

Le tissu productif : renouvellement à la base et stabilité au sommet

Claude Picart*

Le renouvellement du tissu productif est au centre du débat sur la capacité de la France et de l'Europe continentale à faire face au défi de l'innovation. L'observation simultanée, entre 1985 et 2000, de la dimension groupe et de la dimension entreprise permet de nuancer le constat habituel d'un renouvellement du tissu productif très actif dans les petites entreprises et contrastant avec un club des grands groupes relativement fermé.

La croissance de l'emploi salarié est la résultante de l'enchaînement de deux mouvements complémentaires : un fort dynamisme des très petites entreprises jusqu'en 1993, le relais étant pris ensuite par les grands groupes dont les effectifs s'accroissent notablement à la fin des années 1990.

Les groupes acquièrent les entreprises les plus dynamiques, dont la croissance s'avère stimulée par l'entrée dans un groupe. C'est particulièrement vrai des PME, surtout lorsqu'elles sont acquises par de grands groupes.

La croissance de ceux-ci résulte de deux mouvements contraires : une forte « croissance externe » reposant sur leurs acquisitions récentes (autres groupes, entreprises indépendantes ou cédées par d'autres groupes), partiellement compensée par une « destruction interne » d'emplois. Ces destructions sont d'autant plus accentuées qu'elles concernent de plus grandes entreprises pérennes. Elles sont localisées dans l'industrie et le BTP, alors que les grands groupes créent des emplois dans les services, et tout particulièrement dans le commerce.

Enfin, le club des groupes européens se réorganise beaucoup plus par restructuration que par l'apparition de nouveaux membres. Cette moindre ouverture oppose l'Europe aux États-Unis.

* Au moment de la rédaction de cet article, Claude Picart appartenait à la division Marchés et stratégies d'entreprise de l'Insee.
Les noms et dates entre parenthèses renvoient à la bibliographie en fin d'article.

Le renouvellement du tissu productif est pour certains auteurs (1) d'autant plus essentiel à la croissance que l'on se rapproche de la frontière technologique (2). En effet, c'est le processus de destruction créatrice qui est le plus efficace pour favoriser l'innovation, car il sélectionne les firmes innovantes. En revanche, dans un processus de développement fondé sur l'imitation de technologies existantes, les entreprises existantes sont mieux adaptées, car leur taille, plus élevée que celle des nouvelles, leur permet de mobiliser plus de ressources pour investir. Le rapport Sapir (2004) déduit d'un tel modèle que le faible renouvellement du tissu productif qui caractérise l'Europe par rapport aux États-Unis et qui était plutôt favorable à la croissance dans la phase de rattrapage des Trente glorieuses devient maintenant un handicap. Sans entrer dans ce débat (3) cet article se propose de caractériser et de mesurer le renouvellement du tissu productif.

Le processus de renouvellement du tissu productif par destruction d'entreprises existantes et création de nouvelles entreprises s'observe aussi bien en France que dans d'autres pays (Duhautois, 2002). Il met en jeu d'importants flux bruts de création et de destruction d'emplois, dont le solde est d'autant plus positif que les firmes sont petites (Bednarzik, 2000), et il devrait donc conduire à un renouvellement important du tissu productif. En revanche, la hiérarchie des grands groupes est, on le verra, étonnamment stable : l'Europe continentale se distingue des États-Unis par l'absence d'émergence *ex nihilo* de grands groupes (Cohen et Lorenzi, 2000).

Prendre en compte la dimension groupe permet de lever cette contradiction, dans la mesure où l'évolution de l'emploi d'une entreprise n'est pas la même selon qu'elle appartient ou non à un groupe (Boccaro, 1998). En s'annexant les plus dynamiques des entreprises les plus petites, et en assurant ensuite leur croissance, les grands groupes concourraient en fait activement au processus de destruction créatrice. Pour vérifier cette assertion, un préalable est de décrire l'évolution de l'emploi et les flux nets d'emploi par taille en fonction du niveau d'observation retenu. L'importance relative des grands groupes dans l'ensemble de l'économie française connaîtrait peu de changement dans la mesure où la « croissance externe » résultant de l'acquisition de nouvelles entreprises serait compensée par les destructions d'emplois dans les entreprises déjà présentes en leur sein (« destructions internes »).

L'analyse porte sur les entreprises non agricoles hors administrations et associations et couvre la période 1985-2000. L'encadré 1 donne une description détaillée de ces sources statistiques. Enfin, les conventions de dénomination des entités étudiées selon la tranche de taille ne sont pas les mêmes selon qu'il s'agit d'entreprises ou de groupes (cf. tableau 1).

Déconcentration productive et concentration financière

Entre 1985 et 2000, l'emploi salarié du champ passe de 12 millions à 14,2 millions. La croissance des effectifs décroît avec la taille, en dépit d'une inflexion à la hausse des entreprises de grande taille en milieu de période (cf. graphique I). Ce sont les TPE qui augmentent le plus, surtout jusqu'en 1993. Cela peut être relié à la tertiarisation de l'économie (4) ainsi qu'à la diminution du poids des entrepreneurs individuels (5). À partir de 1997, ce sont les très grandes entreprises (3 000 salariés et plus) qui, après une longue période de déclin qui semblait structurel, contribuent le plus à la forte poussée de l'emploi. Ce sursaut des très grandes entreprises est en fait dû au développement du secteur de l'intérim. Abstraction faite de ce secteur, les très grandes entreprises – par ailleurs fortes utilisatrices de ce type d'emploi – ne font qu'interrompre leur déclin à partir de 1994. Même si le secteur de l'intérim est le plus souvent exclu du champ pour les besoins de l'étude, il faut cependant garder à l'esprit la substitution qui s'est opérée entre les salariés de grandes entreprises de secteurs tels que l'automobile et les intérimaires (Gonzalez, 2003).

La même analyse portant sur les groupes et les entreprises indépendantes (regroupés par la suite sous la dénomination d'« entités autonomes »), conduit aussi à une forte croissance des moins de 10 salariés, ce qui est logique dans

1. Voir par exemple Acemoglu et al. (2003).

2. On distingue pour rendre compte de la croissance, les pays qui sont à la frontière technologique de ceux qui sont en deçà de cette frontière. Les premiers doivent trouver les sources du progrès technique dans leurs propres efforts de recherche et développement. Les seconds peuvent copier les technologies des pays plus avancés, ce qui leur permet une croissance plus rapide. Cette situation, dite de rattrapage, était caractéristique de l'Europe des années 1950 et 1960.

3. La pertinence du modèle peut être contestée (Gaffard, 2003) ou le diagnostic même du retard européen relativisé (Blanchard, 2004).

4. La part des TPE dans l'emploi est plus forte dans le commerce et les services aux particuliers (Vincent, 2000). Selon la même étude de la Dares, un salarié sur trois des TPE est employé à temps partiel, ce qui contribue à la croissance des effectifs.

5. Les entrepreneurs individuels ne sont pas comptabilisés dans les effectifs salariés.

la mesure où la quasi-totalité des TPE n'appartiennent pas à un groupe (ou du moins ne sont pas recensées par l'enquête sur les liaisons financières (enquête dite « Lifi »)). Les grands groupes (3 000 salariés et plus : au-delà de ce seuil il n'existe pratiquement pas d'entreprises indépendantes), dont le poids semblait décliner à la fin des années 1980, résistent en termes d'effectifs à la crise de 1993 et progressent nettement en fin de période : au total, en 2000 comme en 1985, environ un salarié sur trois travaille dans une unité de plus de 3 000 salariés. Les entités de 10 à 500 salariés, dont le poids progressait à la fin des années 1980, sont, malgré l'essor des micro-groupes, une forme d'organi-

sation en déclin dans les années 1990 : ce sont les seules à employer moins de salariés en 2000 qu'en 1990 (cf. graphique II).

Schématiquement, ces évolutions ont l'allure de courbes « en cloche » (petites unités) ou « en U » (grandes unités). Ce sont les petites unités dont le poids augmente à la fin des années 1980 et au tout début des années 1990, et les grandes au cours des années 1990 (cf. tableau 2). Le tableau souvent dressé (6) d'une extension de la forme réseau qui combine l'avantage de la

6. Voir par exemple Moati (2002).

Tableau 1
Dénomination des entreprises et des groupes selon la taille

Taille	Entreprises	Groupes et entités autonomes	Abréviation
1 à 9 salariés	Très petites	Très petits	TPE
10 à 49 salariés	Petites	Micro-groupe et petite entité	PME
50 à 499 salariés	Moyennes	Micro-groupe et petite entité	PME
500 à 2 999 salariés	Grandes	Moyen	
3 000 salariés et plus	Très grandes	Grand	

Encadré 1

SOURCES STATISTIQUES

Cet article concerne les entreprises non agricoles hors administrations et associations et porte sur la période 1985-2000 (1). Il utilise les fichiers des déclarations fiscales des entreprises soumises au régime du bénéfice réel (Système Suse de l'Insee), normal ou simplifié, confronté aux enquêtes annuelles d'entreprises. Il contient 775 000 entreprises en 1985 et 1 200 000 en 2000. Un panel des entreprises ayant atteint au moins une fois le seuil des 10 salariés au cours de la période (420 000 entreprises) a été constitué afin d'étudier la dynamique de l'emploi et d'améliorer la qualité des données (cf. annexe 1). Pour cette étude, les très petites entreprises qui n'ont jamais atteint ce seuil sont simplement comptées chaque année sans suivi longitudinal (2).

