

Lettre n°5

Emploi, Territoire et Industrie

Pierre Fleckinger
Antoine Prévot

eti|lab



Cette lettre analyse l'emploi en ETI, et plus particulièrement sa composition et sa géographie, dans les différents secteurs et selon les différents types de contrôle de l'entreprise.

Les principaux résultats de cette analyse peuvent être synthétisés ainsi :

1. Les ETI et les GE génèrent des volumes comparables d'emploi. Les ETI génèrent davantage d'emplois dans le commerce, l'industrie et les services marchands.
2. La part d'employés et d'ouvriers est largement supérieure dans les ETI sous contrôle français.
3. Les ETI emploient davantage que les GE sur la façade atlantique et les territoires frontaliers de la Suisse ; c'est-à-dire précisément là où les ETI contribuent le plus à la création d'emplois.
4. La part de travailleurs âgés de 25 à 54 ans est plus importante dans les ETI que dans les GE, ce qui implique un âge moyen légèrement inférieur dans les ETI. Ces dernières emploient un plus grand nombre d'ouvriers dans l'industrie, de cadres dans les services marchands et d'employés de cette classe d'âge dans les services marchands.
5. De grandes différences organisationnelles s'observent dans l'industrie entre les ETI et les GE.
 - Les emplois « *productifs* » ne représentent que 37 % des effectifs en EQTP dans les GE alors qu'ils représentent 58 % de l'emploi dans les ETI sous contrôle français.
 - 60 % de l'emploi ouvrier des ETI et GE réunies se trouve dans les ETI.
 - Les salaires des cadres dans l'industrie sont plus bas dans les ETI que dans les GE, ce qui peut s'expliquer par un nombre de niveaux hiérarchiques supérieur dans les GE.

Où est l'emploi en ETI ?

« *Un tiers, un tiers, un tiers* » semble résumer ce qui est connu jusqu'à présent de l'emploi dans les Entreprises de Taille Intermédiaire : Grandes Entreprises (GE), Entreprises de Taille Intermédiaire (ETI) et Petites et Moyennes Entreprises (PME) représentent des parts comparables de l'emploi privé.

Si ce résultat a le mérite de rendre compte de l'égale importance de toutes les catégories d'entreprises, il convient d'en comprendre un aspect essentiel, notamment pour les ETI : sa localisation.

Où les emplois en ETI sont-ils géographiquement localisés ? Dans quels secteurs ? Quelle part de l'emploi est générée dans des entreprises sous contrôle français et étranger ? Quelle est la répartition de l'emploi le long des chaînes hiérarchiques, en fonction de l'âge ? Ces éléments diffèrent-ils de ce qui est observé dans les autres catégories d'entreprises, en particulier les GE ?

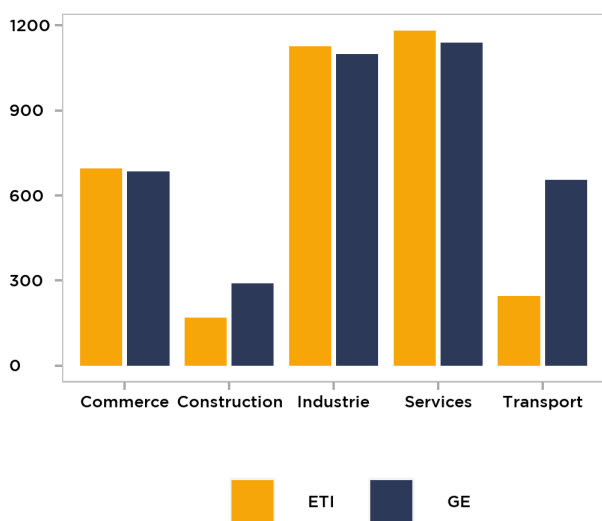
L'objet de cette lettre est d'apporter de premières réponses à ces questions afin de qualifier précisément le rôle reconnu des ETI comme pourvoyeuses d'emploi.

I. Répartition de l'emploi en ETI

Les Entreprises de Taille Intermédiaire (ETI) et les Grandes Entreprises (GE) génèrent des volumes d'emplois comparables. ETI et GE emploient respectivement 3 et 3,4 millions d'Équivalents Temps Plein (EQTP). Ce volume est relativement stable dans le temps, tant en valeur absolue (3 et 3,4 millions en 2018, 3 et 3,3 millions en 2017) que relativement à l'emploi salarié privé en France (24,3 % et 27,6 % en 2019, 24,7 % et 27,7 % en 2018 et 24,9 % et 26,8 % en 2017)¹.

La part de l'emploi total en France associée aux ETI est ainsi importante. Dans certains secteurs - le commerce², l'industrie et les services marchands³ - elle est même supérieure à la part des GE (voir la Lettre n°2 de l'etilab). Les ETI engendrent plus d'emplois que les GE sauf dans les deux plus petits secteurs, celui de la construction, très polarisé entre très grosses et très petites entreprises, et celui du transport.

Figure 1 : Répartition de l'emploi par secteur et catégorie, 2019, milliers d'EQTP



Champ : France, entreprises des secteurs principalement marchands non agricoles et non financiers. Source : Insee, FARE, DADS, 2019.

