

## De la disparition des entreprises à la mobilité des salariés

Richard Duhautois\*

---

La mobilité inter-entreprise des salariés tient à de nombreuses raisons (différences de salaires, perspectives de carrière, etc.). Parmi ces facteurs, les disparitions d'entreprises occupent une place centrale : aux États-Unis par exemple, une perte d'emploi sur quatre est liée à une fermeture d'établissement. Dans la mesure où les entreprises les plus petites sont aussi celles qui disparaissent le plus, l'ancienneté moyenne des salariés est plus faible dans les petites entreprises que dans les grandes.

L'importance de ce facteur se vérifie aussi en France : entre 1985 et 1999 un salarié sur quatre d'une entreprise de moins de 20 salariés concerné par la mobilité est contraint de bouger par suite de la disparition de l'entreprise. Ainsi, si l'on se limite aux entreprises pérennes sur la période, les salariés des entreprises de moins de 20 salariés restent plus longtemps dans leur entreprise que ceux des plus grandes.

D'une façon générale, la mobilité « contrainte » par la disparition concerne davantage les salariés des petites entreprises que ceux des grandes, et celles appartenant à un groupe que les entreprises indépendantes ; son importance tend à diminuer avec l'ancienneté des salariés dans l'entreprise. La catégorie socio-professionnelle la plus exposée est celle des ouvriers. En raison d'un *turnover* des entreprises plus élevé, la construction est le secteur le plus concerné. Enfin, l'ancienneté dans l'entreprise au moment de la mobilité s'avère toutes choses égales par ailleurs comme le principal facteur de la mobilité, contrainte ou non.

---

*\* Richard Duhautois appartient au Centre d'Études de l'Emploi et au Crest.  
L'auteur remercie deux rapporteurs anonymes pour leurs remarques sur une précédente version de cette étude, ainsi que Christian Cordellier pour son travail sur le panel DADS.*

La littérature économique et sociologique sur la relation entre la mobilité professionnelle et la taille des entreprises montre que la probabilité de quitter une entreprise est inversement proportionnelle à sa taille (DiPrete, 1993 ; Kalleberg et Maasteca, 1998). Les résultats sont identiques que le départ soit volontaire (par exemple motivé par la recherche d'un travail mieux rémunéré) ou involontaire (par exemple un licenciement pour raison individuelle) (Evans et Leighton, 1989). L'utilisation des méthodes développées par Davis et Haltiwanger (1999) pour décomposer les flux bruts d'emplois montre également une relation décroissante entre les réallocations d'emplois et la taille des entreprises concernées (cf. Duhautois (2002) pour la France). La taille d'une entreprise est évidemment fortement reliée à d'autres aspects de sa structure et elle représente souvent un moyen pour l'économiste de pallier l'absence de variables inobservables telles que son organisation (Child, 1973 ; Kimberly, 1976).

Plusieurs causes peuvent justifier la plus grande mobilité des salariés dans les petites entreprises. La rémunération plus élevée perçue dans une grande entreprise incite sans doute à quitter une petite entreprise pour une grande. Ensuite, il existe dans les grandes entreprises des marchés internes plus vastes qui offrent aux salariés des carrières plus stimulantes, aussi bien du point de vue de l'intérêt du travail que de celui du salaire (Hollister (2004) montre que c'est de moins en moins vrai). Le cheminement type d'un salarié peut se ramener au schéma suivant : début de vie active dans de petites entreprises sur des emplois de courte durée, puis, l'expérience aidant, accès à des entreprises plus structurées et offrant des perspectives de carrière plus importantes.

D'un point de vue théorique, les modèles de sélection (« *job screening* », cf. par exemple Garen (1985)) mettent en évidence les causes d'écart entre les salaires offerts selon la taille de l'entreprise. Dans ces modèles, le salaire que les entreprises offrent aux candidats est fondé sur l'évaluation de leur capacité. Il est plus difficile pour les grandes entreprises de se livrer à une telle évaluation : sélectionnant ainsi les candidats avec moins de précision que les petites, elles leur proposent un salaire plus élevé afin d'éviter une éventuelle anti-sélection. Pour expliquer les salaires plus élevés dans les grandes entreprises, d'autres modèles mettent en avant le contrôle plus difficile des salariés dans un espace productif plus vaste (problème d'aléa moral) et « *le préjudice que ferait subir la défaillance d'un*

*membre* » s'il n'était pas incité à être productif (Dupray, 1995). De tels comportements expliquent une corrélation positive entre salaires et taille de l'entreprise. En dehors de la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, le mode de propriété (notamment entreprise indépendante ou entreprise de groupes), le fait d'être en croissance ou en récession, le fait d'être utilisateur de sous-traitance ou d'emplois intérimaires sont autant de facteurs susceptibles de conditionner la mobilité des salariés d'une entreprise. La mobilité d'un salarié est la résultante des caractéristiques de l'individu, des caractéristiques de l'emploi occupé et de l'entreprise et de la rencontre des deux (Granovetter, 2000).

Les différences de mobilité selon la taille des entreprises résultent pour une part des créations et des disparitions d'entreprises. D'une importance quantitative annuelle non négligeable, les disparitions et les créations d'entreprises sont principalement le fait des plus petites d'entre elles (Baldwin, 1995). Ainsi, si l'on observe de façon transversale la distribution de l'ancienneté moyenne par classe de taille, elle est évidemment moins importante dans les petites entreprises (par exemple aux États-Unis, environ un quart des pertes d'emplois sont liées à des fermetures d'établissements (Farber, 2003)). Mais qu'en est-il parmi ces petites entreprises, de celles qui sont présentes chaque année entre 1985 et 1999 (entreprises dites *pérennes* (1)) ? Elles atteignent en effet un âge comparable aux grandes. Les sources statistiques permettant d'avancer quelques éléments de réponse à ces questions sont détaillées dans l'encadré 1.

### **L'ancienneté moyenne est plus élevée dans les grandes entreprises...**

Lorsqu'on calcule une ancienneté moyenne chaque année par taille d'entreprises, on retrouve les résultats de la littérature : l'ancienneté moyenne est plus élevée dans les grandes entreprises. Ce constat peut d'abord s'expliquer par la probabilité de création et de disparition d'entreprises, plus forte pour les plus petites d'entre elles. C'est-à-dire qu'à un instant donné, la distribution de l'âge de l'entreprise est corrélée à sa taille. Si l'on contrôle cet effet de l'âge de l'entreprise, les salariés des petites entreprises ne sont pas aussi mobiles qu'on veut bien le dire. Une petite entreprise « qui a une histoire » peut

1. Les entreprises présentes chaque année entre 1985 et 1999 seront qualifiées par la suite de pérennes.

de la même façon qu'une grande être attractive. Cette attraction réside-t-elle dans les salaires proposés ou dans d'autres variables ?

En France, l'ancienneté moyenne d'un salarié dans une entreprise est d'environ huit ans. Elle diminue légèrement entre 1985 et 1999. Il semble

#### Encadré 1

### LES DONNÉES

Le fichier sur lequel nous travaillons est un appariement du panel *DADS* (déclarations annuelles de données sociales), des fichiers d'entreprises *BRN* (bénéfices réels normaux) et de l'enquête *Lifi* (liaisons financières). Nous utilisons également le fichier des *MDST* (modifications de structure) qui recense les plus grandes restructurations d'entreprises (c'est-à-dire les fusions et acquisitions) entre 1990 et 1999. En outre, nous utilisons le fichier d'entreprises *RSI* (régime simplifié) pour vérifier que les entreprises ont bien disparu et non seulement passé un seuil.

