

EMPLOI ET SALAIRES DANS LES TRÈS PETITES ENTREPRISES ENTRE 2000 ET 2009

Au 31 décembre 2008, environ un million d'entreprises emploient entre 1 à 9 salariés. Ces très petites entreprises (TPE) représentent près de 85 % des entreprises du secteur concurrentiel. Au cours des années 2000, la part de l'emploi salarié dans les TPE du secteur concurrentiel est restée stable autour de 20 % même si cette stabilité apparente s'accompagne d'un important renouvellement des TPE lié aux créations, disparitions et changement de taille d'entreprise au fil des années.

Entre 2000 et 2009, le temps partiel, le recours aux CDD et aux emplois aidés ont régulièrement reculé dans les TPE. Ils restent néanmoins plus fréquents que dans les entreprises de plus grande taille. À partir de 2002, le passage aux 35 heures a entraîné une nette diminution de la durée hebdomadaire de travail des salariés à temps complet dans les TPE. Fin 2009, cette durée moyenne reste cependant supérieure d'une heure dans les TPE (36,5 heures contre 35,6 heures dans les entreprises de 10 salariés ou plus).

En 2008, le salaire moyen dans une TPE était inférieur de 20 % à celui d'une entreprise de 10 salariés ou plus. Une grande partie de cet écart tient aux caractéristiques d'emplois de ces entreprises et de leurs salariés. En effet, les salariés des TPE sont plus jeunes et occupent plus souvent que dans les plus grandes entreprises des positions d'employés ou d'ouvriers.

Les salaires horaires dans les TPE sont ainsi beaucoup plus concentrés au voisinage du Smic que dans les entreprises de plus grande taille. Chaque année, environ la moitié des salariés concernés par la revalorisation du Smic travaille dans une TPE.

Stabilité de la part des TPE dans l'emploi salarié au cours des années 2000

Au 31 décembre 2008, environ un million d'entreprises du secteur concurrentiel emploient 1 à 9 salariés, mesurés en personnes physiques (tableau 1). Ces très petites entreprises (ou TPE) représentent près de 85 % des entreprises du secteur concurrentiel (hors agriculture, intérimaires et stagiaires, encadré 1).

Près de 20 % des salariés du secteur concurrentiel sont employés dans une TPE (graphique 1). Cette proportion a légèrement diminué entre 1994 et 2000 (-0,4 point), puis est restée stable légèrement en deçà de 20 % depuis.

Au 31 décembre 2008, environ 35 % des TPE n'emploient qu'un seul salarié, 21 % en emploient deux et 44 % en emploient entre 3 et 9. Cette répartition est restée stable au cours des années 2000, tout comme le nombre moyen de salariés par TPE (3 salariés). Environ 85 % des TPE n'ont qu'un seul établissement (1).

Entre 2000 et 2008, la croissance annuelle moyenne de l'emploi salarié des TPE (+0,4 %) a été très légèrement inférieure à celle de l'ensemble des entreprises toutes tailles confondues (+0,6 %, tableau 2). Ce phénomène pourrait s'être accentué après 2008 : en effet, les petites entreprises ont été les premières à diminuer leurs effectifs pendant la crise économique [3].

(1) L'établissement est une unité de production géographiquement individualisée, mais juridiquement dépendante de l'entreprise. Une entreprise peut donc avoir plusieurs établissements. La part des établissements de moins de 10 salariés s'est accrue au cours des 30 dernières années, mais ces derniers appartiennent de plus en plus souvent à de grandes entreprises [2].

Tableau 1 • Données de cadrage sur les TPE et les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, en 2000 et 2008

	TPE	Entreprises de 10 salariés ou plus
Caractéristiques au 31 décembre 2008		
Nombre d'entreprises (en milliers)	1 010	202
Nombre de salariés (hors intérimaires et stagiaires, en milliers)	3 077	12 572
Nombre moyen de salariés par entreprise	3,0	62,2
Indicateurs sur la démographie d'entreprises entre 2000 et 2008 (en %)		
Taux de création annuel moyen*	16,1	4,6
Turn-over annuel moyen*	15,4	4,8
Devenir moyen au 31/12/n+1 d'une entreprise en activité au 31/12/n		
Existence dans la même catégorie d'entreprise (TPE ou entreprises de 10 salariés ou plus)	83,2	87,0
Franchissement de seuil (TPE -> entreprises de 10 salariés ou plus ou l'inverse)	2,0	8,0
Cessation-rachat **	14,8	5,0
Ensemble	100,0	100,0

* Ces indicateurs sont calculés de la façon suivante : taux de création = nombre de créations d'entreprises sur l'année n / stock d'entreprises au 31 décembre de l'année n-1 ; turn-over = 0,5 x (nombre de créations d'entreprises sur l'année n + nombre de disparitions d'entreprises sur l'année n) / stock d'entreprises au 31 décembre de l'année n-1.

** Une « cessation/rachat » d'entreprise (ou une « création d'entreprise ») s'entend ici par le fait qu'un Siren (identifiant de l'entreprise) est présent dans le fichier des DADS au 31/12/n et absent au 31/12/n+1 (et inversement pour une création). Dans certains cas, l'entreprise a encore une activité au 31/12/n+1 mais est immatriculée sous un autre Siren (achat, absorption, etc.). Elle peut aussi être prise en compte car elle était précédemment absente du fichier des DADS ou n'avait pas de salarié au 31/12. La définition des taux de création et de disparition diffère donc de celle habituellement utilisée par l'Insee.

Champ : ensemble des entreprises hors agriculture, administration publique, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages employeurs, activités extraterritoriales. France métropolitaine.

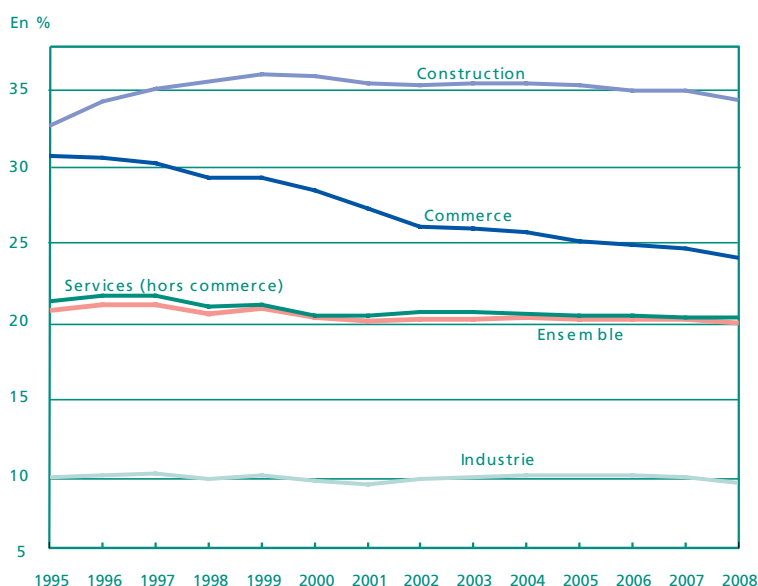
Sources : Insee, DADS et estimations d'emploi ; calculs Dares.

Des mouvements importants entre TPE et entreprises de 10 salariés ou plus

La relative stabilité de la part de l'emploi salarié dans les TPE s'accompagne toutefois d'un important renouvellement du stock de TPE. En effet, chaque année de nombreuses entreprises nouvellement créées entrent dans le champ des TPE (en moyenne sur 2000-2008, 85 % des entreprises qui se créent sont des TPE). Par ailleurs, parmi les TPE en activité chaque début d'année, certaines recrutent au cours de l'année et sortent de la catégorie des TPE (2) alors que des entreprises de plus grande taille réduisent quant à elles leurs effectifs et deviennent ainsi des TPE. Enfin, certaines entreprises peuvent disparaître ou être rachetées par d'autres entreprises. La probabilité d'une TPE de sortir du champ pour ce motif est ainsi estimée à 15 %, soit un taux trois fois supérieur à celui observé pour une entreprise de 10 salariés ou plus (tableau 1).

Au total, entre fin 2000 et fin 2008, l'emploi dans les TPE a augmenté de 99 000 salariés. Cette évolution est la résultante de trois effets distincts : 92 000 emplois salariés ont été créés dans des TPE existantes et toujours TPE l'année suivante ; 84 000 emplois (3) ont été créés suite aux mouvements de créations et de disparitions/rachats de TPE au cours de l'année ; enfin, 77 000 emplois ont été perdus suite aux franchissements de seuils d'effectifs (encadré 3).