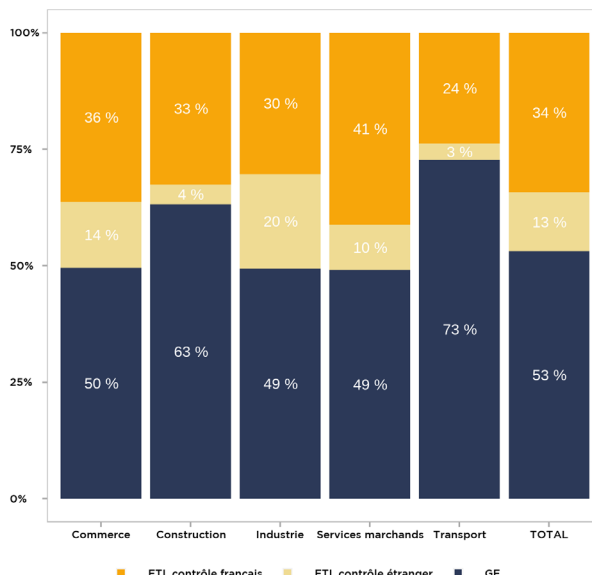
¹ Le périmètre considéré pour cette étude est celui des secteurs principalement marchands non agricoles et non financiers et regroupe l'industrie, la construction, le commerce, le transport et les services marchands. Ainsi, ne sont pas considérés dans ce périmètre l'agriculture, les activités financières et d'assurance, l'enseignement et la santé humaine et l'action sociale.

² Le secteur du commerce comprend le commerce de gros et de détail et la réparation d'automobiles et de motocycles. Relativement aux autres secteurs, le commerce génère un chiffre d'affaires très important, s'expliquant par la nature de son activité. Aussi, les entreprises du commerce classées dans la catégorie ETI le sont souvent du fait de leur chiffre d'affaires plutôt que sur leur nombre d'employés.

³ Le secteur marchand regroupe : hébergement et restauration, information et communication, activités immobilières et services aux entreprises et aux particuliers. Ce secteur repose largement sur les ressources humaines et présente une grande hétérogénéité de la productivité du travail qui s'explique par une grande disparité des caractéristiques des employés en fonction du secteur.

Cette apparente similarité de l'emploi entre GE et ETI au niveau agrégé masque cependant de profondes disparités dans l'organisation du travail, comme expliqué plus loin.

Figure 2 : Répartition de l'emploi par secteur et type de contrôle, 2019, milliers d'EQTP



Champ : France, entreprises des secteurs principalement marchands non agricoles et non financiers. Source : Insee, FARE, DADS, 2019.

Les ETI sous contrôle français et sous contrôle étranger

Ces deux catégories d'ETI diffèrent selon l'origine géographique de leur contrôle. Cette distinction est réalisée sur la base d'une variable fournie par l'Insee renseignant l'origine du groupe pour chaque entreprise. Sont considérées comme sous contrôle français toutes les ETI dont le centre de décision est de nationalité française (que l'ETI possède ou non des filiales à l'étranger).

Les ETI sous contrôle français se distinguent clairement des ETI sous contrôle étranger.

Comme le montre la Figure 2, ces dernières représentent 27 % de l'emploi en ETI⁴ et 26 % des ETI. A titre de comparaison, les GE sous contrôle étranger représentent 21,5 % de l'emploi en GE et 30 % des GE.

Les ETI sous contrôle étranger sont davantage représentées dans les secteurs du commerce (28 %)⁵, de l'industrie (40 %) et des services marchands (19 %) ; il s'agit là des secteurs traditionnellement identifiés comme les plus exposés à la concurrence internationale⁵.

⁴ La Figure 2 présente la part l'emploi par secteur et type de contrôle. Par exemple, la première colonne signifie que 36 % de l'emploi dans le commerce se trouve dans les ETI sous contrôle français.

⁵ Ce pourcentage, comme les suivants, représente la part de l'emploi en ETI sous contrôle étranger sur l'emploi total en ETI dans le secteur. Par exemple, 14 % de l'emploi total dans le commerce se trouve dans les ETI sous contrôle étranger et 50 % de l'emploi total dans le commerce se trouve dans les GE. Cela implique que $14 / (14+36) = 21\%$ de l'emploi total des ETI dans le commerce se trouve dans les ETI sous contrôle étranger.

⁶ Frocrain, P. & Giraud, P. N. (2018). The Evolution of Tradable and Non-Tradable Employment: Evidence from France. *Economie et Statistique / Economics and Statistics*, 503 504, 87-107.

Cette forte présence d'entreprises étrangères dans ces secteurs révèle, d'une part, qu'il existe pour elles un intérêt concurrentiel à l'implantation locale ; et, d'autre part, que la concurrence internationale, notamment pour l'emploi, se livre également dans le périmètre du territoire national.

Les ETI sous contrôle étranger présentent, à secteur donné, une répartition différente des métiers qui révèle des structures organisationnelles distinctes de ces entreprises. Pour l'ensemble des secteurs, comme l'illustre la Figure 3a, la part d'employés et d'ouvriers est largement supérieure dans les ETI sous contrôle français. Ces écarts importants peuvent avoir deux explications principales :

- La nature des activités exercées en France par les ETI sous contrôle étranger demandent davantage de cadres et de professions intermédiaires.
- L'essentiel des activités de production des ETI sous contrôle étranger n'est pas effectué en France. Seules sont présentes sur notre territoire les activités commerciales, légales, logistiques, de recherche, etc.