Pour compenser le biais lié à l'amélioration de la couverture des très petites entreprises (TPE) par la source principale (3), on a utilisé les fichiers de l'Unedic. La correction de l'évolution des TPE – les effectifs des TPE croissent de plus de 50 % en 15 ans dans la source Suse – s'appuie sur l'hypothèse suivante : si la couverture des TPE s'améliore dans Suse – et celle des grandes entreprises dans les fichiers Unedic – les évolutions des entreprises de 10 à 500 salariés sont plus fiables dans les deux sources. Un argument en faveur de cette hypothèse est l'accord – en niveau comme en évolution – entre les deux sources en ce qui

concerne le poids des 10-50 au sein des 10-500. Si les deux sources divergent sur l'ampleur de l'évolution des TPE, elles concordent pour situer le point haut du poids des TPE en 1996 ou 1997. Les effectifs de TPE retenus sont alors donnés par la formule :

$$\text{Effectifs TPE(UNEDIC)} = \frac{\text{EFFECTIFS}_{10-500}(\text{SUSE})}{\text{EFFECTIFS}_{10-500}(\text{UNEDIC})}$$

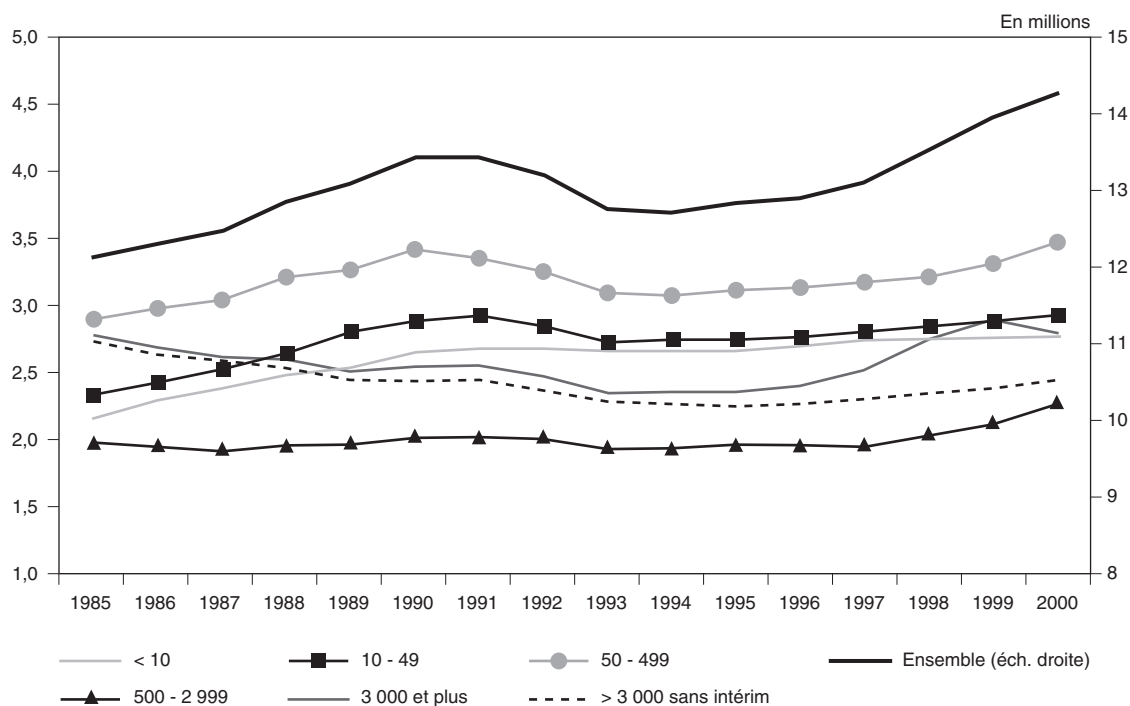
Les effectifs des TPE augmentent alors de un tiers en 15 ans.

Ces sources ne permettent pas de distinguer l'emploi à temps partiel de l'emploi à temps plein.

La dimension groupe est prise en compte par une base longitudinale des groupes construite à partir des fichiers Lifi (cf. encadré 3).

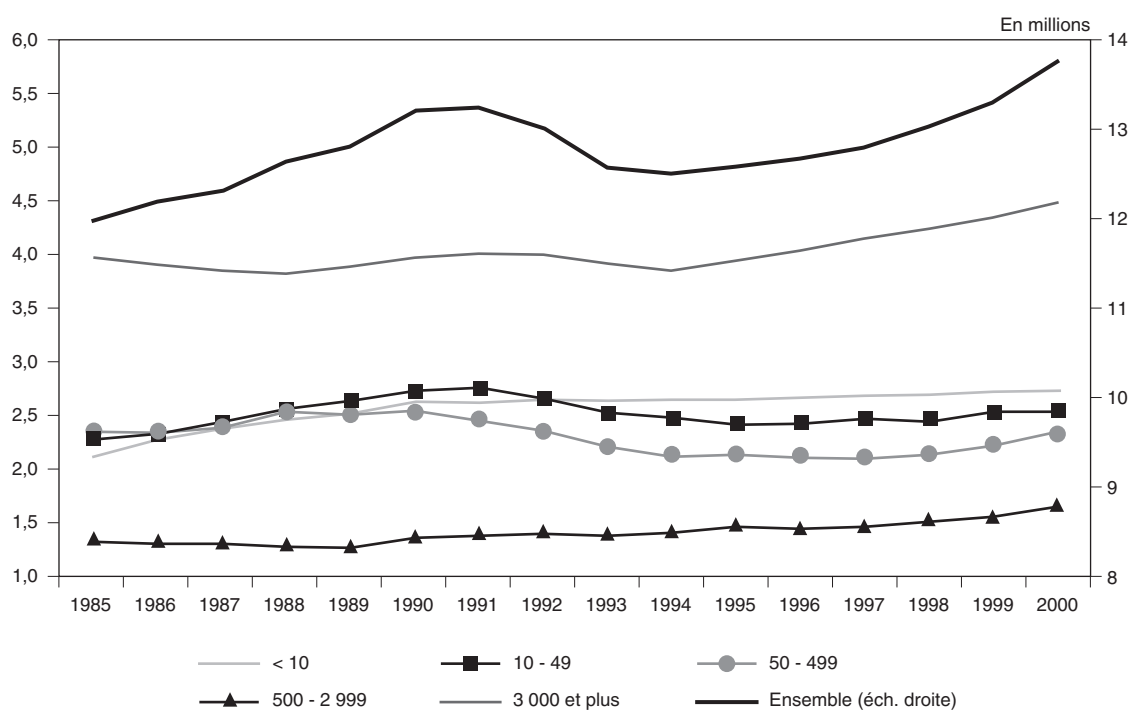
1. Pour éviter une importante rupture de série, l'administration des PTT a été réintégrée de 1985 à 1990.
2. Pour deux raisons : 1 Leur suivi n'est pas central pour cette étude ; 2 La qualité des fichiers concernant ces TPE (« trous », Siren à zéro dans les fichiers) rend un tel suivi très délicat.
3. Des raisons juridiques et fiscales (de moins en moins d'entrepreneurs individuels, suppression du régime du forfait) se conjuguent à l'amélioration de la qualité des sources pour expliquer cette progression de la couverture.

Graphique I
Évolution des effectifs par tranche de taille d'entreprise



Source : Insee, Unedic (pour les TPE).

Graphique II
Évolution des effectifs par tranche de taille d'entité autonome (hors secteur de l'intérim)



Source : Insee, Unedic (pour les TPE).

grande taille (au niveau du réseau (7) : pouvoir de marché, poids pour faire face à une concurrence mondialisée, budget de recherche et développement, etc.) et celui de la petite taille (au niveau de l'entreprise : réactivité, flexibilité) se vérifie sur l'ensemble de la période. Cette extension s'effectue cependant en deux phases : dans un premier temps, un mouvement vers les petites tailles concernant à la fois les entreprises et les entités autonomes, suivi dans un second temps d'un mouvement vers les grandes tailles. De ce double mouvement de déconcentration productive et de concentration du pouvoir de décision, seul le premier est clairement identifiable sur données françaises. Mais la permanence du poids des entités de grande taille dans un contexte d'internationalisation croissante des groupes est bien le signe d'une concentration du pouvoir économique (8).

Il est possible de croiser la dimension entreprise et la dimension groupe : en 2000, les emplois sont plus nombreux, par rapport à 1985, dans les petites entreprises (moins de 50 salariés) indépendantes (+ 1,1 million), dans les moyens et grands groupes (+ 1,1 million) et dans les sociétés d'intérim (+ 0,4 million). Ils sont au contraire moins nombreux (- 0,5 million) dans les entreprises moyennes et grandes (de 50 à 3 000 salariés) n'appartenant pas à un moyen et grand groupe (cf. tableau 3).

La dynamique de l'emploi repose sur le développement des TPE

L'évolution de l'emploi entre n et $n + 1$ dans une strate de taille donnée peut être décomposée entre

l'évolution des entreprises pérennes (9) de la strate, le solde des créations/disparitions et le solde des franchissements de seuil (10). En cas de franchissement de seuil, l'évolution des effectifs de l'entreprise entre n et $n + 1$ est affectée à sa strate d'origine et son effectif de $n + 1$ est considéré comme une sortie pour sa strate d'origine et comme une entrée pour sa strate d'arrivée. Les flux cumulés par strate sont la somme des flux $n/n + 1$ pour les entreprises présentes en n dans la strate (cf. encadré 2 et annexe 1).

Si l'on excepte celui de 3 000 salariés, les entreprises franchissant les seuils grâce à une croissance de leurs effectifs sont plus nombreuses que celles qui les franchissent par diminution de leurs effectifs (cf. tableau 4). L'effet de ce solde positif en faveur de la strate supérieure est renforcé par les différences de taille : les entreprises de moins de 10 salariés quittant cette strate arrivent à la strate supérieure avec un effectif moyen de

7. Le réseau adopte ici la forme de groupe. Les autres formes (district marshallien, réseau de franchisés, réseaux pilotés par un intégrateur (exemple de Nike)), sont plus délicates à appréhender statistiquement.

8. On considère par exemple un monde de n pays de même taille et le passage de groupes purement nationaux à des groupes parfaitement internationalisés. Si les p principaux groupes de chaque pays représentaient x % de la production et que désormais la troncature nationale des p principaux groupes mondiaux représente toujours x % de la production, alors on est passé du contrôle de x % de la production mondiale par n fois p groupes au contrôle de x % par seulement p groupes (Dervieux, 2003).

9. « Pérenne » n'est pas pris, dans cet article, dans l'acception usuelle du terme (à savoir indiquant la présence sur toute une période). Une entreprise est dite pérenne, pour l'année n , quand elle existe encore en $n + 1$. L'évolution de ses effectifs est alors affectée à la strate à laquelle elle appartenait l'année n .

10. Les entreprises qui sont présentes dans Suse en n et $n + 1$ mais avec un effectif nul une des deux années sont assimilées à des créations/disparitions.

