0,0	19,4
Vers non-emploi transitoire	13,3	18,9	48,1	48,2	294,8	2,3	425,8
Immobile	129,6	187,2	541,9	572,5	2 699,5	8,0	4 139,1
Vers emploi hors groupe	8,5	10,6	26,3	27,0	166,9	2,6	242,1
Vers emploi même groupe	3,2	4,2	9,0	9,1	19,6	0,7	45,9
Sortie de panel	7,8	11,3	29,8	31,8	190,9	1,0	272,9
<i>Part de la mobilité intra-groupe sur la mobilité d'emploi à emploi (en %)</i>	26,2	27,1	24,1	23,9	9,8	19,6	14,9
<i>Part de la mobilité intra-groupe sur la mobilité (hors sortie de panel) (en %)</i>	12,6	12,3	10,6	10,6	4,0	11,7	6,3

* La taille de l'entreprise est celle observée au 1^{er} janvier de chaque année.
Sources : enquête Lifi et panel DADS.

L'écriture suivante est adoptée : le couple de distances à l'ascendant hiérarchique commun le plus proche pour un mouvement allant de « BR » vers « BC » s'écrit (1,2), celui concernant un mouvement allant de « AC » vers « AW » ou de « A5 » vers « B5 » s'écrit (1,1). Le premier chiffre donne la distance depuis la firme de départ, le second depuis la firme d'arrivée. Les couples incluant un zéro sont possibles : (0,1) désigne le cas d'un salarié passant de la société mère à une société fille, et (1,0) celui d'un salarié passant de la société fille à la société mère. Suivant la taille des groupes, ces distances peuvent être plus ou moins importantes : dans l'exemple donné ici, la situation la plus extrême en termes de somme des distances est (4,3) pour un mouvement allant de la firme « BR » vers la firme « AC » (leur ascendant hiérarchique commun le plus proche étant « B5 »).

En généralisant, tout mouvement professionnel ayant lieu entre deux sociétés membres d'un même groupe peut être traduit en un couple de distances (x, y) à leur ascendant hiérarchique commun le plus proche (5). On peut donc comptabiliser l'ensemble des mouvements professionnels ayant eu lieu dans l'ensemble des groupes français sur toute la période dans un seul tableau, celui croisant la variable X et la variable Y du couple de distances (x, y) depuis les firmes de départ et d'arrivée à leur ascendant hiérarchique commun le plus proche. Un tel tableau produit par son croisement l'ensemble des classes d'équivalences possibles.

Ce tableau représente un résumé des configurations d'échanges prenant effet sur la période et permet de répondre partiellement à la question posée dans cet article : quel usage font les firmes membres des ressources disponibles dans le groupe ? Existe-t-il des cloisonnements et quel est leur type ? On donne le guide de lecture des croisements pour des distances allant de 0 à 2 pas (cf. tableau 7). On s'est limité à ces distances en raison de la rareté des mobilités impliquant de plus grandes distances, comme on le montre plus loin. On éclaire ainsi sur ces exemples la logique qu'implique le croisement des variables X et Y des couples de distances (x, y) . Son extension à des distances plus importantes est aisée.

Sur l'exemple, la structure financière est toujours la même (traits fins) : « A » possède « B » et « C » ; « B » possède « D » ; et « C » possède « E » (cf. tableau 7). Cette petite structure ne vise pas à représenter un groupe. Elle est un sous-ensemble typique pouvant être extrait de n'importe quel groupe. L'entreprise « A » peut

5. Ceci est possible parce que chaque société n'a qu'une mère la contrôlant majoritairement. Ainsi, les cas des co-entreprises, des joint-ventures, ne sont pas analysables en ces termes (par exemple « B9 », cf. schéma 1). Mais ces types de société sont assez rares : en 1999, sur 69 967 sociétés de groupes, seulement 1 719 doivent leur appartenance à leurs groupes à cette forme de contrôle (elles sont elles-mêmes ainsi contrôlées ou l'un de leurs ascendants l'est). La technique utilisée ici ne fait référence qu'à la structure des liens majoritaires, les liaisons inférieures aux 50 % (flèches pointillées), ne servent pas dans la détermination de la position de l'ascendant hiérarchique commun le plus proche, ni dans le calcul des distances à ce dernier.

Tableau 7
Les distances à l'ascendant hiérarchique commun le plus proche depuis la société de départ et la société d'arrivée

Schéma général pour des distances allant de 0 pas à 2 pas

		Distance depuis la firme d'arrivée		
		0 pas	1 pas	2 pas
Distance depuis la firme de départ	0 pas	Mobilité intra-entreprise		
	1 pas			
	2 pas			

contrôler davantage de firmes, les entreprises « D » et « E » elles-mêmes peuvent disposer de sociétés filles. Les groupes réels sont souvent bien plus vastes (comme le montre le schéma 1), mais ils sont toujours un agrégat de sous-ensembles élémentaires tel que celui représenté dans le tableau 7. Il est rare (3 % des cas) que des sous-structures plus vastes soient nécessaires pour traiter de la mobilité intra-groupe.