Le panel *DADS* est issu de données fournies par les entreprises à l'administration (régimes sociaux). C'est un échantillon au 1/25<sup>e</sup> obtenu par l'extraction du fichier d'origine de tous les individus nés en octobre d'une année paire. Les individus extraits sont donc les mêmes d'année en année. Le panel suit chaque année environ 900 000 salariés (par exemple en 1999 le panel comprend 946 708 individus). Au niveau des individus, il permet l'étude des périodes d'emploi, des trajectoires professionnelles et salariales (hors emploi dans la fonction publique d'État). Au niveau des entreprises, il permet un suivi longitudinal de la politique d'embauche ou de licenciement, ainsi qu'un suivi de la politique salariale mise en œuvre. Le panel commence en 1967. Outre ces éléments de base, les principales variables nous renseignent sur les périodes d'emplois individuelles (jours de début et de fin de rémunération), le code sectoriel de l'entreprise fréquentée, les salaires versés lors des diverses périodes d'emploi, la catégorie juridique de l'entreprise, le type d'emploi, la localisation géographique de l'établissement, la catégorie sociale (CS), le nombre d'heures effectuées, etc.

L'enquête *Lifi* donne des informations sur les liens financiers entre entreprises. Elle existe depuis 1979 pour les groupes privés et depuis 1984 pour les groupes publics. C'est une enquête annuelle dans laquelle chaque observation décrit un lien entre deux sociétés, l'une dite société « amont » (celle qui détient), l'autre société « aval » (celle qui est détenue). Toutes les sociétés interrogées remplissent l'une des trois conditions suivantes : posséder un portefeuille de titres de participations supérieur à 1 200 K€, réaliser un chiffre d'affaires supérieur à 30 000 K€ ou disposer d'un effectif salarié supérieur à 500 personnes. Toutes les entreprises qui correspondent à l'un de ces trois critères sont interrogées en tant que « sociétés amont » sur leur portefeuille de titres de participation. Si elles déclarent posséder des parts d'une « société aval » qui par ailleurs remplirait l'une de trois conditions d'entrée dans la base, alors cette société serait à son tour interrogée en tant que « société amont » (si elle ne l'a pas déjà été). Ainsi celles des « sociétés aval » qui ne remplissent aucune des trois conditions mentionnées ne

sont pas interrogées en tant que sociétés amont mais restent dans le fichier.

Le fichier des *BRN* procure des informations sur l'entreprise à laquelle appartient l'individu (effectifs, valeur ajoutée, etc.). Le fichier des *BRN* est un échantillon du fichier des Bénéfices industriels et commerciaux (*Bic*) qui recense toutes les entreprises du secteur marchand. Le fichier des *BRN* fournit des informations sur les entreprises dont le chiffre d'affaires annuel est supérieur à 3,8 millions de francs en 1995. Le fichier contient plus de 600 000 entreprises chaque année.

Le fichier *RSI* provient également du fichier des *BIC* pour les petites entreprises. Chaque année, ce fichier contient environ 800 000 entreprises.

#### L'appariement

Au départ, entre 1985 et 2000, 1 109 845 salariés apparaissent au moins une fois dans les *DADS*. Après appariement avec le fichier des *BRN* et *Lifi* il reste 893 342 salariés dont l'entreprise a été retrouvée au moins une année (les autres sont essentiellement dans le régime d'imposition simplifié, le fichier *RSI*). Il y a une surreprésentation des grandes entreprises du fait qu'il existe de nombreuses petites entreprises sans salarié né au mois d'octobre d'une année paire.

Chaque année, environ 400 000 salariés sont observés. Pour chaque salarié, l'ancienneté dans l'entreprise est calculée comme la durée passée dans celle-ci. Pour corriger des effets de stock de la première année (1985), on a récupéré les informations sur l'entreprise dans laquelle se trouvait le salarié : s'il a changé d'entreprise entre 1976 et 1984, on a identifié ce changement ; s'il est dans la même entreprise depuis au moins 1975, l'ancienneté moyenne est une estimation car on ne dispose pas de l'information avant cette date. On a vérifié que la structure par âge et par catégorie sociale (CS) des salariés de la base finale en 1999 ressemble bien aux données issues du recensement de la population.

Pour calculer la part des salariés qui quittent une entreprise du fait d'une disparition d'entreprise, nous collectons tous les identifiants (numéro Siren) des entreprises (*BRN* et *RSI*) entre 1991 et 1999 et implémentons un code lorsque l'identifiant est le dernier une année donnée. Parallèlement, on identifie les salariés qui changent d'entreprises dont on extrait la liste si le numéro Siren est le dernier. Pour éviter les problèmes liés aux délais d'enregistrement, on prend en compte une année supplémentaire. Par exemple, on peut retrouver dans le fichier *BRN-RSI*, une entreprise en  $n$  qui a réellement disparu en  $n-1$  (voire en  $n-2$ ) ; ainsi, si on effectue l'appariement avec l'identifiant et l'année, on peut perdre l'information sur sa disparition.

que la déformation de la distribution de l'ancienneté s'observe aux deux extrémités : la part des salariés les plus anciens dans l'entreprise aussi bien que celle des plus récents tendent à augmenter. Sur ce point, on rejoint la caractérisation des marchés du travail dans les pays occidentaux par Farber (1999).

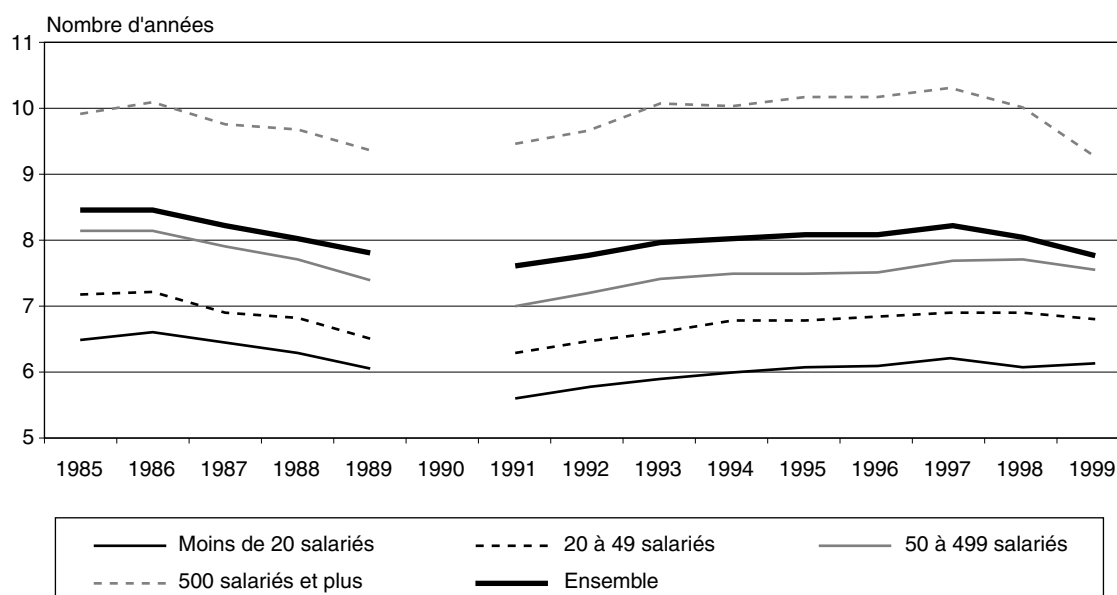
### ... sauf si l'on ne considère que les entreprises pérennes

