Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques

DARES

99.06 - N° 22.1

PREMIÈRES INFORMATIONS
et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES RÉMUNÉRATIONS ET L'EMPLOI DANS LES TRÈS PETITES ENTREPRISES EN SEPTEMBRE 1998

Unités les plus créatrices d'emplois, les très petites entreprises (TPE) sont prédominantes dans le tertiaire. Le commerce et les services y regroupent à eux seuls sept emplois sur dix.

Les femmes sont plus nombreuses (un salarié sur deux), et le temps partiel beaucoup plus répandu (un salarié sur trois) que dans les autres établissements. Dans les deux cas, il s'agit surtout d'emplois peu qualifiés et peu rémunérés.

Les jeunes les moins qualifiés y trouvent un premier accès à l'emploi, notamment par l'apprentissage. En revanche, les TPE ont moins souvent recours que les autres aux formes d'emploi temporaires.

Entre octobre 1997 et septembre 1998, le salaire brut mensuel moyen s'est accru dans ces établissements de 1,5 %. Mais il n'est que de 11 350 francs pour un travail à temps complet, soit plus de 6 % en dessous du salaire moyen des établissements de plus grande taille, malgré des durées du travail souvent élevées.

Pour une même durée du travail, les disparités de salaires entre sexes et entre catégories socio-professionnelles se réduisent, sous l'action des relèvements du Smic.

Regroupant près d'un salarié sur quatre des secteurs marchands non agricoles, les entreprises de moins de 10 salariés sont les plus dynamiques en matière de création d'emplois. Entre 1985 et 1995 leurs effectifs se sont ainsi accrus de 21 %, contre seulement 8,2 % pour l'ensemble des entreprises des secteurs marchands. Une part de la progression rapide des effectifs dans cette catégorie d'entreprises résulte d'une stratégie d'externalisation de certaines de leurs activités par des grandes entreprises qui, pour ce faire, créent des filiales de petite taille. Mais on assiste aussi, dans le commerce et les services, à des créations d'entreprises ex-nihilo qui jouent un rôle déterminant dans les créations nettes d'emplois.

Un salarié sur trois est à temps partiel

Sur dix salariés des très petites entreprises, quatre travaillent en effet dans le secteur des services

Ministère de l'emploi
et de la solidarité

marchands, trois dans le commerce. Dans les entreprises de plus de 20 salariés, en revanche, seuls trois sur dix travaillent dans les services et moins de deux (14 %) dans le commerce.

La place occupée par le tertiaire dans cette catégorie d'entreprises se traduit par une part prépondérante des employés au détriment des techniciens et des ouvriers. Toutes activités confondues, un salarié d'une très petite entreprise (TPE) sur deux est un employé (graphique 1), contre moins d'un sur quatre dans les entreprises de plus de 20 salariés.

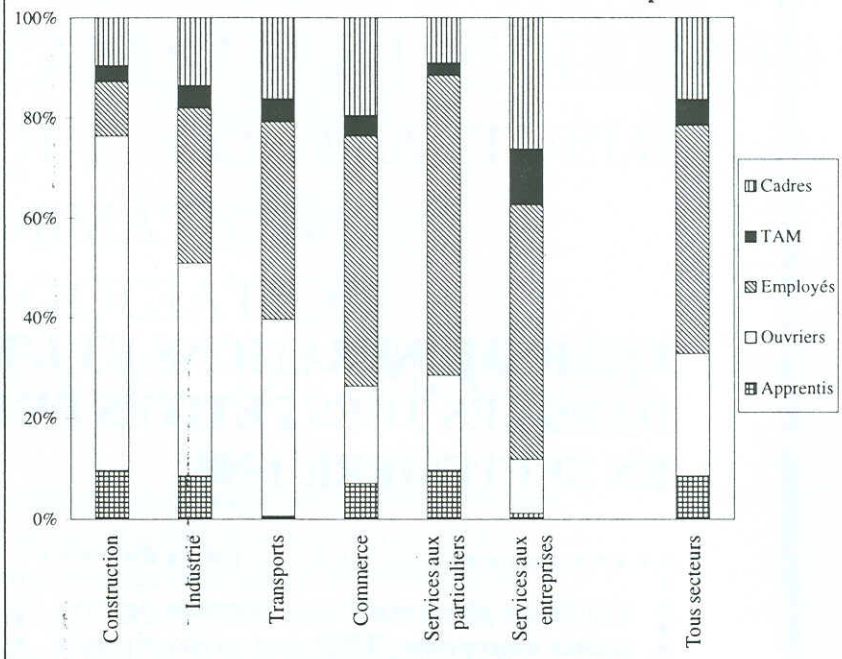
Les femmes, très largement majoritaires parmi les employés (71 %), y occupent un emploi salarié sur deux, soit une place un peu plus importante qu'au sein des grandes entreprises. Mais ce qui caractérise avant tout la structure des emplois dans les TPE, c'est le poids du travail à temps partiel.

