



Le développement de l'emploi
dans les jeunes entreprises

Les principaux points à retenir

↪ Au démarrage de leur activité, 14 % seulement des entreprises employaient des salariés ; celles qui en emploient comptent en moyenne 2,4 salariés.

↪ Trois ans après la création, un tiers des entreprises pérennes emploient des salariés. Elles recensent en moyenne 4,0 salariés.

↪ Durant leurs trois premières années de vie, 28 % des entreprises pérennes ont enregistré une croissance de leur masse salariale (+ 155 %). Ces entreprises ont généré en moyenne 3,5 emplois salariés supplémentaires.

Ainsi la disparition d'emplois générée par la cessation de l'activité d'entreprises dans leurs 3 premières années d'existence (33 %) est largement compensée par l'augmentation de la masse salariale des entreprises pérennes sur cette période.

↪ La première condition requise pour qu'une entreprise se développe en termes d'emplois salariés est le souhait du dirigeant lui-même de s'inscrire dans cette logique. Au moment du démarrage, 20 % des dirigeants d'entreprises pérennes déclaraient avoir pour objectif de développer fortement l'emploi dans leur entreprise.

↪ L'ambition du projet de création d'entreprise au démarrage est en lien avec le développement de l'emploi. Ainsi, plus les capitaux initiaux réunis pour le démarrage de l'activité sont élevés, plus le développement de l'emploi est important (en nombre d'entreprises concernées et en nombre de salariés). De plus, les entreprises immatriculées sous forme sociétale et celles employant des salariés au démarrage sont plus créatrices d'emplois dans les trois premières années.

↪ Le développement de l'emploi est corrélé au développement économique de l'entreprise. Ainsi, il est logiquement plus important dans les entreprises qui ont accru leur activité durant les premières années (42 % ont augmenté leur masse salariale contre 19 % pour celles ayant tenté de sauvegarder leur activité).

L'emploi dans les jeunes entreprises

Etat des lieux de l'emploi dans les jeunes entreprises

Au travers de la création d'entreprises, les attentes sont nombreuses, notamment dans le domaine économique et social : participation au renouvellement et à la restauration du tissu économique, mais également à la création d'emplois. Depuis le début des années 70, la création d'entreprises apparaît donc comme une source potentielle d'emplois (directs ou indirects) et une réponse au problème du chômage¹.

Effectivement, les nouvelles entreprises sont productrices d'emplois, comme le montrent les résultats de l'enquête Sine réalisée par l'Insee :

- en premier lieu par l'emploi de leurs dirigeants, de leurs associés et parfois de leur conjoint qu'ils soient salariés ou non de l'entreprise,
- en second lieu, pour certaines entreprises seulement, par la création d'emplois salariés².

Au démarrage de l'activité, peu d'entreprises emploient des salariés. Selon les résultats de l'enquête SINE 2006, 14 % des nouvelles entreprises se trouvent dans cette situation au démarrage et lorsque c'est le cas, elles en emploient en moyenne 2,4.

Cette situation n'est pas nouvelle. Depuis de nombreuses années, les entreprises employeuses au démarrage sont minoritaires et sont proportionnellement de moins en moins fréquentes. Ainsi, en 2000, 18 % des jeunes entreprises employaient des salariés à leur démarrage et 16 % en 2003.

La mise en place du régime de l'auto-entrepreneur (en janvier 2009) est venue accentuer cette situation. En effet, seulement 6 % des nouvelles unités créées en 2011³ emploient des salariés au démarrage. Au regard des seuils de chiffre d'affaires appliqués au régime de l'auto-entrepreneur, il est compliqué pour les entreprises bénéficiant de ce régime d'employer des salariés. Ainsi, si l'on exclut ces unités, 13 % des nouvelles entreprises emploient des salariés au démarrage de leur activité.