Graphique 1 • Part de l'emploi salarié des TPE dans l'ensemble du secteur concurrentiel, au 31 décembre de chaque année



Note : ces données sont issues d'une exploitation structurée du fichier des DADS de chaque année, mise en cohérence avec les estimations d'emploi de l'Insee (encadré 3). Les données 2000-2007 des DADS ont été rétro-polées dans la nouvelle nomenclature d'activités (NAF rév. 2). Le champ a été restreint à celui du dispositif des enquêtes Acemo (encadré 1).

Lecture : au 31 décembre 1995, 9,6 % des salariés de l'industrie sont employés dans une entreprise de 1 à 9 salariés (TPE).

Champ : ensemble des salariés (sauf stagiaires, intérimaires) des entreprises hors agriculture, administration publique, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages employeurs, activités extraterritoriales. France métropolitaine.

Recul du poids des TPE dans l'emploi du commerce

Au cours des quinze dernières années, le poids des TPE dans l'emploi du commerce a fortement baissé : leur proportion est passée de 30,4 % en 1995 à 28,2 % en 2000 puis 23,8 % en 2008. Ce repli s'explique en large partie par le développement des grandes surfaces alimentaires dans le commerce de détail, phénomène qui s'est toutefois ralenti dans les années 2000 [2].

Si les TPE restent très implantées dans la construction (34,1 % en 2008) et si l'emploi salarié des TPE



Sources : Insee, DADS et estimations d'emploi ; calculs Dares.

(2) D'une année sur l'autre, une entreprise initialement TPE franchissant le seuil de 10 salariés passe en moyenne de 8 salariés à 14 salariés.

(3) Il s'agit du solde des variations d'emplois « mécaniquement » liées aux créations / disparitions de TPE au cours de l'année.

Tableau 2 • Évolution de l'emploi salarié dans le secteur concurrentiel entre fin 2000 et fin 2008

	2000 - 2008			2008
	Évolution annuelle moyenne de l'emploi salarié (en %)		Évolution de la part des TPE dans l'emploi salarié (en points)	Part des TPE dans l'ensemble des entreprises des salariés (en % des salariés)
	Ensemble des entreprises	dont : TPE		
Industrie	-1,8	-1,9	-0,1	9,3
Hors industrie agroalimentaire	-2,1	-2,4	-0,2	6,9
Industrie agroalimentaire	-0,6	-1,0	-0,8	21,7
Construction	2,2	1,6	-1,6	34,1
Commerce	0,8	-1,3	-4,4	23,8
Services (hors commerce), dont :	1,5	1,5	-0,1	20,0
Transports et entreposage	0,3	0,3	0,0	5,8
Hébergement et restauration	2,0	0,9	-3,6	38,0
Informatique, communication ; act. financières et d'assurance	1,1	4,5	2,5	10,7
Activités immobilières	1,1	0,8	-0,8	35,0
Activités spécialisées, scientifiques, techniques, de soutien	2,4	2,2	-0,2	20,2
Enseignement, santé, action sociale	2,6	0,5	-3,0	17,3
Arts, spectacles, activités récréatives, services aux personnes	0,8	0,8	-0,2	41,8
Total	0,6	0,4	-0,3	19,7

Note : voir graphique 1.

Lecture : entre le 31 décembre 2000 et le 31 décembre 2008, l'emploi salarié a diminué en moyenne de 0,6 % chaque année dans l'industrie agroalimentaire. Sur les seules entreprises de 1 à 9 salariés, cette diminution annuelle moyenne est de 1,0 %. La part des TPE dans l'emploi salarié de l'industrie agroalimentaire a diminué de 0,8 points entre ces deux dates. Cette part est de 21,7 % au 31 décembre 2008.

Champ : ensemble des salariés (sauf stagiaires, intérimaires) des entreprises hors agriculture, administration publique, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages employeurs, activités extraterritoriales. France métropolitaine.

Sources : Insee, DADS et estimations d'emploi ; calculs Dares.

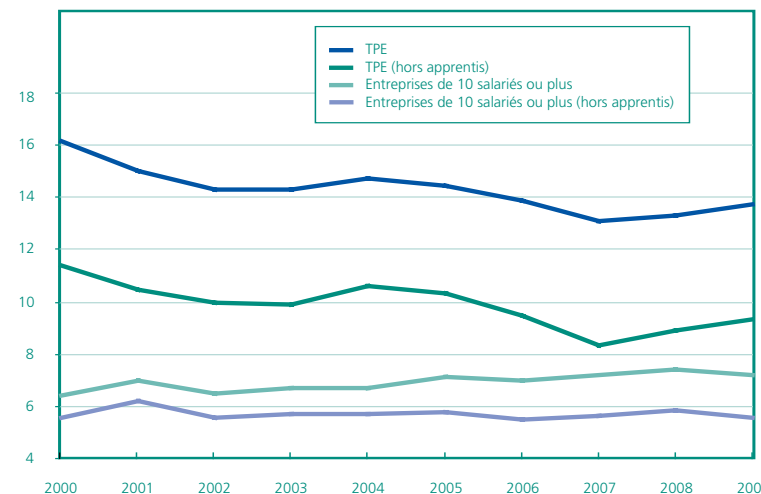
Il a augmenté de façon sensible entre 2000 et 2008 (+1,6 % chaque année en moyenne), leur part dans l'emploi salarié du secteur a toutefois légèrement diminué au cours des années 2000 (-1,6 point), après s'être nettement accrue dans la seconde moitié des années 90 (+3,2 points). Le poids des TPE dans l'emploi industriel, traditionnellement faible (9 % environ), est en revanche resté quasiment stable. Le recul général de l'emploi industriel a en effet concerné dans des proportions proches les TPE et les entreprises de plus grande taille.

Le poids des TPE dans l'emploi du secteur des services (hors commerce) a peu varié globalement depuis 2000 (20 % environ de l'emploi salarié). Il s'est néanmoins renforcé dans le secteur de « l'informatique, la communication, la finance et les assurances » (10,7 % de l'emploi salarié en 2008, contre 8,2 % en 2000), la croissance étant notamment marquée pour les auxiliaires d'assurance ou dans le conseil informatique.

Contrats courts : une tendance à la baisse dans les TPE avec une recomposition sectorielle

En juin 2009, plus de 400 000 salariés des TPE étaient employés en CDD ; ils étaient environ 500 000 en juin 2000. En neuf ans, la proportion de salariés employés en CDD dans les TPE du secteur concurrentiel a ainsi reculé de 16,1 % à 13,8 % (graphique 2). Si l'on exclut les apprentis qui sont tous employés en CDD, le recul du poids des contrats courts dans les très petites

Graphique 2 • Part des salariés employés en CDD, au 30 juin de chaque année



Note : pour les TPE, les données 2000-2009 ont été révisées par rapport aux publications précédentes (encadré 2). Le taux de CDD hors apprentis des entreprises de 10 salariés ou plus a été estimé (encadré 1).

Lecture : au 30 juin 2000, dans le secteur concurrentiel, 16,1 % des salariés des TPE sont employés en CDD contre 6,4 % des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus. En excluant les apprentis, ces proportions sont respectivement de 11,4 % et 5,6 %.

Champ : ensemble des salariés (sauf stagiaires, intérimaires) des entreprises hors agriculture, administration publique, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages employeurs, activités extraterritoriales. France métropolitaine.

entreprises reste marqué (diminution de 11,4 % à 9,3 %). La situation des TPE contraste avec celle des entreprises de plus grande taille, pour lesquelles le taux de CDD a globalement augmenté au cours des années 2000 (4). Le recul des CDD dans les TPE s'observe pour la quasi-totalité des catégories de salariés et d'entreprises, à l'exception du secteur des transports (tableau 3).

En 2000 comme en 2009, la proportion de CDD (hors apprentis) dans les TPE est plus importante pour les employés, les salariés les plus jeunes et dans le secteur des services. Elle est en revanche moindre pour les cadres, les seniors ou dans l'industrie. Cependant, les disparités entre catégories socioprofessionnelles se sont accrues : en 2000, 13,6 % des employés des TPE (hors apprentis) étaient en CDD, contre 7,5 % des cadres. En 2009, ces proportions sont respectivement de 11,8 % et 3,4 %.



Sources : Dares, enquête Acemo sur les très petites entreprises et enquête trimestrielle Acemo.

(4) Sur l'ensemble des entreprises, toute tailles confondues, le taux de CDD a progressé au début des années 2000 et est resté stable en fin de période.