Ainsi, en septembre 1998, un salarié sur trois travaille à temps partiel dans les très petites entreprises, contre un sur huit dans les établissements de taille supérieure. C'est notamment le cas de plus d'une femme sur deux, contre 30 % dans l'ensemble de la population salariée du secteur marchand. Les employées sont les plus concernées par ce régime horaire, et notamment les moins qualifiées dont 63 % travaillent à temps partiel dans les TPE (tableau 1).

En septembre 1998, les salariés à temps partiel des très petites entreprises percevaient en moyenne 4 650 francs bruts, soit moins de la moitié du salaire moyen des temps complet (11 650 francs bruts). A durée du travail équivalente, les gains des salariés à temps partiel restent inférieurs de 11 % en moyenne à ceux des salariés à temps complet, non parce qu'ils seraient moins payés « toutes choses égales par ailleurs » mais parce qu'ils sont concentrés dans les emplois de faible qualification et dans le bas de la distribution des salaires (graphique 2).

Graphique 1

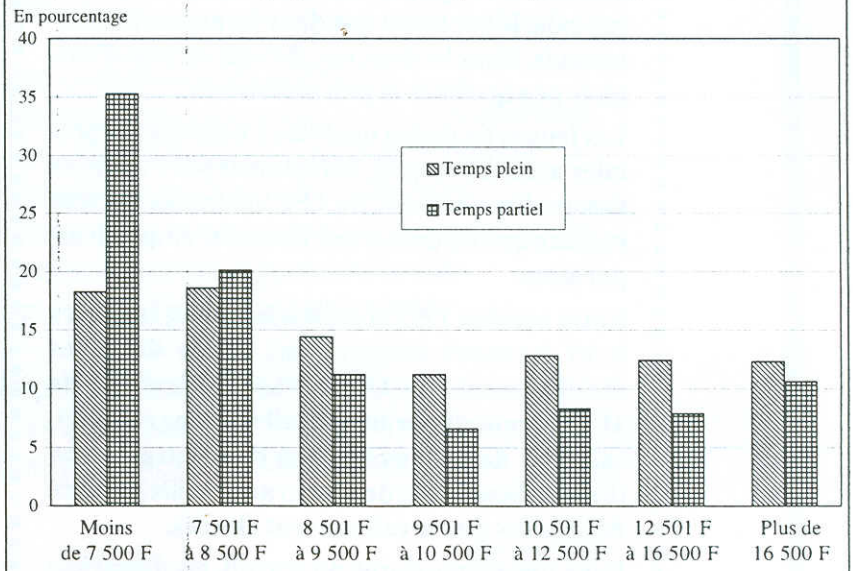
Répartition des salariés par catégorie socioprofessionnelle et secteur d'activité dans les établissements de moins de 10 salariés au 30 septembre 1998



Source : Enquête annuelle ACEMO auprès des petits établissements, MES-DARES.

Graphique 2

Distribution des gains mensuels bruts sur la base d'un temps complet *(1)* des salariés à temps partiel et à temps complet en septembre 1998



(1) - Gains en équivalent-temps plein, hors primes non mensuelles (encadré 1).