Si l'on considère l'ensemble des emplois créés (salariés et non salariés, y compris celui du dirigeant) au démarrage de l'activité, on constate :

- que le nombre d'emplois salariés est minoritaire (21 %),
- la majorité des emplois occupés le sont par les dirigeants, des associés et des aides familiaux (conjoint collaborateur) non salariés (64 %),
- seuls 10 % des emplois sont le fait de dirigeants ou associés salariés.

¹ Alain FAYOLLE, Introduction à l'entrepreneuriat, Dunod, 2005, 128 p.

² Les statistiques issues de l'enquête Sine laissent apparaître un certain nombre d'entreprises employant dès le démarrage de l'activité 20 salariés ou plus. Si ces entreprises ne représentent qu'un petit nombre d'unités (0,2 % des entreprises de Sine), en revanche, elles concernent 19 % des emplois salariés. Il est probable que ces entreprises soient issues de montages juridiques particuliers. Selon cette hypothèse, et pour assurer une pertinence dans l'analyse de ces chiffres, nous avons fait le choix d'exclure de notre analyse les entreprises comptant 20 salariés ou plus au démarrage.

³ APCE, La création d'entreprises en France en 2011, avril 2011, 19 p.

Répartition des emplois créés au démarrage de l'activité selon le type d'emploi occupé

Types d'emplois occupés	Répartition des emplois générés par les créations d'entreprise à leur démarrage
Emplois non salariés	66,9 %
<i>dont dirigeants (chefs d'entreprise et éventuels associés)</i>	63,6 %
<i>dont conjoint collaborateur et aides familiaux</i>	3,3 %
Emplois salariés	31,6 %
<i>dont chefs d'entreprise salariés (chef d'entreprise, conjoints et éventuels associés)</i>	10,4 %
<i>dont salariés (en CDD ou CDI)</i>	21,2 %
Autres contrats (Stagiaires, apprentis, contrats de qualification...)	1,5 %
Ensemble des emplois occupés	100,0 %

Si l'emploi salarié est peu fréquent au démarrage de l'activité, en revanche il se développe fortement durant les premières années de vie de l'entreprise. Ainsi en trois ans, 28 % des nouvelles entreprises pérennes ont enregistré une croissance de leur masse salariale (cette croissance concerne également les entreprises qui n'employaient pas de salariés au démarrage). Ces entreprises ont enregistré, en moyenne, une augmentation de 3,5 salariés. Sur ce même temps, deux tiers des entreprises s'inscrivaient dans la stabilité en matière de salariat. Ainsi, trois ans après la création, un tiers des entreprises pérennes déclarent employer des salariés et lorsque c'est le cas, on y recense en moyenne 4,0 personnes.

Au bout de trois ans, les emplois occupés dans les entreprises se composent essentiellement d'emplois salariés (48 % des emplois occupés), les dirigeants, associés non salariés et conjoints collaborateurs ne représentant que 37 % des emplois occupés.

Répartition des emplois créés trois ans après la création de l'entreprise

Types d'emplois occupés	Répartition des emplois générés par les créations d'entreprise à leur démarrage
Emplois non salariés	39,3 %
<i>dont dirigeants (chefs d'entreprise et éventuels associés)</i>	36,8 %
<i>dont conjoint collaborateur et aides familiaux</i>	2,5 %
Emplois salariés	55,9 %
<i>dont chefs d'entreprise salariés (chef d'entreprise, conjoints et éventuels associés)</i>	7,8 %
<i>dont salariés (en CDD ou CDI)</i>	48,1 %
Autres contrats (Stagiaires, apprentis, contrats de qualification...)	4,7 %
Ensemble des emplois occupés	100,0 %

Le recours au personnel occasionnel n'est pas une pratique courante. Seules 30 % des entreprises pérennes y ont eu recours dans les deux années qui ont précédé la deuxième enquête de cette génération. Le plus souvent, les dirigeants ont eu recours à des CDD (19 %). L'intérim est finalement peu courant (6 %). Par ailleurs, 9 % des entreprises ont employé du personnel occasionnel sous d'autres formes de contrats. Ces formes d'emploi sont d'autant plus répandues que l'entreprise est de taille importante. Ainsi, 18 % des entreprises n'employant aucun salarié à trois ans ont eu recours à des emplois occasionnels contre 79 % de celles employant 10 salariés ou plus.