Dans la mesure où la distribution des sous-secteurs d'activité est similaire pour les deux types d'ETI, l'explication à retenir serait plutôt la seconde.

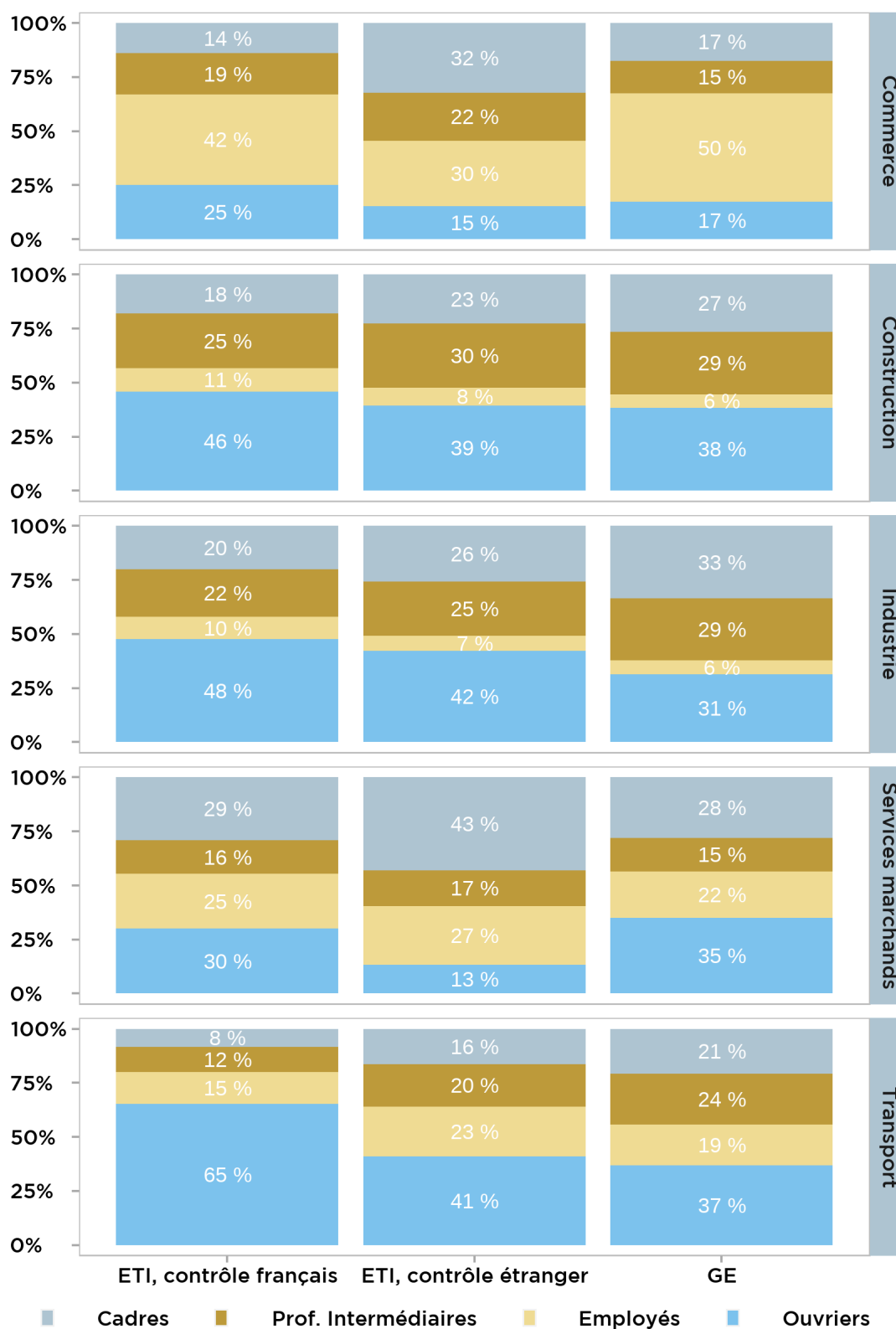
Les répartitions des métiers et les structures organisationnelles des ETI sous contrôle français et des GE apparaissent très similaires, comme le montre la Figure 3a, dans les secteurs du commerce et des services marchands. La part d'emplois « *productifs* » (par opposition aux emplois de management et de support), c'est-à-dire d'employés et d'ouvriers, est de 67 % pour les ETI et les GE dans le commerce. Seule une différence de 2 % apparaît dans le secteur des services marchands. Cet important degré de similarité suggère qu'il existe peu de différences organisationnelles entre les ETI et les GE dans ces secteurs et seulement des écarts d'échelle.

En revanche, **les organisations des ETI et des GE diffèrent très largement dans le secteur industriel**. Dans l'industrie, les emplois « *productifs* » ne représentent que 37 % des effectifs en EQTP dans les GE alors qu'ils représentent 58 % de l'emploi dans les ETI sous contrôle français.

