

DOCUMENT SOUS EMBARGO
JUSQU'AU 19/12/2013 - 00h01

PANORAMA DE L'EMPLOI CADRE DANS LES ETI-

LES ÉTUDES DE L'EMPLOI CADRE

N° 2013-85

DÉCEMBRE 2013

- Caractéristiques du marché de l'emploi cadre dans les ETI en 2012.
- Surexploitation de l'enquête Apec réalisée auprès de 11 000 entreprises du secteur privé.

Les entreprises de taille intermédiaire (ETI) emploient un salarié sur quatre et 30 % des cadres du secteur privé. En 2012, elles ont contribué à créer 16 000 nouveaux postes cadres, soit 45 % de la création totale d'emplois cadres. C'est deux fois plus que les PME, pourtant bien plus nombreuses. En effet, si les ETI bénéficient plutôt d'un marché de l'emploi cadre dynamique qui leur permet de se développer, les PME s'inscrivent davantage dans une logique de renouvellement des départs.

Implantées sur tout le territoire, notamment sur les plus grands bassins d'emploi, l'Île-de-France et Rhône-Alpes, les ETI constituent un vivier d'emplois important pour les cadres et les débutants.

A l'avenir, elles pourraient prendre davantage de place dans le paysage économique et sur le marché du travail.



– QUELLE PLACE LES ETI OCCUPENT-ELLES DANS LE SECTEUR PRIVÉ ? –

LES ETI : DES MOTEURS DE CROISSANCE POUR L'ÉCONOMIE ET L'EMPLOI

3 CADRES SUR 10 TRAVAILLENT DANS UNE ETI

1. Cf. définition d'une ETI en fin de document.

2. « Les grandes entreprises pèsent plus dans le Nord et les petites dans le Sud », Florent Rau et Vincent Hecquet, *Insee Première*, avril 2013, n° 1 440.

3. « Un tissu productif plus concentré qu'il ne semblait », Jean-Marc Béguin, Vincent Hecquet, Julien Lemasson, *Insee Première*, mars 2012, n° 1 399

4. Cf. méthodologie en fin de document.

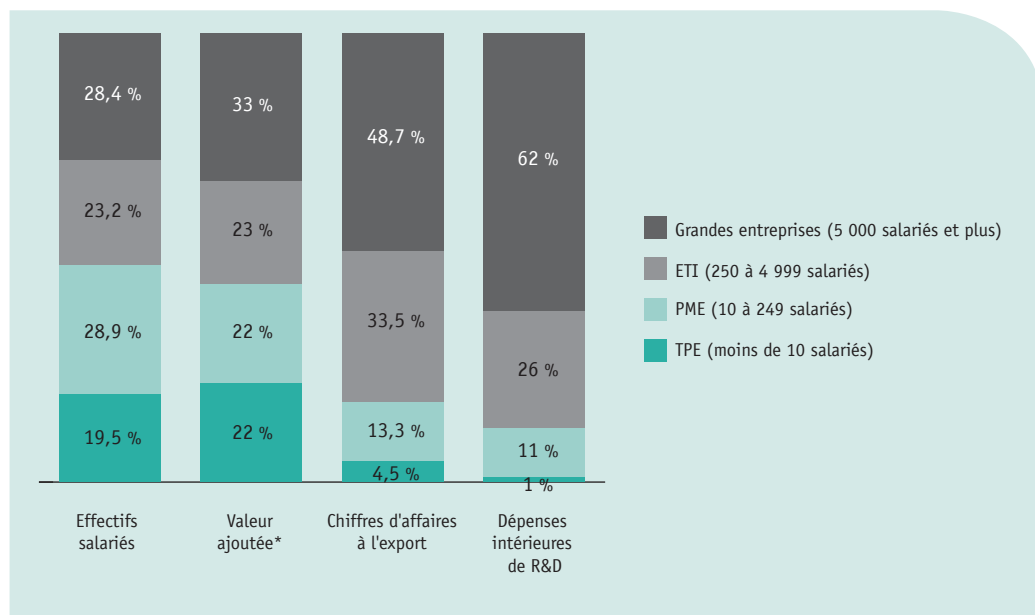
5. *Panorama de l'emploi cadre dans les PME*, Apec, coll. Les études de l'emploi cadre, décembre 2012.

En 2010, l'Insee a dénombré en France 4 600 entreprises de taille intermédiaire (ETI), qui représentent 4,9 % du total des entreprises².

Bien que minoritaires, les ETI occupent une place centrale dans l'économie française. Elles sont de véritables moteurs pour la croissance et la compétitivité. A titre d'exemple, en 2009, elles ont créé 23 % de la valeur ajoutée marchande et ont réalisé 26 % des dépenses intérieures de R&D (**figure 1**). Signe de leur dynamisme à l'international, elles ont généré un tiers du chiffre d'affaires à l'exportation³.

