

Analyses et études (février 2012)

J'ai repéré un certain nombre d'études et d'analyses qui m'ont semblé utiles pour enrichir l'approche de l'entrepreneuriat des TPE et PME et de la création d'entreprise ; j'en ai extrait les éléments qui me semblaient essentiels et nouveaux, en retravaillant par exemple certains tableaux que j'ai voulus plus explicites ou en complétant l'analyse, et si besoin en formulant quelques commentaires. J'ai voulu aussi citer les chiffres qui servent de cadrage à ces thématiques. André LETOWSKI

Dans ce document :

Création d'entreprise et auto-entrepreneuriat

- **L'auto-entrepreneuriat est une activité de complément pour 44% des créateurs ; 19% disent vouloir se transformer à terme en entreprise classique, mais seulement 4% l'ont fait depuis 2009.** *Note d'analyse d'André Letowski à partir de l'enquête Sine 2010 de l'INSEE*
- **Une comparaison des profils des auto-entrepreneurs et des autres créateurs et de leurs entreprises** *Note d'analyse d'André Letowski à partir de l'enquête Sine 2010 de l'INSEE*
- **Une entreprise créée sur 3 en 2006, pérennes en 2009, a créé de l'emploi en Ile de France** *IAU et INSEE Ile de France.*

Entrepreneuriat

- **Paradoxalement les qualités reconnues par les jeunes diplômés des grandes écoles sont l'inverse des qualités jugées idéales pour être un bon dirigeant** *5ème étude de Grandes Écoles Au Féminin (GEF)/*

Conjoncture

- **La situation des TPE-PME en 2011** *Baromètre du Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts Comptables*
- **Les TPE font profil bas face à la crise**, une attitude qui s'est poursuivie tout au long de l'année et qui n'a pourtant pas empêché d'embaucher même si le niveau demeure modeste *Baromètre des TPE, vague 44, IFOP/Fiducial*
- **Les TPE se positionnent dans la stabilité alors qu'à partir de 20 salariés les entreprises ont de meilleurs résultats** au regard de 2010 *54ème enquête semestrielle de conjoncture OSEO*

Développement des entreprises

- **51% des entreprises disposent d'un site e-commerce ou d'un site vitrine** *Agence pour l'Economie Numérique*
- **Internet est la première source d'information pour les achats d'entreprises** *Fevad*
- **L'apport d'Internet dans l'activité professionnelle des dirigeants de PME.** *CGPME/Opinion Way*
- **Les entreprises sociales : fortes progressions** *CSA/Avise,*

Le financement

- **Fin 2010, les délais clients des entreprises représentent 49 jours de chiffre d'affaires**, leurs délais fournisseurs 56 jours d'achats à des niveaux légèrement inférieurs à ceux de 2009 *Rapport annuel de l'observatoire des délais de paiement*

Les secteurs d'activité

- **Un marché en forte progression, le bricolage**, mais au profit des grandes surfaces et enseignes. *Insee Première*
- **Caviste**, « un métier qui ne manque pas d'arguments pour résister au rouleau compresseur de la grande distribution » *Nouvel Economiste du 10 février sur internet*
- **BIO**, 2011 devrait se solder par **une croissance du marché d'au moins 10%** pour approcher les 4 milliards d'euros, alors que la consommation de biens des ménages français enregistre une baisse *agence BIO*

Les ressources humaines et l'emploi

- **Le cout horaire moyen d'un salarié est de 32€ de l'heure** *Insee Première*
- **68% des demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'une formation ont retrouvé un emploi** ; ils ne sont plus que 50% à être en emploi 6 mois après leur sortie de formation *Dares*
- **En 2010, 25,7 millions de personnes de plus de 15 ans ont un travail**, 2,7 millions sont au chômage au sens du BIT et 21,6 millions sont inactives *INSEE*
- **6 millions d'emplois en plus, en 53 ans** *INSEE site internet*
- Les politiques de Ressources Humaines : **donner leur place aux salariés apporte plus de productivité mais plutôt moins de rentabilité** *Insee*
- Une mesure ponctuelle, bénéfique aux employeurs des services aux entreprises et à leurs stagiaires *Dares*

Rapports et propositions

- Renforcer l'amorçage : Une note du Centre d'Analyse stratégique N° 265 de février 2012
- **RAPPORT sur Le développement des jeunes entreprises** *Conseil General de L'industrie, de l'Energie et des Technologies Juillet 2011*
- **PME 2011 Rapports sur l'évolution des PME** *Oseo*
- **Repères pour le futur 2011-2015 Spécial Entrepreneur** *Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts-Comptables*
- **Faciliter l'accompagnement et le financement des tpe et de l'entrepreneuriat : une priorité pour les territoires et l'emploi** *Etude et propositions de la FONDATION CONCORDE*
- **Rapport d'information du Sénat sur l'e-commerce**

Propos iconoclastes

- « La grande panne de l'emploi » Jean-Marc Vittori *dans les Echos du 16 février*
- « Des PME victimes de la financiarisation » Nadine Levratto *Le monde de 14 février*
- « Les défis de l'innovation made in China » Philippe Escande *Les Echos du 8 février*

Création d'entreprise et auto-entrepreneuriat

L'auto-entrepreneuriat est une activité de complément pour la moitié des créateurs ; 19% disent vouloir se transformer à terme en entreprise classique, mais seulement 4% l'ont fait depuis 2009

Note d'analyse d'André Letowski à partir de l'enquête Sine 2010 de l'INSEE « L'auto-entrepreneuriat est une activité de complément pour la moitié des créateurs » février 2012

C'est ce que déclarent 44% des auto-entrepreneurs (47% en Ile de France) ; cette activité serait donc dite principale pour 56% des auto-entrepreneurs.

Elle est **très fréquemment de complémentarité pour les salariés** (68 à 71%) et fort **peu pour les chômeurs** (18 à 19%) ; elle **plus** fréquente (entre 50 et 56%) **dans les services aux entreprises**, dont l'information, communication (activités informatiques notamment), **la santé et l'éducation** et fort peu dans la construction (29%); elle est moyennement présente dans les autres activités (entre 37 et 44%) ; de fait, elle est plus fréquente pour les diplômés à partir du bac (47 à 53%) et moins habituelle pour les niveaux CAP (39%), moins encore pour les niveaux inférieurs (34%) ; sa fréquence est plus grande chez les hommes (46% contre 41 pour les femmes) et les plus de 50 ans (51% contre 42 à 43% pour les autres tranches d'âge).

Les raisons de création sous ce régime se partagent entre la création de son emploi, voire le fait de tester un projet de création et le développement d'une activité de complément, voire le maintien d'une activité intellectuelle.

Créer votre entreprise	Tester un projet d'entreprise	Essentiellement assurer votre propre emploi	Développer une activité de complément	Répondre à une opportunité ponctuelle	Maintenir une activité intellectuelle	Régulariser votre activité	Travailler pour votre ancien employeur
41,3	29,3	44,0	35,4	20,7	14,4	8,1	2,6

Sont plus portés vers la création d'entreprise ou le fait de tester un projet, les moins de 40 ans, les moins diplômés, les chômeurs (51 contre 40% pour les salariés et 32% pour les inactifs), les créateurs dans les activités de construction et de HCR.