Si les disparités sectorielles en termes de recours aux CDD ont peu évolué dans les entreprises de 10 salariés ou plus, certaines recompositions sectorielles ont en revanche été observées pour les TPE. En juin 2000, le taux de CDD était le plus élevé dans les secteurs des « arts, spectacles activités récréatives et autres activités de services » dans les TPE comme dans les entreprises de 10 salariés ou plus [7]. En juin 2009, c'est désormais dans « l'hébergement et la restauration » que le recours au CDD est le plus important dans les TPE (17,0 %).

Recul général du temps partiel dans les TPE, contrairement aux entreprises de plus grande taille

Après un repli continu entre juin 2000 et juin 2008, le taux de temps partiel s'est redressé dans les TPE entre juin 2008 et juin 2009. Au total, entre 2000 et 2009, la part des salariés des TPE employés à temps partiel a reculé de près de 7 points, passant de 34,3 % à 27,8 % (graphique 3). Au cours de la même période, le taux de temps partiel a régulièrement progressé dans les entreprises de 10 salariés ou plus, de 13,1 % à 15,6 %.

Dans les TPE, le recul du temps partiel au cours des années 2000 résulte notamment de la suppression progressive entre janvier 2003 et janvier 2006 (5) de l'abattement de cotisations lié à l'embauche d'un salarié à temps partiel (6). Le redressement du temps partiel entre juin 2008 et juin 2009 semble, quant à lui, en partie imputable à la forte hausse du turn-over dans les TPE au cours de la crise économique. Les salariés qui ont quitté les TPE étaient en effet beaucoup moins fréquemment à temps partiel que ceux qui y ont été embauchés [8].

Le recul du temps partiel dans les TPE a concerné, dans des proportions équivalentes, les principales catégories de salariés et d'entreprises (tableau 3). En juin 2009, tout comme en juin 2000, le taux de temps partiel dans les TPE est particulièrement élevé dans l'enseignement et l'action sociale (50,3 %), chez les femmes (43,2 %), les employés (41,1 %). Il est au contraire plus rare chez les hommes (13,8 %), les ouvriers (16,8 %) ou dans la construction (11,0 %). En juin 2009, 36,1 % des salariés des entreprises n'ayant qu'un seul salarié étaient à temps partiel, contre 22,9 % dans les entreprises de 6 à 9 salariés.

Entre 2000 et 2009, hausse de la part de l'alternance dans les emplois aidés des TPE

Entre juin 2000 et juin 2009, la proportion de salariés occupant un emploi aidé (7) a régulièrement reculé, passant de 19,3 % à 7,0 % (graphique 4). Ce repli affecte également les entreprises de 10 salariés ou plus (y compris apprentis), mais il est de plus faible ampleur (3,9 % à 2,9 %). En juin 2000, comme en juin 2009, la proportion de salariés ayant un emploi aidé reste toutefois largement supérieure dans les TPE par rapport aux entreprises de 10 salariés ou plus, essentiellement du fait de l'apprentissage.

Le recul des emplois aidés dans les TPE s'explique au début des années 2000 par la suppression des dispositifs d'exonération de cotisations pour l'embauche d'un premier salarié et d'abattement en faveur du temps partiel, mesures qui concentraient en juin 2000 respectivement 29,1 % et 9,2 % des emplois aidés des TPE du secteur concurrentiel (tableau 4). Les embauches en contrat initiative emploi (CIE) et, à partir de 2002, en contrat jeune en entreprise (CJE) n'ont pas compensé ce recul. Au final, les années 2000 ont été marquées par une forte progression de la part de la formation en alternance (apprentissage), de 36 % du total des emplois aidés en juin 2000 à 84 % en juin 2009. Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, la part de l'alternance dans les emplois aidés est inférieure [11].

Dans les TPE, concentration des emplois aidés sur les salariés les plus jeunes

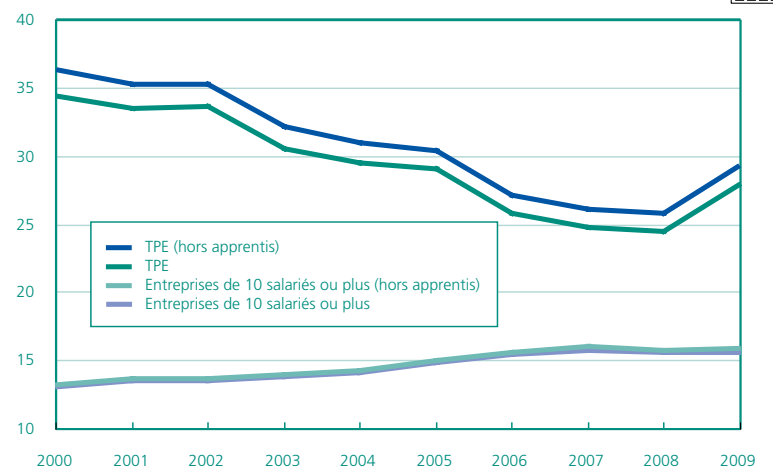
Le poids croissant de l'alternance dans l'ensemble des emplois aidés des TPE s'est accompagné d'un

(5) La loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 a prévu que l'abattement de 30 % de cotisations patronales applicable en cas de travail à temps partiel cessait de l'être un an après l'abaissement de la durée légale du travail, soit à compter du 1^{er} janvier 2003 pour les TPE. Ce texte précise que le bénéfice de l'abattement restait acquis aux contrats qui y ouvraient droit à la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail. En application de l'article 11 de la loi n° 2005-1 579 du 19 décembre 2005 de financement de la Sécurité Sociale pour 2006, il a été mis fin à l'abattement temps partiel à compter du 1^{er} janvier 2006.

(6) La suppression de cet abattement n'impacte pas autant le taux de temps partiel des entreprises de plus grande taille au début des années 2000 : d'une part le dispositif a été supprimé en janvier 2001 pour les entreprises de 20 salariés ou plus (au moment du passage aux 35 heures), d'autre part, les plus grosses entreprises étaient en moyenne moins utilisatrices du dispositif que les plus petites [12].

(7) Dans cette étude, les emplois aidés désignent l'ensemble des emplois bénéficiant d'une aide de l'État : contrats aidés (CIE, CJE, etc.), dispositifs de formation en alternance (dont apprentissage), autres emplois bénéficiant d'une exonération ou d'une réduction de charges patronales.

Graphique 3 • Part des salariés employés à temps partiel, au 30 juin de chaque année



Note : pour les TPE, les données 2000-2009 ont été révisées par rapport aux publications précédentes (encadré 2). Le taux de temps partiel hors apprentis des entreprises de 10 salariés ou plus a été estimé (encadré 1). Lecture : au 30 juin 2000, dans le secteur concurrentiel, 34,3 % des salariés des TPE sont employés à temps partiel, contre 13,1 % des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus. En excluant les apprentis, ces proportions sont respectivement de 36,3 % et 13,2 %.

Champ : ensemble des salariés (sauf stagiaires, intérimaires) des entreprises hors agriculture, administration publique, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages employeurs, activités extraterritoriales. France métropolitaine.

Sources : Dares, enquête Acemo sur les très petites entreprises et enquête trimestrielle Acemo.

Tableau 3 • **Caractéristiques des salariés et des emplois des TPE du secteur concurrentiel, au 30 juin 2000 et au 30 juin 2009**

