Les fusions-acquisitions conduisent-elles à une augmentation du recours à l'intérim ?

Matthieu Bunel, Richard Duhautois, Lucie Gonzalez

▶ **To cite this version:**

Matthieu Bunel, Richard Duhautois, Lucie Gonzalez. Les fusions-acquisitions conduisent-elles à une augmentation du recours à l'intérim ?. 2008. hal-00831345

HAL Id: hal-00831345
https://hal.science/hal-00831345

Preprint submitted on 7 Jun 2013

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI

Décembre 2008

Les fusions-acquisitions conduisent-elles à une augmentation du recours à l'intérim ?

Matthieu Bunel,
Richard Duhautois,
Lucie Gonzalez

110

Document de travail

Les fusions-acquisitions conduisent-elles à une augmentation du recours à l'intérim ?

MATTHIEU BUNEL
matthieu.bunel@utbm.fr
UTBM et CEE-Tepp

RICHARD DUHAUTOIS
richard.duhautois@enpc.fr
CEE-Tepp, Paris-Est Marne-la-Vallée et Crest

LUCIE GONZALEZ
Lucie.gonzalez@insee.fr
Insee et Crest

DOCUMENT DE TRAVAIL

N° 110

décembre 2008

http://www.cee-recherche.fr

ISSN 1776-3096
ISBN 978-2-11-098163-9

LES FUSIONS-ACQUISITIONS CONDUISENT-ELLES À UNE AUGMENTATION DU RECOURS À L'INTÉRIM ?

Matthieu Bunel, Richard Duhautois, Lucie Gonzalez

RESUME

Cet article s'intéresse au recours des entreprises à l'intérim dans un contexte économique particulier : celui des fusions-acquisitions. Il repose sur l'élaboration d'une base de données individuelles d'entreprises dont le principal intérêt est la construction, pour chaque entreprise, de stocks annuels d'effectifs en intérim. D'un point de vue descriptif, on observe une hausse du recours à l'intérim chez l'entreprise bénéficiaire de la fusion-acquisition (l'entreprise acquéreuse) au moment de la fusion-acquisition. Afin de corriger les effets de sélection, la stratégie empirique retenue ici repose sur les doubles différences et les triples différences. Le principe de cette méthode est de déduire l'effet des fusions-acquisitions sur le recours à l'intérim en comparant les évolutions du groupe des entreprises affectées à un groupe de contrôle, non affecté par les fusions-acquisitions.

Les principaux résultats sont les suivants : la période après la fusion-acquisition se caractérise par un pic de recours à l'intérim. Ce pic ne se réduit pas à un effet de structure (le recours à l'intérim étant croissant avec la taille de l'entreprise et avec le fait d'appartenir à un groupe d'entreprises), ni à un simple transfert des intérimaires de la cédante. Cet effet est particulièrement significatif pour les petites entreprises.

Mots-clefs : fusions-acquisitions, intérim, données appariées, triples différences.

Are Mergers & Acquisitions Accompanied with an Increasing Recourse to Temporary Workers?

Abstract

This paper focuses on temporary workers recruitment when firms face mergers & acquisitions (M&As). We use an original dataset in which the stock of temporary workers is isolated from other workers. With descriptive statistics, we observe that the number of temporary workers increases in acquiring firms. In order to control for selection bias, we implement difference-in-differences (DD) and difference-in-difference-in-differences (DDD) estimators. The aim of this method is to measure the impact of mergers and acquisitions by comparing two types of firms: those affected by a restructuring and the others.

Results show that M&As are accompanied with an increasing recourse to temporary workers. This recourse is controlled for composition effects and is particularly strong for small firms.

Key words: *Mergers and acquisitions, temporary workers, employer-employees data, DDD estimators.*

INTRODUCTION

Cet article s'intéresse au recours des entreprises à l'intérim dans un contexte économique particulier : celui des fusions-acquisitions. Les fusions-acquisitions recouvrent un ensemble d'opérations qui ont un impact sur l'activité productive courante des entreprises par le biais de transferts d'activité (incluant la cession, la location ou la mise à disposition, de tout ou partie des actifs productifs entre deux unités légales ou plus). D'après Aglietta et Rebérioux (2004), les restructurations des entreprises, dont les fusions-acquisitions font partie, sont l'une des caractéristiques du « capitalisme financier » moderne impulsées par la déréglementation financière, les technologies de l'information et de la communication et la mondialisation. La vague de fusions-acquisitions des années 1990 se distingue surtout par son ampleur : en France, lors de cette période de forte croissance économique, les fusions-acquisitions ont touché un nombre de plus en plus élevé d'entreprises de taille de plus en plus grande. Cette vague d'opérations a contribué plus fréquemment que par le passé à regrouper des entreprises de nationalités différentes. Ces opérations s'opèrent majoritairement par échange d'actions et concernent le plus souvent des entreprises du même secteur (Coutinet et Sagot-Duvauroux, 2003). Ce dernier aspect confirme la tendance au recentrage des entreprises sur leur activité principale. L'année 2001 marque la fin de cette vague de fusions-acquisitions : la baisse des opérations peut s'expliquer en partie par le dégonflement de la bulle spéculative sur les valeurs de la nouvelle économie, les politiques de désendettement des entreprises et le niveau élevé de concentration atteint dans de nombreux secteurs.

Les fusions-acquisitions sont un phénomène rare, qui concerne moins de 1 % des entreprises (Bunel, Duhautois et Gonzalez, 2008c). Cependant, du fait du poids économique important des entreprises concernées (les plus grandes), les relations entre les fusions-acquisitions et l'emploi constituent un sujet important en économie du travail. Plus précisément, cet article s'articule autour des questions suivantes : au-delà des effets de structure (liés à leur plus grande taille et à leur appartenance à un groupe plus fréquente) qui jouent sur le recours des entreprises à l'intérim concernées par les opérations de fusion-acquisition, observe-t-on une gestion de la main-d'œuvre particulière au moment de la fusion-acquisition et juste après ?

Trois types d'arguments peuvent être mobilisés pour expliquer le recours à l'intérim lors d'une fusion-acquisition. Dans un premier temps, une fusion-acquisition apparaît s'accompagner d'un surcroît ponctuel d'incertitude qui peut expliquer pourquoi l'entreprise s'engage dans des relations contractuelles moins durables. En effet, l'intérim est associé à une temporalité plus réduite que les contrats à durée indéterminée (CDI), mais aussi que les contrats à durée déterminée (CDD), la durée moyenne d'une mission d'intérim étant plus courte que celle d'un emploi en CDD. L'utilisation de l'intérim pourrait être ainsi particulièrement adaptée en cas de besoin de main-d'œuvre supplémentaire juste après une fusion-acquisition, et ce, d'autant plus si l'entreprise projette une réduction d'effectifs. En effet, dans la littérature économique, le recours aux « contrats courts » (CDD, intérim) et à l'externalisation (sous-traitance, mais aussi intérim qui correspond à l'externalisation de la gestion de la main-d'œuvre) s'explique essentiellement par les besoins d'ajustement des entreprises, qui font face à une demande de biens fluctuante. La présence d'incertitude renforce de façon notable ce besoin de « flexibilité » des facteurs de production, notamment l'emploi.

Du côté des travaux empiriques, le lien entre recours à un outil de flexibilité et volatilité de la demande adressée à l'entreprise n'est pas clairement mis en évidence. En particulier, Bunel (2004b) montre que, contrairement aux typologies proposées dans les modèles théoriques des

choix organisationnels, la prévisibilité de la demande n'a pas d'impact sur le choix de recourir à des modes de flexibilité externes plutôt qu'internes.

La tendance croissante au recours à l'intérim, ou plus généralement aux contrats courts, est également difficile à expliquer : correspond-elle à une montée des motifs d'incertitude pour les entreprises, en lien avec la mondialisation, ou assiste-t-on plutôt, par exemple, à un report du risque des employeurs vers les salariés ? Elle pose la question du développement d'un recours « structurel », par opposition à un recours « conjoncturel », qui est celui prévu par la loi. Ainsi, le recours fréquent et parfois systématique à l'intérim (dans le secteur automobile et celui du bâtiment et des travaux publics notamment) est devenu un mode de gestion du travail pour une part des emplois peu qualifiés et des postes peu attrayants (Glaymann, 2007). Certains travaux suggèrent en effet qu'à côté du besoin d'ajustement aux fluctuations de la demande (utilisation « conjoncturelle ») existerait une pratique plus « structurelle » de recours à certains outils de flexibilité, qui relèverait davantage d'un mode de gestion de la main-d'œuvre[1]. Dans la littérature empirique ressort le fait qu'intérim et sous-traitance vont souvent de pair, s'opposant au recours aux CDD. Bunel (2004a) met en évidence qu'intérim et CDD apparaissent surtout comme des modes de flexibilité complémentaires. Il montre en particulier que les recours à l'intérim et aux CDD ne répondent pas à la même logique : le recours à l'intérim procèderait largement de facteurs économiques (être soumis à des fluctuations peu prévisibles de marchés internationaux, subir la pression des sièges sociaux, des clients et des actionnaires), qui ne semblent pas jouer en faveur du recours aux CDD.