Interrogés sur l'avenir de leur activité, on retrouve le clivage déjà observé ; rappelons que seulement 4% depuis début 2009 selon l'Acoss ont quitté ce régime pour devenir entreprise classique :

Adopter un autre régime (micro-entreprise, SARL...)	Embaucher des salariés	Continuer une activité de complément	Maintenir l'activité à son niveau actuel	Passer à une activité à temps plein	Arrêter votre activité	Revenir à votre situation antérieure
18,7	8,6	25,8	18,3	11,1	6,7	3,5

Une comparaison des profils des auto-entrepreneurs et des autres créateurs et ensuite celle de leurs entreprises

Note d'analyse d'André Letowski à partir de l'enquête Sine 2010 de l'INSEE « Une comparaison des profils des auto-entrepreneurs et des autres créateurs, France et Ile de France » février 2012

Les profils des dirigeants auto-entrepreneurs : davantage de moins de 30 ans (27,4% contre 18,5 pour les autres créateurs), **plus de femmes** (34,1 contre 28,6%), un même niveau de diplôme ; une différence d'importance : **44% des auto-entrepreneurs sont aussi salariés** (32% l'ont été juste avant de créer chez les autres créateurs), **29,6% viennent du chômage, moins que pour les autres créateurs (33,1%)** ; par contre peu étaient déjà chef d'entreprise avant (5,3 contre 23,5% chez les autres créateurs) ; 21,3% sont des inactifs (dont retraités et étudiants) contre 11,1%.

Les chômeurs sont un peu moins nombreux à choisir l'auto-entrepreneuriat et disposent moins souvent

d'indemnités chômage :

	Indemnités chômage	RSA, RMI...et autres	Aucune prestation
Auto-entrepreneur	25,1	11,5	64,3
Autre créateur	33,6	7,0	60,1

52% exercent dans une activité identique à celle qu'ils connaissent, moins que pour les autres créateurs (63%); **43% ont par ailleurs une expérience de cadre, d'agent de maîtrise ou de technicien**, bien plus dans les **services aux entreprises** (58,5% et même 73,4% dans les activités informatiques) et **l'éducation/santé** (63%); par contre, dans le commerce, la construction, la restauration, les services aux personnes, le profil employé/ouvrier domine largement (55 à 69%).

Les profils des entreprises : en termes d'activité, plus de services aux entreprises (31% contre 23), et encore **plus de services aux personnes** (25,3% contre 12,6) et moins de commerce (20,5 contre 24,6; il faudrait observer la part des commerces ambulants pour mieux approcher ce chiffre); un peu moins aussi de construction (17,4 contre 18,8%, mais là encore avec des activités fort différentes).

Les capitaux de démarrage ont été très faibles : 77% ont réuni moins de 2 000€, dont 43% aucune mise de fonds; noter que 31% des auto-entrepreneurs dans l'activité restauration et 16% dans la construction disent avoir réuni au moins 8 000€, contre en moyenne 6% :

France	Moins de 2 000€	Dont aucun	De 2 à 8 000€	Plus de 8 000€	Total
AE	76,9	43,2	17,2	5,9	100
Autres créateurs	18,8	Non connu	25,5	55,9	100

De quel type d'accompagnement les auto-entrepreneurs ont-ils bénéficié ? Nettement moins que pour les autres créateurs, quelque soit le type d'appui, notamment celui des professionnels (expert-comptable notamment) ;

	Conjoint	Un autre membre de la famille	Un membre de l'entourage professionnel	Une structure d'appui à la création	Un professionnel (expert-comptable, Conseil juridique...)	Montage du projet seul
AE	13,8	20,0	8,5	20,6	4,0	48,3
Autres créateurs	21,8	28,8	14,5	27,9	23,0	27,9

Les chômeurs sont ceux qui ont fait le plus appel aux structures d'appui dédiées à la création (32 contre 20,6%).

Une entreprise créée sur 3 en 2006, pérennes en 2009, a créé de l'emploi en Ile de France

« Les entreprises créées en 2006 et toujours actives en 2009 : un jeune entreprise sur trois crée de l'emploi en Ile de France » IAU et INSEE Ile de France N° 383 février 2012

63% des entreprises créées en 2006 sont toujours actives en 2009, le volume d'emploi de ces entreprises représente 89% de celui de 2006 (91% en province); **les entreprises actives ont gagné 16 500 emplois (dirigeants compris) en 3 ans alors que les entreprises qui ont disparu en ont perdu 22 100 :**

- les 27 200 entreprises créées au premier semestre 2006 cumulaient 50 500 emplois, avec 44% de salariés et 56% de non salariés
- les 15 200 restantes en 2009 cumulent 44 900 emplois avec 66% de salariés

Créées en 2006 avec 1,9 emploi en moyenne, elles en comptent 3 en 2009, mais pour 60% des créations pérennes, l'effectif est resté stable. **Le gain en emploi provient ainsi d'1/3 des pérennes, passant de 2,1 emplois au démarrage à 6,1 trois ans après, sachant que les 2/3 d'entre elles ont gagné de 1 à 2 emplois; autrement formulé 11% des pérennes ont nettement développé de l'emploi :**

Gain de 3 personnes et plus	Gain de 1 à 2 personnes	Stable	Perte de 1 à 2 personnes	Perte de 3 personnes et plus	Total
11,3	20,4	59,0	7,9	1,6	100

La hausse des emplois est en phase avec l'objectif initial de développer l'entreprise ; à l'inverse, il en est de même pour les créateurs qui dès le départ ne souhaitent que créer leur propre emploi ; la hausse des emplois est tout aussi en corrélation avec le fait d'être en société, d'avoir augmenté nettement son chiffre d'affaires, d'avoir dès le départ le souhait d'embaucher à nouveau.

Les services en Ile de France ont accru leur part en 2009 au regard de 2006, alors que le commerce, la construction et l'industrie ont nettement perdu du terrain. Au regard de la province, le phénomène est identique mais les évolutions sont plus tranchées (évolution plus favorable dans les services et moins favorable dans les autres activités).

	Nombre d'emplois gagnés en Ile de France	En Ile de France			En province		
		Structure en 2009	Structure en 2006	Evol 09-06	Structure en 2009	Structure en 2006	Evol 09-06
Services aux entreprises	6 050	37,5	32,3	+16	18,4	17,0	+8
Services aux personnes (santé, éducation, activités culturelles, aides aux personnes, finances...)*	3 470	16,6	11,5	+44	14,9	13,8	+8
Sous-total services	9 520	54,1	43,8	+23,5	33,3	30,8	+8
Commerce, HCR, immobilier et transports	4 190	27,8	30,4	-9	37,8	38,2	-1
Construction	2 240	14,0	20,7	-32	21,8	24,2	-10
Industrie	550	4,1	5,1	-20	7,1	6,8	+4
Total	16 500	100	100		100	100	

*L'évolution dans les services aux personnes en Ile de France est surtout le fait de la santé/action sociale (de 3,5 à 9,4%), mais aucune explication de cette évolution n'est donnée ; s'agit-il par exemple de création de clinique, ou de services d'action sociale ? Cette évolution est plus modeste en province (de 4,8 à 6,5%).

Si l'on observe les 16 500 emplois gagnés en Ile de France, ils le sont en majorité dans les services ; cumulés avec ceux des commerces, ce sont les 2/3 des emplois gagnés.

Noter que les femmes (28% des créations) sont à l'origine de 34% des gains d'emploi, ce qui est tout à fait inhabituel ; la raison en est le choix de l'activité (enseignement, santé et action sociale).