En %

	Répartition des salariés		Proportion de salariés					
			À temps partiel		En CDD (hors apprentis) (*)		Ayant un emploi aidé (**)	
	2000	2009	2000	2009	2000	2009	2000	2009
Ensemble	100,0	100,0	34,3	27,8	11,4	9,3	19,3	7,0
Sexe								
Femme	45,1	47,7	53,6	43,2	12,2	9,9	22,2	6,3
Homme	54,9	52,3	18,5	13,8	10,6	8,8	16,9	7,5
Âge								
18-29 ans	30,8	30,2	25,5	18,6	21,8	20,8	35,3	20,9
30-49 ans	52,8	49,2	36,9	29,1	8,1	5,6	12,0	0,7
50 ans ou plus	16,4	20,6	42,4	38,4	5,7	4,0	12,5	1,5
Catégorie socioprofessionnelle								
Cadre	10,8	11,6	30,8	19,4	7,5	3,4	9,8	0,8
Profession intermédiaire	16,1	15,4	30,3	21,2	9,5	6,9	14,8	3,5
Employé	37,8	41,3	50,4	41,1	13,6	11,8	24,1	7,2
Ouvrier	35,3	31,7	20,1	16,8	11,1	9,6	19,1	10,7
Taille de l'entreprise								
1 salarié	11,3	11,6	45,6	36,1	10,4	8,5	29,2	7,1
2 salariés	13,5	13,6	40,5	33,9	11,2	9,3	24,9	8,1
3 à 5 salariés	39,2	38,7	34,3	27,8	11,0	9,8	18,6	7,5
6 à 9 salariés	36,0	36,1	28,4	22,9	12,1	9,1	14,8	5,9
Secteur d'activité								
Industrie	13,0	10,0	25,2	21,1	7,9	7,0	18,2	8,8
Construction	15,6	16,0	12,7	11,0	10,4	8,6	17,5	9,8
Commerce	24,6	22,9	39,0	31,8	11,4	11,0	19,3	6,3
Services (hors commerce), dont :	46,8	51,1	41,6	32,7	12,6	9,3	20,2	6,0
<i>Transports et entreposage</i>	2,5	2,4	28,8	19,0	6,2	8,6	10,5	1,7
<i>Hébergement et restauration</i>	11,8	12,2	50,0	40,0	20,3	17,0	22,1	6,2
<i>Informatique et communication ; activités financières et d'assurance</i>	3,7	4,9	33,3	25,4	8,8	6,1	16,7	2,8
<i>Activités immobilières</i>	2,5	2,5	35,5	28,2	7,7	6,6	17,5	3,8
<i>Activités spécialisées, scientifiques et techniques ; activités de services administratifs et de soutien</i>	12,7	13,8	34,6	29,0	9,2	6,7	14,5	3,4
<i>Enseignement, santé, action sociale</i>	4,3	5,2	66,7	50,3	11,8	8,2	15,7	2,3
<i>Arts, spectacles, activités récréatives, autres activités de service</i>	9,3	10,0	47,7	34,8	23,2	13,5	33,7	13,4

Source : Dares, enquête Acemo sur les très petites entreprises.

(*) Les apprentis occupent tous des emplois en CDD et à temps complet. Ils ne sont pas pris en compte dans les taux de CDD de ce tableau car leur inclusion modifie fortement les taux de certaines catégories où l'apprentissage est très présent (18-29 ans et secteur de la construction, par exemple). Pour le temps partiel, l'impact est moindre (graphique 2), et les apprentis ont été inclus.

(**) Contrats aidés, dispositifs de formation en alternance (dont apprentissage), autres emplois bénéficiant d'une exonération ou d'une réduction de charges patronales.

Lecture : au 30 juin 2000, parmi les salariés des TPE du secteur concurrentiel, 45,1 % sont des femmes. Parmi les femmes des TPE du secteur concurrentiel, 53,6 % sont à temps partiel à cette date, 12,2 % en CDD (hors apprentis) et 22,2 % ont un emploi aidé.

Champ : ensemble des salariés (sauf stagiaires, intérimaires) des entreprises de 1 à 9 salariés hors agriculture, administration publique, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages employeurs, activités extraterritoriales. France métropolitaine.

fort rajeunissement du profil des bénéficiaires. Ainsi, en juin 2009, 90 % des salariés des TPE en emploi aidé ont moins de 30 ans contre 56 % en juin 2000. Au total, près de 21 % des 18-29 ans des TPE ont un emploi aidé contre environ 1 % pour les 30 ans ou plus (tableau 3). La part des moins de 30 ans parmi les salariés des TPE en emploi aidé a également augmenté dans les dispositifs autres que l'alternance entre juin 2000 et juin 2007, passant de 32 % à 51 %, avant de reculer (44 % en juin 2009) suite à la suppression du CJE au 1^{er} janvier 2008.

En juin 2009, le taux de salariés ayant un emploi aidé est largement supérieur chez les ouvriers (10,7 %) et les employés (7,2 %) - qui concentrent la très grande majorité des apprentis - que chez les cadres (0,8 %). Neuf ans auparavant, près de 10 % des cadres des TPE occupaient un emploi aidé. Pour les cadres, la disparition de l'abattement temps partiel explique en partie ce recul : en effet, en 2000, les cadres étaient proportionnellement plus fréquemment employés sur ce dispositif que les autres catégories socio-professionnelles (42 % contre 29 %).

En juin 2009, le recours aux emplois aidés dans les TPE est devenu relativement homogène par taille d'entreprise et par secteur d'activité excepté pour le secteur des « arts, spectacles, activités récréatives et autres activités de service », où le taux est, comme en juin 2000, supérieur à la moyenne. En juin 2000, les écarts entre les proportions de salariés en emploi aidé variaient du simple au double entre les entreprises « monosalarié » et celles ayant entre 6 et 9 salariés, du fait notamment de l'exonération de cotisations pour l'embauche d'un premier salarié (près de 8 % de salariés concernés dans les entreprises de 1 salarié, contre 1 % dans celles de 6 à 9 salariés en juin 2000).

Une forte diminution du temps de travail dans les TPE en 2002 suite au passage aux 35 heures

L'évolution de la durée hebdomadaire de travail à la fin des années 1990 et au début des années 2000 a été marquée par les lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000 (dites lois Aubry I et II) fixant la durée légale du travail à 35 heures, applicables à

partir du 1^{er} janvier 2000 dans les entreprises de 20 salariés ou plus et au 1^{er} janvier 2002 dans les entreprises de moins de 20 salariés (dont les TPE). Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, la durée hebdomadaire de travail des salariés à temps complet a connu une baisse très marquée entre 1999 et 2002, passant de 38,6 heures à 35,7 heures, soit une diminution de près de trois heures (graphique 5). Avec un décalage de deux ans, cette durée moyenne dans les TPE a reculé à partir de 2001, passant de 39 heures en 2001 à 37,3 heures en 2002. À partir de 2002, le régime des heures supplémentaires a été progressivement assoupli pour permettre aux entreprises restées à 39 heures de ne pas modifier leur durée du travail.

Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, la durée hebdomadaire a continué à diminuer légèrement après 2002, atteignant un seuil de 35,6 heures, stable depuis 2006. Dans les TPE, la durée hebdomadaire moyenne déclarée pour les salariés à temps complet est également stable depuis 2006 (36,5 heures). Le différentiel moyen de temps de travail hebdomadaire entre les salariés à temps complet des TPE et ceux des entreprises de 10 salariés ou plus s'est donc réduit au début des années 2000, passant de 2,8 heures en 2001 à 1,0 heure en 2006. Depuis 2006, cet écart se maintient.

Dans les TPE comme dans les entreprises de 10 salariés ou plus, les durées hebdomadaires de travail les plus élevées s'appliquent dans les transports (37,7 heures en juin 2009 dans les TPE) et dans l'hôtellerie et la restauration (37,5 heures), alors que la durée hebdomadaire

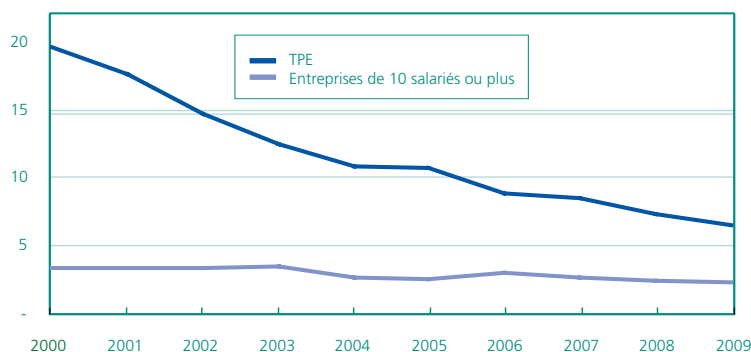
de travail des salariés à temps complet est d'environ 35,5 heures dans la santé, l'action sociale, l'enseignement ou encore les arts, associations ou services aux personnes.

Un écart de salaire moyen de 20 % entre TPE et entreprises de 10 salariés ou plus

Les rémunérations annuelles des salariés des TPE du secteur concurrentiel sont en moyenne plus faibles que celles des entreprises de 10 salariés ou plus. Ainsi, en 2008, hors stagiaires, intérimaires et titulaires d'emplois aidés, le salaire mensuel brut moyen d'un équivalent temps-plein (8) s'élève à 2 230 euros dans une TPE contre 2 800 euros dans une entreprise de 10 salariés ou plus, soit un écart de 20,4 %. Mesuré en termes



Graphique 4 • Part des salariés ayant un emploi aidé (y compris apprentis) *, au 30 juin de chaque année



Source : Dares, enquête Acemo sur les très petites entreprises et enquête trimestrielle Acemo.

* Contrats aidés, dispositifs de formation en alternance (dont apprentissage), autres emplois bénéficiant d'une exonération ou d'une réduction de charges patronales.