Les traits gras représentent les mouvements de salariés correspondant à la classe générée par le croisement des distances X et Y . Chaque cellule comporte plusieurs flèches de ce type : elles représentent l'ensemble des mouvements possibles se rapportant à la classe correspondante (cf. tableau 7). Par exemple, le couple de distances (1,2) à l'ascendant hiérarchique commun le plus proche (un pas depuis la firme de départ du salarié et deux pas depuis la firme d'arrivée du salarié) renvoie à des mouvements professionnels de « B » vers « E » ou de « C » vers « D ». Dans le cas d'un mouvement de « B » vers « E », leur ascendant hiérarchique commun le plus proche est « A » qui se trouve à un pas de la firme de départ « B » et à deux pas de la firme d'arrivée « E ». D'où l'inclusion de ces mouvements dans la classe (1,2), aux lignes et colonnes correspondantes dans le tableau 7. Lorsqu'il existe des couples de distances incluant un zéro, cela signifie que l'une des deux firmes impliquées par le mouvement du salarié, en tant que société de départ ou en tant que société d'arrivée, est elle-même l'ascendant hiérarchique commun le plus proche. Le couple (1,0) signifie alors qu'un salarié passe d'une société fille à une société mère (de « D » vers « B » ou de « B » vers « A » ou de « E » vers « C » ou de « C » vers « A »).

Un cloisonnement structural dans l'usage des ressources humaines à l'intérieur d'un groupe

Si on applique cette méthode aux données, un peu plus de 2 000 mouvements (sur 17 000 flux intra-groupes entre 1991 et 1999) ne peuvent pas être classés dans le tableau. Ils renvoient à différents cas de figures dont le plus important est celui-ci : on observe souvent des groupes qui ayant cédé le contrôle d'une société donnée conservent tout de même une partie du capital humain. D'importants flux collectifs sont alors observés : puisque l'entreprise en $t + 1$ n'appartient plus au groupe de t , on recense des mouvements de salariés de l'entreprise vers le groupe.

La spécificité de ce genre de mouvements professionnels a conduit à ne l'inclure ni ici, ni dans le modèle empirique de la seconde partie. Il nécessite une étude à part mais mérite d'être souligné. Ainsi 14 673 mouvements sur les 17 234 repérés sont classés dans le tableau 8. Ils représentent 85 % de l'ensemble des mobilités intra-groupes observées sur la période 1991-1999.

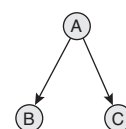
Le constat est le suivant : 84 % des mobilités intra-groupe ayant eu lieu sur la période 1991-1999 renvoient aux couples de distances (1,0), (1,1) et (0,1), c'est-à-dire, dans l'ordre, aux mouvements ascendants vers la société mère, aux mouvements entre sociétés filles d'une même société mère et aux mouvements descendants depuis la société mère. Il s'agit de triades financières composées d'une société mère et de deux sociétés filles (6), configuration que le schéma 2 illustre.

Ce résultat comporte *a priori* un « biais » lié aux distances entre la tête et les filiales car de nombreux groupes sont organisés de la manière suivante : la tête de groupe est entourée d'un certain nombre de sociétés filles et l'étendue du groupe s'arrête à ce niveau, il ne comporte pas de distances supérieures à 1. Dans une telle configuration, tout mouvement est nécessairement contenu dans la triade mère-filles. C'est pourquoi on présente ensuite un modèle qui va permettre de contrôler ce biais, tout en apportant le second constat que l'on présente dans cet article, celui de la dépendance régionale des flux. Cependant, on verra que ce résultat change peu. Indépendamment de la taille des groupes, les flux sont majoritairement contraints dans la triade mère-filles (7).

6. Notées 021D dans la classification de Holland et Leinhardt (1976) ou « 2-out-star ».

7. Un autre moyen de contrôler ce biais est de dresser un tableau similaire au tableau 4 pour les entreprises se trouvant au minimum à trois pas de distance de la tête de groupe : ceci implique qu'un volume conséquent d'opportunités non relatives à la triade « une mère-deux filles » existe. Le chiffre de 84 % descend alors à 72 %, ce qui reste l'indicateur d'un fort cloisonnement (cf. annexe).