Paris concentre près de la moitié des gains d'emploi (8 060 sur 16 500) ; Paris et les Hauts de Seine ont progressé plus que leur poids en création en 2006 ; par contre les départements 93, 91 et 95 sont ceux qui sont en écart nettement favorable au regard de leur importance en création (un taux plus faible de pérennité, un choix de secteur d'activité plus habituel dans la construction et le commerce moins créateurs d'emplois entre 2006 et 2009).

	75	92	94	93	78	77	91	95	total
Nombre d'emplois gagnés	8 060	2 150	1 330	1 310	1 170	890	800	790	16 500
En % d'emplois gagnés	48,8	13,0	8,1	7,9	7,1	5,4	4,8	4,8	100
En % de création en 2006	39,4	12,3	8,3	11,3	8,2	7,0	6,8	6,9	100

Entrepreneuriat

Paradoxalement les qualités reconnues par les jeunes diplômés des grandes écoles sont l'inverse des qualités jugées idéales pour être un bon dirigeant

5ème étude de Grandes Écoles Au Féminin (GEF)/ Sociovision Cofremca, « Quels dirigeants, quelles dirigeantes pour demain ? » février 2012

GEF est le regroupement des associations de diplômés de 10 grandes écoles françaises ; l'enquête est double, une étude qualitative auprès de 21 dirigeants ou entrepreneurs et une enquête quantitative entre le 27 septembre et le 30 octobre 2011 auprès de 4 200 diplômés de grandes écoles (Centrale Paris, ENA, ESCP Europe,

ESSEC, HEC, INSEAD, Mines ParisTech, Polytechnique, Ponts ParisTech, Sciences-Po Paris); les répondants sont pour 49% des ingénieurs, 43% de formation école de commerce et 22% appartiennent à la haute fonction publique. On y dénombre autant d'hommes que de femmes mais il y a plus de femmes de moins de 35 ans (femmes 23% et hommes 14%); 51% sont salariés de groupes de plus de 5000 personnes.

Le contexte : pour 63%, on laisse trop de pouvoir aux systèmes financiers ; 40% pensent par ailleurs que la crise ne s'arrêtera pas vraiment et 35% au-delà de 2013.

Pour 58 à 65%, les municipalités, les associations, les petites entreprises servent les intérêts du public, beaucoup plus que le gouvernement, les partis politiques, les grandes entreprises, les grands syndicats (entre 20 et 35%), avec une situation intermédiaire pour internet (45%)

Les diplômés identifient deux défis majeurs, le pilotage du changement permanent (47%) et la gestion des contradictions (50% des femmes dirigeantes contre 27% pour les hommes) ; nombre de contraintes sont alors citées (entre 16 et 24%) telles la pression de l'actionnaire, les contraintes budgétaires, les nouvelles contraintes réglementaires, techniques ou environnementales, la gestion d'événements externes de plus en plus imprévisibles, de grandes difficultés à garder les talents, l'intégration dans le management d'équipes pluridisciplinaires voire de cultures internationales, la difficulté à gérer les conséquences humaines de restructurations fréquentes et intenses, l'adaptation permanente à une organisation/ligne hiérarchique complexe ou contradictoire.

Leur position au regard du travail :

- « Je me sens plein de ressources, capable d'entreprendre des choses » (65% contre 61 en 2008)
- « J'aime relever des défis, des challenges » (53% contre 47 en 2007)
- « Quand je tente quelque chose de nouveau, l'essentiel c'est que ça marche vite » (51 contre 43% en 2008)
- « Je plains vraiment ceux pour qui le travail est le centre de leur vie » (70%)
- « Ma vie privée passe avant tout » (80% hommes cadres, 69% femmes cadres)

89% se disent satisfaits de leur parcours professionnel et **71% pensent pouvoir accéder à des responsabilités supérieures** (davantage les plus jeunes avec 86 à 89%) ; **37% sont prêts à quitter leur entreprise pour progresser dans leur carrière.**

Deux freins à cette prise de responsabilité plus intense, l'équilibre vie professionnelle/vie privée (70%) et le fait de devoir composer avec ses valeurs, voire y renoncer (63%).

Leur opinion sur les dirigeants :

68% font plutôt confiance au dirigeant de leur entreprise ou organisation (61% les femmes de plus de 35 ans), **mais ils doutent de leur capacité à gérer le long terme (41%) et à innover** (50% ne favoriserait pas l'innovation, la créativité, la prise de risque) ; par contre leurs dirigeants savent expliquer leurs décisions de façon simple (62%) ; celles-ci sont cohérentes sans écart entre discours et actions mises en œuvre (62%) ; ils tiennent des discours auxquels les diplômés adhèrent (61%), se montrent justes (59%). Noter que dans 53% des cas leur supérieur hiérarchique est issu d'une grande école.

Ceci étant quand ils sont interrogés sur les dirigeants en général, sur les élites en France, les diplômés se montrent beaucoup plus critiques ; certains ont perdu le sens du réel (86%) ; ils se cooptent entre eux en cercle fermé (83%) ; il s'agit toutefois du comportement de quelques uns (71%) ; les dirigeants ne sont pas responsables de tous les maux (72%).

Facteur clé pour devenir dirigeant : pour les ¾ l'appartenance à des réseaux, le fait d'avoir des relations (80% pour les femmes), loin devant :

- les motivations du postulant telles l'envie de pouvoir (47%), l'énergie et l'endurance (40%), le compromis vie privée/vie familiale (37%), l'envie de diriger des hommes et des femmes (21%)
- les compétences telles les expériences probantes de réussite (36%), l'expertise (19%)
- la formation en grande école (38%), le milieu social d'origine (25%)
- et au même niveau que tous ces items la chance, les bonnes rencontres au bon moment (32%)

Les qualités qui aujourd'hui sont réellement prises en compte pour évaluer les performances d'un dirigeant :

- Très peu la créativité (3%), savoir créer les conditions de l'innovation (4%), être visionnaire (6%)
- Essentiellement le réseau relationnel (54%), l'anticipation et le fait de relayer les demandes de l'actionnaire, le fait à la fois d'être dur pour atteindre ses objectifs (44%) et celui de savoir séduire (41%)
- En complément la capacité à saisir les opportunités (39%), à savoir gérer l'ambiguïté (32%), à décider vite et à assumer ses choix (25%)
- Est jugé moins important le fait de savoir bien s'entourer (17%), de savoir motiver et bien manager ses collaborateurs (15%), celui de connaître les produits, le terrain (14%)

Paradoxalement les qualités reconnues sont l'inverse des qualités jugées idéales (ne sont repris que les items les plus fréquents) :

Qualités reconnues	Item	Qualités attendues
54	Entretenir un réseau relationnel	7
50	Anticiper, s'approprier, relayer les demandes des actionnaires	5
44	Savoir être dur pour atteindre ses objectifs	1
41	Savoir séduire	4
37	Le sens du business, la saisie des opportunités	27
6	Savoir piloter à long terme	61
15	Savoir motiver, manager ses collaborateurs	51
6	Etre visionnaire	46
25	Savoir trancher, prendre des décisions	45
17	Savoir bien s'entourer	33
4	Savoir créer les conditions de l'innovation	33

« Pour préparer le renouvellement des dirigeants de demain, quelles actions vous paraissent prioritaires à mettre en œuvre dans les entreprises » ? 7 propositions proches (entre 68 et 79% de réponses favorables) :

