

## thématique

N° 75 - Juillet 2017

Note thématique du Service études, statistiques, évaluation de la Direccte Île-de-France

Direction régionale des entreprises, de la concurrence,  
de la consommation, du travail et de l'emploi

## Les conditions d'emploi des salariés des très petits, petits et moyens établissements franciliens

## LES PRINCIPAUX RESULTATS

- Plus de neuf entreprises franciliennes sur dix sont des TPE ou des PME. Elles emploient plus de la moitié des salariés franciliens.
- Au-delà du commerce et des services aux entreprises, les secteurs caractérisant les petits établissements sont la construction et l'hébergement restauration.
- Bien que l'Île-de-France compte plus de cadres que les autres régions, ils sont moins présents dans les petites unités.
- Les petits et moyens établissements emploient plus de jeunes et d'apprentis que les plus gros.
- Les métiers exercés sont moins qualifiés et les salariés moins diplômés dans les plus petits établissements.
- Les conditions d'emploi y sont plus précaires que dans les plus grands établissements : plus de temps partiel et de CDD. Les salaires y sont plus bas.
- Les salariés sont arrivés dans l'entreprise le plus souvent par relations personnelles, familiales ou professionnelles.

Selon l'Insee « La catégorie des petites et moyennes entreprises (PME) est constituée des entreprises qui occupent moins de 250 personnes, et qui ont un chiffre d'affaires annuel inférieur à 50 millions d'euros ou un total de bilan n'excédant pas 43 millions d'euros. ». Elle inclut les micro-entreprises qui « occupent moins de 10 personnes, et qui ont un chiffre d'affaires annuel ou un total de bilan n'excédant pas 2 millions d'euros. ». Cette définition est adossée aux articles 2 et 3 du décret n° 2008-1354 du 18 décembre 2008 relatif aux critères permettant de déterminer la catégorie d'appartenance d'une entreprise pour les besoins de l'analyse statistique et économique, pris en application de la loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie, notamment son article 51.

En Île-de-France, au 31/12/2014, les TPE représentent plus de 80% des entreprises ayant au moins un salarié, les autres PME (10 à 249 salariés) 15% et les plus grosses seulement 5 %<sup>1</sup>. Selon l'Insee<sup>2</sup>, les TPE emploient 24% des salariés d'entreprises « majoritairement franciliennes<sup>3</sup> » et les PME 34% ; plus de 40 % des effectifs sont employés dans des entreprises de taille intermédiaire ou des grands entreprises.

L'étude qui suit, réalisée à partir de l'enquête Emploi<sup>4</sup>, porte sur les établissements séparés en 3 catégories (moins de 10 salariés, de 10 à 199 salariés, 200 salariés ou plus).

Parmi les enquêtes auprès des salariés, l'enquête Emploi en continu de l'Insee donne des indications sur les conditions d'emploi et de travail des salariés des TPE et des PME.

Il s'agit d'une enquête déclarative dans laquelle la taille de l'établissement où travaillent les salariés, et a fortiori celle de l'entreprise<sup>5</sup> qui les emploie, ne sont pas toujours connues. De plus, les tranches de taille préétablies ne correspondent pas forcément à la définition stricte des TPE et des PME. Il s'agira donc, tout au long de l'étude, d'une approximation de ces deux définitions (voir encadré « entreprises ou établissements »).

<sup>1</sup> Chiffres clés, édition 2017, Direccte Île-de-France

<sup>2</sup> Un quart des salariés d'entreprises franciliennes travaillent dans une ETI, Insee analyses Ile de France n°18, mars 2015.

<sup>3</sup> Selon l'Insee, une entreprise est majoritairement francilienne lorsqu'au moins 50% de ses salariés sont en Île-de-France.

<sup>4</sup> Cf encadré méthodologique.

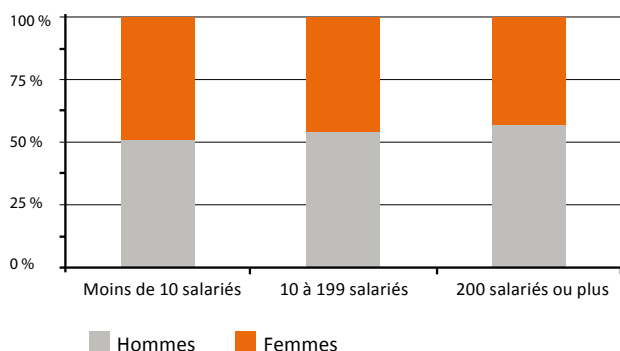
<sup>5</sup> Une entreprise peut avoir plusieurs établissements (cf. encadré page 7).



## Plus de femmes, de jeunes – mais aussi de 60 ans et plus et d'étrangers – dans les très petits établissements

Les femmes sont proportionnellement plus présentes dans les très petits établissements (moins de 10 salariés). Le poids de secteurs où la part des salariées est importante, comme le commerce, dans les TPE et PME, explique très certainement en grande partie ce constat.

Répartition des salariés par sexe selon la taille des établissements (%)



Source : enquête Emploi en continu de l'Insee, 2008-2012

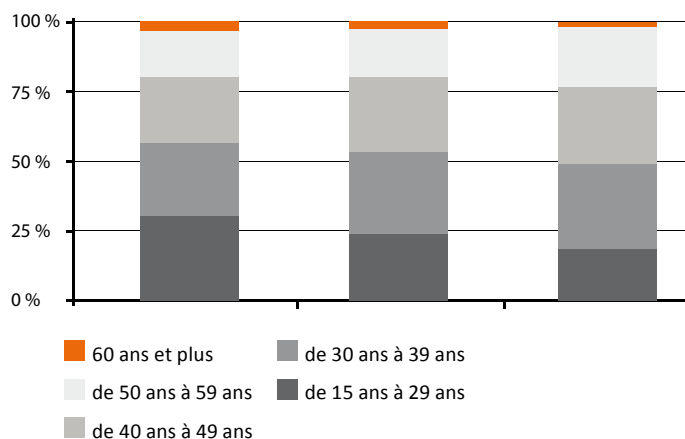
Lecture : en Île-de-France 51% des salariés des établissements de moins de 10 salariés sont des hommes.