Cet écart, associé au fait que les ETI et GE génèrent le même niveau d'emploi dans l'industrie, implique en conséquence que **60 % de l'emploi ouvrier - des ETI et des GE - se trouve dans les ETI**, comme l'illustre la Figure 3b.

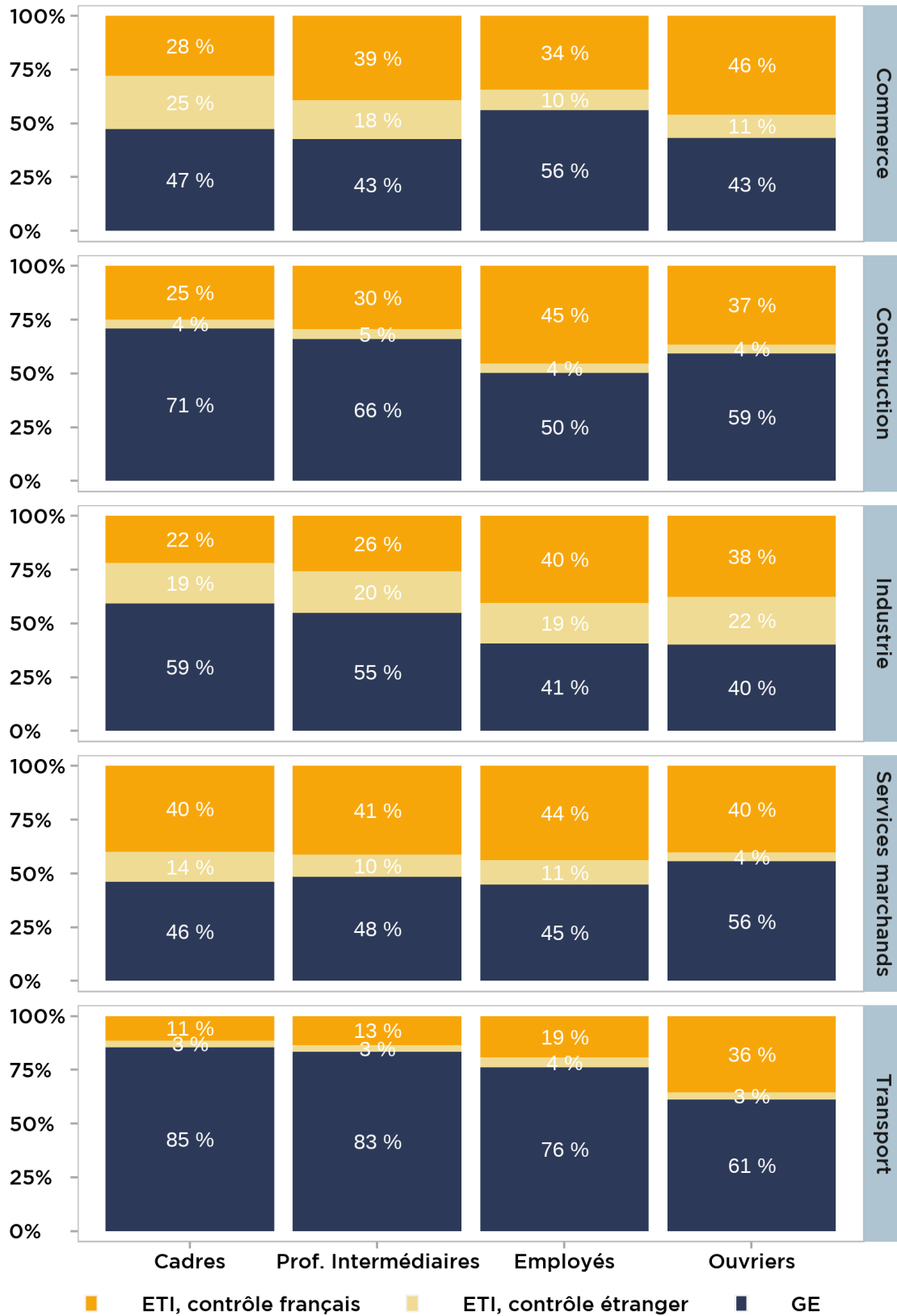
Comme dans le cadre de la comparaison entre ETI sous contrôle français et étranger, cette différence d'organisation repose certainement sur la décision plus fréquente des GE de réaliser leur production en dehors du territoire national ou de la sous-traiter à d'autres entreprises. Cet état de fait justifie le rôle clef des ETI pour une politique de réindustrialisation et de développement territorial.

Figure 3a : Répartition du poids des catégories professionnelles par secteur et type de contrôle, 2019



Champ : France, entreprises des secteurs principalement marchands non agricoles et non financiers. Source : Insee, FARE, DADS, 2019.
 Lecture : Dans le secteur du commerce et pour les ETI sous contrôle français, les Cadres représentent 14 % de l'emploi en EQTP.

Figure 3b : Répartition de l'emploi par type d'entreprise, par secteur et catégories professionnelles, 2019



Champ : France, entreprises des secteurs principalement marchands non agricoles et non financiers. Source : Insee, FARE, DADS, 2019.
Lecture : 28 % des cadres de commerce travaillent dans une ETI sous contrôle français.