Evolution de l'emploi durant les trois premières années

La comparaison de l'emploi généré par l'ensemble des entreprises créées au démarrage de l'activité, et celui trois ans plus tard des mêmes entreprises toujours pérennes montre une augmentation de 13 % du nombre d'emplois occupés. Durant cette période le nombre d'entreprises a diminué de 33 %. De cette baisse découle une diminution du nombre d'emplois de dirigeants et associés salariés (- 15 %) et d'emplois de dirigeants et associés non salariés (- 35 %). En revanche sur cette même période, l'emploi salarié s'est accru de 155 %.

Ainsi, la disparition d'emplois occupés générée par la cessation d'activité des entreprises entre le démarrage et la troisième année est largement compensée par l'augmentation de la masse salariale. De ce fait, le nombre d'emplois occupés ne subit pas la répercussion de cette baisse, bien au contraire, il est même en légère augmentation.

Quelles entreprises développent de l'emploi ?

Pour créer des emplois salariés, le dirigeant doit le vouloir

La première condition requise pour qu'une entreprise développe de l'emploi salarié est le souhait du dirigeant lui-même qui s'inscrit dans cette logique. Au moment du démarrage de l'activité, seuls 24 % des dirigeants des entreprises pérennes à 3 ans déclaraient vouloir créer des emplois salariés et 47 % déclaraient ne pas vouloir le faire. Ce positionnement par rapport au salariat s'explique notamment par la volonté des dirigeants de créer pour s'assurer avant tout leur propre emploi (64 %). Seuls 36 % déclarent vouloir développer fortement leur entreprise dont 20 % affirment vouloir développer fortement l'emploi.

Les entreprises qui prévoient de développer l'activité à leur démarrage sont à l'origine de 65 % des nouveaux emplois créés (dont 38 % pour les entreprises voulant développer fortement l'emploi salarié). Ces entreprises ne représentent que 36 % des entreprises pérennes.

Par ailleurs, les dirigeants se plaçant dès le début dans une logique de développement de leur entreprise sont plus nombreux à créer de l'emploi salarié dans les trois premières années de vie de l'entreprise : 46 % des dirigeants déclarant avoir pour objectif de développer fortement leur entreprise en termes d'emplois et 39 % de ceux voulant développer fortement leur

entreprise par les investissements ont accru leur masse salariale contre 20 % de ceux que voulaient avant tout assurer leur propre emploi.

Parallèlement à ces chiffres, on constate que les demandeurs d'emploi s'étant sentis contraints de créer et les personnes voyant dans la création, le seul moyen d'exercer leur métier ont moins souvent développé le salariat (respectivement 18 et 17 %). Il faut y voir un lien avec la volonté plus affirmée pour ces créateurs d'assurer avant tout leur propre emploi.

Très logiquement, on observe, trois ans après la création, que les entreprises dont le dirigeant prévoyait employer des salariés sont plus nombreuses à avoir développé leur masse salariale (50 % contre 16 % pour ceux qui ne prévoyaient pas d'embaucher). Ces chiffres montrent que l'envie de créer de l'emploi ne se concrétise pas toujours et qu'à l'inverse le fait de ne pas l'avoir envisagé au démarrage n'est pas définitif et que le développement de l'activité aidant, certains réfractaires au démarrage changent d'avis ou se trouvent contraints au regard de l'activité de leur entreprise.