La part des salariés étrangers est plus importante dans les très petits établissements, particulièrement dans la construction (26%), le commerce (16%), l'hôtellerie restauration (18%) et les activités de services administratifs et de soutien (7%). Les chiffres ne sont pas très éloignés pour les établissements de taille moyenne : respectivement de 18%, 15%, 11% et 11%. Par contre, dans les grandes unités, les parts de salariés étrangers sont plus faibles : le commerce (10%), la construction (8%) et les activités de services administratifs et de soutien (11%) sont en tête, mais également les transports (11%), les activités financières (8%) et les activités juridiques (7%).

8% des salariés des très petits établissements et des établissements de taille moyenne logeaient dans des zones urbaines sensibles entre 2008 et 2012 contre 5% des salariés des grands établissements.

La part des plus jeunes diminue à mesure que la taille de l'établissement augmente. La plus forte présence des jeunes est notamment liée à l'apprentissage, plus fréquent dans les petites unités et les secteurs dans lesquels elles sont nombreuses.

Répartition des salariés par âge selon la taille des établissements



Source : enquête Emploi en continu de l'Insee, 2008-2012

Lecture : en Île-de-France, 30% des salariés de moins de 30 ans, contre 24% des salariés des établissements de taille moyenne et 18% des grands.

Les salariés de 60 ans et plus, minoritaires, sont proportionnellement plus nombreux dans les plus petits établissements. Ainsi, 60% des 60 ans ou plus des très petits établissements font partie d'unités de 1 à 4 salariés. On sait que le taux d'emploi des salariés âgés est supérieur en Île-de-France (53% pour les 55 ans ou plus contre 44% en France métropolitaine en 2013). Cependant, les plus de 60 ans sont encore plus présents dans les très petits établissements que dans les autres, soit qu'ils y restent plus longtemps, moins soumis aux plans de départ que dans les plus grands établissements, soit qu'ils y arrivent plus tard.

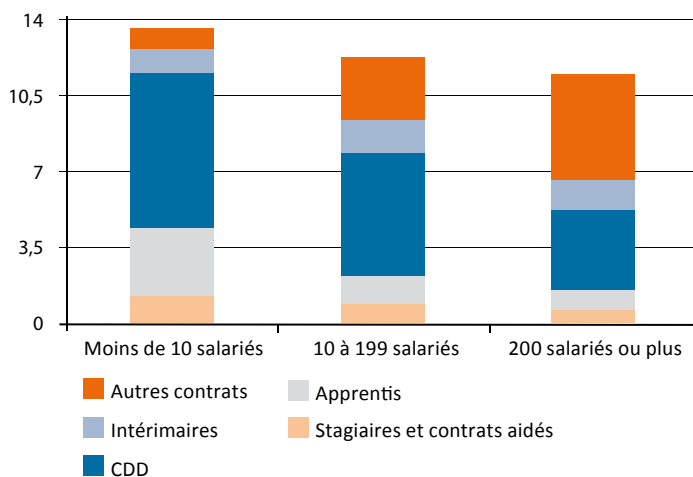
Entre 1980 et 2009, le développement des services et de la sous-traitance (externalisation de tâches de plus en plus fréquente de la part des grandes entreprises) ont alimenté la tendance à la réduction de la taille des unités : « L'emploi s'est ainsi trouvé davantage concentré dans les plus petites unités légales mais pas forcément dans les PME indépendantes, dans la mesure où une grande partie de ces relations interentreprises s'opèrent à l'intérieur du groupe. [...] Le mouvement est inverse pour les petites entreprises : en 1985, les 900 000 entreprises de moins de 10 salariés ne représentaient que 17 % de l'emploi salarié ; en 2009, elles sont 1,2 million pour 21 % de l'emploi ». Les plus fortes augmentations d'effectifs dans le tertiaire se situent dans le commerce de détail, l'hôtellerie restauration, le traitement des déchets, les activités artistiques. Des personnes ayant débuté leur vie professionnelle au cours des années 70 ont pu se retrouver, suite à des restructurations, travailler dans de petites unités alors qu'elles faisaient partie d'une grande entreprise au démarrage de leur carrière, ou créer leur propre entreprise – en se salariant – et travailler en sous-traitant de leur ancien employeur.

## Recours plus fréquents aux apprentis et aux CDD dans les plus petits établissements

De fait, 3% des salariés des très petits établissements ont un statut d'apprenti, contre un peu plus de 1% dans les établissements de taille moyenne et un peu moins de 1% dans les grands.

Le contrat à durée déterminée est également plus fréquent dans les petites unités (7%) et dans les moyennes (6%) que dans les plus grandes (4%), ainsi que les stagiaires et contrats aidés mais dans de moindres proportions. A l'inverse, il est constaté une présence plus faible d'intérimaires dans les très petits établissements.