L'ancienneté moyenne des individus croît avec la taille de l'entreprise (cf. graphique I). Entre 1985 et 1999, l'ancienneté moyenne des salariés est de 6,1 ans dans les entreprises de moins de 20 salariés, de 6,8 ans dans celles de 20 à 49 salariés, de 7,6 ans dans celles de 50 à 499 salariés, et enfin de 9,8 ans dans les plus de 500 salariés. Ces moyennes temporelles dissimulent le caractère contra-cyclique de l'ancienneté dans les entreprises : quelle que soit la taille, l'ancienneté diminue en phase de croissance et augmente en phase de récession. Cela s'explique par un *turnover* des salariés plus élevé en phase de cycle ascendante qu'en phase descendante. La baisse que l'on observe en 1999 pour les grandes entreprises est liée à un grand nombre d'entrées dans ces entreprises (Duhautois, 2005). Si on compare les deux points extrêmes,

l'ancienneté moyenne baisse d'environ six mois, ce qui peut s'expliquer par des niveaux différents dans le cycle.

Comme on l'a souligné plus haut, les différences de salaires peuvent s'expliquer par la différence d'ancienneté entre salariés des petites et salariés des grandes entreprises. La différence d'ancienneté dépend de la durée de vie des entreprises. Il est possible d'éliminer l'effet des créations et des disparitions d'entreprises en ne retenant que des entreprises pérennes : dans ces conditions, l'ancienneté moyenne au sein des entreprises est plus élevée dans les petites que dans les grandes. Les salariés ont autant tendance à rester dans une petite entreprise que dans une grande. En effet, dans les entreprises récentes (et de petite taille pour la plupart), le turnover est en général élevé ; ensuite, l'entreprise converge progressivement vers un régime d'emploi relativement stable. Pour garder ses salariés, une telle entreprise a tendance à les rémunérer autant qu'une grande : on vérifie en effet que les salaires sont du même ordre dans les entreprises pérennes de petite taille que dans les moyennes. Cependant, les rémunérations dans les plus de 500 salariés restent sensiblement supérieures. Cela peut tenir à la structure des qualifications (plus élevée dans les grandes entreprises) ou à la « prime » que les salariés sont

Graphique I  
Ancienneté moyenne par taille d'entreprises



Lecture : l'ancienneté moyenne des salariés dans les entreprises françaises est de 8,4 ans en 1985. Cette même année, cette ancienneté est de 10 ans dans les entreprises de 500 salariés et plus et de 6,6 ans dans celles de moins de 20 salariés. L'interruption des courbes pour l'année 1990 s'explique par l'absence de données du panel DADS cette année-là, de même qu'en 1981 et en 1983.  
Champ : entreprises du secteur privé.  
Source : panel DADS, BRN et enquête Lifi.

prêts à payer pour rester dans leur bassin d'emploi (notamment pour des raisons familiales ou du fait des prix de l'immobilier, ou bien en raison d'une préférence pour de petites entreprises « locales ») (cf. graphique II) (2).

### L'ancienneté est plus grande dans les groupes que dans les entreprises indépendantes

L'appartenance d'une entreprise à un groupe a un impact sur la mobilité inter-entreprise

de ses salariés (Delarre et Duhautois, 2004) : la dimension groupe est en effet corrélée à la taille (pratiquement toutes les entreprises de plus de 500 salariés appartiennent à un groupe). C'est bien ce que l'on constate : l'ancienneté moyenne des salariés est sensiblement plus élevée dans les entreprises appartenant à un groupe que dans les entreprises indépendantes (cf. graphique III). La multiplication du nom-

2. Le cadre légal régissant les indemnités de licenciement n'est pas sans effet sur la mobilité des salariés : se reporter à l'encadré 2.

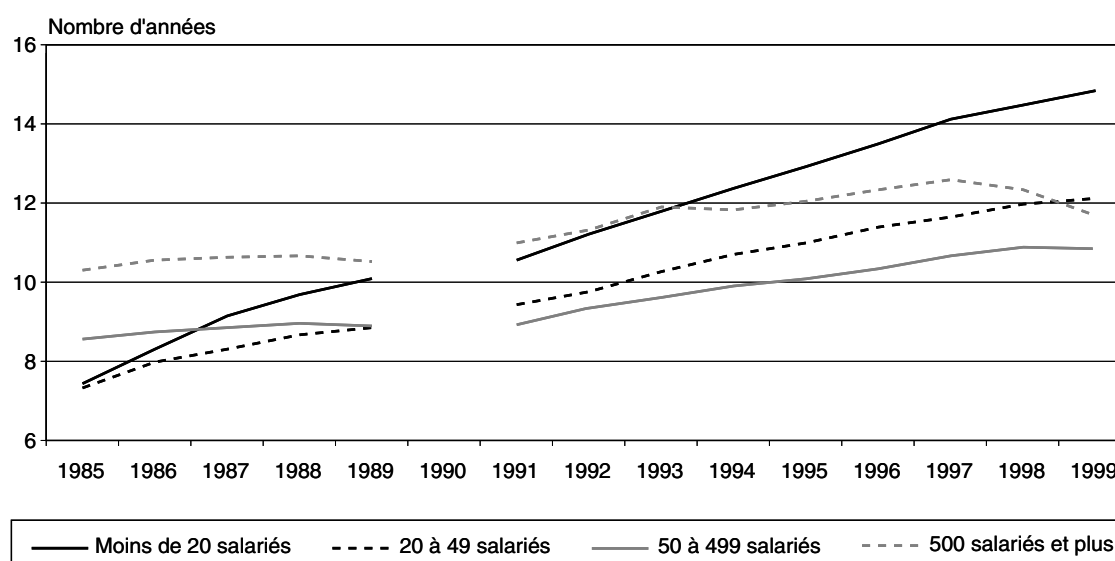
Encadré 2

### INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT ET ANCIENNETÉ

Le droit du travail français protège d'autant mieux les salariés qu'ils ont une ancienneté dans l'entreprise plus importante. Un salarié qui a moins de six mois d'ancienneté peut être licencié sans préavis et sans indemnité de la part de son employeur. En revanche, un salarié qui a deux ans d'ancienneté ou plus ne peut être licencié sans préavis et sans indemnité de licenciement. Dans ce cas, le préavis est au moins de deux mois. Pour les salariés qui ont entre six mois et deux ans d'ancienneté, le préavis est d'un mois et ils n'ont droit à aucune indemnité. Si l'employeur ne respecte pas la durée des préavis, il doit fournir aux salariés des indemnités (salaires et primes) couvrant ce préavis.

L'indemnité de licenciement est fonction du salaire brut perçu par le salarié avant la rupture de son contrat de travail. Son montant varie en fonction du motif, personnel (par exemple refus de modification du contrat de travail) ou économique. En cas de licenciement pour motif non économique, l'indemnité est égale à 1/10<sup>e</sup> du salaire mensuel de référence par année d'ancienneté. Au-delà de dix ans d'ancienneté, il faut ajouter 1/15<sup>e</sup> du salaire mensuel de référence par année de présence. En cas de licenciement pour motif économique, l'indemnité est égale à 2/10<sup>e</sup> du salaire mensuel de référence par année d'ancienneté. Au-delà de dix ans, il faut ajouter 2/15<sup>e</sup> du salaire mensuel de référence par année de présence.