Avec plus de 4 120 000 salariés, les ETI de l'échantillon de l'étude Apec⁴ (de 250 à 4 999 salariés) employaient, en 2012, 26 % des salariés du secteur privé. Leur effectif cadre s'élevait à plus de 870 000, soit 30 % des cadres du secteur privé. Ainsi, leur part sur le marché de l'emploi est importante mais légèrement moindre que celle des PME (moins de 250 salariés). En 2011, les PME comptabilisaient 33 % des salariés et 35 % des cadres du secteur privé⁵.

– Figure 1 –
Le poids des ETI dans l'économie française en 2009



Source : Insee, Esane et Lfi 2009 ; ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, enquête recherche et développement, résultats 2006

* La valeur ajoutée est définie selon l'Insee comme étant le solde du compte de production. Elle correspond à la différence entre la valeur de la production diminuée des consommations intermédiaires utilisées. Plus simplement, elle peut être définie comme la richesse produite par l'entreprise au cours d'une période.

 En 2009, les ETI employaient 23,2 % des effectifs salariés. Elles ont réalisé 23 % de la valeur ajoutée et 26 % des dépenses de R&D.

Assez logiquement, le taux d'encadrement dans les ETI est supérieur à celui de l'ensemble du secteur privé, avec 21 % contre 18 % en 2012, et à celui des PME, qui s'élevait à 19 % en 2011 (**tableau 1**). En effet, la proportion de cadres augmente avec la taille des entreprises : les fonctions cadres sont plus nombreuses au sein des services support (RH, administratif, marketing...), qui se retrouvent principalement dans les grandes structures.

–Tableau 1–
Taux d'encadrement dans les ETI selon la taille de l'entreprise en 2012

250 à 499 salariés	20 %
500 à 999 salariés	21 %
1 000 à 1 999 salariés	21 %
2 000 à 4 999 salariés	24 %
Ensemble des ETI	21 %
Ensemble des PME (en 2011)	19 %
Ensemble du secteur privé	18 %

Source : Apec, 2013

LES SERVICES : DES ACTIVITÉS OÙ LA PART DE SALARIÉS EN EMPLOI DANS LES ETI EST LA PLUS ÉLEVÉE

Les salariés des ETI de l'échantillon de l'étude Apec sont surreprésentés dans les services et plus particulièrement dans l'assurance et le secteur banque-intermédiaires financiers. C'est également le cas dans le secteur du bâtiment-génie civil. Ces secteurs comptent un nombre important de grandes structures et sont très concentrés sur quelques grandes entreprises. En revanche, dans l'industrie, la part des effectifs en emploi dans les ETI est inférieure (**tableau 2**). •

–Tableau 2–
Part des effectifs salariés employés dans les ETI par secteur d'activité en 2012

Chimie - Caoutchouc - Plastique	36 %
Equipements électriques et électroniques	28 %
Industrie	23 %
Bâtiment - Génie civil	40 %
Construction	20 %
Commerce interentreprises	34 %
Commerce	21 %
Banque - Intermédiaires financiers	55 %
Assurance	79 %
Communication et médias	37 %
Santé - Action sociale	33 %
Services divers aux entreprises	30 %
Services	29 %
Ensemble du secteur privé	26 %