Répartition des salariés par type de contrat de travail (hors CDI) selon la taille des établissements

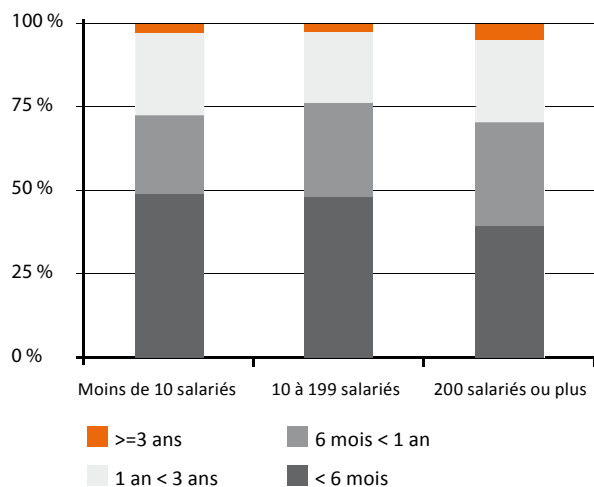


Source : enquête Emploi en continu de l'Insee, 2008-2012

Lecture : en Île-de-France, les contrats hors CDI représentent 13,6% des contrats dans les établissements de moins de 10 salariés, 12,3% pour les 10-199 salariés et 11,5% pour les 200 et plus. Parmi ces autres contrats, l'interim représente 1,1% dans les établissements de moins de 10 salariés contre 1,6% dans les établissements de taille moyenne et 1,4% dans les grands.

Les CDD durent en général moins d'un an quelle que soit la taille des établissements. Le recours aux contrats de moins de six mois est plus important dans les petits et moyens établissements que dans les grands.

Répartition des salariés en CDD selon la durée du CDD



Source : enquête Emploi en continu de l'Insee, 2008-2012

Lecture : en Île-de-France 49% des salariés des établissements de moins de 10 salariés en CDD ont un contrat de moins de 6 mois, contre 48% des salariés des établissements de taille moyenne et 39% des salariés des plus grands.

## Le niveau de diplôme croît avec la taille de l'établissement

La part de salariés ne détenant aucun diplôme ou titulaires d'un brevet des collèges est plus forte dans les petits et moyens établissements. Les titulaires d'un CAP ou d'un BEP sont plus fréquents dans les très petites unités, à rapprocher de la place plus importante occupée par l'apprentissage. A l'inverse, les diplômés du supérieur y sont proportionnellement moins nombreux.

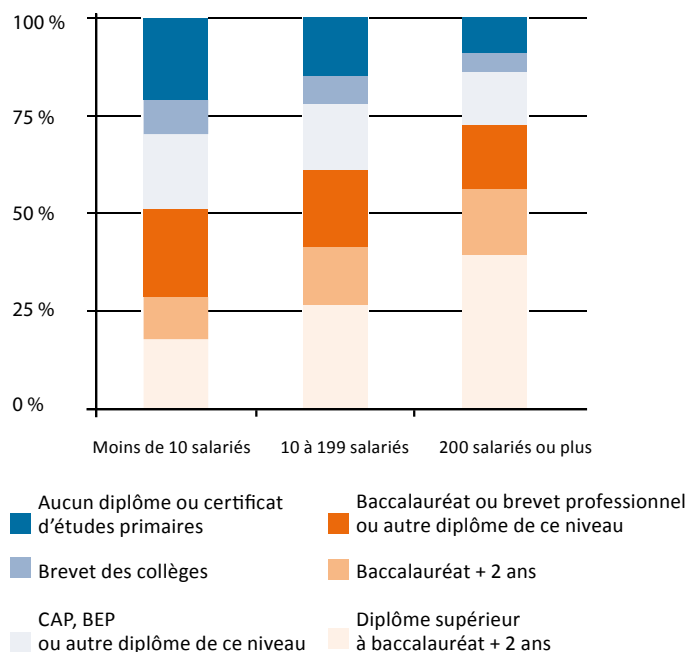
En revanche, les spécialités de diplôme les plus fréquentes ne sont pas extrêmement différentes selon la taille de l'établissement. Les formations générales restent prépondérantes quelle que soit la taille, mais elles sont néanmoins deux fois plus fréquentes dans les très petites unités que dans les grandes.

Principales spécialités de diplôme selon la taille de l'établissement

Moins de 10 salariés	%	10 à 199 salariés	%	200 salariés ou plus	%
Formations générales	13 %	Formations générales	9 %	Spécialités plurivalentes échanges- gestion	7 %
Commerce, vente	8 %	Comptabilité, gestion	8 %	Formations générales	7 %
Comptabilité, gestion	6 %	Commerce, vente	7 %	Électricité, électronique	7 %
Secrétariat, bureautique	5 %	Spécialités plurivalentes échanges- gestion	6 %	Comptabilité, gestion	6 %
Spé pluridisciplinaires Sciences Humaines - Droit	5 %	Secrétariat, bureautique	5 %	Informatique, traitement information, réseaux	6 %
Spécialités plurivalentes échanges- gestion	4 %	Électricité, électronique	5 %	Commerce, vente	6 %
lettres et arts pluridisciplinaires	4 %	Spé pluridisciplinaires Sciences Humaines - Droit	4 %	Secrétariat, bureautique	5 %
<b>Sous total des 7 spécialités</b>	<b>45</b>	<b>Sous total des 7 spécialités</b>	<b>44</b>	<b>Sous total</b>	<b>44</b>

Source : enquête Emploi en continu de l'Insee, 2008-2012

Répartition des salariés par niveau de diplôme selon la taille des établissements



