

**Création d'emplois selon la taille des entreprises:
concentration et persistance des gains et pertes d'emplois
dans les entreprises canadiennes**

par

Garnett Picot et
Richard Dupuy

Division de l'analyse des entreprises et
du marché du travail

Statistique Canada

Avril 1996

Résumé

La constatation statistique selon laquelle les petites entreprises ont créé la majorité des nouveaux emplois durant les années 80 a eu une incidence considérable sur les politiques gouvernementales. Pour encourager la croissance de l'emploi, les gouvernements se sont tournés vers les petites entreprises et ont adopté des politiques favorisant leur expansion. Il ressort toutefois de recherches menées récemment aux États-Unis qu'on a peut-être surestimé la création nette d'emplois dans les petites entreprises par rapport aux grandes entreprises.

La première partie de la présente étude examine diverses questions soulevées dans des travaux de recherche récents relativement aux méthodes de mesure. On y réévalue la création d'emplois selon la taille des entreprises à l'aide d'un ensemble unique de données longitudinales sur toutes les sociétés canadiennes. On conclut qu'au cours de la période de 1978 à 1992, le taux de croissance nette et brute de l'emploi décroît de façon monotone lorsque la taille des entreprises augmente, quelle que soit la méthode utilisée pour déterminer la taille, et ce, pour l'ensemble de l'économie aussi bien que pour le secteur de la fabrication au Canada. Toutefois, le type de mesure utilisée a une certaine incidence, la différence entre les taux de croissance des petites et des grandes entreprises dépendant beaucoup des méthodes de mesure choisies. La première partie de l'étude fournit également des résultats concernant divers secteurs industriels et examine la croissance de l'emploi dans les petites et les grandes entreprises **existantes** (c.-à-d. à l'exclusion des entreprises nouvellement créées). On constate que la croissance de l'emploi est presque la même dans les petites et dans les grandes entreprises existantes. Enfin, on tente de prendre en compte l'aspect qualité du travail en fondant les calculs sur la répartition de la masse salariale plutôt que sur les emplois. Il s'avère que les taux de croissance et de décroissance nette et brute de la masse salariale selon la taille des entreprises ne diffèrent que légèrement des taux de croissance et de décroissance de l'emploi pour les mêmes groupes de taille.

La deuxième partie de l'étude analyse la concentration des créations et des pertes d'emplois à **l'intérieur** des divers groupes d'entreprises définis selon la taille. Cette question est pertinente car, si la croissance est fortement concentrée, le fait de savoir qu'une entreprise est de petite taille ne nous éclaire guère sur ses perspectives de croissance. La plupart des petites entreprises enregistreraient soit une progression relativement faible, soit un déclin, tandis qu'un petit nombre d'entre elles connaîtraient une vive expansion. Il est constaté que, dans tous les groupes de taille, les créations et les pertes d'emplois sont très concentrées dans un nombre relativement restreint d'entreprises, mais qu'elles sont plus nombreuses dans les petites et moyennes entreprises que dans les grandes. Enfin, on a tenté d'établir une corrélation entre les variations de l'emploi dans les entreprises sur deux périodes de trois années. Il en ressort que le fait de savoir qu'une entreprise a été très performante (en nombre d'emplois créés) pendant une période donnée n'a qu'une valeur limitée lorsqu'il s'agit de déterminer sa croissance durant la période suivante, et ce, tout particulièrement dans le cas des petites entreprises. Ces résultats indiquent que les entreprises qui prennent rapidement de l'expansion au cours d'une période seront remplacées dans une large mesure par d'autres entreprises durant la période suivante.

Mots clés : création d'emplois, croissance de l'emploi, taille des entreprises, analyse longitudinale, concentration, masse salariale.

Introduction

La constatation statistique selon laquelle les petites entreprises ont créé la majorité des emplois durant les années 80 a eu une incidence considérable sur les politiques de l'État. Rares sont les autres faits statistiques qui ont pu avoir une telle portée. En butte à un chômage élevé et persistant au cours des années 80 et au début de la présente décennie, les gouvernements, dans le but de promouvoir l'emploi, se sont tournés vers le secteur qui apparaissait comme créateur de la plupart des emplois.

Aussi les politiques publiques ont-elles visé à promouvoir de manière très active la création et l'expansion des petites entreprises par divers moyens, notamment un traitement fiscal préférentiel, la fourniture de services d'information à l'intention des entreprises, la mise sur pied de sociétés de capital de risque et des dispenses, pour les petites entreprises, à l'égard de certaines dispositions législatives, par exemple l'obligation dans certaines provinces d'offrir les mêmes avantages sociaux aux employés à temps partiel et aux employés à plein temps (Industrie Canada, 1994). L'une des idées maîtresses qui sous-tendaient cette orientation était la conviction que l'économie canadienne ne pouvait connaître une croissance notable de l'emploi que dans le secteur des petites et moyennes entreprises.

Les travaux de l'économiste américain David Birch (1979, 1987) établissant que les petites entreprises étaient à l'origine de la plupart des gains nets d'emplois sont à l'origine de cette idée. D'autres auteurs sont également arrivés à la conclusion que, dans de nombreux pays, ce sont les PME qui avaient créé le plus d'emplois au cours du passé récent (Loveman et Sengenberger, 1991; OCDE, 1985). Au Canada, diverses publications, notamment le rapport annuel sur les petites entreprises en Ontario (1987) et la publication *La petite entreprise au Canada* (1991), ont attribué de 80 à 90 % des nouveaux emplois nets créés au pays aux petites entreprises (moins de 50 salariés). Wannell (1991), face à la question, de portée plus limitée, de savoir si la répartition des emplois selon la taille des entreprises s'était modifiée au Canada à la fin des années 70 et 80, y a répondu par l'affirmative : la part des petites entreprises au chapitre de l'emploi est maintenant plus élevée qu'auparavant.

Ces constatations présentent un intérêt pour bien des raisons qui dépassent le cadre strict de la création d'emplois. Ce déplacement de l'emploi vers les petites entreprises peut influencer sur les inégalités croissantes de revenus constatées sur les marchés de l'emploi en Amérique du Nord et sur la qualité des nouveaux emplois. Comme l'ont noté Morissette (1993) et Brown, Hamilton et Medoff (1990), les emplois sont assortis de salaires moins élevés, en moyenne, dans les petites entreprises même après que l'on a tenu compte des différences relatives aux caractéristiques des travailleurs, les avantages sociaux sont moindres, la durée d'emploi est plus courte et les risques de mises à pied définitives sont plus élevés (Picot, 1992). De plus, on commence à avancer de nombreuses thèses pour expliquer cette supériorité des petites entreprises en matière de création d'emplois, par exemple l'existence de technologies spécialisées dont la souplesse permet à de petites unités de production de répondre plus facilement aux besoins du marché et l'avantage concurrentiel résultant de salaires plus bas. La croissance plus rapide de l'emploi dans les petites entreprises est intéressante pour bien des raisons.

Toutefois, d'autres analyses ont laissé planer un doute pendant un certain temps sur certains aspects de ce lien apparent entre la croissance de l'emploi et la taille de l'entreprise. Leonard (1986) indique que la prépondérance observée des petites entreprises en matière de création

d'emplois dans le secteur manufacturier américain pourrait tout simplement résulter en bonne partie, sinon en totalité, d'une très importante composante transitoire de la variation de l'emploi liée à une régression vers la moyenne. Plus récemment, Davis, Haltiwanger et Schuh (1993) ont démontré que les écarts de croissance de l'emploi entre les petites et les grandes entreprises manufacturières américaines disparaissent lorsque l'on fait appel à divers moyens pour corriger les effets de la variation transitoire de l'emploi sur les résultats.

Le but premier de la présente étude est de faire état des constatations récentes faites au Canada sur les effets des méthodes de mesure en ce qui concerne la création d'emplois selon la taille des entreprises. Après avoir tenté, en particulier, de réduire le poids de la composante transitoire de la variation de l'emploi liée à une régression à court terme vers la moyenne, nous nous demandons à nouveau si les petites entreprises représentent une part disproportionnée de la création d'emplois. Au Canada, la réponse est tout simplement oui.

Cependant, même si l'on a observé que la part de la création d'emplois attribuée aux petites entreprises était effectivement disproportionnée, il existe de nombreux autres éléments empiriques importants susceptibles d'influer sur la politique publique. Le second but de la présente étude consiste donc à poursuivre les travaux entrepris précédemment et à poser des questions supplémentaires sur la nature de la création d'emplois, en particulier dans le secteur des petites entreprises. Un premier aspect abordé concerne les écarts possibles entre les petites et les grandes entreprises au chapitre de la qualité relative des emplois. La plupart des études se basent sur un décompte du nombre de salariés; c'est le cas de celles que nous avons mentionnées plus haut. Mais si la durée relative du travail et les salaires relatifs varient entre les petites et les grandes entreprises, les seules données recueillies à partir d'un décompte des effectifs ne pourront rendre compte d'une telle évolution. La prise en compte de la variation de la durée du travail et des salaires relatifs permettra de produire des résultats plus probants.

Un deuxième aspect abordé est celui de l'utilisation des moyennes. Les taux déclarés de création et de disparition d'emplois selon la taille de l'entreprise sont généralement des moyennes. Cela peut être trompeur dans la mesure où l'on a l'impression, à première vue, que l'entreprise « type » — par exemple une petite entreprise — se comporte de la façon indiquée. En réalité, il n'existent que peu d'entreprises « types ». On a constaté, dans d'autres pays, que la croissance de l'emploi est très concentrée dans un faible nombre d'entreprises (Haltiwanger et Davis, 1994; Blanchflower et Burgess, 1994). Nous posons la question du degré de concentration de la création et de la disparition d'emplois dans le secteur des petites entreprises (et les autres secteurs) de l'économie canadienne. Quelle est l'ampleur des variations en matière de création d'emplois dans les petites (et les grandes) entreprises?

Enfin, après avoir repéré les petites (ou les grandes) entreprises les plus performantes au cours d'une période donnée, quels enseignements pouvons-nous en tirer quant à leur performance future en matière de gain ou de perte d'emplois? Le fait de savoir quelles entreprises ont créé le plus d'emplois constitue-t-il une information utile pour l'avenir? Ou est-ce que la variation transitoire de l'emploi au niveau de l'entreprise est si importante qu'elle masque toute tendance à long terme?

Notre principale source de données est le fichier de données longitudinales sur les entreprises (entités juridiques) couvrant la période s'étendant de 1978 à 1992 du Programme d'analyse longitudinale de l'emploi (PALE). Ce fichier contient des données annuelles sur l'emploi pour chaque entreprise; il est d'ailleurs décrit en annexe. Dans une étude précédente, Baldwin et Picot (1995) ont traité du rôle des petits établissements manufacturiers dans la création d'emplois au Canada. La présente étude poursuit la même recherche, mais en l'étendant à l'ensemble de l'économie, à partir des données recueillies au niveau des entreprises. Elle analyse également la concentration de la création d'emplois et la performance des entreprises fortement créatrices d'emplois sur une plus longue période.

Partie I : Les écarts entre les gains moyens d'emplois, les pertes moyennes d'emplois et la croissance moyenne de l'emploi dans les petites et les grandes entreprises

Dans cette première partie, nous abordons une série de questions méthodologiques relatives au calcul des gains et des pertes moyens d'emplois dans les secteurs définis selon la taille des entreprises. Il est d'abord nécessaire de préciser ce que nous entendons par une variation de l'emploi. Nous mesurons les gains et les pertes d'emplois de la même façon que dans la majorité des études précédentes. Un gain est une augmentation du nombre d'emplois observée dans les entreprises en exploitation continue qui sont en croissance ou dans les nouvelles entreprises. Une perte est une baisse du nombre d'emplois constatée dans les entreprises en exploitation continue qui sont en recul ou dans les entreprises qui ne sont plus inscrites (disparitions). La variation nette de l'emploi est la différence entre le gain et la perte d'emplois. Nous établissons les taux de croissance en divisant ces résultats par le nombre total d'emplois dans la catégorie de taille considérée¹.

Résultats obtenus avec diverses méthodes de calcul de la taille des entreprises

Utilisation de données longitudinales sur les entreprises de tout le secteur marchand²

Il est possible d'envisager la variation de l'emploi dans une entreprise comme la combinaison d'une évolution tendancielle et d'un mouvement transitoire de courte durée. Il a été démontré qu'une plus grande partie des variations de l'emploi au niveau de l'établissement sont transitoires et s'annulent à court terme (Baldwin et Gorecki, 1990; Davis, Haltiwanger et Schuh, 1993). Ces mouvements transitoires peuvent influencer sur les résultats d'une analyse de la variation de l'emploi selon la taille de l'entreprise. Lorsque la variation temporaire est importante, elle peut conduire à des erreurs d'évaluation de la taille des entreprises, comme l'ont démontré Davis, Haltiwanger et Schuh (1994)³. Elle peut aussi avoir un effet sur la variation observée de l'emploi dans l'entreprise

¹ Bien que nous utilisions ici un certain nombre de méthodes pour déterminer la taille des entreprises, l'évolution de l'emploi d'une année à l'autre est calculée dans tous les cas de la façon suivante : $[E(t+1)-E(t)]/E(t)$, $E(t)$ représentant le niveau d'emploi durant l'année de référence t . Il existe d'autres façons de calculer la variation de l'emploi, par exemple en remplaçant le dénominateur de la formule précédente par l'expression de la taille. Ainsi, si nous avons déterminé la taille par la formule $[E(t+1)+E(t)]/2$, la variation de l'emploi sera donnée par $[E(t+1)-E(t)] / [[E(t+1)+E(t)] / 2]$. Nous avons observé que, lorsque nous calculions la variation de l'emploi au moyen de cette dernière méthode, les résultats n'étaient pas significativement différents de ceux obtenus au moyen de la formule simple présentée ci-dessus. Nous avons donc adopté l'approche la plus simple.

² À l'exclusion de l'agriculture, de la santé, de l'éducation et de l'administration publique.

³ Observée au moment où le mouvement transitoire est à son sommet, l'entreprise court plus de risque d'être classée comme étant de grande taille, comparativement aux autres années; elle sera susceptible d'accuser un déclin transitoire. De même, lorsqu'on l'observe au creux de ce mouvement transitoire, la même entreprise risquera davantage d'être classée dans la catégorie des petites entreprises; elle présentera aussi une tendance (transitoire) à l'augmentation de l'emploi. En raison de ce phénomène, les sociétés que l'on sera porté à classer dans les grandes entreprises au cours de l'année de référence (t_1) auront tendance à connaître un déclin de l'emploi et celles que l'on sera enclin à classer comme petites auront tendance à enregistrer une augmentation de l'emploi. Dans la mesure où ce phénomène est transitoire, il est trompeur puisque le nombre d'emplois dans l'entreprise en longue période peut rester inchangé. Nous aurons toutefois constaté que plus l'entreprise est petite, plus grande est sa propension à créer de l'emploi.

d'une année à l'autre. Dans la présente partie, nous analyserons ses effets sur la détermination de la taille des entreprises.

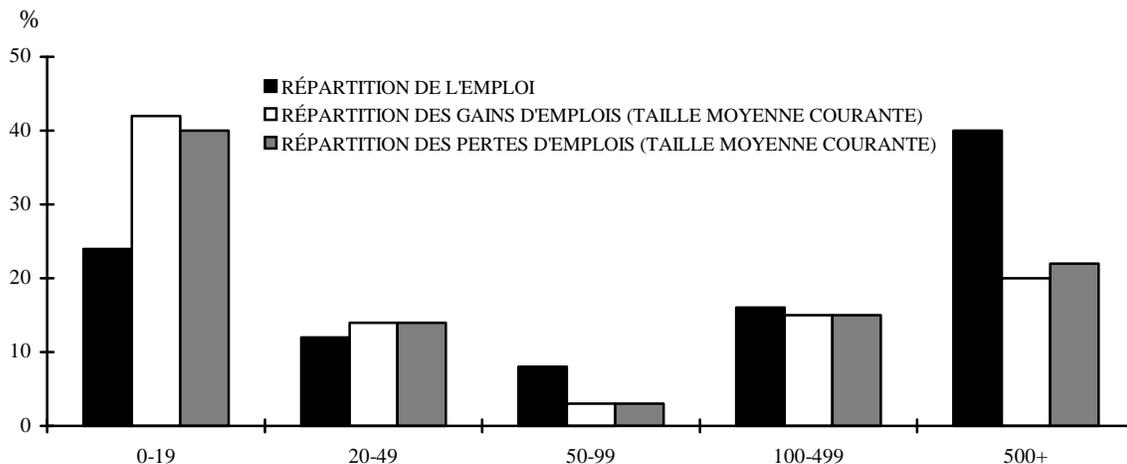
Il peut en résulter que les entreprises relativement petites donnent l'impression de créer davantage d'emplois et que les entreprises plus importantes en perdent un plus grand nombre même si, en longue période, leur croissance tendancielle est comparable. Dans le but de corriger cette situation, ne serait-ce que partiellement, nous avons utilisé trois méthodes pour mesurer la taille des entreprises. Nous avons eu recours aux données longitudinales de l'emploi dans toutes les entreprises (entités juridiques) du secteur marchand de l'économie canadienne de 1978 à 1992. Le but de ces méthodes de rechange consiste essentiellement à calculer le nombre moyen d'emplois dans l'entreprise sur deux ans ou plus, de façon à réduire le poids de la variation transitoire. Cette façon de faire s'inspire de l'approche adoptée par Davis, Haltiwanger et Schuh (1994). Voici les diverses méthodes utilisées pour établir la taille de l'entreprise : (1) l'emploi au cours de l'année de référence (mesure qui n'essaie pas d'atténuer l'influence des variations transitoires de l'emploi sur le classement des entreprises par taille), (2) la taille moyenne courante, soit la taille moyenne de l'entreprise pendant les années t (première année de la période) et t+1, (3) la moyenne sur une longue période, en l'occurrence la taille moyenne de l'entreprise de 1978 à 1988.