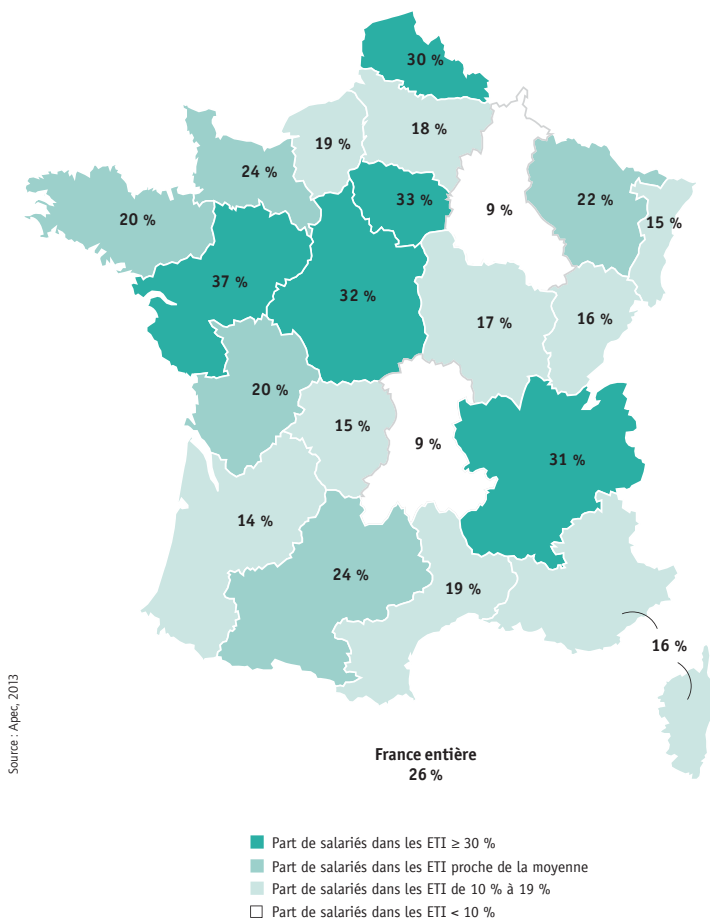
Source : Apec, 2013

Note : Ne sont indiqués que les secteurs significativement représentés dans les ETI.

💡 29 % des salariés des services dans le secteur privé travaillent dans une ETI.

— Carte 1—

Part des effectifs salariés employés dans les ETI par région en 2012



37 % des salariés de la région Pays de la Loire travaillent dans une ETI contre 26 % en moyenne pour l'ensemble de la France.

DANS LES RÉGIONS, DE FORTES DISPARITÉS SONT LIÉES AUX SPÉCIFICITÉS TERRITORIALES

La part des effectifs en emploi dans les ETI est très variable selon les régions. Cette disparité est étroitement liée à la structure sectorielle et aux types d'entreprises implantées dans les régions.

Les plus faibles parts sont enregistrées en Champagne-Ardenne et en Auvergne (carte 1). Dans ces deux régions fortement industrialisées, seulement 9 % des salariés travaillent dans des ETI contre 26 % en moyenne pour le territoire national. Ces deux régions concentrent davantage de petites entreprises. Les plus fortes parts d'emplois salariés dans les ETI sont observées en Pays de la Loire, en Île-de-France, en région Centre, en Rhône-Alpes et dans le Nord-Pas-de-Calais. Dans ces régions, les ETI concentrent plus de 3 emplois sur 10.

Pour l'Île-de-France et Rhône-Alpes, la forte proportion de salariés dans les ETI est liée à la présence de grandes métropoles comptant de nombreux sièges sociaux d'entreprises et centres administratifs et de R&D. Elle s'explique également par leurs spécificités sectorielles. En Île-de-France, les activités de banque, d'assurance, de communication et médias sont fortement implantées. En Rhône-Alpes, les ETI sont nombreuses dans les activités de la chimie.

La concentration de nombreux sièges sociaux est aussi une particularité des régions Centre et Nord-Pas-de-Calais, dans les activités de la cosmétique, de la parfumerie et des géosciences pour le Centre et dans le commerce pour le Nord-Pas-de-Calais.

Enfin, les emplois en ETI sont très nombreux en Pays de la Loire en lien avec la présence d'entreprises des activités de construction navale et de l'agroalimentaire. ●

–LE MARCHÉ DE L'EMPLOI CADRE DANS LES ETI EN 2012–

– LES ETI CONTRIBUENT FORTEMENT À LA CROISSANCE DE L'EMPLOI CADRE –

En 2012, les ETI ont contribué à la création de 16 000 postes cadres, soit près de la moitié du total des créations enregistrées (**tableau 3**). La croissance de l'emploi cadre a d'ailleurs été plus forte dans les ETI que pour l'ensemble du marché : +1,9 % contre +1,2 %. Particulièrement dynamiques sur le marché de l'emploi cadre, elles ont effectué 43 900 recrutements externes, soit un quart du total des embauches de cadres enregistrées en 2012. Elles ont par ailleurs promu 13 300 salariés au statut de cadre, soit 27 % du total des promotions enregistrées en 2012. Ce dynamisme des ETI est d'autant plus notable qu'il a eu lieu dans un contexte économique dégradé.

Par ailleurs, signe de la bonne santé du marché de l'emploi cadre dans les ETI, les sorties de cadres ont été moins nombreuses que les recrutements, soit une tendance inverse à celle de l'ensemble du marché.

Enfin, les ETI ont été plus fréquemment concernées par les départs à la retraite de cadres que les entreprises d'autres tailles : ils y ont représenté 17 % des sorties contre 14 % pour l'ensemble. Cette proportion s'élevait également à 17 % pour les PME en 2011. Si les ETI, tout comme les PME, sont confrontées à la gestion des départs à la retraite de leurs cadres, les enjeux et les contextes sont différents. En effet, les ETI sont plutôt dans une dynamique de développement qui concerne diverses fonctions cadres. Les PME s'inscrivent davantage dans une logique de renouvellement des départs, en particulier sur des postes de direction et d'encadrement.