Schéma 2
Une triade financière : une société mère et deux filles



On vient de montrer que l'usage des ressources humaines de groupe par une société membre dépend de sa position dans la structure financière du groupe : il y a un effet de cloisonnement structural. Les entreprises de groupes bénéficient de ressources locales en ce qui concerne la gestion du personnel, c'est-à-dire de flux salariés émanant des sociétés filles, de la société mère ou des sociétés sœurs directement. Il existe un cloisonnement relatif à la structure financière. On va maintenant ajouter à la modélisation un deuxième type de cloisonnement : le cloisonnement géographique.

La mobilité intra-groupe est forte dans les entreprises proches géographiquement

On modélise les flux intra-groupes à l'aide d'un modèle binomial négatif pour montrer qu'il existe des cloisonnements géographiques et structuraux dans la mobilité des salariés, en con-

trôlant la taille des entreprises, les secteurs d'activité et la qualification des salariés.

Dans la modélisation, le volume de salariés mobiles au sein d'un groupe est expliqué à l'aide des caractéristiques individuelles des entreprises et de leurs positions dans la structure financière du groupe. L'unité est l'entreprise. La variable expliquée est le nombre de salariés qui quittent l'entreprise au cours d'une année pour passer dans une entreprise du même groupe. Les quatre premières variables explicatives présentes dans les modèles sont la somme des effectifs de l'entreprise avec ceux des autres filiales de son groupe d'appartenance (cf. tableau 9). Celles-ci sont séparées en quatre ensembles distincts : la société mère de l'entreprise (c'est-à-dire son ascendant hiérarchique direct, par opposition à la tête de groupe), chacune de ses sociétés sœurs, chacune de ses sociétés filles, puis l'ensemble des autres sociétés du groupe n'étant ni mère, ni sœurs, ni filles de l'entreprise. Cette séparation permet de tester

Tableau 8

Distances à l'ascendant hiérarchique commun le plus proche depuis les sociétés de départ et les sociétés d'arrivée

A - Ensemble des mobilités intra-groupe sur la période 1991-1999 en valeurs absolues

		Distance depuis la firme d'arrivée						Ensemble
		0 pas	1 pas	2 pas	3 pas	4 pas	5 pas	
Distance depuis la firme de départ	0 pas	0	4 762	359	47	6	1	5 175
	1 pas	2 752	4 758	509	59	18	2	8 098
	2 pas	368	485	274	81	5	0	1 213
	3 pas	52	63	30	10	0	0	155
	4 pas	12	12	4	0	0	0	28
	5 pas	1	1	0	1	0	0	3
	6 pas	0	0	1	0	0	0	1
Ensemble		3 185	10 081	1 177	198	29	3	14 673

B - Ensemble des mobilités intra-groupe sur la période 1991-1999 en pourcentages sur le total

En %

		Distance depuis la firme d'arrivée						Ensemble
		0 pas	1 pas	2 pas	3 pas	4 pas	5 pas	
Distance depuis la firme de départ	0 pas	0,0	32,5	2,4	0,3	0,0	0,0	35,2
	1 pas	18,8	32,4	3,5	0,4	0,1	0,0	55,2
	2 pas	2,5	3,3	1,9	0,6	0,0	0,0	8,3
	3 pas	0,4	0,4	0,2	0,1	0,0	0,0	1,1
	4 pas	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
	5 pas	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	6 pas	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ensemble		21,8	68,7	8,0	1,3	0,2	0,0	100,0

Lecture : 4 758 mouvements renvoient au couple de distances (1,1) à l'ascendant hiérarchique commun le plus proche et représentent 32,4 % du total des flux sur la période. Il s'agit de mouvements ayant lieu entre deux sociétés « filles » d'une même société « mère ».

Sources : enquête Lifi, panel DADS et fichier MDST.