Deux constatations essentielles se dégagent. En premier lieu, le choix de la méthode servant à définir la taille de l'entreprise a une très grande influence sur les résultats. En second lieu, les gains bruts et les pertes brutes d'emplois se concentrent chez les petites entreprises, quelle que soit la méthode de mesure, et le taux de gain et de perte d'emplois décroît de façon monotone lorsque la taille augmente, comme on peut le constater dans le tableau 1.

TABLEAU 1 : TAUX DE GAIN ET DE PERTE D'EMPLOIS ENTRE DEUX ANNÉES CONSÉCUTIVES; MOYENNE POUR 1978-1992; ENSEMBLE DU SECTEUR MARCHAND				
TAILLE DE L'ENTREPRISE	TAUX DE GAIN D'EMPLOI	TAUX DE PERTE D'EMPLOI	TAUX DE VARIATION NETTE	RÉPARTITION DE L'EMPLOI % D'UMM SELON LA TAILLE
ANNÉE DE RÉFÉRENCE				
0 - 19	26,7	-18,6	8,1	24,0
20 - 49	14,9	-14,6	0,3	11,9
50 - 99	13,0	-13,8	-0,7	8,3
100 - 499	11,1	-11,9	-0,8	16,0
500 +	5,9	-7,1	-1,2	39,7
TOTAL	13,4	-12,1	1,3	100,0
TAILLE MOYENNE COURANTE				
0 - 19	23,4	-20,2	3,3	24,2
20 - 49	15,9	-14,2	1,7	11,9
50 - 99	14,4	-13,0	1,4	8,3
100 - 499	12,2	-11,2	1,0	16,0
500 +	6,8	-6,6	0,1	39,6
TOTAL	13,4	-12,1	1,3	100,0
TAILLE MOYENNE EN LONGUE PÉRIODE (1978-1988)				
0 - 19	23,5	-18,4	5,1	23,7
20 - 49	17,0	-12,6	4,5	10,9
50 - 99	15,1	-11,2	3,8	7,9
100 - 499	12,2	-9,9	2,3	15,9
500 +	6,1	-5,4	0,6	41,6
TOTAL	13,1	-10,5	2,6	100,0

Ces résultats peuvent être traduits en termes de répartition des gains d'emplois bruts, des pertes brutes et de la variation nette pendant la période, comme on peut le voir dans le graphique 1. Comptant pour environ le quart de l'emploi, les entreprises ayant moins de 20 salariés étaient à l'origine de 42 à 48 % de la moyenne annuelle des créations brutes d'emplois de 1978 à 1992, selon la méthode de mesure de la taille utilisée. Elles étaient également à l'origine de 37 à 40 % de la moyenne annuelle des disparitions brutes d'emplois. Ainsi, au cours de la période correspondant grosso modo à la dernière décennie, c'est le secteur des petites entreprises qui a surtout été à l'origine des gains et des pertes d'emplois au Canada.

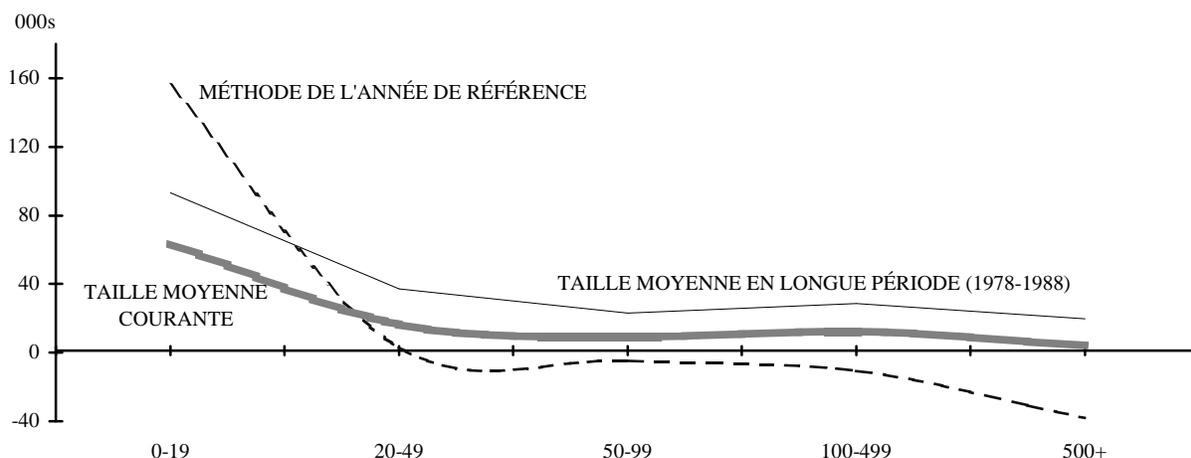
GRAPHIQUE 1 : RÉPARTITION DE L'EMPLOI, DES GAINS ET DES PERTES D'EMPLOIS SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE, MOYENNE 1978-1992



Nous n'avons cependant pas noté une concentration semblable des pertes et des gains d'emplois dans les entreprises de plus grande taille. Les entreprises de 20 à 500 salariés, représentant environ 36 % du nombre total d'emplois, étaient à l'origine d'à peu près la même proportion des gains ou des pertes d'emplois pour la période (gain brut variant entre 34 et 38 % et perte brute de 38 à 40 %).

Si l'on considère la croissance de l'emploi (taux de variation nette de l'emploi), elle a été de 3,3 à 8,1 % annuellement dans les petites entreprises, au cours de la période, selon la méthode utilisée pour mesurer la taille de l'entreprise. Chez les grandes entreprises (plus de 500 salariés), le taux de croissance moyen de l'emploi a été estimé entre -1,2 % et 0,1 %. Le taux annuel moyen de croissance nette de l'emploi a baissé de façon monotone, quelle que soit la méthode de détermination de la taille utilisée (tableau 1), tout comme le nombre net d'emplois créés (graphique 2). Toutefois, les écarts entre les taux de croissance estimés à l'aide des différentes méthodes de détermination de la taille des entreprises sont élevés, ce qui démontre l'importance de la méthode utilisée.

GRAPHIQUE 2 : VARIATION NETTE ANNUELLE MOYENNE DE L'EMPLOI, 1978-1992



Utilisation de données longitudinales sur les établissements manufacturiers

Une seconde étude portant sur le secteur manufacturier, couvrant la période 1970-1990 et utilisant d'autres données longitudinales sur les établissements, est arrivée aux mêmes résultats que ceux que nous venons d'exposer. Baldwin et Picot (1995) ont déterminé la taille des établissements au moyen de cinq méthodes différentes. Quatre de ces méthodes devaient permettre de compenser dans une certaine mesure l'effet de la variation transitoire de l'emploi sur la taille de l'établissement. Ces méthodes étaient très semblables à celles que nous venons de décrire. Là aussi, les gains bruts et les pertes brutes d'emplois se concentraient dans les petits établissements, les taux de gain ou de perte étant plus élevés. Les établissements de moins de 50 salariés affichaient des taux de gain d'emplois de 18 à 30 %, comparativement à des taux de 4 à 7 % pour les établissements de plus de 500 salariés, selon la taille et la méthode de détermination utilisée. Les différences entre les taux bruts de perte d'emplois étaient du même ordre (de 14 à 22 % pour les petits établissements, et de 4 à 7 % pour les plus grands).

La croissance annuelle moyenne de l'emploi (variation nette de l'emploi) de 1970 à 1990 s'étagait entre 7 et 11 % dans le cas des établissements de moins de 20 salariés et entre 0 et -2,2 % pour ceux de plus de 500 salariés⁴. Ici également, les résultats dépendaient considérablement de la méthode de détermination de la taille, mais dans tous les cas, le gain brut ou la perte brute d'emplois tout comme la variation nette d'emplois étaient, en moyenne, supérieurs dans les petits établissements.

⁴ Lorsque, dans le cas des établissements en exploitation continue, nous utilisons la taille moyenne de l'établissement sur l'ensemble de la période (soit de 1970 à 1990), l'écart entre les taux de croissance nette de l'emploi des divers groupes de taille est considérablement réduit. Les petits établissements présentent un taux positif de croissance nette de l'emploi, mais il en va de même pour les très grands établissements (2 500 à 5 000 salariés).

Les similarités que présente cet ensemble de données avec les données utilisées par de nombreux chercheurs américains, notamment Davis, Haltiwanger et Schuh (1994), permettent de procéder à des comparaisons entre le Canada et les États-Unis. Il s'agit là d'une occasion assez rare puisque généralement, les sources de données longitudinales qu'utilisent différents pays dans leurs analyses de création et de disparition d'emplois sont suffisamment différentes pour faire obstacle aux comparaisons. Par exemple, il n'existe pas, aux États-Unis, d'ensembles de données correspondant aux données longitudinales sur les entreprises du fichier PALE dont nous venons de parler. Par conséquent, il n'existe aucun moyen de savoir si les résultats présentés plus haut peuvent se comparer à ceux des États-Unis.

Il est toutefois possible de comparer les résultats relatifs aux établissements du secteur manufacturier des deux pays. Généralement, Baldwin et Picot (1995) observent que le taux de gain d'emploi brut est plus élevé dans les petites usines canadiennes que dans les établissements américains de même taille, de sorte que la croissance (variation nette) de l'emploi dans les petits établissements manufacturiers canadiens est supérieure à celle de leurs homologues américains. Pour l'essentiel, les corrections apportées pour atténuer les effets indésirables des variations transitoires de l'emploi sur la détermination de la taille des entreprises ont modifié fondamentalement les conclusions dans le cas des États-Unis, mais non en ce qui concerne le Canada. Quand nous effectuons les corrections mentionnées plus haut, la part disproportionnée des petits établissements dans la création d'emplois est considérablement atténuée, mais elle continue d'être observée dans le secteur manufacturier canadien.

Variation de l'emploi en longue période dans les entités commerciales

Tout comme elles peuvent causer des problèmes dans l'établissement de la taille des entreprises, les variations transitoires peuvent perturber le calcul de la variation de l'emploi au niveau de l'entreprise ou de l'établissement. Lorsqu'on mesure la variation de l'emploi d'une année à l'autre, comme c'est le cas dans toutes les études signalées jusqu'ici, si la composante à court terme est importante et que la composante tendancielle soit faible, c'est la première qui influera le plus sur le résultat des calculs. Le gain ou la perte d'emplois observé pourra être annulé l'année suivante. Il s'agit toujours ici de création (ou de disparition) d'emplois, ce qui nous intéresse, mais cette variation ne reflète pas le rôle que jouent les petites ou les grandes entreprises dans la création ou la disparition d'emplois à plus long terme.

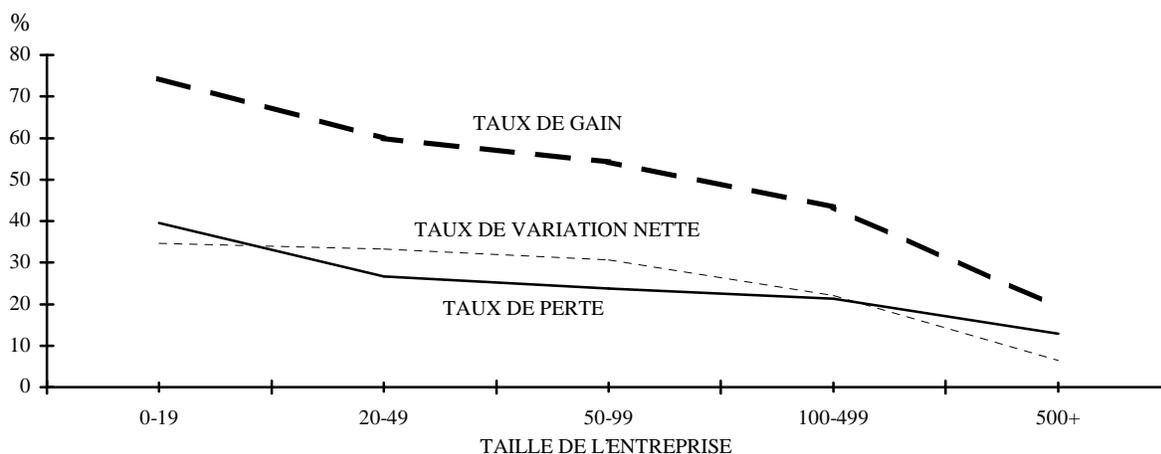
Nous avons calculé la variation de l'emploi sur un certain nombre d'années pour chaque entité commerciale. En longue période, la composante transitoire de l'évolution de l'emploi verra son influence sur les résultats diminuer au profit de l'incidence de la composante tendancielle⁵.

Ces changements ne modifient pas les conclusions essentielles exposées plus tôt. Parmi les entreprises canadiennes de l'ensemble du secteur marchand, les gains et les pertes d'emplois se concentrent dans les petites entreprises. Par exemple, lorsque nous mesurons la variation de l'emploi entre 1984 et 1988 pour chaque entreprise, en fonction de sa taille moyenne sur l'ensemble de la période, 40 % des gains d'emplois et 41 % des pertes sont le fait d'entreprises de

⁵ Diverses méthodes de mesure de la taille des entreprises, incluant celle de la moyenne des deux premières années et celle de la moyenne sur toute la période, sont utilisées pour les raisons déjà citées.

moins de 20 salariés comptant pour 23 % du volume de l'emploi pour la période. L'emploi net a progressé d'environ 35 % pour ce groupe d'entreprises au cours de la période, comparativement à 6 % pour les entreprises comptant plus de 500 salariés (voir graphique 3). Comme nous l'avons constaté plus haut, on note bel et bien une croissance disproportionnée chez les petites entreprises, en particulier celles de moins de 20 salariés, et non pas dans celles de taille moyenne (disons de 50 à 500 salariés). Le rôle des entreprises de taille moyenne dans les gains et les pertes d'emplois correspond tout à fait à leur part de l'emploi total dans l'économie.

GRAPHIQUE 3 : GAINS ET PERTES D'EMPLOIS ET VARIATION NETTE DE L'EMPLOI, 1984-1988, TAILLE MOYENNE SUR TOUTE LA PÉRIODE



En analysant l'emploi dans les établissements manufacturiers à l'aide de méthodes similaires, nous avons obtenu des résultats analogues. La création et la suppression brutes d'emplois de même que la croissance nette de l'emploi étaient plus élevées dans les petites entreprises manufacturières que dans les grandes lorsque nous mesurons la variation de l'emploi sur de plus longues périodes.

Ces résultats sont-ils valables pour tous les secteurs d'activité?

Fondamentalement, la réponse est oui⁶. Il est possible de déterminer les écarts entre les secteurs d'activité en ce qui a trait à la création d'emplois selon la taille de l'entreprise à partir des données

⁶ La répartition de l'emploi selon les branches d'activité évolue en faveur des secteurs dans lesquels les petites entreprises sont surreprésentées, comme les services aux consommateurs. Même si la répartition de l'emploi selon la taille à l'intérieur des divers secteurs ne changeait pas, la part globale de l'emploi dans les petites entreprises augmenterait tout simplement en raison de cette évolution de la répartition sectorielle de l'emploi. Nous avons procédé à une normalisation (ou décomposition) simple pour tenir compte des déplacements intersectoriels en gardant la part de chaque secteur dans l'emploi total à son niveau de 1978-1979. Nous avons utilisé cette période de façon que les deux points terminaux, 1978 et 1988, se situent à peu près au même stade du cycle économique. Nous nous intéressons en effet aux effets de l'évolution structurelle, et non cyclique, de la répartition sectorielle de l'emploi. Les entreprises ont été classées en fonction de leur taille moyenne courante en 1978 et 1979. Les résultats de la normalisation indiquent que l'évolution de la répartition sectorielle de l'emploi représentait environ le quart de la différence entre les taux de croissance des petites et des grandes entreprises respectivement. Les différences observées au sein des divers secteurs en matière de création et de disparition d'emplois sont significatifs et représentent la plus grande partie (les trois quarts) de la différence totale observée à l'échelle de l'économie.