Source : enquête Emploi en continu de l'Insee, 2008-2012

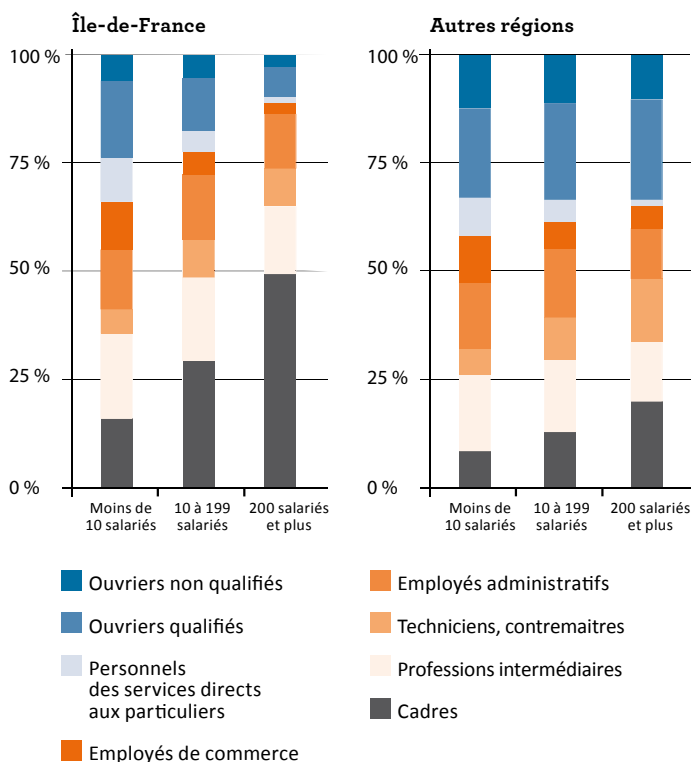
Lecture : en Île-de-France 17% des salariés des établissements de moins de 10 salariés ont un diplôme supérieur à bac+2, contre 26% des salariés des établissements de taille moyenne et 40% des salariés des plus grands.

Parmi les sept spécialités de diplôme qui regroupent plus de 4 salariés sur 10, cinq sont communes à toutes les tailles d'établissement (formations générales ; commerce, vente ; comptabilité, gestion ; secrétariat, bureautique, spécialités plurivalentes échanges-gestion), une aux petites et moyennes (sciences humaines et droit), une aux moyennes et grandes (électricité électronique), une est spécifique aux établissements de moins de 10 salariés (lettres et art), une à ceux de 200 salariés ou plus (informatique réseau).

## Moins de cadres, plus d'employés et d'ouvriers dans les petites et moyennes unités

La composition socio-professionnelle des établissements diffère sensiblement selon leur taille.

### Répartition des salariés par CSP selon la taille des établissements



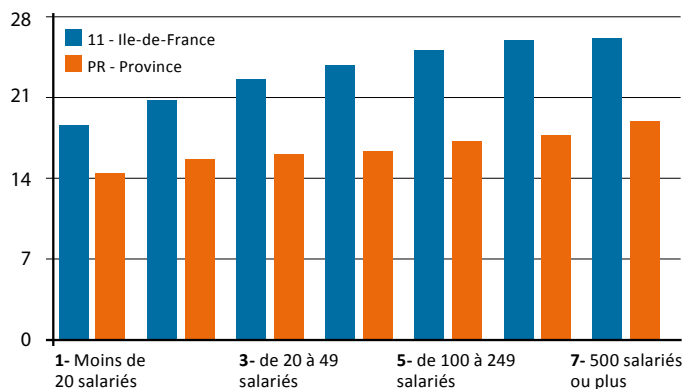
Source : enquête Emploi en continu de l'Insee, 2008-2012

Lecture : en Île-de-France 16% des salariés des établissements de moins de 10 salariés sont cadres, contre 30% des salariés des établissements de taille moyenne et 49% des salariés des plus grands. Dans les autres régions 8% des salariés des établissements de moins de 10 salariés sont cadres, contre 13% des salariés des établissements de taille moyenne et 20% des salariés des plus grands.

La part des cadres augmente avec la taille de l'établissement en Île-de-France, comme dans les autres régions. La part des ouvriers diminue, alors qu'elle est stable dans les autres régions. La faible part de l'industrie en Île-de-France explique, en partie, cette différence. La présence particulièrement importante des cadres dans la région accentue les différences selon la taille des établissements.

En lien, le salaire horaire brut en 2012 est plus élevé en Île-de-France que dans le reste de la France quelle que soit la catégorie socio-professionnelle et quelle que soit la taille de l'entreprise<sup>5</sup>. Cependant, les niveaux de salaires diminuent avec la taille de l'entreprise. Cela s'explique, sans doute, en partie, par la structure de la main d'œuvre et la présence des cadres<sup>6</sup>.

### Salaires bruts horaires selon la taille de l'entreprise (en euros)



Source : Insee, DADS 2012.

Champ : salariés du privé et des entreprises publiques, y compris les bénéficiaires de contrats aidés. Sont exclus les apprentis, les stagiaires, les salariés agricoles et les salariés des particuliers employeurs.

Lecture : en Île-de-France, les salariés des entreprises de moins de dix salariés, perçoivent 15,58 euros brut par heure.

## Plus de fonctions de production et commerciales dans les très petits établissements

### Répartition des salariés par fonction exercée selon la taille de l'établissement

	Moins de 10 salariés	10 à 199 salariés	200 salariés ou plus
Production, chantier, exploitation	19	15	10
Installation, réparation, maintenance	6	6	5
Nettoyage, gardiennage, entretien ménager	6	4	2
Manutention, magasinage, logistique	3	6	4
Accueil, saisie, secrétariat	9	7	6
Gestion, comptabilité	10	14	17
Commerce, technico - commercial	23	16	13
Recherche et développement, études, méthodes	5	12	25
Enseignement, soin aux personnes	6	8	4
Autre fonction	13	12	14
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : enquête Emploi en continu de l'Insee, 2008-2012

En lien avec la présence des ouvriers et des employés de commerce, les fonctions occupées par les salariés des très petits et moyens établissements relèvent plus souvent de la production, du commerce et du nettoyage gardiennage. Les « autres fonctions », incluant les services aux particuliers de type coiffure, restauration, conseils juridiques etc. se retrouvent en proportions égales dans toutes les tailles d'établissements mais ne recouvrent pas les mêmes métiers. Alors que la part des fonctions de production augmente avec la taille des établissements dans le reste de la France, elle diminue en Île de France. Les fonctions de production sont, dans la région, plus concentrées sur les plus petits établissements.