Note : pour les TPE, les données 2000-2009 ont été révisées par rapport aux publications précédentes (encadré 4). Le taux pour les entreprises de 10 salariés ou plus a été estimé (encadré 2).

Lecture : au 30 juin 2000, dans le secteur concurrentiel, 19,3 % des salariés des TPE ont un contrat aidé ou sont en alternance, contre 3,9 % des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus.

Champ : ensemble des salariés (sauf stagiaires, intérimaires) des entreprises hors agriculture, administration publique, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales. France métropolitaine.

Tableau 4 • Répartition des salariés ayant un emploi aidé dans les TPE, selon le type d'emploi aidé, au 30 juin de chaque année

	Apprentissage	Contrat de professionnalisation ou de qualification	Contrat initiative emploi	Abattement pour temps partiel	Exonération pour l'embauche du 1 ^{er} salarié	Contrat jeune en entreprise (CJE), emploi-jeune *	Autres **	Total
2000	28,0	8,1	15,3	29,1	9,2	2,8	7,5	100,0
2001	29,4	8,9	15,0	30,3	6,4	3,7	6,3	100,0
2002	33,1	9,8	12,5	29,1	4,8	4,4	6,3	100,0
2003	38,7	10,7	10,7	23,4	1,3	8,6	6,5	100,0
2004	42,0	12,8	12,9	14,7	0,4	12,4	4,8	100,0
2005	42,2	11,2	14,3	13,1	-	12,7	6,5	100,0
2006	53,2	10,5	17,0	-	-	11,4	7,9	100,0
2007	58,7	12,3	12,3	-	-	11,5	5,2	100,0
2008	63,4	14,5	6,5	-	-	8,9	6,8	100,0
2009	70,0	14,3	7,5	-	-	2,3	5,9	100,0

* À partir de 2002, on ne peut plus créer d'emploi jeune, le recrutement de nouveaux salariés restant possible pour remplacer un jeune démissionnaire sur un poste existant.

** Contrat d'adaptation (jusqu'en 2004), contrat emploi solidarité (jusqu'en 2005), CI-RMA (depuis 2005), etc.

Note : les données 2000-2009 ont été révisées par rapport aux publications précédentes (encadré 2).

Lecture : au 30 juin 2000, dans le secteur concurrentiel, 28,0 % des salariés des TPE en emploi aidé sont en apprentissage.

Champ : ensemble des salariés en contrat aidé ou en alternance des entreprises de 1 à 9 salariés hors agriculture, administration publique, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages employeurs, activités extraterritoriales. France métropolitaine.

Source : Dares, enquête Acemo sur les très petites entreprises.

de salaire horaire brut, l'écart entre TPE et entreprise de 10 salariés ou plus est de -20,6 %.

Les écarts de salaires par taille d'entreprise s'expliquent en grande partie par des différences de nature d'emplois, ou de postes de travail occupés et de secteurs d'activité. Les salariés des TPE sont plus fréquemment ouvriers ou employés que ceux des entreprises de 10 salariés ou plus (tableau 5). En outre, ils travaillent plus souvent dans des secteurs d'activité moins rémunérateurs (comme le commerce, les arts, spectacles ou des services personnels), et sont en moyenne plus jeunes.

Les différences de profil entre salariés des TPE et salariés d'entreprises de 10 salariés ou plus ont eu tendance à s'accroître au cours des années 2000. Depuis dix ans, la part des employés a ainsi augmenté dans les TPE (tableau 5) alors que les professions de cadres ou intermédiaires se sont le plus développées dans les entreprises de 10 salariés ou plus. De même, la part des moins 30 ans, hors apprentis et emplois aidés, a augmenté au cours des années 2000 au sein des TPE, alors qu'elle a constamment reculé dans les entreprises de plus grande taille. Pour autant, l'évolution du profil des salariés recrutés n'a pas augmenté l'écart moyen de salaire horaire entre TPE et entreprises de 10 salariés ou plus qui est resté stable autour de -20 % entre 2000 et 2008.

À catégorie socioprofessionnelle, secteur, âge, sexe et région comparables, l'écart entre les salaires horaires bruts moyens des TPE et des entreprises de plus grande taille est plus faible et a eu

plutôt tendance à se réduire au cours des années 2000, passant de -10,2 % en 2002 à -7,7 % en 2008 (9). Ainsi, pour les cadres, cet écart s'est réduit de -16,3 % à -8,1 % entre 2002 et 2008 ; il a également diminué pour les employés, les ouvriers et les professions intermédiaires.

Chaque année, les TPE concentrent la moitié des bénéficiaires de la revalorisation du Smic

Les salaires des TPE sont plus concentrés vers le bas de la distribution que ceux des entreprises de 10 salariés ou plus. En 2008, dans les TPE du secteur concurrentiel, 13,7 % des salaires horaires bruts étaient compris entre 1,0 et 1,1 fois la valeur du smic horaire brut, contre 5,4 % dans les entreprises de 10 salariés ou plus (graphique 6). La proportion de salaires horaires bruts inférieurs à 1,5 fois la valeur du smic horaire brut atteint 67,6 % dans les TPE, contre 45,4 % dans les entreprises de 10 salariés ou plus. À l'inverse, à l'autre extrémité de l'échelle des salaires, seulement 6,2 % des salaires horaires bruts des TPE étaient en 2008 supérieurs à trois fois la valeur du smic horaire brut, contre 14,6 % dans les entreprises de 10 salariés ou plus.

La plus grande concentration des salaires horaires au voisinage du Smic dans les TPE explique que, chaque année, une plus grande proportion de salariés bénéficie de la revalorisation du salaire

(9) Ce résultat est issu d'estimations économétriques mesurant le lien entre le logarithme du salaire horaire et d'autres caractéristiques du salarié ou de l'entreprise.

Tableau 5 • Salaires moyens dans les TPE et les entreprises de 10 salariés ou plus, en 2002 et en 2008

	Répartition des salariés en équivalent-temps plein (en %)				Salaire mensuel brut en équivalent-temps plein *			
	TPE		Entreprises de 10 salariés ou plus		Niveau moyen en 2008 (en euros courants)		Écart entre TPE et entreprises de 10 salariés ou plus (en %)	
	2002	2008	2002	2008	TPE	Entreprises de 10 salariés ou plus	2002	2008
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	2 230	2 800	-20,1	-20,4
Sexe **								
Homme	58,9	58,2	62,3	63,0	2 370	3 010	-20,4	-21,1
Femme	41,2	41,8	37,8	37,1	2 030	2 450	-17,9	-17,2
Âge **								
18-29 ans	25,3	27,3	22,8	22,3	1 750	2 040	-16,1	-14,3
30-49 ans	55,4	52,2	57,5	55,8	2 280	2 870	-20,3	-20,8
50 ans ou plus	19,3	20,6	19,7	21,9	2 740	3 390	-20,3	-18,9
Catégorie socioprofessionnelle **								
Cadres	12,2	10,5	16,4	18,5	4 910	5 350	-16,3	-8,1
Professions intermédiaires	19,1	18,9	24,6	24,7	2 430	2 780	-14,0	-12,7
Employés	32,7	34,1	23,5	22,3	1 720	1 890	-14,1	-9,0
Ouvriers	36,1	36,5	35,5	34,5	1 820	2 030	-12,0	-10,3

* Cet indicateur est calculé en prenant en compte tous les postes de travail des salariés (y compris les postes à temps partiel). Chaque poste est pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste à temps complet.

** Pour les TPE, les données de ce tableau ne sont pas directement comparables avec celles du tableau 3, car elles sont calculées en équivalent-temps plein (ETP). Les proportions d'employés, de 18-29 ans ou de femmes dans les TPE sont ainsi plus faibles que dans le tableau 3 car ces catégories de salariés sont plus souvent à temps partiel ou ont un turn-over plus élevé. Ainsi, en 2008, dans une TPE, la moyenne d'un ETP atteint 0,60 pour une femme, contre 0,66 pour un homme ; 0,54 pour un salarié âgé de 18-29 ans contre 0,69 pour un salarié âgé de 50 ans ou plus et de 0,59 pour un employé contre 0,67 pour un cadre. Pour la catégorie socioprofessionnelle, certaines différences tiennent aussi aux méthodes de codage différentes des libellés d'emploi dans les DADS et dans l'enquête Acemo.

