
Dossier



Avertissement

Les résultats et analyses présentés dans la vue d'ensemble, les fiches sectorielles et la plupart des fiches thématiques sont, sauf mention contraire, définis sur la base d'**unités légales** et d'**entreprises profilées**.

Comme les autres instituts statistiques européens, dans une optique de meilleure analyse du système productif, l'Insee met en place la définition économique de l'**entreprise**. Les unités légales faisant partie d'un groupe sont rassemblées, puis le « profilage » consiste à identifier, au sein des groupes, la (les) entreprise(s) pertinente(s) pour l'analyse économique au sens du décret de 2008 et à reconstituer leurs comptes consolidés. Ces entreprises sont conformes à la définition donnée par la loi de modernisation de l'économie (LME) : « la plus petite combinaison d'unités légales constituant une unité organisationnelle de production de biens et services jouissant d'une certaine autonomie de décision, notamment pour l'affectation des ressources courantes » et à la définition européenne de l'entreprise précisée dans le règlement 696/93.

Une unité légale est une entité juridique de droit public ou privé. Cette entité juridique peut être :

- une personne morale, type société, dont l'existence est reconnue par la loi indépendamment des personnes ou des institutions qui la possèdent ou qui en sont membres ;
- une personne physique, qui, en tant qu'indépendant, peut exercer une activité économique.

Elle est obligatoirement déclarée aux administrations compétentes (greffes des tribunaux, sécurité sociale, DGFiP, etc.) pour exister. La catégorie juridique d'une telle unité dépend du choix des propriétaires ou de ses créateurs pour des raisons organisationnelles, juridiques ou fiscales. L'unité légale est l'unité principale enregistrée dans Sirene.

Le champ de référence le plus large pour ces statistiques d'entreprises est celui des **secteurs marchands non agricoles**. Dans les analyses de cet ouvrage, il est généralement restreint à celui des **secteurs principalement marchands non agricoles et non financiers** (voir *annexe Le champ des statistiques d'entreprises de cet ouvrage*).

Les données chiffrées sont parfois arrondies, en général au plus près de leurs valeurs réelles. Le résultat arrondi d'une combinaison de chiffres (qui fait intervenir leurs valeurs réelles) peut être légèrement différent de celui que donnerait la combinaison de leurs valeurs arrondies.

Signes conventionnels utilisés

...	Résultat non disponible
///	Absence de résultat due à la nature des choses
e	Estimation
p	Résultat provisoire
r	Résultat révisé par rapport à l'édition précédente
n.s.	Résultat non significatif
€	Euro
K	Millier
M	Million
Md	Milliard
Réf.	Référence

Les PME organisées en groupe : un phénomène important dès les unités de petite taille

Julien Deroyon*

Les analyses de la taille des entreprises font encore parfois abstraction de leur appartenance à des groupes, donc à des ensembles plus grands. Or, l'entrée d'une unité légale dans un groupe, par création ou acquisition, puis le développement des unités de ce groupe peuvent constituer une forme de croissance alternative à la hausse de l'effectif salarié de cette unité. L'organisation en groupe est prépondérante même pour les petites unités. Ainsi, à partir de 20 salariés, une majorité d'unités légales appartiennent à un groupe. Après substitution des groupes à leurs unités légales constitutives, les groupes sont plus nombreux que les unités indépendantes à partir de 30 salariés. Pour des tailles plus conséquentes, le principal facteur explicatif de la taille devient le nombre d'unités constitutives du groupe.

D'un point de vue dynamique, ceci suggère que, après l'entrée dans un groupe, très probable pour une petite unité, celle-ci pourra ensuite voir une partie de sa croissance se concrétiser « en externe » avec la création de nouvelles unités au sein du groupe.

Le mode d'organisation en groupe est caractéristique au voisinage du seuil de 50 salariés : en deçà de ce seuil, la formation de groupes s'intensifie et au-delà, les unités légales se multiplient dans les groupes déjà constitués.

Souvent présenté comme dominé par les TPE-PME, le tissu productif français se caractériserait par une difficulté de croissance pour ces entreprises. Ce phénomène se manifesterait dès les petites tailles d'effectif salarié au sein même des PME, avec un déficit de PME de plus grande taille, de 50 à moins de 250 salariés¹. L'existence de seuils sociaux, les difficultés d'accès au crédit, le financement interentreprises et la question des délais de paiement, la fiscalité sont des facteurs explicatifs fréquemment avancés [CAE, 2015].

Sans remettre en cause ces analyses, on peut tout de même objecter l'absence de prise en compte de l'appartenance potentielle des unités à des groupes. Cette vision du tissu productif considère implicitement que la seule perspective de croissance de l'activité des entreprises – **unités légales** – est de devenir des unités légales plus grandes.

Sur les vingt dernières années, les structures de **groupes** se sont considérablement développées. Ceci concerne non seulement les grands groupes internationaux, mais aussi des petites structures composées de quelques unités légales [Loiseau, 2001]. Négliger ce phénomène peut compromettre la compréhension de la taille des unités du système productif en termes d'effectif salarié.

* Julien Deroyon, Insee.

1. Dans cette étude, les effectifs salariés sont mesurés en équivalent temps plein (ETP). Sont qualifiées de « PME », les unités légales de 10 à moins de 250 salariés en ETP (encadré 1).

Encadré 1

Les PME : définitions et concepts

Selon la définition établie par le décret du 18 décembre 2008 pris en application de la loi de modernisation de l'économie (LME), « l'entreprise correspond à la plus petite combinaison d'unités légales qui constitue une unité organisationnelle de production de biens et services jouissant d'une certaine autonomie de décision, notamment pour l'affectation de ses ressources courantes » [Béguin et al. 2012]. Le décret du 18 décembre 2008 précise les critères d'appartenance aux quatre catégories d'entreprises :

- les microentreprises occupent moins de 10 personnes et ont un chiffre d'affaires annuel ou un total de bilan n'excédant pas 2 millions d'euros ;
- les PME correspondent aux entreprises qui occupent moins de 250 personnes et ont un chiffre d'affaires annuel n'excédant pas 50 millions d'euros ou un total de bilan n'excédant pas 43 millions d'euros ;
- les entreprises de taille intermédiaire (ETI) n'appartiennent pas à la catégorie des PME, occupent moins de 5 000 personnes et ont un chiffre d'affaires annuel n'excédant pas

1 500 millions d'euros ou un total de bilan n'excédant pas 2 000 millions d'euros ;

- les grandes entreprises sont les entreprises non classées dans les catégories précédentes.