– Tableau 3 –
Comparaison des mouvements de cadres dans les ETI avec ceux sur l'ensemble du marché en 2012 et ceux des PME en 2011

Les mouvements de cadres en 2012 dans...	... les ETI	... l'ensemble du marché	Part des ETI dans l'ensemble du marché	Part des PME dans l'ensemble du marché en 2011
Recrutements externes en CDI ou CDD d'un an et plus	43 900	179 900	24 %	29 %
Promotions internes au statut de cadre	13 300	48 900	27 %	29 %
Sorties (démission, licenciement, départ à la retraite...)	41 200	193 600	21 %	31 %
<i>Dont départs à la retraite de cadres en poste</i>	<i>6 900</i>	<i>27 100</i>	<i>25 %</i>	<i>38 %</i>
Solde de nouveaux postes cadres	16 000	35 200	45 %	21 %

Nouveaux postes cadres = recrutements + promotions internes - sorties

 En 2012, 24% des recrutements de cadres en CDI ou CDD d'un an et plus ont été effectués dans les ETI.

LES ETI : UN VIVIER D'EMPLOIS POUR LES JEUNES DIPLÔMÉS

Les ETI recrutent, plus fréquemment que les autres entreprises, des jeunes diplômés de moins d'un an d'expérience professionnelle pour leurs postes cadres (**tableau 4**). En 2012, un quart de leurs embauches concernait les jeunes diplômés contre 21 % en moyenne. Elles recrutent aussi un peu plus souvent que les autres entreprises des cadres confirmés de plus de 5 ans d'expérience. Mécaniquement, elles font moins souvent appel aux jeunes cadres de 1 à 5 ans d'expérience : en 2012, 25 % des embauches les concernaient contre 30 % en moyenne.

L'appétence des entreprises pour les profils plus ou moins expérimentés est très liée à la nature de leurs

postes cadres. Celle-ci est très différente selon la taille de l'entreprise : dans les grandes structures telles que les ETI, la palette de postes cadres est davantage étendue que dans les plus petites entreprises, et concerne de multiples fonctions. A l'inverse, dans les PME, les fonctions cadres sont très concentrées autour des postes de direction générale et d'encadrement d'où le recours aux profils expérimentés (**tableau 7**).

Les ETI bénéficient également d'une plus grande attractivité auprès des candidats, notamment les plus jeunes, du fait de perspectives d'évolution et de mobilité interne plus nombreuses et variées et de conditions d'emploi souvent plus attrayantes.

Enfin, les plus grandes entreprises disposent souvent de davantage de moyens en termes de formation que les plus petites structures qui vont privilégier l'opérationalité immédiate et donc l'expérience.

– Tableau 4 –

Répartition des recrutements externes de cadres par niveau d'expérience en 2012

	Dans les ETI		Dans l'ensemble du marché	
	volume	répartition	volume	répartition
Jeunes diplômés (moins d'un an d'expérience)	10 400	24 %	37 500	21 %
Jeunes cadres (de 1 à 5 ans d'expérience)	11 100	25 %	53 100	30 %
Cadres confirmés (plus de 5 ans d'expérience)	22 400	51 %	89 300	49 %
Total	43 900	100 %	179 900	100 %

Source : Apec, 2013



En 2012, 24 % des recrutements enregistrés dans les ETI ont concerné des jeunes diplômés de moins d'un an d'expérience.

– Tableau 5 –

Répartition des postes cadres pourvus en 2012

	Dans les ETI		Dans l'ensemble du marché	
	volume	répartition	volume	répartition
Par recrutements externes	43 900	77 %	179 900	79 %
Par promotions internes au statut de cadre	13 300	23 %	48 900	21 %
Total	57 200	100 %	228 800	100 %

Source : Apec, 2013



Nouveaux postes cadres = recrutements + promotions internes - sorties

En 2012, 40 % des postes cadres pourvus dans les ETI l'ont été par le recrutement de cadres de plus de 5 ans d'expérience.

Pour le pourvoi de leurs postes cadres, les ETI recourent plus fréquemment à la promotion interne de salariés au statut de cadre que l'ensemble du marché (**tableau 5**). Le recours à la promotion interne dépasse d'ailleurs le recrutement externe de jeunes cadres : la taille des structures en est la principale explication. C'est également un moyen de fidélisation des salariés dans les plus grandes structures et certains secteurs d'activité.

LES RECRUTEMENTS EXTERNES DE CADRES SONT SIMILAIRES À L'ENSEMBLE DU MARCHÉ

Les recrutements des ETI par fonction sont sensiblement les mêmes que ceux observés pour l'ensemble


du marché (**tableau 6**). Comme les autres entreprises, les ETI ont avant tout ciblé leurs embauches de cadres sur la fonction informatique (19 % des embauches), et celles du commercial-marketing (19 %) et des études-R&D (18 %).