Tableau 2
Évolution de la part dans l'emploi des différentes formes d'organisation

En %

Taille	Moins de 10 salariés	De 10 à 49 salariés	De 50 à 499 salariés	De 500 à 2 999 salariés	3 000 salariés et plus
Entreprises					
Année charnière	1996	1991	1990	1991	1996
1 ^{re} phase	3,5	2,5	1,4	- 1,4	- 5
2 ^e phase	- 1,1	- 0,8	- 0,4	1,4	0
De 1985 à 2000	2,4	1,7	1	0	- 5
Entités autonomes					
Année charnière	1994	1991	1988	1989	1990
1 ^{re} phase	3,3	2,1	0,6	- 1,3	- 2,7
2 ^e phase	- 1,2	- 2,4	- 3,2	2	2,7
De 1985 à 2000	2,1	- 0,3	- 2,6	0,7	0

Lecture : la part des entreprises de 10 à 49 salariés dans l'emploi salarié des entreprises a crû de 2,5 points entre 1985 et son point haut de 1991 et a décliné de 0,8 point entre 1991 et 2000.

Champ : entreprises non agricoles hors administrations et associations.

Source : Suse, Insee.

Tableau 3
Ventilation des effectifs par tranche de taille d'entreprise et type d'acteur

Taille de l'entreprise	1985					2000				
	Type d'unité économique					Type d'unité économique				
	Entreprises indépendantes et micro-groupes	Groupes		Entreprises d'intérim	Total	Entreprises indépendantes et micro-groupes	Groupes		Entreprises d'intérim	Total
		500 - 2 999 salariés	> 3 000 salariés				500 - 2 999 salariés	> 3 000 salariés		
< 10 salariés	2 119	2	3	0	2 124	2 795	8	8	0	2 811
10 - 49 salariés	2 277	21	33	8	2 340	2 725	92	102	7	2 927
50 - 499 salariés	2 285	201	367	35	2 888	2 110	590	690	76	3 466
500 - 2 999 salariés	338	642	958	22	1 960	82	860	1 259	56	2 257
> 3 000 salariés	43	0	2 684	20	2 747	19	0	2 421	339	2 780
Total	7 063	66	4 045	85	12 059	7 733	1 549	4 481	479	14 242

Taille de l'entreprise	Évolution 1985/2000					Taux de croissance sur 15 ans (en %)				
	Type d'unité économique					Type d'unité économique				
	Entreprises indépendantes et micro-groupes	Groupes		Entreprises d'intérim	Total	Entreprises indépendantes et micro-groupes	Groupes		Entreprises d'intérim	Total
		500 - 2 999 salariés	> 3 000 salariés				500 - 2 999 salariés	> 3 000 salariés		
< 10 salariés	676	6	5	0	687	31				31
10 - 49 salariés	448	71	69	- 1	587	19		209		24
50 - 499 salariés	- 175	389	323	41	578	- 9	192	87		19
500 - 2 999 salariés	- 256	218	301	35	297		33	30		14
> 3 000 salariés	- 23	0	- 263	319	33			- 11	1 587	0
Total	670	683	436	394	2 183	8	78	10	461	17

Lecture : le nombre de salariés employés dans des entreprises de 50 à 499 salariés appartenant à un grand groupe est passé de 367 000 en 1985 à 690 000 en 2000, soit une augmentation de 87 %.

Champ : entreprises non agricoles hors administrations et associations.

Source : Suse, Insee.

Encadré 2

FLUX NETS CUMULÉS PAR STRATE ET CORRECTION DES DONNÉES

S_n^k est l'ensemble des entreprises appartenant l'année n à la strate de taille k (par exemple les entreprises de 50 à 499 salariés) et $E_n(A)$ l'effectif de l'entreprise A l'année n .

Le flux net cumulé d'une strate sur la période $[d, f]$ est :

$$\sum_{n=d}^f \sum_{A \in S_n^k \cap E_{n+1}(A) > 0} (E_{n+1}(A) - E_n(A))$$

Dans le cas d'une seule entreprise, le flux net cumulé est égal à son effectif de fin moins son effectif de début. Il n'est pas sensible aux erreurs de mesure intermédiaires. Par contre, contrairement à une approche en statique comparative, où l'on ne s'occupe que de l'année de début et de l'année de fin, la croissance de l'emploi n'est pas intégralement attribuée à la strate de départ. Des erreurs de mesures intermédiaires peuvent affecter le flux net cumulé d'une strate. Par exemple, si une erreur de saisie affecte une année n un

effectif de 12 à une entreprise qui en a 120, alors cette entreprise change de strate l'année n et la baisse des effectifs entre $n - 1$ et n est attribuée à la strate des plus de 100 salariés, alors que la hausse entre n et $n + 1$ l'est à la strate des moins de 100.

Pour éviter ce biais de retour à la moyenne (*regression fallacy*) mis en évidence par Davis et Haltiwanger (1996), on lisse l'appartenance à une strate. Une entreprise appartenant à une strate k en $n - 1$ et en $n + 1$ et à une autre strate en n sera réaffectée à k l'année n . L'effectif n'a pas besoin d'être corrigé puisque l'entreprise étant affectée trois années de suite dans la même strate, seul compte son évolution entre $n - 1$ et $n + 1$. L'impact de ce lissage des seuils est important (cf. annexe 1).

Les seules corrections portant sur les effectifs concernent les effectifs nuls ou absents l'année n pour des entreprises à effectifs non nuls en $n - 1$ (ou $n - 2$) et $n + 1$ (ou $n + 2$). On prend alors la moyenne des effectifs d'avant et après le « trou ».

15 salariés alors que celles effectuant le mouvement inverse arrivent dans la strate des moins de 10 avec un effectif moyen de 7 salariés. Au total, la croissance des plus de 10 salariés résulte principalement de 1,5 million d'emplois solde net du franchissement du seuil de 10 salariés. L'évolution positive des entreprises pérennes de plus de 10 salariés (140 000 emplois environ) (11), est en effet plus que compensée par le solde négatif des créations et disparitions (environ 500 000 emplois en moins) (12).

Les PME des groupes tirent profit des modifications de structure

Les écarts importants entre l'effectif moyen des entreprises franchissant un seuil et le seuil lais-

sent penser que nombre de franchissements de seuils sont liés à des restructurations (Berthier et Parent, 1994) : par exemple, les 181 entreprises franchissant à la hausse le seuil des 3 000 salariés ont un effectif moyen, après franchissement, de 4 715 salariés. De plus, 31 d'entre elles

11. Le taux de croissance des entreprises pérennes diminue avec la taille et devient négatif au-delà de 500 salariés.

12. Cet accent mis sur les franchissements de seuil ne se retrouve pas chez Berthier et Parent (1994), pour qui les créations et les destructions jouent un rôle plus important. Ces auteurs comparent les effectifs en 1984 à ceux de 1992. Les entreprises créées entre ces deux dates apparaissent comme une création dans la tranche d'effectifs de 1992 alors qu'avec le suivi longitudinal adopté ici elles apparaissent comme une création dans la tranche d'effectifs de la date de création, le plus souvent donc en tant que TPE, puis comme franchissement de seuil. Ce fait a été mis en évidence par Bonneau (1994) à partir du suivi d'une cohorte de TPE.

Tableau 4
Décomposition des évolutions d'effectifs et des franchissements de seuil

Taille des entreprises (nombre de salariés)	Évolution totale		Créations/ disparitions	Franchissement de seuil			Entreprises pérennes	Taux de croissance des entreprises pérennes (en %)	
10 - 49	588		- 114	- 25			727	1,79	
50 - 499	537		- 327	490			374	0,81	
500 - 2 999	263		- 55	550			- 233	- 0,81	
3 000 et plus	- 286		- 3	448			- 731	- 2,18	
Ensemble	1 102		- 498	1 463			137	0,09	
Frontière basse									
	Emplois			Nombre d'entreprises			Effectif moyen		
	Montée	Descente	Solde	Montée	Descente	Solde	Montée	Descente	
10 - 49	1 827	655	1 172	137 054	92 790	44 264	13	7	
50 - 499	1 884	656	1 228	27 145	19 172	7 973	69	34	
500 - 2 999	1 237	498	739	1 839	1 462	377	673	341	
3 000 et plus	853	405	448	181	198	- 17	4 715	2 047	
Frontière haute									
	Emplois			Nombre d'entreprises			Effectif moyen		
	Descente	Montée	Solde	Descente	Montée	Solde	Descente	Montée	
< 10	665	2 128	- 1 463	94 910	138 953	- 44 043	7	15	
10 - 49	650	1 847	- 1 197	17 242	25 439	- 8 197	38	73	
50 - 499	500	1 239	- 738	1 304	1 677	- 373	384	739	
500 - 2 999	400	589	- 189	166	150	16	2 411	3 926	

Lecture : les effectifs sont comptabilisés en milliers (à l'exception des effectifs moyens), le nombre d'entreprises en unités. Le nombre de salariés des entreprises de 50 à 499 salariés a augmenté de 537 000 en 15 ans. Cette croissance est la résultante de la croissance des entreprises pérennes, du solde des créations/disparitions et des franchissements de seuil. Les 490 000 au titre du franchissement de seuil résultent eux-mêmes d'un solde positif de 1 228 000 emplois au seuil des 50 salariés – différence entre les 1 884 000 emplois des 27 145 entreprises franchissant ce seuil à la hausse et des 656 000 emplois des 19 172 entreprises l'ayant franchi à la baisse, les emplois étant comptabilisés à l'issue du franchissement de seuil – et d'un solde négatif de 738 000 au seuil des 500 salariés.

Champ : entreprises non agricoles hors administrations et associations.

Source : Suse, Insee.

avaient, avant de franchir ce seuil, moins de 500 salariés. La plupart des restructurations se faisant entre entreprises d'un même groupe, le niveau de décision à l'origine des flux observés (niveau groupe) ne correspond pas au niveau d'observation de ces flux (niveau entreprise). Passer directement au niveau de l'entité autonome – groupe ou entreprise indépendante – n'est cependant pas forcément le plus pertinent si on veut interpréter les flux d'emplois : lorsque, par exemple, Total rachète Elf, cela se traduit pour l'entité pérenne Total par une augmentation de ses effectifs de plusieurs dizaines de milliers de salariés avec comme contrepartie la disparition d'une entité de très grande taille (13). Interpréter ce transfert des droits de propriété et de contrôle en termes de flux d'emploi est sans doute abusif. L'exercice peut néanmoins être tenté (cf. annexe 2). En revanche, le croisement de la taille de l'entreprise et de la taille du groupe apporte un éclairage supplémentaire. Si on fait la somme de l'évolution de l'emploi des entreprises pérennes et des créations/disparitions, ce total est négatif pour les entreprises des grands groupes alors qu'il est presque nul pour les entreprises de groupes moyens (500 à 2 999 salariés). L'emploi se crée donc dans les entreprises indépendantes ou fai-

sant partie de micro-groupes. Cela conduit à distinguer, dans la croissance d'un groupe, entre la croissance interne et la croissance externe (14). La croissance des grands groupes apparaît ainsi comme la résultante de près de un million d'emplois créés en dehors – y compris par franchissement de seuil lorsqu'un groupe moyen devient grand (cf. *infra*) – et d'une destruction interne de 550 000 emplois (cf. tableau 5).