PALE. Comme c'est le cas dans l'ensemble de l'économie, les taux de gain et de perte d'emplois sont plus élevés dans les petites entreprises que dans les grandes pour chacun des six grands secteurs observés. La croissance nette de l'emploi (la différence entre le taux de gain d'emplois et celui de perte d'emplois) est de toute évidence plus élevée dans les petites entreprises que dans les grandes entreprises du secteur des biens, lequel comprend les activités primaires, la fabrication et la construction, et elle décroît de façon monotone lorsque la taille augmente (voir le tableau 2). En réalité, la croissance nette de l'emploi pendant la période allant de 1978 à 1992 a été négative (dans une fourchette de -1 % à -3 %, par année) chez les grandes entreprises du secteur des biens et celles des services de distribution⁷. L'emploi net des petites entreprises s'est accru, passant de 1,5 % à 3,2 %, dans ces secteurs.

TABLEAU 2 : TAUX ANNUELS MOYENS DE GAIN ET DE PERTE D'EMPLOIS D'UNE ANNÉE À L'AUTRE , 1978-1992, PAR SECTEUR							
TAILLE DE L'ENTREPRISE	ENSEMBLE DU SECTEUR MARCHAND	PRIMAIRE	FABRICATION	CONSTRUCTION	SERVICES DE DISTRIBUTION	SERVICES AUX CONSOMMATEURS	SERVICES AUX ENTREPRISES
SELON LA MÉTHODE DE LA TAILLE MOYENNE COURANTE							
TAUX DE GAIN (%)							
0 - 19	23,4	27,6	23,2	24,4	20,8	23,1	25,5
20 - 49	15,9	18,0	14,4	15,9	13,8	16,1	20,2
50 - 99	14,4	16,8	12,1	17,9	12,6	14,7	18,2
100 - 499	12,2	13,6	9,8	16,6	10,7	13,7	14,8
500 +	6,8	6,4	5,4	14,1	5,7	8,5	7,7
TOTAL	13,4	12,7	9,4	20,2	10,9	15,9	15,1
TAUX DE PERTE (%)							
0 - 19	-20,2	-24,9	-20,0	-22,9	-18,2	-19,3	-21,7
20 - 49	-14,2	-16,9	-14,4	-16,2	-13,1	-12,8	-17,6
50 - 99	-13,0	-17,6	-12,0	-18,0	-12,0	-11,5	-16,6
100 - 499	-11,2	-14,9	-10,3	-17,4	-10,0	-10,5	-12,8
500 +	-6,6	-7,7	-7,5	-16,9	-5,9	-6,2	-5,5
TOTAL	-12,1	-13,1	-10,3	-19,9	-10,2	-12,7	-12,5
TAUX DE VARIATION NETTE							
0 - 19	3,3	2,7	3,2	1,5	2,7	3,8	3,8
20 - 49	1,7	1,0	-0,1	-0,4	0,8	3,3	2,5
50 - 99	1,4	-0,7	0,1	-0,1	0,6	3,2	1,6
100 - 499	1,0	-1,3	-0,5	-0,8	0,8	3,2	2,1
500 +	0,1	-1,3	-2,0	-2,9	-0,2	2,3	2,2
TOTAL	1,3	-0,4	-0,8	0,3	0,7	3,1	2,6

⁷ Soit le commerce du gros, les transports et les communications, qui sont étroitement liés à la production de biens.

TABLEAU 3 : CROISSANCE MOYENNE NETTE DE L'EMPLOI D'UNE ANNÉE À L'AUTRE , 1978-1992, SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE ET LE SECTEUR							
TAILLE DE L'ENTREPRISE	ENSEMBLE DU SECTEUR MARCHAND	PRIMAIRE	FABRICATION	CONSTRUCTION	SERVICES DE DISTRIBUTION	SERVICES AUX CONSOMMATEURS	SERVICES AUX ENTREPRISES
DISTRIBUTION SELON LA TAILLE (%)							
0 - 19	24,0	16,1	9,0	48,2	19,3	34,8	24,0
20 - 49	11,9	8,5	9,4	18,1	11,3	14,3	10,0
50 - 99	8,3	5,9	8,9	9,4	7,9	8,7	7,2
100 - 499	16,0	16,0	22,0	15,2	15,1	12,3	15,2
500 +	39,7	53,4	50,7	9,1	46,5	29,9	43,6
TOTAL	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
NOMBRE ANNUEL MOYEN D'EMPLOIS NETS CRÉÉS D'UNE ANNÉE À L'AUTRE, 1978-1992, SELON LA MÉTHODE DE LA TAILLE MOYENNE COURANTE (000s)							
0 - 19	63,4	1,0	6,0	3,7	7,2	33,7	11,7
20 - 49	16,3	0,2	-0,1	-0,3	1,2	12,1	3,2
50 - 99	9,2	-0,1	0,2	-0,1	0,7	6,9	1,5
100 - 499	12,2	-0,5	-2,2	-0,6	1,6	10,0	4,0
500 +	4,2	-1,6	-21,1	-1,3	-1,2	17,1	12,3
TOTAL	105,3	-1,0	-17,2	1,5	9,5	79,8	32,6
NOMBRE ANNUEL MOYEN D'EMPLOIS NETS CRÉÉS D'UNE ANNÉE À L'AUTRE, 1978-1992, SELON LA MÉTHODE DE LA TAILLE DE L'ANNÉE DE RÉFÉRENCE (000s)							
0 - 19	156,5	4,0	21,1	14,0	20,6	67,0	29,8
20 - 49	1,6	0,0	1,3	-2,6	-0,8	3,0	0,7
50 - 99	-5,3	-0,4	-1,4	-1,4	-1,7	0,2	-0,6
100 - 499	-10,6	-0,8	-6,4	-3,7	-1,7	4,8	-2,7
500 +	-36,9	-3,8	-31,7	-4,7	-6,9	4,8	5,5
TOTAL	105,3	-1,0	-17,2	1,5	9,5	79,8	32,6

La situation est légèrement différente dans le secteur des services, où les grandes entreprises ont sensiblement contribué à la croissance nette de l'emploi, quelle que soit la méthode utilisée pour déterminer la taille de l'entreprise. D'après la méthode de la taille moyenne courante, pendant la période observée, le secteur des services aux consommateurs a créé 80 000 emplois par année, en moyenne, dont environ 20 % étaient attribuables aux grandes entreprises (30 % de l'emploi) et 42 % aux petites entreprises (35 % de l'emploi). Dans le secteur des services aux entreprises, environ 38 % de l'accroissement de l'emploi étaient attribuables aux grandes entreprises (40 % de l'emploi) et 36 % aux petites entreprises (le quart de l'emploi). Ainsi, ce sont aussi bien les petites que les grandes entreprises de ces secteurs en croissance rapide qui ont produit des gains nets d'emplois. Les grandes entreprises de ces secteurs ont affiché des taux plus élevés de création brute d'emplois que celles du secteur de la production de biens. Si l'on utilise la méthode de la taille de l'année de base, les petites entreprises dominent davantage pour ce qui est de la création d'emplois (voir le tableau 3). Néanmoins, c'est dans le secteur des biens et dans les services de distribution, où l'accroissement global de l'emploi a été plus faible, que le rôle prépondérant des petites entreprises dans la création nette d'emplois apparaît de façon manifeste.

Croissance de l'emploi dans les petites et les grandes entreprises existantes

Nous ne pouvons, à ce stade-ci, interpréter ces résultats comme représentatifs de la croissance des entreprises considérées individuellement, plus particulièrement des petites entreprises existant en début de période. C'est la variation de l'emploi global dans le secteur des petites (ou des grandes) entreprises qui a été notre sujet d'intérêt. Cette variation est tributaire du nombre et de l'importance des créations et des disparitions d'entreprises, ainsi que de l'évolution des

entreprises qui sont demeurées en activité. Il n'entre pas dans notre propos d'analyser à fond l'importance de chacun des facteurs que nous venons de mentionner, mais nous pouvons illustrer notre raisonnement en nous penchant sur un groupe particulier d'entreprises, celles qui existent une année donnée.

La croissance de l'emploi dans les petites entreprises existantes ne dépassera pas nécessairement celle des grandes entreprises déjà en activité. Comme nous l'avons déjà fait remarquer, les pertes d'emplois occasionnées par la disparition ou la décroissance d'entreprises sont plus élevées dans les petites entreprises que dans les grandes. Ainsi, si nous définissons deux cohortes d'entreprises – toutes les petites et toutes les grandes entreprises existant à un moment donné –, l'emploi tendra à décliner, ou du moins à progresser très lentement, dans les deux groupes. Cela s'explique par le fait qu'il n'a pas été tenu compte des créations d'entreprises, lesquelles sont à l'origine d'une grande partie des nouveaux emplois dans les petites entreprises.

Par exemple, observons la croissance, de 1981 à 1984, des entreprises qui existaient au début de cette période. La croissance nette de l'emploi est de -14 % pour les petites entreprises comparativement à -11 % pour les grandes entreprises. La baisse, dans le cas des petites entreprises, est attribuable en grande partie à des disparitions alors que, dans le cas des grandes entreprises, elle s'explique par la décroissance des entreprises existantes. Ce sont les nouvelles entreprises (exclues ici) qui permettent au secteur des petites entreprises d'afficher un taux de croissance de l'emploi supérieur à celui des grandes entreprises. Lorsque nous incluons les nouvelles entreprises, le taux de croissance passe à +12 % dans le cas des petites entreprises et à -9 % dans le cas des grandes.

Les résultats sont analogues pour la période allant de 1984 à 1988. Parmi les entreprises qui existaient en 1984, l'emploi s'est accru de 3 % chez celles de petite taille et est resté stationnaire chez les grandes. Si nous ajoutons les emplois des entreprises nouvellement inscrites au cours de la période, les taux de croissance passent respectivement à 48 % et à 3 %. La différence s'explique en grande partie par le fait que ces nouvelles entreprises sont généralement de petite taille. Ce facteur est à prendre en considération dans les politiques destinées aux entreprises existantes ou visant à favoriser la création de nouvelles entreprises.

À ce stade de notre réflexion, nous pouvons dresser le sommaire suivant :

1. Une constante se dégage : le taux de croissance (nette) de l'emploi décroît de façon monotone lorsque la taille des entreprises augmente, quelle que soit la méthode utilisée pour déterminer la taille, et ce, pour l'ensemble du secteur marchand aussi bien que pour le secteur de la fabrication au Canada. Le secteur des petites entreprises est à l'origine d'une part disproportionnée tant des gains que des pertes d'emplois et, globalement, représente une part également disproportionnée de l'accroissement de l'emploi au cours de la période 1978-1992. Cette observation est indépendante de la méthode d'établissement de la taille, que l'on mesure les gains et les pertes d'emplois sur des périodes courtes (d'une année à l'autre) ou longues (trois années ou plus). Elle vaut pour une période de récession et de reprise, soit de 1981 à 1984, et pour une phase d'expansion, de 1984 à 1988.
2. Les résultats sont tout à fait différents dans le secteur manufacturier des États-Unis où, lorsqu'on apporte des corrections pour tenir compte des questions de mesure, on constate que les petits et les grands établissements affichent un taux semblable de création nette d'emploi.

Au Canada, le rôle prépondérant des petites entreprises est particulièrement évident dans le secteur des biens et dans celui des services de distribution, où la croissance de l'emploi a été la plus faible. Dans les secteurs, à croissance rapide, des services aux consommateurs et des services aux entreprises, les écarts entre les petites et les grandes entreprises sont moindres, mais encore manifestes, en matière de création nette d'emplois.

3. La méthode de calcul de la taille des entreprises exerce toutefois une influence appréciable sur les résultats. Si nous les comparons à la façon habituelle de mesurer la taille utilisée dans la plupart des études précédentes, les méthodes proposées par Davis et coll. (1993) diminuent le gain brut observé et accroissent la perte brute d'emplois chez les petites entreprises. Elles produisent l'effet contraire chez les grandes entreprises. Elles réduisent donc la prépondérance des petites entreprises dans la création nette d'emplois, sans toutefois la faire disparaître, comparativement aux études antérieures.
4. Ces résultats reflètent l'effet combiné des créations et des disparitions d'entreprises ainsi que de l'expansion ou de la décroissance des entreprises en exploitation continue. Dans le cas des entreprises en existence à un moment donné, il semble que les chances d'accroissement de l'emploi soient à peu près les mêmes dans les petites entreprises que dans les grandes. Les taux supérieurs de gain brut et de croissance nette de l'emploi que les petites entreprises affichent tiennent dans une large mesure au fait que c'est dans leur secteur qu'apparaissent la plupart des nouvelles entreprises.

L'évolution de la répartition de l'emploi selon la taille de l'entreprise au Canada

Les gains, les pertes et la croissance nette de l'emploi ont été plus élevés dans le secteur des petites entreprises que dans celui des grandes. L'évolution de la répartition de l'emploi selon la taille des entreprises constitue un autre indice, plus visible, de l'importance des PME. Le lien entre les gains et les pertes d'emplois par taille et la répartition transversale de l'emploi selon la taille n'est pas évident. La croissance plus rapide de l'emploi observée, en moyenne, chez les petites entreprises peut signifier que la part de l'emploi de ce secteur s'accroîtrait même si la plupart des entreprises où se produit cette croissance restaient petites. Il se pourrait ainsi que, un certain nombre de petites entreprises devenant des entreprises de taille moyenne, la part de l'emploi dans ce secteur augmente. L'effet sur la répartition transversale de l'emploi dépendrait de la dynamique du processus de croissance.

Peu importe la nature de ce processus, l'évolution de la répartition de l'emploi (ou de la masse salariale) selon la taille constitue un indicateur direct de l'évolution du poids des petites et des grandes entreprises dans l'économie canadienne.

En ce qui concerne l'ensemble de l'économie, nous ne disposons de données cohérentes que de 1983 à 1991⁸. La part de l'emploi dans les grandes entreprises (plus de 500 salariés) a baissé de façon significative pendant la période, passant de 40,1 % en 1983 à 36,4 % en 1991 (voir le tableau 4). Cette baisse a profité principalement aux petites et moyennes entreprises, la part des

⁸ On a modifié la méthode de détermination du niveau de l'emploi dans les entreprises de différentes tailles en 1983, ce qui a provoqué une rupture dans la série chronologique.

entreprises comptant moins de 100 salariés dans l'emploi total passant de 44,8 % en 1983 à 47,8 % en 1991. On n'a constaté qu'une mince augmentation de la part de l'emploi dans les très petites entreprises (moins de 20 salariés) pendant cette période, cette part étant passée de 25,0 % à 26,1 %. Des changements semblables de répartition ont été constatés dans les principaux secteurs (ces données ne figurent pas dans le présent document), ce qui indique que ce phénomène n'est pas le simple résultat d'une évolution de la répartition sectorielle de l'emploi.

Analysant l'évolution de la répartition de l'emploi selon la taille dans les établissements manufacturiers, Baldwin et Picot (1995) ont découvert d'autres changements encore plus significatifs, plus particulièrement pendant les années 80. La part de l'emploi dans les établissements manufacturiers comptant moins de 100 salariés est passée d'environ 30 % en 1980 à près de 37 % en 1989. Ainsi, le poids des petites et des grandes usines et entreprises dans l'économie canadienne a bel et bien augmenté pendant les années 1980, du moins si l'on se base sur leur part de l'emploi. Dans la prochaine partie, nous verrons s'il est possible de faire des constatations semblables en ce qui a trait à la répartition de la masse salariale.

Prise en compte des variations relatives des salaires et de la durée du travail dans les petites et les grandes entreprises

La qualité de l'emploi est un concept qu'il importe de ne pas perdre de vue lorsque l'on étudie la création d'emplois dans les petites et dans les grandes entreprises. Plusieurs études solides effectuées au Canada et ailleurs, notamment le tour d'horizon que l'on doit à Brown, Hamilton et Medoff (1990), ont bien fait ressortir différents aspects des différences de qualité en ce qui a trait à l'emploi. Au Canada, dans son étude portant sur l'année 1986, Morissette (1993) a montré qu'une heure travaillée dans une grande entreprise avait cinq fois plus de chance de l'être par un salarié syndiqué, d'une part, et d'être couverte par un régime de retraite, d'autre part. L'étude de Morissette a aussi démontré que, même si l'on tenait compte des salaires et des avantages sociaux dans les grandes entreprises, la durée d'emploi y était de 11 mois plus longue que dans les petites entreprises. Picot (1992), pour sa part, a constaté que, si l'on neutralisait l'effet des différences de caractéristiques observables et d'activité, l'employé d'une petite entreprise canadienne avait deux fois plus de risques d'être mis à pied définitivement au cours d'une année quelconque qu'un travailleur d'une grande entreprise. En ce qui concerne les écarts salariaux, Morissette a montré que, dans l'ensemble, les salaires horaires versés par les grandes entreprises aux employés à plein temps étaient de 50 % pour cent plus élevés que dans les petites entreprises. Toutefois, lorsque l'on tenait compte des différences observables et des capacités acquises non observables, cet écart n'était plus que de 10 %.

Ces différences de qualité ne sont généralement pas prises en considération dans les études sur la création d'emplois du genre de celles que nous avons citées. Lorsque les différences de qualité sont constantes dans le temps, il n'y a pas lieu de s'en préoccuper. Par contre, si les salaires ou la durée du travail relatifs dans les grandes et les petites entreprises changent, cela peut avoir une incidence sur les résultats.