Source : Enquête annuelle ACEMO auprès des petits établissements, MES-DARES.

Les petites entreprises ont, également plus souvent que les grandes, recours aux contrats aidés...

Quatre TPE sur dix déclarent employer au moins un salarié en contrat aidé. Dans ces entreprises, un salarié sur cinq est détenteur de ce type de contrat, soit nettement plus que dans les grands établissements. Les très petites entreprises sont en effet les principales utilisatrices des contrats d'apprentissage, comme des contrats en alternance qui sont répandus dans le commerce et les services.

Les apprentis représentent environ 30 % des salariés sous contrat

Tableau 1
Proportion de salariés à temps partiel par sexe et catégorie socioprofessionnelle dans les très petites entreprises, au 30 septembre 1998

En pourcentage

Catégories professionnelles	Hommes	Femmes	Ensemble
Ouvriers non qualifiés	20	77	40
Employés non qualifiés	38	71	63
Ouvriers qualifiés	7	47	11
Employés qualifiés	23	47	39
Techniciens, agents de maîtrise	13	34	22
Cadres	11	31	17
Ensemble	**15**	**52**	**33**

Source : enquête annuelle ACEMO auprès des petits établissements, MES-DARES.

aidé dans les TPE. Les autres dispositifs se rencontrent surtout chez les employés et les ouvriers non qualifiés, dont un sur cinq est sous contrat aidé, mais on en trouve également 16 % parmi les employés qualifiés et 12 % parmi les techniciens.

Dans les TPE, la moitié de ces contrats aidés sont, en outre, à durée déterminée. Il s'agit essentiellement des contrats d'apprentissage et des contrats en alternance (contrats de qualification et d'adaptation).

... mais moins aux formes temporaires d'emploi

30 % des jeunes occupent leur premier emploi dans une TPE, sorte de passage obligé à leur sortie de l'appareil de formation. C'est particulièrement le cas pour les moins diplômés ou les moins qualifiés d'entre eux. Parmi ces jeunes, la proportion de ceux qui quittent volontairement leur entreprise au cours des cinq premières années de vie active est deux fois plus importante que dans les grandes entreprises.

En dépit de ce turnover élevé, au 30 septembre 1998, trois petites entreprises sur dix seulement employaient au moins un salarié en contrat à durée déterminée, soit deux fois moins que dans les établissements de 10 salariés ou plus. La proportion de contrats à durée déterminée y est néanmoins beaucoup plus importante que dans les grands établissements car, l'effectif total de l'entreprise étant très faible, une seule embauche sur contrat à durée déterminée (CDD) suffit pour y porter mécaniquement le taux de CDD entre 11 et 100 %. C'est pourquoi, tous secteurs d'activité confondus, 16 % des salariés (y compris apprentis) des TPE occupent ce type de contrat, également réparti entre hommes et femmes, contre 6,4 % dans les établissements de dix salariés ou plus.

Dans ces entreprises, les employés et les ouvriers sont les plus nombreux en CDD, où ce type de contrat est lié au développement de l'apprentissage et des contrats en alternance. C'est dans le secteur secondaire, et notamment la construction, que ce recours est le plus intense : quatre établissements sur dix, contre moins de trois dans le tertiaire.

En septembre 1998, dans les TPE, un salarié en contrat à durée déterminée percevait en moyenne 9 490 francs, hors primes de précarité, soit 17,5 % de moins que les salariés en contrat à durée indéterminée.

Le travail intérimaire y est en revanche peu développé : seules 1,5 % d'entre elles y ont recours. Ce sont souvent des petites unités industrielles.