Les groupes acquièrent les entreprises les plus dynamiques

Les entreprises de 50 à 499 salariés ont un taux de croissance nettement plus fort quand elles appartiennent à un groupe, et surtout à un grand groupe (cf. tableau 6). Ce résultat est lié aux restructurations, nettement plus fréquentes dans les groupes. En effet, en dessous de 500 salariés, les entreprises pérennes concernées par une modification de structure sont

13. Les exemples où des groupes sont nommément cités ne concernent que des informations publiques.

14. Croissance externe = solde des acquisitions et cessions d'entreprises.

Croissance interne = croissance des entreprises du groupe. Une cession partielle d'actifs entre entreprise du groupe et entreprise hors groupe relève ici de la croissance interne.

Tableau 5
Décomposition des évolutions d'emploi suivant la taille d'entreprise et le type d'unité

Évolutions suivant la taille des entreprises (en nombre de salariés)	Type d'unité économique				
	Entreprises indépendantes et micro-groupes	Groupes		Entreprises d'intérim	Total
		500 - 2 999 salariés	> 3 000 salariés		
Croissance nette des < 10	676	6	5		687
Franchissement de seuil des < 10	1 329	58	75	28	1 491
Solde des créations/disparitions	- 297	- 98	- 103	- 109	- 608
Croissance des entreprises pérennes	595	55	- 529	491	612
10 - 49	520	68	139	43	770
50 - 499	76	51	247	124	498
499 - 3 000	16	- 64	- 185	83	- 149
> 3 000	5		- 295	93	- 197
> 10 000	- 22		- 435	148	- 310
Total (A)	2 303	22	- 552	410	2 183
Croissance nette (B) (1)	670	683	436	394	2 183
Transferts (B - A)	- 1 633	661	988	- 16	0

1. Solde du tableau 3.

Lecture : flux nets cumulés sur 15 ans (en milliers d'emplois). Une entreprise est dite pérenne, pour l'année n, quand elle existe encore en n + 1. L'évolution de ses effectifs est alors affectée à la strate à laquelle elle appartenait l'année n.

L'emploi a augmenté de 436 000 (B) dans les grands groupes (solde du tableau 3). Or, si l'on ne tient compte que de la croissance interne des grands groupes, que ce soit celle des entreprises pérennes, y compris les moins de 10 salariés, ou le solde des créations/disparitions d'entreprises au sein de grands groupes, les groupes détruisent 552 000 emplois (A). Seuls des transferts, par acquisition d'entreprises ou par franchissement de seuil de groupes plus petits, à hauteur de 988 000 emplois, permettent de compenser, et au-delà, les destructions.

Champ : entreprises non agricoles hors administrations et associations.

Source : Suse, Lifi, Insee.

bénéficiaires, contrairement à celles de plus de 500 salariés. C'est souvent à cette occasion qu'elles franchissent le seuil des 500 salariés (Berthier et Parent, 1994). Une partie du déclin relatif de la catégorie des moyennes entreprises dans les années 1990 est d'ailleurs directement lié à leur appartenance de plus en plus fréquente à des groupes et au franchissement de seuil vers le haut qui lui est assez souvent associé.

On a repéré les entreprises trois ans avant leur entrée dans un groupe et trois ans après. Alors que les entreprises moyennes indépendantes

perdent de l'emploi, celles qui vont intégrer un groupe en gagnent (cf. tableau 7). Mais elles en gagnent encore plus les trois années suivant leur entrée dans un grand groupe. Leur croissance moyenne annuelle est alors de 3 % et un salarié présent dans une telle entreprise a une chance sur cinq que son entreprise subisse une modification de structure contre une chance sur 30 si son entreprise restait indépendante en permanence. Les grands groupes apportent donc assez souvent à leurs nouvelles acquisitions des actifs en provenance de leurs propres entreprises. La plus forte croissance, par rapport à celles restées

Tableau 6
Emploi des entreprises et taux de croissance des entreprises pérennes suivant la taille d'entreprise et le type d'entité

Taille de l'entreprise (nombre de salariés)	Effectif moyen (sur 15 ans, en milliers)					Taux de croissance annuel des entreprises pérennes (en %)				
	Type d'unité économique					Type d'unité économique				
	Entreprises indépendantes et micro-groupes	Groupes		Entreprises d'intérim	Total	Entreprises indépendantes et micro-groupes	Groupes		Entreprises d'intérim	Total
500 - 2 999 salariés		> 3 000 salariés	500 - 2 999 salariés				> 3 000 salariés			
10 - 49	2 590	51	66	8	2 715	13	89	141		19
50 - 499	2 191	380	524	55	3 149	2	9	31	152	11
500 - 2 999	171	734	1 022	39	1 966	6	- 6	- 12		- 5
> 3 000	21		2 413	297	2 731			- 20	54	- 12
Ensemble	4 973	1 164	4 025	399	10 561	8	3	- 9	82	4

Lecture : les entreprises de 50 à 499 salariés des grands groupes ont représenté, entre 1985 et 2000, en moyenne 524 000 emplois. Ces entreprises ont créé, quand elles étaient présentes l'année n et l'année n + 1, un total cumulé de 247 000 emplois (cf. tableau 5), soit un taux de croissance annuel moyen de 31 pour mille.

Champ : entreprises non agricoles hors administrations et associations d'au moins 10 salariés.
Source : Suse, Lifi, Insee.

Tableau 7
Évolution des entreprises pérennes de 50 à 499 salariés avant et après leur entrée dans un groupe

En %

Statut de l'entreprise	Entreprises pérennes		
	Entrées dans un groupe		Sans changement de statut
	Les trois ans précédant l'entrée dans le groupe	Les trois ans suivant l'entrée dans le groupe	
Taux de croissance de l'emploi			
Indépendante			- 1,70
Appartient à un groupe < 3 000	0,83	0,83	- 0,66
Appartient à un grand groupe	1,14	3,05	0,67
Probabilité annuelle de modification de structure			
Indépendante			3,2
Appartient à un groupe < 3 000	8,3	13,2	14,7
Appartient à un grand groupe	8,9	19,1	14,3

Lecture : seules sont prises en compte les années 1990 à 1998, car les restructurations des années 1980 sont mal connues. Une PME qui est indépendante depuis au moins trois ans et qui le restera les trois années suivantes a un taux de croissance de - 1,70 % et une probabilité de 3,2 % de connaître une modification de structure. Si elle a été acquise par un grand groupe au cours des trois précédentes années, ces taux sont respectivement de 3,05 % et 19,1 %.

Champ : entreprises de 50 à 499 salariés entre 1990 et 1998.
Source : Suse, Lifi, Insee.

indépendantes, des PME passant du statut d'indépendante en début de période à celui de membre d'un groupe en fin de période (Boccaro, 1998) vaut aussi bien pour la période précédant leur entrée dans le groupe – les groupes sélectionnent les entreprises les plus dynamiques – et que pour la période postérieure – la croissance des PME est favorisée par le fait d'appartenir à un groupe.

C'est entre grands groupes que les échanges sont les plus intenses

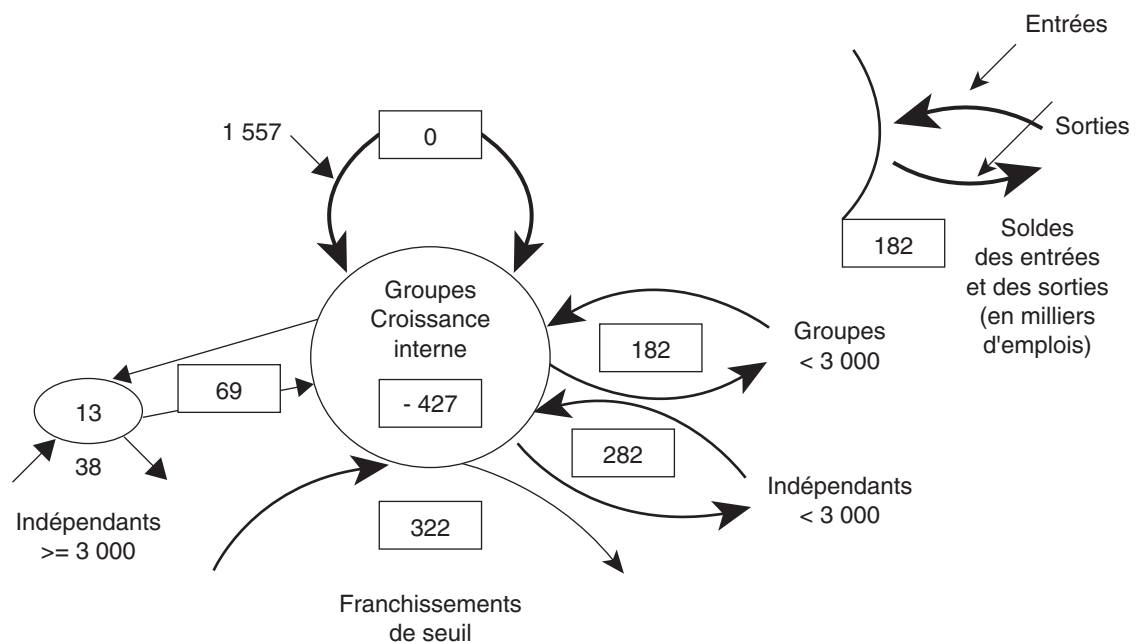
L'importance des restructurations constitue une limite à l'approche en termes d'entreprise, même complétée par la chronique de l'éventuelle appartenance de chacune à un groupe. La Base longitudinale des groupes (cf. encadré 3) permet de combiner les deux approches (entreprise et groupe) en distinguant la croissance interne des opérations d'acquisitions et de cessions. Les modifications de structure sont neutralisées par construction lorsqu'elles concernent des entreprises d'un même groupe. Lorsqu'elles concernent des entreprises n'appartenant pas au même groupe, mais que l'entreprise cédante cesse son activité, celle-ci est considérée comme vendue au groupe avec

son effectif d'avant restructuration. Cette dernière est donc aussi dans ce cas neutralisée. Les cessions partielles entre entreprises de groupes différents ne sont, en revanche, pas prises en compte. Avec cette démarche, il n'y a ni destruction ni création : un grand groupe n'apparaît jamais *ex nihilo* et ne disparaît pas non plus sans laisser de trace. Par exemple, la création de Vinci à partir de plusieurs grands groupes, le principal étant Vivendi, est neutre en termes de flux net d'emplois pour l'ensemble constitué par les grands groupes. Il est compté au titre des échanges entre grands groupes.