Nombre d'analyses du tissu productif ne sont pas conformes à cette définition, à la fois pour la nature et les catégories des entreprises considérées. En fait d'entreprises, ce sont souvent des unités légales qui sont considérées, c'est-à-dire des unités telles qu'enregistrées au registre du commerce et des sociétés. De plus, dans ces analyses, le seul critère considéré pour les catégories de taille d'unité est souvent leur effectif salarié. Or, à titre illustratif, la définition au sens de la LME aboutit à 138 117 entreprises PME hors microentreprises contre 236 728 unités légales de catégorie PME hors microentreprises en 2013¹.

Cette étude privilégie la dimension emploi dans l'analyse du tissu productif. Elle étudie des unités légales et leur appartenance éventuelle à un groupe. Les catégories d'unités se définissent en fonction de leur seul effectif salarié en équivalent temps plein (ETP) tel qu'issu des DADS. On qualifiera abusivement de « PME » des unités légales d'effectif salarié compris entre 10 et moins de 250 salariés².

1. Voir fiche 1.1.

2. Pour les besoins de représentations graphiques et des commentaires, les descriptions seront parfois abusivement simplifiées : par unité de 50 salariés en ETP, il faudra entendre les unités entre 50 et moins de 51 salariés en ETP.

Prenons l'exemple, simple et intuitif, d'une unité légale de 30 salariés. Cette unité en pleine croissance souhaite développer une seconde activité et envisage de doubler son effectif salarié. Deux scénarios sont notamment envisageables. Dans le premier, l'unité embauche « en interne » et devient une unité légale de 60 salariés. Dans le second, elle opte pour un développement « en externe », achète ou crée une seconde unité légale de 30 salariés et s'organise en groupe. Selon le choix effectué, une analyse en unités légales verra soit « une grande PME », soit « deux petites PME », alors que les réalités économiques des deux scénarios sont très proches.

L'objet de cette étude est de décrire l'organisation en groupes des unités selon leur taille et d'apprécier dans quelle mesure sa prise en compte modifie l'analyse du tissu productif. Elle se concentre plus particulièrement sur ce phénomène au voisinage de quelques seuils emblématiques d'effectif salarié au sein des « PME ».

Appartenir à un groupe, un phénomène important dès les unités de petite taille

Sur le champ de l'étude, celui des unités légales indépendantes et des groupes privés employeurs des secteurs marchands non agricoles (encadré 2), en moyenne 14 % des **unités légales employeurs** appartiennent à un groupe. Cependant, alors qu'une écrasante majorité

Encadré 2

Les groupes, sources, conventions et champ

L'étude mobilise le fichier des liaisons financières (Lifi) 2013, ainsi que les déclarations annuelles de données sociales (DADS) 2013 pour les effectifs salariés. Sont en fait recensées les traces sur le territoire français des groupes français et étrangers.

L'objet de l'étude est de considérer les groupes et leurs unités légales contrôlées directement et de les comparer aux unités légales indépendantes. De ce fait, les restrictions de champ ont été appliquées de manière cohérente aux groupes et aux unités légales indépendantes.

Sont retenus les groupes et unités légales indépendantes des secteurs marchands non agricoles, à l'exclusion des administrations publiques, de l'enseignement, de la santé et de l'action sociale, des arts, spectacles et activités récréatives, des autres activités de services, des activités des ménages en tant qu'employeurs et des activités extra-territoriales (c'est-à-dire hors secteurs AZ, OQ, RU de la NAF rév. 2 niveau 1). En revanche, l'ensemble des activités financières et d'assurance sont incluses.

Comme l'étude porte sur la répartition des effectifs salariés, outre les groupes, seules les unités légales indépendantes employeuses ont été retenues.

Enfin, ont été retenus les groupes constitués en France d'au moins deux unités légales dont une employeuse, et dont le domaine d'employeur de la tête de groupe est une société selon les DADS. Cette restriction aboutit à l'exclusion de groupes organisés autour d'une association, d'une collectivité locale, d'entités telles que le CNRS, la Caisse des dépôts et consignations, etc. Les groupes publics contrôlés majoritairement par l'État ont également été exclus.

Comme un des objectifs est de positionner les effectifs totaux des groupes par rapport à certains

seuils d'effectif, une fois le groupe dans le champ, l'ensemble de ses unités légales constitutives sont conservées. Par construction, le champ est cohérent entre les groupes et les unités légales indépendantes. En revanche, il ne l'est pas au niveau des unités légales. L'étude englobe des unités légales non employeuses, relevant de secteurs exclus mais appartenant à des groupes dans le champ considéré. Les statistiques relatives aux unités légales seront généralement restreintes aux unités employeuses pour se prémunir d'un biais entre les unités légales appartenant à un groupe et les unités légales indépendantes du champ.

Le champ de l'étude comporte 1 136 092 unités légales. 977 754 unités légales sont indépendantes et 158 338 appartiennent à 64 141 groupes. Après substitution des unités légales aux groupes auxquels elles appartiennent éventuellement, on obtient 1 041 895 « entités indépendantes » (groupes ou unités légales indépendantes) [figure]. Ces entités emploient 10 747 461 salariés, 7 539 583 dans les groupes et 3 207 878 en dehors.

Le passage en groupes modifie assez peu la distribution par grandes catégories de classes d'effectifs. Quelques très grandes unités apparaissent (5 000 salariés ou plus en ETP) et le nombre des unités des autres catégories diminue. La part des grandes unités ressort majorée dans la répartition d'ensemble. Il en va de même des « TPE », unités légales ou entités indépendantes de moins de 10 salariés en ETP. Elles sont en effet proportionnellement moins concernées que les autres catégories par l'effet de concentration dans les groupes. Parmi les PME, la concentration dans les groupes réduit proportionnellement moins le nombre d'entités entre 50 et moins de 250 salariés que celui des entités entre 20 et moins de 50 salariés. Leur part progresse donc légèrement.

Des unités légales aux entités indépendantes

	Unités légales		Unités légales indépendantes		Unités légales des groupes		Groupes		Entités indépendantes	
	(en nombre)	(en %)	(en nombre)	(en %)	(en nombre)	(en %)	(en nombre)	(en %)	(en nombre)	(en %)
Tranche d'effectif salarié en ETP										
Moins de 10	1 006 139	88,6	923 451	94,4	82 688	52,2	20 752	32,4	944 203	90,6
De 10 à moins de 20	65 898	5,8	38 395	3,9	27 503	17,4	13 798	21,5	52 193	5,0
De 20 à moins de 50	41 449	3,6	13 354	1,4	28 095	17,7	15 168	23,6	28 522	2,7
De 50 à moins de 250	18 270	1,6	2 391	0,2	15 879	10,0	11 151	17,4	13 542	1,3
De 250 à moins de 5 000	4 238	0,4	163	0,0	4 075	2,6	3 107	4,8	3 270	0,3
5 000 ou plus	98	0,0	0	0,0	98	0,1	165	0,3	165	0,0
Ensemble	1 136 092	100,0	977 754	100,0	158 338	100,0	64 141	100,0	1 041 895	100,0
Effectif salarié en ETP	10 747 461		3 207 878		7 539 583		7 539 583		10 747 461	

Champ : unités légales indépendantes et groupes privés employeurs des secteurs marchands non agricoles.