Lecture : en 2002, en équivalent-temps plein, 58,9 % des salariés des TPE du secteur concurrentiel sont des hommes. Pour les hommes, en 2008, le salaire mensuel brut moyen en équivalent-temps plein est de 2 230 euros dans une TPE, soit 20,4 % de moins que dans une entreprise de 10 salariés ou plus

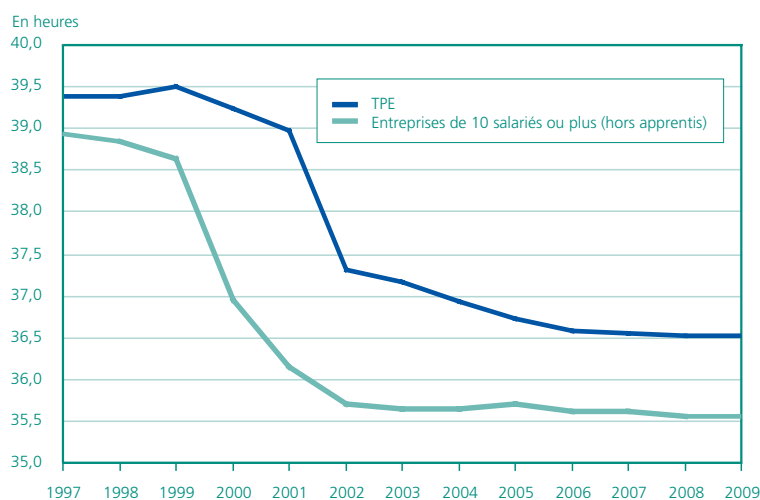
Champ : ensemble des salariés (sauf emplois aidés, stagiaires, intérimaires) des entreprises de 1 à 9 salariés hors agriculture, administration publique, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages employeurs, activités extraterritoriales. France métropolitaine.

Source : Insee, DADS 2002 et 2008, fichiers postes au 1/12^e.

minimum dans les TPE que dans les entreprises de plus grande taille. Au 1^{er} juillet 2009, 26,5 % des salariés des TPE ont été concernés par cette revalorisation, contre 6,9 % des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus. À cette date, les TPE ont concentré environ la moitié des 1,6 million de bénéficiaires de la revalorisation du Smic des secteurs concurrentiels. Comme dans l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille, cette revalorisation est particulièrement importante dans l'hôtellerie-restauration : ainsi, au 1^{er} janvier 2009, environ 58 % des salariés des TPE de ce secteur ont bénéficié de la revalorisation du Smic.

HERVÉ DUBOIS, Yves JAUNEAU (Dares).

Graphique 5 • **Durée hebdomadaire moyenne de travail des salariés à temps complet du secteur concurrentiel**



Note : pour les TPE, les données 2000-2009 ont été révisées par rapport aux publications précédentes (encadré 4). Lecture : au 30 juin 1997, dans le secteur concurrentiel, la durée hebdomadaire moyenne de travail déclarée des salariés à temps complet dans les TPE est de 39,4 heures.

Champ : ensemble des salariés (sauf stagiaires, intérimaires) des entreprises hors agriculture, administration publique, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages employeurs, activités extraterritoriales. France métropolitaine.



Source : Dares, enquête Acemo sur les très petites entreprises et enquête trimestrielle Acemo.

Pour en savoir plus

[1] Dayan J.-L. (2008), « L'emploi en France depuis trente ans », L'emploi, nouveaux enjeux, Insee Références, édition 2008.

[2] Cottet V. (2010), « Depuis trente ans, les grandes entreprises concentrent de plus en plus d'emplois », Insee Première n° 1289, avril.

[3] Insee (2010), « Les petites entreprises ont été les premières à baisser leurs effectifs pendant la crise », Note de conjoncture, mars.

[4] Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi (2008), « L'évolution de l'emploi dans les PME », PME/TPE en bref n° 32, avril.

[5] Picart C. (2008), « Les PME françaises : rentables mais peu dynamiques », Document de travail, Insee, février.

[6] Domens J. (2007), « Les défaillances d'entreprises entre 1993 et 2004 », TPE/PME en bref n° 23, ministère de l'économie, mai.

[7] Dares, résultats trimestriels de l'enquête trimestrielle Acemo, en ligne sur www.travail-emploi-sante.gouv.fr

[8] Dubois H., Jauneau Y., Neros B. (2010), « L'emploi dans les très petites entreprises en juin 2009 », Dares Analyses n° 014, mars.

[9] Genna B. (2004), « Temps partiels, contrats aidés et contrats à durée déterminée dans les TPE : 44 % des salariés concernés en juin 2003 », Premières Synthèses n° 24.1, Dares, juin.

[10] Pham H. (2003), « Les 35 heures dans les très petites entreprises », Premières Synthèses, Dares, n° 46.1.

[11] Dubois H., Jauneau Y., Neros B. (2011), « L'emploi dans les très petites entreprises en décembre 2009 », Dares Analyses n° 017, mars.

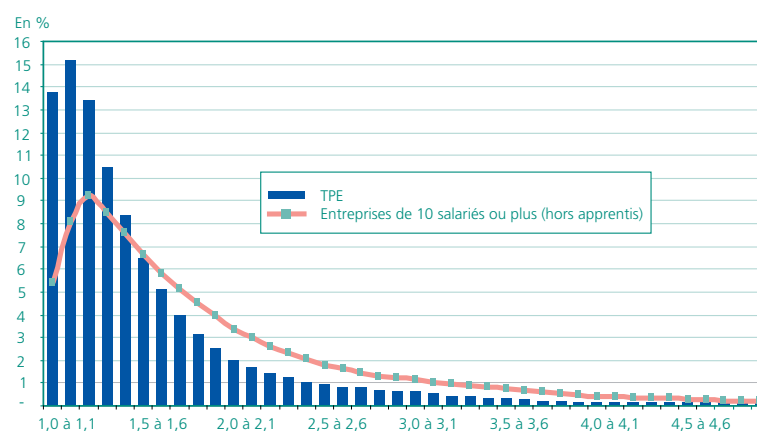
[12] Klein T. (2004), « Onze ans d'exonération de cotisations sociales pour l'embauche à temps partiel », Premières Synthèses, n° 18.1, Dares, avril.

[13] Insee (2010), « Les salaires en France », fiche thématique « Salaire selon la taille de l'entreprise », Insee Références, édition 2010.

[14] Muller L. (2009), « Les bas salaires dans les entreprises du secteur concurrentiel en 2006 », Premières Synthèses n° 20.3, Dares, mai.

[15] Hecquet V. (2010), « Quatre nouvelles catégories d'entreprise – Une meilleure vision du tissu productif », Insee Première n° 1321, novembre.

Graphique 6 • **Répartition du salaire horaire brut moyen en 2008 dans les entreprises du secteur concurrentiel**



Note : les salaires horaires bruts sont pondérés par le nombre d'heures travaillées.

Lecture : en 2008, dans les TPE, 13,7 % des salaires horaires bruts sont compris entre 1,0 et 1,1 fois le smic horaire brut (soit 8,82 euros en moyenne sur 2008), contre 5,4 % dans les entreprises de 10 salariés ou plus.

Champ : ensemble des salariés (sauf emplois aidés, stagiaires, intérimaires) des entreprises de 1 à 9 salariés hors agriculture, administration publique, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages employeurs, activités extraterritoriales. France métropolitaine.



Source : Insee, DADS 2008, fichiers postes au 1/12^{ème}.

SOURCES ET DÉFINITIONS

Les enquêtes Acemo

Le dispositif d'enquêtes sur l'Activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) porte sur les employeurs en activité, ayant au moins un salarié au 31 décembre, à l'exception de certains secteurs : agriculture, administration publique, syndicats de copropriété, associations de type loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages employeurs et activités extraterritoriales. En outre, les intérimaires et les stagiaires sont exclus.

Le dispositif d'enquêtes Acemo comporte notamment deux enquêtes complémentaires en termes de champ : une enquête annuelle sur les très petites entreprises (TPE, soit environ 3 millions de salariés) et une enquête trimestrielle auprès des établissements des entreprises de 10 salariés ou plus (environ 12 millions de salariés). Au final, 15 millions de salariés sont couverts par les enquêtes Acemo sur 17 millions de salariés dans l'ensemble de l'économie hors administration publique.