En 1998, le salaire brut mensuel est en moyenne de 11 350 francs dans les TPE

Calculée à champ constant (encadrés 1 et 2), l'augmentation du gain moyen dans les TPE a été de 1,5 % entre octobre 1997 et septem-

Encadré 1

POUR COMPRENDRE CES RÉSULTATS

Les *gains* présentés ici recouvrent la même notion que dans les deux enquêtes semestrielles sur les gains des salariés réalisées par le Ministère, à savoir : gains bruts, primes mensuelles incluses, autres primes ou primes à caractère de remboursement de frais exclues.

Les gains des travailleurs à temps partiel sont intégrés au prorata de leur durée de travail ; l'ensemble des comparaisons sont faites non pas sur les rémunérations effectives de salariés, mais sur la base des gains ramenés en équivalent-temps complet. Ceci a pour effet de surestimer le gain moyen effectivement perçu : en septembre 1998, le gain moyen effectif des salariés des petits établissements est de 9 780 francs, contre 11 350 francs en équivalent-temps complet. L'importance de l'écart tient au poids particulier du travail à temps partiel dans les petits établissements.

La durée hebdomadaire collective de travail s'entend pour une semaine de référence pour des salariés travaillant à temps complet. Il s'agit de la durée affichée, éventuellement augmentée des heures supplémentaires collectives ou minorée du chômage partiel.

La durée mensuelle de travail rémunérée inclut, elle, les heures supplémentaires individuelles et ne prend pas en compte les apprentis.

Contrairement aux années précédentes, certains résultats sur l'emploi intègrent les apprentis et les contrats aidés, ce qui permet une comparaison plus fiable avec les données tirées de l'enquête trimestrielle sur les établissements de 10 salariés et plus, mais rend plus délicate la comparaison avec les enquêtes précédentes. Cependant, *pour pouvoir comparer les gains avec ceux tirés de l'enquête « gains » dans les établissements de 10 salariés et plus, les apprentis et les contrats aidés ont été exclus.*

Les chefs d'entreprise salariés et les cadres dirigeants sont intégrés aux cadres.

bre 1998. Mais, à cette dernière date, la rémunération mensuelle brute des salariés travaillant dans un établissement de moins de 10 salariés s'élevait seulement à 11 350 francs bruts en moyenne sur la base d'un travail à temps complet. Elle était, dès octobre 1997, de 12 080 francs dans les établissements de 10 salariés et plus.

Dans le secteur tertiaire, dont relèvent sept petites entreprises sur dix, et toutes catégories professionnelles confondues, un salarié perçoit 11 760 francs en moyenne (tableau 3), soit 16 % de plus qu'un salarié de l'industrie (y compris construction). Réel pour les employés, et surtout les cadres, cet avantage est toutefois plus faible pour les techniciens-agents de maîtrise (TAM).

La durée hebdomadaire collective de travail d'un salarié à temps plein (encadré 1) est de 39,4 heures en moyenne dans les très petites entreprises, contre 38,8 heures dans les établissements de dix salariés et plus. Plus de huit salariés à temps plein sur dix y travaillent sur la base d'un horaire affiché compris entre 39 et moins de 40 heures mais seulement 3 % y effectuent moins de 39 heures. Certaines activités se caractérisent par des durées du travail encore nettement plus élevées : 45 % des salariés des services rendus aux particuliers travaillent au moins 42 heures, et 15 % de ceux des transports au moins 44 heures.

Tableau 2
Gains *(1)* moyens mensuels bruts en septembre 1998 par sexe et catégorie socioprofessionnelle dans les très petites entreprises