Ces entreprises dont le dirigeant envisageait d'employer des salariés ont généré à elles seules la moitié des emplois créés entre le démarrage et la troisième année alors qu'elles ne représentent que 24 % des entreprises pérennes. Celles dont le dirigeant ne prévoyait pas d'en employer accueillent 22 % des nouveaux emplois (ces entreprises représentent 47 % des unités pérennes).

En lien avec ce contraste entre la volonté de développement et celle d'assurer son propre emploi, on observe que les entreprises de certaines populations que l'on pourrait qualifier de précaires sont bien moins souvent créatrices d'emploi : les chômeurs de longue durée (20 % ont accru leur masse salariale), les personnes sans activité professionnelle (21 %), les personnes qui percevaient des minima sociaux (19 à 21 %), les personnes âgées de 50 ans ou plus (22 %) ou encore les femmes dont un certain nombre reviennent sur le marché du travail par l'intermédiaire de la création d'entreprise (22 %).

Des secteurs d'activité plus propices au développement de l'emploi

Si le développement du salariat a été peu important dans les activités de services (14 à 20 % des entreprises ont connu une hausse de leur masse salariale), en revanche, il l'est davantage dans les activités de l'industrie, la construction, les transports, l'hébergement et restauration et dans les services administratifs et de soutien (32 à 36 %).

Ces secteurs à forte croissance sont des secteurs où l'emploi salarié est fortement présent. Ainsi au 1^{er} janvier 2011, les secteurs de l'hébergement et restauration, de l'industrie, de la construction et des transports comptaient la plus importante part d'entreprises employant des salariés (51 à 40 % des entreprises emploient des salariés contre 35 % en moyenne).

**Développement de l'emploi salarié selon le secteur d'activité
entre le démarrage et la troisième année de vie de l'entreprise**

Secteurs d'activité	Proportion d'entreprises ayant enregistré une hausse du nombre de salariés	Nombre moyen de salariés supplémentaires dans les entreprises ayant augmenté leur masse salariale
Industrie	33 %	3,7
Construction	38 %	2,6
Commerce	29 %	3,5
Transports	35 %	5,2
Hébergement et restauration	36 %	2,6
Information et communication	25 %	4,8
Activités financières	26 %	2,3
Activités immobilières	20 %	2,3
Activités scientifiques et techniques	20 %	3,7
Services administratifs et de soutien	36 %	5,9
Enseignement	14 %	2,4
Santé	16 %	6,3
Arts, spectacles et activités récréatives	20 %	3,7
Services en direction des personnes	17 %	3,9
Ensemble des entreprises	28 %	3,5

Les hausses salariales moyennes ne concernent pas forcément les secteurs qui ont connu les plus fortes croissances. Ainsi, dans l'industrie, la construction et les activités d'hébergement et de restauration, le nombre moyen d'emplois gagnés est proche ou inférieur à celui de l'ensemble des secteurs (2,6 à 3,5 contre 3,5). En revanche, la santé et les activités d'information et de communication ont enregistré un nombre moyen nettement supérieur (respectivement 5,2 et 4,8) alors que peu d'entreprises ont été concernées (respectivement 16 et 25 %).

Par ailleurs, les entreprises artisanales, qui se composent majoritairement d'entreprises du secteur de la construction, sont davantage concernées par l'augmentation du salariat :

- d'une part, elles ont plus fréquemment augmenté leur masse salariale entre le démarrage et la troisième année (33 % contre 25 % pour les entreprises non artisanales),
- d'autre part, l'augmentation en nombre moyen de salariés est plus élevée (4,0 contre 2,8).