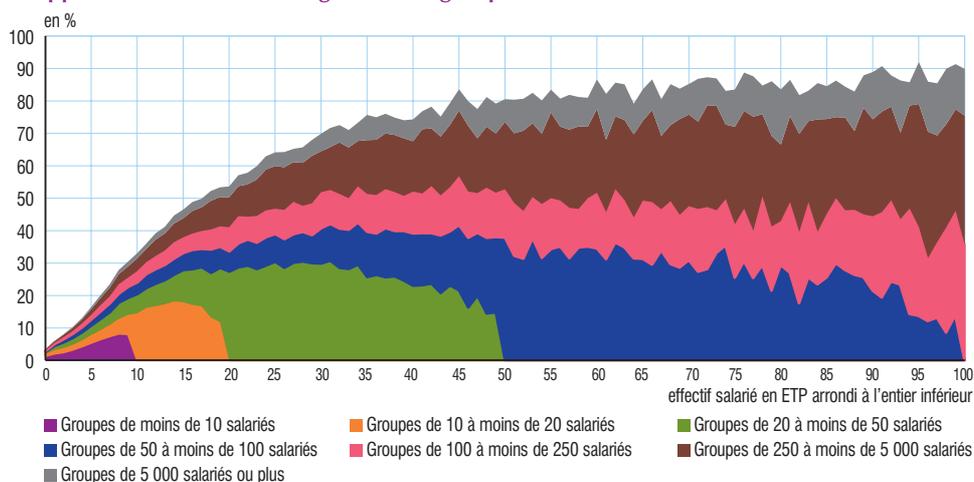
Lecture : le champ considéré rassemble 1 136 092 unités légales. 977 754 sont indépendantes et 158 338 appartiennent à 64 141 groupes. L'ensemble aboutit à 1 041 895 entités indépendantes (groupes ou unités légales hors des groupes). Les unités du champ emploient 10 747 461 salariés en ETP, 3 207 878 salariés en ETP dans des unités légales indépendantes et 7 539 583 salariés en ETP dans les groupes.

Source : Insee, DADS et Lifi 2013.

des nombreuses unités employant quelques salariés sont peu concernées, l'appartenance à un groupe apparaît dès les petites tailles d'effectif (*figure 1*). À 10 salariés, 33 % des unités légales appartiennent à un groupe. Le phénomène croît rapidement avec la taille des unités. À 20 salariés, 54 % des unités légales appartiennent à un groupe et vers 50 salariés, quatre unités légales sur cinq sont dans des groupes.

Par ailleurs, les groupes les plus importants présentent eux-mêmes des structures relativement atomisées avec des unités légales constitutives de tailles très diverses (*figure 2*). Ainsi, les groupes de 5 000 salariés ou plus comptent parmi leurs unités employeuses près d'un tiers d'unités légales de moins de 10 salariés et un autre tiers de 10 à moins de 50 salariés.

1. Appartenance des unités légales à des groupes en fonction de leur effectif salarié en ETP

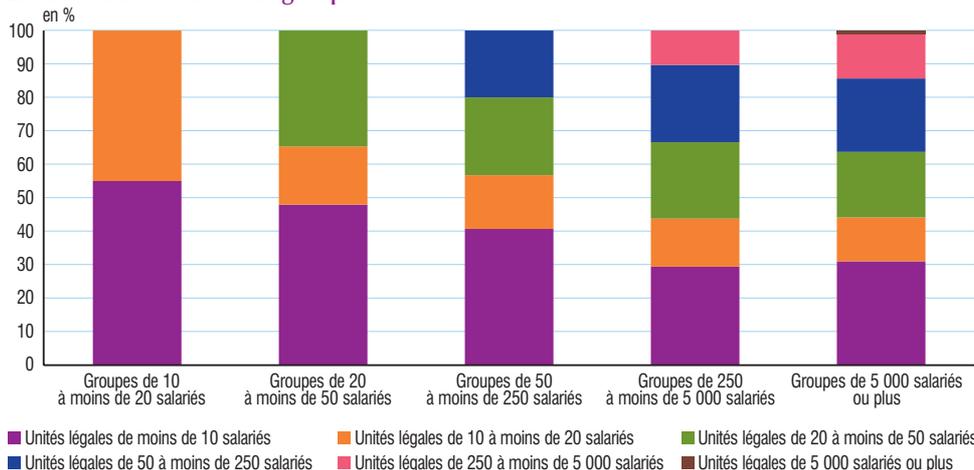


Champ : unités légales employeuses indépendantes ou appartenant à des groupes privés des secteurs marchands non agricoles.

Lecture : 81 % des unités légales de 50 salariés en ETP sont dans des groupes : 38 % dans des groupes entre 50 et moins de 100 salariés, 15 % dans des groupes de 100 à moins de 250 salariés, 21 % dans des groupes de 250 à moins de 5 000 salariés et 7 % dans des groupes de 5 000 salariés ou plus.

Source : Insee, DADS et Lifi 2013.

2. Structure atomisée des groupes



Champ : unités légales employeuses des groupes privés marchands non agricoles.

Lecture : les groupes de 5 000 salariés ou plus sont composés en moyenne de 31 % d'unités légales employeuses de moins de 10 salariés, de 13 % entre 10 et moins de 20 salariés, de 20 % entre 20 et moins de 50 salariés, de 22 % entre 50 et moins de 250 salariés. 14 % des unités légales comptent 250 salariés ou plus.

Source : Insee, DADS et Lifi 2013.

De la sorte, parmi les unités légales de petites tailles, se mêlent de petites unités légales effectivement indépendantes et des unités appartenant, dans des proportions non négligeables, à de plus grands ensembles. 19 % des unités légales entre 20 et moins de 50 salariés appartiennent de fait à des grands groupes ou de taille intermédiaire, de 250 salariés ou plus.