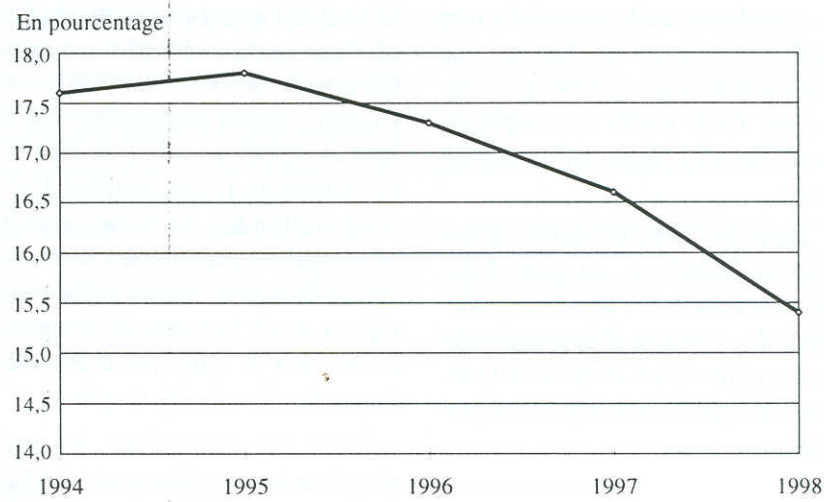
En francs

Catégories socioprofessionnelles	Hommes	Femmes	Ensemble
Ouvriers	9 020	8 110	8 910
Employés	9 820	9 210	9 410
Techniciens, agents de maîtrise	12 490	12 000	12 300
Cadres	19 200	15 740	18 210
Ensemble	**12 130**	**10 260**	**11 350**

(1) - Gains en équivalent-temps plein, hors primes non mensuelles (encadré 1).

Source : enquête annuelle ACEMO auprès des petits établissements, MES-DARES.

Graphique 3
Évolution de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes *(1)*



(1) - Gains en équivalent-temps plein, hors primes non mensuelles (encadré 1).

Lecture : une femme gagne 15,4 % de moins qu'un homme en septembre 1998.

Source : Enquête annuelle ACEMO auprès des petits établissements, MES-DARES.

Encadré 2

MÉTHODOLOGIE

L'enquête annuelle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'oeuvre dans les « petits établissements » est réalisée chaque année depuis septembre 1989, par voie postale, auprès d'un échantillon d'environ 80 000 entreprises mono-établissement employant de 1 à 9 salariés. Le taux de sondage est d'un douzième des petits établissements, l'échantillon étant renouvelé d'un cinquième chaque année.

Pour la première fois les informations portent sur le mois de septembre et non d'octobre comme les années précédentes.

Les résultats de cette enquête sont issus de l'exploitation de 51 600 questionnaires. L'évolution du gain entre octobre 1997 et septembre 1998, calculée à champ constant, provient de l'exploitation de 31 100 questionnaires communs avec l'échantillon de l'enquête d'octobre 1997.

Les différences de rémunérations entre hommes et femmes continuent de se réduire

Pour l'ensemble des secteurs d'activité, les hommes salariés des petites entreprises gagnent en moyenne, pour une durée du travail équivalant à un temps complet, 12 130 francs bruts par mois, et les femmes 15 % de moins, soit 10 260 francs (graphique 3).

La part des emplois qualifiés augmentant au sein de la population féminine, cet écart de salaire continue de se réduire dans les TPE. En effet, les écarts de rémunération entre hommes et femmes résultent avant tout de différences dans la structure des emplois occupés (encadré 3), et les différences de rémunération horaire entre salariés à temps complet et salariés à temps partiel ne sont pas significatives à sexe et qualification identiques.

Au sein d'une même catégorie socioprofessionnelle, les femmes restent toutefois moins rémunérées que les hommes. Comme dans les autres entreprises, l'écart est maximum chez les cadres, où il atteint 18 %. Il est de 10 % parmi les ouvriers, et de 4 à 6 % chez les employés et les techniciens-agents de maîtrise (tableau 2).

Entre octobre 1997 et septembre 1998, malgré la hausse modérée du SMIC intervenue au 1er juillet 1998 (revalorisation de 2 %), les salariés les moins qualifiés sont de nouveau ceux dont la rémunération s'accroît le plus fortement, ce qui réduit encore une fois les écarts de salaire entre les différents niveaux de qualification.