Graphique II  
Ancienneté moyenne par taille d'entreprises (entreprises pérennes)

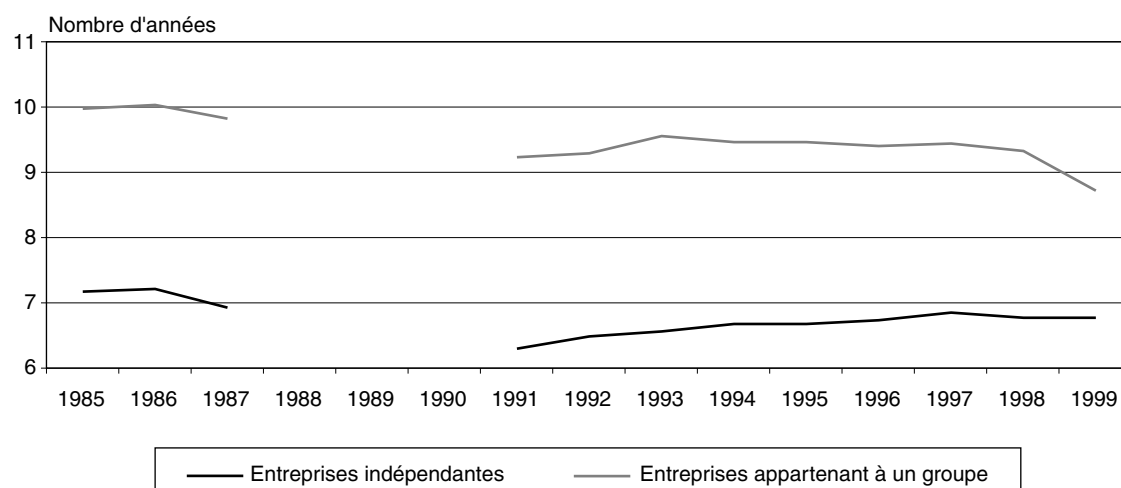


Lecture : en se limitant aux entreprises pérennes au moins de 1985 à 1999, en 1999, l'ancienneté moyenne des salariés est de 11,8 ans dans les entreprises de 500 salariés et plus et de 14,8 ans dans les entreprises de moins de 20 salariés.  
Champ : entreprises pérennes de taille courante.  
Source : panel DADS, BRN et enquête Lifi.

bre de groupes par dix depuis 1985 (Chabanas, 2002) a donc exercé une influence considérable sur la mobilité des salariés. De plus, en ne prenant en compte que les évolutions entre 1991 et 1999, on constate une légère diminution de l'ancienneté moyenne dans les groupes et une augmentation dans les entreprises indépendantes. Cette évolution est due au nombre croissant de petits groupes sur la décennie 1990 : le

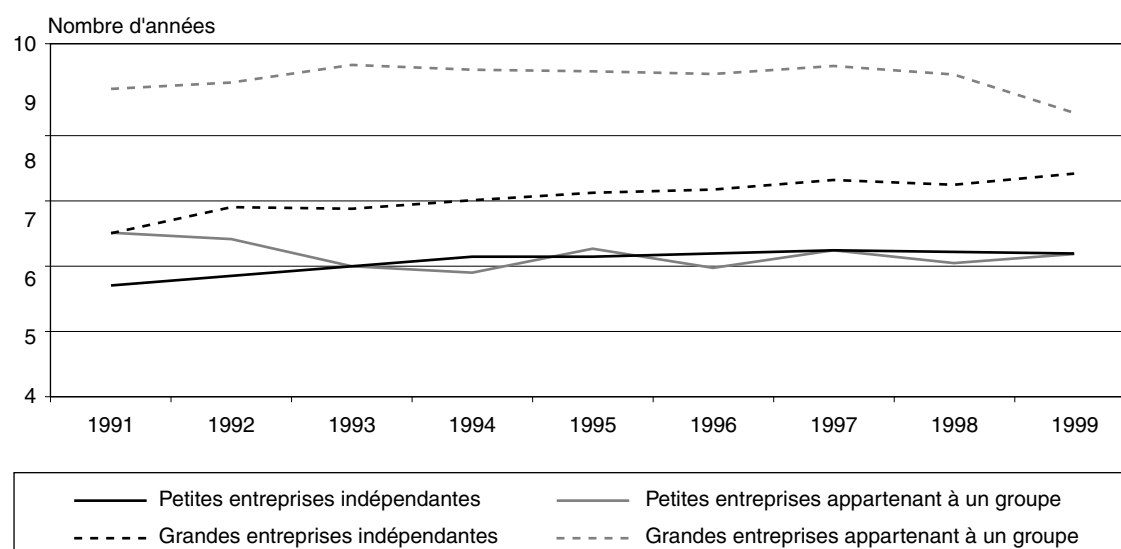
nombre de salariés travaillant dans un groupe a augmenté de 20 % et dans le même temps le nombre de salariés travaillant dans des entreprises indépendantes a diminué de 20 %. Les effectifs ont surtout augmenté dans les petites entreprises qui appartiennent à un groupe, ce qui diminue automatiquement l'ancienneté puisqu'elle est plus faible dans les petites entreprises (cf. graphique IV).

Graphique III  
Ancienneté moyenne par type d'entreprise



Lecture : en 1985, l'ancienneté moyenne des salariés est de 9,9 ans dans les entreprises appartenant à un groupe et de 7,2 ans dans les entreprises indépendantes.  
Champ : entreprises du secteur privé.  
Source : panel DADS, BRN et enquête LIFI.

Graphique IV  
Ancienneté moyenne par type et taille d'entreprise



Lecture : en 1985, l'ancienneté moyenne des salariés est de 9,3 ans dans les grandes entreprises appartenant à un groupe et de 6,8 ans dans les grandes entreprises indépendantes.  
Champ : entreprises du secteur privé.  
Source : panel DADS, BRN et enquête Lifi.

## La « mobilité contrainte » concerne davantage les salariés des petites entreprises

On appelle ici « mobilité contrainte » la mobilité résultant de la disparition de l'entreprise. Parmi les autres types de mobilité (regroupées dans cet article sous la dénomination de « mobilité non contrainte »), il existe des mobilités « volontaires » (par exemple un départ pour une activité mieux rémunérée) et des mobilités « involontaires » (par exemple un licenciement), que les données ne nous permettent pas d'identifier.

L'importance de la mobilité contrainte dans la mobilité globale des salariés diminue avec la taille de l'entreprise, et elle est principalement localisée dans les petites entreprises : près d'un mouvement de salarié d'une petite entreprise intervenu entre 1991 et 1998 sur quatre contre un sur dix dans une grande de plus de 500 salariés ; et si 44 % de ces mobilités liées aux disparitions d'entreprises concernent une petite, elles ne sont que 15 % à concerner une grande (cf. tableau 1). Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la part des mobilités contraintes varie peu avec l'ancienneté du salarié (autour de 20 %). On peut supposer que deux effets contraires sont à l'œuvre. Le premier est un effet « nombre d'entreprises » : il y aurait moins d'entreprises qui disparaissent au-delà de deux ans d'existence parmi les petites que parmi les grandes. Le second est un effet « nombre de salariés ». Les entreprises ayant plus de deux ans d'existence sont plus grandes : lorsqu'elles disparaissent, cela concerne plus de salariés. Cet effet est perceptible au travers de la répartition de la mobilité contrainte selon la taille : la sur-représentation des petites entreprises s'accroît avec l'ancienneté (56 % pour les salariés ayant au moins 10 ans d'ancienneté).