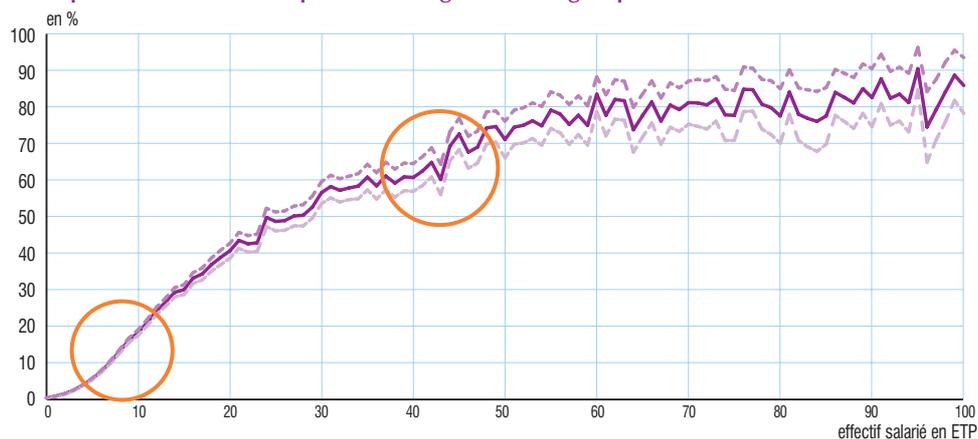
Dès lors, les possibilités de croissance de ces unités très différentes ne peuvent être appréhendées de la même manière. Il peut être pertinent, dans une vision alternative, de prendre en compte la dimension et l'organisation des groupes auxquels les unités peuvent appartenir [Boccaro, 1998 ; Picart, 2004].

Au voisinage de 50 salariés, l'organisation en groupe s'intensifie

Pour ce faire sont substitués aux unités légales les groupes auxquels elles appartiennent éventuellement. Le tissu productif est alors constitué de ce qui sera appelé ici des « **entités indépendantes** », à savoir soit des unités légales n'appartenant pas à des groupes, soit des groupes. Pour reprendre l'exemple initial, cette représentation établit une symétrie entre les deux configurations : l'unité légale de 60 salariés comme le groupe constitué de deux unités de 30 salariés correspondent à des entités indépendantes de 60 salariés. Dans cette approche, en moyenne, 6 % des entités sont organisées en groupe. Cette proportion croît rapidement avec la taille (*figure 3*). Autour de 30 salariés, il existe autant de groupes que d'unités légales indépendantes. Autour de 50 salariés, on compte entre 2,5 et 3 groupes pour une unité légale indépendante. Par ailleurs, la probabilité d'être organisé en groupe semble connaître deux points d'inflexion, c'est-à-dire d'accélération avant les seuils de 10 et de 50 salariés. De 5 à 9 salariés, elle passe de 6 % à 16 %. En moyenne, entre 40 et moins de 45 salariés, elle est de 63 %, puis de 71 % entre 45 et moins de 50 salariés.

Cette probabilité varie également en fonction des secteurs d'activité des unités (*figure 4*). Elle est la plus élevée dans l'industrie (13,3 % en moyenne), près du double de celle du commerce et du triple par rapport à la construction ou aux services. Toutefois, à taille donnée, cette proportion serait équivalente dans l'industrie et le commerce, deux fois moindre dans la construction et les services, mais avec une forte variabilité selon le type de services.

3. Proportion d'entités indépendantes organisées en groupes



Champ : unités légales indépendantes et groupes privés employeurs des secteurs marchands non agricoles.

Lecture : la *figure 1* raisonnait sur des unités légales. Cette figure raisonne sur les entités indépendantes : groupes et unités légales indépendantes. 71 % des entités indépendantes de 50 salariés en ETP sont organisées en groupe. Les tracés en pointillés figurent l'intervalle de confiance de cette proportion à 95 %. La probabilité d'être organisé en groupe semble connaître deux points d'accélération avant les seuils de 10 et de 50 salariés. De 5 à 9 salariés, elle passe de 6 % à 16 %. En moyenne, entre 40 et moins de 45 salariés, elle est de 63 %, puis de 71 % entre 45 et moins de 50 salariés.

Source : Insee, DADS et Lifi 2013.

4. Probabilité de former un groupe

	Probabilité (en %)	Odd ratio
Ensemble	6,2	
Effectif salarié en ETP		
Moins de 10 salariés	2,2	Réf.
10 à moins de 20 salariés	26,4	16,3***
20 à moins de 50 salariés	53,2	51,5***
50 à moins de 250 salariés	82,3	205,4***
250 salariés ou plus	95,3	856,8***
Grands secteurs		
Industrie	13,3	Réf.
Construction	4,3	0,5***
Commerce	6,9	n.s.
Services	4,8	0,5***
Secteurs (niv 1 NAF rév. 2)		
Industries extractives	27,6	2,2***
Industrie manufacturière	13,2	Réf.
Production d'électricité, etc.	11,3	2,2***
Production et distribution d'eau	13,2	0,8**
Transports et entreposage	6,7	0,3***
Information et communication	8,0	0,7***
Activités financières et d'assurance	6,0	0,9***
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	5,5	0,6***
Activités de services administratifs et de soutien	5,2	0,2***

Champ : unités légales indépendantes et groupes privés employeurs des secteurs marchands non agricoles.

Lecture : la probabilité de former un groupe est de 6,9 % dans le commerce et de 13,3 % dans l'industrie. Toutefois, à taille des entités donnée, ces probabilités ne sont pas statistiquement significativement différentes. Dans la construction, elle est de 4,3 % ; à taille donnée, les entités de ce secteur ont 50 % de chances de moins d'être organisées en groupe plutôt que d'être indépendantes que dans l'industrie, secteur pris en référence.

Note : le nombre d'étoiles correspond au seuil de significativité des estimations : *** significatif au seuil de 1 %, ** significatif au seuil de 5 %, * significatif au seuil de 10 %, n.s. non significatif.

Source : Insee, DADS et Lifi 2013.

Une analyse plus fine de la taille des unités concernées indique aussi une intensification de la formation de groupes au voisinage du seuil de 50 salariés² (figure 5). Une entité entre 45 et moins de 50 salariés a 46 % de « chances » supplémentaires³ d'être organisée en groupe par rapport à une entité entre 40 et moins de 45 salariés. Cet écart est de 13 % pour une entité entre 50 et moins de 55 salariés par rapport à une entité entre 45 à moins de 50 salariés et n'est plus significatif. La proportion de groupes s'accroît donc significativement en deçà du seuil de 50 salariés. L'interprétation de ce phénomène supposerait un examen plus approfondi des groupes concernés, voire une mise en perspective longitudinale de la dynamique des unités légales et des groupes. Ce constat peut relever d'un effet de taille critique symbolique de l'effectif salarié. Il peut aussi s'agir d'une réaction à des dispositions, telles que les seuils sociaux, déclenchées à partir d'un certain seuil d'effectif salarié des unités légales. Dans les deux cas, les unités jugent pertinent de se réorganiser en adoptant des structures de groupe à l'approche de ce seuil.