- Critères moraux et éthiques dans les modalités de nomination et de rémunération et transparence des critères de nomination
- Programmes de coaching aux moments clefs de carrière
- Organisation plus favorable à la parentalité (notamment le fait des jeunes hommes)
- Volonté de diversification du recrutement (recours autres qu'aux grandes écoles...) et accélération de l'accession des femmes au top management (88% de femmes favorables, mais aussi 62% d'hommes); ce dernier item est argumenté pour faire évoluer le management des équipes notamment de direction, en finir avec le clonage des dirigeants, améliorer les performances des entreprises.
- Prise en compte dans l'évaluation globale du dirigeant de l'évaluation des salariés

« Pour préparer le renouvellement des dirigeants de demain, quelles actions vous paraissent prioritaires à mettre en œuvre dans les entreprises ? » :

- Formation initiale plus poussée au management, travail d'équipe
- Refonte complète de la filière Finance prenant en compte les enseignements des crises récentes
- Formation à la gestion des conflits et à la communication

- Plus grande mixité sociale des recrutements dans les grandes écoles
- Expériences de terrain d'une durée significative
- Mise en place de dispositifs qui attirent davantage de jeunes femmes vers les écoles d'ingénieurs et les classes prépa scientifiques

Conjoncture

La situation des TPE-PME en 2011

Baromètre du Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts Comptables, « la situation des PME-TPE au cours de l'année 2011 »

Echantillon national de 800 dirigeants de TPE (entreprises de 0 à 19 salariés) et de PME (entreprises de 20 à 249 salariés), raisonné pour disposer d'environ 400 dirigeants de TPE et 400 dirigeants de PME ; 4 vagues d'enquêtes ont été réalisées en 2011 et regroupées ici.

Les avis sur la situation favorable de l'entreprise du répondant et ses perspectives **se dégradent** en 2011, notamment depuis juillet puis **plus encore en octobre** ; pour les PME, la dégradation est plus marquée en cette fin d'année que pour les TPE **déjà ancrées dans une situation qu'elles estiment peu favorable depuis septembre 2010**.

	Situation de l'entreprise		Perspectives à un an		Pour les 3 prochains mois au regard des 3 derniers mois		Situation du secteur d'activité		Situation de trésorerie	
	Plutôt meilleure – plutôt moins bonne		Optimiste-pessimiste		Plutôt meilleure – plutôt moins bonne		Optimiste-pessimiste		Plutôt meilleure – plutôt moins bonne	
	Sept 10 à juin 11	Octobre 11	Sept 10 à juin 11	Octobre 11	Sept 10 à juin 11	Octobre 11	Sept 10 à juin 11	Octobre 11	Sept 10 à juin 11	Octobre 11
PME	De 19 à 28	10	36 à 51	22	14 à 32	9	17 à 30	-9	-4 à 16	-6
TPE	De -9 à -21	-12	10 à 21	8	-2 à 8	-1	-5 à -9	-9	-2 à -8	-6

Pourtant les prévisions d'investissement demeurent stables quelque soit la période d'interrogation : autour de 45-52%, 53% en octobre pour les PME et pour les TPE autour de 17 à 22%, 15% en octobre. *Mais de quel types d'investissement parle-t-on ? Renouvellement, petits investissements du type bureautique, véhicule ? L'enquête ne renseigne pas sur cette question.*

Par contre les perspectives d'emploi en octobre chutent nettement pour les PME, et restent stables chez les TPE.

Si « classiquement » les dirigeants de TPE jugent difficiles l'accès aux prêts bancaires, 77% jugent positif le dispositif initié par les experts-comptables qui permet aux entreprises de moins de 20 salariés de bénéficier d'une aide en ligne ainsi que de fournir une assurance envers les banques pour les crédits inférieurs à 25 000€ ; 25% (dont 7% certainement) envisagent d'y faire appel pour investir, 18% (dont 6% certainement) pour la trésorerie et 9% (dont certainement 3%) pour recruter.

Les TPE font profil bas face à la crise, une attitude qui s'est poursuivie tout au long de l'année et qui n'a pourtant pas empêché d'embaucher même si le niveau demeure modeste

Baromètre des TPE, vague 44, IFOP/Fiducial

Échantillon de 1 001 dirigeants de TPE de 0 à 19 salariés (hors auto-entrepreneurs), interrogé par téléphone du 12 au 28 octobre ; la répartition par taille est la suivante ; 59% sans salarié, 21% de 1 à 2 salariés, 11% de 3 à 5 salariés et 9% plus de 5 salariés ; la répartition selon le secteur d'activité est la suivante : services aux particuliers 28%, services aux entreprises 21%, commerce 25%, BTP 14%, HCR 8%, industrie 7%.

La situation s'est clairement dégradée : 37% déclaraient une croissance de plus de 2% en 2010 contre 19% en 201; il en est de même des perspectives de développement en chute très nette en ce qui concerne les croissances attendues de plus de 2% (9 contre 28%) ; plus inquiétant est le manque de visibilité pour 59%.

	Situation pour l'année passée		Perspectives pour l'année à venir	
	2010	2011	2011	2012
Evolution positive	72	52	51	31
Dont au-delà de +2%	37	19	28	9
Dont de 0 à 2%	35	33	23	22
Aucune visibilité		18	40	59

La crise a des répercussions aussi sur les relations avec leurs partenaires ; elles sont toutefois modestes au regard de l'item « nette détérioration », la stabilité domine ; la détérioration est marquante au sein de la clientèle, qu'ils soient particuliers ou professionnels ; noter qu'elle n'est sensible que pour ¼ des entreprises en ce qui concerne la banque (mais forte pour 8,5%) :

	Stable	Détérioration	Dont nette détérioration	Amélioration
Vos salariés	83	11,5	2,1	5,2
Vous et votre banque	73	23	8,5	4
Vos fournisseurs	72	25	5	3,5
Vos clients professionnels	65	32	10	3
Vos clients particuliers	58	36	6	6

27% estiment leur situation financière préoccupante, un chiffre qui n'a guère bougé en 2011 et se trouve même en situation plus favorable que pendant la période 2009-2010 (en moyenne de 30 à 33 avec des pics à 38-40).

27% ont fait une demande de financement auprès de leur banque (22 à 33% depuis janvier 2009) ; 32% se sont vus refuser un nouveau prêt, 20% accorder un financement contre des garanties supérieures à celles qu'elle exigeait par le passé (cautions, hypothèque, nantissement...), 13% accorder un financement, mais pour un montant moins élevé que demandé, 10% accorder un financement mais à des conditions de taux élevées, 8% accorder un financement avec les garanties d'un organisme de cautionnement de type Oséo, Siagi.

Le taux d'embauches réalisées est plus élevé que ce qui était prévu, sans doute du fait du renouvellement du personnel alors que les prévisions visent plus la création de postes nouveaux ; il est **assez constant au fil des années, y compris dans la période précédant la crise** :

		2007	2008	2009	2010	2011
Taux d'embauches réalisées	Aux trimestres 1, 2, et 4	10-13	10-11,5	9-11	7-11	11-12
	Au trimestre 3 (pic d'embauche)	15	15	16	14	14
Taux d'embauches prévues	Aux trimestres 1, 2, et 4	10-11	8-10	9-9,5	6-10	7-10
	Au trimestre 3 (pic d'embauche)	14	10	12	10	12

Les prévisions de développement de l'emploi au fil des années se focalisent sur la stabilité et de moins en moins une hausse envisagée :

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Stabilité	72	80	85	83	88	92
Hausse	25	17	10	14	9	6
Baisse	2	3	5	3	3	2

En octobre 2011, 9% des employeurs envisageaient d'augmenter leur effectif en 2012, 64% ne rien changer, 5% le diminuer ; mais 22% disaient n'avoir aucune visibilité pour se prononcer. **Du coté des**

non employeurs au moment de l'enquête, 86% confirmaient le fait de vouloir rester sans salarié et 2% envisageaient d'embaucher ; 12% disaient n'avoir aucune visibilité.