Outre le surcroît de flexibilité dont il permet de disposer, le recours à l'intérim a l'avantage de présenter, notamment aux actionnaires, des ratios comptables par tête en apparence meilleurs que si l'entreprise n'avait recours qu'à de la main-d'œuvre directe (CDI ou CDD). En effet, seuls les salariés sous contrat avec l'entreprise sont comptabilisés au numérateur de certains indicateurs par tête. En outre, le coût des intérimaires ne rentre pas dans le calcul de la masse salariale : ils sont enregistrés à part, comme « charges externes »[2]. L'utilisation de l'intérim peut donc se révéler non négligeable dans un contexte de fusion-acquisition où les comptes de l'entreprise font l'objet de beaucoup d'attention (puisque cet instrument de gestion sert de source d'information pour la décision de restructuration) : réduire l'emploi direct permet de « jouer » sur les ratios comptables.

Enfin, un autre aspect, probablement plus mineur, peut expliquer un recours plus intense à l'intérim et aux CDD au moment des fusions-acquisitions : ces dernières peuvent être l'occasion de départs volontaires des salariés (avant ou après la fusion-acquisition), d'absentéisme ou de

[1] Perraudin *et alii* (2007) n'obtiennent pas de corrélation entre recours à la sous-traitance des entreprises industrielles et variabilité de la demande ; ils attribuent le recours croissant à la sous-traitance à des comportements de substitution par lesquels les entreprises privilégieraient des contrats commerciaux aux contrats de travail, de la main d'œuvre externe à de la main d'œuvre interne. En effet, dans leurs investigations économétriques, le déterminant du taux de sous-traitance le plus nettement établi est la réduction des effectifs directs.

[2] Prenons le cas de la productivité « apparente » du travail définie comme la valeur ajoutée par tête. Elle ne prend en compte que la productivité du travail direct, c'est-à-dire des salariés comptabilisés dans « l'effectif salarié directeur » de l'entreprise. La réintégration de l'intérim au numérateur (« valeur ajoutée » produite pas les intérimaires) et au dénominateur (nombre d'intérimaires) conduit à faire baisser ce ratio. En effet, comme ce sont généralement les postes les moins qualifiés qui sont occupés par du personnel temporaire, la prise en compte de la productivité de ces derniers conduit mécaniquement à une baisse de la productivité apparente du travail de l'entreprise (Gonzalez, 2003).
D'autre part, les conventions de calcul retenues par la comptabilité analytique impliquent de distinguer les charges fixes (à supporter quel que soit le niveau d'activité) et les charges variables (qui fluctuent avec l'activité). Les effectifs internes sont généralement considérés comme une charge fixe, donc indépendante du volume de production ou du chiffre d'affaires. A titre de charge fixe, ils entrent dans le calcul du seuil de rentabilité, seuil de production à partir duquel l'entreprise couvre ses charges et donc peut dégager une rentabilité.

congé-maladie en cas d'ambiance de travail très dégradée. L'entreprise peut alors recruter un intérimaire ou un CDD pour motif de « remplacement d'un salarié absent ».

Il existe de nombreux travaux, à partir de données d'entreprises et/ou de données sur les salariés, qui mesurent les effets des fusions-acquisitions sur l'emploi, les salaires et les faillites d'entreprises (Brown et Medoff, 1988 ; Lichtenberg et Siegel, 1990 ; McGuckin et Nguyen, 2001 ; Conyon, Girma, Thompson et Wright, 2001, 2002 ; Gugler et Yurtoglu, 2004 ; Siegel, Simons et Lindstrom, 2005 ; Nguyen et Ollinger, 2007 ; Siegel et Simons, 2008 ; Lehto et Bockerman, 2008 ; Bunel, Duhautois et Gonzalez, 2008a, 2008b, 2008c, 2008d) et sur la transformation de la composition de la main-d'œuvre dans les entreprises suite à une fusion-acquisition (Shleifer and Summers, 1988 ; Margolis, 2007 ; Siegel and Simons, 2008). L'essentiel de la littérature traitant de l'impact des fusions-acquisitions sur l'emploi concerne les États-Unis, le Royaume-Uni et d'autres pays développés du nord de l'Europe. Ces travaux sont conditionnés par les données que les chercheurs peuvent mobiliser. À notre connaissance, aucune étude ne s'est penchée sur les effets des fusions-acquisitions sur le recours à l'intérim. Cet aspect est rarement étudié du fait de la difficulté à réintroduire le nombre d'intérimaires dans les entreprises utilisatrices. En effet, comme les intérimaires sont salariés des entreprises de travail temporaire, ils sont comptabilisés dans le secteur des services aux entreprises et non pas dans le secteur de l'entreprise qui utilise effectivement cette force de travail.

Cet article repose sur l'élaboration d'une base de données individuelles d'entreprises dont le principal intérêt est la construction, pour chaque entreprise, de stocks annuels d'effectifs en CDI, en CDD et en intérim. En première approche, purement descriptive, on observe une hausse du recours à l'intérim chez l'entreprise bénéficiaire de la fusion-acquisition (l'entreprise acquéreuse) au moment de la fusion-acquisition. Cette hausse s'explique en partie par des effets de structure (Bunel, Duhautois, Gonzalez, 2008d) : dans la majeure partie des cas, la fusion-acquisition conduit à une augmentation de la taille de l'entreprise bénéficiaire. Or, comme le recours à l'intérim est croissant avec la taille de l'entreprise, il est logique que le recours à l'intérim augmente. La hausse du recours à l'intérim ne s'explique pas seulement par le simple transfert des effectifs intérimaires de la cédante (Bunel, Duhautois, Gonzalez, 2008d)[3].

Afin de corriger les effets de sélection, la stratégie empirique retenue ici repose sur les doubles différences (et les triples différences). Le principe de cette méthode est de déduire l'effet des fusions-acquisitions sur le recours à l'intérim en comparant les évolutions du groupe des entreprises affectées (les bénéficiaires des fusions-acquisitions une année donnée) à un groupe de contrôle, non affecté par les fusions-acquisitions. L'hypothèse sur laquelle repose la validité des résultats est que les deux groupes (groupe des entreprises bénéficiaires des fusions-acquisitions et groupe de contrôle) auraient connu les mêmes évolutions du recours à l'intérim si les fusions-acquisitions n'avaient pas eu lieu. L'objectif est d'examiner si une fusion-acquisition donne lieu à un mode de gestion spécifique de la main-d'œuvre, qui passe par un recours accru à l'intérim. La suite de cet article est organisée de la façon suivante. La section 2 consiste en une revue de la littérature traitant de l'impact des fusions-acquisitions sur l'emploi : il s'agit de dresser un panorama des résultats empiriques existants sur ce thème afin de mettre en perspective la contribution de cet article centré sur le recours à l'intérim. La section 3 est consacrée à la présentation des données. Dans la section 4, nous

[3] Pour chaque année de 1998 à 2001, à partir du fichier des Modifications de Structure, Bunel, Duhautois, Gonzalez (2008d) observent un solde positif pour la variation des effectifs intérimaires pour l'ensemble des entreprises qui participent au fusions-acquisitions, comme cédantes et comme bénéficiaires. Ce solde positif traduit le fait que le surcroît d'intérim observé chez la bénéficiaire ne se limite pas au simple transfert des intérimaires de la cédante.

détaillons la méthode économétrique et nous discutons les résultats dans la section 5. Enfin, la section 6 conclut.

2. LES CONSÉQUENCES DES FUSIONS-ACQUISITIONS SUR LE NIVEAU D'EMPLOI DE L'ENTREPRISE ET SUR LES TRAJECTOIRES INDIVIDUELLES DES SALARIÉS

Nous présentons ici les résultats de ces travaux depuis une vingtaine d'années. Ils peuvent être regroupés en deux catégories, selon qu'ils traitent des conséquences des fusions-acquisitions sur le niveau d'emploi des entreprises ayant participé aux fusions-acquisitions ou sur les trajectoires individuelles, le devenir, des salariés de ces entreprises. L'essentiel des travaux empiriques qui s'intéressent à l'impact des fusions-acquisitions sur l'emploi porte sur les États-Unis, le Royaume-Uni et d'autres pays développés du nord de l'Europe. En fonction des informations disponibles dans les données utilisées, les effets sur l'emploi de telle ou telle caractéristique des fusions-acquisitions sont examinés.

2.1 Fusions-acquisitions et niveau d'emploi

L'article qui fait date dans la littérature est celui de Brown et Medoff (1988). L'analyse de Brown et Medoff porte sur un échantillon de plus 16 000 restructurations (caractérisées par la disparition de l'entreprise cédante) sur la période allant de1978 à 1984 : les données sont issues d'une base de données trimestrielle, quasi-exhaustive, de près de 200 000 entreprises portant sur l'État du Michigan. Ils distinguent trois catégories de restructurations : les achats d'entreprises sans transfert d'actif (« simples ventes ») et deux types de fusions avec transfert d'actifs. Ces deux catégories de fusions se distinguent par l'ampleur des transferts d'effectif qui sont mesurés par la variation des stocks d'emploi observée lors de la fusion-acquisition. Dans un cas, comme plus de 50 % de la variation de l'effectif de l'entreprise cédante se retrouve dans la variation de l'entreprise bénéficiaire, les auteurs considèrent qu'il s'agit d'une « véritable fusion-acquisition » dans la mesure où le transfert d'actif s'accompagne d'un transfert d'effectif. Seules 15 % des fusions analysées par ces auteurs appartiennent à cette catégorie. Dans les autres cas, où moins de 50 % de la variation de l'effectif de l'entreprise cédante se retrouve dans la variation de l'entreprise bénéficiaire, Brown et Medoff considèrent qu'il s'agit de « transferts d'actifs seuls ». Brown et Medoff (1988) observent qu'il existe des écarts importants concernant l'effet des fusions-acquisitions sur l'emploi et les salaires pour les différentes catégories de fusions-acquisitions. Ces effets sur l'emploi sont mesurés au moyen d'équations d'emploi et de salaires. Pour les « véritables fusions-acquisitions » sont associées un accroissement d'environ + 2 % de l'emploi total et une baisse d'environ - 4 % des salaires. Alors que pour les autres fusions l'effet sur l'emploi est de - 5% et de + 5 % pour les salaires. Lorsque l'on prend en compte l'impact sur l'emploi pour l'ensemble des fusions, l'effet est négatif mais de faible ampleur.