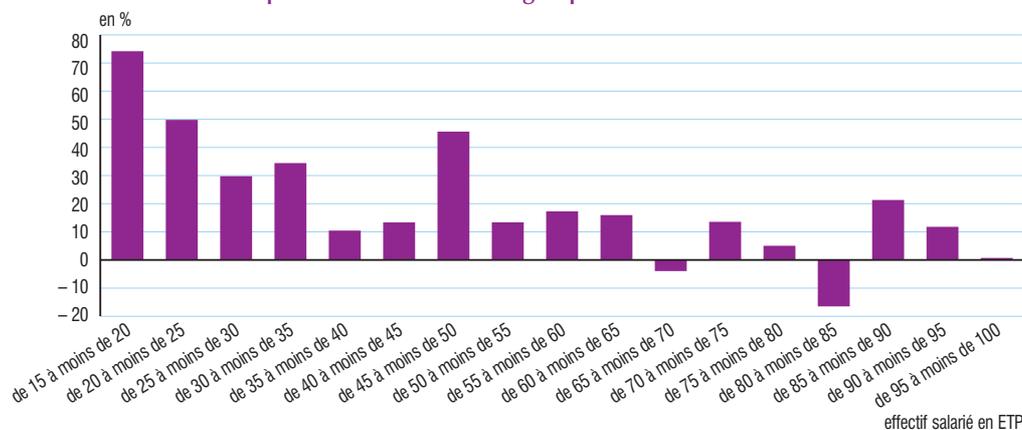
Quatre groupes sur dix sont constitués de deux unités, l'une employeuse, l'autre non

L'organisation en groupe multiplie et complexifie les possibilités de croissance des effectifs des unités. Les groupes peuvent augmenter le nombre de leurs unités constitutives en créant ou en acquérant de nouvelles unités légales, voire en absorbant d'autres groupes. Ils peuvent également faire varier les effectifs salariés des unités légales déjà constituées en leur sein.

2. Par construction, on ne dispose pas du recul suffisant pour analyser de la même façon la formation de groupe en deçà de 10 salariés.

3. Au sens de l'odd ratio. Outre la taille, on contrôle le secteur d'activité de l'entité.

5. Accélération de la probabilité de former un groupe avant 50 salariés



Champ : unités légales indépendantes et groupes privés employeurs des secteurs marchands non agricoles.
 Lecture : une entité indépendante de 45 à moins de 50 salariés a 46 % de « chances » supplémentaires (au sens de l'*odd ratio*) d'être organisée en groupe par rapport à une entité de 40 à moins de 45 salariés. Cet écart est de 13 % pour une entité de 50 à moins de 55 salariés par rapport à une entité de 45 à moins de 50 salariés.
 Source : Insee, DADS et Lifi 2013.

Dans le champ considéré pour l'étude, la structure de groupe la plus simple est constituée de deux unités légales, l'une employeuse, l'autre non. Près de quatre groupes sur dix sont organisés ainsi. Cette structure est dominante parmi les groupes de petite taille, soit pour 51 % des groupes de moins de 20 salariés. La proportion de groupes constitués d'une unité employeuse et d'une non employeuse diminue ensuite rapidement. Elle concerne 28 % des groupes entre 20 et moins de 50 salariés, 12 % des groupes entre 50 et moins de 250 salariés et devient anecdotique au-delà. En termes de secteurs d'activité, un tiers de ces groupes œuvrent dans le commerce, 20 % dans l'industrie manufacturière, 15 % dans la construction. À taille donnée, ils sont surreprésentés dans l'hébergement et la restauration, la construction et l'industrie manufacturière. Dans deux de ces groupes simples sur trois, la filiale non employeuse est une *holding* ou un siège social. Son activité est immobilière dans 10 % des cas, commerciale dans 5 % des situations.

Entre 20 et 30 salariés, les groupes comptent déjà trois unités légales en moyenne, dont deux employeuses

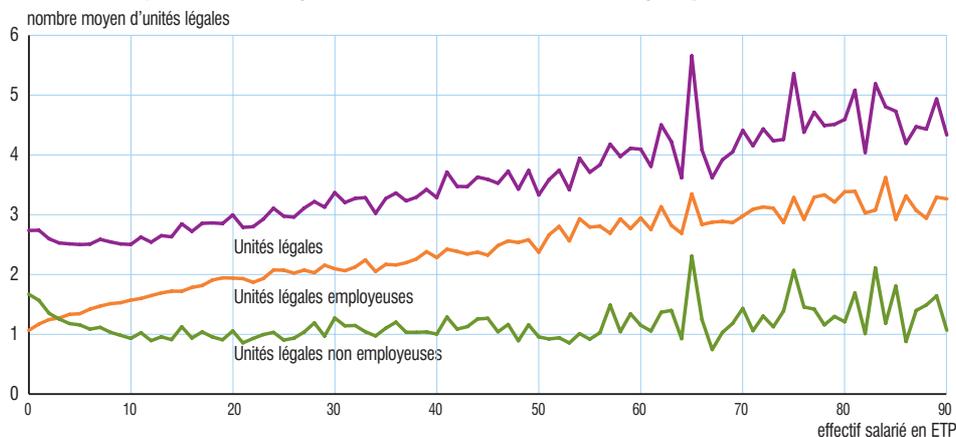
Le nombre moyen d'unités légales employeuses constitutives croît régulièrement avec la taille du groupe. En moyenne, les groupes atteignent le nombre de deux unités légales employeuses entre 20 et 30 salariés (*figure 6*). Leur organisation approche les trois unités légales employeuses à partir de 70 salariés.

Les tailles des unités légales constitutives s'avèrent très disparates (*figure 7*). Dans les groupes de 50 salariés⁴, 10 % des unités légales employeuses ont moins de 2 salariés, 50 % moins de 13 et 25 % ont plus de 40 salariés.

Parmi les groupes en deçà de 5 000 salariés, la taille moyenne des unités légales progresse plus rapidement que leur nombre. Pour les tailles supérieures, le nombre d'unités légales tend à devenir un élément prépondérant par rapport à leur effectif moyen. Les groupes de taille intermédiaire comptent en moyenne 8 unités légales employeuses, les groupes de 5 000 salariés ou plus, 66 unités. Dans le même temps, la taille moyenne de leurs unités légales passe de 100 à 277 salariés (*figure 8*).

4. Par groupes de 50 salariés en ETP, il faut entendre les groupes entre 50 et moins de 51 salariés en ETP (*encadré 1*).