Tableau 9
Les résultats des estimations

	Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3		Modèle 4	
	Coefficient	Écart-type	Coefficient	Écart-type	Coefficient	Écart-type	Coefficient	Écart-type
Constante	- 2,15	0,0907	- 2,18	0,0909	- 2,15	0,0908	- 2,18	0,0904
Somme des effectifs de l'entreprise et de sa société mère	0,0313	0,005	-	-	-	-	-	-
Somme des effectifs de l'entreprise et de ses sociétés sœurs	0,0112	0,001	-	-	-	-	-	-
Somme des effectifs de l'entreprise et de ses sociétés filles	0,0022	0,0005	-	-	-	-	-	-
Somme des effectifs de l'entreprise et des autres sociétés du groupe	0,0003	0,0001	-	-	-	-	-	-
Somme des effectifs de l'entreprise et de sa société mère dans les départements où ils se côtoient	-	-	0,0747	0,0153	-	-	0,0295	0,014
Somme des effectifs de l'entreprise et de l'ensemble de ses sociétés sœurs dans les départements où ils se côtoient	-	-	0,169	0,0149	-	-	0,1006	0,0159
Somme des effectifs de l'entreprise et de l'ensemble de ses sociétés filles dans les départements où ils se côtoient	-	-	0,0295	0,0091	-	-	0,014	0,0112
Somme des effectifs de l'entreprise et de l'ensemble des sociétés du groupe ni mère ni sœur ni filles dans les départements où ils se côtoient	-	-	0,0257	0,0033	-	-	0,0534	0,0049
Somme des effectifs de l'entreprise et de sa société mère dans les départements où ils ne se côtoient pas	-	-	-	-	0,0361	0,0063	0,03	0,0066
Somme des effectifs de l'entreprise et de l'ensemble de ses sociétés sœurs dans les départements où ils ne se côtoient pas	-	-	-	-	0,011	0,0011	0,0085	0,0012
Somme des effectifs de l'entreprise et de l'ensemble de ses sociétés filles dans les départements où ils ne se côtoient pas	-	-	-	-	0,0022	0,0005	0,002	0,0007
Somme des effectifs de l'entreprise et de l'ensemble des sociétés du groupe ni mère ni sœur ni filles dans les départements où ils ne se côtoient pas	-	-	-	-	0,0003	0,0001	- 0,001	0,0002
Nombre de cadres	0,0056	0,0011	0,0063	0,0011	0,0058	0,0011	0,005	0,0011
Nombre de professions intermédiaires	- 0,002	0,0005	- 0,002	0,0005	- 0,003	0,0005	- 0,002	0,0005
Nombre d'employés	- 0,000	0,0005	- 0,002	0,0005	- 0,000	0,0005	- 0,004	0,0005
Nombre d'ouvriers	- 0,000	0,0004	- 0,001	0,0005	- 0,000	0,0004	- 0,003	0,0004
Moins de 20 salariés	0,5021	0,057	0,5063	0,0568	0,5011	0,0571	0,511	0,0566
Entre 20 et 49 salariés	0,169	0,0488	0,1755	0,0486	0,168	0,0488	0,1797	0,0484
Entre 50 et 199 salariés (Réf.)	0	0	0	0	0	0	0	0
Entre 200 et 499 salariés	0,267	0,0417	0,2583	0,0416	0,269	0,0417	0,2525	0,0414
Plus de 500 salariés	0,6183	0,0408	0,6014	0,0407	0,631	0,0408	0,5618	0,0406
Agriculture	0,1121	0,5179	0,1932	0,5168	0,1101	0,5177	0,1274	0,5189
Industrie extractive et agro-alimentaire	- 0,152	0,1018	- 0,105	0,102	- 0,159	0,1019	- 0,100	0,1014
Industrie métallurgique et chimique	- 0,044	0,0942	0,0023	0,0944	- 0,048	0,0943	- 0,010	0,0939
Industrie électrique et électronique	0,0684	0,1017	0,144	0,1018	0,0628	0,1019	0,1102	0,1013
Construction	0,239	0,1009	0,2787	0,101	0,239	0,1011	0,2598	0,1006
Commerce et hôtels-restaurants	0,0171	0,0927	0,0557	0,0928	0,0174	0,0928	0,0306	0,0923
Transports et communications	0,0367	0,0961	0,0584	0,0963	0,0453	0,0962	0,0311	0,0958
Services aux entreprises	0,2914	0,0931	0,2899	0,0933	0,2956	0,0932	0,2696	0,0928
Éducation et santé	- 0,735	0,1604	- 0,761	0,1626	- 0,732	0,1604	- 0,753	0,162
Culture et services domestiques (Réf.)	0	0	0	0	0	0	0	0
Dispersion	3,7495	0,1051	3,6993	0,1039	3,7757	0,1056	3,5971	0,1021

Lecture : les variables significatives à 5 % sont en gras. Réf. : modalité de référence.
Sources : enquête Lifi, panel DADS, fichier MDST et calculs des auteurs.

l'importance de l'« effet structural » déjà mis en valeur (cf. tableau 8) (8).

Le groupe de huit variables suivantes réalise ensuite une désagrégation départementale des chiffres venant d'être présentés (les calculs sont réalisés au niveau établissement). Pour chacun des quatre types de relations considérées (mère, sœurs, filles, et autres), on calcule une somme de leurs effectifs avec ceux de l'entreprise émettrice dans les départements où ils sont communément implantés. On réalise la même somme pour les départements où elles ne se côtoient pas. Ce groupe de huit variables permet d'estimer l'importance de l'effet géographique. Le modèle 1 ne distingue pas les aspects géographiques des aspects structuraux ; le modèle 2 ajoute un contrôle de la proximité géographique ; le modèle 3 ne prend en compte que l'aspect structural ; le modèle 4 distingue

les aspects géographiques des aspects structuraux.