Une autre étude sur données américaines met en évidence un effet négatif sur l'emploi et les salaires dans le cas particulier des rachats. Lichtenberg et Siegel (1990) analysent l'évolution de l'emploi et des salaires dans 2 600 entreprises aux États-Unis qui sont rachetées sur la période 1977-1982. À l'instar de Brown et Medoff, les auteurs considèrent l'évolution conjointe de l'emploi dans les entreprises cédantes et bénéficiaires et comparent les entreprises mono-établissements aux entreprises multi-établissements. En outre, pour ces dernières, ils isolent les

établissements de « production » des établissements de « services ». Pour les entreprises avec plusieurs établissements, ils montrent notamment que les effets sur l'emploi et les salaires sont négatifs après le rachat. Toutefois, concernant les effectifs, les effets sont beaucoup plus forts dans les établissements de services (- 15 %) que dans les établissements de production (- 5 %).

Toujours sur données américaines, les travaux de MacGuckin et NGuyen (2001) se distinguent car ils obtiennent des effets plutôt positifs des « changements de propriétaires » sur l'emploi, les salaires et la probabilité de survie des établissements rachetés, pour la période 1977-1987. Cependant, Nguyen et Ollinger (2007), en utilisant les mêmes données mais en se concentrant sur les secteurs de l'industrie de la viande et du poulet sur deux périodes se chevauchant (1977-1987 et 1982-1992) remettent en question la portée générale des conclusions tirées de l'étude de 2001 : le seul résultat robuste aux deux périodes est la relation négative entre fusions-acquisitions et fermeture d'établissement. En revanche, les effets sur l'emploi et les salaires dépendent à la fois des périodes d'observation et des secteurs d'activité.

Conyon, Girma, Thompson et Wright (2001) analysent l'impact de 240 fusions-acquisitions entre 1983 et 1996 pour le Royaume-Uni. Ils considèrent les variations d'effectifs en agrégeant les entreprises bénéficiaires et les entreprises cédantes et trouvent une baisse de 7 % des effectifs après l'évènement. En revanche, aucun facteur spécifique ne distingue les fusions-acquisitions hostiles ou amicales en termes de conséquences sur l'emploi. En 2002, ces mêmes auteurs analysent l'impact de plusieurs catégories de fusions-acquisitions observées, toujours au Royaume-Uni, mais sur une période plus longue, allant de 1967 à 1996. Ils concluent à un effet significativement négatif sur l'emploi pour tous les types de fusions-acquisitions. Toutefois, l'ampleur de cet effet est plus fort lorsque la fusion est intra-sectorielle (effet sur l'emploi de - 19 %) que lorsqu'elle est intersectorielle (effet sur l'emploi de - 8 %). La baisse des effectifs est également plus importante pour les entreprises les plus petites, dont l'effectif *ex ante* est inférieur à celui de l'effectif médian. En revanche, il ne semble pas exister de différences significatives entre les fusions hostiles ou amicales. Dutz (1989) trouve des résultats convergents : il souligne que les fusions-acquisitions horizontales mènent à plus de destructions d'emplois que les fusions-acquisitions verticales. Ceci s'explique par les économies d'échelles possibles lorsque deux entreprises fusionnent sur un même marché.

Les résultats obtenus par Gugler et Yurtuglu (2004) montrent que les fusions-acquisitions ont plutôt un effet négatif sur l'emploi en Europe. Toutefois, cet effet semble limité dans le temps et ne dure pas plus de trois ans après la date de la restructuration. Pour les États-Unis, ils ne trouvent aucun effet significatif sur l'emploi : les fusions-acquisitions n'induisent pas toujours des diminutions d'effectifs. Cela dépend de la nature et du contexte de la fusion-acquisition. Notamment, le fait de connaitre des difficultés financières accentue les baisses d'effectifs pour l'entreprise acquise.

Lehto et Bockerman (2008) analysent les effets d'une fusion-acquisition sur l'emploi dans l'économie finlandaise entre 1989 et 2003. Ils distinguent les fusions-acquisitions qui ont lieu aux frontières du pays des autres fusions-acquisitions. Ils montrent que les premières ont un impact négatif sur l'emploi à la fois dans l'industrie et dans le secteur tertiaire, même si l'effet est moins prononcé dans ce dernier secteur.

À partir de données françaises issues d'enquêtes et de sources administratives, Bunel, Duhautois et Gonzalez (2008a) étudient l'influence des fusions-acquisitions sur l'évolution de l'emploi (hors intérim) à court terme en France entre 1997 et 2001. Les résultats obtenus indiquent que les entreprises bénéficiaires des restructurations ont vu leur effectif augmenter très fortement et significativement. En revanche, lorsque la situation globale des entreprises

est prise en compte, c'est-à-dire à la fois celle des entreprises cédantes et des entreprises bénéficiaires, les fusions-acquisitions semblent avoir des conséquences faiblement négatives sur le volume d'emploi à court terme.

Avec les mêmes données, Bunel, Duhautois et Gonzalez (2008b) analysent les conséquences à moyen terme des fusions-acquisitions sur l'emploi. Les effets varient selon le type de fusion-acquisition : si globalement les fusions-acquisitions ont eu un léger effet positif sur l'emploi, cet effet devient négatif ou nul, lorsque celles-ci sont de type intra-groupe, intra-sectorielle ou si le transfert d'effectif entre la cédante et la bénéficiaire au moment de la restructuration est faible.

2.2 Fusions-acquisitions et trajectoires individuelles des salariés

Un autre groupe d'études empiriques se concentre sur les trajectoires des salariés des entreprises participant aux fusions-acquisitions et l'évolution de la composition de la main-d'œuvre de ces entreprises. Siegel, Simons et Lindstrom (2005) étudient les fusions-acquisitions dans les établissements de l'industrie suédoise de plus de vingt salariés entre 1985 et 1988. Ils s'intéressent aux conséquences des cessions totales et partielles d'actifs : leurs résultats montrent que l'âge moyen des salariés et le salaire moyen augmentent après une fusion-acquisition et que la part des femmes diminue.

À partir de données danoises, Smeets, Ierilli et Gibbs (2008) montrent que plus l'entreprise bénéficiaire « domine » l'entreprise cédante en termes de taille (mesurée par les effectifs salariés), meilleur est le sort, dans la nouvelle organisation, des salariés (de la bénéficiaire) déjà en place comparé à celui des salariés qui viennent de l'entreprise cédante[4]. L'interprétation qui est faite de ce résultat repose sur la dimension organisationnelle des fusions-acquisitions et s'inspire de la littérature sur les conflits ethniques et l'assimilation. La culture d'une organisation comme l'entreprise peut en effet être définie comme des valeurs, des traditions, des normes, des croyances et des modèles de comportement. En résultent des règles formelles sur les valeurs et les aspirations de l'entreprise ainsi que des règles informelles et des réseaux. Des incompatibilités « culturelles » peuvent apparaître à plusieurs niveaux lorsque deux entreprises fusionnent, notamment dans les styles de management et les systèmes d'organisation comme les systèmes d'évaluation et de récompense. Ces différences culturelles peuvent être plus fortes lorsque les salariés sont de nationalités différentes. Smeets *et al.* (2008) montrent que dans les entreprises bénéficiaires des fusions-acquisitions des années 1980 et 1990, la rotation de la main-d'œuvre (départs) est plus marquée pour les salariés qui proviennent de l'entreprise cédante que pour les salariés en place et qu'elle s'accompagne de l'embauche de nouveaux salariés, ce qui contredit l'idée selon laquelle les réductions d'effectifs après la fusion-acquisition seraient uniquement liées à des économies d'échelle. L'intégration des salariés issus du transfert constituerait ainsi un défi majeur pour l'entreprise acquéreuse et le succès de la fusion-acquisition, du fait de la confrontation de deux cultures d'entreprises, et apparaîtrait de fait moins aisée que celle de nouvelles recrues. D'après les auteurs, les effets négatifs de la confrontation des deux cultures d'entreprise l'emporteraient sur les effets positifs (apparition de synergies, gain en créativité).