Les ETI sont légèrement sur-représentées dans les recrutements externes de cadres d'exploitation tertiaire (métiers de la banque, de l'assurance, de la santé...), de production industrielle-chantier et d'informaticiens (**tableau 7**). Une partie de ces embauches est en effet plus souvent effectuée par les plus grandes structures des activités informatiques, de la banque, de l'assurance et de l'industrie. Dans ces fonctions, un cadre sur trois a été embauché dans une ETI.

– Tableau 6 –
Les recrutements externes de cadres par fonction en 2012

	Dans les ETI		Dans l'ensemble du marché	
	volume	répartition	volume	répartition
Direction générale	400	1 %	3 600	2 %
Finance - comptabilité - audit	2 600	6 %	14 500	8 %
Administration - personnel - communication	4 200	10 %	15 500	9 %
Études-recherche et développement	7 800	18 %	32 100	18 %
Production industrielle- chantier	4 000	9 %	13 500	8 %
Achats - qualité - maintenance - logistique	3 000	7 %	12 400	7 %
Exploitation tertiaire	4 900	11 %	15 900	9 %
Commercial - marketing	8 500	19 %	39 000	21 %
Informatique	8 500	19 %	33 400	18 %
Total	43 900	100 %	179 900	100 %

Note : Exploitation tertiaire = fonctions spécifiques dans les secteurs santé, social, culturel, enseignement, banque, assurance, immobilier, tourisme, transport.


 En 2012, 19 % des recrutements enregistrés dans les ETI ont concerné la fonction informatique.

–Tableau 7–

Part des recrutements externes de cadres réalisés selon la fonction

	Dans les ETI en 2012	Dans les PME en 2011
Direction générale	11 %	53 %
Finance - comptabilité - audit	18 %	30 %
Administration - personnel - communication	27 %	31 %
Études - recherche - développement	24 %	30 %
Production industrielle - chantier	30 %	24 %
Achats - qualité - maintenance - logistique	24 %	30 %
Exploitation tertiaire	31 %	31 %
Commercial - marketing	22 %	30 %
Informatique	25 %	22 %
Total	24 %	29 %

Source : Apec, 2013

 En 2012, 11 % des recrutements de cadres dans la fonction direction générale ont été réalisés dans les ETI.

La comparaison entre ETI et PME montre des différences très significatives sur certaines fonctions (**tableau 7**).

D'une part, les ETI sont très nettement sous-représentées dans les recrutements externes de cadres de direction générale. En 2012, seul un recrutement sur dix dans cette fonction a été effectué par les ETI. A contrario, en 2011, plus d'un recrutement sur deux dans cette fonction avait été réalisé par une PME. Dans les structures de petite taille, c'est en effet souvent le seul poste cadre.

D'autre part, les recrutements dans les fonctions finance-comptabilité-audit et administration-personnel-communication sont plus fréquents dans les PME. Le responsable administratif et financier y est fréquemment le seul autre poste cadre après le directeur général.


LES RECRUTEMENTS EXTERNES DE CADRES DANS LES ETI SONT PLUS IMPORTANTS DANS L'INDUSTRIE ET LA CONSTRUCTION QUE SUR L'ENSEMBLE DU MARCHÉ

–Tableau 8–

Répartition des recrutements externes de cadres selon leur secteur d'activité en 2012

	Dans les ETI		Dans l'ensemble du marché	
	volume	répartition	volume	répartition
Industrie	8 200	19 %	28 810	16 %
Construction	3 700	8 %	9 260	5 %
Commerce	2 300	5 %	20 300	11 %
Services	29 700	68 %	121 530	68 %
Ensemble	43 900	100 %	179 900	100 %

Source : Apec, 2013

 En 2012, 19 % des recrutements de cadres enregistrés dans les ETI ont été réalisés dans l'industrie. Sur l'ensemble du marché, 16 % des recrutements ont été réalisés dans l'industrie.

La configuration du marché du recrutement dans les ETI est légèrement différente de l'ensemble du marché (**tableau 8**). Dans les ETI comme pour l'ensemble du marché, les services prédominent, avec 68 % des embauches de cadres. L'industrie, deuxième secteur recruteur, est néanmoins davantage présente sur le marché des ETI (19 % des embauches contre 16 % sur l'ensemble du marché). De même, la construction est davantage représentée dans les ETI (8 % des embauches contre 5 % sur l'ensemble du marché) et y est donc le troisième secteur recruteur de cadres. Enfin, le poids du commerce dans les embauches de cadres des ETI est deux fois moindre que dans l'ensemble des recrutements (5 % contre 11 %).

Sur le marché des ETI, tous les secteurs d'activité ont enregistré des créations d'emplois cadres en 2012. Ce sont les ETI du secteur des services qui ont créé le plus d'emplois cadres (11 600), comme sur l'ensemble du marché. C'est quatre fois plus que dans l'industrie (3 000). La création d'emplois cadres dans les ETI de la construction (900) a été deux fois plus élevée que dans les ETI du commerce (500).