Les premiers effets des régressions soulignent bien le rôle de la proximité géographique et structurale des entreprises dans la mobilité intra-groupe des salariés. Toutes choses égales par ailleurs, la position structurale de l'entreprise est déterminante pour la mobilité intra-groupe des salariés.

Ainsi, dans le modèle 1, la mobilité intra-groupe augmente d'autant plus que les entreprises sont

8. Les observations des régressions ne sont pas indépendantes les unes des autres. La mobilité au sein d'une entreprise peut dépendre de la mobilité de ses sociétés sœurs et ce phénomène peut amener un biais dans les estimations. On envisage par la suite d'utiliser des techniques de l'analyse structurale des réseaux pour combler ce biais et notamment le modèle P* (Waserman et Pattison, 1996).

Encadré 2

L'ESTIMATEUR DU MAXIMUM DE VRAISEMBLANCE DU MODÈLE BINOMIAL NÉGATIF

Le modèle linéaire n'est pas approprié pour l'estimation que l'on réalise car on modélise des données discrètes. On adopte par conséquent un modèle de comptage qui modélise le nombre de mobilités intra-groupes. En général, on utilise deux types de distribution.

La distribution de Poisson est idéale pour modéliser des événements qui se passent rarement et aléatoirement mais elle est trop restrictive. Entre autres, elle implique que les événements se produisent de façon identique pour les différents individus de la population. La mobilité intra-groupe n'a pas cette propriété car elle peut varier en fonction de la taille de l'entreprise ou du groupe, par exemple. Ainsi, dans le modèle de Poisson la variance et la moyenne sont égales :

$$E(y/x) = V(y/x) = \mu$$

y représente la variable endogène et x l'ensemble des variables exogènes.

Le paramètre de Poisson s'exprime comme une simple fonction des variables explicatives dans la vraisemblance telle que $\mu = \exp(X\beta)$.

Dans le modèle binomial négatif, on prend en compte la sur-dispersion occasionnée par le fait que les événements ne se produisent pas de façon identique, mais aussi l'hétérogénéité inobservée à travers un terme aléatoire, δ :

$$\mu = \exp(X\beta + \delta)$$

Dans ce cas, la variance s'écrit :

$$V(y/x) = \mu + \alpha\mu^2, \text{ et } \alpha \text{ est la variance du terme aléatoire.}$$

La fonction de densité (la plus commune) du modèle négatif binomial est celle où δ est distribué selon la loi gamma.

$$f(y|\mu, \alpha) = \frac{\Gamma(y + \alpha^{-1})}{\Gamma(y + 1)\Gamma(\alpha^{-1})} \left(\frac{\alpha^{-1}}{\alpha^{-1} + 1}\right)^{\alpha^{-1}} \left(\frac{\mu}{\alpha^{-1} + \mu}\right)^y,$$

$$\alpha \geq 0, y = 0, 1, 2, \dots$$

La fonction $\Gamma(\cdot)$ est définie par :

$$\Gamma(y) = \int_0^\infty t^{y-1} e^{-t} dt, y > 0, \text{ si } \alpha = 0 \text{ on se ramène au modèle de Poisson.}$$

$$\text{Sachant que } \log\left(\frac{\Gamma(y + \alpha^{-1})}{\Gamma(\alpha^{-1})}\right) = \sum_{j=0}^{y-1} \log(j + \alpha^{-1})$$

(Cameron et Trivedi, 1998), la log-vraisemblance s'écrit :

$$\log L(\alpha, \beta) = \sum_{i=1}^n \left\{ \left(\sum_{j=0}^{y_i-1} \log(j + \alpha^{-1}) \right) - \log y_i! - (y_i + \alpha^{-1}) \log(1 + e^{X_i\beta}) + y_i \log \alpha + y_i X_i \beta \right\}$$

Les résultats de la modélisation s'interprètent directement car la forme de la fonction $\exp(X\beta)$ donne des « semi-élasticités ». Une des limites techniques concerne la dépendance observationnelle, c'est-à-dire que la relation entre l'entreprise qui envoie et celle qui reçoit n'est pas neutre.

proches dans la structure financière du groupe (sœurs, mère et filles). La proximité des entreprises dans cette structure tend à générer des flux de mobilité intra-groupes. À l'intérieur ou en dehors d'un même département, un salarié supplémentaire dans la somme des salariés d'une entreprise et de l'une de ses filles ou d'une entreprise et de l'une de ses sœurs augmente la probabilité de mobilité par rapport aux filiales plus éloignées dans la structure financière.

Il y a plus de mobilité lorsque les entreprises sont situées dans le même département : tous les coefficients (les quatre premiers du modèle 2) qui sont supposés prendre en compte la dimension géographique sont plus élevés. Par exemple, un salarié supplémentaire dans le nombre total de salariés d'une entreprise et de sa société fille conduit à une augmentation d'environ 0,295 % de la mobilité intra-groupe. L'augmentation est de 0,02 % si elles ne sont pas dans le même département (modèle 3).