II. Géographie de l'emploi

La Figure 4 représente l'emploi des ETI en EQTP par département. Ce volume est le plus important dans les départements de grandes villes comme Paris, Marseille, Lyon, Toulouse, Nantes, Strasbourg, Bordeaux, Lille et Rennes.

En d'autres termes, l'emploi des ETI en France suit la tendance générale d'un emploi concentré dans les agglomérations. Une vaste littérature en économie géographique documente cet effet, qui repose d'une part sur des externalités d'urbanisation jouant sur le marché du travail ; et, d'autre part, sur des économies d'agglomération et de proximité des acteurs⁷.

On remarque en particulier que les départements où les ETI assurent la plus grande part de l'emploi sont ceux de la façade atlantique ainsi que les territoires frontaliers de la Suisse.

Ces observations sont éclairées par les derniers résultats de l'Insee sur les ETI dans sa dernière enquête *Les Entreprises en France* : « L'emploi salarié des ETI augmente aussi fortement dans des zones d'emploi plus petites : l'emploi progresse ainsi de plus de 2 % par an entre 2009 et 2019 dans 19 zones d'emploi de France métropolitaine qui accueillent moins de 20 000 emplois. Celles-ci sont presque toutes situées sur la façade atlantique (les Sables d'Olonne, Lamballe Armor, La Roche sur Yon, Niort, etc.) et le bassin méditerranéen (Sète, Manosque, Ajaccio, etc.) »⁸.

Figure 4 : Emplois en ETI par département, 2019

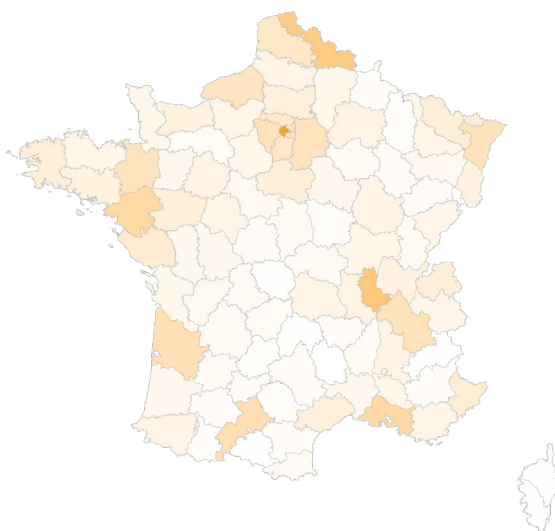
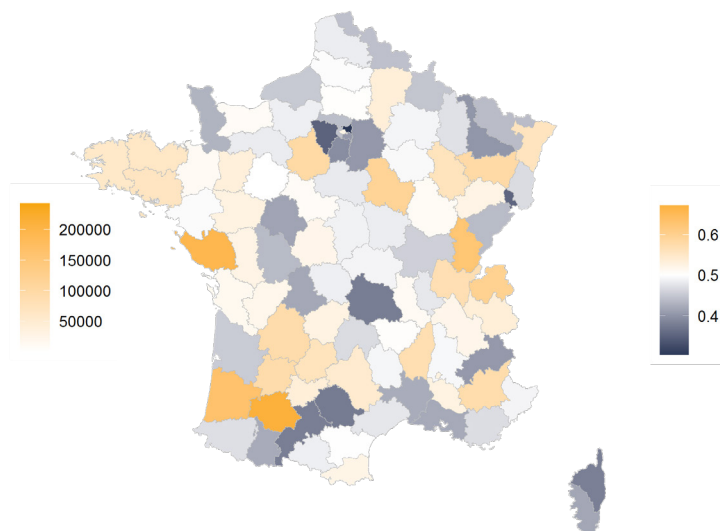


Figure 5 : Ratio emplois ETI sur emplois ETI et GE par département, 2019



Champ : France, entreprises des secteurs principalement marchands non agricoles et non financiers. Source : Insee, FARE, DADS, 2019.

6

Si les ETI engendrent une masse d'emplois importante autour des grandes agglomérations, leur part dans l'emploi salarié privé varie sensiblement selon les départements. La Figure 5 présente pour chaque département métropolitain le rapport de l'emploi en ETI sur la somme de l'emploi en ETI et en GE. Cette figure permet d'identifier les départements où l'emploi est plus fortement généré par les ETI (plus le jaune est marqué, plus leur part dans l'emploi est importante par rapport aux GE).

Ces « terres d'ETI » sont de fait des territoires où ce sont les ETI qui sont les plus dynamiques dans la création d'emploi.

⁷ Pour une description de ces effets et de leurs conséquences sur les différences salariales, voir Combes, P. P., Duranton, G., & Gobillon, L. (2008). Spatial wage disparities: Sorting matters!. *Journal of urban economics*, 63(2), 723-742.

⁸ Insee, *Les entreprises en France*, édition 2022, Dossier, p.39.