6. Nombre moyen d'unités légales en fonction de la taille des groupes

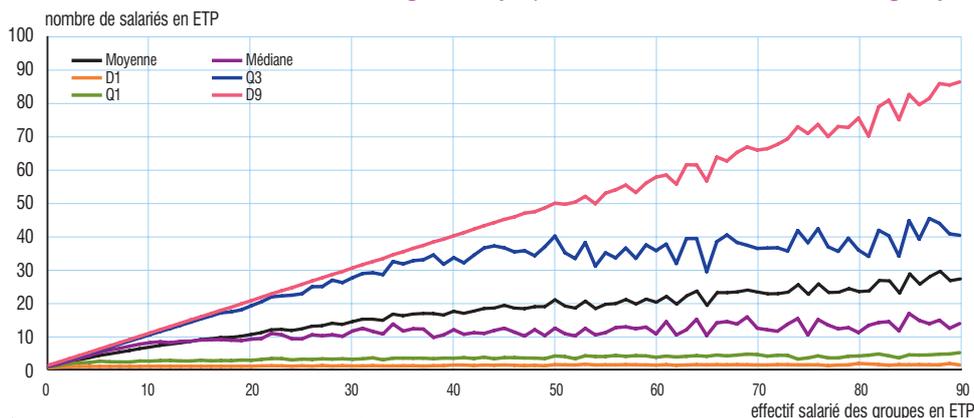


Champ : unités légales des groupes privés employeurs des secteurs marchands non agricoles.

Lecture : à 50 salariés en ETP, les groupes sont composés en moyenne de 3,3 unités légales dont 2,4 unités employeuses et 0,9 non employeuse.

Source : Insee, DADS et Lifi 2013.

7. Distribution de la taille des unités légales employeuses en fonction de la taille des groupes



Champ : unités légales employeuses des groupes privés employeurs des secteurs marchands non agricoles.

Lecture : dans l'ensemble des groupes de 50 salariés en ETP (entre 50 et moins de 51 salariés ETP), les unités légales employeuses ont en moyenne 21,3 salariés. 10 % des unités légales ont moins de 2 salariés (D1), 25 % moins de 4,7 salariés (Q1). La médiane est à 12,9 salariés. 75 % des unités légales ont moins de 40,7 salariés (Q3) et 90 % des unités légales ont moins de 50 salariés (D9).

Source : Insee, DADS et Lifi 2013.

8. Nombre et taille des unités légales employeuses selon la taille des groupes

Classe d'effectif des groupes	Taille moyenne des groupes (en nombre de salariés ETP)	Nombre moyen d'unités légales employeuses	Taille moyenne des unités légales employeuses (en nombre de salariés ETP)	Nombre moyen d'unités légales non employeuses
Moins de 10 salariés	5	1,3	4	1,2
10 à moins de 20 salariés	14	1,7	8	1,0
20 à moins de 50 salariés	32	2,1	15	1,1
50 à moins de 250 salariés	104	3,4	31	1,5
250 à moins de 5 000 salariés	827	8,2	101	4,5
5 000 salariés ou plus	18 268	65,9	277	71,1
Ensemble	118	2,5	48	1,5

Champ : unités légales employeuses des groupes privés employeurs des secteurs marchands non agricoles.

Lecture : entre les groupes de 20 à moins de 50 salariés et les groupes de 50 à moins de 250 salariés, la taille moyenne passe de 32 à 104 salariés. Le nombre moyen d'unités légales employeuses passe de 2,1 à 3,4. L'effectif moyen de ces unités légales de 15 à 31 salariés. Par ailleurs, le nombre moyen d'unités légales non employeuses passe de 1,1 à 1,5.

Source : Insee, DADS et Lifi 2013.

Pour les grands groupes, le nombre d'unités légales non employeuses progresse de façon encore plus marquée avec en moyenne 71 unités légales non employeuses contre 4 pour les groupes intermédiaires et une unité non employeuse en moyenne pour les groupes moyens et petits. Les activités de ces filiales non employeuses sont plus diversifiées dans les grands groupes. Si les *holdings* et les sièges sociaux sont très présents, ils ne représentent plus que 14 % des filiales non employeuses des groupes de 5 000 salariés ou plus, contre 33 % parmi les groupes de moins de 20 salariés. Ces filiales œuvrent également dans la construction, notamment le support juridique de programmes et la promotion immobilière de logements et dans les activités immobilières, principalement dans la location de terrains et autres biens immobiliers.

Passé les 50 salariés, le nombre d'unités constitutives des groupes devient un facteur explicatif important de la taille

Le tissu productif se complexifie très rapidement avec l'émergence de groupes, la multiplication de leur nombre d'unités légales employeuses, et ce, dès les tailles correspondant à des « TPE-petites PME ». Pour faire la part entre l'accroissement de la taille des unités légales et ces changements organisationnels, le tissu productif est analysé en raisonnant sur des entités indépendantes et en décomposant leur taille entre ces différents phénomènes : un effet « organisation en groupes » qui recouvre un effet « proportion de groupes » et un effet « nombre d'unités légales employeuses au sein des groupes », et un effet « taille des unités légales ». Les écarts de taille entre deux points de la distribution des entités indépendantes peuvent alors être décomposés en isolant la contribution de ces trois effets (*encadré 3*). Pour reprendre l'exemple initial, le passage de l'unité légale de 30 à 60 salariés correspond à un effet « taille des unités légales » de 30 salariés. L'effet « organisation en groupes » (proportion de groupes et nombre d'unités) est nul. Pour le passage d'une unité légale de 30 salariés à un groupe de deux unités de 30 salariés, l'effet « taille des unités légales » est nul. L'effet « organisation en groupes » est de 30 salariés et correspond à un effet « proportion de groupes ».

La contribution de l'organisation en groupes est non négligeable dès les plus petites tailles d'effectif. 26 % de l'écart de taille moyenne entre les entités indépendantes de 10 à moins de 20 salariés et celles de moins de 10 salariés peuvent lui être attribués (*figure 9*). Cette contribution de l'organisation en groupes (croissance externe) est logiquement croissante avec la taille des entités. Elle devient majoritaire (60 %) lorsque sont comparées les « petites PME » entre 20 et moins de 50 salariés et les « grandes PME », de 50 à moins de 250 salariés. Au sein de cette contribution, l'effet le plus important est la formation de groupes pour les plus petites tailles. Puis, progressivement, l'accroissement du nombre des unités légales constitutives des groupes devient le changement organisationnel dominant. Parmi les PME, entre les « petites » et les « grandes », l'écart de taille imputable aux différences d'organisation est lié à parts quasiment égales à l'effet « proportion de groupes » et à l'effet « nombre de leurs unités légales employeuses ». Lorsqu'on compare les entités de tailles intermédiaires (250 à moins de 5 000 salariés) aux grandes PME (50 à moins de 250 salariés), l'organisation en groupes explique près de 70 % de l'écart de taille et l'accroissement du nombre d'unités légales y contribue pour plus de 80 %.