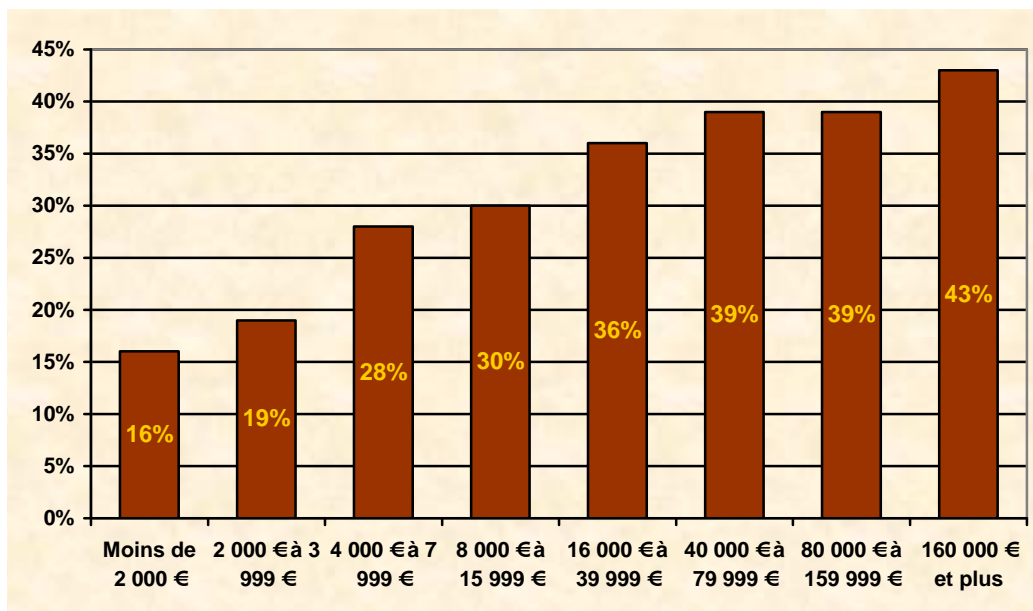
● ● ● **L'ambition au démarrage du projet facteur de développement de l'emploi**

Certaines caractéristiques de l'enquête reflètent de l'ambition du projet mis en place par les créateurs : les capitaux initiaux réunis pour démarrer l'activité, la nature juridique de l'entreprise et la taille de l'entreprise au démarrage.

↳ Les capitaux initiaux

Le développement de l'emploi est d'autant plus important que les capitaux réunis pour démarrer l'activité de l'entreprise sont élevés. Ainsi plus ces capitaux sont importants, plus les entreprises sont nombreuses à avoir accru leur masse salariale (entre 16 % pour les entreprises qui ont réuni moins de 2 000 € à 43 % pour celles ayant réuni 160 000 € et plus).

Proportion d'entreprises employant des salariés selon le montant des capitaux initiaux



Les modes de financement du projet sont souvent dépendants des capitaux investis. Plus les capitaux sont élevés, plus l'accès à l'emprunt bancaire au titre de l'entreprise ou l'apport en capital d'autres sociétés sont utilisés comme mode de financement de ces capitaux. Ainsi, il n'est pas étonnant de constater que les entreprises ayant eu recours à ces deux modes de financement et aux emprunts non bancaires (prêts d'honneur, avances remboursables...) soient plus nombreuses à avoir accru leur masse salariale (32 % pour les emprunts non bancaires à 45 % pour l'apport en capital d'autres sociétés). A l'opposé, les entreprises dont les dirigeants ont eu recours à leurs seules ressources personnelles ont moins souvent été confrontées à l'accroissement de la masse salariale (23 %).

Il faut également noter que les entreprises déclarant avoir financé leurs investissements initiaux avec les capitaux d'autres sociétés ont connu une croissance plus conséquente (5,4 salariés en moyenne).

↳ La nature juridique de l'entreprise

Les entreprises ayant une forme juridique sociétale sont plus souvent développeuses d'emploi : 41 % ont accru leur masse salariale entre le démarrage et la troisième année d'existence (contre 13 % pour les formes juridiques) et celles qui ont augmenté l'effectif salarié l'ont élevé en moyenne de 4,0 (contre 1,9).