Un autre effet, inobservable avec nos données, résulte de la tendance de chaque salarié à changer d'entreprise (en fonction de considérations diverses telles que celle d'augmenter son salaire). Cet effet se traduit par une augmentation de la part relative de la mobilité non contrainte. Cet effet est également corrélé à l'âge de l'entreprise que l'on ne peut contrôler directement : plus une grande entreprise est âgée plus sa probabilité de disparaître est faible (Dunne *et al.*, 1989). La mobilité contrainte dans les grandes entreprises (près d'un salarié mobile sur dix) recouvre sans doute la disparition d'entreprises jeunes qui ont grossi très vite et qui n'ont pas survécu.

Au total, il semble bien qu'un handicap supplémentaire pèse sur les salariés des petites entreprises en dehors de toutes les caractéristiques de rémunérations ou de carrières : un risque plus élevé de voir leur emploi disparaître, et ce, à brève échéance.

## Les ouvriers sont la catégorie sociale la plus concernée

Selon la catégorie sociale (CS) (3), les chefs d'entreprises salariés sont sensiblement plus exposés à la mobilité contrainte que les autres catégories. Souvent créateurs de leur entreprise, ils restent les plus touchés par la démographie des entreprises. Peu de variations s'observent entre les différentes catégories sociales : la part de la mobilité contrainte dans la mobilité globale reste comprise entre 15,4 % (employés) et 17,7 % (ouvriers). Dans le cas de ces quatre

3. À savoir : chefs d'entreprise salariés, cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers.

Tableau 1  
Mobilité des salariés et disparitions d'entreprises en moyenne entre 1991 et 1998 (par taille)

	Part des mobilités liées aux disparitions d'entreprises	Moins de 20 salariés	Entre 20 et 49 salariés	Entre 50 et 499 salariés	Plus de 500 salariés
Ensemble des salariés	Dans la classe	24,5	17,7	14,4	9,7
	Dans l'ensemble	44,0	18,3	22,7	15,0
Salariés d'ancienneté supérieure ou égale à 2 ans	Dans la classe	22,2	16,4	9,6	2,6
	Dans l'ensemble	56,2	20,5	17,5	5,7
Salariés d'ancienneté supérieure ou égale à 10 ans	Dans la classe	23,8	15,3	8,1	0,9
	Dans l'ensemble	56,3	21,3	19,2	3,1

Lecture : 24,5 % des salariés mobiles des entreprises de moins de 20 salariés le sont car leur entreprise disparaît. 44 % des mobilités liées aux disparitions d'entreprises le sont dans les entreprises de moins de 20 salariés.

Champ : entreprises du secteur privé.

Source : panel DADS, BRN et enquête Lifi.

En %

catégories sociales, cette proportion diminue dans des proportions analogues avec l'ancienneté du salarié, alors que pour les chefs d'entreprise, elle reste pratiquement du même ordre (cf. tableau 2). La catégorie la plus concernée par la mobilité contrainte est celle des ouvriers, qui représentent environ 40 % de l'ensemble des cas de mobilité contrainte, et ce, quelle que soit l'ancienneté des salariés touchés par ces disparitions d'entreprises. À l'opposé, la catégorie dont l'importance relative au sein de la mobilité contrainte diminue le plus avec l'ancienneté est celle des techniciens et professions intermédiaires (20 % de l'ensemble quelle que soit l'ancienneté et 15 % pour les salariés de 10 ans d'ancienneté). Cela s'explique vraisemblablement par le fait que les entreprises qui les emploient sont plutôt de grandes entreprises.

### Dans le secteur de la construction, près d'une mobilité sur quatre résulte d'une fermeture

Dans le secteur de l'énergie, la part des mobilités résultant d'une disparition d'entreprise est très faible (2 %). Ce faible pourcentage s'explique par le fait que les entreprises de ce secteur, grandes et en général anciennes, sont peu nombreuses à disparaître (cf. tableau 3). À l'opposé, dans le secteur de la construction, où les entreprises connaissent un *turnover* assez important, la part des salariés mobiles contraints atteint près d'un quart quelle que soit leur ancienneté, et encore près d'un cinquième après 10 ans d'ancienneté : même anciens, les salariés ont des probabilités non négligeables d'être dans une entreprise qui disparaît.

Tableau 2  
Mobilité et disparitions d'entreprises en moyenne entre 1991 et 1998  
(par catégorie socio-professionnelle hors stagiaires)

En %

	Part des mobilités liées aux disparitions d'entreprises	Chefs d'entreprise salariés	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Ensemble des salariés	Dans la catégorie socio-professionnelle	22,7	16,5	17,1	15,4	17,7
	<i>Dans l'ensemble</i>	2,4	10,6	20,3	23,8	40,9
Salariés d'ancienneté supérieure ou égale à 2 ans	Dans la catégorie socio-professionnelle	23,9	12,1	11,5	12,8	13,0
	<i>Dans l'ensemble</i>	6,2	10,2	17,4	23,3	41,9
Salariés d'ancienneté supérieure ou égale à 10 ans	Dans la catégorie socio-professionnelle.	21,7	8,1	8,2	11,9	10,3
	<i>Dans l'ensemble</i>	9,7	9,5	15,5	21,0	44,2

Lecture : 16,5 % des cadres mobiles le sont car leur entreprise disparaît. 10,6 % des mobilités liées aux disparitions d'entreprises concernent les cadres.

Champ : entreprises du secteur privé.

Source : panel DADS, BRN et enquête Lifi.

Tableau 3  
Mobilité et disparitions d'entreprises en moyenne entre 1991 et 1998 (par secteur)

En %

	Part des mobilités liées aux disparitions d'entreprises	Industrie	Énergie	Construction	Commerce	Services
Ensemble des salariés	Dans le secteur	18,1	2,0	23,2	18,3	14,7
	<i>Dans l'ensemble</i>	26,5	0,2	10,7	25,1	37,5
Salariés d'ancienneté supérieure ou égale à 2 ans	Dans le secteur	12,1	0,3	20,3	14,6	11,9
	<i>Dans l'ensemble</i>	26,9	0,1	15,6	24,5	33,0
Salariés d'ancienneté supérieure ou égale à 10 ans	Dans le secteur	8,8	0,2	18,5	13,6	8,8
	<i>Dans l'ensemble</i>	33,1	0,1	19,0	24,3	23,6

Lecture : 18,1 % des salariés mobiles des entreprises de l'industrie le sont car leur entreprise disparaît. 26,5 % des mobilités liées aux disparitions d'entreprises le sont dans les entreprises de l'industrie.

Champ : entreprises du secteur privé.

Source : panel DADS, BRN et enquête Lifi.