Au voisinage du seuil de 50 salariés, une contribution plus marquée de l'organisation en groupe peut être mise en évidence⁵ (*figure 10*). Jusqu'à 50 salariés, la contribution de l'écart de taille entre les unités légales décroît logiquement au profit des effets de l'organisation en groupes.

5. Cette analyse ne peut être menée que pour des tailles de moins de 100 salariés en ETP. Assez rapidement, avec la concentration des unités légales dans des groupes, le nombre d'entités indépendantes pour une taille donnée devient insuffisant. Par exemple, 2 083 entités indépendantes sont recensées entre 45 et moins de 50 salariés, 1 528 entre 55 et moins de 60 salariés, 759 entre 70 et moins de 75 salariés.

Encadré 3

Une décomposition des écarts de taille entre entités indépendantes du système productif

Une unité qui souhaite accroître son effectif peut augmenter sa taille – on parlera de « **croissance interne** » – ou en créer, en absorber de nouvelles et se réorganiser – on parlera de « **croissance externe** ». Dans ce dernier cas, si elle est indépendante, elle s'organise en groupe et crée de nouvelles unités légales.

Le tissu productif est ici analysé en termes d'**entités indépendantes** : soit des groupes, soit des unités légales indépendantes. Entre deux tailles (en termes d'effectifs salariés) de ces entités indépendantes (unités légales ou groupes), l'objectif est d'établir la contribution de différents facteurs : taille des unités légales, formation de groupes et nombre d'unités légales employeuses dans les groupes constitués.

Soit une entité indépendante de taille L :

P_groupe : la probabilité d'être organisée en groupe

nb_ul : le nombre moyen d'unités légales employeuses des groupes

Eff_ul : l'effectif moyen des unités légales employeuses des groupes, $nb_ul * Eff_ul = L$

Eff_ui : l'effectif des unités légales indépendantes, $Eff_ui (L) = L$

$$L = P_groupe (L) * nb_ul (L) * Eff_ul (L) + [1 - P_groupe (L)] * Eff_ui (L)$$

Des structures du tissu productif ayant pour tailles L1 et L2 peuvent être comparées :

$$L2 - L1 = [1 - P_groupe (L2)] * Eff_ui(L2) + P_groupe(L2) * nb_ul(L2) * Eff_ul (L2)$$

$$- [1 - P_groupe (L1)] * Eff_ui(L1) - P_groupe(L1) * nb_ul(L1) * Eff_ul (L1)$$

Deux termes peuvent être isolés :

$$L2 - L1 = \text{Effet taille des unités légales (L1, L2)} + \text{Effet organisation des groupes (L1, L2)}$$

avec

Effet taille des unités légales (L1, L2) =

$$[1 - P_groupe (L2)] * [Eff_ui (L2) - Eff_ui (L1)]$$

$$+ P_groupe (L1) * nb_ul (L1) * [Eff_ul (L2) - Eff_ul (L1)]$$

Effet organisation en groupes (L1, L2) =

$$[P_groupe (L2) * nb_ul (L2) - P_groupe (L1) * nb_ul (L1)] * Eff_ul (L2)$$

$$- [P_groupe (L2) - P_groupe (L1)] * Eff_ui (L1)$$

L'effet taille des unités légales regroupe les contributions imputables aux écarts de tailles des unités légales constitutives, qu'elles soient indépendantes, $[Eff_ui (L2) - Eff_ui (L1)]$, ou appartiennent à un groupe, $[Eff_ul (L2) - Eff_ul (L1)]$.

En dynamique, ce terme peut s'apparenter à une croissance interne, c'est-à-dire la contribution résultant de la croissance des unités légales déjà constituées.

L'effet organisation en groupes englobe les contributions qui peuvent être imputées aux organisations différentes des entités entre les deux tailles d'effectif salarié considérées :

- soit par la proportion de groupes : $[P_groupe (L2) - P_groupe (L1)]$

- soit par le nombre d'unités légales employeuses constitutives de ces groupes : $[P_groupe (L2) * nb_ul (L2) - P_groupe (L1) * nb_ul (L1)]$

En dynamique, ce terme s'apparente à une « croissance externe », dans la mesure où il regroupe les contributions résultant de l'émergence de groupes et de la croissance du nombre d'unités légales employeuses au sein des groupes déjà constitués.

Encadré 3 (suite)

Cette seconde contribution peut elle-même être décomposée en distinguant l'écart lié à la proportion de groupes et l'écart lié au nombre d'unités légales employeuses des groupes à proportion de groupes donnée :

Effet organisation en groupes (L1, L2) =

Effet proportion de groupes (L1, L2)

+ Effet nombre d'unités légales employeuses des groupes (L1, L2)

Avec

Effet proportion de groupes =

[P_groupe (L2) – P_groupe (L1)] * nb_ul (L2) * Eff_ul (L2)

– [P_groupe (L2) – P_groupe (L1)] * Eff_ui (L1)

Effet nombre d'unités légales employeuses des groupes =

P_groupe (L1) * [nb_ul (L2) – nb_ul (L1)] * Eff_ul (L2)

À partir de l'exemple initial de l'unité légale de 30 salariés qui double de taille avec ou sans formation de groupe, le nouveau choix d'unités d'observation aboutit à ce que dans les deux cas – une unité légale indépendante de 60 salariés ou un groupe de deux unités légales de 30 salariés chacune –, on observe une entité indépendante de 60 salariés.

Selon la décomposition proposée, le premier cas correspond à une « croissance interne » avec un effet taille des unités légales de 30 salariés et un effet organisation en groupes nul. Le second cas correspond à une « croissance externe » avec un effet taille nul et un effet organisation en groupe de 30 salariés. Plus précisément, l'effet proportion de groupes est de 30 salariés et l'effet nombre d'unités légales employeuses des groupes est nul.

La décomposition proposée n'est pas unique et contient une part d'arbitraire. L'interprétation des résultats est donc fragile et le sera d'autant plus que les tailles d'effectif comparées seront éloignées et, avec elles, les caractéristiques de leur organisation : proportion de groupes, nombre d'unités légales employeuses. Une décomposition donnée permet néanmoins d'apprécier l'importance relative des différents facteurs d'écart et leur déformation dans l'analyse des tailles des unités dans le tissu productif.