La part de salariés exerçant des métiers impliquant de l'encadrement diminue avec la taille de l'établissement : 26% dans les grands, 22% dans les moyens et 17% dans les très petits.

<sup>5</sup> « Les salaires dans le secteur privé et les entreprises publiques en 2012 », Insee Résultats, N° 169 Société, juin 2015.

<sup>6</sup> Insee première n°1623 novembre 2016, les salaires dans les régions en 2012, peu d'écart en dehors de l'Île-de-France.

## Des métiers plus dispersés dans les établissements de 10 à 199 salariés

Dans les très petits établissements un tiers des salariés sont regroupés en 16 métiers alors que dans les grands établissements, il faut 18 métiers pour atteindre cette proportion. Cependant, dans les établissements de taille moyenne il faut dérouler 25 métiers. Plus de 6% des salariés des petits établissements travaillent comme serveurs ou commis de restaurants, cuisiniers ou commis de cuisine.

Ce constat peut être rapproché de l'analyse du tissu économique effectué en 2010 par l'Insee qui mentionne que « Les PME non microentreprises [sont] présentes dans toutes les activités » alors que les moins de 10 salariés sont concentrées sur le commerce, l'hébergement restauration et la construction (moins importante en Île-de-France), les plus grandes ayant un caractère industriel ou capitalistique<sup>7</sup>. L'Île-de-France ne se distingue pas sur ce point de l'ensemble du territoire français.

### Les 10 premiers métiers présents dans les établissements selon leur taille

Moins de 10 salariés	%	10 à 199 salariés	%	200 salariés ou plus	%
Secrétaires	3,6 %	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique	3 %	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en informatique	6,9 %
Serveurs, commis de restaurant, garçons (bar, brasserie, café ou restaurant)	3,4 %	Employés administratifs divers d'entreprises	2,4 %	Cadres de l'organisation ou du contrôle des services administratifs et financiers	2,6 %
Vendeurs en habillement et articles de sport	3,1 %	Employés des services comptables ou financiers	2,3 %	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en mécanique et travail des métaux	2,1 %
Cuisiniers et commis de cuisine	2,9 %	Cadres commerciaux des petites et moyennes entreprises (hors commerce de détail)	1,9 %	Employés administratifs divers d'entreprises	1,9 %
Employés des services comptables ou financiers	2,5 %	Cadres des autres services administratifs des petites et moyennes entreprises	1,9 %	Personnel de secrétariat de niveau supérieur, secrétaires de direction (non cadres)	1,8 %
Employés administratifs divers d'entreprises	2,3 %	Secrétaires	1,7 %	Cadres des services techniques des assurances	1,8 %
Coiffeurs salariés	2,1 %	Cadres des services financiers ou comptables des petites et moyennes entreprises	1,5 %	Maîtrise et techniciens des services financiers ou comptables	1,6 %
Nettoyeurs	1,8 %	Personnel de secrétariat de niveau supérieur, secrétaires de direction (non cadres)	1,4 %	Ingénieurs et cadres d'étude, recherche et développement en électricité, électronique	1,6 %
Chefs de petites surfaces de vente (salariés ou mandataires)	1,8 %	Serveurs, commis de restaurant, garçons (bar, brasserie, café ou restaurant)	1,4 %	Cadres des opérations bancaires	1,5 %
Maçons qualifiés	1,7 %	Nettoyeurs	1,2 %	Cadres spécialistes des ressources humaines et du recrutement	1,4 %
<b>Sous-total des 10 métiers</b>	<b>25,2 %</b>	<b>Sous-total des 10 métiers</b>	<b>18,7 %</b>	<b>Sous-total des 10 métiers</b>	<b>23,2 %</b>

Source : enquête Emploi en continu de l'Insee, 2008-2012

## Commerces, BTP, HCR : les plus petits établissements plus concentrés

Sous l'angle des secteurs d'activité les salariés des très petits établissements sont très concentrés et les secteurs se diversifient avec l'augmentation de la taille de l'unité.

### Les cinq premiers secteurs d'activité (en part de salariés) selon la taille de l'établissement en Île-de-France

Moins de 10 salariés		10 à 199 salariés		200 salariés ou plus	
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	23 %	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	17 %	Activités financières et d'assurance	14 %
Construction	11 %	Transports et entreposage	7 %	Transports et entreposage	12 %
Hébergement et restauration	10 %	Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	7 %	Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	9 %
Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	7 %	Construction	7 %	Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	8 %
Autres activités de services	7 %	Hébergement et restauration	8 %	Fabrication de matériels de transport	6 %
<b>Sous total des 5 secteurs</b>	<b>58 %</b>	<b>Sous total des 5 secteurs</b>	<b>45 %</b>	<b>Sous total des 5 secteurs</b>	<b>42 %</b>

Source : enquête Emploi en continu de l'Insee, 2008-2012

<sup>7</sup> « Vincent Hecquet, « Quatre nouvelles catégories d'entreprise - Une meilleure vision du tissu productif », Insee Première N° 1321 - novembre 2010

Au-delà du commerce et des services aux entreprises (activités juridiques comptables gestion ingénierie...), qui sont présents dans les secteurs les plus importants quelle que soit la taille de l'établissement, les secteurs caractérisant les petits établissements sont la construction et l'hébergement restauration. Dans les établissements de taille intermédiaire apparaît le secteur des transports et de l'entreposage. L'Île-de-France ne se distingue pas des autres régions de ce point de vue.