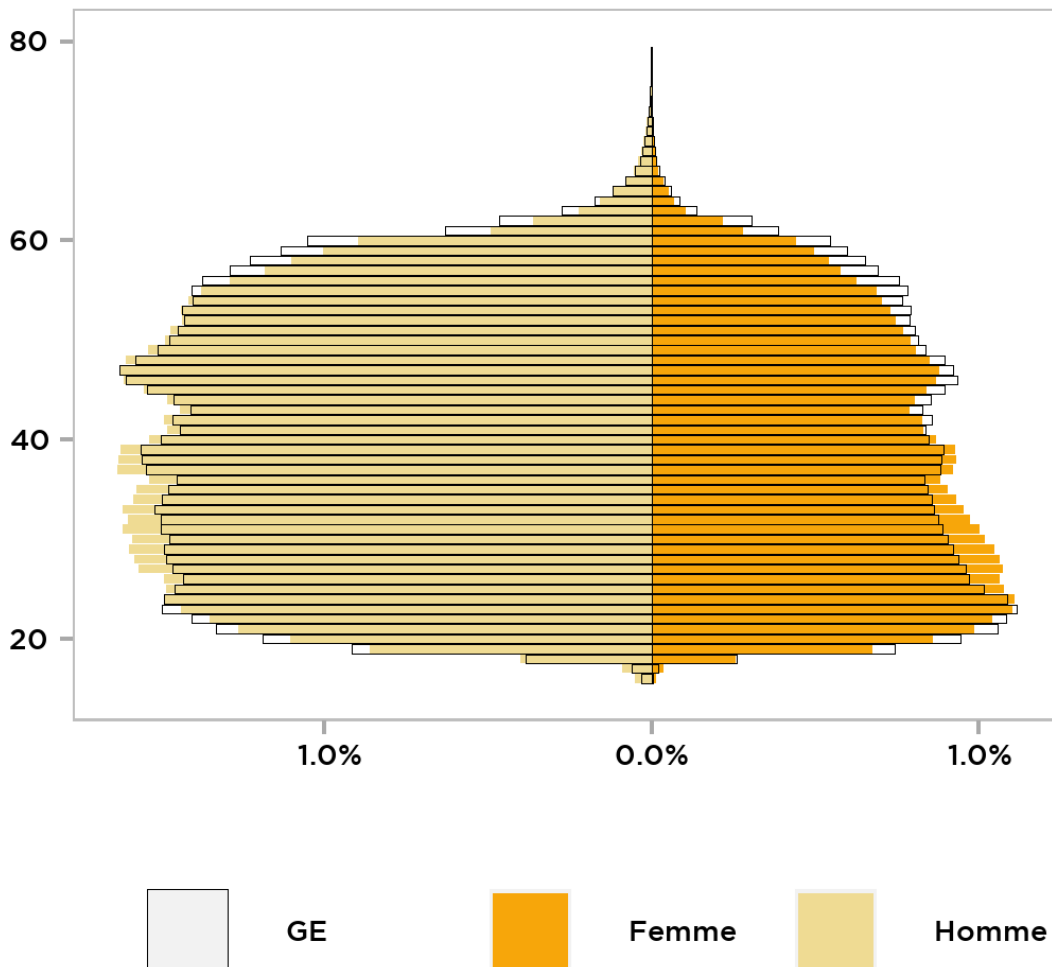
III. Pyramides des âges

La Figure 6 représente la pyramide des âges dans les ETI (barres jaunes) comparativement aux GE (contours noirs). Sont représentées ici les parts en pourcentage dans l'emploi total d'une catégorie donnée pour chaque classe d'âge. Ainsi, par exemple, cette figure montre que la part dans l'emploi des hommes de 40 ans est de 1,5 % à la fois dans les ETI et les GE.

On remarque qu'à ce niveau d'agrégation, les très jeunes de 15 à 18 occupent une part plus importante dans les ETI. L'inverse est observé pour les jeunes de 19 à 24 ans. La classe d'âge des 25 à 54 ans est plus représentée dans les ETI, alors que la classe des 55 à 65 ans est quant à elle plus représentée dans les GE. Une distribution similaire s'observe chez les femmes, hormis pour la classe des 41 à 67 ans qui est mieux représentée dans les GE, ce qui peut témoigner d'un engagement plus tardif des ETI vers la parité.