Les grands groupes, considérés ici comme un tout, détruisent des emplois en leur sein, et compensent ces destructions par des acquisitions. Les entités acquises peuvent être aussi bien des groupes ou des parties de groupes – par exemple, la vente du pôle édition de Vivendi au groupe Lagardère – que des entreprises indépendantes (cf. schéma ci-dessous).

Les flux les plus importants sont néanmoins observés entre les grands groupes : sur ces 15 dernières années, plus de 1,5 million de postes sont passés d'un grand groupe à un autre. Cela signifie que, chaque année, les salariés d'un grand groupe ont, en moyenne, une chance

Flux d'emplois cumulés sur 15 ans (en milliers) pour les grands groupes



Lecture : les grands groupes ont acquis des groupes plus petits ou des entreprises appartenant à ces groupes, ou leur en ont vendu. Le solde de ces mouvements est de 182 000 emplois au bénéfice des grands groupes. Les grandes entreprises indépendantes transformées en grands groupes apportent, après déduction des cas où la principale entreprise au centre d'un grand groupe perd ses filiales, 69 000 emplois à la classe des grands groupes. Les flux de cessions/acquisitions d'entreprises ou sous-groupes entre grands groupes représentent en total cumulé 1 557 000 emplois.

Champ : unités de 3 000 salariés et plus (hors ex Grandes Entreprises Nationales et intérim).

Source : Base longitudinale des groupes, Insee.

sur 29 de changer de grand groupe sans changer d'entreprise. L'importance attribuée à ces flux peut paraître excessive car ce sont des flux bruts alors que les autres types de flux du schéma sont comptabilisés en net. À titre de comparaison,

pour les grands groupes, les achats d'entreprises d'autres grands groupes sont, en nombre d'emplois, équivalents à la somme des achats d'entreprises indépendantes et d'entreprises de petits et moyens groupes. Ils sont même large-

Encadré 3

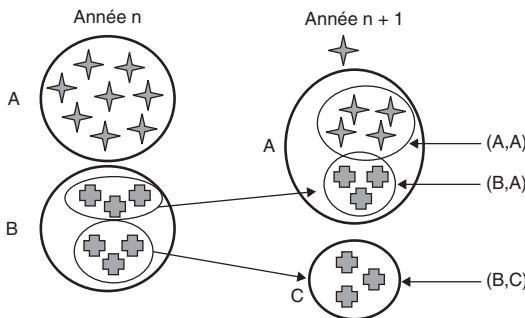
LA BASE LONGITUDINALE DES GROUPES (BLG)

Le suivi des groupes nécessite un critère de continuité. La permanence de la tête de groupe est sans doute le critère le plus immédiat. Ce critère de continuité par le contrôle est cependant discutable, surtout en ce qui concerne l'étude de l'emploi (l'exemple d'un fonds d'investissement qui revend un groupe pour en acheter un autre est particulièrement illustratif de telles limites). Par ailleurs, un groupe peut changer de tête : le suivi des groupes par l'identifiant de leur tête en est rendu d'autant plus délicat. En adoptant cette démarche, Duhautois et Lagarde (2004) doivent limiter leur suivi à un panel glissant sur trois ans.

On privilégie ici la continuité économique établie à partir du suivi des effectifs (une autre voie a été explorée dans les années 1990 : le suivi du portefeuille d'activités (Thollon-Pommerol, 1998). Prendre les effectifs comme critère de continuité conduit à minorer les flux d'emplois. Même avec cette minoration, les flux d'emplois échangés entre grands groupes sont très élevés.

Les entreprises constituant l'année n un groupe G peuvent en $n + 1$ se trouver réparties dans plusieurs groupes. On obtient ainsi une partition de G en regroupements P_i d'entreprises en fonction de leur groupe d'appartenance H_i en $n + 1$. Soit $a_n(X)$ une mesure de l'activité économique (ici les effectifs) de l'entité X l'année n et P_k tel que $a_n(P_k) = \text{Max}(P_k)$. Alors H_k est candidat à la succession de G .

Il y a continuité économique de destination, ou continuité avant, quand $a_n(P_k) = a_n(G)/2$. C'est-à-dire quand un ensemble d'entreprises regroupant au moins la moitié de l'activité du groupe l'année n sont dans un même groupe H_k l'année $n + 1$. Il est possible de représenter ces partitions sur un exemple (cf. schéma ci-dessous).



Dans l'exemple ci-dessus, si l'effectif de (B, C) est supérieur à celui de (B, A) le groupe B a C comme successeur. Sinon, le groupe B est considéré comme ayant été vendu à A et le groupe C comme créé en $n + 1$ par apports en provenance de B.

Pour généraliser la démarche et l'étendre à la continuité arrière, on considère les couples (G, H) y compris quand $G = H$. Un couple (G, H) est constitué de l'ensemble des entreprises appartenant à G l'année n et à H l'année $n + 1$. Il y a continuité arrière entre G et H si $a_n(G, H) \geq \frac{1}{2} \sum_X a_n(X, H)$. C'est-à-dire lorsque les entreprises de G appartenant à H en $n + 1$ représentent au moins la moitié de l'activité l'année n de l'ensemble des entreprises qui, en $n + 1$, forment le groupe H .

Une entreprise absorbée lors d'une restructuration est considérée comme appartenant en $n + 1$ au groupe de l'entreprise absorbante et réciproquement une entreprise créée en $n + 1$ lors d'une restructuration se verra affectée en n au groupe de la cédante. Ce traitement évite que les restructurations ne perturbent la mise en œuvre de l'algorithme exposé ci-dessus.

Il y a continuité réciproque entre G_i et H_k s'il y a à la fois continuité avant et continuité arrière. Il y a absorption économique quand la continuité n'est pas réciproque : l'essentiel du groupe G se retrouve dans un groupe H sans être majoritaire au sein de ce dernier. La continuité économique ainsi définie fait totalement abstraction de la tête de groupe.

La continuité de contrôle se définit par la permanence de la tête de groupe (TG). La continuité de contrôle élargie accepte les changements de tête de groupe quand la nouvelle TG appartenait, l'année n , au groupe G ou quand, s'il s'agit de TG françaises, l'ancienne TG cesse son activité en n ou $n + 1$ et la nouvelle TG est créée en n ou $n + 1$.

Combiner les deux approches permet d'affiner l'analyse. L'absorption économique n'a pas le même sens quand le groupe absorbé est en fait un groupe qui devient majoritaire dans un autre groupe qu'il contrôlait déjà (exemple de la prise de contrôle de Casino par Ralyle) que quand un groupe se fait racheter par un groupe plus important.

Pour passer du concept de la continuité à la construction d'une base longitudinale des groupes, des règles complémentaires sont nécessaires pour s'assurer qu'un groupe l'année n n'a qu'un seul prédécesseur l'année $n - 1$ ou pour décider de seuils en deçà desquels on préférera, lors d'une fusion entre plusieurs groupes, décider qu'un nouveau groupe est créé plutôt que de le considérer comme le successeur du plus grand des groupes ayant participé à la fusion (cas par exemple de la fusion des caisses d'épargne). Décrire en détail ces règles ou le travail préalable sur les données n'entre pas dans le cadre de cet article.

ment supérieurs sur la période la plus récente (1996-2000) qui coïncide avec la dernière grande vague de fusions et acquisitions (cf. graphique III).

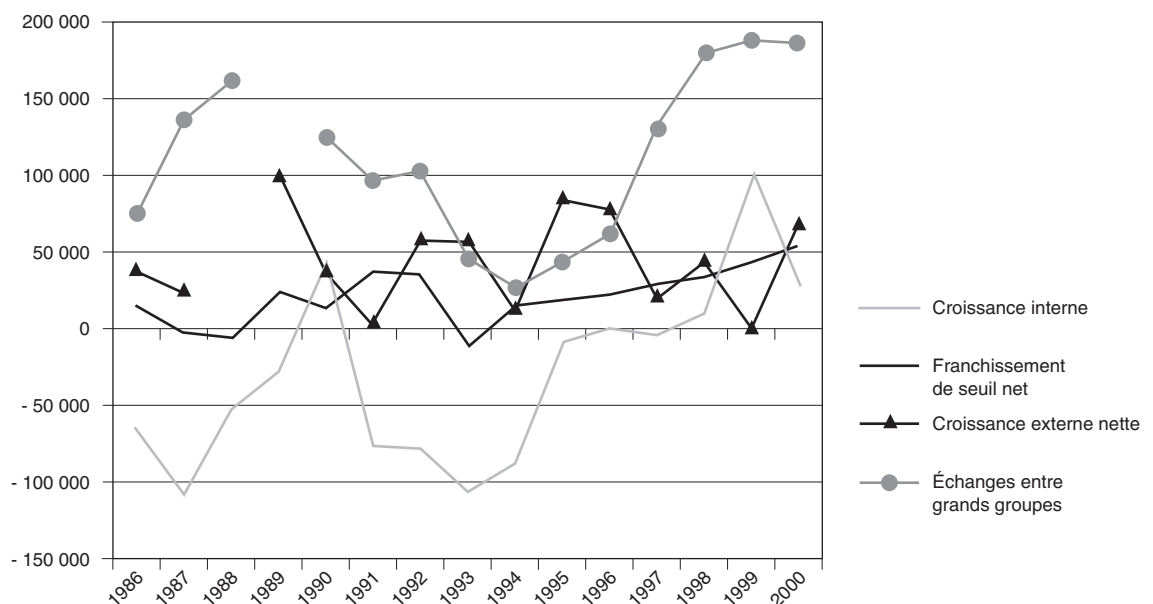
La croissance interne des grands groupes est le plus souvent déficitaire en emplois mais peut se redresser en période de bonne conjoncture (1998-2000). Appréhender l'impact global des grands groupes sur l'emploi exige de tenir compte des entreprises qu'ils cèdent : leur évolution est moins favorable que celle des entreprises n'ayant jamais appartenu à un grand groupe (cf. encadré 4). La croissance externe repose de plus en plus sur l'achat de groupes plus petits ou d'entreprises appartenant à ces groupes, le vivier des entreprises indépendantes à acheter s'épuisant progressivement. Elle peut être préférée à la croissance interne pour des raisons d'opportunité (avoir recours à la croissance externe est un moyen plus rapide d'être présent sur de nouveaux marchés) ou de risques (l'entreprise achetée a déjà fait ses preuves alors que la création de nouveaux actifs comporte une part de risque (Glais, 1992)). Cette préférence peut aussi s'expliquer par la concentration des moyens financiers dans les pôles de contrôle de ces grands groupes (Picart, 2003).