La plupart des études effectuées antérieurement, y compris celles d'où proviennent les résultats présentés dans la première partie du présent document, ont adopté l'emploi comme base d'analyse. Elles mesurent l'emploi sous la forme d'une moyenne annuelle qui n'établit pas explicitement le nombre d'heures travaillées, mais constitue plutôt un décompte du nombre annuel

moyen d'emplois⁹. Cela implique, par exemple, que l'on ne peut faire la part des emplois à temps partiel et des emplois à temps plein. Or, il est bien connu que l'emploi à temps partiel est en augmentation depuis une vingtaine d'années. Ce phénomène est peut-être plus évident dans les petites entreprises que dans les grandes en raison des pratiques d'embauchage propres à ce secteur ou à cause de différences sectorielles. Une bonne partie de l'accroissement des emplois à temps partiel a été observée dans le secteur des services aux consommateurs, où les petites entreprises sont surreprésentées.

Il est possible que la croissance plus vigoureuse de l'emploi observée dans le secteur des petites entreprises soit en partie due uniquement à l'augmentation plus rapide de l'emploi à temps partiel dans cette catégorie (par rapport aux grandes entreprises). Si une mesure de l'emploi basée sur la durée du travail était utilisée, une partie de la différence constatée serait peut-être gommée.

Signalons un autre point. Si l'écart salarial s'accroît entre les petites et les grandes entreprises, la croissance plus rapide de l'emploi dans les petites entreprises, notée plus tôt, ne se traduira pas nécessairement par une croissance comparable des salaires. Au Canada, certaines constatations vont dans ce sens. Dans le secteur manufacturier, Wannell (1991) a constaté que la rémunération annuelle des employés des petites entreprises, par rapport aux grandes, avait fléchi, passant de 0,73 en 1980 à 0,64 en 1986. Faisant une étude sur les établissements manufacturiers en Ontario, Baldwin (1995) a constaté que les salaires relatifs versés dans les petites usines (moins de 20 salariés) avaient chuté entre 1971 et la fin des années 1980, passant de 0,84 de la moyenne pour l'ensemble des établissements à 0,70. Il a également noté une baisse dans les établissements de 20 à 99 salariés. Par contre, les salaires relatifs sont passés de 1,2 à 1,34 dans les établissements de plus de 1 000 salariés.

Cependant, Wannell a constaté que l'écart salarial entre les petites et les grandes entreprises s'était rétréci de 1983 à 1988 dans le secteur des services. Il n'existerait donc pas de tendance uniforme à ce chapitre dans l'ensemble de l'économie.

Nous nous demandons si l'évolution des salaires ou de la durée du travail relatifs (petites entreprises par rapport aux grandes) pendant la période considérée a influé sur les résultats de façon significative. Au fond, nous faisons intervenir un aspect de la qualité de l'emploi dans la mesure de la croissance de l'emploi. Comme le fichier PALE ne donne pas le nombre d'heures travaillées ni les salaires horaires, nous avons utilisé la masse salariale comme base pour nos calculs.

La masse salariale est le produit du nombre d'heures travaillées et des salaires versés. Tout changement relatif, entre des entreprises de taille différente, touchant l'une ou l'autre de ces composantes se traduira par une variation du taux de croissance relative de la rémunération. Il est toutefois impossible d'isoler les mouvements relatifs d'une variable par rapport à ceux de l'autre. Nous avons corrigé les données sur la masse salariale au moyen de l'IPC puisque c'est le pouvoir

⁹ Dans le fichier de données longitudinales sur les entreprises PALE, l'emploi est mesuré en unités moyennes de main-d'oeuvre (UMM); en raison de la façon dont ces dernières sont calculées à partir de la masse salariale des entreprises, elles sont analogues, sur le plan conceptuel, au dénombrement des salariés utilisé dans l'enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH) au Canada. Il s'agit d'un décompte annuel moyen, emplois à temps partiel et emplois à plein temps confondus.

d'achat des travailleurs que nous voulons établir. Nous avons déterminé la taille des entreprises au moyen des mesures de l'emploi décrites plus haut, mais nous avons classé les entreprises en deux catégories, selon qu'elles étaient en croissance ou en déclin, en nous fondant sur la variation de leur masse salariale (corrigée). La question que nous avons alors posée est la suivante : les petites entreprises ont-elles été à l'origine d'une part disproportionnée de la croissance de la masse salariale au cours des 15 dernières années?

La part de la masse salariale revenant aux grandes entreprises dépasse leur part de l'emploi, pour les raisons énoncées plus haut. En 1991, la part des petites entreprises dans l'emploi total était de 26 %, mais leur part de la masse salariale totale n'était que de 21 %. La part des grandes entreprises (plus de 500 salariés) dans l'emploi était de 36 % et leur part de la masse salariale, de 43 % (voir le tableau 4). Toutefois, la répartition de l'emploi et celle de la masse salariale n'ont guère changé en valeurs relatives pendant les années 80. La part des petites et des moyennes entreprises s'est légèrement accrue au cours des années 80 dans la masse salariale, comme dans l'emploi, alors que celle des grandes entreprises a fléchi.

TABLEAU 4 : RÉPARTITION DE L'EMPLOI ET DE LA MASSE SALARIALE SELON LA TAILLE DES ENTREPRISES,* ENSEMBLE DU SECTEUR MARCHAND, 1983-1991				
ANNÉE	0-19	20-99	100-499	500+
A. RÉPARTITION DE L'EMPLOI (UMM)				
1983	25,0	19,8	15,2	40,1
1986	25,0	21,0	16,0	38,1
1988	24,7	21,8	17,0	36,7
1991	26,1	21,7	15,8	36,4
B. RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE				
1983	18,9 (,76)	17,4 (,88)	15,9 (1,05)	47,7 (1,19)
1986	19,4 (,78)	18,6 (,89)	16,5 (1,03)	45,5 (1,19)
1988	19,3 (,78)	19,8 (,91)	17,7 (1,04)	43,2 (1,18)
1991	21,0 (,80)	19,4 (,89)	16,4 (1,04)	43,2 (1,19)
* DÉTERMINÉE SELON L'EMPLOI DANS L'ENTREPRISE PENDANT L'ANNÉE () PART DE LA MASSE SALARIALE RAPPORTÉE À LA PART DE L'EMPLOI				

Pour ce qui est de la croissance (ou de la baisse) de la masse salariale, nous constatons là encore que le poids des petites entreprises est disproportionné, comme dans le cas de l'emploi. Les taux de gain ou de perte en matière de **masse salariale** et la variation nette de celle-ci sont tout à fait semblables aux taux de gain et de perte **d'emplois** et à la variation nette de l'emploi (tableau 5). L'accroissement net de la masse salariale dans les petites entreprises est légèrement inférieur à celui de l'emploi, alors que c'est l'inverse dans le cas des grandes entreprises, ce qui indique de faibles variations relatives, mais, dans l'ensemble, les différences ne sont pas importantes. Ces données indiquent que, pour l'ensemble du secteur marchand, les variations de la qualité relative de l'emploi (petites entreprises par rapport aux grandes), mesurées par les répercussions combinées de la durée du travail et des salaires, n'ont que peu influé sur les résultats énoncés plus haut. Bien entendu, les écarts de qualité de l'emploi entre les petites et les grandes entreprises sont toujours présents, et les constats pourraient différer quelque peu selon les secteurs de l'économie. En particulier, l'étude mentionnée plus tôt indique que le secteur manufacturier canadien aurait été le théâtre de changements significatifs en matière de qualité relative de l'emploi.

Effectuant une étude sur des usines ontariennes, Baldwin (1995) a constaté que, si l'on prend en considération les variations relatives de salaires entre les petites et les grandes entreprises (un écart qui va s'élargissant dans le secteur de la fabrication), certaines des conclusions précédentes doivent être modifiées pour ce secteur. Le taux annuel de variation de l'emploi est réduit dans les petites usines, bien qu'il demeure plus élevé que dans les grandes entreprises. Lorsque l'on pondère l'emploi par les salaires versés, les grandes entreprises, dans bien des cas, affichent des gains nets d'emplois et pas toujours des pertes nettes, comme l'indiquaient les travaux précédents. Donc, de façon générale, les petites usines continuent d'être d'importantes sources de nouveaux emplois dans le secteur manufacturier (lorsqu'on tient compte de la qualité de l'emploi définie par les salaires), mais leur rôle est réduit.

TABLEAU 5 : TAUX DE PERTE ET DE GAIN, MASSE SALARIALE ET EMPLOI

**TAUX CORRIGÉS DE GAIN ET DE PERTE DE MASSE SALARIALE
D'UNE ANNÉE À L'AUTRE
MOYENNE : 1978-1992
SECTEUR MARCHAND**

**TAUX DE PERTE ET DE GAIN D'EMPLOIS
D'UNE ANNÉE À L'AUTRE
MOYENNE : 1978-1992
SECTEUR MARCHAND**

A. TAILLE DES ENTREPRISES ÉTABLIE SELON LA MÉTHODE DE L'ANNÉE DE RÉFÉRENCE

	TAUX DE GAIN EMPLOI	TAUX DE PERTE EMPLOI	TAUX DE VARIATION NETTE EMPLOI	TAUX DE GAIN		TAUX DE PERTE		TAUX DE VARIATION NETTE MASSE SALARIALE
				MASSE SALARIALE	MASSE SALARIALE	MASSE SALARIALE	MASSE SALARIALE	
0-19	26,7	-18,6	8,1	25,4	0-19	-17,8	7,6	
20-49	14,9	-14,6	0,3	13,9	20-49	-13,1	0,8	
50-99	13,0	-13,8	-0,7	12,2	50-99	-12,1	0,1	
100-499	11,1	-11,9	-0,8	8,9	100-499	-9,3	-0,5	
500+	5,9	-7,1	-1,2	3,4	500+	-4,2	-0,8	

B. TAILLE DES ENTREPRISES ÉTABLIE SELON LA MÉTHODE DE LA TAILLE MOYENNE ACTUELLE

	TAUX DE GAIN EMPLOI	TAUX DE PERTE EMPLOI	TAUX DE VARIATION NETTE EMPLOI	TAUX DE GAIN		TAUX DE PERTE		TAUX DE VARIATION NETTE MASSE SALARIALE
				MASSE SALARIALE	MASSE SALARIALE	MASSE SALARIALE	MASSE SALARIALE	
0-19	23,4	-20,2	3,3	22,3	0-19	-19,3	3,0	
20-49	15,9	-14,2	1,7	14,4	20-49	-12,9	1,6	
50-99	14,4	-13,0	1,4	13,0	50-99	-11,8	1,2	
100-499	12,2	-11,2	1,0	9,8	100-499	-9,0	0,8	
500+	6,8	-6,6	0,1	4,1	500+	-3,8	0,3	

Partie II : La concentration de la croissance dans les petites entreprises et dans les grandes entreprises

Les résultats de la partie précédente sont basés sur la performance moyenne d'entreprises appartenant à des groupes de taille différente, par exemple la croissance moyenne nette de l'emploi dans le secteur des petites entreprises (ce qui inclut les nouvelles entreprises et les entreprises en exploitation continue). Ces résultats correspondent donc à une entreprise « type ». Or, comme de raison, peu d'entreprises enregistrent une progression de l'emploi équivalente à cette croissance type, si bien que les résultats de la partie précédente ne nous renseignent aucunement sur la répartition de la croissance entre les entités commerciales, sur la mesure dans laquelle certaines croissent plus rapidement que d'autres à l'intérieur, par exemple, du secteur des petites entreprises. Si la croissance est fortement concentrée, le fait de savoir qu'une entreprise est de petite taille ne nous éclaire guère sur ses perspectives de croissance car, en raison de cette forte concentration de la croissance, la plupart des petites entreprises enregistreront soit une progression relativement faible, soit un déclin, et un petit nombre connaîtront une vive expansion.

Une fois repérées les entreprises (en exploitation continue) qui ont connu une forte expansion durant une période donnée, qu'est-ce que cela nous apprend sur leurs perspectives de croissance? Les entreprises qui ont enregistré une forte augmentation de l'emploi pendant une période donnée vont-elles connaître la même croissance durant la période suivante? Le processus de croissance n'est-il pas en fait plutôt aléatoire, se caractérisant par une forte concentration de la croissance durant une période mais par une faible corrélation entre les entreprises qui enregistrent une forte expansion durant deux périodes différentes? C'est cet aspect que nous analyserons dans la présente partie.

Les gains tout comme les pertes d'emplois semblent très concentrés dans un nombre relativement faible d'entreprises. Davis et Haltiwanger (1992) ont observé que, dans le secteur manufacturier des États-Unis, les deux tiers des gains et des pertes d'emplois étaient concentrés dans les entreprises manufacturières qui avaient enregistré une croissance ou une décroissance de 25 % ou plus sur une année. Blanchflower et Burgess (1994), pour leur part, ont observé au Royaume-Uni que la création (comme la disparition) d'emplois était extrêmement concentrée dans un très petit nombre d'entreprises. En ce qui a trait aux usines en croissance, ils ont remarqué que, quelle que soit l'année, 10 % de celles-ci étaient à l'origine de 50 % des emplois créés. Ils ont constaté à peu près la même concentration des pertes d'emplois, 10 % des entreprises en déclin enregistrant 50 % des pertes.

Petites et grandes entreprises sont confondues dans ces résultats, alors que la distinction entre les deux secteurs nous intéresse au plus haut point. Blanchflower et Burgess (1994) ont relevé que, du seul fait de leur taille, les grandes entreprises étaient surreprésentées parmi les entreprises enregistrant la plus forte croissance de l'emploi. Cette observation n'explique toutefois pas la raison d'une telle concentration.

Dans la présente partie, nous allons analyser la concentration de la croissance de l'emploi à **l'intérieur** des divers groupes d'entreprises établis selon la taille, étant donné que notre étude porte sur les différences liées à la taille des entreprises. Pour ce faire, nous utilisons les données du

PALE, qui couvrent toutes les entreprises du secteur marchand de 1983-1984 à 1988-1989¹⁰. Comme précédemment, on peut envisager la variation de l'emploi sur une courte période ou à plus long terme au niveau de l'entreprise. Nous observerons le degré de concentration dans chaque cas. Dans la plupart des études, les résultats relatifs à la concentration sont basés sur les variations de l'emploi au cours d'une même année (courte période); nous adopterons la même méthode par souci de cohérence. Toutefois, comme nous l'avons souligné précédemment, ces variations peuvent s'avérer dans une large mesure transitoires. Nous chercherons donc également à observer le degré de concentration des variations de l'emploi à plus long terme. Si notre observation porte sur une plus longue période (par exemple, trois ans), l'effet de la composante transitoire sera réduit et celui de la composante tendancielle, accru par rapport aux observations portant sur une seule année.

La concentration des gains et des pertes d'emplois sur une courte période

La méthode utilisée

Dans un premier temps, nous analyserons la concentration des gains et des pertes d'emplois sur plusieurs années consécutives, en l'occurrence les quatre années allant de 1984-1985 à 1987-1988. Pour le calcul des gains et des pertes d'emplois, nous avons procédé de la même façon que dans la partie précédente et pour déterminer la taille des entreprises, nous avons appliqué deux méthodes, celle de l'année de référence (taille de l'entreprise en l'année t) et celle de la taille moyenne actuelle (moyenne des années t et $t+1$). Les résultats indiquant un degré de concentration très similaire dans les deux cas, nous avons résolu d'utiliser uniquement les résultats obtenus à l'aide de la deuxième méthode. La variation de l'emploi est mesurée entre les années t et $t+1$. Les entreprises ont été réparties en deux catégories, selon qu'elles étaient en croissance ou en déclin. À l'intérieur de chacune de ces catégories, elles ont ensuite été classées (pour chaque groupe de taille) en fonction du volume des gains bruts (ou des pertes brutes) d'emplois¹¹. Nous avons établi des quintiles pour chaque groupe de taille dans chacune des deux catégories, soit celle des entreprises en croissance et celle des entreprises en déclin, en nous fondant sur le nombre d'entreprises pondéré par l'emploi. Par exemple, dans le cas des petites entreprises en croissance, le quintile supérieur regroupe celles qui ont enregistré la plus forte augmentation du nombre d'emplois et qui totalisent globalement 20 % des emplois dans les entreprises en croissance. Dans le cas des petites entreprises en déclin, le quintile supérieur correspond aux petites entreprises qui totalisent 20 % des emplois dans les entreprises en décroissance et qui ont enregistré les plus fortes pertes d'emplois (parmi les entreprises de moins de vingt salariés) d'une année à l'autre. Cette analyse porte strictement sur les entreprises **en exploitation continue**; elle ne tient pas compte des entreprises nouvellement créées ni des entreprises ayant disparu. Nous nous

¹⁰ Le choix de cette période tient aux contraintes liées aux données. Dans le fichier du PALE, la méthode utilisée pour convertir les données sur la masse salariale en données sur l'emploi a été révisée et appliquée aux données remontant jusqu'à 1983-1984. Nous avons choisi d'utiliser ces données révisées. Nous nous sommes arrêtés à 1988-1989 parce que le fichier longitudinal du PALE présente alors une rupture (voir l'annexe).