—

LA CONTRIBUTION DES ETI AU MARCHÉ DE L'EMPLOI CADRE EST TRÈS VARIABLE SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ

—

Dans les services, les ETI contribuent fortement à la création d'emplois cadres, pour moitié de l'ensemble des créations du secteur (**tableau 9**). Cela est lié à la forte présence des ETI dans ce secteur (en 2012, 29 % des salariés des services).

Dans la construction, le marché de l'emploi cadre est très concentré autour des ETI. Les ETI de la construction ont créé la moitié des emplois cadre du secteur. Elles ont également fortement contribué aux mouvements de cadres : en 2012, 40 % des recrutements externes, 34 % des promotions internes au statut de cadre et 37 % des sorties du secteur.

Dans l'industrie, les ETI contribuent significativement aux mouvements sur le marché de l'emploi cadre, 41 % de la création de nouveaux postes cadres du secteur y ont été enregistrés. La contribution des ETI aux flux d'entrées et de sorties de cadres a été plus importante qu'observée tous secteurs confondus. Signe d'un marché de l'emploi favorable dans les ETI industrielles, les volumes de sorties ont été inférieurs aux recrutements, une tendance inverse à celle observée sur l'ensemble du marché et dans l'industrie au global.

Dans le commerce, les ETI contribuent assez faiblement au marché de l'emploi cadre, pour 19 % des créations d'emplois cadres du secteur contre 45 % tous secteurs confondus.

En effet, à peine plus de 10 % des mouvements de cadres dans le commerce ont été effectués dans les ETI, soit deux fois moins que la contribution des ETI à l'ensemble du marché.

Le nombre peu élevé d'ETI dans ce secteur, plutôt composé d'une multitude de petites structures, notamment dans la distribution spécialisée, explique cette faible contribution.

—Tableau 9—

Part du marché des ETI sur l'ensemble du marché par grand secteur d'activité en 2012

	Part des recrutements externes de cadres	Part des promotions internes au statut de cadre	Part des sorties de cadres	Part des nouveaux postes cadres
Industrie	28 %	24 %	24 %	41 %
Construction	40 %	34 %	37 %	48 %
Commerce	11 %	14 %	11 %	19 %
Services	24 %	30 %	21 %	50 %
Ensemble des ETI	24 %	27 %	21 %	45 %



En 2012, 40 % des recrutements enregistrés dans la construction l'ont été dans les ETI.

—

LA CONTRIBUTION DES ETI AU MARCHÉ DE L'EMPLOI CADRE POURRAIT S'ACCENTUER À L'AVENIR

—

Méconnues, les ETI constituent une classe d'entreprises intermédiaires entre les PME et les grandes entreprises et dont le poids dans l'économie et l'emploi est important.

Leur taille est un sérieux atout. Les ETI sont en effet suffisamment grandes pour disposer de moyens pour l'exportation et l'investissement, et demeurent suffisamment petites pour que leur organisation facilite l'innovation et le développement de produits nouveaux à forte valeur ajoutée. Enfin, elles se démarquent des grandes entreprises qui axent davantage leur développement économique sur des résultats de rentabilité, contraints par leurs positions sur les marchés financiers.

A l'avenir, la présence des ETI sur le territoire français devrait se renforcer. C'est en tous cas devenu un objectif politique⁶. Les ETI sont en effet jugées trop peu nombreuses sur le territoire français par rapport à ce qui est observé dans les autres pays européens : l'Allemagne en compte trois fois plus et l'Angleterre deux fois plus⁷. ●

6. « Les entreprises de taille intermédiaire au cœur d'une nouvelle dynamique de croissance », Bruno Retailleau, la Documentation française, Février 2010.

7. « Le développement des entreprises de travail intermédiaire », Françoise Villain, Conseil économique, social et environnemental (avis), 2008, p.21.

Source : Apec, 2013

– RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES –

Pour aller plus loin...

...sur les caractéristiques des ETI en France :

« Les grandes entreprises pèsent plus dans le Nord et les petites dans le Sud », Florent Rau et Vincent Hecquet, *Insee Première*, avril 2013, n° 1 440.

« Depuis trente ans, les grandes entreprises concentrent de plus en plus d'emplois », Vincent Cottet, *Insee Première*, avril 2010, n° 1 289.

« Un tissu productif plus concentré qu'il ne semblait », Jean-Marc Béguin, Vincent Hecquet, Julien Lemasson, *Insee Première*, mars 2012, n° 1 399.

...sur le sujet du faible nombre d'ETI en France :

« Doter la France d'entreprises de taille intermédiaire (ETI) compétitives », Philippe d'Ornano, *Les Echos*, 2 février 2011.

« R&D : le potentiel des entreprises de taille intermédiaire », Estelle Dhon-Peltraut et Etienne Pfister, Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, 2009, note d'information n° 09-27.