Les qualifications des salariés, la taille des entreprises et la spécialisation sectorielle au sein de mêmes départements peuvent constituer des marchés du travail spécifiques (Gambier et Vernières, 1998). Quelle que soit la taille et quelles que soient les différences sectorielles, des sous-ensembles d'entreprises existent et ce sont dans ces sous-ensembles que se concentre la mobilité. L'intensité capitalistique, la concentration ou l'organisation sont des éléments qui varient d'un secteur à l'autre. C'est dans les sous-groupes dont le secteur est « services aux entreprises » que les mobilités sont les plus fortes (ceci est plus un effet de structure que sectoriel : de nombreuses sociétés mères ont une activité principale codée en 741J, « administration d'entreprises »).

Les effets de la taille de l'entreprise sur la mobilité se traduisent par une courbe en *U*. On sait que les taux de créations et de destructions d'emplois décroissent avec la taille de l'entreprise (Davis et Haltiwanger, 1999 ; Duhautois, 2002). *A priori*, cela implique des taux de mobilité plus grands dans les petites entreprises : elles offrent notamment des salaires inférieurs (Oi et Idson, 1999). En fait, on observe une relation d'abord décroissante puis croissante. Plus une entreprise est petite, moins il est possible pour les salariés d'obtenir une mobilité au sein de cette entreprise. Ce qui fait que les « promotions » internes s'effectuent davantage dans la structure du groupe (cf. aussi tableau 6). Une autre possibilité serait la présence accen-

tuée de holdings parmi les petites entreprises avec une majorité de salariés dont la probabilité de mobilité serait plus élevée (il y a sans doute beaucoup de cadres). Plus une entreprise est grande, plus elle permet à ses salariés d'évoluer dans la structure du groupe car la gestion de l'emploi est susceptible d'être réellement centralisée. En revanche, il se peut qu'entre ces deux types d'entreprises, il y en ait qui ne soient ni assez petites pour motiver les départs, ni assez grandes pour inciter à une politique de gestion de la main-d'œuvre.

Les cadres sont de loin les plus concernés par la mobilité intra-groupe

Pendant les « Trente glorieuses », les entreprises françaises ont eu tendance à faire de l'intégration verticale une priorité. Au début des années 1970, au contraire, elles ont plutôt adopté des stratégies de filialisation et d'externalisation (extra-groupe). Ainsi, les mobilités au sein des grandes entreprises qui étaient considérées comme des mobilités internes sont devenues des mobilités inter-entreprises : que ce soit pour les biens et services produits ou les facteurs de production, les groupes sont un ensemble dans lequel coexistent un marché interne et un marché externe (Batsch, 1995). Entre autres, la désagrégation des grandes entreprises fait naître de plus petites entités dont les relations de travail sont modifiées (Insee, 1996).

Les mobilités concernent beaucoup plus les cadres que les salariés des autres catégories socioprofessionnelles (cf. tableau 9 et Amossé (2002)), ce qui est confirmé par les résultats : la mobilité intra-groupe touche plus les cadres que les autres catégories (le coefficient est autour de 0,006). Une explication pourrait être que cela coûte moins de garder et former les cadres au sein du groupe que de faire appel au marché externe. Les effets des autres catégories socioprofessionnelles sur la mobilité sont tous négatifs (celui des techniciens étant non significatif). La différence entre les employés et les ouvriers renvoie à la notion de capital humain spécifique (dans le tertiaire notamment). Même si certains auteurs soulignent le moindre rôle du capital humain spécifique dans les marchés internes (Gautié, 2002), conséquence du progrès technique biaisé, on peut considérer que les employés, par leur formation et leur métier plus transversal, sont à la fois moins difficiles à remplacer pour le groupe et plus aptes à « changer de métier » hors du groupe que certains ouvriers qualifiés. Le caractère généraliste de la forma-

tion des employés incite à penser que pour eux le salaire, plus que la compétence, est une variable clé de la mobilité.

En outre, les frontières de la mobilité au sein des groupes ne sont sans doute pas les mêmes pour les différents types de salariés : en moyenne, les cadres doivent avoir un marché interne plus vaste que les techniciens, et les techniciens un marché plus vaste que les ouvriers (Germe, 2003).