¹¹ La question se pose de savoir si l'on doit classer les entreprises selon le volume ou selon le taux de gain (ou de perte) d'emplois. Comme notre objet est de déterminer quelles entreprises sont à l'origine de la plupart des gains ou des pertes d'emplois, nous avons choisi de les classer selon le volume. En outre, les taux de croissance peuvent être trompeurs dans le cas des très petites entreprises (un ou deux salariés).

intéressons au degré de concentration de la croissance de l'emploi dans les entreprises qui existaient du début à la fin de la période observée.

Afin de réduire l'effet des observations aberrantes possibles (entreprises ayant enregistré des taux de croissance ou de déclin extrêmement élevés) sur nos résultats, nous avons exclu les entreprises où les emplois avaient quadruplé entre deux années consécutives ou avaient été multipliés par six sur trois années. De même, nous n'avons pas tenu compte des entreprises où le nombre d'emplois avait été ramené au quart de sa valeur initiale d'une année à l'autre, ou au sixième sur trois ans. Cela a permis d'éliminer les cas qui auraient pu donner lieu à un appariement malencontreux de données d'une année à l'autre et occasionner des variations considérables. Ces cas peuvent avoir un effet marqué dans une analyse comme la nôtre du fait qu'ils sont concentrés dans le quintile supérieur (pour les gains ou pour les pertes d'emplois) et peuvent avoir une incidence sur les résultats. La détermination des seuils d'exclusion, quoiqu'arbitraire, a été effectuée au vu de la répartition de la croissance (ou du déclin) de l'emploi¹².

Nous avons procédé à un autre test afin de déterminer si les résultats obtenus en matière de concentration subissaient de façon significative l'influence de fusions ou d'autres types de modification de la structure de l'entreprise. Pour ce faire, nous avons restreint notre analyse aux entreprises qui semblaient peu susceptibles d'avoir connu de telles fusions ou modifications durant la période observée, en sélectionnant les sociétés dont l'ensemble des comptes de retenues sur la paye à Revenu Canada n'avait pas changé tout au long de la période. En effet, lorsqu'une entreprise est achetée ou vendue en tout ou en partie, elle doit ouvrir un nouveau compte de retenues sur la paye auprès de Revenu Canada¹³. Les résultats obtenus à partir de ce sous-échantillon étaient très semblables à ceux relatifs à l'ensemble des entreprises, ce qui indique que les changements de structure des entreprises et leur incidence éventuelle sur l'emploi ont eu peu d'effet sur les résultats.

¹² Ce faisant, nous avons exclu des entreprises représentant 7 % de l'emploi. Il est peu probable que ces emplois correspondent tous à des observations aberrantes, car ils sont concentrés dans les petites entreprises. Si cette façon de faire occasionne un biais, elle conduit vraisemblablement à sous-estimer la concentration dans le secteur des petites entreprises par rapport à celui des grandes entreprises. Un certain nombre de très petites entreprises (un ou deux salariés) peuvent effectivement avoir vu leur effectif quadrupler (passant à quatre ou huit salariés) sur une année. Ces entreprises sont exclues ici. Cette méthode assez prudente a pour résultat, si tant est qu'elle ait un effet, de réduire le degré de concentration des gains ou des pertes d'emplois dans les petites entreprises en particulier. Par contre, il semble peu probable qu'une entreprise comptant 500 ou 1 000 salariés voie son effectif passer à 2 000 ou 4 000 personnes en une année sans qu'il y ait eu une fusion ou une restructuration du même genre. Nous avons également exclu les entreprises en exploitation qui avaient été créées durant l'année de référence, car il est difficile d'établir dans quelle mesure la croissance observée durant la première année (voire partielle) d'existence est attribuable aux créations d'entreprises (que nous choisissons d'exclure) ou aux entreprises en exploitation continue.

¹³ En conséquence, s'il n'y a pas eu de changement des comptes de retenues sur la paye d'une entreprise, cela signifie que celle-ci n'a pas fait l'objet d'une fusion ou d'une vente. C'est au moyen de ces comptes que les entreprises versent à Revenu Canada les retenues faites sur la rémunération de leurs employés au titre de l'impôt sur le revenu et des cotisations sociales.

La concentration des variations de l'emploi sur une courte période

Voyons dans un premier temps le cas des petites entreprises. Les gains aussi bien que les pertes d'emplois sont fortement concentrés dans un nombre relativement faible de petites entreprises. Parmi les entreprises en croissance, celles qui enregistrent les plus forts gains d'emplois (c.-à-d. celles du quintile supérieur) totalisaient 20 % des emplois, mais 43 % du nombre brut d'emplois créés (tableau 6). Ce quintile regroupait seulement 9,5 % des petites entreprises en croissance¹⁴. Or, comme il s'agit uniquement du quintile supérieur des entreprises en croissance, si l'on considère l'ensemble du secteur des petites entreprises (qui inclut et les entreprises en croissance, et les entreprises en déclin), seulement 5,0 % des entreprises étaient à l'origine de 43 % des gains bruts d'emploi. Non seulement ces petites entreprises étaient les principales créatrices d'emploi en volume, mais elles avaient également tendance à enregistrer les plus forts taux de croissance de l'emploi. Le taux brut de création d'emploi était de 64 % dans le quintile supérieur des entreprises en croissance, mais de 7 % seulement dans le quintile inférieur.

Il en va de même dans le cas des entreprises en déclin. Les entreprises à l'origine des plus fortes pertes d'emplois qui totalisaient 20 % des emplois durant l'année de base avaient enregistré 38 % des disparitions d'emplois (tableau 6). Elles ne représentaient que 6,8 % des entreprises en déclin. Par conséquent, 3,1 % de l'ensemble des petites entreprises (entreprises en croissance et entreprises en déclin combinées) totalisaient 38 % des pertes d'emploi d'une année à l'autre et 5,0 % étaient à l'origine de 43 % des gains d'emplois d'une année à l'autre. Cela révèle d'énormes écarts entre les petites entreprises sur le plan de la création d'emplois.

En ce qui a trait aux entreprises **de taille moyenne**, la concentration était légèrement plus forte. Les quelque 10 % d'entreprises de taille moyenne (de 20 à 500 salariés) qui se classaient le mieux en termes de création d'emplois totalisaient quelque 50 % des gains d'emploi. Les entreprises **de grande taille** (plus de 500 salariés), pour leur part, affichaient une concentration nettement moindre. Les grandes entreprises les plus performantes représentaient 12 % de l'emploi total (20 % dans le cas des entreprises en croissance) et 32 % des gains bruts d'emplois. Toutefois, ces résultats étaient le fait de seulement 3 % des très grandes entreprises. L'écart entre les deux quintiles supérieurs est peu marqué dans le secteur des grandes entreprises, signe d'une concentration moins forte (graphiques 4 et 5).

¹⁴ Du fait que nous avons classé les entreprises en fonction du nombre (plutôt que du pourcentage) d'emplois créés, les entreprises les plus importantes ont davantage de chances d'être classées dans le quintile supérieur. Par exemple, dans le secteur des petites entreprises, l'effectif moyen était de 2,1 salariés par entreprise dans le quintile inférieur (qui regroupe les entreprises ayant enregistré le plus faible nombre de nouveaux emplois), comparativement à 8,7 dans le quintile supérieur. À taux de croissance égal, une grande entreprise sera classée dans un quintile plus élevé qu'une petite entreprise. En conséquence, le quintile supérieur, qui regroupe 20 % de l'emploi, contient un pourcentage beaucoup moindre d'entreprises. Cependant, cette tendance des grandes entreprises à se retrouver dans le quintile supérieur n'explique pas toute la différence entre les quintiles. Si tel était le cas, les taux de croissance de l'emploi ne croîtraient pas de façon monotone du quintile inférieur au quintile supérieur. Bien que nous ayons classé les entreprises en fonction du nombre d'emplois créés (ou disparus), il se trouve que les entreprises qui sont à l'origine des plus importants gains (ou pertes) en volume sont aussi celles qui ont les plus forts taux de croissance (ou de déclin). Le taux moyen de gain brut d'emplois était de 64 % dans le quintile supérieur et de 7 % dans le quintile inférieur.

TABLEAU 6 : CONCENTRATION DES GAINS ET DES PERTES D'EMPLOIS, SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE, TAUX MOYEN ANNUEL DE 1984-1985 À 1987-1988, ENTREPRISES EN EXPLOITATION CONTINUE

	ENTREPRISES EN CROISSANCE					ENTREPRISES EN DÉCLIN				
	QUINTILE					QUINTILE				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
DE 0 À 19 SALARIÉS										
% DE L'EMPLOI	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0
% DES ENTREPRISES	37,8	23,3	16,9	12,5	9,5	43,3	23,5	15,8	10,7	6,8
% DES GAINS (PERTES) D'EMPLOIS	4,8	11,3	17,0	23,6	43,3	6,1	13,3	18,7	24,3	37,6
TAUX DE GAIN (PERTE) D'EMPLOIS	7,1	16,8	25,3	35,2	64,5	-6,4	-13,8	-19,5	-25,3	-39,2
DE 20 À 99 SALARIÉS										
% DE L'EMPLOI	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0
% DES ENTREPRISES	21,7	21,5	20,6	19,1	17,1	25,5	23,6	20,7	17,6	12,6
% DES GAINS (PERTES) D'EMPLOIS	2,8	8,5	15,2	24,4	49,2	3,2	9,8	16,7	25,8	44,4
TAUX DE GAIN (PERTE) D'EMPLOIS	3,6	11,0	19,7	31,7	63,9	-3,0	-8,9	-15,2	-23,5	-40,3
DE 100 À 499 SALARIÉS										
% DE L'EMPLOI	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0
% DES ENTREPRISES	20,8	21,0	20,3	19,6	18,4	23,9	22,8	20,7	18,7	13,9
% DES GAINS (PERTES) D'EMPLOIS	2,6	8,0	14,0	23,2	52,2	2,6	8,5	15,0	25,2	48,7
TAUX DE GAIN (PERTE) D'EMPLOIS	2,6	8,2	14,2	23,5	52,9	-2,0	-6,4	-11,3	-19,1	-36,9
500 SALARIÉS ET PLUS										
% DE L'EMPLOI	19,9	19,8	19,7	19,9	20,8	20,1	21,3	18,8	20,4	19,4
% DES ENTREPRISES	37,7	31,1	17,9	9,9	3,3	44,1	29,4	14,8	8,7	3,0
% DES GAINS (PERTES) D'EMPLOI	5,3	15,1	20,1	27,2	32,3	5,3	14,7	19,0	27,2	33,8
TAUX DE GAIN (PERTE) D'EMPLOIS	2,7	7,8	10,4	13,9	15,8	-2,5	-6,6	-9,6	-12,7	-16,6

TABLEAU 7 : CONCENTRATION DES GAINS ET PERTES D'EMPLOIS, SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE, DE 1983 À 1986, ENTREPRISES EN EXPLOITATION CONTINUE

	ENTREPRISES EN CROISSANCE					ENTREPRISES EN DÉCLIN				
	QUINTILE					QUINTILE				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
DE 0 À 19 SALARIÉS										
% DE L'EMPLOI	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0
% DES ENTREPRISES	39,5	23,7	16,6	11,8	8,5	45,0	23,3	15,1	10,2	6,4
% DES GAINS (PERTES) D'EMPLOIS	4,9	11,6	17,1	23,4	42,9	7,1	14,5	19,5	24,6	34,3
TAUX DE GAIN (PERTE) D'EMPLOIS	14,9	35,5	52,5	71,8	131,4	-11,0	-22,6	-30,4	-38,4	-53,4
DE 20 À 99 SALARIÉS										
% DE L'EMPLOI	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0
% DES ENTREPRISES	22,6	21,9	20,6	18,8	16,2	24,9	23,1	21,6	18,2	12,2
% DES GAINS (PERTES) D'EMPLOIS	2,7	8,3	14,8	23,9	50,2	3,5	10,3	18,6	27,8	39,9
TAUX DE GAIN (PERTE) D'EMPLOIS	6,4	19,5	34,7	56,0	117,5	-4,7	-14,0	-25,3	-37,9	-54,5
DE 100 À 499 SALARIÉS										
% DE L'EMPLOI	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,0	20,1	19,9
% DES ENTREPRISES	21,9	21,4	21,0	19,6	16,1	23,7	21,8	21,3	19,7	13,6
% DES GAINS (PERTES) D'EMPLOI	2,7	7,9	14,4	23,3	51,7	3,0	8,6	16,4	28,2	43,9
TAUX DE GAIN (PERTE) D'EMPLOIS	5,0	14,7	26,9	43,5	96,5	-3,5	-10,1	-19,5	-33,3	-52,5
500 SALARIÉS ET PLUS										
% DE L'EMPLOI	19,9	20,0	20,1	18,7	21,3	20,1	20,3	21,9	18,0	19,8
% DES ENTREPRISES	35,0	31,9	21,6	8,7	2,8	41,2	28,9	20,3	6,4	3,2
% DES GAINS (PERTES) D'EMPLOIS	4,8	15,0	24,5	26,1	29,6	6,3	17,0	27,4	19,9	29,3
TAUX DE GAIN (PERTE) D'EMPLOIS	5,1	16,1	26,0	29,9	29,8	-4,9	-13,3	-19,8	-17,5	-23,4

Par conséquent, les gains (et les pertes) d'emplois sur une courte période sont assez concentrés et ce, beaucoup plus dans le secteur des petites et moyennes entreprises que dans celui des grandes entreprises. En outre, comme on pouvait s'y attendre à la suite des résultats présentés dans la première partie, les taux de croissance de l'emploi dans les petites entreprises les plus performantes sont nettement plus élevés que ceux des grandes entreprises.

Ces constatations font ressortir les lacunes, sous l'angle de la politique publique, d'une analyse basée uniquement sur des résultats « moyens », du genre de celles que nous avons évoquées plus haut. Il est exact que le secteur des petites entreprises est à l'origine d'une part disproportionnée des gains bruts et des pertes brutes de même que de la croissance nette de l'emploi. Cependant, les résultats en matière de concentration révèlent clairement que, si l'on veut agir au niveau de l'entreprise, on ne peut se contenter de cette information. Si les décideurs publics se proposent de cibler les entreprises en croissance rapide, comme c'est implicitement le cas dans les politiques visant les petites entreprises, il faut bien se rendre compte qu'il existe de telles entreprises dans toutes les catégories de taille, et pas seulement dans le secteur des petites entreprises. Les déterminants de la croissance incluent de nombreux facteurs autres que la taille.

Jusqu'à présent, nous nous sommes intéressés à la concentration des variations de l'emploi observées sur une courte période (d'une année à l'autre). Or, comme nous l'avons souligné plus haut, la composante transitoire de la variation sera plus importante lorsqu'on fait porter l'observation sur une courte période que lorsque l'analyse vise une période plus longue. Nous avons donc observé la variation de l'emploi sur une période de trois ans, soit de 1983 à 1986, afin de déterminer la concentration de la croissance de l'emploi dans les entreprises à plus long terme. La plupart des analystes aimeraient sans doute savoir quelles sont les entreprises qui enregistrent des gains (ou des pertes) d'emplois en longue période et quel est le degré de concentration de cette croissance (ou de ce déclin).

La concentration des gains et des pertes d'emplois en longue période dans les entreprises en exploitation continue

Lorsque l'analyse porte sur une plus longue durée, le degré de concentration des gains ou des pertes d'emplois dans les entreprises en exploitation continue est très semblable à celui que l'on a observé sur une courte période. Et la croissance et la décroissance de l'emploi sont assez concentrées dans le secteur des petites entreprises, 5 % des petites entreprises en exploitation continue étant à l'origine de 43 % des gains d'emplois et 3 % d'entre elles étant responsables de 34 % des pertes d'emplois (tableau 7). La concentration est un peu plus marquée dans les entreprises de taille moyenne et nettement moindre dans les grandes entreprises. En fait, lorsque l'on pondère les entreprises en fonction de leur effectif, les gains et les pertes d'emplois sont peu concentrés dans les grandes entreprises. Les grandes entreprises ayant enregistré les plus forts gains d'emplois (20 % des emplois dans les entreprises en croissance) totalisaient seulement 30 % des gains bruts d'emplois, ce qui n'est guère différent des résultats obtenus par les deux quintiles suivants, qui représentaient respectivement 26 % et 25 % des gains d'emplois. Les gains (et les pertes) d'emplois ne sont pas aussi concentrés dans les autres groupes de taille¹⁵.