L'enquête Acemo sur les très petites entreprises recueille des informations globales sur l'entreprise : convention collective appliquée, nombre de salariés et de non-salariés, dispositifs d'épargne salariale, recours aux heures supplémentaires, existence et nombre d'emplois vacants. En outre, pour chaque salarié de l'entreprise, sont collectées des informations sociodémographiques (âge, sexe), sur la forme d'emploi (libellé d'emploi, temps complet ou partiel, contrat à durée déterminée ou indéterminée, emploi aidé), sur la durée du travail et le fait d'être bénéficiaire ou non de la dernière revalorisation du Smic. Le champ des enquêtes Acemo inclut certaines activités qui peuvent relever du secteur « non marchand » (associations, santé hors administration) ce qui explique que certains emplois aidés spécifiques à ce secteur soient mentionnés dans l'enquête.

L'enquête trimestrielle Acemo, dont une grande partie est centrée sur les salaires, permet elle aussi de collecter des informations sur le temps partiel, le type de contrat (CDD ou CDI) et la durée hebdomadaire de travail mais pas sur les emplois aidés, la catégorie socioprofessionnelle, le sexe ou l'âge.

Les autres sources statistiques mobilisées dans l'étude

Afin d'estimer certaines données complémentaires sur les entreprises de 10 salariés ou plus (taux de CDD, taux de temps partiel et taux d'emplois aidés, hors apprentis), deux sources statistiques annexes ont été mobilisées : l'enquête Emploi de l'Insee et les déclarations annuelles de données sociales (DADS). L'enquête Emploi interroge chaque trimestre un échantillon de ménages alors que les DADS sont une source administrative couvrant l'ensemble des employeurs, sauf les agents des ministères, les activités des ménages employeurs et les activités extraterritoriales.

Indicateur	Graphique ou tableau concerné	Mode de calcul	Remarques
Taux de CDD et de temps partiel, hors apprentis, dans les entreprises de 10 salariés ou plus	Graphiques 2 et 3	- Taux d'apprentis calculé à partir des DADS dans les entreprises de 10 salariés ou plus. - Soustraction du nombre d'apprentis des effectifs en CDD et à temps complet des entreprises de 10 salariés ou plus (les apprentis occupent tous des emplois en CDD et à temps complet).	- Pour les TPE, les données sont issues de l'enquête Acemo. En moyenne, sur 2002-2008, le taux d'apprentis dans les DADS pour les TPE du champ Acemo est de 5,7 % contre 5,4 % dans l'enquête Acemo.
Taux d'emplois aidés (hors apprentis) dans les entreprises de 10 salariés ou plus	Graphique 4	- Taux d'emploi aidé dans les entreprises de 10 salariés ou plus = taux d'emploi aidé dans les TPE mesuré dans l'enquête Acemo x (taux d'emploi aidé dans les entreprises de 10 salariés ou plus / taux d'emploi aidé TPE, estimés dans l'enquête Emploi).	- L'identification des emplois aidés est délicate dans l'enquête Emploi de l'Insee, car le salarié peut ne pas avoir connaissance du type d'emploi aidé sur lequel il est employé, s'agissant notamment des dispositifs hors alternance. - Les effectifs d'emplois aidés dans l'enquête Emploi portent sur des faibles effectifs.

Les données sur les salaires dans les très petites entreprises étant absentes de l'enquête Acemo-TPE depuis 2005, les DADS ont également servi à produire les estimations de cette étude relatives aux salaires.

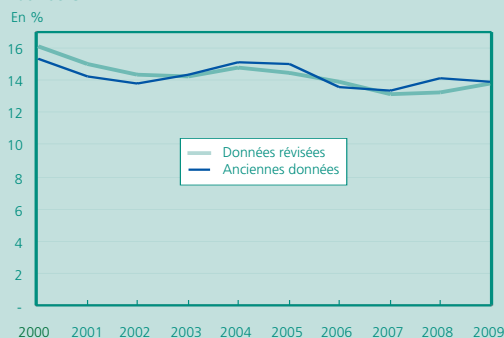
RÉVISION ET RÉTROPOLATION EN NOUVELLE NOMENCLATURE D'ACTIVITÉ DES DONNÉES 2000-2009 DE L'ENQUÊTE ACEMO SUR LES TRÈS PETITES ENTREPRISES (TPE)

Pour reconstituer des séries homogènes sur longue période, les données des enquêtes Acemo-TPE sur la période 2000-2008 ont été rétropolées en nouvelle nomenclature d'activité (Naf rév.2). Trois redressements statistiques ont en outre été opérés.

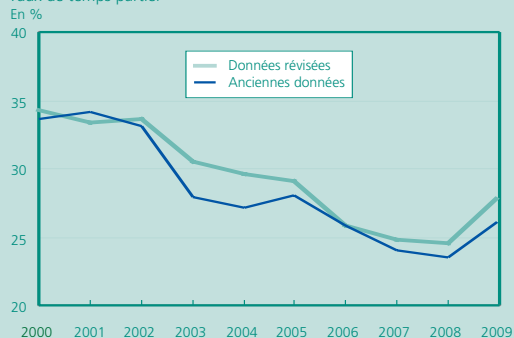
- une recodification des professions sur l'ensemble de la période. Cette recodification a notamment permis de classer les apprentis dans la catégorie socioprofessionnelle à laquelle ils appartiennent.
- un recalage des effectifs salariés sur des données structurelles issues des DADS (répartition par activité et taille détaillée d'entreprise, voir encadré 3).
- une imputation de valeurs manquantes sur certains indicateurs, permettant l'utilisation d'un plus grand nombre de questionnaires.

Ces redressements, qui accroissent la comparabilité des données collectées aux différentes dates, peuvent parfois modifier les indicateurs précédemment publiés à partir des données de cette enquête. L'impact de la révision est le plus important pour le taux de temps partiel, révisé à la hausse de 2002 à 2005, et le taux d'emplois aidés, révisé à la baisse à partir de 2006. Cependant, aucune des grandes tendances mises en évidence au cours de la décennie dans les publications antérieures n'est remise en cause. Ainsi, que ce soit sur les données anciennement publiées ou sur la nouvelle série, on observe un recul du taux de temps partiel, du taux de CDD et du taux d'emplois aidés dans les TPE ainsi qu'une diminution de la durée hebdomadaire de travail des salariés à temps complet (cf. graphiques ci-dessous).

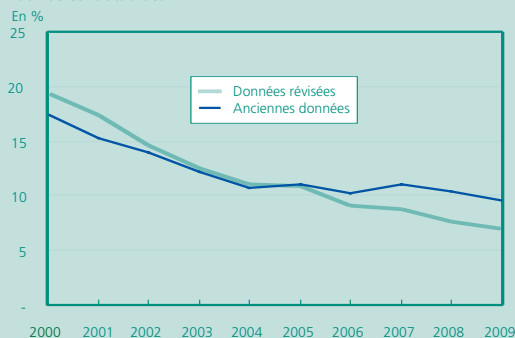
Taux de CDD



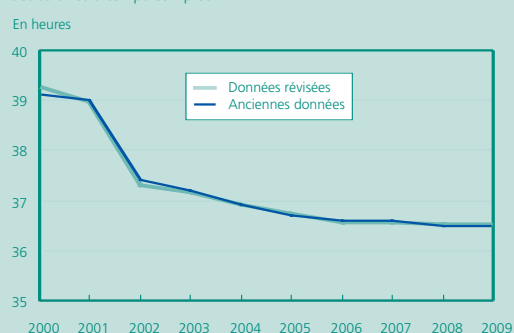
Taux de temps partiel



Taux de contrats aidés



Durée hebdomadaire moyenne de travail des salariés à temps complet



Source : Dares, enquête Acemo sur les très petites entreprises.



DÉCOMPOSITION DE L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ DES TPE ENTRE 2000 ET 2008

Les évolutions de l'emploi salarié présentées dans cette étude ont été calculées de la façon suivante :

- le socle de base est le nombre total d'emplois salariés publié dans le cadre des estimations d'emploi de l'Insee, source statistique de référence pour l'étude de l'évolution de l'emploi salarié (1) ;
- ce socle est restreint au champ des entreprises du secteur concurrentiel des enquêtes Acemo (encadré 1) ;
- il est enfin réparti par taille d'entreprise, à l'aide d'une exploitation structurelle des DADS de l'Insee (dernière année disponible).

(1) Un tableau récapitulatif est disponible sur le site http://www.insee.fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATnon03146

En milliers	Au 31 décembre 2000	Au 31 décembre 2008	Évolution
Secteur concurrentiel (y compris stagiaires)	15 002	15 718	+ 716
Dont (hors stagiaires) :			
TPE	2 978	3 077	+ 99
Entreprises de 10 salariés ou plus	11 927	12 572	+ 645
Hors secteur concurrentiel	7 740	8 136	+ 396
Agriculture	270	227	- 43
Administration	5 449	5 678	+ 229
Intérimaires	601	507	- 94
Syndicats de copropriété	90	96	+ 6
Associations de type loi 1901 de l'action sociale	895	1 060	+ 165
Activités des ménages employeurs	418	548	+ 130
Activités extraterritoriales	17	20	+ 3
Ensemble des salariés	22 742	23 854	+ 1 112

Source : Insee, DADS et estimations d'emploi ; calculs Dares.