La nature et l'intensité de tels échanges distinguent les grands groupes des groupes plus petits. L'ensemble des groupes de taille moyenne connaît une croissance interne positive, a un solde globalement déficitaire avec celui des grands groupes et doit l'essentiel de sa croissance à la transformation de grandes entreprises indépendantes en groupes (cf. annexe 3).

Les groupes commerciaux créent des emplois et les groupes industriels en détruisent

Il n'y a que dans l'industrie (et le BTP) que les grands groupes détruisent des emplois (leur croissance interne est négative) (cf. graphique IV). Comme l'industrie est plus concentrée que les autres secteurs, les grands groupes industriels représentent une part importante des grands groupes, ce qui explique que la destruction d'emplois l'emporte au niveau de l'ensemble des grands groupes. L'industrie est aussi un secteur ayant depuis longtemps atteint sa maturité, où la formation de grands groupes s'est opérée dès les années 1960 et où, s'il y a encore des échanges d'entreprises entre groupes, la croissance externe nette est presque nulle. Au contraire, les grands groupes du commerce créent des emplois – sans doute au détri-

Graphique III
Décomposition des évolutions d'emploi (grands groupes)



Lecture : l'enquête Lifi n'existe pas pour 1988, et a été reconstituée à partir des données de 1987 et 1989. Suffisante pour assurer la continuité des groupes, cette interpolation ne permet pas de reconstituer les séries de croissance externe et d'échanges entre grands groupes.

Champ : grands groupes hors ex Grandes Entreprises Nationales et secteur de l'intérim.

Source : Suse, enquête Lifi, Insee.

ment du petit commerce – et connaissent dans les années 1990 un fort mouvement de concentration, avec de nombreuses acquisitions et très peu de cessions. Enfin, les groupes sans secteur dominant en 2000 (on entend par là des groupes dont aucun des secteurs présentés sur le graphique ne dépasse 50 % des effectifs : ils sont regroupés sous le terme de conglomérats) ont, comme l'on peut s'y attendre, des flux bruts de cessions et acquisitions très élevés.

Si l'on considère le panel constitué par les 206 groupes sélectionnés pour cette analyse sectorielle, on constate que la croissance interne d'une année est corrélée négativement aux acquisitions de la même année et aux croissances internes des deux années précédentes, alors que les cessions de l'année sont corrélées négativement aux cessions des deux années précédentes et positivement aux acquisitions de l'année précédente. Le coefficient associé, très significatif, est toutefois très faible : sur

Encadré 4

LES ENTREPRISES CÉDÉES PAR LES GRANDS GROUPES PERDENT PLUS D'EMPLOIS

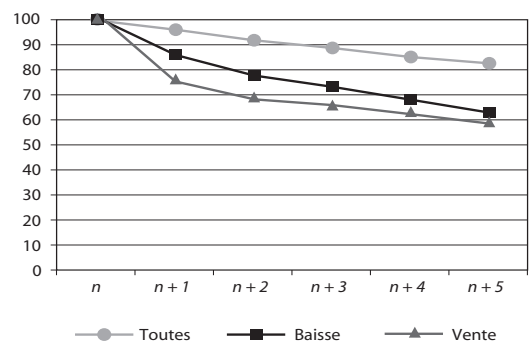
Si les grands groupes croissent essentiellement par croissance externe, en sens inverse certaines entreprises quittent l'orbite des grands groupes pour redevenir indépendantes ou être intégrées à des groupes plus petits (entreprises cédées). De tels mouvements se rencontrent dans quatre principaux cas : externalisation de certaines activités ne correspondant pas au cœur de métier du groupe, dans le cadre de stratégies de recentrage (stratégies d'évolution du portefeuille d'activités), ventes contraintes par les autorités de la concurrence à la suite de l'absorption d'un concurrent, enfin, décroissance d'un groupe qui franchit à la baisse, sur le territoire français, le seuil des 3 000 salariés. La base longitudinale groupe permet de distinguer ce changement de statut par décroissance du groupe auquel l'entreprise continue d'appartenir des autres cas regroupés sous le terme de cessions.

L'ensemble de ces entreprises ont perdu, par diminution de taille et/ou cessation d'activité, 300 000 emplois après leur sortie d'un grand groupe. Cette sortie de l'orbite d'un grand groupe n'étant pas forcément définitive, les évolutions prises en compte pour les entreprises ayant fait des allers et retours sont celles des périodes où elles n'appartiennent pas à un grand groupe, postérieures à leur première sortie.

Comparer l'évolution de ces entreprises avec celle des entreprises n'ayant jamais appartenu à un groupe est un exercice délicat pour lequel la décomposition des évolutions d'effectifs utilisée précédemment (solde d'emploi des créations/disparitions, franchissement de seuil, croissance des entreprises pérennes de la strate) ne peut pas être utilisée. Par construction, dans l'échantillon des entreprises cédées, les disparitions d'entreprises ne sont pas compensées par des créations. En revanche, si pour palier ce défaut on exclut les créations d'entreprises de l'échantillon témoin, l'échantillon des entreprises cédées risque d'être avantagé puisqu'il a moins d'entreprises très jeunes à fort taux de disparition. Afin d'obtenir un résultat assez robuste, l'évolution sur cinq ans des effectifs des entreprises de plus de neuf salariés sorties d'un groupe l'année n est comparée à celle des entreprises d'au moins 10 salariés cette même année. La plupart

des entreprises nouvellement créées sont ainsi en dehors de la comparaison. Les résultats sont ensuite cumulés pour n allant de 1986 à 1995. L'évolution de l'emploi des entreprises cédées est plus défavorable que l'évolution moyenne (cf. graphique ci-dessous). Ce résultat est robuste à la prise en compte de la taille et du secteur. Une régression expliquant l'évolution de l'emploi sur trois ans et tenant compte de ces facteurs isole mieux l'impact négatif d'être vendu par un grand groupe (écart - 18 % sur 3 ans) par rapport à celui d'appartenir à un groupe qui disparaît ou passe en dessous du seuil des 3 000 salariés (- 6 %).

Évolution de l'emploi des entreprises, dont celles quittant l'orbite d'un grand groupe



Lecture : on considère l'ensemble des entreprises d'au moins 10 salariés une année n . L'évolution de leur emploi global incorpore les entreprises qui disparaissent. Sur 100 emplois présents l'année n , il en reste 82 cinq ans plus tard. L'évolution est plus défavorable pour les entreprises d'au moins 10 salariés appartenant l'année n à un grand groupe et ne faisant plus partie d'un grand groupe l'année $n + 1$. Si cette sortie du champ des grands groupes est liée à la diminution de la taille du groupe d'appartenance, il reste 62 emplois sur 100 cinq ans plus tard. Si cette sortie est due à la vente de l'entreprise à un groupe plus petit ou à des actionnaires personnes physiques (l'entreprise redevient alors indépendante), il n'en reste que 59.

Champ : entreprises d'au moins 10 salariés une année n (cf. lecture).

Source : Suse, Lifi, Insee.

1 000 emplois issus d'acquisitions, 27 seraient cédés l'année suivante.

Pas de nouveaux entrants dans le club des grands groupes français

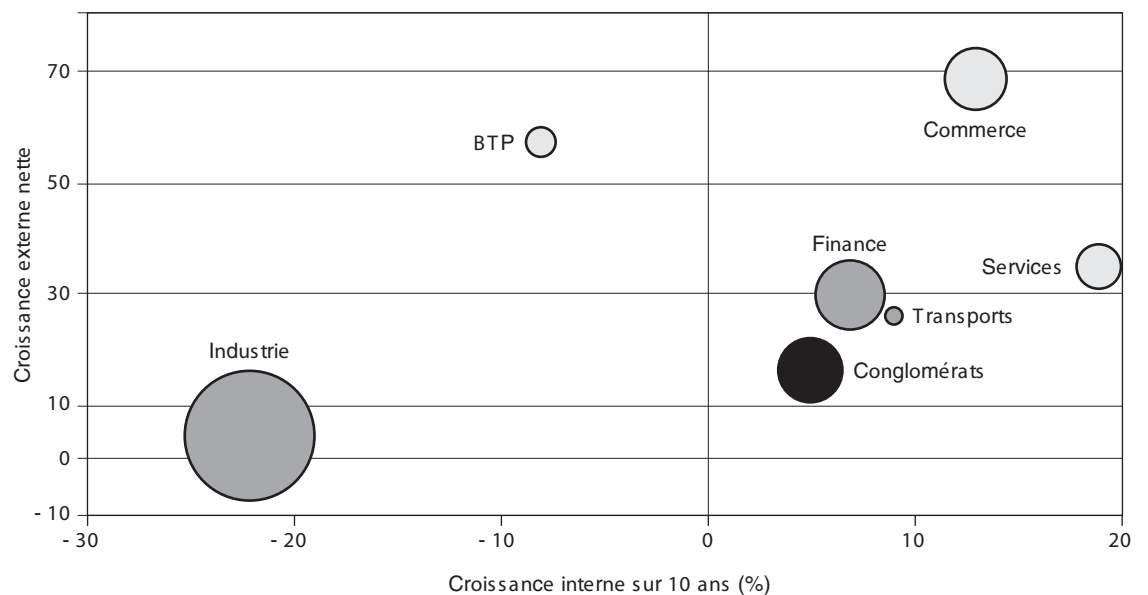
Parmi les 50 premiers groupes, en termes d'effectifs en France, en 2000, 41 figuraient déjà parmi les 100 premiers en 1985 et huit ont été créés par scission à partir d'autres grands groupes ou par fusion entre groupes de taille moyenne (cf. tableau 8). Un exemple de grand groupe récemment créé à partir d'entreprises (ou de sous-groupes) en provenance de plusieurs grands groupes est le groupe Vinci, issu de la fusion en 2000 entre la SGE, appartenant alors à Vivendi, et GTM, appartenant alors au groupe Suez-Lyonnaise des Eaux. Les créations par fusion sont relativement fréquentes dans les réseaux bancaires (intégration nationale de membres régionaux autrefois autonomes). Un seul groupe, parmi les 50 premiers de 2000, et en dehors de ces créations par restructuration de groupes préexistants, ne figurait pas parmi les 100 premiers en 1985. C'est un candidat à une éventuelle *success story*. Avec la même démarche, six autres *success stories* potentielles peuvent être identifiées parmi les groupes classés entre le 50^e et le 100^e rang en 2000 (cf. tableau 8, chiffres en gras). Parmi ces sept

candidats, un seul se révèle correspondre au type d'une croissance autonome – quoique adossée à un groupe familial puissant – rapide et continue. Les autres sont soit des parties françaises de groupes étrangers, soit des cas particuliers, comme le doublement des effectifs à l'occasion de l'absorption d'un concurrent lors d'une privatisation. Ce constat sur la démographie des grands groupes français rejoint celui de l'étude de Rouget (citée par Cohen et Lorenzi, 2000) qui portait sur les 1 000 plus grandes entreprises mondiales. Sur les 296 entreprises américaines dont l'origine avait pu être reconstituée, 64 avaient été créées *ex nihilo* depuis 1980. Seules neuf entreprises européennes sur 175 étaient dans ce cas.