¹⁵ Toutefois, comme ces entreprises sont de très grande taille, la plupart des gains d'emplois sont le fait d'un nombre relativement restreint d'entre elles. Les deux quintiles supérieurs représentent 46 % des gains d'emplois, mais 6 % seulement des grandes entreprises ont créé des emplois. Il en va de même pour les pertes

Le graphique 4 illustre la concentration selon les groupes de taille et présente la part du total (pour l'ensemble des groupes de taille) des gains ou des pertes d'emplois pour chaque quintile. Les petites entreprises les plus performantes (du quintile supérieur des petites entreprises créatrices d'emplois) représentent quelque 15 % de l'ensemble des gains d'emplois, contre moins de 7 % pour les grandes entreprises les plus performantes (du quintile supérieur des grandes entreprises créatrices d'emplois). Les résultats des petites entreprises les plus performantes dépassent nettement ceux des grandes entreprises les plus performantes en ce qui a trait à la création d'emplois. Toutefois, la majorité des petites entreprises n'entrent pas dans la catégorie la plus performante; près de la moitié d'entre elles, loin de créer des emplois, en ont éliminé (tableau 5) et celles qui en ont créé ont, dans bon nombre de cas, enregistré de faibles gains. Par conséquent, les grandes entreprises (500 salariés et plus) des trois quintiles supérieurs des entreprises en croissance ont obtenu des résultats supérieurs à ceux de quelque 70 % des petites entreprises pour ce qui est du nombre d'emplois créés. Chacun des trois quintiles supérieurs (à l'origine de la plus forte création d'emplois) du secteur des grandes entreprises est responsable de 6 % de l'ensemble des emplois créés. Ce résultat est supérieur à celui des 70 % de petites entreprises des quintiles inférieurs qui ont éliminé des emplois ou n'en ont créé qu'un nombre relativement faible (graphique 4). La seule taille d'une entreprise ne nous renseigne guère sur son potentiel de création d'emplois. Quelques grandes entreprises créent un grand nombre d'emplois alors que bon nombre de petites entreprises réduisent leurs effectifs.

Les taux de croissance de l'emploi en longue période sont également très différents quand on considère les divers groupes de taille (graphique 5, tableau 7). Alors que les petites entreprises les plus performantes ont enregistré un taux de croissance moyen de 131 % pendant la période observée, ce taux décline de façon monotone pour s'établir à 29 % dans le cas des grandes entreprises les plus performantes. En particulier, les entreprises où le taux de croissance de l'emploi est très élevé sont concentrées dans le secteur des petites et moyennes entreprises. Les entreprises comptant moins de 500 salariés qui ont connu la plus forte expansion ont enregistré des taux de croissance moyenne allant de 90 % à 131 % sur les trois années considérées tandis que le taux moyen était de 29 % pour les grandes entreprises (500 salariés et plus) ayant connu la plus forte expansion (graphique 5).

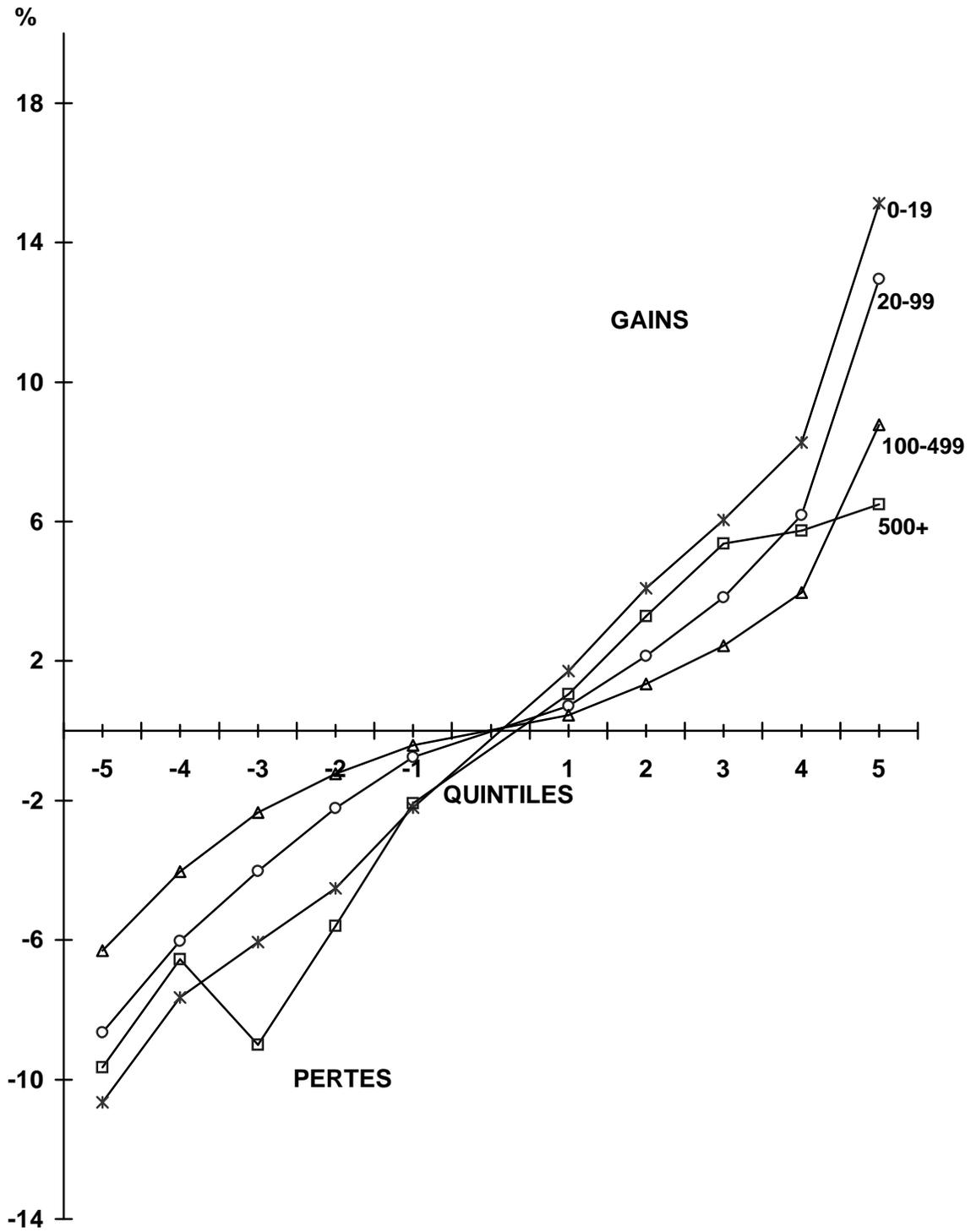
Ces résultats mettent en lumière quelques aspects déjà entrevus. Tout d'abord, la taille d'une entreprise ne donne que très peu d'information sur ses perspectives de croissance. Même si, en moyenne, le secteur des petites entreprises enregistre une croissance nette plus élevée, l'écart entre les entreprises fortement créatrices d'emplois et celles où les pertes d'emplois sont les plus marquées, dans ce secteur, est important. Les petites entreprises les plus performantes ont plus que doublé (enregistrant une augmentation de 131 %) de 1983 à 1986 et ont été à l'origine de 43 % des emplois créés dans ce secteur (soit 15 % du total des emplois créés durant la période). Par contre, les petites entreprises qui ont été les moins performantes (sans toutefois disparaître, ce qui a sans doute été le lot d'un bon nombre de petites entreprises durant cette période) ont réduit leur effectif d'environ la moitié et sont à l'origine de 34 % des pertes d'emplois dans le secteur (soit 11 % de l'ensemble des emplois disparus durant cette période). Il en va de même pour le

d'emplois. Par conséquent, un petit nombre de grandes entreprises sont à l'origine de la majorité des gains et des pertes d'emplois mais cela s'explique en bonne partie par le fait que ces entreprises sont beaucoup plus importantes que les autres grandes entreprises. Si l'on tient compte de ce phénomène (en pondérant les entreprises en fonction de leur effectif propre), les gains et les pertes d'emplois apparaissent nettement moins concentrés dans le secteur des grandes entreprises.

secteur des entreprises de taille moyenne et pour celui des grandes entreprises quoique, dans ce dernier cas, les écarts soient beaucoup moins marqués.

Par ailleurs, s'il est vrai que les gains et les pertes d'emplois sont plutôt concentrés dans le secteur des petites entreprises, ils se manifestent dans tous les groupes de taille. Durant la période 1983-1986, les grandes entreprises des trois quintiles supérieurs ont connu une croissance de l'ordre de 25 % et ont créé 230 000 emplois. Ces grandes entreprises très performantes constituent une composante non négligeable du secteur des grandes entreprises, représentant quelque 30 % des emplois de ce secteur. Or, leur performance s'est avérée supérieure à celle de la majorité des petites entreprises. Les résultats des petites entreprises totalisant 70 % des emplois de leur secteur ont été inférieurs à ceux de ces grandes entreprises au cours de la même période, la majorité d'entre elles ayant éliminé des emplois. On pourrait certes faire valoir qu'il n'est guère sensé de comparer les petites entreprises les moins performantes aux grandes entreprises les plus performantes, mais nous avons pris la peine de le faire uniquement pour souligner que les profils de croissance s'accompagnent d'importantes variations et que, lorsqu'on se fonde strictement sur les taux de croissance moyens présentés dans la première partie, on a une image très incomplète de la réalité.

**GRAPHIQUE 4 : PART DU TOTAL DES GAINS OU PERTES
D'EMPLOIS
1983-1986**



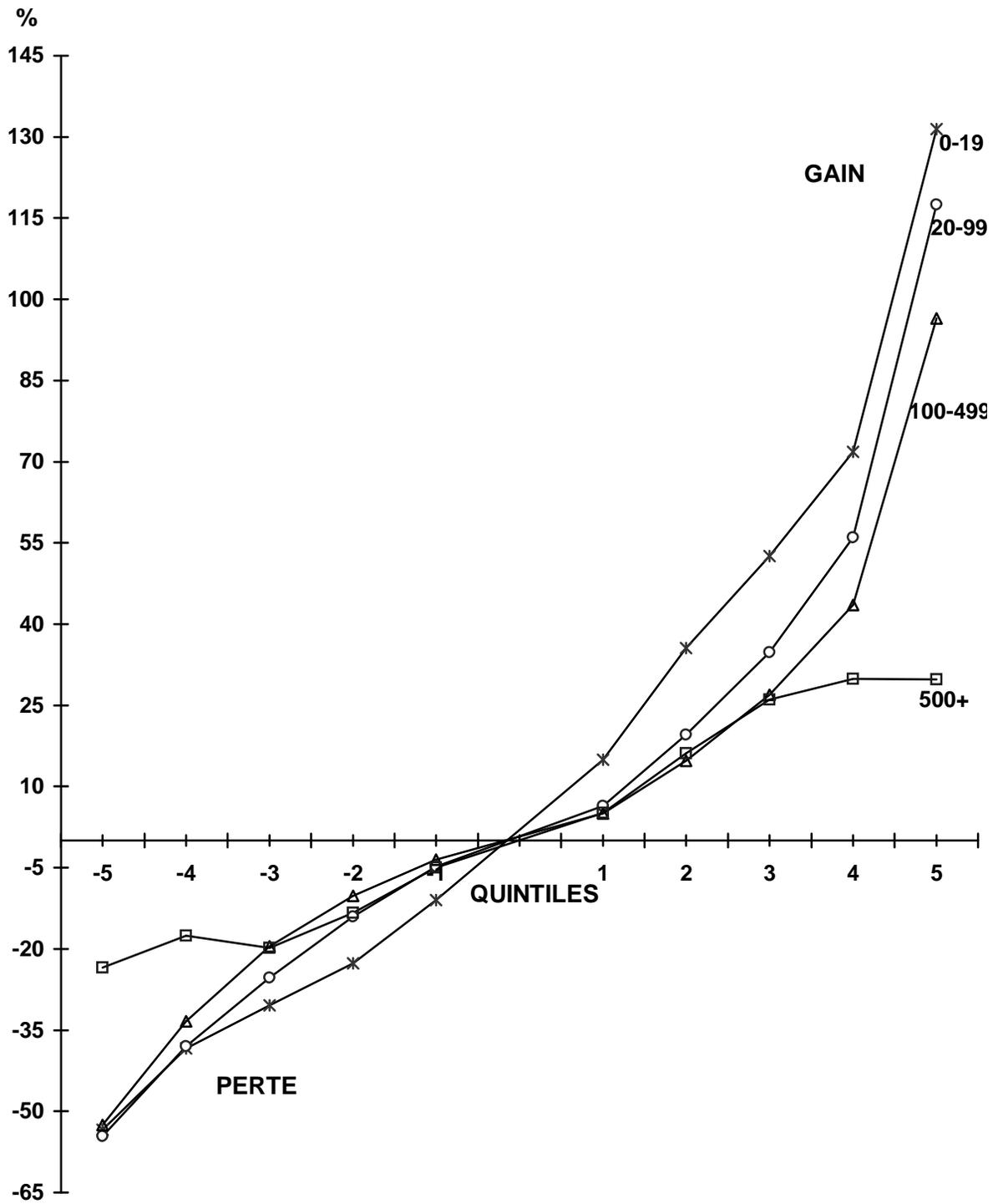
Les perspectives des entreprises les plus performantes

Quelle information pouvons-nous tirer pour l'avenir de ces observations sur la croissance de l'emploi au cours d'une période donnée (en l'occurrence trois années)? Les entreprises qui croissent au cours d'une période déterminée vont-elles poursuivre leur expansion? Comme nous l'avons souligné plus haut, il a été démontré dans des études antérieures que les variations de l'emploi au niveau de l'entreprise sont en grande partie de nature transitoire et que la dynamique de la croissance de l'emploi dans les entreprises se caractérise dans une large mesure par une régression vers la moyenne. Les gains d'emplois enregistrés dans un établissement ou une entreprise une année donnée peuvent être annulés l'année suivante. Par conséquent, il peut n'y avoir aucune corrélation entre la croissance nette de l'emploi à court terme et les gains à long terme. C'est pourquoi nous avons tenté de déterminer si les variations de l'emploi pendant une certaine durée, soit au cours d'une période de trois années (1983 à 1986), se reproduisaient à l'avenir, en l'occurrence pendant les trois années subséquentes (1986 à 1989)¹⁶.

Seules les entreprises en exploitation continue ont été incluses dans notre analyse. Nous les avons classées par quintile (en faisant la distinction entre les entreprises en croissance et les entreprises en déclin) en fonction du volume des gains (ou des pertes) d'emplois observés au cours de la période 1983-1986, comme dans la partie précédente. Nous avons ensuite calculé les taux de croissance de l'emploi pendant les périodes 1983-1986 et 1986-1989 pour chacun des quintiles dans chaque groupe de taille. Les mêmes entreprises ont été incluses dans chacune des combinaisons quintile-groupe de taille des deux périodes. Nous avons inclus dans les données de la deuxième période les entreprises disparues, étant donné que notre objectif était de déterminer comment les entreprises qui avaient survécu à la première période s'étaient comportées durant la seconde, ce qui incluait l'éventualité d'une disparition. Comme nous avons tenu compte des entreprises qui ont disparu dans la deuxième période mais non dans la première, les taux de croissance globaux obtenus pour les deux périodes sont très différents. Par exemple, l'emploi dans les petites entreprises en exploitation continue a augmenté de 18,6 % durant la première période, mais de 2,6 % seulement au cours de la deuxième.

¹⁶ Le choix de ces années s'explique par le fait que l'on dispose de données cohérentes pour la période 1983-1989 dans le fichier PALE. La série de données longitudinales a été interrompue en 1989 (voir l'annexe pour les explications complémentaires) et avant 1983, on utilisait un algorithme différent pour convertir les données sur la rémunération en données sur l'emploi.

GRAPHIQUE 5 : TAUX DE GAIN ET DE PERTE D'EMPLOIS PAR QUINTILE 1983-1986



Le tableau 8 illustre ces résultats. Il semble y avoir peu de corrélation entre la croissance observée dans la première période et celle de la deuxième. Ainsi, les entreprises qui ont créé le plus d'emplois dans chaque groupe de taille (c.-à-d. celles du 5^e quintile des entreprises en croissance) ne se sont pas comportées très différemment de la majorité des autres entreprises durant la deuxième période. Par exemple, dans le secteur des petites entreprises, celles ayant créé un grand nombre d'emplois ont connu une croissance près de sept fois plus importante que celle des autres petites entreprises durant la période 1983-1986 mais moins de deux fois plus rapide de 1986 à 1989. Ces observations valent pour les autres groupes de taille. Dans le secteur des moyennes entreprises et dans celui des grandes entreprises, les sociétés du quintile supérieur ont enregistré une croissance de sept à dix fois supérieure à celle des autres entreprises du même groupe de taille durant la première période, mais une expansion analogue à la moyenne pendant la deuxième période. Il en va plus ou moins de même dans le cas des entreprises qui ont éliminé le plus d'emplois (et qui ont survécu à la première période). Les entreprises ayant supprimé le plus grand nombre d'emplois durant la première période ont généralement affiché une croissance inférieure à la moyenne au cours de la deuxième.

Les mêmes résultats sont illustrés au graphique 6 lorsqu'on exprime la croissance sous forme de logarithme naturel de la variation de l'emploi (p. ex. $\ln(E_{86}/E_{83})$). Dans le secteur des petites entreprises (graphique 6A), la croissance pendant la période 1983-1986 va de +0,80, dans le cas des entreprises ayant connu la plus forte croissance, à -0,78 pour celles ayant éliminé le plus grand nombre d'emplois. Durant la deuxième période, lorsque les mêmes entreprises se retrouvent dans chaque quintile, il n'y a guère de différence entre ces derniers. Les entreprises qui avaient enregistré la plus forte croissance durant la première période affichent une expansion moyenne au cours de la deuxième; il en va de même de celles ayant enregistré la plus faible croissance. La croissance durant la deuxième période ne semble pas présenter de lien avec le taux de croissance relevé pour la première période, en moyenne¹⁷.