Les travaux menés par Pesola (2008) sur données finlandaises conduisent aux conclusions suivantes qui diffèrent selon le secteur d'activité : un an après la fusion-acquisition, dans le

[4] Lorsque c'est l'entreprise cédante qui « domine » en taille l'entreprise bénéficiaire, elle connaît alors également une augmentation dans la rotation de sa main-d'œuvre.

secteur des services, les fusions-acquisitions qui conduisent à une prise de contrôle d'une entreprise par une firme étrangère n'ont pas d'impact significatif sur la probabilité pour un salarié de quitter l'entreprise (ni les acquisitions par des entreprises nationales) par rapport aux salariés des entreprises ne participant pas aux fusions-acquisitions. En revanche, dans l'industrie, les salariés ont de plus fortes chances de quitter l'entreprise juste après une fusion-acquisition, et ce, d'autant plus s'il y a prise de contrôle étranger : pour un salarié, la probabilité de départ de l'entreprise est alors augmentée de + 20 %, contre + 7 % si l'entreprise bénéficiaire de la fusion-acquisition est finlandaise. Ces effets sur la rotation de la main d'œuvre ont lieu à court terme et ne sont pas pérennes : ils sont essentiellement observés juste après la fusion-acquisition et deviennent négligeables les années suivantes. Au niveau des entreprises, l'impact des acquisitions étrangères sur l'emploi apparaît négatif seulement dans le secteur industriel en Finlande, alors que les fusions-acquisitions « nationales » ont un effet négatif dans tous les secteurs. Et l'impact sur l'emploi au niveau de l'ensemble de l'économie ne serait pas forcément négatif car Pesola (2008) montre qu'une grande partie de l'augmentation des départs de salariés après la fusion-acquisition s'explique par une transition vers un emploi dans une autre entreprise.

Sur données françaises, Margolis (2006) considère le rôle de la politique de rémunération et des pratiques en matière de gestions des ressources humaines des entreprises cédantes et acquéreuses lors des fusions-acquisitions. Il précise la nature des salariés qui restent avec l'entreprise absorbée ou reconstituée. Sans surprise, les caractéristiques individuelles des salariés jouent un rôle dans le choix des employeurs : il montre que les salariés issus de l'entreprise cédante ont une probabilité plus faible de rester dans la nouvelle entité que ceux issus de l'entreprise acquéreuse[5]. En effet, si l'entreprise bénéficiaire achète une entreprise pour augmenter ses capacités de production et faire des économies d'échelle, il est fort probable que la bénéficiaire utilise sa propre technologie. De fait, ses salariés sont mieux adaptés (en termes de qualifications, de capital humain spécifique) que ceux issus de l'entreprise rachetée. On ne peut non plus exclure un certain « favoritisme » de la part de la direction de l'entreprise, privilégiant ses propres salariés au détriment des nouveaux venus. Cependant, Margolis (2006) montre que les individus qui quittent l'entreprise après la fusion-acquisition (il n'est pas possible de savoir si leur départ est volontaire ou non) sont les plus « employables », c'est-à-dire ceux qui possèdent des caractéristiques associées à l'obtention rapide d'un nouvel emploi après un licenciement.

3. LES DONNÉES

Les données mobilisées sont issues d'un appariement de trois types de fichiers : des données sur les fusions-acquisitions (base Citrus), des données sur la situation financières des entreprises (Futé) et des données sur les intérimaires (Unedic et Futé). Dans cet article, nous nous concentrons sur une partie des fusions-acquisitions des années 1999, 2000 et 2001 en suivant les entreprises entre t-3 et t+3, t étant l'année de la fusion. Ci-après, nous explicitons nos choix de construction du groupe d'entreprises qui participent aux fusions-acquisitions (le groupe des « traités » dans la méthode des doubles différences) et des groupes d'entreprises qui ne se restructurent pas (les groupes « témoins »).

[5] Les effets sur la probabilité de départ des salariés issus des entreprises cédantes et bénéficiaires sont observés à court terme : ils disparaissent au bout de trois ans.

3.1 La base de données Citrus

La base de données Citrus (*Coordination des Informations et des Traitements sur les Restructurations d'Unités Statistiques*) construite par l'Insee est quasi-exhaustive pour les entreprises cotées (dont les titres sont inscrits à la cote officielle ou à celle du second marché d'une bourse de valeurs) et leurs filiales qui doivent publier les avis de fusions, de scissions et de convocation aux assemblées générales extraordinaires (AGE) au Bulletin des annonces légales obligatoires (Balo). L'autre source d'informations de type légal est le bulletin officiel des annonces civiles et commerciales (Bodacc) déposé au greffe des tribunaux de commerce. Pour les autres entreprises, plusieurs enquêtes sont mobilisées, notamment l'*Enquête annuelle d'entreprise* (EAE) portant sur près de 200 000 entreprises, l'enquête trimestrielle sur les investissements dans l'industrie portant sur 4 000 entreprises, l'enquête *Produits, charges et actifs* portant sur 8 000 entreprises d'au moins vingt salariés et dont le secteur d'activité est l'industrie, le commerce ou les services. Enfin, d'autres fusions-acquisitions sont répertoriées lorsque des ruptures sont repérées par les statisticiens de l'Insee dans les immobilisations ou le chiffre d'affaires des entreprises. Dans les données de Citrus, c'est le code MERE (mouvement élémentaire de restructuration de l'entreprise) qui donne l'information sur la fusion-acquisition du point de vue de l'entreprise : entreprise cédante ou bénéficiaire, caractéristique de l'apport (apport total, partiel…), type d'apport ou de contrat (apport strict, achat ou vente, contrat de location-gérance), changement éventuel de nature de l'entreprise (par exemple lorsqu'une entreprise cesse son activité industrielle ou commerciale pour devenir une *holding*), caractéristiques de l'entreprise partenaire (*cf.* le graphique en annexe pour les principaux types de fusions-acquisitions dans Citrus[6]). Étant donné l'hétérogénéité des sources, légales et statistiques, dont est issue la base Citrus, les données disponibles présentent des disparités. L'information contenue dans le code MERE, qui peut potentiellement être très détaillée, ne l'est en pratique dans nos données que dans 13 % des opérations : dans 87 % des cas, on peut seulement repérer l'entreprise bénéficiaire et l'entreprise cédante. Dans la base Citrus, l'unité élémentaire retenue comme « fusion-acquisition » est un ensemble d'opérations intéressant un même ensemble d'entreprises, au titre d'une année donnée et à une date d'effet donnée. La date d'effet considérée ne correspond pas forcément à la date de prise de décision de l'opération dans le cadre de l'AGE : c'est une date d'effet fiscal et comptable rétroactif, qui coïncide le plus souvent avec la date de début de l'exercice comptable pendant laquelle la fusion-acquisition a lieu, ce qui garantit une certaine cohérence temporelle avec les données comptables associées *via* la base de données Futé. La source Citrus est enrichie continuellement depuis sa création en 1998, avec notamment l'intégration de nouvelles sources d'informations. Il faut donc interpréter l'augmentation du nombre d'opérations recensées avec précaution, car une partie s'explique par la qualité croissante de la base de données. La base Citrus ne contient pas d'informations économiques sur les entreprises ni d'information sur le recours à l'intérim : c'est pourquoi nous l'avons appariée au fichier Futé.

[6] Dans cet article, on ne garde que les cas de fusions-acquisitions où l'entreprise bénéficiaire existe avant et après l'opération, soit les cas de fusions-absorptions et de cessions partielles d'actifs. Dans les comparaisons entre les effectifs avant et après la fusion-acquisition, on agrège les salariés de l'entreprise cédante et de l'entreprise bénéficiaire.

3.2 Le fichier Futé

Le fichier de données individuelles d'entreprises Futé (*Fichiers Unifiés Total Entreprises*) est le résultat de la compilation de trois sources annuelles : les fichiers fiscaux, les *enquêtes annuelles d'entreprises* (EAE) et l'enquête *liaisons financières* (Lifi) qui recense les liaisons financières entre entreprises qui permettent de définir les groupes d'entreprises[7]. Le fichier Futé contient des variables comptables et financières (du compte de résultat et du bilan des entreprises) et des variables sur les effectifs de l'entreprise. Le fichier porte sur les 100 000 plus grandes entreprises et concerne essentiellement les entreprises de 20 salariés et plus. Ce fichier comporte un nombre plus faible d'entreprises que les traditionnels fichiers de Suse (S*ystème Unifié des Statistiques d'Entreprises*) qui sont quasi-exhaustifs, mais contiennent des informations sur le recours à du personnel extérieur à l'entreprise et les dépenses associées, issues des *Enquêtes Annuelles d'Entreprises*[8]. C'est cette information qui est mobilisée pour reconstituer des effectifs d'intérimaires par entreprise utilisatrice.

3.3 Le fichier des déclarations mensuelles des missions d'intérim à l'Unedic

L'information sur l'intérim disponible dans les données d'entreprises Futé est complétée par les déclarations remplies par les établissements de travail temporaire (ETT) à destination de l'Unedic. Chaque mois, les ETT doivent déclarer à l'Unedic toutes les missions d'intérim faites par leurs salariés. Cette source Unedic est exhaustive et chaque mission est caractérisée par un salarié, une période d'intérim, un ETT et une entreprise utilisatrice. L'inconvénient de ces données pour notre étude est que l'identifiant de l'entreprise (le numéro Siren) est particulièrement mal renseigné, puisqu'il est manquant pour environ la moitié des missions. Pour obtenir le nombre annuel de travailleurs intérimaires, on agrège les missions par année et par entreprise utilisatrice[9]. Malgré les imperfections de la source Unedic, il semble raisonnable de penser que l'ajout de cette information est de nature à améliorer la qualité de l'information sur l'intérim pour les entreprises utilisatrices.