Que les sociétés soient composées uniquement de personnes physiques, ou que d'autres entreprises entrent dans le capital, l'accroissement salarial est toujours plus fréquent pour ces entreprises que pour les entreprises individuelles :

- 40 % si aucune autre entreprise n'entre dans la composition du capital,
- 42 % si plus de la moitié du capital est détenu par une autre société (donc si l'entreprise est une filiale),

- 50 % si moins de la moitié du capital est détenu par une autre société et.

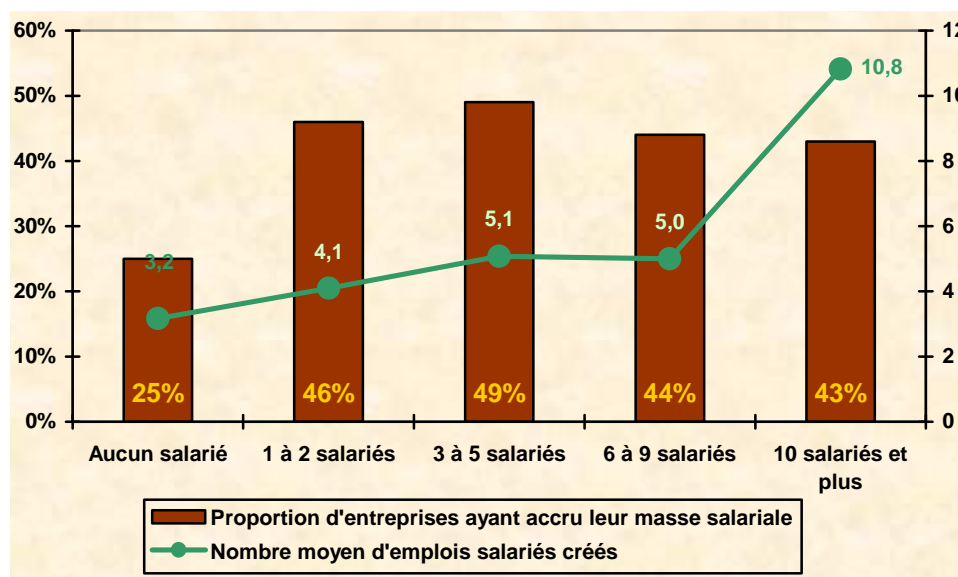
En revanche, l'accroissement moyen est nettement plus important si l'entreprise est une filiale (6,9 salariés contre 3,7 si aucune société ne participe au capital et 4,0 si une autre société détient une minorité du capital).

Il convient de noter que 88 % des emplois salariés créés entre le démarrage et la troisième année de vie sont le fait des sociétés (dont 16 % dans les sociétés partageant une partie de leur capital social avec d'autres sociétés) alors que ces dernières représentent 53 % des entreprises pérennes à trois ans (dont 6 % d'entreprises ayant d'autres sociétés dans leur capital social).

↳ La taille de l'entreprise au démarrage

Le développement du salariat est plus fréquent pour les entreprises qui employaient des salariés dès la mise en place du projet (43 à 49 % contre 25 % des entreprises qui n'employaient pas).

Développement de l'emploi entre le démarrage et la troisième année selon la taille de l'entreprise au démarrage



Par ailleurs, plus l'emploi de salariés était fréquent au démarrage, plus le nombre d'emplois moyen gagné par les entreprises est élevé (entre 3,2 salariés pour les entreprises qui n'employaient pas de salariés au démarrage et 10,8 pour celles qui en employaient 10 ou plus).

La question est de savoir si l'entreprise s'est développée en raison de son projet ambitieux au démarrage ou si le projet était ambitieux parce que le développement était prévu dès sa mise en place. Une troisième hypothèse (la plus probable) prenant en compte les deux premières serait que ces dirigeants se trouvent dans un cercle vertueux dont ils sont les auteurs. Ils savaient dès le démarrage qu'ils voulaient faire évoluer leur activité (en termes de chiffre d'affaires ou de salariat). Pour cela, ils ont monté un projet précis et donc plus ambitieux. De cette préparation plus minutieuse en a découlé un développement possible.