9. Décomposition des écarts de taille des entités indépendantes

Écart de taille moyenne des entités indépendantes (en nombre de salariés ETP)	Croissance interne			Croissance externe					
	Effet taille des unités légales (en nombre de salariés ETP)	Contribution (en %)	Effet organisation en groupes (en nombre de salariés ETP)	Contribution (en %)	dont : effet proportion de groupes (en nombre de salariés ETP)	Contribution (en %)	dont : effet nombre d'unités légales employeuses (en nombre de salariés ETP)	Contribution (en %)	
De 10 à moins de 20	11	8	74	3	26	3	98	0	2
De 20 à moins de 50	17	10	61	7	39	5	75	2	25
De 50 à moins de 250	71	28	40	43	60	22	51	21	49
De 250 à moins de 5 000	713	223	31	489	69	94	19	396	81

Classe d'effectif salarié en ETP

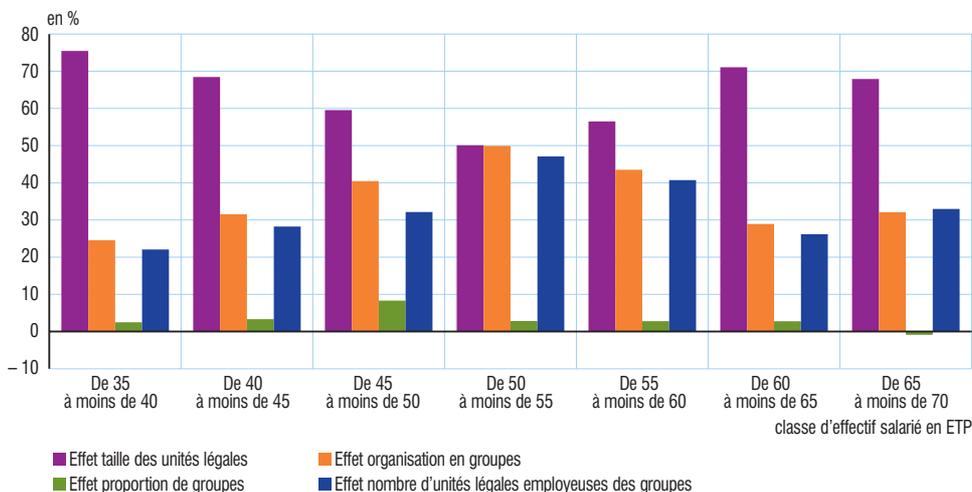
Champ : unités légales indépendantes et groupes privés employeurs des secteurs marchands non agricoles.

Lecture : entre les classes d'effectif salarié de 50 à moins de 250 et de 20 à moins de 50, l'écart de taille moyenne des entités indépendantes (unités légales ou groupes) est de 71 salariés. 40 % de cet écart (28 salariés en ETP) peut être attribué à l'écart de taille des unités légales constitutives (croissance interne). 60 % de cet écart (43 salariés en ETP) peut être attribué aux différences liées à l'organisation en groupes (croissance externe).

Au sein de ce dernier effet, la plus grande proportion de groupes contribue pour 51 % (22 salariés) ; le plus grand nombre d'unités légales constitutives des groupes contribue pour 49 % (21 salariés).

Source : Insee, DADS et Lifi 2013.

10. Décomposition des écarts de taille des entités indépendantes entre classes successives de 5 salariés en ETP



Champ : unités légales indépendantes et groupes privés employeurs des secteurs marchands non agricoles.

Lecture : entre les classes d'effectif de 40 à moins de 45 et de 45 à moins de 50 salariés en ETP, l'écart de taille des entités indépendantes s'explique à 60 % par l'écart de taille des unités légales (3 salariés) et à 40 % par les différences liées à l'organisation en groupes (2 salariés). Au sein de ce dernier effet, 8 % de l'écart de taille vient de l'effet « proportion de groupes » (0,4 salarié) et 32 % de l'écart sur le nombre d'unités légales employeuses des groupes (1,6 salariés).

Source : Insee, DADS et Lifi 2013.

L'effet taille des unités légales contribue pour 50 % de l'écart entre les entités de 45 à moins de 50 salariés et celles de 50 à moins de 55 salariés, contre 60 % pour les deux classes inférieures. Toutefois, passé ce seuil, la contribution de la taille des unités augmente à nouveau. L'écart de taille des unités contribue pour 71 % lors du passage des entités de 55 à moins de 60 salariés à celles de 60 à moins de 65 salariés. Parmi les effets liés à l'organisation en groupes, l'effet « proportion de groupes » présente un maximum avant 50 salariés. Comme vu précédemment, la formation de groupes tend à s'intensifier avant le seuil de 50 salariés. En franchissant ce seuil, la contribution de l'augmentation du nombre d'unités au sein des groupes progresse nettement. Le nombre d'unités légales au sein des groupes contribue pour 47 % de l'écart entre les entités de 45 à moins de 50 salariés et celles de 50 à moins de 55 salariés, contre 32 % de l'écart entre les deux classes précédentes.

Dans une vision plus dynamique, ceci suggère que, dans les entités, à l'approche du seuil des 50 salariés, les tailles des unités tendent à moins progresser alors que les entités sont davantage organisées en groupe. Une fois passé ce seuil, les entités augmentent le nombre d'unités ainsi que leur taille.

En définitive, le mode d'organisation en groupe est important dès les petites tailles d'unités et s'avère vite prépondérant pour des seuils de taille emblématiques et caractéristiques des PME. La complexification croissante de la structure des groupes peut alors offrir des modes de croissance alternatifs à la seule progression de l'effectif salarié des unités constitutives. ■

Définitions

Unité légale : entité juridique de droit public ou privé, personne morale ou physique. Elle est obligatoirement déclarée aux administrations compétentes (greffes des tribunaux, sécurité sociale, DGFIP, etc.) pour exister. L'existence d'une telle unité dépend du choix des propriétaires ou de ses créateurs (pour des raisons organisationnelles, juridiques ou fiscales). L'unité légale est l'unité principale enregistrée dans Sirene.

Groupe : ensemble de sociétés liées entre elles par des participations au capital et parmi lesquelles l'une exerce sur les autres un pouvoir de décision.

Unité légale employeuse : unité légale ayant déclaré une masse salariale au cours de l'année considérée.

Entité indépendante, croissance externe (interne) : il s'agit des conventions retenues pour cette étude et non d'une référence à une définition univoque (voir encadré 3).

Pour en savoir plus

Conseil d'analyse économique (CAE), « Faire prospérer les PME », *Les notes du CAE*, octobre 2015.

Béguin J.-M., Hecquet V., Lemasson J., « Un tissu productif plus concentré qu'il ne semblait, nouvelle définition et nouvelles catégories d'entreprises », *Insee Première* n° 1399, mars 2012.

Boccarda F., « Emploi : mythe des PME et réalité des groupes », *Économie et Statistique* n° 319-320, 1998.

Loiseau H., « Des groupes de la taille d'une PME, un phénomène en plein essor », *Insee Première* n° 764, mars 2001.

Picart C., « Le tissu productif : renouvellement à la base et stabilité au sommet », *Économie et Statistique* n° 371, 2004.