Si l'on observe la situation de juillet à septembre, 14% ont embauché, dont 7,5% pour créer des postes, conduisant à une création nette de +1,5% du fait de la suppression de postes (6%) ; les prévisions sont plus modestes pour le trimestre à venir ayant peu pris en compte le remplacement de postes.

Taux D'emploi	Embauche	Dont création de poste	Dont remplacement	Suppression de poste	Création nette
Réalisé entre juillet et septembre 2011	14	7,5	6,5	6	+1,5
Prévu entre octobre et décembre 2011	7	5	2	6	-1

En ce qui concerne les suppressions de poste en CDI, la procédure utilisée à été très majoritairement la rupture conventionnelle négociée à l'amiable (59%), la démission du salarié (22) et de licenciement (21).

La moitié souhaite accomplir le programme d'investissement 2012 qu'ils avaient envisagé de conduire, 27% le reporter et 18% y renoncer.

Les TPE se positionnent dans la stabilité alors qu'à partir de 20 salariés les entreprises ont de meilleurs résultats au regard de 2010

54ème enquête semestrielle de conjoncture OSEO janvier 2012, 28 000 entreprises de 1 à 249 salariés ont été interrogées à l'aide d'un questionnaire adressé par voie postale ou électronique. L'analyse porte sur les 3 778 premières réponses jugées complètes et fiables, reçues entre le 3 et le 25 novembre 2011. Les répondants sont pour 46% des entreprises de 1 à 9 salariés, 26% des entreprises de 10 à 19 salariés, 20% de 20 à 49 et 8% plus de 50 salariés ; les services comptent pour 31% (dont 25% les services aux entreprises), l'industrie pour 26%, le commerce pour 21% (dont commerce de gros 12%) et la construction pour 14%.

2011 a été jugé assez satisfaisante pour les secteurs situés en amont (+7,5% dans le secteur manufacturier, 6,3% dans les transports, +5,8% dans le commerce de gros et +4,8% dans les services aux Entreprises), **moins bonne pour ceux orientés vers les ménages** (notamment +1,3% dans le commerce de détail et -1% dans le commerce/réparation automobile).

Le chiffre d'affaires a progressé de + 4,7 % sur l'ensemble des PME (mais un ralentissement au second semestre), après + 3,6 % en 2010 ; par contre, **il a peu progressé dans les TPE** (+ 2,0 %), pratiquement comme en 2010 (+ 1,7 %) ; a progression est restée vive dans les entreprises de 10 à 49 salariés (+ 6,7 %), tandis qu'elle s'est fortement accélérée dans celles de 50 à 249 salariés (+ 8,6 %).

La croissance a été deux fois plus rapide chez les entreprises exportatrices (+ 8,7 %, après + 10,4 % en 2010 et + 6,9 % chez les "moyennement exportatrices"). La progression est deux fois moindre chez les "non exportatrices" (+ 3,9 %)

Les entreprises innovantes ont une progression des ventes bien plus rapide (+ 7,4 %) que chez les "non innovantes" (+3,2%).

Toutefois les carnets de commandes industriels sont moins bien garnis en fin d'année ; les perspectives de croissance en 2012 sont en net retrait, moins prononcé toutefois pour les entreprises exportatrices et innovantes

L'emploi a progressé dans les PME de toutes tailles, sauf dans les TPE où il s'est simplement maintenu. En novembre, 28 % des PME annoncent une augmentation de leur effectif par rapport à fin 2010, contre 15 % seulement une diminution.

Les indicateurs d'activité ou d'emploi (Solde des pourcentages d'opinions "en hausse" moins "en baisse" par rapport à l'année passée) montrent la stabilité dans les plus petites taille d'entreprise, alors que l'évolution s'avère d'autant plus favorable que la taille de l'entreprise augmente :

		1-9 sal	10-19 sal	20-49 sal	50-99 sal	100 sal et +	Ensemble
Indicateur d'activité	Réalités 2011	+8	+29	+41	+50	+52	+25
	Perspectives 2012	-4	-6	+16	+29	+33	+5
Indicateur d'emploi	Réalités 2011	0	+16	+25	+32	+25	+13
	Perspectives 2012	+4	+9	+14	+22	+17	+8

L'indicateur courant d'emploi, par rapport à fin 2010, s'établit ainsi à + 13 : +16 pour les 10 à 19 salariés, +25 pour les 20 à 49 salariés, +32 pour les 50 à 99 salariés et +25 pour les plus de 100 salariés.

L'emploi n'a significativement progressé que dans les secteurs amont (les services aux entreprises, l'industrie, et le commerce de gros) ; En revanche, l'emploi a à peine progressé, voire légèrement diminué, dans les autres secteurs.

Les exportatrices sont toujours plus créatrices d'emplois que les autres : + 23 chez les entreprises "fortement exportatrices", contre + 10 pour les "non exportatrices". Il est également nettement plus élevé chez les "moyennement exportatrices" (+ 20).

Les entreprises innovantes : L'indicateur d'emploi est devenu légèrement positif chez les entreprises qui n'ont pas véritablement innové au cours des trois dernières années, (+ 7, contre 0 fin 2010), contre chez les entreprises innovantes (+23).

En ce qui concerne les perspectives 2012, L'indicateur avancé de l'emploi est **le plus faible pour les TPE (+ 4)**, dont les perspectives d'activité sont légèrement négatives. À l'opposé, les prévisions de recrutement sont toujours positives dans les entreprises de 50 à 249 salariés (+ 20), particulièrement optimistes pour la croissance de leur activité en 2012 (indicateur avancé à + 30), mais en retrait au regard de 2011.

La hausse des emplois devrait se concentrer sur les entreprises innovantes (indicateur d'emploi prévisionnel + 20 chez les entreprises classées innovantes, contre + 1 chez les PME "non innovantes") **et exportatrices** (indicateur avancé + 21 chez les entreprises "très exportatrices", + 16 chez les "moyennement exportatrices", contre + 6 seulement chez les "non innovantes").

La situation de trésorerie au cours des 6 derniers mois : En novembre, **68 % des PME l'estiment "normale ou aisée"** ; certaines activités ont plus souvent connu des difficultés (43 % dans le commerce de détail, 40 % dans le bâtiment, 38 % dans les transports, 37 % dans le commerce et réparation automobile) ; d'autres moins souvent (entre 29 et 31% dans l'industrie, les services aux entreprises, le commerce de gros).

Les difficultés ont été moins fréquentes dans les entreprises de 100 à 249 salariés (23%) ; il en est de même des entreprises très exportatrices, 27%, contre 34 % pour les PME "non exportatrices". Par contre, 31 % des entreprises innovantes jugent difficile l'état de leur trésorerie récente, contre 33 % des PME non innovantes.

Question leur était posée de la façon dont ils avaient assuré le financement de l'exploitation courante : très facilement pour 43%, car la trésorerie est excédentaire, 37 % assez facilement, du fait de concours bancaires sollicités et obtenus, 12 % assez difficilement, car l'obtention des avances demandées a été partielle et très difficilement (8%), car aucune facilité bancaire na pu être obtenue
Les difficultés d'accès au crédit d'exploitation bancaire sont quasi stables sur un an.