L'expérience de l'entrepreneuriat

Le développement de l'emploi est plus fréquent dans les entreprises dont le créateur a déjà eu l'expérience de l'entrepreneuriat et notamment si le créateur récidiviste était chef d'entreprise juste avant l'actuelle création. Ainsi, pour les caractéristiques suivantes, les entreprises ont plus fréquemment accru leur masse salariale : les entreprises dont le dirigeant était indépendant (36 %) ou ancien chef d'entreprise salarié (43 %), celles dont le dirigeant avait déjà créé 2 fois (33 %) ou trois fois et plus (34 %), les dirigeants dont la précédente entreprise est toujours active (38 %) et ceux dont le dirigeant pratique parallèlement une activité de dirigeant dans une autre entreprise (39 %).

Une hypothèse peut venir expliquer ces constatations : l'expérience elle-même. Elle offre une meilleure maîtrise du métier de chef d'entreprise et donc une probabilité plus importante de réunir les éléments nécessaires à l'accroissement de l'activité et donc de l'emploi.

Les dirigeants qui étaient déjà chefs d'entreprise (salariés ou indépendants) durant leur expérience professionnelle antérieure sont à l'origine de 31 % des créations d'emplois supplémentaires (ces entreprises ne représentent que 16 % des unités pérennes à trois ans).

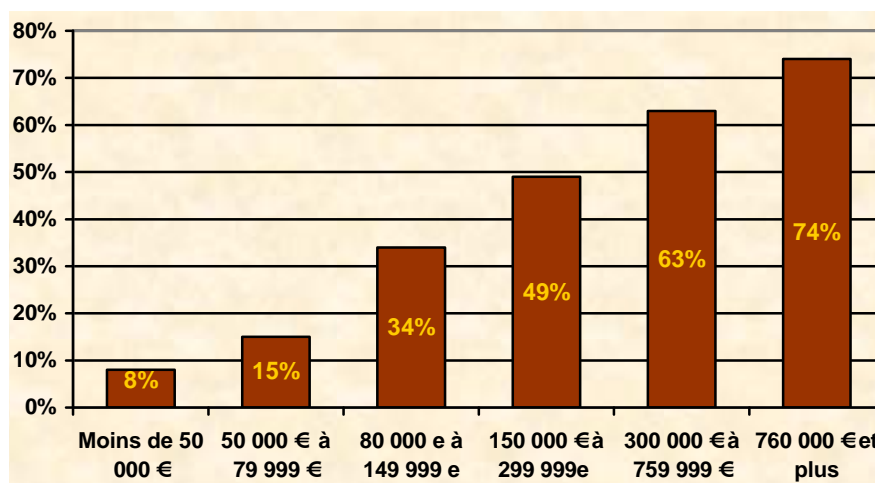
Trois ans de développement de l'activité

Le développement de l'emploi a logiquement été plus important dans les entreprises qui ont tenté d'accroître leur activité depuis la création (42 % ont augmenté leur effectif salarié). A l'opposé, ceux qui ont fait le nécessaire pour sauvegarder l'activité ont moins souvent développé de l'emploi (19 %). Par ailleurs, les entreprises qui ont fortement accru leur activité ont vu leur masse salariale augmenter en moyenne de 4,9 salariés (contre 3,5 pour l'ensemble des entreprises).

Parallèlement, les entreprises dont le dirigeant a développé de nouvelles actions (procédés de fabrication, méthode commerciale, organisation de l'emploi) sont également plus développeuses d'emplois (35 à 49 % contre 23 % des entreprises, dont le dirigeant déclare n'avoir développé aucune action en 3 ans).