### Des modes d'entrée dans l'entreprise différenciés

L'importance des jeunes et des CDD dans les très petites unités influe sur l'ancienneté dans l'entreprise : 55% des salariés déclarent compter moins de 5 ans d'ancienneté dont 18% moins d'un an. Ces faibles anciennetés sont moins fréquentes dans les établissements de taille moyenne : 44% dont 12% de moins d'un an (respectivement 31% et 7% dans les établissements de 200 salariés ou plus).

Le mode d'entrée dans l'entreprise pour le salarié est également différent selon la taille de l'établissement. Les relations personnelles ou professionnelles sont le premier mode d'entrée relaté par les salariés des très petits établissements. Cette réponse est également beaucoup plus fréquente pour les salariés des établissements de taille moyenne que pour ceux des grands établissements. Le deuxième mode d'entrée, la démarche personnelle ou la candidature spontanée, occupe le deuxième rang des réponses dans les petites unités, le premier dans les moyennes et les grandes. Les salariés des très petits établissements indiquent rarement avoir utilisé les petites annonces, mais, avec ceux des moyens, ils sont plus souvent passés par le service public de l'emploi que ceux des grands. Dans les grands établissements, on trouve plus souvent des salariés entrés suite à une fin d'études, alors que dans les petits établissements la part des salariés précédemment sans emploi ou à leur compte est plus importante.

Mode d'entrée dans l'entreprise	Moins de 10 salariés	10 à 199 salariés	200 salariés ou plus
Par une démarche personnelle auprès de l'employeur ou une candidature spontanée	37%	39%	41%
Par un autre moyen	3%	4%	5%
Par relations familiales, personnelles ou professionnelles	40%	27%	20%
Par petites annonces	6%	9%	10%
Par Pôle Emploi (ex ANPE) ou un autre organisme public (APC, Mission locale )	5%	5%	3%
Par un cabinet de recrutement	1%	4%	4%
Par son école ou un organisme de formation	3%	3%	5%
Par un concours de recrutement	0%	3%	5%
Par un contact de la part de l'entreprise	3%	5%	5%
Par son ancien employeur ou celui de son conjoint (mutations, reclassifications dans le même groupe)	1%	1%	2%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Source : enquête Emploi en continu de l'Insee, 2008-2012

### Les salariés des établissements de taille petite ou moyenne viennent plus souvent du chômage

Avant l'emploi qu'ils occupent au moment de l'enquête, 22% des salariés des très petites unités et 20% des salariés des unités moyennes déclarent qu'ils étaient au chômage, contre 13% des salariés des grandes unités. Ceux des établissements de moins de 10 salariés étaient plus fréquemment que les autres indépendants ou salariés chefs d'entreprise, moins souvent salariés d'une autre entreprise. En outre, les salariés des plus petits établissements sont moins souvent

embauchés directement en fin d'études. Considérant la plus forte présence des jeunes dans les petits établissements, ce résultat peut sembler étonnant. Les jeunes qui arrivent dans les petits établissements semblent être passés plus souvent par le chômage que ceux qui sont embauchés dans les grands établissements, directement à la sortie de leurs études, qui sont aussi plus longues.

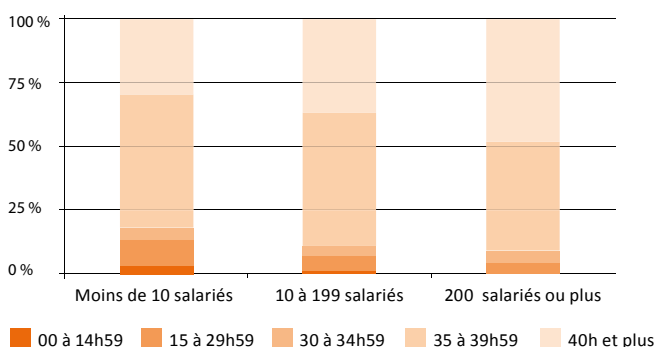
Origine du salarié avant l'emploi	Moins de 10 salariés	10 à 199 salariés	200 salariés ou plus
Fin d'études ou formation professionnelle	20%	21%	28%
Chômage	22%	20%	13%
Sans activité professionnelle pour d'autres raisons (personne au foyer)	6%	5%	5%
Salarié dans une autre entreprise	49%	52%	53%
A son compte ou salarié chef d'entreprise, travail pour un membre de la famille sans être salarié	3%	2%	1%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Source : enquête Emploi en continu de l'Insee, 2008-2012

### Plus de temps partiels courts et subis

Globalement, la part de salariés travaillant 35 heures par semaine ou moins est plus élevée dans les unités de moins de 200 salariés. A l'opposé 48% des salariés des grands établissements travaillent 40 heures ou plus par semaine, contre 37% dans les établissements de taille moyenne et 30% dans les plus petits.

#### Durée hebdomadaire déclarée par les salariés



Source : enquête Emploi en continu de l'Insee, 2008-2012

Lecture : en Île-de-France 11% des salariés des établissements de moins de 10 salariés travaillent de 15 à moins de 30 heures par semaine, contre 6% des salariés des établissements de taille moyenne et 4% des salariés des plus grands.

Corrélativement, le temps partiel est au total beaucoup plus fréquent dans les établissements de taille petite (18% des salariés) ou moyenne (11%) que dans les grands (8%).