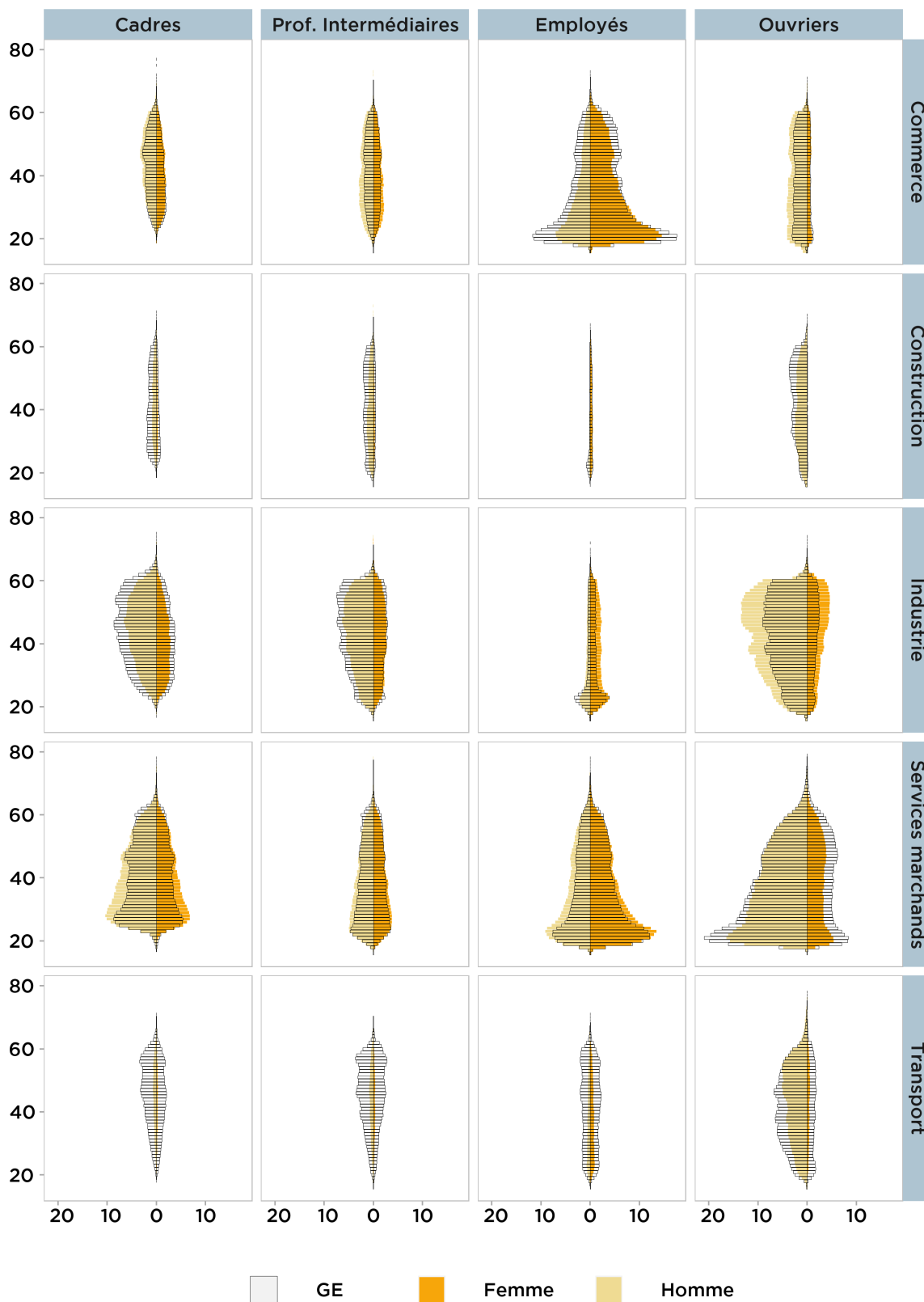
La désagrégation en valeur absolue par catégorie professionnelle et secteur présentée dans la Figure 7 explique la composition de ces résultats. L'essentiel de la sur-représentation de la classe d'âge des 25 à 54 ans dans les ETI s'explique par la part supérieure dans l'emploi ETI pour cette classe d'âge (i) d'ouvriers dans l'industrie, (ii) de cadres dans les services marchands et (iii) d'employés dans les services marchands.

Figure 6 : Pyramide des âges des employés par catégorie, 2019, part dans l'emploi de la catégorie.



Champ : France, entreprises des secteurs principalement marchands non agricoles et non financiers. Source : Insee, FARE, DADS, 2019.

Figure 7 : Pyramide des âges des employés par catégorie, CSP et secteur, milliers, 2019.



IV. Salaires horaires

La Figure 8 présente les salaires horaires bruts moyens pour chaque catégorie professionnelle et pour chaque secteur.