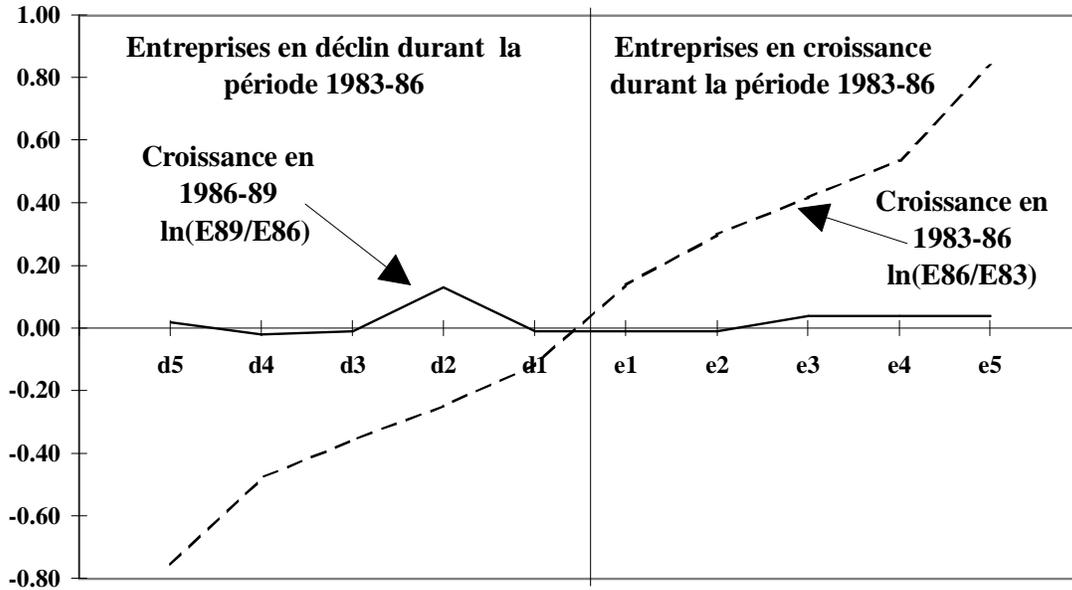
Pour les 370 000 entreprises constituant l'échantillon, la corrélation entre le logarithme de la variation de l'emploi durant les deux périodes était de 0,16¹⁸. Par conséquent, en règle générale, il existe une légère corrélation entre la croissance de l'emploi au cours de deux périodes consécutives.

¹⁷ Il s'agit de moyennes pour chaque quintile. Quelques-unes des entreprises ayant connu une croissance marquée en période un obtiendront les mêmes résultats en période deux mais, par ailleurs, un certain nombre d'entre elles élimineront un nombre important d'emplois. La répartition de ces entreprises en période deux se révélera, en fait, sensiblement la même que pour l'ensemble des entreprises.

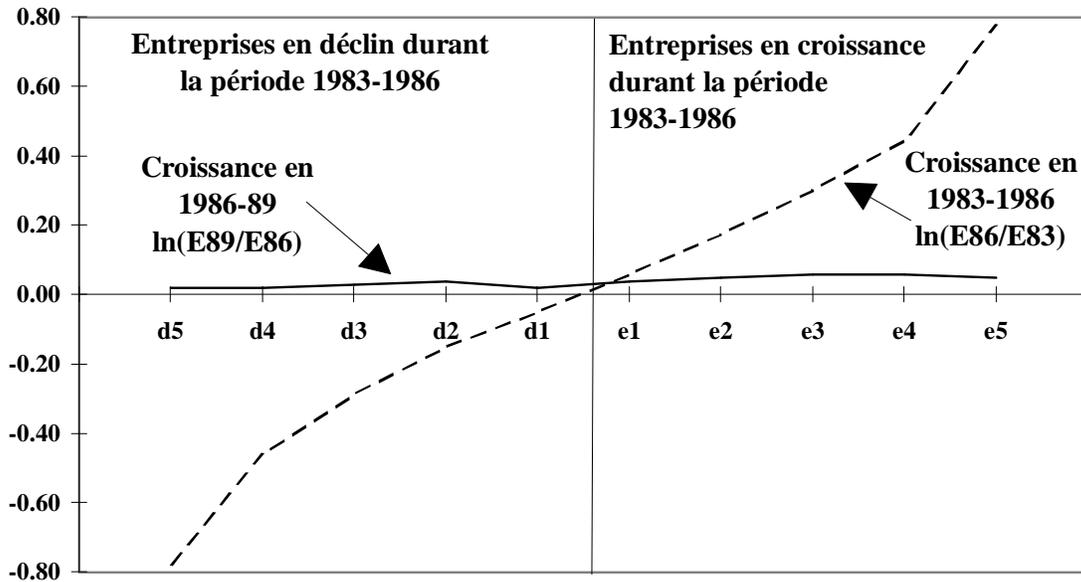
¹⁸ Pour chacune des 370 000 entreprises de l'échantillon, $\ln[E(86)/E(83)]$ a été corrélé avec $\ln[E(89)/E(86)]$. Aucun test statistique n'a été effectué pour déterminer si cette valeur était significativement différente de zéro, vu qu'étant donné la taille importante de l'échantillon, elle devrait l'être. Comme nous avons inclus les entreprises disparues dans la période deux (1986-1989), la variation pour cette période $[E(89)/E(86)]$ pouvait prendre la valeur 0, donnant pour \ln une valeur indéterminée. Nous avons dans ce cas remplacé la valeur 0 par un nombre infime (0,000001) afin de pouvoir effectuer le calcul.

Graphique 6 : Croissance de l'emploi en 1983-1986 et 1986-1989, selon le quintile, en conservant les mêmes entreprises dans chaque quintile durant les deux périodes

-- De 0 à 19 employés --

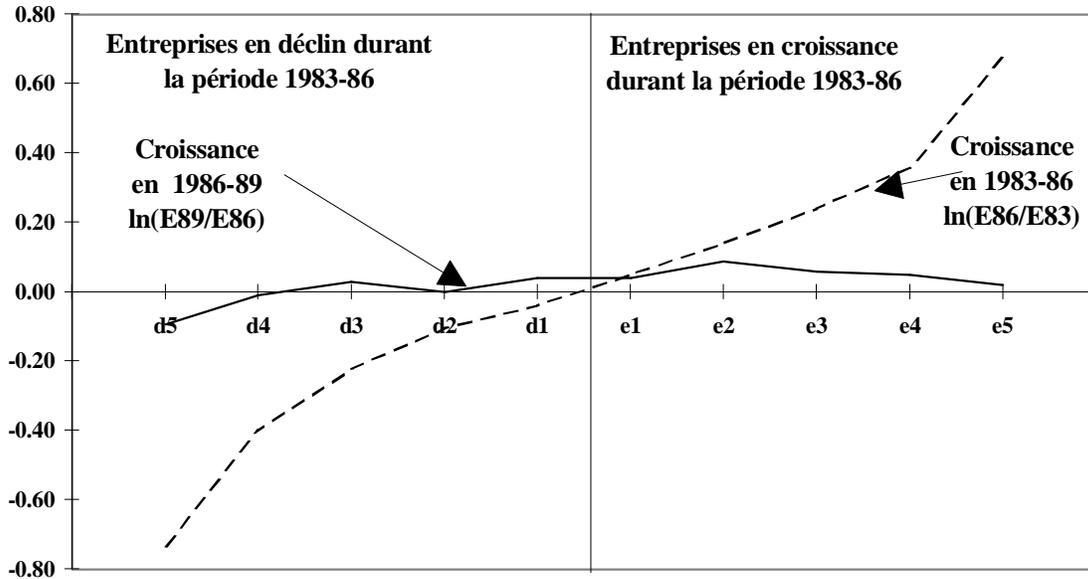


-- De 20 à 99 employés --

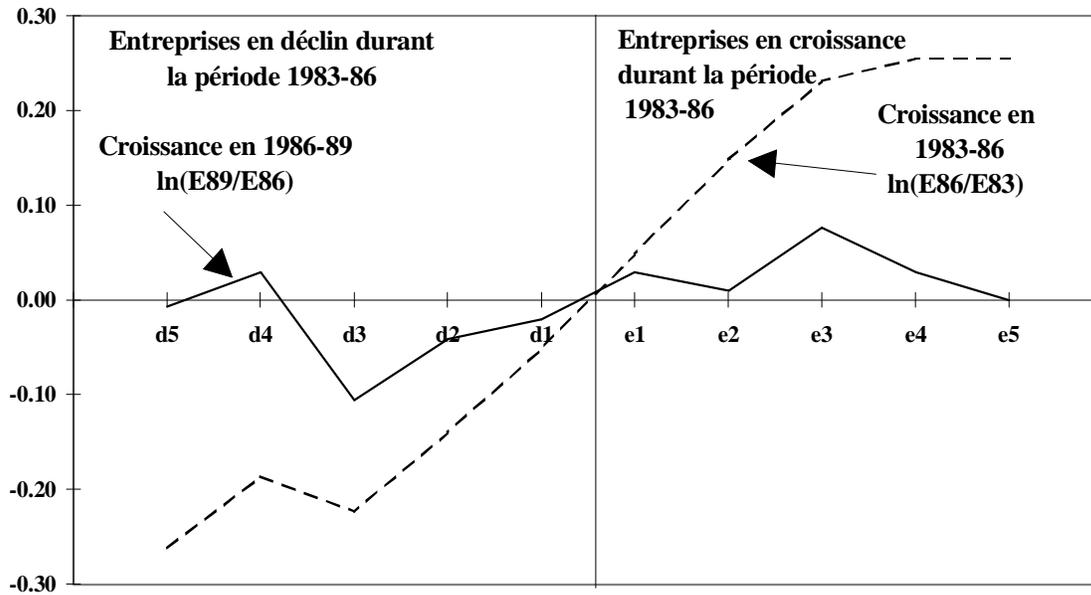


Graphique 6 : Croissance de l'emploi en 1983-1986 et 1986-1989, selon le quintile, en conservant les mêmes entreprises dans chaque quintile durant les deux périodes (suite)

-- De 100 à 499 employés --



-- 500 employés et plus --



Une autre façon de savoir s'il y a une relation entre la croissance observée au cours de deux périodes consiste à effectuer une régression pour déterminer dans quelle mesure la croissance observée durant la première période est un bon prédicteur de la croissance pendant la seconde. L'équation utilisée est élémentaire : $\ln (E89/E86) = B_0 + B_1 \ln (E86/E83)$, où E89 correspond à l'emploi en 1989, etc. On exprime la croissance pendant la deuxième période ($\ln [E89/E86]$) simplement en fonction de la croissance en période un ($\ln [E86/E83]$). Le coefficient qui nous intéresse ici est B_1 , qui représente l'élasticité de la croissance d'une période vis-à-vis de l'autre. Normalement, on devrait utiliser les microdonnées relatives aux 370 000 entreprises de l'échantillon pour effectuer cette régression, mais $\ln (E89/E86)$ serait indéterminé dans le cas des entreprises disparues durant la période deux, étant donné que E89 serait nul. En conséquence, après avoir classé les entreprises en fonction de leur contribution à la croissance de l'emploi durant la période 1983-1986, nous avons établi 25 groupes d'entreprises en expansion et 25 groupes d'entreprises en déclin, et calculé les taux de croissance de chacun des 50 groupes pendant les deux périodes. Nous avons ainsi obtenu 50 observations dans les régressions. Nous avons alors procédé à quatre régressions, une pour chaque groupe de taille. Cela nous a donné les valeurs de B_1 suivantes :

GROUPE DE TAILLE :	0-19	20-99	100-499	500+
B_1	0,007	0,019	0,085	0,167
t	0,3	1,4	3,4	3,0

L'élasticité des taux de croissance des deux périodes va de 0,007 pour les petites entreprises à 0,167 pour les grandes entreprises et croît de façon monotone. Cependant, elle n'est pas significativement différente de zéro dans le cas des entreprises comptant moins de cent salariés, ce qui indique une absence de relation entre les taux de croissance de ces deux périodes pour ces groupes de taille. Pour les grandes entreprises, la valeur est positive, quoiqu'également faible. Même dans ce cas, le taux de croissance de l'emploi durant la première période n'est que très faiblement lié au taux de la deuxième période.

Par conséquent, les entreprises qui avaient enregistré des résultats élevés durant une période de trois années donnée ont obtenu des chiffres légèrement supérieurs à la moyenne seulement durant la période subséquente, de façon globale. Cette observation se vérifie dans tous les groupes de taille, encore qu'elle soit plus évidente dans le cas des petites entreprises que dans celui des grandes entreprises. Le fait de savoir qu'une entreprise a obtenu de très bons résultats durant la première période de trois années ne nous renseigne guère sur sa performance en matière de création d'emplois durant la période suivante.

TABLEAU 8 : TAUX DE CROISSANCE DE L'EMPLOI DES ENTREPRISES EXISTANT DURANT TOUTE LA PÉRIODE 1983-1986, PAR QUINTILE*

TAILLE	MOYENNE ENSEMBLE DES ENTREPRISES	ENTREPRISES EN DÉCLIN DURANT 1983-1986					ENTREPRISES EN CROISSANCE DURANT 1983-1986				
		QUINTILE					QUINTILE				
		5	4	3	2	1	1	2	3	4	5
DE 0 À 19 SALARIÉS											
CROISSANCE 1983-1986	18,6 %	-53 %	-38 %	-30 %	-22 %	-11 %	15 %	35 %	52 %	71 %	131 %
CROISSANCE 1986-1989	2,6 %	2 %	-2 %	-1 %	14 %	-1 %	-1 %	-1 %	4 %	4 %	4 %
DE 20 À 99 SALARIÉS											
CROISSANCE 1983-1986	16,0 %	-54 %	-37 %	-25 %	-14 %	-5 %	6 %	19 %	35 %	56 %	117 %
CROISSANCE 1986-1989	4,6 %	2 %	2 %	3 %	4 %	2 %	4 %	5 %	6 %	6 %	5 %
DE 100 À 499 SALARIÉS											
CROISSANCE 1983-1986	13,1 %	-52 %	-33 %	-20 %	-10 %	-4 %	5 %	15 %	27 %	43 %	96 %
CROISSANCE 1986-1989	3,4 %	-9 %	-1 %	3 %	0 %	4 %	4 %	9 %	6 %	5 %	2 %
500 SALARIÉS ET PLUS											
CROISSANCE 1983-1986	2,8 %	-23 %	-17 %	-20 %	-13 %	-5 %	5 %	16 %	26 %	29 %	29 %
CROISSANCE 1986-1989	0,8 %	-0,7 %	3 %	-10 %	-4 %	-2 %	3 %	1 %	8 %	3 %	0 %

* INCLUT LES ENTREPRISES QUI EXISTAIENT EN 1983 ET EN 1986, LES QUINTILES ONT ÉTÉ ÉTABLIS À PARTIR DU VOLUME D'EMPLOIS CRÉÉS DURANT LA PÉRIODE 1983-1986, LES TAUX DE CROISSANCE POUR LA PÉRIODE 1986-1989 CORRESPONDENT AUX MÊMES ENTREPRISES QUE CELLES QUI FAISAIENT PARTIE DU QUINTILE DURANT LA PÉRIODE 1983-1986. LES CHIFFRES INCLUENT LES ENTREPRISES DISPARUES DURANT LA PÉRIODE 1986-1989.

Conclusion

Des emplois sont créés par les petites, les moyennes et les grandes entreprises tout comme il en disparaît dans les entreprises de toutes tailles. Toutefois, lorsque l'on observe les divers groupes de taille, on relève qu'au Canada les gains et les pertes bruts d'emplois, de même que les gains nets d'emplois, sont fortement concentrés dans le secteur des petites entreprises, quelles que soient la méthode utilisée pour déterminer la taille et la longueur de la période observée. Cela vaut pour la plupart des secteurs d'activité et s'applique tant à la croissance de la masse salariale qu'à celle de l'emploi. Bien qu'il puisse y avoir eu certains changements des salaires relatifs ou de la durée relative du travail dans les petites et les grandes entreprises au cours de la dernière décennie, ils n'ont pas été suffisamment importants pour expliquer l'écart entre les deux catégories d'entreprises en matière de croissance de l'emploi, du moins pour ce qui concerne l'ensemble du secteur marchand.

L'écart entre les taux de croissance respectifs des petites et des grandes entreprises semble attribuable dans une large mesure à l'incidence des créations d'entreprises sur la croissance de l'emploi. Lorsque l'on considère uniquement les entreprises en exploitation continue (c.-à-d. lorsqu'on exclut les nouvelles entreprises), l'écart de croissance nette de l'emploi entre les deux secteurs disparaît en bonne partie.