4. L'ESTIMATION

Pour corriger les effets de sélection, la stratégie empirique retenue ici repose sur les doubles différences (DD) et les triples différences (TD). Dans les tableaux, nous présentons également les résultats pour les moindres carrés ordinaires (MCO) et la modélisation Tobit

---

[7] Chaque observation des fichiers Lifi décrit un lien entre deux sociétés, l'une dite société « amont » (celle qui détient), l'autre société « aval » (celle qui est détenue). C'est une enquête à seuils : les entreprises « têtes de groupe » interrogées vérifient au moins l'un des critères suivants :

- avoir un chiffre d'affaires supérieur à 60 millions d'euros ;
- un effectif salarié de plus de 500 salariés ;
- être contrôlée directement par une entreprise étrangère ;
- avoir un montant de participation supérieur à 1,2 millions d'euros.

De plus, toutes les entreprises qui étaient têtes de groupe lors d'une vague d'enquête sont réinterrogées l'année suivante.

[8] Les données administratives d'entreprises ne contiennent pas d'informations sur le recours aux emplois intérimaires. Ces derniers sont comptabilisés en tant que salariés des entreprises de travail temporaire et ne sont donc pas affectés aux entreprises qui utilisent effectivement leur travail.

[9] Pour plus de détail sur la construction des données d'intérim par entreprise, voir Bunel, Duhautois, Gonzalez, 2008d.

dans un but de comparaison, même si MCO et Tobit ne présentent pas les bonnes propriétés du point de vue de la correction du biais de sélection. Afin d'étudier les conséquences des fusions-acquisitions sur le recours à l'intérim, nous adoptons une méthodologie très simple. On considère deux groupes d'entreprises : un premier groupe qui connaît une fusion-acquisition en 1999, 2000 ou 2001 (les entreprises « traitées ») et trois types de groupes « témoins », qui ne connaissent aucune fusion-acquisition : le premier de ces groupes est le groupe témoin pour les entreprises qui ont connu une fusion-acquisition en 1999 ; le deuxième est le groupe témoin pour les entreprises qui ont connu une fusion-acquisition en 2000 ; le troisième est le groupe témoin pour les entreprises qui ont connu une fusion-acquisition en 2001. On suit les entreprises trois ans avant et trois ans après : ainsi on dispose d'informations sur toutes les entreprises, quel que soit le groupe (des fusions-acquisitions ou témoin), sur sept années. Dans la première section, nous décrivons le groupe d'entreprises qui connaissent une fusion-acquisition. Dans la deuxième section, nous présentons la construction des groupes témoins. Dans la troisième, nous présentons les résultats des estimateurs des doubles différences et des triples différences.

4.1 Le groupe des entreprises qui fusionnent

L'étude se concentre sur les entreprises des secteurs marchands non agricoles (secteurs EB à EP, hors activités financières et immobilières) entre 1996 et 2004. Les entreprises pour lesquelles au moins deux années consécutives sont manquantes sur la période sont supprimées pour privilégier l'aspect panel. Si une seule année fait défaut, on impute les données manquantes soit en prenant la valeur de l'année précédente, soit en prenant la valeur dans les fichiers Ficus, fichiers de Suse plus exhaustifs que Futé, pour traiter les cas de franchissements de seuils. Pour les grands groupes du secteur automobile, il existe des doubles comptes du personnel mis à disposition (intérim et prêt de personnel intra-groupe) liés à un double circuit de gestion des intérimaires : au niveau du groupe et au niveau de chacune des filiales. Nous redressons ces données au cas par cas à partir de notes internes de l'Insee et du Sessi qui précisent le nombre d'intérimaires travaillant effectivement dans chacune des entreprises de ces groupes. Ceci n'est pas sans poser de problème de ventilation des effectifs intérimaires et dépenses d'intérim dans les groupes automobiles où le prêt de personnel (y compris intérimaire) intra-groupe est fréquent. Du fait de la plus grande fragilité des données sur l'intérim pour les secteurs de l'automobile et de l'énergie, nous testons la robustesse de l'ensemble des résultats portant sur le recours à l'intérim en enlevant les entreprises de ces deux secteurs d'activité.

Lorsqu'on apparie les fichiers Futé et Citrus, on retrouve moins souvent les entreprises cédantes, dont la taille moyenne est plus faible que celle des bénéficiaires. C'est notamment pour cette raison technique (et aussi parce que les informations sur l'intérim sont plus fiables et plus nombreuses) que l'étude est restreinte aux entreprises acquéreuses des fusions-acquisitions. On construit un fichier qui recense les informations pour l'ensemble des entreprises sur sept ans. Ce fichier est centré sur l'année de la fusion-acquisition (1999, 2000 ou 2001). Ainsi, pour une entreprise qui a connu une fusion-acquisition en 1999 (et une seule), comme cédante ou comme bénéficiaire, le fichier contient les informations annuelles allant de 1996 à 2002 ; pour une entreprise qui a connu une fusion-acquisition en 2000 (et une seule) le fichier contient les informations entre 1997 et 2003 ; enfin, pour une entreprise qui a connu une fusion-acquisition en 2001 (et une seule) le fichier contient les informations entre 1998 et 2004. On empile toutes ces fusions qui évoluent entre t-3 et t+3, centrées sur l'année t de la fusion. Au total, il y a 9 312 observations pour la période 1996-2004. On

rajoute ensuite à ce premier fichier l'ensemble des entreprises qui n'ont connu aucune fusion-acquisition sur la période : ce sont les entreprises « témoins » du fichier.

4.2 Construction des groupes témoins

Une fusion-acquisition est un événement rare. Elle s'observe pour moins de 2 % des entreprises de 20 salariés et plus. Cependant, la proportion d'entreprises concernées par les fusions-acquisitions varie sensiblement en fonction de la taille des entreprises, de leur appartenance sectorielle et de leur appartenance à un groupe (Bunel, Duhautois, Gonzalez, 2008c) : elle est de près de 10 % pour les entreprises de 500 salariés et plus, contre 0,6 % pour les entreprises de moins de 50 salariés ; on observe un écart de 0,5 point entre les entreprises des services et celles des autres secteurs. Afin de pouvoir étudier les effets d'une fusion-acquisition sur le recours à l'intérim, nous constituons un ensemble d'échantillons d'entreprises « témoins » n'ayant pas connu de restructuration sur la période. La taille de la population dans laquelle nous tirons les échantillons témoins est de 300 000 entreprises environ pour les trois années. On utilise une stratification par taille en quatre strates. Lors de la constitution des échantillons, les entreprises retenues sont tirés de manière aléatoire dans chaque strate, proportionnellement à la structure par taille des entreprises touchées par une fusion-acquisition.

On obtient différents échantillons, en faisant varier certaines caractéristiques. Dans un premier temps, on fait varier la taille des échantillons témoins afin de comparer les coefficients entre des petits échantillons (la même taille que l'échantillon des entreprises qui connaissent une fusion-acquisition, environ 400 entreprises) et des grands échantillons (quarante fois plus d'entreprises témoins, soit environ 16 000 entreprises). La proportion d'entreprises touchées par une fusion-acquisition dans les échantillons varie entre 2,5 % et 50 %. Dans un second temps, on fait varier le nombre de tirages d'échantillons témoins afin de vérifier si les paramètres de la distribution de l'estimateur sont identiques. On tire 100, 200 et 250 échantillons d'entreprises témoins et on calcule la moyenne, la médiane, etc. du paramètre d'intérêt. Les tableaux 1 et 2 recensent les résultats – relativement proches quels que soit le nombre et la taille des échantillons témoins (*cf. infra*).

4.3 Les résultats

Dans un premier temps, on estime le modèle suivant :

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 D\text{int} + \beta_2 Dt_2 + \delta_1 D\text{int}^* Dt_2 + \delta_2 X_i + \lambda_t + u_{it} \qquad (1)$$

Y représente le nombre d'intérimaire ou le taux de recours à l'intérim (nombre d'intérimaires rapporté à l'effectif total de l'entreprise y compris intérim) dans l'entreprise, Dt_2 est une indicatrice qui vaut 1 pour la seconde période (après la fusion-acquisition), $D\text{int}$ est une indicatrice qui vaut 1 pour les entreprises qui fusionnent. Elle capte la différence entre les deux groupes d'entreprises avant la fusion-acquisition. Le coefficient qui nous intéresse est δ_1. Ce coefficient est devant l'indicatrice (*Dint*Dt2*) qui vaut 1 pour les entreprises du groupe de traitement dans la seconde période. δ_1 est l'estimateur des doubles différences (DD). La matrice X représente les caractéristiques des entreprises avant la fusion-acquisition et λ_t un ensemble d'indicatrices temporelles. Les résultats de l'estimation sont présentés dans

le tableau 1. La variable dépendante est le nombre d'intérimaire ou le taux de recours à l'intérim. Dans la première partie du tableau, on donne les résultats des moindres carrés ordinaires (MCO) et d'un modèle Tobit. Ce dernier permet de prendre en compte la censure à gauche, liée au grand nombre d'entreprises ayant un taux de recours à l'intérim nul, et le fait qu'il existe une augmentation de la probabilité du passage de 0 à une valeur positive et une augmentation du niveau (du nombre, des taux d'utilisation). Les régressions sont effectuées sur les entreprises bénéficiaires en ayant pris soin de rajouter les effectifs des cédantes dans la période précédant la fusion (pour rappel, 70 % des cédantes disparaissent après la fusion-acquisition). Nous introduisons également des contrôles des caractéristiques des entreprises : la taille en quatre classes, les secteurs d'activité en NES (nomenclature économique de synthèse) en trente-six postes, la catégorie juridique des entreprises (au niveau quatre chiffres), le fait d'appartenir à un groupe, le fait d'être coté en bourse.