Un frein à la croissance ?

La stabilité de la hiérarchie des grands groupes, où la principale source de modifications vient du passage de certains groupes sous le contrôle de firmes étrangères – le nombre de groupes sous contrôle étranger parmi les 100 premiers groupes en termes d'effectif sur le territoire français passe de 13 en 1985 à 22 en 2000 – coexiste avec le dynamisme des « jeunes pousses », et notamment des TPE. Doit-on, comme le font Cohen et Lorenzi (2000) en conclure que l'Europe souffre « d'une trop grande

Graphique IV
Croissance interne et croissance externe des grands groupes selon le secteur



Lecture : les groupes sont affectés à leur secteur principal en 2000. La taille des cercles est proportionnelle aux effectifs. Leur couleur indique l'intensité des cessions : clair entre 15 et 25 % ; foncé entre 30 et 40 % ; noir : 64 %.
Champ : groupes d'au moins 1 000 salariés en 1989 et en 2000 et d'au moins 3 000 salariés une de ces deux années (206 groupes).
Source : Base longitudinale des groupes.

Tableau 8
Des grands groupes (ou entreprises) de 1985 à ceux de 2000

Rang en 1985	Rang en 2000						
	A	B	C	D	E	F	N'existe plus
A : dans les 50 premiers	32	9	1				8
B : 51 à 100	9	7	7	3	1		23
C : 101 à 250	1	11	38	15	6	2	77
D : 251 à 500		4	25				
E : 501 à 1 000		1	9				
F : au-delà de 1 000		4	16				
N'existe pas encore	8	14	54				
dont :							
Création par scission	5	10	34				
Création par fusion	3	2	11				
Autres créations		2	9				

Lecture : en gras, possibilité de success story.

Champ : grands groupes ou grandes entreprises (le classement s'applique indistinctement aux groupes ou aux entreprises), comptabilisés dans les 250 premiers en 1985 ou en 2000.

Source : Base longitudinale des groupes, Insee.

stabilité dans les positions des firmes dominantes » et que « les entreprises naissent en Europe pour demeurer petites et moyennes » ? La prise en compte de la dimension groupe permet de nuancer ce point de vue ou au moins de déplacer la question. Les petites et moyennes entreprises dynamiques ne poursuivent pas leur trajectoire de croissance de manière autonome : elles sont intégrées à de grands groupes avant d'atteindre le sommet de la hiérarchie. Ces groupes leur apportent des ressources leur permettant de poursuivre, voire d'accélérer leur développement – les PME bénéficient d'un surcroît de croissance les années suivant leur entrée dans un groupe (cf. tableau 7) – et, si elles ne deviennent pas souvent de très grandes entreprises, c'est que les restructurations internes aux groupes opèrent continuellement des transferts de ressources des grandes entreprises vers les plus petites. L'important marché de capitaux internes aux groupes mobilisé pour la croissance externe (Picart, 2003) est aussi disponible pour la croissance des filiales les plus dynamiques comme le montre l'essor des dettes intra-

groupes. La principale différence avec les États-Unis viendrait alors du mode d'apport des ressources nécessaires à la croissance: aux États-Unis, cet apport s'effectue aussi par les marchés (15), celui du capital comme celui du travail, grâce à une plus forte mobilité des salariés. En France, il s'effectue à l'intérieur des grands groupes. Ce mode d'apport des ressources est-il préjudiciable ? Un de ses inconvénients pourrait être que cela permet aux grands groupes d'intégrer les concurrents potentiels au lieu d'être stimulé par leur concurrence. Doit-on aider les PME à poursuivre un développement autonome en leur facilitant l'accès aux ressources nécessaires, y compris lors du départ du fondateur ?

15. La prise de contrôle de jeunes entreprises dynamiques par de grands groupes existe bien entendu aussi aux États-Unis. Mais la possibilité d'un développement autonome rapide s'y avère plus fréquente qu'en Europe. Un tel processus est fréquemment décrit dans la littérature : « Les entreprises dominantes surveillent les innovateurs technologiques afin soit de les racheter soit d'intégrer leurs découvertes dans leurs propres produits. Elles demeurent dans la course en rachetant les « gagnants » œuvrant dans les marchés qui sont reliés au leur » (Fligstein, 2001, à propos de la Silicon Valley).

L'auteur remercie les relecteurs anonymes de la revue pour leurs précieux commentaires sur les versions préliminaires de cet article.

BIBLIOGRAPHIE

- Acemoglu D., Aghion P. et Zilibotti F. (2002)**, « Distance to Frontier, Selection and Economic Growth », NBER working paper, n° w.9066.
- Batsch L. (1993)**, *La croissance des groupes industriels*, Économica.
- Berthier C. et Parent M.-C. (1994)**, « Créations, disparitions et restructurations d'entreprises : les effets sur l'emploi des PME », *Économie et Statistique*, n° 271-272, pp. 13-23.
- Bednarzik R.W. (2000)**, « The Role of Entrepreneurship in U.S. and European Job Growth », *Monthly Labor Review*, n° 56 (4), pp. 419-452.
- Blanchard O. (2004)**, « The Economic Future of Europe », NBER working paper, n° w.10310.
- Boccara F. (1998)**, « Emploi : mythe des PME et réalité des groupes » *Économie et Statistique*, n° 319-320, pp. 137-161.
- Bonneau J. (1994)**, « La création d'entreprises, source de renouvellement du tissu des PME », *Économie et Statistique*, n° 271-272, pp. 25-36.
- Bonte J. (2002)**, *Patrons textiles*, édité par La Voix du Nord.
- Cohen E. et Lorenzi J.-H. (2000)**, « Politiques industrielles pour l'Europe. Rapport du Conseil d'Analyse Économique », La documentation Française, Paris.
- Davis S. J., Haltiwanger J. C., Schuh S. (1996)**, *Job Creation and Destruction*, MIT Press.
- Dervieux L. (2003)**, « L'accélération de l'internationalisation des grands groupes français entre 1997 et 2002 », *Économie et Statistique*, n° 363-364-365, pp. 191-206.
- Duhautois R. (2002)**, « Les réallocations d'emplois en France sont-elles en phase avec le cycle ? », *Économie et Statistique*, n° 351, pp. 87-103.
- Duhautois R. et Lagarde S. (2004)**, Flux bruts d'emploi et groupes (à paraître).
- Fligstein N. (2001)**, « Le mythe du marché », Maison des sciences de l'homme, *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 139, pp. 3-12.
- Gaffard J.-L. (2003)**, « Promouvoir la croissance en Europe : vérités et mystifications », *Revue de l'OFCE*, n° 87, pp. 205-226.
- Gonzalez L. (2003)**, « L'incidence du recours à l'intérim sur la mesure de la productivité du travail des branches industrielles », *Économie et Statistique*, n° 357-358, pp. 103-133.
- Moati P. (2002)**, « La grande mutation des entreprises françaises », *Cahiers français*, n° 309.
- Parent M.-C. (1995)**, « Les PME françaises évolutions d'emploi 1985-1992 », document de travail, Direction des Statistiques d'entreprises, Insee.
- Picart C. (2003)**, « La remontée de l'endettement des grands groupes français à la fin des années 1990 », *Économie et Statistique*, n° 363-364-365, pp. 207-234.
- Pisani-Ferry J. (2003)**, « Les marchés du travail et la croissance en Europe : idées reçues et vraies questions » in « Les obstacles à la croissance européenne », *Cahier du cercle des économistes*, n° 3.
- Sapir et al. (2004)**, *An Agenda for a Growing Europe*, The Sapir Report, Oxford University Press.
- Thollon-Pommerol V. (1998)**, « Gruppi di imprese: metodologia francese e risultati », communication au colloque du CAED à Bergame.
- Vincent B. (2000)**, « Les rémunérations et l'emploi dans les TPE en juin 1999 », *Premières informations et premières synthèses*, Dares, n° 50.1.
-

IMPACT DU TRAITEMENT DES FRANCHISSEMENTS DE SEUILS

Deux sources principales de biais affectent le panel brut. La plus évidente vient de l'existence de nombreux « trous » (informations manquantes dans la chronologie des informations individuelles) qui exagèrent les mouvements de création et de disparition. Elle est traitée en estimant les effectifs de l'année manquante par la moyenne des effectifs des années $n - 1$ et $n + 1$ – opération menée aussi lorsque deux années successives sont manquantes. L'autre source vient de la succession de franchissements de seuil en sens opposé : quand une entreprise appartient à la strate A en $n - 1$ et $n + 1$ et à une strate B en n , qu'il s'agisse d'une erreur de saisie ou d'un mouvement de type brownien, la croissance des effectifs est attribuée à la strate basse alors que la décroissance est attribuée à la strate haute : il s'agit du biais désigné sous le terme de « *regression fallacy* » par Davis et Haltiwanger (1996). La correction consiste ici à lisser les seuils en affectant l'entreprise à la strate A les trois années (cf. encadré 2). Des exemples du biais et de l'impact du traitement sont donnés dans le tableau A.