*
* *

Le rôle de la proximité géographique et structurale dans la mobilité des salariés apparaît donc essentiel, quelle que soit la taille de l'entreprise et quel que soit son secteur d'activité. Ce résultat est à mettre en opposition avec l'idée d'une structure globale qui maîtrise tout le processus d'attribution des postes dans un groupe. Cela est peut-être vrai pour les facteurs financiers, mais non pour le facteur travail (Soulage, 1980). Au-delà d'une certaine taille, les marchés internes de groupes se présenteraient ainsi sous la forme de poches locales, isolées géographiquement et dans la structure du groupe. Chacune de ces poches est placée sous l'égide d'une société mère lui étant propre. Les groupes se forment d'une agrégation de centres de décisions autonomes, à la façon d'une forme multidivisionnelle, plutôt qu'en une entité centralisée et pyramidale. L'autre résultat important concerne l'effet sur la mobilité de la taille des entreprises. La forme en *U* de la courbe montre qu'une petite entreprise de groupe connaît plus de mobilité qu'une « moyenne » car les opportunités y sont restreintes en raison de sa taille.

Il existe au moins deux limites aux résultats. D'une part, un effet important que l'on n'appréhende pas concerne l'âge des entreprises filles et sœurs vers lesquelles les entreprises envoient des salariés. Comme il a été observé dans le cas d'entreprises indépendantes, plus les entreprises sont jeunes et plus les réallocations d'emploi sont importantes (Davis, Haltiwanger et Schuh, 1996). On pourrait notamment voir l'aspect cyclique de la mobilité des individus au sein des groupes : les deux premières années d'acquisition, on place dans l'entreprise des salariés maison, et ensuite la société mère ne ressent plus le besoin d'envoyer davantage de salariés. On pourrait également tenter de mettre en évidence la décision de la société mère de ponctionner une partie des salariés de ses sociétés filles les plus anciennes pour dynamiser les plus récemment acquises.

D'autre part, un effet que l'on n'appréhende pas concerne les opportunités extérieures. On doit s'attendre à ce que ces opportunités extérieures aient un effet négatif sur la mobilité intra-groupe, notamment pour les travailleurs qualifiés. Les cadres et les professions intermédiaires sont difficiles à recruter et, de ce fait, les employeurs se replient davantage vers leurs marchés internes. Mais cette situation est à l'avantage de ces salariés qui peuvent alors se tourner vers le marché externe pour offrir leurs compétences à plus hauts salaires. Les employés et les ouvriers sont, eux aussi, sensibles à la disponibilité extérieure d'opportunités, mais d'une façon moins accentuée car – ce qui est lié – leur entreprise cherche par ailleurs moins à les retenir parce qu'ils sont moins difficiles à remplacer : l'entreprise peut se contenter d'une file de candidats plus faible pour la sélection compte tenu que les compétences varient peu. □

BIBLIOGRAPHIE

Abowd J.M., Finer H.S., Kramarz F. et Roux S. (1997), « Job and Wage Mobility: an Analysis of the Dynamics of Employment Durations Using Matched Employee and Employer Data from the U.S. and France », *mimeo*, Insee.

Amossé T. (2002), « Vingt-cinq ans de transformation des mobilités sur le marché du travail », *Données Sociales. La société française*, édition 2002-2003, pp. 235-242, Insee.

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

Cameron A.C. et Trivedi P.K. (1998), *Regression Analysis of Count Data*, Oxford, Oxford University Press.