La taille est une variable importante lorsqu'on étudie les comportements des entreprises. La composition de la main-d'œuvre est très différente entre les entreprises de petite taille et les entreprises de grande taille. Ainsi, comme la taille de l'entreprise acquéreuse s'accroît mécaniquement dans la plupart des cas et que le recours à l'intérim croît avec la taille, on s'attend à une augmentation du recours à l'intérim chez l'entreprise bénéficiaire juste après l'opération. L'appartenance à un groupe joue un rôle identique : les fusions-acquisitions conduisant à étendre le nombre d'entreprises appartenant à un groupe, les entreprises bénéficiaires des fusions-acquisitions appartenant plus souvent à un groupe que les entreprises cédantes. Comme les entreprises des groupes ont davantage tendance à recourir à l'intérim que les entreprises indépendantes, il est logique que les entreprises acquéreuses d'une fusion-acquisition connaissent une intensification de leur utilisation de l'intérim.

Le tableau 1 présente les résultats des quatre estimations : moindres carrés ordinaires (MCO), Tobit, doubles différences (DD) sur le nombre d'intérimaires et doubles différences (DD) sur le taux de recours à l'intérim de l'entreprise. Seul le coefficient de l'effet de la fusion-acquisition est repris dans ce tableau. Comme nous l'avons indiqué, nous répliquons 250 fois au maximum les régressions afin de vérifier l'impact du choix du groupe témoin. C'est pourquoi dans le tableau (cent répétitions), nous donnons quelques paramètres de la distribution des estimateurs : par exemple, en moyenne, l'estimateur des doubles différences (DD) vaut 1,757 et varie entre 1,63 et 1,912 pour l'ensemble des répétitions de l'application des Doubles Différences sur le nombre d'intérimaire. L'ensemble de ces régressions est significative au seuil de 1 %, ce qui est également le cas pour les MCO et le Tobit. Ainsi, si on considère les trois premières colonnes, il apparaît que les entreprises qui prennent part aux fusions-acquisitions ont un comportement de recours au travail temporaire significativement différent de celles qui ne connaissent aucune fusion-acquisition sur la période. Les entreprises qui connaissent des fusions ont un recours accru à l'intérim, lorsqu'on utilise les MCO, le Tobit et les l'estimateur des doubles différences. En revanche, l'application des doubles différences au taux de recours à l'intérim amène à nuancer ces résultats : seules 44 % des réplications donnent des résultats significatifs (aux seuils de 1 %, 5 % et 10 %). Malgré ce dernier résultat moins net, une opération de fusion-acquisition peut être considérée comme une période particulière en termes d'incertitude pour l'entreprise, qui la conduit à utiliser davantage de travail temporaire.

Tableau 1
Effets de la fusion-acquisition (F&A) sur l'intérim (Doubles différences)

	MCO (Int)	Tobit (Int)	Doubles Différences (Int)	Doubles Différences (Tx_int)
Coefficient F&A				
Moyenne	6,190	11,000	1,757	0,034
Min	6,069	10,885	1,630	0,022
Max	6,373	11,110	1,912	0,067
Médiane	6,185	11,027	1,759	0,032
Q1	6,153	10,923	1,717	0,029
Q3	6,218	11,049	1,795	0,038
Significatif au seuil de 1 %	100 %	100 %	100 %	1%
Significatif au seuil de 5 %	0 %	0 %	0 %	18 %
Significatif au seuil de 10 %	0 %	0 %	0 %	25 %
Non signifactif	0 %	0 %	0 %	56 %

Toutes les régressions comprennent la taille, le secteur, la catégorie juridique, l'appartenance à un groupe, la cotation en bourse des entreprises et des indicatrices temporelles.

Nous avons souligné *infra* que le recours à l'intérim varie avec la taille des entreprises, les entreprises de grande taille utilisant plus d'intérimaires (Bunel, Duhautois et Gonzalez, 2008c). Qu'en est-il du recours à l'intérim après la fusion-acquisition ? Existe-t-il un recours différencié entre les petites et les grandes entreprises ? L'équation (1) ne prend en compte que les effets temporels et les effets de statut (les groupes « traités » et « témoins »). Pour prendre en compte les effets différenciés entre petites et grandes entreprises, on estime le modèle suivant :

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 D\,\text{int} + \beta_2 Dg + \beta_3 D\,\text{int}^* Dg + \delta_0 Dt_2 + \delta_1 D\,\text{int}^* Dt_2$$
$$+ \delta_2 Dt_2 * Dg + \delta_3 Dt_2 * D\,\text{int}^* Dg + \delta_4 X_i + \lambda_t + u_{it} \qquad (2)$$

Dg vaut 1 si l'entreprise est supérieure à la taille médiane des entreprises (soit 59 salariés), les autres variables étant les mêmes que dans l'équation (1). Le coefficient qui nous intéresse est δ_3 Ce coefficient est devant l'indicatrice (*Dint*Dt2*Dg*) qui vaut 1 pour les grandes entreprises du groupe de traitement dans la seconde période. $\hat{\delta}_3$ est l'estimateur des triples différences (TD). Le tableau 2, identique au tableau 1, présente les résultats de cet estimateur pour le nombre d'intérimaire et le taux de recours à l'intérim mais aussi δ_1 (devant *Dint*Dt2*).

Pour le nombre et le taux de recours à l'intérim, les résultats diffèrent. Lorsque la variable dépendante est le nombre d'intérimaires, le coefficient d'intérêt $\hat{\delta}_3$ n'est significatif dans aucune des réplications : il n'existe donc pas d'effet différencié entre petites (de taille inférieure à la taille médiane qui est de 59 salariés) et grandes entreprises. Autrement dit, quelle que soit la taille de l'entreprise, la variation du nombre d'intérimaires suite à une fusion-acquisition est la même. Dans le cas où on modélise le taux de recours à l'intérim, l'effet « moyen » différencié de la taille est négatif (-0,083) et la distribution de cet effet varie entre - 0,117 et - 0,083. Plus des deux-tiers des réplications donnent un effet significatif au seuil de 10 % et près de la moitié (42 %) donne un effet significatif au seuil de 5 %. Pour δ_1, tous les coefficients sont positifs et significatifs. Dans ce cas, rajouter une autre dimension (la taille de l'entreprise) permet de comprendre pourquoi l'estimateur des doubles différences est non significatif lorsque la variable dépendante est le taux de recours à l'intérim :

il existe un effet significatif des fusions-acquisitions sur le taux de recours à l'intérim pour les petites entreprises[10].

Tableau 2
Effets de la fusions-acquisition (F&A) sur l'intérim (Triples différences)

	Triples Différences (Int)		Triples Différences (Tx_int)	
Coefficient F&A	δ1	δ3	δ1	δ3
Moyenne	-0,006	0,259	0,081	-0,083
Min	-0,112	-0,112	0,065	-0,117
Max	0,097	0,776	0,122	-0,066
Médiane	-0,005	0,270	0,079	-0,082
Q1	-0,036	0,124	0,074	-0,088
Q3	0,026	0,373	0,086	-0,077
Significatif au seuil de 1 %	0 %	0 %	56 %	16 %
Significatif au seuil de 5 %	0 %	0 %	29 %	42 %
Significatif au seuil de 10 %	0 %	0 %	15 %	13 %
Non signifactif	100 %	100 %	0 %	29 %

Toutes les régressions comprennent la taille, le secteur, la catégorie juridique, l'appartenance à un groupe, la cotation en bourse des entreprises et des indicatrices temporelles.

5. DISCUSSION : COMMENT EXPLIQUER LE RECOURS À L'INTÉRIM APRÈS UNE FUSION-ACQUISITION ?

Une fusion-acquisition apparaît s'accompagner d'un surcroît ponctuel d'incertitude qui peut expliquer pourquoi l'entreprise s'engage moins, à ce moment-là, dans des relations contractuelles plus durable. En effet, l'intérim est associé à une temporalité plus réduite que les CDI (mais aussi les CDD), la durée moyenne d'une mission d'intérim étant plus courte que celle d'un emploi en CDD. L'utilisation de l'intérim apparaît ainsi particulièrement adaptée en cas de besoin de main-d'œuvre supplémentaire juste après une fusion-acquisition, et ce d'autant plus si l'entreprise projette une réduction d'effectifs, réduction d'effectifs dont la première étape peut être le non-renouvellement des CDD.

Si un surcroît d'incertitude peut expliquer le plus fort recours à l'intérim lors d'une fusion-acquisition, il ne semble pas que le principal motif de cette incertitude soit la demande adressée à l'entreprise[11], sauf peut-être dans certains cas de fusions-acquisitions intersectorielles, l'entreprise bénéficiaire disposant de moins d'information sur l'état du nouveau marché sur lequel elle entre par l'achat d'actifs (si elle n'exerçait pas son activité sur ce marché au départ).