Ministère de l'économie des finances et de l'industrie, *Les entreprises de taille intermédiaire (ETI)*, mai 2010.

Françoise Villain, *Le développement des entreprises de taille intermédiaire*, Conseil économique, social et environnemental (avis), 2008.

Bruno Retailleau, *Les entreprises de taille intermédiaire au cœur d'une nouvelle dynamique de croissance*, La Documentation française, Février 2010.

Christian Stoffaès, *Mittelstand : notre chaînon manquant*, Conseil d'analyse économique franco-allemand, 2008.

Xerfi Previsis, *L'audace ou le déclin : quelle stratégie économique pour la France ?*, décembre 2011 et janvier 2012, n° 169, p.2 et p.37-44.

Jean-Paul Betbèze et Christian Saint-Etienne, *Une stratégie PME pour la France*, Conseil d'analyse économique, 2006, n° 61. ●

– DÉFINITIONS –

Définition d'une ETI et des autres catégories d'entreprise

La notion d'entreprise de taille intermédiaire (ETI) est récente : c'est la loi de modernisation de l'économie qui l'a introduite en 2008, par le décret n° 2008-1354 du 18 décembre 2008.

Ce décret définit 4 tailles d'entreprise en tenant compte à la fois des effectifs, du chiffre d'affaires et du total du bilan.

Les micro-entreprises occupent moins de 10 personnes et ont un chiffre d'affaires annuel ou un total de bilan n'excédant pas 2 millions d'euros.

Les petites et moyennes entreprises (PME) occupent moins de 250 personnes et 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.

Les entreprises de taille intermédiaire (ETI)

n'appartiennent pas à la catégorie des PME, occupent moins de 5 000 personnes et ont un chiffre d'affaires annuel n'excédant pas 1,5 milliard d'euros ou un total de bilan n'excédant pas 2 milliards d'euros.

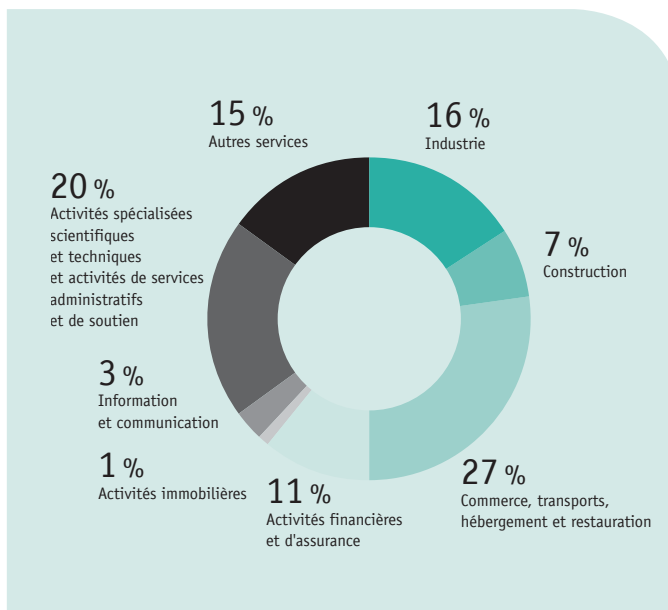
Les grandes entreprises sont les entreprises non classées dans les catégories précédentes.

Une entreprise doit respecter au moins deux des trois critères effectif, chiffre d'affaires ou total du bilan pour être classée dans une catégorie. Néanmoins, une entreprise peut être classée dans une autre catégorie si son chiffre d'affaires ou le total de son bilan sont dans des fourchettes inférieures ou supérieures. Par exemple, une entreprise de moins de 250 salariés peut être classée dans la catégorie des ETI si son chiffre d'affaires ou le total de son bilan correspond à la fourchette requise. ●