Décomposition de l'évolution de l'emploi salarié et « franchissements de seuil » des TPE

Plusieurs études [3, 4 et 5] ont souligné la difficulté que constitue l'analyse d'évolutions d'effectifs salariés par taille d'entreprise. En effet, la catégorie de taille d'une entreprise peut varier si son effectif salarié augmente ou diminue, et des franchissements de seuil, liés notamment au passage de la catégorie de 1-9 salariés à 10-19 salariés, sont possibles. Par exemple, une TPE ayant 8 salariés en 2000 et 11 salariés en 2008 sera considérée comme TPE en 2000 et comme entreprise de 10 salariés ou plus en 2008. En analysant les données en « coupe » (comme cela est fait dans le graphique 1 et le tableau 2), la hausse de l'emploi salarié de cette entreprise (+37 %) sera mise à l'actif des entreprises de 10 salariés ou plus.

Selon une étude de C. Picart [5], l'emploi salarié dans les TPE, mesuré en « coupe », a stagné entre 1999 et 2005 (contre +8 % en moyenne pour l'ensemble des entreprises) mais cette stabilité des TPE résulte d'une forte hausse de l'emploi de TPE à TPE (+24 %, soit un dynamisme plus important que dans les autres tailles d'entreprise) intégralement compensée par de fortes pertes d'emploi liées à des franchissements de seuil (-20 %) et dans une moindre mesure à des achats ou ventes d'entreprise (-4 %).

Une estimation similaire est conduite ici sur les entreprises du champ des enquêtes Acemo entre 2000 et 2008, mais sans prendre en compte les phénomènes d'achats ou de ventes d'entreprises (ces phénomènes étant ici assimilés à des changements de SIREN et donc comptés dans les créations/disparitions nettes d'entreprises). L'existence et la non-existence d'une même entreprise entre les années n et n+1 n'est mesurée que par l'identifiant SIREN, ce qui peut constituer un biais en cas de changement de SIREN pour une même entreprise toujours en activité. Précisons enfin qu'on ne tient ici compte que des entreprises ayant au moins un salarié au 31 décembre de chaque année.

Les évolutions ont été calculées de façon annuelle puis cumulées sur la période 2000-2008.

Chaque année, l'évolution de l'emploi salarié a été décomposée comme ci-dessous :

emploi sans les TPE en n+1 - emploi dans les TPE en n		
= (F1 + F3 + F5)	-	(E1 + E2 + E5)
= (F1 - E1)	- (F5 - E5)	+ (F3 - E2)
= hausse d'emploi des entreprises se maintenant en TPE	+ emploi provenant des créations /disparitions/rachats des TPE	+ solde des franchissements de seuil

Situation en n	Situation en n + 1	Emploi salarié en n	Emploi salarié en n + 1
TPE	TPE	E 1	F 1
TPE	Entreprise de 10 salariés ou plus	E 2	F 2
Entreprise de 10 salariés ou plus	TPE	E 3	F 3
Entreprise de 10 salariés ou plus	Entreprise de 10 salariés ou plus	E 4	F 4
Non existence	TPE	-	F 5
Non existence	Entreprise de 10 salariés ou plus	-	F 6
TPE	Non existence	E 5	-
Entreprise de 10 salariés ou plus	Non existence	E 6	-

Emploi TPE

En cumulant les décompositions annuelles d'évolution d'emploi salarié comme ci-dessus de 2000 à 2008, on arrive au résultat ci-dessous :

Hausse de l'emploi dans les TPE entre 2000 et 2008		
= 99 000		
= 92 000	+ 84 000	- 77 000
(hausse d'emploi des entreprises se maintenant en TPE)	(emploi provenant des créations/disparitions/rachats des TPE)	(solde des franchissements de seuil)

TRÈS PETITES ENTREPRISES (TPE) ET MICRO-ENTREPRISES

Les enquêtes Acemo interrogent les entreprises définies au sens de l'unité légale. Le dispositif des enquêtes Acemo permet de répartir ces entreprises en deux groupes : les très petites entreprises (TPE, ayant entre 1 et 9 salariés au 31 décembre) et les entreprises ayant 10 salariés ou plus au 31 décembre. Les entreprises n'ayant aucun salarié en fin d'année mais ayant employé un salarié au cours de l'année ne font pas partie du champ des enquêtes Acemo.

Le décret n° 2008-1354 du 18 décembre 2008 conduit désormais à privilégier comme unité statistique d'observation pour l'analyse du système productif, un nouveau concept d'entreprises fondé sur la notion d'unité économique indépendante. Ce nouveau concept suppose que soient exclues les entreprises appartenant à un groupe et que les informations sur la taille de l'entreprise soient calculées en équivalent-temps plein et complétées par des informations sur le chiffre d'affaires et le bilan [15].

Le décret de 2008 définit ainsi quatre catégories d'entreprises :

Micro-entreprises	Entreprises qui, d'une part occupent moins de 10 personnes, d'autre part ont un chiffre d'affaires annuel ou un total de bilan n'excédant pas 2 millions d'euros.
Petites et moyennes entreprises (PME)	Entreprises qui, d'une part occupent moins de 250 personnes, d'autre part ont un chiffre d'affaires annuel n'excédant pas 50 millions d'euros ou un total de bilan n'excédant pas 43 millions d'euros.
Entreprises de taille intermédiaire (ETI)	Entreprises qui n'appartiennent pas à la catégorie des PME et qui d'une part occupent moins de 5 000 personnes, d'autre part ont un chiffre d'affaires annuel n'excédant pas 1 500 millions d'euros ou un total de bilan n'excédant pas 2 000 millions d'euros.
Grandes entreprises	Entreprises qui ne sont pas classées dans les catégories précédentes.

97 % des TPE du champ Acemo sont des micro-entreprises

À partir d'une exploitation réalisée sur les fichiers Ficus (1) (chiffre d'affaires, bilan, emploi) et Lifi (2) (existence d'un groupe) relatifs à l'année 2007, on estime que sur le million de TPE (entreprises de 1 à 9 salariés) que compte le champ Acemo, 97,3 % sont des micro-entreprises et 2,7 % sont classées dans une autre catégorie d'entreprises (2,1 % en PME, 0,5 % en ETI et 0,2 % dans une grande entreprise). Naturellement, la part des TPE non classées en micro-entreprises est plus importante en termes d'effectifs salariés (4,3 %) et de chiffres d'affaires (12,9 %) (3).

Le classement de certaines TPE dans des entreprises de plus grande taille résulte notamment du fait que 5 % des TPE appartiennent à un groupe, et que le chiffre d'affaires et le bilan à prendre en compte dans la définition de la catégorie est alors celui du groupe, entité économique ayant un poids plus important. Mais ce reclassement n'est pas automatique puisque 2,1 % des TPE appartiennent à un groupe tout en restant des micro-entreprises.

D'un point de vue sectoriel et en nomenclature d'activités Naf rév.1 (les données datent de 2007), la proportion de TPE non classée en micro-entreprise est plus importante dans l'industrie et les services (3,1 %) que dans la construction (0,7 %). Dans l'industrie, le taux est notamment élevé dans le secteur de l'énergie (12,0 %) ; c'est aussi le cas dans les services aux entreprises (7,6 %), les activités financières (7,1 %) et les activités immobilières (4,2 %). Dans les services aux ménages, la santé ou l'éducation, la quasi-totalité des TPE sont des micro-entreprises.

(1) Le fichier Ficus (fichier complet unifié de Suse) est issu du système unifié de statistique d'entreprises (Suse) de l'Insee. Il vise à constituer un ensemble cohérent de données individuelles et statistiques sur les entreprises par l'exploitation conjointe de deux sources : l'une fiscale, qui regroupe les bénéfices industriels et commerciaux (BIC) et les bénéfices non commerciaux (BNC) et l'autre statistique, l'enquête annuelle d'entreprises (EAE).

(2) Lifi (enquête sur les liaisons financières entre sociétés) est un fichier statistique de l'Insee, permettant de connaître le contour des groupes de sociétés en France.

(3) Les effectifs salariés retenus ici sont mesurés en personnes physiques alors qu'en toute rigueur devraient être considérés des équivalent-temps plein.