Aubert et Beaujolin-Bellet (2004), dont la réflexion est centrée sur les réductions d'effectifs, décrivent la restructuration comme une situation de « crise » pour l'ensemble des acteurs, qui se caractérise par « un sentiment très partagé d'incertitude que l'on peut qualifier de « critique » dans le sens où elle vient perturber les référents de l'action ». Même du côté des cadres dirigeants, qui seraient les acteurs qui disposeraient de plus d'information, « incertitude et tâtonnements » règnent ; ils seraient en effet pris dans des tensions contradictoires entre différentes natures d'anticipations : l'anticipation sur les attentes des marchés financiers, l'anticipation sur les évolutions des marchés des produits et services, l'anticipation sur l'évolution de leurs métiers et l'anticipation des effets sur l'emploi et le travail des stratégies

[10] Lorsqu'on effectue les doubles différences sur les « petites » entreprises, l'estimateur est bien significatif.

[11] Dans les régressions, l'introduction d'indicateurs de performance dont certains reposent sur la valeur ajoutée ne donne pas d'effets significatifs.

développées. En effet, les processus de décision en matière de réduction des effectifs entrecroisent des logiques financières (diminuer les coûts et en particulier le poids de la masse salariale), industrielles (rationaliser l'outil de production et l'organisation du travail), et sociales (assurer la paix sociale). En résulte, lors de la restructuration, une situation d'arbitrage entre performance économique et paix sociale.

Margolis (2007) insiste sur le fait que la décision de fusion-acquisition se décide à partir des informations observables de l'extérieur de l'entreprise-cible, c'est-à-dire principalement des critères de performance, de santé économique de l'entreprise, plutôt financiers, issus des comptes de l'entreprise. Le compte de résultat peut aussi fournir de l'information sur la politique de rémunération de l'entreprise. Mais la majeure partie des informations sur la main d'œuvre (composition précise, « qualité », productivité…) n'est pas accessible avant l'opération de fusion-acquisition et fait l'objet d'une découverte *ex post* pour l'entreprise acquéreuse. Selon Margolis (2007), ce serait donc après la fusion-acquisition que les décisions concernant la modification de la composition de la main-d'œuvre, voire de son volume, seraient prises, et notamment la gestion d'éventuels doublons entre les salariés de l'entreprise acquise et ceux de l'entreprise acquéreuse. D'où une période de flou, d'attente, de tâtonnement du côté de la gestion des ressources humaines au moment et juste après la fusion-acquisition, lié au processus de réorganisation, inévitable lors d'une telle restructuration. Il faut noter cependant que cette vision de la gestion des ressources humaines au moment de la fusion-acquisition paraît surtout adaptée aux opérations hostiles, que nous ne pouvons malheureusement pas distinguer des opérations amicales avec les données que nous mobilisons. En outre, Aubert et Beaujolin-Bellet (2004) soulignent que le caractère permanent, récurrent, des restructurations pourrait conduire à rendre plus présents certains types de risques, en particulier dans le cas des plans sociaux : les risques juridiques (qui peuvent avoir pour conséquence d'allonger les délais de mise en œuvre de la restructuration), sociaux (risque de conflit social) et médiatiques (risque de déficit d'image)[12].

Enfin, et surtout, l'entreprise court aussi un risque accru en termes de performances économiques, puisque plusieurs constats viennent interroger le fait que l'amélioration des résultats de l'entreprise soit bien au rendez-vous à l'issue de la décision de restructuration : les études menées aux États-Unis et en France, nous l'avons vu, semblent montrer que la réduction des effectifs, en particulier, n'est pas suivie des effets attendus aussi bien en termes de performance économique et financière, de performance boursière que d'effets organisationnels. D'après les résultats d'études empiriques de Chaudhuri et Tabrizi (1999) par exemple, environ les deux-tiers des fusions-acquisitions se soldent par un échec, si on prend comme critère le gain des actionnaires ou la rentabilité économique. Coutinet et Sagot-Duvauroux, (2003) soulignent d'ailleurs que c'est souvent parce qu'une attention insuffisante a été portée à la gestion du « facteur humain » que la fusion échoue, en particulier lorsque la nouvelle entité n'arrive pas à sortir par le haut des conflits de culture et de modèle d'organisation ou à gérer les « doublons » au niveau des fonctions et des moyens. D'autres explications du taux d'échec élevé des fusions-acquisitions sont la surestimation des synergies, la majoration de l'intérêt de la grande taille et la manque de pertinence du projet industriel ou financier (Sachs-Durand, 2004).

Étant donné le peu d'années dont nous disposons après la F&A, il est difficile de vérifier la persistance de l'impact du « choc » observé sur l'intérim. Bunel, Duhautois et Gonzalez

[12] Campinos-Dubernet M., Louis B., Redor D., 2002, *Restructurations, nouvelles donnes*, Rapport d'études du GIP Mutations des Industries et des Services pour le Secrétariat d'Etat à l'Industrie, avril.

(2008d) montrent qu'il est ponctuel et suivi d'un « retour à la normale » au bout de quelques années. Cela semble aller dans le sens de l'interprétation proposée d'un comportement d'attentisme transitoire des entreprises acquéreuses, qui retarderait l'engagement dans des relations de travail de moyen terme, CDI et CDD, le temps de gérer la crise que représente la réorganisation de la nouvelle entité créée par la fusion-acquisition et de s'assurer du succès de l'opération. Si le pic d'intérim n'est pas persistant, cela conduit aussi à écarter l'hypothèse selon laquelle l'opération de fusion-acquisition serait l'occasion d'accélérer le processus tendanciel de substitution d'une main-d'œuvre externe et flexible (intérim, sous-traitance, filialisation) à la main-d'œuvre directe en contrat à durée indéterminée. En revanche, si le pic d'intérim se révélait persistant, cela pourrait expliquer en partie pourquoi entre le milieu des années 1980 et 2001, l'emploi intérimaire n'a cessé d'augmenter quelle que soit la phase du cycle économique, l'expansion des groupes d'entreprise et les vagues successives de fusions-acquisitions contribuant à faire augmenter le nombre d'intérimaires.

6. CONCLUSION

Cette étude repose sur la constitution d'une base de données originale qui permet une analyse des conséquences de l'importante vague de fusions-acquisitions de la fin des années 1990 en France sur la gestion de la main-d'œuvre des entreprises : sont en effet examinées ici les répercussions des fusions-acquisitions sur le recours à l'intérim. Les principaux résultats sont les suivants : la période après la fusion-acquisition se caractérise par un pic de recours à l'intérim. Ce pic ne se réduit pas à un effet de structure (le recours à l'intérim étant croissant avec la taille de l'entreprise et avec le fait d'appartenir à un groupe d'entreprises), ni à un simple transfert des intérimaires de la cédante. Cet effet est particulièrement significatif pour les petites entreprises.

On peut interpréter ces résultats comme le signe d'une « gestion de crise » des ressources humaines dans une période de réorganisation, du fait d'une incertitude forte sur l'issue de l'opération de restructuration qui rend les entreprises peu enclines à s'engager dans des relations de moyen terme *via* un contrat de travail en CDI ou CDD.

Ces premières conclusions pourraient être affinées en approfondissant ce travail dans plusieurs directions. En voici deux : d'une part, allonger l'horizon temporel permettrait de mieux cerner le caractère persistant ou non de l'impact des fusions-acquisitions sur le recours à l'intérim. D'autre part, récupérer de l'information sur les salariés concernés (en appariant aux Déclarations Annuelles de Données Sociales) pour affiner nos analyses qui ne s'appuient que sur des variations de stocks d'emplois, indépendamment des flux de main-d'œuvre sous-jacents ; un tel appariement permettrait aussi de disposer d'information sur les qualifications des salariés, ce qui rendrait plus fine l'analyse de l'impact des fusions-acquisitions sur les salaires.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

AGLIETTA M., REBERIOUX A., 2004, *Dérives du capitalisme financier*, Albin Michel, Paris.

ANDRADE G., MITCHELL M., STAFFORD E., 2001, « New evidence and perspectives on Mergers », *Journal of Economics Perspectives*, 15 (2), p. 103-120.

AUBERT J.P., BEAUJOLIN-BELLET R., 2004, « Les acteurs de l'entreprise face aux restructurations : une délicate mutation », *Travail et Emploi*, n°100, Dares, octobre.

BRODATY T., CREPON B., FOUGERE D., 2005, « Les méthodes microéconométriques d'évaluation et leurs applications aux politiques actives de l'emploi », *Economie et Prévision*, à paraître.

BROWN C., MEDOFF J. L., 1988, « The Impact of Firm Acquisition on Labor », in *Corporate Takeovers: Causes and Consequences*, lan Auerbach (ed), University of Chicago Press, Chicago, 1988, p. 9-25.

BUNEL M., 2004a, « Les pratiques de flexibilité en 1999 : davantage complémentaires que substituables », *Premières Synthèses*, n°33.1, Dares, août.

BUNEL M.., 2004b, « Arbitrage entre flexibilité interne et flexibilité externe : une analyse empirique », *Document d'Etudes*, n°81, Dares, mai.

BUNEL M., DUHAUTOIS R., GONZALEZ L., 2008a, « Effets de court terme des fusions-acquisitions sur l'emploi : une analyse empirique avec les MDST », *Revue Française d'économie*, à paraitre.

Bunel M., Duhautois R., Gonzalez L., 2008b, « Quelles sont les conséquences des fusions-acquisitions sur l'emploi ?" *Revue économique*, vol. 59 n° 3.