Un cadre de très petites entreprises gagne en moyenne deux fois plus

Tableau 3

Gains *(1)* moyens mensuels bruts en septembre 1998 par catégorie socioprofessionnelle et activité économique dans les très petites entreprises

En francs

Activité économique (NES16, NES36)	Ouvriers	Employés	Techniciens, agents de maîtrise	Cadres (y compris chefs d'entreprise salariés)	Ensemble
EB : Industries agricoles et alimentaires (B0)	8 930	7 990	11 730	13 660	8 930
EC : Industries des biens de consommation (C1 à C4)	8 940	10 160	12 190	17 200	11 370
C1 : Habillement, cuir	7 850	9 490	11 860	14 580	9 650
C2 : Édition, imprimerie, reproduction	9 820	10 490	12 220	18 790	12 630
C4 : Industries des équipements du foyer	8 840	10 030	11 950	14 250	10 360
ED : Industrie automobile (D0)	9 200	9 390	12 640	17 850	11 010
EE : Industries des biens d'équipement (E1 à E3)	9 460	9 990	11 930	18 090	11 610
E1 : Constr. navale, aéronautique et ferroviaire	9 020	8 680	10 830	12 680	9 850
E2 : Industries des équipements mécaniques	9 490	9 970	12 340	18 310	11 550
E3 : Ind. des équip. électriques et électroniques	9 440	10 120	11 540	18 390	11 980
EF : Industries des biens intermédiaires (F1 à F6)	9 190	9 540	12 580	17 100	10 830
F1 : Industries des produits minéraux	9 270	9 220	13 190	15 580	10 360
F2 : Industrie textile	7 730	9 400	13 280	17 460	9 560
F3 : Industries du bois et du papier	8 540	9 280	12 440	15 280	9 780
F4 : Chimie, caoutchouc, plastiques	8 770	9 590	12 670	20 120	11 920
F5 : Métallurgie et transformation des métaux	9 750	9 680	12 750	17 330	11 260
F6 : Ind. des composants électriques et électroniques	9 070	10 430	11 160	15 360	11 140
EH : Construction (H0)	8 880	9 170	11 800	14 480	9 650
EJ : Commerce (J1 à J3)	8 830	9 190	12 440	17 070	11 240
J1 : Commerce et réparation automobile	8 890	8 720	12 300	13 900	9 890
J2 : Commerce de gros	8 860	9 960	12 860	20 750	13 490
J3 : Commerce de détail, réparation	8 740	8 940	11 800	14 930	10 370
EK : Transports (K0), n. c. SNCF	9 150	9 300	11 910	15 900	10 590
EL : Activités financières (L0)	9 540	9 680	12 650	26 920	16 160
EM : Activités immobilières (M0)	8 540	10 010	12 690	18 500	12 670
EN : Services aux entreprises (N1 à N4)	9 030	9 990	12 260	20 930	13 600
N2 : Conseils et assistance	9 610	10 270	12 200	21 340	14 460
N3 : Services opérationnels	8 770	9 240	12 700	18 380	10 950
N4 : Recherche et développement	8 470	11 040	12 400	20 810	15 990
EP : Services aux particuliers (P1 à P3)	8 550	9 010	12 320	13 190	9 570
P1 : Hôtels, cafés et restaurants	8 790	8 870	11 330	11 860	9 260
EQ : Éducation, santé (Q1+Q2)	8 660	9 300	11 940	18 090	10 370
Q2 : Santé	8 670	9 110	11 800	18 170	9 730
Ensemble (secteurs non agricoles : EB à EH, EJ à EN, EP à ER)	**8 910**	**9 410**	**12 300**	**18 210**	**11 350**
Regroupements spéciaux					
Ind. de transformation, n. c. la construction (EB à EG)	9 130	9 130	12 250	17 070	10 630
Ind. de transformation, y c. la construction (EB à EH)	8 980	9 130	12 090	16 060	10 160
Tertiaire (commerce, transports, serv.) (EJ à EN,EP à ER)	8 820	9 440	12 340	18 650	11 760
dont : Ensemble des services (EL à EN, EP à ER)	*8 690*	*9 590*	*12 320*	*19 920*	*12 210*

(1) - Gains en équivalent-temps plein, hors primes non mensuelles (encadré 1).