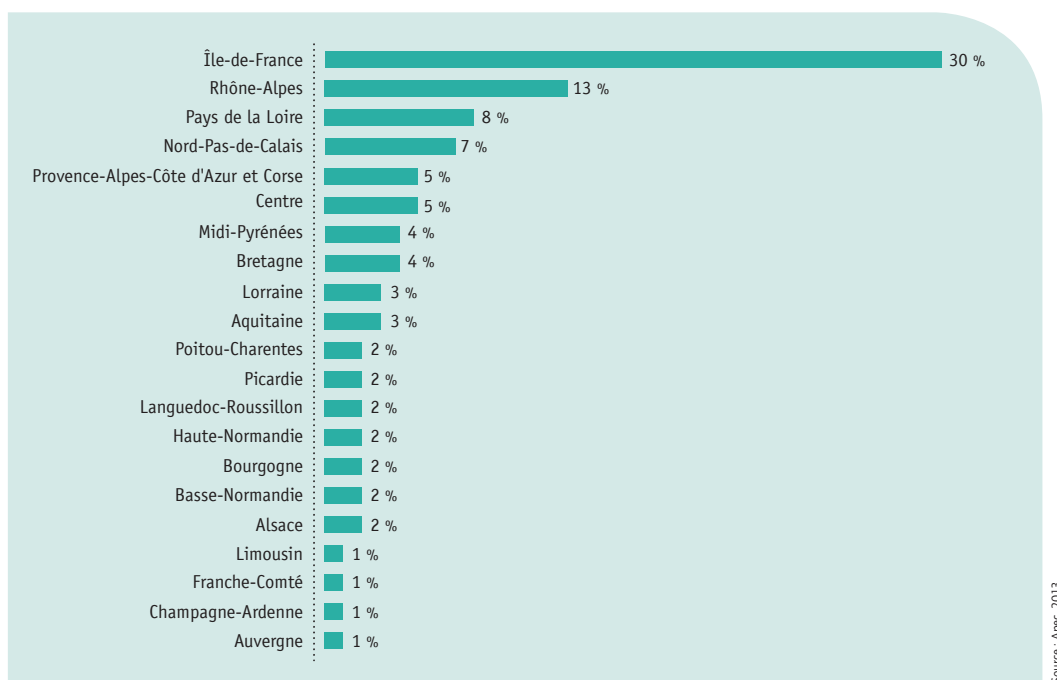
–MÉTHODOLOGIE–

Les données utilisées dans cette étude sont issues d'une surexploitation de l'enquête annuelle de conjoncture Apec sur l'emploi cadre. Cette enquête est menée auprès d'un échantillon permanent de 11 000 entreprises ou établissements interrogés chaque année. Les données sont redressées pour être représentatives des salariés du secteur privé selon la répartition par région, taille et secteur d'activité. Pour cette étude, un échantillon d'entreprises issu de ce panel a été sélectionné sur le seul critère de taille : de 250 à 4 999 salariés. Il est ainsi constitué de près de 600 entreprises représentant une fois redressées 2 200 ETI. Dans cet échantillon, les ETI industrielles sont sous-représentées et inversement celles des services sont sur-représentées au regard des données de l'Insee (**figure 2**). •

–Figure 2–
Répartition des salariés des ETI de l'enquête Apec selon le secteur d'activité en 2012



–Figure 3–
Répartition des salariés des ETI dans l'enquête Apec selon la région principale en 2012



Note : La région principale est définie selon l'Insee : si l'entreprise est mono-établissement la région de localisation est celle du siège. Si l'entreprise est multi-établissements, la région principale est déterminée en fonction de la région où l'on trouve le plus grand nombre de salariés.

– LES ÉTUDES DE L'EMPLOI CADRE DE L'APEC –

Observatoire du marché de l'emploi cadre, l'Apec analyse et anticipe les évolutions dans un programme annuel d'études et de veille : grandes enquêtes annuelles (recrutements, salaires, métiers et mobilité professionnelle des cadres, insertion professionnelle des jeunes diplômés...) et études spécifiques sur des thématiques clés auprès des jeunes de l'enseignement supérieur, des cadres et des entreprises. Le département Études et Recherche de l'Apec et sa quarantaine de collaborateurs animent cet observatoire.

Toutes les études de l'Apec sont disponibles gratuitement sur le site www.cadres.apec.fr

© Apec, 2013

Cet ouvrage a été créé à l'initiative de l'Apec, Association Pour l'Emploi des Cadres, régie par la loi du 1^{er} juillet 1901. Il est publié sous sa direction et en son nom. Il s'agit d'une œuvre collective, l'Apec en a la qualité d'auteur.

L'Apec a été créée en 1966 et est administrée par les partenaires sociaux (MEDEF, CGPME, UPA, CFDT Cadres, CFE-CGC, FO-Cadres, UGICA-CFTC, UGICT-CGT).

Toute reproduction totale ou partielle par quelque procédé que ce soit, sans l'autorisation expresse et conjointe de l'Apec, est strictement interdite et constituerait une contrefaçon (article L122-4 et L335-2 du code de la Propriété intellectuelle).



www.apec.fr

ISBN 978-2-7336-0721-3
DÉCEMBRE 2013

L'étude a été réalisée par le département Études et Recherche de l'Apec :
Pilotage de l'étude : Véronique Lagandré.
Analyse et rédaction : Nicolas Bonnet-Gravois, Anne-Dominique Gleyen.
Maquette : Daniel Le Henry.
Direction de l'étude : Valérie Bazin.
Directeur du département : Pierre Lamblin.

ASSOCIATION POUR L'EMPLOI DES CADRES
51 BOULEVARD BRUNE – 75689 PARIS CEDEX 14

CENTRE DE RELATIONS CLIENTS
0810 805 805*
DU LUNDI AU VENDREDI DE 9H À 19H
*prix d'un appel local