Pour les entreprises ayant répondu “assez” ou “très difficilement” (20 %), les raisons évoquées sont le niveau insuffisant de l’activité et/ou des perspectives de développement trop incertaines (44%), les garanties exigées trop importantes (37%), le secteur considéré comme trop risqué (33%) ou méconnu des banques (18%). Dans la moitié des cas, il s’agit d’entreprises dont la rentabilité actuelle est jugée mauvaise par leur propre dirigeant.

Mais il faut aussi constater que l’accès aux crédits d’exploitation est d’autant plus difficile que l’entreprise est petite : c’est le cas pour 22 % des TPE, 18 % des entreprises de 10 à 99 salariés mais seulement 8 % de celles de 100 à 249 salariés.

23 % des PME craignent une dégradation de leur situation de trésorerie au cours des six prochains mois tandis que 10 % s’attendent à une amélioration. Les craintes de tensions sur les trésoreries sont d’autant plus importantes que l’entreprise est petite.

Cette crainte est d’autant plus importante que seulement 17 % des dirigeants anticipent une amélioration de la rentabilité en 2012, contre **21 % une dégradation**. Les prévisions d’évolution de la rentabilité s’améliorent avec la taille de l’entreprise. Les entreprises exportatrices et/ou innovantes sont plus confiantes.

55 % des dirigeants ont effectué des investissements en 2011, contre 51 % en 2010 et 49 % en 2009. L’investissement progresse dans l’industrie (62 % contre 55 % en 2010) avec des dépenses en augmentation : l’investissement est également en hausse dans les transports, et dans le secteur commerce et réparation automobile et de façon très modérée dans le commerce de gros et les services aux entreprises ; Il est en recul dans les travaux publics et le BTP, les services aux particuliers, le commerce de détail.

Les entreprises de plus de 20 salariés ont renforcé leurs investissements, alors qu’ils sont **stables pour les plus petites tailles**.

Les deux tiers des entreprises exportatrices ont fait au moins un investissement en 2011, au lieu de la moitié seulement chez les “non exportatrices. Les entreprises innovantes investissent plus que les autres (63 %), contre 50 % parmi les non innovantes.

52 % des PME prévoient d’investir en 2012, contre 51 % fin 2010 pour 2011. La fréquence est en hausse significative dans l’industrie mais en recul ou au mieux stable dans tous les autres secteurs d’activité ; **mais les investissements pourraient être réduits en volume, par abandon ou report de certains projets**.

Les difficultés rencontrées au cours des 12 derniers mois auprès des banques pour financer les investissements concernent 10% des entreprises (11% en 2010) ; Il n’y a pas de différence significative selon le secteur d’activité ou la taille de l’entreprise, ni non plus en fonction du comportement en matière d’innovation ou des performances à l’exportation.

Les raisons avancées de ces difficultés sont la fragilité financière de l’entreprise (64%), le secteur d’activité considéré comme trop risqué (29%), le secteur d’activité méconnu des banques (24%), la nature essentiellement immatérielle des projets (17%)

Le type d’investissement et les modalités de financement ont été globalement les suivants :

Types d’investissement		Modalités de financement	
Immobilier (locaux, aménagement, construction, terrain...)	36	Autofinancement (y compris subvention)	44
Immobilier (équipements, matériel, Véhicules...)	56	Crédit bancaire	38
		Dont de 2 à 7 ans	32
Immatériel (fonds de commerce, brevet, logiciel...)	8	Crédit-bail mobilier et location financières	17
		Crédit-bail immobilier	1
Total	100		100

Le développement des entreprises

51% des entreprises disposent d'un site e-commerce ou d'un site vitrine

Selon un sondage de l'Agence pour l'Economie Numérique conduit en février et mars 2011 ; 6 809 professionnels ont répondu, en majorité de très petites entreprises (32% n'ont pas de salarié, 55% de 1 à 9 et des activités de commerce (43%), d'artisanat (20%) et de services aux entreprises (18%); les 2/3 sont en milieu urbain.

51% répondent être équipées : 35% avec un site vitrine et 16% avec un site e-commerce, 18% souhaitent s'équiper, alors que 31% n'ont pas de projet de site (36% en milieu rural contre 28 en milieu urbain).

Si les plus petites entreprises sont les moins équipées et les plus sceptiques, l'équipement en site e-commerce est proche quelque soit la taille :

En %	Equipées en site e-commerce	Equipées en site vitrine	Sous-total équipées	En projet	Sceptiques Sans projet	Total
De 0 à 5 salariés	30 à 35	13 à 17	43 à 52	17 à 19	30 à 40	100
De 6 à 9 salariés	43	17	60	16	24	100
De 10 à 100	51 à 52	17 à 19	68 à 71	13 à 19	11 à 18	100
Plus de 100 salariés	69	14	83	7	11	100

En termes d'activité, le commerce non-alimentaire et les services sont les plus équipées :

En %	% de l'activité dans le sondage	Equipées en site e-commerce	Equipées en site vitrine	Sous-total équipées	En projet	Sceptiques Sans projet	Total
Services aux entreprises	18	46	10	56	19	25	100
Commerce non alimentaire	30	25	28	53	19	28	100
Services aux personnes	5	40	11	51	21	28	100
Restaurants/café/hôtels	6	31	14	45	12	43	100
Artisanat	20	28	8	36	20	44	100
Commerce alimentaire	7	16	15	31	18	51	100

Les entreprises équipées de site (35%) :

Le site leur a coûté au démarrage moins de 1 000€ (chiffre médian).

La plupart (82%) dispose d'un outil pour modifier les contenus du site ; toutefois 90% ne consacrent pas plus de 5 heures par semaine pour sa mise à jour.

21% envisagent de passer à la vente en ligne (plus du tiers d'entre eux dans les 6 mois) ; ils estiment alors que le budget minimal à affecter serait au moins de 2 000€

Les entreprises équipées en e-commerce (16%)

38% ont démarré avec un site vitrine.

Le budget médian a été de 2 500€.

Si 40% consacrent à la mise à jour du site moins de 4 heures par semaine, 30% y consacrent plus de 30 heures. Pour la grande majorité, le site n'a pas nécessité de personnel nouveau (85%), mais pour 36% l'acquisition d'une expertise informatique ; 29% y passe plus de temps qu'il ne l'avait prévu initialement.

Le chiffre d'affaires réalisé sur le site e-commerce est pour 1/3 supérieur à la moitié du chiffre d'affaires total et pour 60%, au plus le quart de leur chiffre d'affaires :

	Moins de 5%	De 6 à 15%	De 16 à 25%	De 26 à 50%	De 51 à 75%	De 76 à 99%	100%
	34	15	11	8	7	10	15

11% ont en projet de disposer d'un site, avant tout pour gagner de nouveaux clients : pour l'e-commerce la motivation est avant tout de l'ordre de la hausse du chiffre d'affaires, alors qu'elle est bien plus de l'ordre de la notoriété pour les sites vitrines ; pour les uns et les autres le fait de renforcer sa position par rapport à la concurrence ou de fidéliser les clients demeure tout à fait minoritaires.