La part de salariés à temps partiel est plus importante pour toutes les tranches d'âge dans les très petits établissements. Cependant, le phénomène est particulièrement accentué pour les salariés de 60 ans ou plus : plus du tiers sont à temps partiel dans les établissements de moins de 10.

Part des salariés à temps partiel	Moins de 10 salariés	10 à 199 salariés	200 salariés ou plus
CDI	16	9	7
CDD	32	25	19
<b>Total % temps partiel</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>8</b>

Source : enquête Emploi en continu de l'Insee, 2008-2012

Le temps partiel est plus fréquent en CDD mais sa plus forte présence dans les TPE est vérifiée pour tous les types de contrats. La place plus importante du temps partiel dans les très petits établissements est certes à relier à leur plus forte féminisation. Cependant, les hommes sont, également, plus souvent à temps

partiel dans ces établissements : 11% (26% des femmes), contre 5% dans les établissements de 10 à 199 salariés (18% des femmes) et 2% dans les établissements de 200 salariés ou plus (16% des femmes). La question ne se résume donc pas à celle du genre. Elle peut renvoyer conjointement à des pratiques sectorielles : on pense au commerce, à la restauration...

En effet, la proportion de salariés à temps partiel est supérieure ou égale à près de 20% dans 7 secteurs d'activité pour les très petits établissements. Elle demeure à ce niveau dans 4 secteurs pour les établissements moyens, mais dans un seul - l'enseignement -, dans les grands. Dans un secteur donné, les proportions de temps partiel des établissements moyens et grands sont en général relativement proches, hormis dans l'hôtellerie restauration ; par contre la part de temps partiel est nettement supérieure au sein des TPE. Des pratiques sectorielles se conjuguent donc à la taille des établissements pour favoriser le temps partiel.

Au total, le temps partiel est un marqueur fort des établissements de moins de 10 salariés. Les réponses à l'enquête emploi

montrent que 27% des salariés à temps partiel de ces établissements souhaitent travailler plus, contre 22% des mêmes salariés des établissements de taille moyenne et 12% seulement de ceux des grands établissements.

Part de salariés à temps partiel selon le secteur d'activité (secteurs ayant plus de 19% de temps partiel dans les moins de 10 salariés)	Moins de 10 salariés	10 à 199 salariés	200 salariés ou plus
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	19	11	11
Hébergement et restauration	23	20	7
Enseignement	35	26	27
Activités pour la santé humaine	32	17	17
Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	32	20	15
Arts, spectacles et activités récréatives	43	21	10
Autres activités de services	25	19	14

Source : enquête Emploi en continu de l'Insee, 2008-2012

## Entreprises ou établissements

Définie par l'Insee, l'entreprise est la plus petite combinaison d'unités légales qui constitue une unité organisationnelle de production de biens et de services jouissant d'une certaine autonomie de décision, notamment pour l'affectation de ses ressources courantes. L'établissement est une unité de production géographiquement individualisée, mais juridiquement dépendante de l'entreprise. Un établissement produit des biens ou des services : ce peut être une usine, une boulangerie, un magasin de vêtements, un des hôtels d'une chaîne hôtelière, la « boutique » d'un réparateur de matériel informatique... L'établissement, unité de production, constitue le niveau le mieux adapté à une approche géographique de l'économie. La population des établissements est relativement stable dans le temps et est moins affectée par les mouvements de restructuration juridique et financière que celle des entreprises.

Dans l'enquête Emploi, la taille de l'entreprise, comme celle de l'établissement, est fournie en tranches d'effectif : Aucun salarié, 1 ou 4 salariés, 5 à 9 salariés, 10 à 19 salariés, 20 à 49 salariés, 50 à 199 salariés, 200 à 499 salariés, 500 à 999 salariés et 1 000 salariés ou plus. La borne de 250 salariés définissant les PME ne peut donc être saisie dans cette répartition. Le champ analysé s'arrête à 199 salariés. Les PME sont donc sous-estimées.

Une part non négligeable de salariés du secteur privé déclare ne pas connaître la taille de leur entreprise : 19% en Île-de-France, 20% dans les autres régions. Ils ont un peu moins nombreux à ignorer la taille de l'établissement qui les emploie : 16% en Île-de-France contre 14% dans les autres régions. L'analyse se référera donc à la taille de l'établissement pour qualifier les unités de travail. Parmi ces salariés qui ne connaissent pas la taille de leur établissement, 77% ne connaissent pas non plus la taille de leur entreprise, mais 15% travaillent dans des entreprises de plus de 1 000 salariés.

Le choix d'étudier les salariés des petits et moyens établissements (plutôt qu'entreprises) induit un biais spécifique. En effet, 22 % des petits établissements (moins de 200 salariés) appartiennent en fait à des entreprises pluri-établissements qui regroupent 43% des salariés de cette tranche de taille. Pour les établissements de 1 à 10 salariés, ce sont 17 % des établissements qui regroupent 24% des salariés. Le biais s'accroît avec l'augmentation de taille des établissements. La taille des entreprises multi-établissements est alors nécessairement supérieure à celle de l'établissement et une partie de ces salariés appartiennent donc en fait à des entreprises de tranches de taille supérieures.

## Etablissements franciliens appartenant à des entreprises multi établissements

Taille	% établissements	% salariés
1-10 salariés	17 %	24 %
11-19 salariés	40 %	40 %
20-49 salariés	50 %	50 %
50-199 salariés	54 %	56 %
Ensemble 1-199 salariés	22 %	43 %

Source : Insee - Connaissance Locale de l'Appareil Productif (CLAP 2012) - fichier établissements Ile-de-France.

Champ : ensemble des activités hors fonction publique.