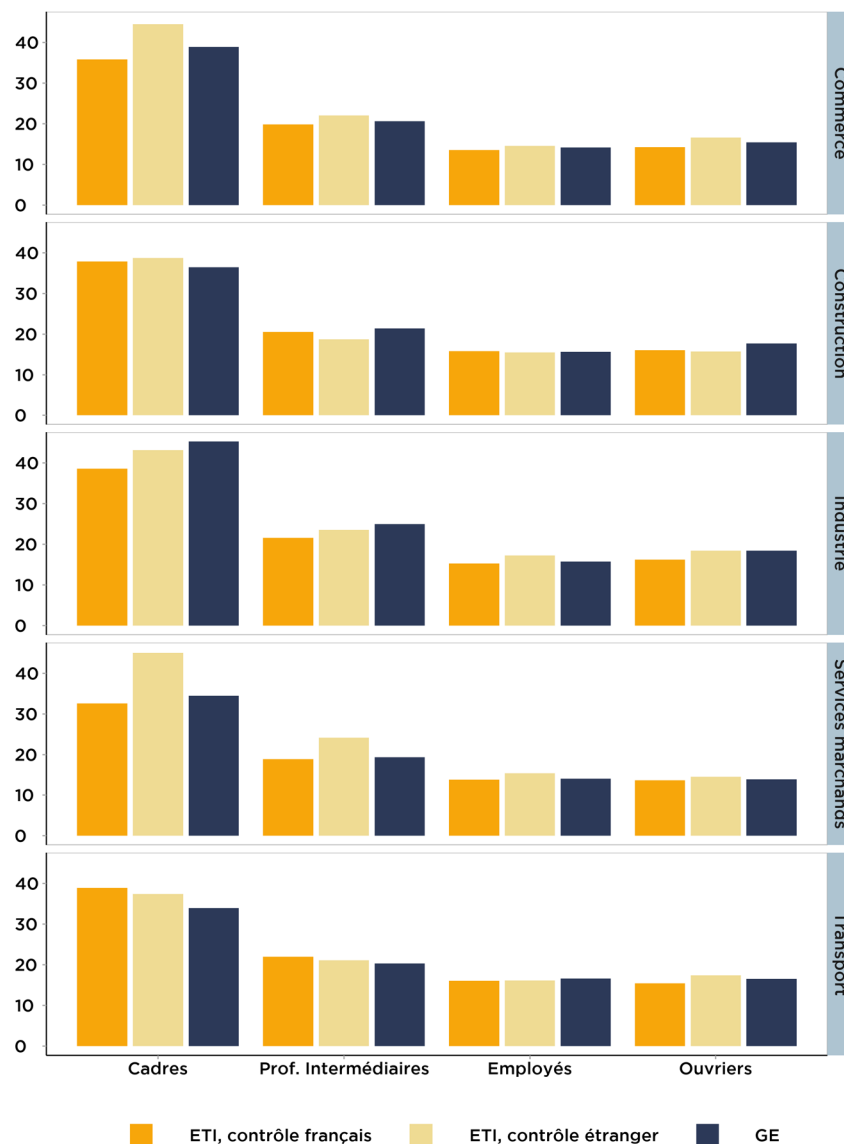
Ces résultats moyens sont à interpréter avec précaution dans la mesure où ils ne font l'objet d'aucun traitement statistique les rendant directement comparables. Plus précisément, ces chiffres renseignent l'effet moyen par secteur et catégorie d'emploi du type de contrôle, sans tenir compte de toutes les autres variables pouvant expliquer ces différences.

Par exemple, il est possible que la différence de salaire observée entre les cadres de commerce des ETI sous contrôle français et étranger s'explique dans les faits par une nature différente du travail ; le cadre de commerce d'une ETI sous contrôle étranger pouvant être responsable d'une aire géographique plus importante, ce qui justifierait un salaire plus élevé. Une hétérogénéité d'âge et d'expérience est aussi présente. Ces dimensions ne peuvent être capturées dans les simples moyennes.

Cette figure montre des écarts de salaire importants à nature de travail équivalente en fonction des types de contrôle et de la catégorie d'entreprise. En particulier, un écart de 17 % est observé pour les cadres de l'industrie entre les ETI sous contrôle français et les grandes entreprises.

En restreignant l'analyse aux secteurs du commerce, des services marchands et de l'industrie pour lesquels ETI et GE ont une importance similaire, nous remarquons que les ETI sous contrôle étranger et les GE proposent en moyenne des niveaux de salaires plus importants.

Figure 8 : Salaire horaire moyen en euros par catégorie, type de contrôle, secteur et CSP, 2019.



Champ : France, entreprises des secteurs principalement marchands non agricoles et non financiers. Source : Insee, FARE, DADS, 2019.

La décomposition plus fine des salaires horaires par catégorie d'entreprises, âge, secteur et catégorie professionnelle présentée dans la Figure 9 fournit une explication aux plus grands écarts de salaire moyen observés pour les cadres de l'industrie. L'écart de salaire entre les cadres de l'industrie des ETI et des GE se creuse lorsque l'âge augmente. Les salaires augmentant avec l'âge, ces deux effets aboutissent à des écarts moyens très importants.

Figure 9 : Salaire horaire moyen en euros par secteur, CSP et âge, 2019.



Champ : France, entreprises des secteurs principalement marchands non agricoles et non financiers. Source : Insee, FARE, DADS, 2019.

Perspectives

Les résultats présentés dans cette lettre suggèrent trois directions d'investigation pour expliquer les différences entre ETI et GE en termes d'emploi, particulièrement celui des cadres.

- **La taille d'une entreprise et sa structure organisationnelle** sont des déterminants importants du salaire de ses cadres. La recherche académique a pourtant assez largement délaissé cette question, faute essentiellement de données permettant d'objectiver les constats et de valider (ou non) les *a priori* et théories.
- **La composition de l'emploi** diffère sensiblement dans l'industrie entre GE et ETI, ainsi que les salaires des cadres. Il nous apparaîtrait judicieux d'étudier l'importance relative des différents déterminants du salaire, en premier lieu la qualification des cadres et la taille des équipes qu'ils encadrent. Mobiliser le profilage des entreprises mené par l'Insee, en combinaison de la richesse des données administratives sur l'emploi devrait permettre d'éclairer ces aspects.
- Plusieurs autres dimensions de l'emploi en ETI restent dans l'angle mort de la recherche académique comme des politiques publiques. Par exemple, comprendre **l'attractivité des ETI pour ses employés** passe par une compréhension des trajectoires individuelles des employés. De telles recherches devraient être rendues possibles par la combinaison (i) de nouvelles données sur la dynamique des entreprises françaises avec (ii) les données administratives permettant de suivre les carrières d'un échantillon de la population active.