Plus d'une mobilité contrainte sur trois concerne un salarié du secteur des services (37,5 % toutes anciennetés confondues). En revanche, lorsque l'on se limite à un personnel ancien, les salariés qui bougent à la suite de la fermeture de leur entreprise appartiennent plus souvent à l'industrie qu'aux autres secteurs (un sur trois). Plusieurs explications peuvent être avancées : tout d'abord, les entreprises industrielles connaissent sans doute plus de plans sociaux, ce qui a un effet immédiat sur le nombre de mobilités contraintes : l'entreprise ferme avec l'ensemble de ses salariés ; ensuite, les entreprises industrielles subissent plus de modifications de structure – de fusions et acquisitions, liées notamment à leur appartenance plus fréquente à un groupe.

### Les plus anciens salariés de l'entreprise ont beaucoup moins de chances de la quitter

On se propose d'estimer l'effet « toutes choses égales par ailleurs » des caractéristiques des salariés et des entreprises sur la mobilité. À cet effet, on distingue trois classes de salariés : les salariés concernés par la mobilité contrainte, ceux qui sont concernés par la mobilité non contrainte, et ceux qui ne connaissent pas de mobilité. Un salarié est rattaché à l'une ou l'autre de ces catégories chaque année de la période. Ainsi, si un salarié est contraint de bouger à la suite de la fermeture de l'entreprise dans laquelle il était employé, il se trouve dans

la première classe ; s'il était employé dans une entreprise qui n'a pas disparu mais que le salarié a changé d'entreprise, il se trouve dans la deuxième catégorie. Six variables explicatives de cette appartenance sont retenues : la taille et le secteur de l'entreprise, la catégorie sociale (cs), l'âge et l'ancienneté du salarié, et enfin la conjoncture macro-économique par le biais des indicatrices annuelles. On utilise un *Logit multinomial* (cf. encadré 3). On considère un même salarié comme différent d'une année à l'autre. Des effets fixes inobservables sont en effet susceptibles de biaiser les coefficients. La variable ancienneté prend en compte une partie de ce phénomène. Le tableau 4 présente les résultats des estimations et le tableau 5 les effets moyens des caractéristiques des salariés et des entreprises selon deux spécifications retenant ou non l'ancienneté du salarié (modèles 1 et 2).

Le modèle 2 (sans l'ancienneté) s'avère beaucoup moins explicatif (4). Si l'on se réfère au modèle 1 qui prend en compte l'ancienneté dans l'entreprise au moment de la mobilité, un salarié d'une entreprise de moins de 20 salariés a une probabilité de changer d'entreprise du fait de la disparition de celle-ci (mobilité contrainte) supérieure de trois points (+3,05) à celle qu'il aurait dans une entreprise de 500 salariés et plus. En revanche, sa probabilité de changer d'entreprise lorsque celle-ci ne disparaît pas est inférieure de un point (-1,27) à ce qu'elle

4. Ainsi qu'il ressort du R2 et du coefficient d'Estrella.

#### Encadré 3

#### LE MODÈLE LOGIT MULTINOMIAL

On observe  $n$  individus répartis en  $J$  classes, et chaque individu  $i$  n'appartient qu'à une seule classe. Dans le modèle *Logit* multinomial (pour une présentation détaillée, cf. Afssa-Essafi, (2003)), on suppose que la probabilité que l'individu  $i$  fasse partie de la catégorie  $j$  dépend d'un ensemble de  $K$  variables explicatives,  $x_k$  :

$$P(j/x_i) = G(x_i\beta_j)$$

Pour que  $P(j/x_i)$  soit une probabilité, on prend la fonction exponentielle pour assurer la positivité et une norme pour assurer la borne supérieure.

$$P(j/x_i) = \frac{\exp(x_i\beta_j)}{\sum_{h=1}^J \exp(x_i\beta_h)}, \text{ pour } j=1, \dots, J$$

Pour identifier le modèle, on choisit une catégorie de référence pour chaque variable explicative, ce qui

conduit à la nullité d'un coefficient par variable ; si par exemple, on prend comme catégorie de référence la dernière modalité, le modèle devient :

$$P(j/x_i) = \frac{\exp(x_i\beta_j)}{1 + \sum_{h=1}^{J-1} \exp(x_i\beta_h)} \text{ pour } j = 1, \dots, J-1 \text{ et}$$

$$P(J/x_i) = \frac{1}{1 + \sum_{h=1}^J \exp(x_i\beta_h)} \text{ pour } j = J$$

Ainsi, on obtient  $\cdot \text{Log} [P(j/x_i)/P(J/x_i)] = x_i\beta$

On estime le modèle par le maximum de vraisemblance. La procédure Catmod de SAS permet d'estimer ce type de modèle.

serait dans une entreprise de 500 salariés et plus. L'analyse des corrélations confirme donc les résultats obtenus plus haut à partir de statistiques descriptives. L'ancienneté du salarié dans l'entreprise s'impose comme un facteur particulièrement déterminant : en ce qui concerne la mobilité non contrainte, un salarié de moins de deux ans d'ancienneté a une probabilité de quitter d'entreprise supérieure de 70 points à celle d'un salarié de plus de dix ans d'ancienneté. Ce qui confirme que la mobilité des salariés dépend fortement de leurs mobilités passées (Granovetter, 2000).

En appariant des fichiers d'entreprises et de salariés sur une quinzaine d'années, cet article montre que ce n'est pas tant la taille de l'entreprise que sa survie qui conditionne l'instabilité de l'emploi : entre 1991 et 1998, un salarié sur quatre d'une entreprise de moins de 20 salariés concerné par une mobilité (extérieure à l'entreprise) est contraint à bouger du fait de la disparition de l'entreprise. Il est vraisemblable que l'ancienneté de l'entreprise joue également un rôle : on ne dispose malheureusement pas de cette variable dans les sources utilisées. L'ancienneté du salarié dans l'entreprise au

Tableau 4  
Les facteurs de la mobilité (analyse toutes choses égales par ailleurs)

	Mobilité contrainte		Mobilité non contrainte	
	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 1	Modèle 2
<b>Constante</b>	- 5,68***	- 5,69***	- 1,42***	- 1,13
<b>Taille de l'entreprise</b>				
Moins de 20 salariés	2,95***	3,20***	0,01	0,30***
Entre 20 et 49 salariés	2,20***	2,38***	0,02	0,23***
Entre 50 et 499 salariés	1,39***	1,55***	0,02	0,20***
500 salariés et plus	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Catégorie socio-professionnelle</b>				
Chef d'entreprise salarié	- 0,11**	- 0,39***	- 0,12***	- 0,49***
Cadre	- 0,10***	- 0,04	- 0,06***	0,02**
Prof. interm. et technicien	0,02	0,03	0,02	- 0,02**
Employé	0,00	0,00	0,03***	0,02**
Ouvrier	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Âge</b>				
Moins de 25 ans	- 3,27***	- 0,65***	- 3,56***	- 0,23***
Entre 25 et 34 ans	- 1,95***	- 0,89***	- 2,10***	- 0,59***
Entre 35 et 44 ans	- 1,87***	- 1,15***	- 2,04***	- 0,99***
Entre 45 et 54 ans	- 1,58***	- 0,99***	- 1,93***	- 1,06***
55 ans et plus	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
<b>Ancienneté</b>				
Moins de 2 ans	3,75***	-	4,84***	-
Entre 2 et 5 ans	0,68***	-	1,04***	-
Entre 5 et 10 ans	0,06	-	0,15***	-
Plus de 10 ans	Réf.	-	Réf.	-
<b>Secteur</b>				
Industrie	0,12***	0,13***	- 0,00	0,03***
Energie	- 1,17***	- 1,54***	0,68***	0,13***
Construction	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
Commerce	0,12***	0,25***	0,06***	0,34***
Services	0,35***	0,67***	0,13***	0,59***
<b>Année</b>				
1991	- 0,16	0,37***	- 0,24	0,39***
1992	0,34	0,07*	0,40	0,03**
1993	- 0,10	- 0,01	- 0,26	- 0,18***
1994	- 0,44	- 0,39***	- 0,26	- 0,23***
1995	- 0,17	- 0,11***	- 0,31	- 0,24***
1996	0,00	0,00	0,00	- 0,03**
1997	- 0,28	- 0,18***	- 0,28	- 0,17***
1998	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Modèle 1		Modèle 2	
Nombre d'observations	771 146		771 146	
Log- vraisemblance	- 268 604		- 414 556	
R2 de Mac Fadden	0,38		0,04	
Coefficient d'Estrella	0,41		0,04	

Champ : entreprises du secteur privé.  
Source : panel DADS, BRN et enquête Lifi.