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

- Chandler A.D. (1980)**, « The Growth of Transnational Industrial Firm in the United States and the United Kingdom: A Comparative Analysis », *The Economic History Review*, vol. 33, n° 3, pp. 396-410.
- Coase R.H. (1937)**, « The Nature of the Firm », *Economica*, vol. 4, n° 16, pp. 386-405.
- Davis S. et Haltiwanger J. (1999)**, « Gross Job Flows », *Handbook of Labour Economics*, vol. 3B, Orley and Card editors, pp. 2711-2805.
- Davis S., Haltiwanger J. et Schuh S. (1996)**, *Job Creation and Destruction*, MIT Press, Cambridge.
- Degenne A. et Forsé M. (1994)**, *Les réseaux sociaux*, Armand Colin.
- Doeringer P. et Piore M. (1971)**, *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, Lexington Massachusetts.
- Duhautois R. (2002)**, « Les réallocations d'emplois sont-elles en phase avec le cycle ? », *Économie et Statistique*, n° 351, pp. 87-103.
- Duhautois R. et Lagarde P. (2004)**, « Entreprises indépendantes et entreprises de groupes : quelle réallocation d'emplois ? », *mimeo*, Insee.
- Gambier D. et Vernières M. (1998)**, *L'emploi en France*, Collection « Repères », La Découverte.
- Gautié J. (2002)**, « Déstabilisation des marchés internes et gestion des âges sur le marché du travail : quelques pistes », document de travail n° 15, Centre d'Études de l'Emploi.
- Germe J.-F. (dir) (2003)**, *Les mobilités professionnelles : de l'instabilité de l'emploi à la gestion des trajectoires*, Qualifications et perspectives, Commissariat général du plan.
- Granovetter M. (1994)**, « Business Groups », in Smelser N.J., Swedberg R., *The Handbook of Economic Sociology*, pp. 453-476.
- Holland P.W. et Leinhardt S. (1976)**, « Local Structures in Social Networks », *Sociological Methodology*, vol. 7, pp. 1-45.
- Insee (2003)**, « Images économiques des entreprises et des groupes au 1^{er} janvier 2002 », *Insee-Résultats*.
- Insee et Dares (1996)**, « Les PME et leurs salariés », *Les dossiers thématiques*, n° 4, Liaisons Sociales.
- Keister L.A. (1998)**, « Engineering Growth: Business Group Structure and Firm Performance in China's Transition Economy », *American Journal of Sociology*, vol. 104, n° 2, pp. 404-440.
- Kremp É. et Sevestre P. (2000)**, « L'appartenance à un groupe facilite le financement des entreprises », *Économie et Statistique*, n° 336, pp. 79-92.
- Lazear E. (1995)**, « A Jobs-Based Analysis of Labor Markets », *The American Economic Review*, vol. 85, n° 2, pp. 260-265.
- Lazega E. (1998)**, *Réseaux sociaux et structures relationnelles*, Collection Que sais-je ?, n° 3399, PUF.
- Montmorillon B. (1987)**, *Les groupes industriels*, Économica.
- Oi W. et T. Idson (1999)**, « Firm Size and Wages », *Handbook of Labour Economics*, vol. 3B, Orley and Card editors, pp. 2165-2214.
- Picart C. (2003)**, « Internationalisation et endettement des grands groupes français à la fin des années 1990 », *Économie et Statistique*, n° 363-364-365, pp. 207-234.
- Soulage B. (1980)**, *Stratégies industrielles et sociales des groupes français*, Thèse de doctorat, Université de sciences sociales de Grenoble.
- Wasserman S. et Pattison P. (1996)**, « Logit Models and Logistic Regression for Social Networks: I. An Introduction to Markov Graphs and p* », *Psychometrika*, n° 61, pp. 401-425.
- Williamson O. (1973)**, « Markets and Hierarchies: Some Elementary Considerations », *The American Economic Review*, vol. 63, n° 2, pp. 316-325.

Le lecteur pourra aussi consulter :

Germe J.-F. (2001), « Au-delà des marchés internes : quelles mobilités, quelles trajectoires ? », *Formation et Emploi*, n° 76.

Lazega E., Mounier L. (2002), « Interdependent Entrepreneurs and the Social Discipline of their Cooperation: The Research Program of Structural Economic Sociology for a Society of Organizations », in Olivier Favereau et Emmanuel Lazega (eds), *Conventions and Structures in Economic Organization: Markets, Networks, and Hierarchies*, Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.

**DISTANCES À L'ASCENDANT HIÉRARCHIQUE COMMUN LE PLUS PROCHE
DEPUIS LES SOCIÉTÉS DE DÉPART ET LES SOCIÉTÉS D'ARRIVÉE**

A1 - Mobilités intra-groupes pour les entreprises se trouvant au minimum à trois pas de distance de la tête de groupe de 1991 à 1999 : valeurs absolues

		Distances depuis la firme d'arrivée					
		0 pas	1 pas	2 pas	3 pas	4 pas	Ensemble
Distance depuis la firme de départ	0 pas	0	382	22	0	0	404
	1 pas	703	844	47	20	1	1 615
	2 pas	136	240	94	19	2	491
	3 pas	60	57	20	3	2	142
	4 pas	14	15	2	1	0	32
	5 pas	1	4	0	0	0	5
	6 pas	0	0	1	0	0	1
Ensemble		914	1 542	186	43	5	2 690

A2 - Mobilités intra-groupes pour les entreprises se trouvant au minimum à trois pas de distance de la tête de groupe de 1991 à 1999 : pourcentages sur le total

En %

		Distances depuis la firme d'arrivée					
		0 pas	1 pas	2 pas	3 pas	4 pas	Ensemble
Distance depuis la firme de départ	0 pas	0,00	14,20	0,82	0,00	0,00	15,02
	1 pas	26,13	31,38	1,75	0,74	0,04	60,04
	2 pas	5,06	8,92	3,49	0,71	0,07	18,25
	3 pas	2,23	2,12	0,74	0,11	0,07	5,28
	4 pas	0,52	0,56	0,07	0,04	0,00	1,19
	5 pas	0,04	0,15	0,00	0,00	0,00	0,19
	6 pas	0,00	0,00	0,04	0,00	0,00	0,04
Ensemble		33,98	57,32	6,91	1,60	0,19	100,00

Sources : enquête Lifi, panel DADS et fichier MDST.