En outre, les non réponses relatives à la taille de l'établissement introduisent elles-mêmes plusieurs biais dans la population analysée :

- En dehors des assistantes maternelles, aides à domicile et employés de maison, les salariés non répondants appartiennent fréquemment à des secteurs pouvant abriter de très grandes unités dont la taille est plus inaccessible pour les salariés hors siège, et dans lesquels le salarié est amené à travailler hors de l'établissement (chantiers, nettoyage, transports) rendant encore plus difficile de saisir sa dimension. Sans évoquer l'appartenance à un groupe qui peut venir brouiller encore plus les notions.
- Les salariés de nationalité étrangère sont proportionnellement plus nombreux parmi ceux qui ignorent la taille de l'entreprise et de l'établissement qui les emploie.
- Il en va de même pour les salariés en CDD ou en contrat d'intérim, les personnels de services directs aux particuliers et les ouvriers non qualifiés.

La déformation induite par les non réponses porte donc sur les contrats précaires, faiblement qualifiés, dans des secteurs de services et sur les salariés étrangers.

Le choix d'observer les salariés des établissements de moins de 200 salariés peut donc au total sembler éloigné de la cible de l'étude, à savoir les salariés des TPE et PME. Cependant, les résultats présentés font apparaître des continuités en fonction de la taille des établissements et des convergences classiques qui confirment leur robustesse. Ce choix permet également de compléter la présente étude par une seconde étude des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés des petits établissements, à partir de l'enquête Sumer.

## Pour les salariés des TPE et PME, un cumul de fragilités et des opportunités d'emploi

L'analyse fait apparaître que les salariés des plus petits établissements présentent des caractéristiques propres : plus de jeunes et de salariés âgés, plus souvent des femmes, plus d'étrangers et d'habitants des quartiers sensibles, moins diplômés, ils exercent, plus souvent, des métiers non qualifiés d'employés du commerce ou d'ouvriers et sont plus fréquemment passés par le chômage. Leurs conditions d'exercice de ces métiers présentent certains aspects plus défavorables que celles des salariés des plus grands établissements : ils sont plus souvent sur des contrats précaires, à temps partiel, moins rémunérés.

La structure des emplois en Île-de-France, avec la forte présence des cadres, d'une part, et du secteur tertiaire, d'autre part, la concentration des fonctions de production sur les petits établissements, vient accentuer les différences entre les salariés des plus petits établissements et ceux des plus importants, plus qualifiés, mieux rémunérés...

A travers leur pratique de l'apprentissage, leurs moindres exigences en termes de diplômes, les TPE et les PME accueillent

des salariés qui sont parfois exclus des plus grandes entreprises. Cela peut refléter une dichotomie du marché du travail : d'un côté les salariés déjà les plus qualifiés et facilement employables travaillent dans les entreprises (les plus grosses) proposant les meilleures conditions, le cadre juridique le plus protecteur ; de l'autre côté, les moins qualifiés et les plus fragiles sont plus souvent dans des situations précaires dans les plus petites entreprises. Cependant, l'existence de formes de sélectivité du marché du travail ne signifie pas nécessairement qu'il s'agit de cloisonnements : l'analyse dynamique peut aussi renvoyer à une plus grande souplesse et une plus grande ouverture des pratiques de ressources humaines des plus petites entreprises.

Une seconde étude à paraître prochainement permettra, à partir des résultats de l'enquête Sumer, d'analyser plus en détail la spécificité des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés des petits établissements dans la région Île-de-France et de nuancer la place des contraintes physiques et organisationnelles par une cartographie des situations de risques psycho-sociaux différente.

**Anne-Lise Aucouturier, Hélène Chamboredon, Catherine Daniel**

## L'enquête Emploi en continu

L'enquête Emploi en continu a été mise en place à partir du 3<sup>e</sup> trimestre 2001. Elle s'est officiellement substituée à l'enquête emploi annuelle le 1<sup>er</sup> janvier 2003. Cette enquête vise à observer à la fois de manière structurelle et conjoncturelle la situation des personnes sur le marché du travail. Elle s'inscrit dans le cadre des enquêtes "Forces de travail" défini par l'Union européenne ("Labour Force Survey"). C'est la seule source fournissant une mesure des concepts d'activité, chômage, emploi et inactivité tels qu'ils sont définis par le Bureau international du travail (BIT).

La collecte est réalisée tout au long de l'année auprès d'un échantillon représentatif de ménages. Un même ménage est interrogé six trimestres consécutifs, par visite pour la première et la dernière interrogation et par téléphone pour les autres entretiens. Au final, les fichiers d'enquête comptent environ 108 000 personnes de 15 ans ou plus répondantes chaque trimestre, réparties dans 58 000 ménages.

L'enquête fournit des données originales sur les professions, l'activité des femmes et des jeunes, la durée du travail, les emplois précaires et les salaires. Elle permet de mieux cerner la situation des chômeurs ainsi que les changements de situation vis-à-vis du travail : passage de la scolarité à la vie professionnelle, de l'activité à la retraite, changements de profession. L'enquête Emploi en continu comporte des données détaillées sur la formation.

Le champ retenu est celui des salariés exerçant dans des entreprises privées (le caractère privé s'applique à l'employeur).

Le nombre d'aires géographiques dans lesquelles la population des ménages est interrogée dans chaque région a été déterminé sur la base d'une répartition proportionnelle de l'échantillon par région. Pour la présente analyse cinq années d'enquête (2008 à 2012) ont été cumulées afin de disposer d'un nombre suffisant d'unités statistiques (en cumul, 120 000 répondants au total sur la région représentant 3,7 millions d'actifs salariés du privé par an). Les pourcentages mentionnés représentent donc une moyenne sur la période. Les strates comprenant moins de 50 salariés interrogés sont exclues de l'analyse.