Tableau 5

**Les facteurs de la mobilité : effet moyen (analyse toutes choses égales par ailleurs)**

	Mobilité contrainte		Mobilité non contrainte		Pas de mobilité	
	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 1	Modèle 2
<b>Taille de l'entreprise</b>						
Moins de 20 salariés	+ 3,05	+ 3,42	- 1,27	+ 3,66	- 1,78	- 7,08
Entre 20 et 49 salariés	+ 1,39	+ 1,48	- 0,49	+ 3,04	- 0,90	- 4,51
Entre 50 et 499 salariés	+ 0,54	+ 0,56	- 0,12	+ 2,88	- 0,42	- 3,44
500 salariés et plus	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
<b>Catégorie socio-professionnelle</b>						
Chef d'entreprise salarié	- 0,06	- 0,33	- 0,98	- 6,30	+ 1,04	+ 6,63
Cadre	- 0,09	- 0,06	- 0,46	+ 0,32	+ 0,55	- 0,26
Profession intermédiaire et technicien	0,00	0,04	+ 0,15	- 0,32	- 0,16	0,28
Employé	- 0,01	- 0,01	+ 0,31	+ 0,26	- 0,30	- 0,25
Ouvrier	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
<b>Âge</b>						
Moins de 25 ans	- 2,09	- 1,07	- 30,41	- 4,23	+ 32,50	+ 5,30
Entre 25 et 34 ans	- 1,54	- 1,27	- 20,92	- 10,58	+ 22,46	+ 11,84
Entre 35 et 44 ans	- 1,48	- 1,46	- 20,48	- 16,38	+ 21,96	+ 17,84
Entre 45 et 54 ans	- 1,17	- 1,27	- 19,84	- 17,24	+ 21,01	+ 18,50
55 ans et plus	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
<b>Ancienneté</b>						
Moins de 2 ans	+ 2,92	-	+ 70,27	-	- 73,20	-
Entre 2 et 5 ans	+ 0,37	-	+ 5,66	-	- 6,03	-
Entre 5 et 10 ans	+ 0,02	-	+ 0,54	-	- 0,57	-
Plus de 10 ans	<i>Réf.</i>	-	<i>Réf.</i>	-	<i>Réf.</i>	-
<b>Secteur</b>						
Industrie	+ 0,14	+ 0,13	- 0,13	+ 0,32	0,00	- 0,45
Énergie	- 0,84	- 0,77	+ 6,58	+ 1,90	- 5,74	- 1,14
Construction	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>	<i>Réf.</i>
Commerce	+ 0,10	+ 0,19	+ 0,45	+ 4,69	- 0,55	- 4,88
Services	+ 0,35	+ 0,66	+ 0,93	+ 8,61	- 1,28	- 9,28

Lecture : un salarié d'une entreprise de moins de 20 salariés a une probabilité de changer d'entreprise du fait de la disparition de celle-ci (mobilité contrainte) supérieure de trois points (+3,05) à celle qu'il aurait dans une entreprise de 500 salariés et plus. En revanche, sa probabilité de changer d'entreprise lorsque celle-ci ne disparaît pas est inférieure de un point (-1,27) à ce qu'elle serait dans une entreprise de 500 salariés et plus.

Champ : entreprises du secteur privé.

Source : panel DADS, BRN et enquête Lifi.

moment de la mobilité s'impose comme un facteur particulièrement important : plus il est ancien, moins il a de chances de la quitter.

Une des difficultés majeures lorsqu'on essaie d'expliquer le comportement des entreprises par leur taille est l'endogénéité de cette dernière variable. En effet, les entreprises de petite taille ont des caractéristiques très différentes de celles des entreprises de grande taille en termes de composition de la main-d'œuvre et en termes d'insertion dans le système productif. Même s'il existe des caractéristiques inobservables dans le comportement de l'entreprise (comme la capacité de l'entrepreneur à maintenir en activité et à faire croître son entreprise), des variables de contrôle comme le secteur, le fait d'être sous-traitant ou dans un secteur concentré ou plus ou moins capitalisti-

que déterminent en grande partie ce comportement. Ces variables sont en général disponibles et d'un usage aisé. En revanche, il est plus difficile de contrôler certains facteurs inobservables propres aux salariés : qu'est ce qui détermine *ex ante* le choix d'un salarié de chercher un emploi dans une petite ou une grande entreprise ? Diplôme, sexe, lieu d'habitation et âge sont des caractéristiques observables usuelles qui fournissent des indications sur les raisons conduisant le salarié à entrer dans telle ou telle catégorie d'entreprises. Cependant, le capital humain spécifique à chaque salarié peut également intervenir dans ce choix. Ainsi, dans un cas extrême, on pourrait imaginer que les salariés qui entrent dans les petites entreprises aient des caractéristiques inobservables particulières, susceptibles d'influencer la survie ou la disparition de l'entreprise. □