Avec le panel brut, en l'absence de toute correction, les cas 1 et 4 sont considérés comme des disparitions suivies de créations. Le panel brut surestime donc les créations/disparitions d'entreprises. Ces deux cas peuvent être corrigés en remplaçant les données manquantes de l'année n par la moyenne des années $n - 1$ et $n + 1$: le panel ainsi corrigé est appelé « trous imputés ». Le cas 2, où la séquence 200 – 20 – 200 relève manifestement de l'erreur de saisie, n'est toutefois pas encore traité de manière satisfaisante. À ce stade, le passage de $n - 1$ à n est interprété, du point de vue de la strate des 50 à 500, comme une destruction de 180 emplois accompagnée d'une sortie vers le bas. Pour le calcul des flux nets cumulés, il suffit pour corriger cet *artefact* de neutraliser ce changement de strate en considérant que l'entreprise appartient les trois années à la même strate. Le calcul à « seuils lissés » donne une évolution de - 180 l'année n compensée par une évolution de + 180 l'année $n + 1$, soit un flux cumulé nul. Pour un calcul de flux bruts

(cumul des flux positifs et cumul des flux négatifs), il faudrait imputer les valeurs aberrantes, avec un risque accru d'arbitraire. Enfin le cas 3, qui correspond à une entreprise en forte croissance, n'a pas besoin d'être corrigé : il est interprété, du point de vue de la strate des 50 - 500, comme une entrée de 50 par franchissement de seuil et une évolution positive de 400 emplois des entreprises pérennes de la strate.

L'impact de ces retraitements est important. Se contenter de combler les trous conduit à une surestimation des franchissements de seuil. Cela supprime en effet le biais qui tendait à sous-estimer les franchissements de seuil et il ne reste alors que le biais à la hausse. L'opération de lissage des seuils réduit de nouveau les franchissements de seuil et corrige à la hausse (par rapport à la première opération) l'évolution des entreprises pérennes : le biais joue toujours à la baisse pour une strate donnée car les franchissements du seuil bas (biais à la baisse) sont toujours beaucoup plus fréquents que les franchissements du seuil haut (biais à la hausse) (cf. tableau B).

On peut penser qu'un lissage plus poussé (par exemple A – B – B – A lissé en A – A – A – A, mais jusqu'où aller ?) changerait encore les résultats (1). C'est pourquoi on contrôlera l'impact des franchissements de seuils par un indicateur qui devient neutre par rapport à ces problèmes quand il est cumulé sur une assez longue période : comme indicateur, on retient le flux net en terme de nombre d'entreprises franchissant le seuil.

1. Une telle opération a été effectuée pour le seuil de 10 : le lissage complet, qui n'autorise qu'une seule transition (par exemple, AAABBBBAAABBB devient AAABBBBBBBBBB), donne un effet net de 1,41 million de salariés en cumul sur 15 ans contre 1,46 million avec le lissage simple adopté ici. Le gain obtenu ne justifie pas la généralisation de cette opération complexe qui, en outre, force sans doute un peu trop les données.

Tableau A

Année	Panel brut			Évolution des entreprises pérennes de 50 à 500 salariés		
	n - 1	n	n + 1	Brut	Trous imputés	Seuils lissés
Entreprise 1	100	.	100	.	0	0
Entreprise 2	200	20	200	- 180	- 180	0
Entreprise 3	10	50	450	400	400	400
Entreprise 4	200	.	10	.	- 190	- 190
Flux cumulés				220	30	210

→

Tableau B

Impact du traitement des fichiers sur l'estimation des effectifs salariés
Exemple de la strate des 50 à 499 salariés

	Brut	Après avoir comblé les trous	Après lissage des seuils
Évolution des entreprises pérennes	585 880	104 544	471 527
Créations	2 147 558	1 308 881	1 308 881
Disparitions	2 310 746	1 633 446	1 633 446
Franchissement du seuil bas (sortie)	1 611 812	3 140 409	1 939 581
Franchissement du seuil bas (entrée)	544 826	1 411 893	705 364
Solde	1 066 986	1 728 516	1 234 217
<i>En nombre d'entreprises</i>			
Franchissement du seuil bas (sortie)	23 296	47 036	27 793
Franchissement du seuil bas (entrée)	15 198	39 737	20 494
Solde	8 098	7 299	7 299

Lecture : Sur le fichier brut, l'évolution cumulée sur 15 ans des entreprises pérennes de 50 à 499 salariés est de 585 880 salariés supplémentaires. Un premier traitement (comblement des trous) réduit cette évolution à 104 544. Un second traitement (lissage des seuils), venant compléter le premier traitement, porte cette évolution à 471 527.

Champ : entreprises de 50 à 499 salariés, de 1985 à 2000.

Source : Suse, Insee.

OBSERVER LES FLUX AU NIVEAU DES ENTREPRISES OU DES « ENTITÉS AUTONOMES »

La méthode de décomposition des évolutions d'effectifs présentée pour les entreprises (cf. encadré 2 et tableau 4) est appliquée ici aux « entités autonomes » (groupes et entreprises indépendantes). La vision qu'offre la décomposition de l'évolution des effectifs des entités autonomes par strate est très différente de celle réalisée à partir des entreprises. Les entités pérennes croissent nettement plus (+ 0,8 % par an en moyenne) que les entreprises pérennes (+ 0,1 %), la différence provenant surtout des grandes entités pérennes qui ne perdent pas d'emplois (cf. tableau ci-dessous). Mais le terme de création d'emplois ne possède pas ici la signification purement économique qu'il avait lorsqu'on l'appliquait à des entreprises pérennes (au cas près des restructurations). L'apport externe d'emplois est en effet englobé dans ce terme : le rachat de Elf par Total se traduit pour cette dernière entité pérenne par une augmentation de ses effectifs de plusieurs dizaines de milliers de salariés avec comme contrepartie la disparition d'une entité de très grande taille. Le plus fort taux de crois-

sance des entités pérennes a pour « négatif comptable » le solde très déficitaire des créations et disparitions. L'évolution des entités pérennes cumule ainsi de véritables créations d'emplois (croissance interne) aux transferts de droits de propriété (croissance externe).

Les différences avec l'approche entreprise sont néanmoins intéressantes en ce qui concerne les petites entités : la plus faible croissance des unités pérennes de 10 à 49 salariés (1,6 %) par rapport aux entreprises de même taille (1,8 %) indique que, malgré leur faible poids dans cette tranche de taille, les groupes sont responsables d'une part du plus grand dynamisme des petites entreprises : quand on passe au niveau de l'entité autonome, la croissance des petites entreprises appartenant à un groupe est comptabilisée pour des entités de plus grandes tailles. Seules les petites entreprises indépendantes restent, en tant qu'entité, dans la même strate de taille.

Décomposition des évolutions d'effectifs et des franchissements de seuil

Taille des entreprises (nombre de salariés)	Évolution totale		Créations/disparitions	Franchissement de seuil			Entreprises pérennes	Taux de croissance des entreprises pérennes (en %)	
10 - 49	288		- 410	110			588	1,6	
50 - 499	17		- 806	427			396	1,2	
500 - 2 999	421		- 239	491			169	0,8	
3 000 et plus	400		61	263			76	0,1	
Ensemble	1 125		- 1 394	1 291			1 228	1,3	
Frontière basse									
	Emplois			Nombre d'unités			Effectif moyen		
	Montée	Descente	Solde	Montée	Descente	Solde	Montée	Descente	
10 - 49	1 812	665	1 147	137 174	135 587	1 787	13	5	
50 - 499	1 870	732	1 138	28 217	33 485	- 5 268	66	22	
500 - 2 999	1 159	442	717	1 864	2 286	- 422	622	193	
3 000 et plus	711	448	263	265	319	- 54	2 682	1 404	
Frontière haute									
	Emplois			Nombre d'unités			Effectif moyen		
	Descente	Montée	Solde	Descente	Montée	Solde	Descente	Montée	
< 10	673	1 963	- 1 291	94 860	138 612	- 43 752	7	14	
10 - 49	726	1 763	- 1 037	18 891	26 823	- 7 932	38	66	
50 - 499	442	1 154	- 711	1 136	1 826	- 690	389	632	
500 - 2 999	447	673	- 226	180	271	- 91	2 481	2 482	

Lecture : les effectifs sont comptabilisés en milliers, le nombre d'entreprises en unités.
Source : Suse, Insee.

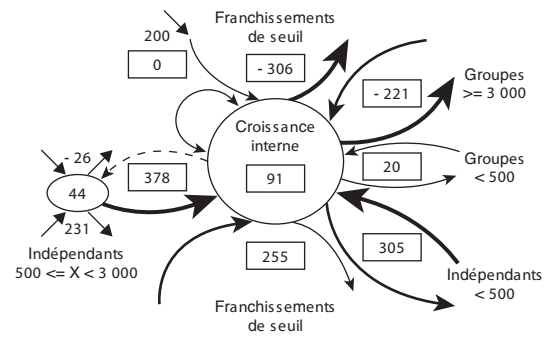
MODE DE CROISSANCE DES GROUPES DE TAILLE MOYENNE

L'ensemble des groupes de taille moyenne connaît une croissance interne positive, a un solde globalement déficitaire avec celui des grands groupes et doit l'essentiel de sa croissance à la transformation de grandes entreprises indépendantes en groupes (cf. schéma ci-dessous).

Les 378 000 emplois allant des grandes entreprises indépendantes aux groupes de la même tranche de taille sont le solde d'un flux de 439 000 des entreprises vers les groupes et de 62 000 dans l'autre sens. Sur les 439 000 emplois annexés par les groupes de taille moyenne, 172 000 au moins résultent de transformations d'entreprises indépendantes en groupe (le groupe n'existait pas avant et la grande entreprise devient tête de groupe), et 36 000 au moins d'un achat de l'entreprise par un groupe. Les 231 000 restant relèvent de la transformation d'entreprise en groupe (transformation continue au sens défini dans l'encadré 3, c'est-à-dire que les emplois du groupe proviennent majoritairement de l'entreprise), mais l'entreprise n'est pas la tête de groupe. Les rachats d'entreprises françaises par des groupes étrangers peuvent entrer dans cette catégorie

de transformations, s'il s'agit de l'implantation la plus importante de tels groupes en France. La création d'une *holding* familiale pour détenir les actions de l'entreprise familiale relève aussi de ce cas.

Flux d'emploi cumulés sur 15 ans (en milliers)



Champ : unités de 500 à 2 999 salariés (hors intérim).
Source : Base longitudinale des groupes, Insee.