	Projet vitrine	Projet site e-commerce
Gagner de nouveaux clients	75	73
Augmenter la notoriété	51	18
Augmenter le chiffre d'affaires	44	78
Se renforcer face à la concurrence	21	17
Fidéliser les clients	14	17

Les 2/3 disent rencontrer des difficultés pour construire ce projet : ils mettent en avant le manque de temps (40%), le manque de compétences informatiques (32% et 37% pour ceux qui envisagent l'e-commerce), le budget insuffisante (29 et 37% pour l'e-commerce ; il est vrai aussi qu'ils envisagent des budgets faibles, 1000€ pour un site vitrine et 1 500€ pour un site e-commerce) ; 17% disent la difficulté à trouver un interlocuteur et 17% la difficulté de comparer les offres (28% dans le cas de l'e-commerce)

Enfin 31% n'envisagent pas de créer de site : pourquoi ?

A quasi égalité, le temps à y consacrer (68%), le coût (68%) et le fait de ne pas en avoir l'utilité pour l'entreprise (67%) ; la moitié ajoute la complexité et 41% le fait qu'il y a déjà trop de concurrents sur internet.

Internet est la première source d'information pour les achats d'entreprises

Sondage de la Fédération du e-commerce et de la vente à distance (Fevad) et de CCM Benchmark sur le comportement d'achat des entreprises sur Internet (préparation de l'achat, préférence du canal Internet, critères de choix du marchand, services attendus...) ; une enquête en ligne réalisée en septembre 2011 auprès de 5 231 professionnels issus des bases de contacts des 16 entreprises souscriptrices.

72 % des entreprises interrogées se renseignent sur internet avant d'acheter quel que soit le canal de distribution. Même chez celles qui n'achètent pas en ligne, 53% d'entre elles se rendent sur internet pour y trouver des informations.

Pour l'obtention d'un devis, le site internet devance l'e-mail et le téléphone (respectivement 32%, 28% et 23%). **Pour le suivi de commande, le site internet arrive en tête** des canaux avec 53%, devant le téléphone 29%. En revanche **le téléphone reste de loin le canal préféré pour joindre le Service après-vente** ; 2 professionnels sur 3 préfèrent décrocher leur téléphone pour contacter le SAV.

Avec 73% des entreprises interrogées qui commandent sur internet, le web est devenu le canal qui fédère le plus d'acheteurs professionnels. Mais ils ne sont que 32% à l'utiliser de façon exclusive.

Plus l'entreprise est petite en nombre de salariés, plus elle a tendance à commander sur Internet alors que cela ne correspond pas toujours aux processus d'achat des grandes entreprises sans négliger l'habitude (30%) et la préférence d'un contact vendeur (28%).

Les catalogues papier sont toutefois toujours appréciés : pour préparer leurs achats sur internet, 51% des professionnels consultent des catalogues papier (42% en 2009). Dans l'équipement industriel, 74% des acheteurs consultent un catalogue contre seulement 22% dans l'équipement informatique où l'on privilégie la consultation de sites internet concurrents.

La dimension prix est plus importante qu'il y a deux ans dans le choix du canal internet. **Le e-commerce apparaît aux yeux des entreprises comme le canal des bonnes affaires.** Il est perçu comme le circuit le moins cher pour 30% des entreprises interrogées contre 16% en 2009.

Pour le choix du site, la dimension prix et rapidité de livraison sont les critères dominants. Pour les plus grandes entreprises, il faut ajouter les conditions commerciales (prix négociés). Le cadeau proposé est un levier important, tout particulièrement pour les petites et moyennes entreprises.

L'apport d'Internet dans l'activité professionnelle des dirigeants de PME.

« PME, internet et e-learning », Sondage CGPME et Opinion Way 800 dirigeants d'entreprises de moins de 50 salariés interrogés entre le 14 et le 23 novembre 2011 par téléphone sur système CATI ; 86% des entreprises concernées ont plus de 5 ans d'ancienneté ; 8% des personnes interrogées avaient entre 18 et 35 ans, 32% entre 35 et 50 ans, 41% entre 50 et 60 ans et 19% plus de 60 ans.

77% des dirigeants d'entreprises déclarent utiliser Internet dans le cadre privé ; 55% naviguent sur Internet au moins une fois par jour ; ce sont davantage les 18-34 ans (91%), ceux ayant plus de 10 salariés (88%), et les services aux entreprises (87%), contre 60% pour les plus de 60 ans.

Les connexions se font principalement via des ordinateurs (94%), peu via leur téléphone mobile, Smartphone ou des tablettes tactiles (respectivement 9% et 6%), exception faite des 18-34 ans (24% de connexion via Smartphone).

Internet est essentiellement utilisé pour **s'informer (67%) et consulter ses mails (47%),** beaucoup moins pour des achats en ligne (18%) et la consultation de son compte en banque (13%) ; seulement 3% en connexion à des réseaux sociaux de professionnels.

Par ailleurs les **¾ des entreprises** sont, aux dires de leurs dirigeants, connectées à **Internet** ; les principaux usages professionnels d'Internet sont, à des taux moins élevés que dans le cadre privé, se tenir informé (51%), consulter ses e-mails (38%), l'administration en ligne (30%) et 11% des achats en ligne.

Un quart des entreprises de moins de 50 salariés dispose d'un site Internet (21% un site vitrine et 6% un site marchand) ; les sites vitrine sont plus présents chez les 10-49 salariés (55%) et les 18-34 ans (40%) ; les sites e-commerce sont plus le fait de l'activité commerce (15% contre une moyenne de 6). 81% des sans salarié n'ont pas de site ; ils n'en voient pas l'intérêt.

La grande majorité des entreprises ayant un site (70%) **n'ont pas mené d'actions commerciales** pour le faire connaître. Pour celles qui ont mené des actions, il s'agit essentiellement d'e-mailing ou de marketing direct (18%).

9% des entreprises sont **présentes sur les réseaux sociaux** et 5% envisagent de le devenir (principalement Facebook).

Pour 42% des entreprises présentes sur Internet (site ou réseaux sociaux), cette présence leur a permis **d'accroître leur chiffre d'affaires**, alors que 50% estiment qu'il n'y a pas eu d'impact.

35% des entreprises ayant un site marchand déclarent que la part de leur chiffre d'affaires réalisée par des ventes sur Internet, auprès de leur clientèle entreprise, est inférieure à 5%. Elles ne sont que **10% à estimer que leur présence sur Internet apporte plus de 25% de leur chiffre d'affaires.**

Auprès de leur **clientèle de particuliers**, si elles sont également 1/3 (30%) à ne voir qu'une retombée minimale (moins de 5% de CA), 40% pensent que le site leur apporte entre 6 et 25% de chiffre d'affaires et **21% que ce bénéfice représente plus du quart de leur chiffre d'affaires.**

Le e-learning a été utilisé par 7% (5% y ont eu recours pour eux-mêmes et 3% pour leurs salariés). Ces formations portaient essentiellement (pour 67% d'entre elles) sur des thématiques spécifiques au métier. 6% prévoient de recourir à ce type de formation ; s'ils n'ont pas eu recours, c'est que pour 67% il n'existe pas de formation adaptée à leur métier ; 24% préfèrent un contact direct (notamment les 10-49 salariés). Ces formations à distance ont concerné en priorité les fonctions administratives (49%), et dans une moindre mesure les fonctions informatiques (22%) ou de finance et comptabilité

(20%). Toutefois 18% ont eu recours à d'autres modes de formation (notamment les plus de 10 salariés, 35%).

Les entreprises sociales : fortes progressions

« Enquête auprès d'entreprises sociales » CSA/Avise, décembre 2011 Etude n° 1101704

Deux tiers des entreprises ayant répondu à la consultation **(65%) ont un statut associatif**, seules 23% ayant aujourd'hui un statut de société : 12% sont des SCOP, 9% des SARL, 7% des SCIC et 3% des SAS. Le statut associatif semble particulièrement courant chez les entreprises sociales les plus anciennes ; 77% de celles créées avant 2000 sont des associations.