Dans la majorité des groupes de taille, les gains (ou les pertes) d'emplois sont concentrés dans un nombre relativement restreint d'entreprises. Cette observation se vérifie sur une courte période aussi bien que sur une durée plus longue. Par exemple, parmi les petites entreprises en exploitation continue, 5 % d'entre elles étaient à l'origine de 43 % des gains d'emplois et 3 % étaient responsables de 34 % des pertes d'emplois sur une période de trois ans. La concentration

tend à être un peu plus forte dans le secteur des moyennes entreprises, et moindre dans celui des grandes entreprises. Toutefois, il importe surtout de relever que, même lorsqu'on exclut les entreprises nouvellement créées pour examiner uniquement les entreprises en exploitation continue, il y a très peu d'entreprises « types » qui enregistrent une expansion similaire aux taux moyens présentés dans les études analysant la croissance de l'emploi selon la taille des entreprises. Les résultats de ces études, y compris ceux qui ont été résumés dans le présent document, demeurent importants, mais il ne faut pas perdre de vue qu'il existe des variations considérables dans chacun des groupes de taille en ce qui a trait à la croissance de l'emploi et que ces variations sont, de toute évidence, attribuables à des facteurs autres que la taille de l'entreprise. Un certain nombre de grandes entreprises créent une part importante des nouveaux emplois; nous avons souligné que les grandes entreprises les plus performantes (qui totalisent 30 % de l'emploi dans ce secteur) ont enregistré des résultats supérieurs à ceux de la majorité des petites entreprises en exploitation continue en matière de création d'emplois.

Manifestement, de nombreux facteurs autres que la taille de l'entreprise ont une incidence sur les gains ou les pertes d'emplois. Baldwin et coll. (1994) ont entrepris d'analyser les autres facteurs pouvant avoir un lien avec la croissance de l'emploi au Canada, notamment les stratégies adoptées par les entreprises en matière d'innovation, de formation, de structure financière et de commercialisation. Ils ont relevé que l'innovation appliquée aux produits ou aux procédés paraissait être le facteur de croissance le plus important pour les petites et moyennes entreprises.

Enfin, la corrélation des variations de l'emploi dans les entreprises observées sur deux périodes de trois années indique que le fait de savoir qu'une entreprise a connu une forte croissance pendant une période n'a qu'une valeur limitée lorsqu'il s'agit de déterminer son potentiel de croissance durant la période suivante. Cela est vrai tout particulièrement dans le cas des petites entreprises. Par conséquent, si la croissance et le déclin de l'emploi apparaissent fortement concentrés dans une analyse transversale, ils ne le sont plus dans l'analyse longitudinale. On sait depuis un certain temps que la croissance de l'emploi dans les entreprises observées individuellement présente une forte composante transitoire associée au phénomène de régression vers la moyenne. Cela revient à dire que les entreprises qui connaissent de bons résultats pendant une période seront remplacées dans une large mesure par d'autres entreprises durant la période suivante.

Annexe 1 : La base de données PALE

a) L'univers PALE

La base de données PALE est un fichier dont les données sont répertoriées par entreprise, une entreprise étant définie comme l'entité juridique qui produit une déclaration d'impôt fédérale.

La population cible du Programme d'analyse longitudinale de l'emploi (PALE) comprend tous les employeurs établis au Canada, que leur entreprise soit ou non constituée en société. L'univers visé comporte toutes les entreprises ayant produit un état de la rémunération payée (feuille T4). Au Canada, les entreprises employant des salariés sont tenues de s'inscrire auprès de Revenu Canada, d'utiliser un compte de retenues sur la paye et de remettre à chacun de leurs employés un feuillet T4 faisant état de la rémunération versée dans l'année. Ce mécanisme crée un lien entre les employés et leur entreprise par l'entremise du compte de retenues sur la paye. La structure du fichier PALE s'appuie sur ce lien; la masse salariale déclarée permet d'estimer le nombre d'emplois pour l'année considérée.

Les travailleurs autonomes qui ne touchent pas de salaire ne sont pas inclus dans cet univers et, par conséquent, ils ne sont pas pris en compte dans le fichier PALE. Les entreprises composées strictement de particuliers ou d'associés non salariés sont également exclues du fichier PALE.

Les comptes de retenues sur la paye sont le principal moyen utilisé dans le registre des entreprises (RE) pour identifier les nouvelles entreprises. Quand un nouveau compte de retenues sur la paye est transmis par Revenu Canada, le personnel chargé de la tenue du RE vérifie s'il s'agit d'une nouvelle entreprise ou d'un compte qui appartient à une entreprise en exploitation continue. Des vérifications plus poussées sont effectuées lors de la production des fichiers afin d'assurer que la distinction a bien été faite. Des vérifications sont également faites pour assurer que les entreprises dont le numéro d'identification a changé d'une année sur l'autre dans le registre des entreprises ne sont pas classées comme des entreprises disparues ou nouvelles, mais bien comme des entreprises en exploitation continue (nous reviendrons sur cet aspect plus loin).

En 1992, il y avait 980 883 comptes de retenues sur la paye représentant 925 221 entreprises distinctes (entités juridiques). Par conséquent, la majorité des entités juridiques ont un seul compte de retenues sur la paye. C'est assurément le cas des petites et moyennes entreprises qui font l'objet de la présente analyse.

b) Établissement du code CTI et de la masse salariale d'une entreprise aux niveaux provincial et national

La branche d'appartenance et la masse salariale totale de chaque entreprise (entité juridique) sont déterminées aux niveaux provincial, et national. Cela permet d'effectuer des analyses aux deux niveaux. Pour déterminer la branche d'activité de l'entreprise, on se fonde sur la classification industrielle de ses employés. Ces renseignements sont fournis par l'enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), effectuée chaque mois par Statistique Canada, dans le cadre de laquelle des codes d'industrie sont attribués aux établissements. Le code attribué à

l'entreprise est celui de l'industrie qui revient le plus souvent parmi les effectifs de ses divers établissements (c.-à-d. qu'on détermine l'activité dominante pondérée par l'emploi).

On peut craindre que le fait que le codage soit déterminé au niveau de l'entreprise conduise à l'attribution d'un code erroné, étant donné que bon nombre de grandes entreprises comptent plus d'un établissement et oeuvrent dans plusieurs secteurs d'activité. Afin de déterminer l'incidence du codage au niveau de l'entreprise plutôt que de l'établissement, on a comparé les codes attribués aux emplois selon les deux méthodes (c.-à-d. au niveau de l'entreprise et au niveau de l'établissement). Pour l'ensemble de l'économie, l'incidence est négligeable. Lorsque le codage était effectué au niveau de l'entreprise, comme nous l'avons décrit, 95,3 % des emplois avaient le même code CTI à trois chiffres que lorsque le codage était effectué au niveau de l'établissement. Il se peut que certains secteurs où l'intégration verticale est importante, comme la foresterie ou l'industrie pétrolière, réduisent les différences de codes. Par exemple, dans le cas de la foresterie, 59 % seulement des travailleurs ont reçu le même code CTI à trois chiffres avec les deux méthodes de codage. En règle générale, le fait d'effectuer le codage au niveau de l'entreprise ne pose pas de problème (voir Heath, *Diversification Patterns of Canadian Industry, Implications of Classifying Canadian Businesses by their Leading Industry of Employment* (1990)). Dans certaines industries, le codage peut donner des résultats très différents selon qu'il est fait au niveau de l'entreprise ou à celui de l'établissement. Il faut alors interpréter les résultats comme s'appliquant aux travailleurs employés par des entreprises spécialisées dans la fabrication de produits correspondant à une industrie particulière, plutôt que comme des travailleurs employés dans une branche (code CTI) donnée.

c) Unités moyennes de main-d'oeuvre

Pour mesurer l'emploi, on calcule l'unité moyenne de main-d'oeuvre (UMM) pour chaque entreprise, au niveau de la province, en divisant la masse salariale provinciale de l'entreprise par un facteur de conversion tiré de l'EERH. La méthode de calcul est exposée en détail dans la publication intitulée *Construction d'une base de données longitudinales sur les entreprises canadiennes : un outil de recherche pour l'étude de l'emploi*, n° 18-501 au catalogue de Statistique Canada. La méthode a été perfectionnée dernièrement (et appliquée à partir des données de 1989) : les facteurs de conversion sont produits au niveau de la province, code CTI à trois chiffres, et de la taille (auparavant tous les groupes de taille étaient traités de la même façon). La mesure de l'emploi obtenue (l'UMM), qui est identique sur le plan conceptuel à la mesure de l'emploi fournie par l'EERH (nombre annuel moyen de salariés), est disponible pour chaque entreprise employant des salariés au Canada. Cette mesure ne donne pas les équivalents temps plein et ne fait pas la distinction entre le travail à temps partiel et le travail à temps plein.

Chaque année, on procède à une analyse des estimations en comparant les estimations UMM obtenus à partir du fichier PALE aux estimations de l'emploi tirées de l'EERH et de l'enquête sur la population active (l'EPA), effectuée chaque mois par Statistique Canada). En règle générale, ces comparaisons révèlent des écarts de niveaux, les estimations tirées du PALE se situant entre celles qui ont été calculées à partir de l'EERH (plus basses) et celles qui ont été établies à partir de l'EPA (plus élevées). Ces écarts peuvent souvent être attribués à des différences d'ordre conceptuel entre les enquêtes.

d) Construction d'un fichier longitudinal

Des fichiers annuels d'enregistrements correspondant aux entités juridiques à l'échelle provinciale ou nationale sont créés de la façon décrite ci-dessus. Chaque enregistrement contient le code CTI, des données sur la masse salariale et une estimation du nombre annuel moyen d'emplois (en UMM). L'étape suivante consiste à créer un fichier longitudinal du type requis pour analyser la dynamique de l'emploi. Le numéro de l'entité juridique (ou numéro « s ») dans le registre des entreprises est le pivot de l'appariement longitudinal. Un fichier longitudinal détaillé couvrant plusieurs années est alors créé en utilisant ce numéro comme base d'appariement.

Statistique Canada ayant adopté un nouveau registre des entreprises en 1989, le fichier PALE est interrompu à cette date. La définition de l'entreprise est quelque peu différente dans l'ancien et dans le nouveau registre des entreprises, de sorte que les séries de données longitudinales doivent être interrompues en 1989. Il existe donc deux fichiers pour 1989, l'un basé sur l'ancienne définition et l'autre sur la nouvelle. Nous avons entrepris de créer un fichier de données longitudinales unique pour 1989 en « projetant » les entreprises du nouveau fichier dans l'ancien.

Une vérification méthodologique approfondie permet d'assurer que le couplage des données longitudinales sur les entreprises est fiable. Une méthode, nouvellement mise au point, de suivi de la main-d'oeuvre permet notamment de repérer les « fausses » créations ou disparitions d'entreprises. Il s'agit essentiellement de suivre les salariés d'une année à l'autre par appariement des enregistrements. Cela permet de déterminer si un salarié est resté dans la même entreprise ou a changé d'employeur. Ce faisant, nous cherchons à repérer les cas où la majorité de l'effectif d'une entreprise est passée en bloc à une autre entreprise. On peut alors penser qu'il s'agit en fait de la même entreprise, et que le registre fait état d'une disparition et d'une création d'entreprise alors qu'il s'agit d'une entreprise en exploitation continue. Cet exemple illustre la façon dont le suivi des salariés est utilisé.

On peut trouver des renseignements plus détaillés sur le suivi des salariés dans l'article intitulé « Élaboration de données-panel longitudinales à partir de registres des entreprises : observations du Canada », de Baldwin, Dupuy et Penner (1993), *Statistical Journal*, Commission économique des Nations Unies pour l'Europe.

Comme le fichier longitudinal a été établi au niveau des entités juridiques, il peut arriver, malgré le recours au suivi des salariés, qu'un même numéro « s » désigne deux entreprises différentes d'une année à l'autre en raison d'une fusion ou d'un rachat. De ce fait, il est difficile de déterminer quand une entreprise cesse d'exister telle quelle et prend une nouvelle forme. Plus la période sur laquelle on suit les entreprises est longue, plus ce problème risque de se poser. Lorsque nous avons analysé cette question en détail, il nous est apparu que le gros de ces changements touchait généralement les entreprises relativement importantes, de sorte que cela tendrait à hausser les taux bruts de création et de disparition d'entreprises dans les groupes de taille correspondants.

À notre avis, en ce qui a trait à l'analyse de la création d'emplois selon la taille des entreprises, les biais qui pourraient résulter des fusions et des acquisitions devraient être minimes et, en tout état de cause, tendre à atténuer notre principale conclusion. En effet, seules les fusions et les acquisitions touchant deux entreprises qui appartiennent à des groupes de taille différents risquent d'avoir une incidence sur les résultats. Les fusions d'entreprises appartenant à un même groupe de taille n'auraient aucun effet puisque l'emploi correspondant serait toujours associé au même type

d'entreprise, par exemple le secteur des grandes entreprises. Bon nombre de fusions s'effectuent entre grandes entreprises. Par ailleurs, lorsqu'une petite entreprise est absorbée par une plus grande, ce qui est souvent le cas, cela se manifeste par une disparition dans le groupe des petites entreprises et par une croissance de l'emploi dans celui des grandes entreprises. Par conséquent, ces opérations, si elles ont un effet quelconque, tendent à accroître la création apparente d'emplois dans le groupe des grandes entreprises.

Bibliographie

- Baldwin, J., *Job Growth and Job Quality*, document rédigé pour le compte du ministère des Finances de l'Ontario, reprographie, Statistique Canada, 1995.
- Baldwin, J., Chandler, W., Le, C. et Papailiadis, T., *Stratégies de réussite, Profil des petites et des moyennes entreprises en croissance au Canada*, Statistique Canada, publication n° 61-523 au catalogue, Ottawa, 1994.
- Baldwin, J. et Gorecki, P.K., *Changement structurel et adaptation : croissance des entreprises et rotation de la main-d'oeuvre*, Conseil économique du Canada, Statistique Canada, Ottawa, 1990.
- Baldwin, J., Dupuy, R. et Penner, W., « Élaboration de données-panel longitudinales à partir de registres des entreprises : observations du Canada », *Statistics Journal*, Commission économique des Nations Unies pour l'Europe, automne 1993.
- Baldwin, J. et Picot, G., *Les créations d'emplois par les petits producteurs du secteur manufacturier canadien*, document de recherche n° 70, Direction des études analytiques, Statistique Canada, Ottawa, 1994.
- Birch, David L., *Job Creation in America: How our Smallest Companies Put the Most People to Work*, New York, The Free Press, 1987.
- Birch, David L., *The Job Creation Process*, rapport inédit, MIT Program on Neighborhood and Regional Change, 1979.
- Blanchflower, D.G., et Burgess, S.M., *Job Creation and Job Destruction in Britain, 1980-90*, document de travail n° 912, Centre for Economic Policy Research, 1994.
- Brown, C., Hamilton, J. et Medoff, J., *Employers Large and Small*, Harvard University Press, Cambridge, Mass., 1990.
- Davis, S.J., Haltiwanger, J. et Schuh, S., *Small Business and Job Creation: Dissecting the Myth and Reassessing the Facts*, rapport inédit, University of Chicago, University of Maryland, Federal Reserve Board, 1993.
- Davis, S.J. et Haltiwanger, J., *Gross Job Creation, Gross Job Destruction and Employment Reallocation*, document de travail n° 3728, Cambridge, Mass., National Bureau of Economic Research, juin 1993.
- Davis, S., Haltiwanger, J. et Schuh, S., *Gross Job Flows in U.S. Manufacturing*, U.S. Department of Commerce Bureau of the Census, Center for Economic Studies, Washington, 1994.

- Industrie Canada, *Pour l'essor de la petite entreprise*, Direction générale des communications, Industrie Canada, Ottawa, 1994.
- Industrie, Sciences et Technologie Canada, *La petite entreprise au Canada*, ministère des Approvisionnements et Services, Ottawa, 1991.
- Leonard, J.S., *On the Size Distribution of Employment and Establishment*, document de travail n° 1951, National Bureau of Economic Research, 1986.
- Loveman, G. et Sengenberger, W., *The Re-emergence of Small Scale Production: An International Comparison*, *Small Business Economics*, 3, p. 1 - 37, 1991.
- Ministère de l'Industrie, du Commerce et de la Technologie, *The State of Small Business in Ontario*, gouvernement de l'Ontario, Toronto, 1987.
- Morissette, R., « Emploi et taille des entreprises au Canada : les petites entreprises offrent-elles des salaires inférieures? », *Revue canadienne d'économique*, février, XXVL, n° 1, 1993.
- OCDE, « L'emploi dans les petites et les grandes entreprises : d'où viennent les emplois? », *Perspectives de l'emploi*, Paris, 1985.
- Picot, G., « Le roulement de la main-d'oeuvre : les mises à pied », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, Ottawa, automne 1992.
- Picot, G., Baldwin, J. et Dupuy, R., « Les petites entreprises et la création d'emplois - Réévaluation des faits », *L'Observateur économique canadien*, n° 11-010 au catalogue, Statistique Canada, janvier 1995.
- Revelli, R., *Statistics on Job Creation: Issues in the Use of Administrative Data*, document rédigé en vue de la réunion de l'OCDE sur la création et la perte d'emplois.
- Statistique Canada, *Construction d'une base de données longitudinales sur les entreprises canadiennes : Un outil de recherche pour l'étude de l'emploi*, publication n° 18-501, Ottawa, 1989.
- Wannell, Ted, *Tendances dans la répartition de l'emploi selon la taille des employeurs : données canadiennes récentes*, document de recherche n° 39, Direction des études analytiques, Statistique Canada, 1991.