Le développement de l'emploi est fortement lié au développement du chiffre d'affaires ; plus il est élevé, plus les entreprises ont augmenté leur masse salariale : 6 % des entreprises qui déclarent un chiffre d'affaires inférieur à 15 000 € ont accru leur masse salariale dans les trois ans contre 73 % de celles qui déclarent un chiffre d'affaires d'au moins 760 000 €

Proportion d'entreprises employant des salariés selon le montant du dernier chiffre d'affaires



Bien évidemment, plus le chiffre d'affaires est élevé, plus le nombre moyen de salariés supplémentaires est conséquent. Ainsi, on recense en moyenne 1,7 salarié supplémentaire dans les entreprises qui ont réalisé un chiffre d'affaires inférieur à 150 000 € et 9,1 dans celles ayant réalisé un chiffre d'affaires d'au moins 760 000 €

Les entreprises qui ont enregistré un chiffre d'affaires d'au moins 300 000 € sont à l'origine de 63 % des nouveaux emplois créés par les entreprises de 3 ans (ces mêmes unités représentent 15 % des entreprises pérennes).

Cette constatation relève d'une certaine logique puisque le développement du chiffre d'affaires résulte souvent d'une hausse de l'activité et donc du besoin de main-d'œuvre. D'ailleurs, le développement de l'emploi a été plus important pour les entreprises qui déclarent une forte croissance de leur dernier chiffre d'affaires par rapport au précédent (49 % de ces entreprises ont vu ce chiffre s'accroître).

Dans le même temps, celles qui ont eu une forte diminution du chiffre d'affaires ou une stabilisation sont nettement moins fréquemment développeuses d'emplois (20 à 21 %). Bien entendu, le nombre moyen de salariés supplémentaire a été nettement plus important dans les entreprises ayant enregistré une hausse conséquente du chiffre d'affaires (5,6 salariés contre 2,7 à 3,1 pour les autres entreprises).

Source des statistiques utilisées

Ces statistiques sont issues de l'enquête Sine de la génération 2006 (Insee). A partir des fichiers individuels mis à disposition par l'Insee, l'APCE procède à l'exploitation de ces fichiers et à l'analyse des statistiques qui en sont issues.

Le dispositif Sine (Système d'information sur les nouvelles entreprises) est un dispositif d'enquêtes réalisées par l'Insee, permettant de suivre une même génération d'entreprises durant cinq années par l'intermédiaire d'enquêtes quantitatives. Ces enquêtes se font par l'intermédiaire de questionnaires envoyés par courrier postal auprès de nouvelles entreprises (créations pures, reprises et réactivations) relevant des secteurs marchands non agricoles (industrie, commerces et services).

Le but de ce dispositif est d'apporter des informations sur les caractéristiques des nouvelles entreprises, les caractéristiques et les motivations de leur dirigeant, les moyens financiers mis en œuvre, le montage du projet et l'emploi salarié d'une part. D'autre part, ce dispositif permet également d'observer le développement des jeunes entreprises durant leurs premières années de vie et d'aborder la pérennité.

Pour chaque génération (entreprises créées durant le premier semestre d'une année donnée), le dispositif se compose de trois enquêtes :

- la première réalisée en septembre de l'année de création,
- la deuxième réalisée trois ans après la première (toujours en septembre),
- la seconde réalisée cinq ans après la première soit deux ans après la deuxième (toujours en septembre).

Ces enquêtes sont réalisées auprès d'un échantillon représentatif d'entreprises créées le premier semestre d'une année donnée (échantillon qui représente 38 % des créations de la génération 2006). L'échantillon est tiré à partir des créations d'entreprises recensées dans le répertoire SIRENE. Il est stratifié à partir de trois critères : la région de création de l'entreprise, l'activité de l'entreprise (niveau agrégé des secteurs d'activité : nes16 et nes36) et l'origine de la création (créations pures, reprises et réactivations) soit 476 strates.

Le dispositif est renouvelé tous les quatre ans. A ce jour, cinq générations d'entreprises ont été enquêtées : 1994, 1998, 2002, 2006 et 2010.