---

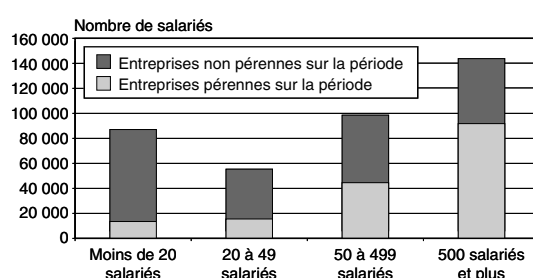
## BIBLIOGRAPHIE

- Afsa Essafi C. (2003)**, « Les modèles Logit polytomiques non ordonnés : théorie et applications », *document de travail*, série Méthodologie statistique, n° 0301, Insee.
- Baldwin J. (1995)**, *The Dynamics of Industrial Competition*, Cambridge University Press.
- Chabanas N. (2002)**, « Les entreprises françaises des groupes vues à travers les enquêtes liaisons financières de 1980 à 1999 », *document de travail*, DSE, n° E2002/04, Insee.
- Child J. (1973)**, « Predicting and Understanding Organization Structure », *Administrative Science Quarterly*, vol. 18, pp. 168-185.
- Davis S.J. et Haltiwanger J. (1999)**, « Gross Job Flows », in *Handbook of Labor Economics*, volume 3B, pp. 2711-2805, Orley C. Ashenfelter et David Card éditeurs, North-Holland.
- Delarre S. et Duhautois R. (2004)**, « La mobilité intra-groupe : le poids de la proximité géographique et structurale », *Économie et Statistique*, n° 369-370, pp. 173-190.
- Delarre S., Duhautois R. et Kramarz F. (2006)**, « Network of Mobility », *mimeo*.
- DiPrete T. (1993)**, « Industrial Restructuring and the Mobility Response of American Workers in the 1980's », *American Sociological Review*, vol. 58, n° 1, pp. 74-96.
- 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. (2005)**, « Les créations nettes d'emplois : la partie visible de l'iceberg », *Insee Première*, n° 1014.
- Dunne T., Roberts M. et Samuelson L. (1989)**, « The Growth and Failure of U.S. Manufacturing Plants », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 104, n° 4, pp. 671-698.
- Dupray A. (1995)**, « La mobilité professionnelle en France entre 1967 et 1989 : une analyse des conditions de changement d'emploi selon la taille de l'entreprise », deuxièmes journées d'étude du Cereq/Lasmas – Institut du longitudinal, Marseille, Cereq collection Documents séminaires n° 112.
- Evans D.S. et Leighton L.S. (1989)**, « Why do Smaller Firms Pay Less? », *The Journal of Human Resources*, vol. 24, n° 2, pp. 299-318.
- Farber H. (1999)**, « Mobility and Stability : the Dynamics of Job Change in Labor Markets », in *Handbook of Labor economics*, volume 3B, Orley C. Ashenfelter et David Card éditeurs, pp. 2439-2483, North-Holland, Amsterdam.
- Farber H. (2003)**, « Job Loss in the United-States: 1981-2001 », *NBER Working Paper*, n° 9707.
- Garen J. (1985)**, « Worker Heterogeneity, Job Screening, and Firm Size », *Journal of Political Economy*, vol. 93, n° 4, pp. 715-739.
- Granovetter M. (2000)**, *Le marché autrement : les réseaux de l'économie*, Desclée de Brouwer.
- Hollister M. (2004)**, « Does Firm Size Matter Anymore? », *American Sociological Review*, vol. 69, n° 5, pp. 659-676.
- Kalleberg A. et Mastekaasa A. (1998)**, « Organizational Size, Layoffs and Quits in Norway », *Social Forces*, vol. 76, n° 4, pp. 1243-1273.
- Kimberly J. (1976)**, « Organization Size and Structuralist Perspective », *Administrative Science Quarterly*, vol. 21, pp. 571-597.
-

## QUELQUES STATISTIQUES DESCRIPTIVES

Le graphique A donne le nombre de salariés par taille d'entreprises sur la période 1985-1999, en distinguant les entreprises pérennes sur l'ensemble de la période. Environ 1/3 des salariés travaillent dans des entreprises de plus de 500 salariés et environ 1/4 dans des entreprises de moins de 20 salariés. Les 40 % restant se répartissent dans les entreprises dont les effectifs sont compris entre 20 et 499 salariés. Les entreprises

**Graphique A**  
**Nombre de salariés par taille d'entreprise entre 1985 et 1999**



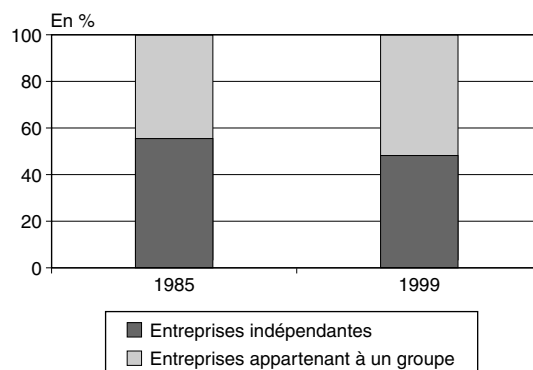
*Lecture : chaque année, en moyenne entre 1985 et 2000, 87 792 salariés ont un emploi dans une entreprise de moins de 20 salariés. Parmi ces salariés, 14 000 (environ 16 %) ont un emploi dans une entreprise pérenne (c'est-à-dire une entreprise présente chaque année entre 1985 et 1999, cf. note 1 dans le texte). Source : panel DADS, BRN et enquête Lifi.*

pérennes de la période (deuxième partie du graphique) sont plus grandes en moyenne c'est pourquoi la répartition des effectifs se déforme en faveur des entreprises de plus de 500 salariés (55 %). 8 % des salariés travaillent dans une entreprise pérenne de moins de 20 salariés.

Le graphique B représente la part des salariés travaillant dans un groupe et la part des salariés travaillant dans une entreprise indépendante en 1985 et en 1999. En moyenne sur la période, 51 % des salariés travaillent dans des entreprises indépendantes et 49 % dans des entreprises appartenant à un groupe. Cependant, de plus en plus de salariés travaillent dans une entreprise de groupes. Cette évolution est continue sur la période. En 1985, un peu moins de 45 % des salariés travaillaient dans une entreprise qui appartenait à un groupe ; en 1999, ce chiffre est de 53 %.

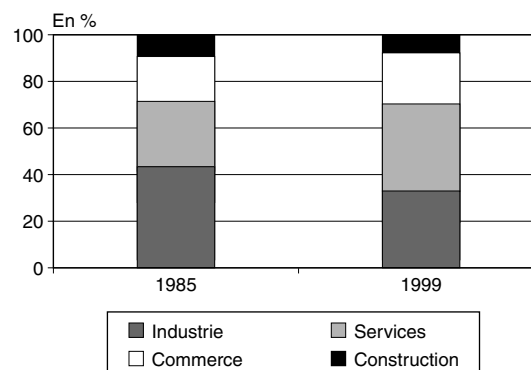
Le graphique C présente l'évolution de la répartition des salariés par grand secteur d'activité en 1985 et en 1999. On observe le phénomène de désindustrialisation de l'économie pendant les quinze dernières années : dans notre champ, la part de salariés dans l'ensemble de l'industrie passe de 43 % à 33 %. Dans le même temps, la part des salariés dans le tertiaire augmente d'environ 12 points (9,5 pour les services et 2,5 pour le commerce). Le secteur de la construction emploie 7,5 % des salariés en 1999 alors qu'il en employait 9 % quinze ans auparavant.

**Graphique B**  
**Répartition des salariés par type d'entreprise**



*Lecture : la part des salariés travaillant dans un groupe est de 45 % en 1985 et de 53 % en 1999. Source : panel DADS, BRN et enquête Lifi.*

**Graphique C**  
**Répartition des salariés par secteur**



*Lecture : la part des salariés travaillant dans des entreprises de l'industrie est de 43 % en 1985 et de 33 % en 1999. Source : panel DADS, BRN et enquête Lifi.*

# Ajustez votre cible



**SIRENE<sup>®</sup>, près de 7 millions d'adresses  
d'entreprises et d'établissements**

## **L'information à la source**

La base de données SIRENE<sup>®</sup>, gérée par l'Insee, est élaborée à partir du répertoire officiel d'immatriculation des entreprises et des établissements.

Elle contient l'état civil de toutes les entreprises et de tous leurs établissements implantés en France : industriels, commerçants, professions libérales, agriculteurs, collectivités territoriales, banques, associations...

## **60 critères de sélection**

50 critères économiques : activité, nombre d'établissements, catégorie juridique, date de création...

10 critères géographiques : région, département, zone d'emploi, canton...

 **SIRENE<sup>®</sup>**  
un service de l'Insee

  
**INSEE**

Contact : 0 825 889 452 (0,15 €/mn) - [insee-contact@insee.fr](mailto:insee-contact@insee.fr)