Source : enquête annuelle ACEMO auprès des petits établissements, MES-DARES.

qu'un ouvrier ; un technicien ou agent de maîtrise 40 % de plus (tableau 3). Sensibles, ces écarts de rémunération entre grandes catégories professionnelles sont toutefois moins importants dans les TPE que dans les entreprises de plus grande taille. Les progressions de carrière salariale offertes, ou les différences de salaire selon l'âge pour un même niveau de qualification, sont en effet beaucoup plus grandes pour les cadres que pour les ouvriers et les employés, mais aussi plus importantes dans les grandes entreprises que dans les TPE, qui ont un nombre de niveaux hiérarchiques beaucoup plus faible.

Ainsi, les cadres perçoivent notamment des rémunérations assez voisines des techniciens et agents de maîtrise dans le secteur des services rendus aux particuliers, notamment dans les hôtels-cafés-restaurants (où ils gagnent respectivement 11 860 francs et 11 330 francs en moyenne).

Annie DELORT,

Véronique SANDOVAL

(DARES).

Encadré 3

« EFFETS DE STRUCTURE »

Le gain mensuel moyen qui est tiré de cette enquête est une notion composite : il fait la moyenne des gains des personnes présentes au moment de l'enquête. La comparaison des gains moyens entre deux catégories d'établissement, ou entre deux dates, traduit donc à la fois l'écart des rémunérations individuelles pour chaque poste de travail comparable, et l'écart dû à une structure différente de ces postes : ce deuxième effet est ce qu'on appelle « l'effet de structure ». Par exemple, entre deux dates, le remplacement d'actifs âgés par des jeunes débutants contribue à faire baisser le gain moyen.

Ainsi, le salaire moyen de l'ensemble des salariés d'un secteur industriel pourra être sensiblement inférieur à celui des salariés d'un secteur du tertiaire alors que les salaires moyens par catégorie seront très proches dans ces deux secteurs. L'importance de cet écart sera, dans ce cas, avant tout le reflet du plus grand poids des ouvriers parmi les salariés de l'industrie. De même, l'effet de structure explique une bonne part de l'écart de rémunération moyenne entre hommes et femmes, même si, au sein d'un même secteur d'activité, à profession, diplôme et expérience professionnelle donnés, l'écart résiduel est en moyenne de 10 %.

Pour en savoir plus :

Bentabet E., Michun S., Trouvé Ph., « Gestion des hommes et formation dans les très petites entreprises », *Études*, n° 72, CEREQ, janvier 1999.

Boccara F., « Emploi : mythe des PME et réalité des groupes », *Économie et Statistique,* n° 319-320, octobre 1998.

Cellier R., Gélot D., Ramandraivonona D. (1998), « Les emplois en contrat à durée déterminée en 1996 », *Premières Synthèses*, MES-DARES, 98.11-n° 48.2.

Chalier S., Richard A., « Nouvelles entreprises, les créations dynamisent l'emploi salarié », *INSEE Première*, n° 628, janvier 1999.

Picart C. (1997), « Apprentissage et alternance en 1996 », *Premières Synthèses*, MES-DARES, 98.08-n° 34.4.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'emploi et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 20 bis, rue d'Estrées 75700 Paris 07 SP. Tél. : 01.44.38.22.60. Télécopie 01.44.38.24.43. Directeur de la publication : Claude Seibel.

Secrétariat de rédaction : Catherine Demaison et Evelyn Ferreira. Maquettistes : Myriam Garric, Daniel Lepesant, Guy Barbut. Conception graphique : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Impression : Ecoprint, Pontcarré et JCDM-BUDY, Paris. Reprographie : DARES. Abonnements : La documentation Française, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - http : //www.ladocfrancaise.gouv.fr - PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES : 1 an (52 n°) : 701,87 F (107 Euros) - Europe : 737,95 F (112,50 Euros) - Autres pays : 751,07 F (114,50 Euros). Publicité : Ministère de l'emploi et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.