BUNEL M., DUHAUTOIS R., GONZALEZ L., 2008c, « Des fusions-acquisitions hétérogènes : quels sont les facteurs déterminants pour l'emploi ? Illustration à partir de données françaises d'entreprises (2000-2004) », *Travail et Emploi*, à paraitre.

BUNEL M., DUHAUTOIS R., GONZALEZ L., 2008d, « Conséquences de fusions-acquisitions sur la gestion de la main d'œuvre », *Document d'étude de la Dares*, n° 133, janvier 2008

CHAUDHURI S., TABRIZI B., 1999, Capturing the Real Value in High-Tech Acquisitions, *Harvard Business Review* (Sept-Oct), 123-130.

CONYON M.J., GIRMA S., THOMPSON S., WRIGHT P., 2001, « Do Hostile Mergers Destroy Jobs? », *Journal of Economic Behavior and Organization*, 45, p.427-440.

CONYON M.J., GIRMA S., THOMPSON S., WRIGHT P., 2002a, « The Impact of Mergers and Acquisitions on Company Employment in the United Kingdom », *European Economic Review* 46, p.31-49.

CONYON M.J., GIRMA S., THOMPSON S., WRIGHT P.W., 2002b, « The Productivity and Wage Effects of Foreign Acquisition in the United Kingdom », *Journal of Industrial Economics*, 50, p.85-102.

COUTINET N., SAGOT-DUVAUROUX D., 2003, *Economie des fusions et acquisitions*, Collection Repères, n° 362, La Découverte, Paris.

Glaymann D., 2007, *L'intérim*, collection « Repères », n° 475, La Découverte, Paris.

GONZALEZ L., 2003, « L'incidence de l'intérim sur la mesure de la productivité apparente du travail dans les branches industrielles », *Economie et Statistique*, n° 357-358, Insee, février.

GUGLER K., MUELLER D.C., YURTOGLU B.B., ZULEHNER C., 2003, « The Effects of Mergers: An International Comparison », *International Journal of Industrial Organization,* 21, p.625-653.

GUGLER K., YURTOGLU B.B., 2004, « The Effects of Mergers on Company Employment in the USA and Europe », *International Journal of Industrial Organization,* 22, p.481-502.

LEHTO E., BOCKERMAN P., 2008, « Analysing the Employment Effects of Mergers and Acquisitions », *Journal of Economic Behavior and Organization,* Vol. 68, pp.112-124.

LICHTENBERG F.R., SIEGEL D., 1990, « The Effect of Ownership Changes on the Employment and Wages of Central Office and other Personnel », *Journal of Law and Economics*, 33, p.383-408.

MARGOLIS D., 2003, « Compensation Policy, Human Resource Management Practices and Takeover », *Document de travail du CREST* # 2003-16.

MARGOLIS D., 2006, « Should Employment Authority Worry about Mergers and Acquisitions*?* », *Portuguese Economic Journal*, volume 5, numéro 2.

MCGUCKIN R.H., NGUYEN S.V., 2001, « The Impact of Ownership Changes: A View from Labour Markets », *International Journal of Industrial Organization*, 19 (5), p. 739-762.

NGUYEN S., M. OLLINGER, 2007, « Mergers and Acquisitions, Employment, Wages and Plant Closures in the U.S. Meat Product Industries: Evidence from micro data », *Working paper of the Center of Economic Studies*, 07-08.

PERRAUDIN C., THEVENOT N., TINEL B., VALENTIN J., 2007, « Sous-traitance dans l'industrie et ineffectivité du droit du travail : une analyse économique », *mimeo*, février.

PESOLA H., 2008, « Labour Market Transitions Following Foreign Acquisitions », *mimeo*.

SMEETS V., IERULLI K., GIBBS M., 2008, « Mergers of Equals and Inequals », *mimeo.*

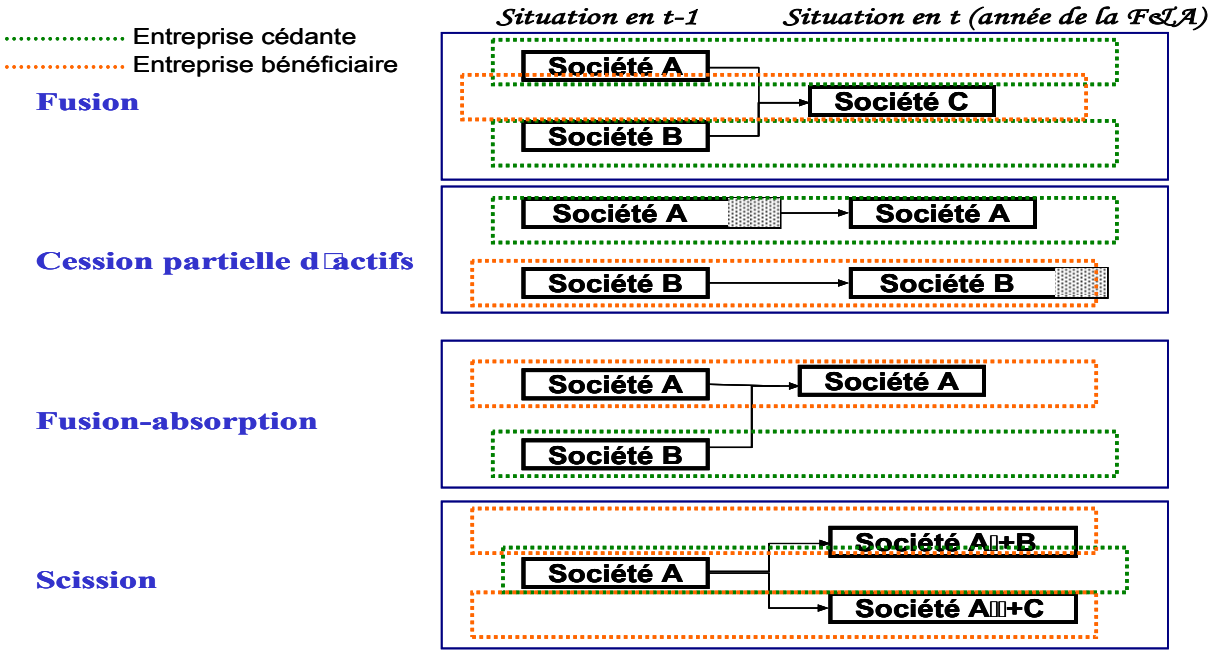
SHLEIFER A., SUMMERS L., 1988, « Breach of Trust in Hostile Takeovers », *In Alan J. Auerbach, editor,* Corporate Takeovers: Causes and Consequences*. Chicago: University of Chicago Press,*

SIEGEL D, SIMONS K., LINDSTROM T., 2005, « Ownership Change, Productivity, and Human Capital: New Evidence from Matched Employer-Employee Data in Swedish Manufacturing », *Rensselaer Working Papers in Economics 0502*, Rensselaer Polytechnic Institute, Department of Economics.

SIEGEL D., SIMONS K., 2008, « Evaluating the Effects of Mergers and Acquisitions on Employees: Evidence from Matched Employer-Employee Data », *Rensselaer Working Papers in Economics 0804*, Rensselaer Polytechnic Institute, Department of Economics.

ANNEXE

Quelques exemples de différents types de fusions-acquisitions



DERNIERS NUMÉROS PARUS :

téléchargeables à partir du site http://www.cee-recherche.fr

N° 110 *La ségrégation socio-spatiale à Paris : une mesure fondée sur l'approche par les capabilités d'Amartya Sen*
ELISABETH TOVAR
décembre 2008

N° 109 *Le jugement des candidats par les entreprises lors des recrutements*
GUILLEMETTE DE LARQUIER, EMMANUELLE MARCHAL
novembre 2008

N° 108 *Citoyenneté sociale et reconnaissance du "care" : nouveaux défis pour les politiques sociales*
AI-THU DANG, MARIE-THERESE LETABLIER
novembre 2008

N° 107 *Les changements organisationnels et leurs outils : entretiens avec les dirigeants d'hôpitaux*
MIHAÏ DINU GHEORGHIU, DANIÈLE GUILLEMOT, FRÉDÉRIC MOATTY
octobre 2008

N° 106 *Les effets du revenu de Solidarité active (rSa) sur les gains du retour à l'emploi*
DENIS ANNE, YANNICK L'HORTY
octobre 2008

N° 105 *Chronicle of a Death Foretold: Have HRM Practices Finally Replaced Worker Representatives? A Micro-Statistical Comparison between Great Britain and France*
THOMAS AMOSSÉ, LOUP WOLFF
septembre 2008

N° 104 *Les jeunes : un rapport au travail singulier ? Une tentative pour déconstruire le mythe de l'opposition entre les âges*
BEATRICE DELAY
septembre 2008

N° 103 *Les rapports entre jeunes et anciens dans les grandes entreprises. La responsabilité organisationnelle dans la construction de dynamiques intergénérationnelles coopératives*
BEATRICE DELAY
septembre 2008

N° 102 *Les rapports entre jeunes et anciens dans les grandes entreprises. La responsabilité organisationnelle dans la construction de dynamiques intergénérationnelles coopératives*
BEATRICE DELAY
septembre 2008

N° 101 *Le modèle* Sidre *: projeter, en France, les départs à la retraite*
SAMIA BENALLAH, FRANÇOIS LEGENDRE
juin 2008