Concernant leur date de création, **59% ont été créées depuis 2000**, dont plus d'un tiers (36%) depuis 2006.

Une activité largement dominée par les services (73%), notamment dans la communication, les services aux entreprises, l'aide à l'insertion ou réinsertion professionnelle, la formation, l'aide aux personnes âgées, défavorisées et l'insertion sociale ; seules 11% des entreprises ont déclaré vendre des biens.

Une activité est avant tout locale (40%) ou régionale (37%), seules 20% des entreprises sociales agissant à un niveau national et 3% à un niveau international ;

95% d'entre elles pensent être une entreprise sociale : la finalité de leur action, est la réduction des inégalités et le renforcement de la cohésion sociale » (30%), « la création ou le maintien d'emplois durables et de qualité » (29%) et « la réponse à des besoins non satisfaits par les pouvoirs publics et le secteur lucratif » (22%), alors que « la protection de l'environnement » semble encore être très minoritaire (7%).

Des chiffres d'affaires, résultats nets et effectifs très variables mais globalement en augmentation constante depuis 2009

Les recettes des entreprises sociales sont aujourd'hui essentiellement réparties entre deux postes : la vente de biens et de services (57%) et les subventions publiques, ces dernières représentant un tiers des rentrées, alors que les ressources privées comptent elles pour 7%. A noter que **parmi les entreprises les plus dépendantes des subventions publiques** on retrouve celles agissant dans le domaine de **l'éducation, de la santé ou de l'action sociale (47%)**, celles ayant réalisé moins de 200K€ de CA en 2010 (44%), celles comptant 5 employés ou moins (44%) ; elles sont sous statut associatif (43%).

Le chiffre d'affaires moyen d'une entreprise sociale était de 1 183 K € en 2010, 33% des entreprises sociales ayant réalisé moins de 200 K€, 47% se situant entre 200 et moins de 1000 K € tandis que 20% ont elles réalisé 1000 K € et plus.

Ce CA moyen était en augmentation par rapport à 2009 (+29% en moyenne) et qu'il devrait encore augmenter à la fin 2011 pour s'établir à 1295 K €.

Les plus forts CA se trouvent dans les services aux entreprises (2217 K € en moyenne) et les entreprises à statut de société (1852 K €) ou créées avant 2000 (1822 K €). Les plus bas CA se trouvent eux notamment dans les entreprises sociales créées depuis 2006 (519 K€ en moyenne), celles agissant dans l'éducation, la santé ou l'action sociale (528 K €) ou étant sous statut associatif (839 K €).

Le constat est quant à lui assez semblable pour le résultat net après impôt. Il était en moyenne de 38 518 € en 2010, sachant que 21% des entreprises sociales avaient connu un résultat déficitaire, 53% un résultat compris entre 1 000 et moins 30 000 € et 26% un résultat de 30 000 € ou plus. Tout comme le CA, ce résultat net devrait être en augmentation à la fin 2010 puisque la moyenne est prévue à 50 439 €, soit une augmentation substantielle de 31% en un an.

Quant aux **effectifs**, ils sont eux aussi assez variables. Si **la moyenne s'établit en 2010 à 31 employés**, celle-ci est tirée vers le haut par les quelques très grandes entreprises présentes dans l'échantillon. 32% des entreprises sociales ont de 1 à 5 employés (8% n'en ayant même qu'un), 37% en ont entre 6 et 19 tandis que 20% ont 20 employés ou plus (dont 4% en ayant 100 ou plus).

71% des entreprises sociales ont inscrit dans leurs statuts une politique de lucrativité limitée (11% l'ayant inscrite dans un autre accord formel, 4% dans le pacte d'actionnaire). Plus intéressant encore, on constate que la grande majorité des entreprises sociales **ont établi une échelle des salaires plutôt raisonnable** : 32% ont ainsi un rapport de moins de 1 à 2 entre le plus haut et le plus bas salaire, 34% de 1 à 3 et 22% de 1 à 4 ; seuls 12% ont une échelle des salaires supérieure ; ce sont des entreprises dont le CA est supérieur à 1000 K € ou plus, ou encore des activités de services aux entreprises ; les échelles les plus resserrées sont le fait d'entreprises à moins de 200 K € de CA et celles créées depuis 2006.

L'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise est encore assez minoritaire ; la participation et l'intéressement des salariés (11%) est devancée par les réserves (71%) tandis que 15% sont investis ; la politique d'intéressement est plus fréquente dans les entreprises au CA de 1000 K € ou plus (34%), dans celles ayant un statut de société (32%) ou dans les services aux entreprises (27%), au final les plus développées au niveau financier.

Quant à la structure de l'emploi, on constate notamment **une quasi parité avec en moyenne 45% de femmes employées** ; ces entreprises emploient également 15% de jeunes de 15 à 24 ans et 14% de seniors.

Quant à la formation de ces employés, les entreprises sociales consultées ont dépensé 14 062 € en 2010, une moyenne tirée vers le haut par les très grandes entreprises ; 38% des entreprises sociales n'avaient en effet rien dépensé en formation, 48% ayant dépensé entre 1000 et 20 000 € et 14% entre 20 000 et 100 000 € ; cette dépense représente en moyenne 6,62% de la masse salariale totale des entreprises consultées.

Le financement et l'accès au crédit des PME

Fin 2010, les délais clients des entreprises représentent 49 jours de chiffre d'affaires, leurs délais fournisseurs 56 jours d'achats à des niveaux légèrement inférieurs à ceux de 2009

Rapport annuel de l'observatoire des délais de paiement décembre « 2011, une année d'incertitudes » ; Ces données ont été calculées à partir des informations comptables disponibles dans Fiben, couvrant 210 000 unités légales et 178 000 entreprises.

Les délais de paiement ont eu tendance en 2011 à se détériorer, après de nettes améliorations depuis 2000 ; ils sont assez favorables aux PME :

Année	Ensemble	PME	ETI	Grandes entreprises	Ensemble	PME	ETI	Grandes entreprises
	Délais clients en jours de chiffre d'affaires				Délais fournisseurs en jours d'achats			
2000	59,1	57,1	64,3	56,5	65,3	69,4	65,3	67,6
2007	54,8	55,1	58,4	51,6	62,8	59,2	61,3	66,8
2009	51,5	50,0	53,4	50,9	59,1	53,5	56,5	65,3
2010	51,7	50,1	52,3	52,3	59,3	53,2	56,5	65,8

En ce qui concerne les secteurs d'activité (toutes tailles d'entreprise) : les délais clients divergent grandement entre les activités où le client paie le plus souvent immédiatement ou sous forme d'étalement de paiement (restauration, hébergement, commerce, services aux personnes) et les activités dont les délais de paiement sont très longs (services aux entreprises notamment). Les activités aux délais de paiement courts bénéficient toutefois de délais fournisseurs conséquents, et

donc d'une trésorerie plus aisée, mais plus courts que les activités aux délais de paiement client longs :

	Délais clients				Délais fournisseurs			
	2000	2007	2009	2010	2000	2007	2009	2010
Hébergement, restauration	9,1	8,2	7,5	6,7	52,3	51,0	48,6	47,5
Commerce, réparation et auto	37,0	33,3	29,8	29,6	57,2	52,5	47,3	46,4
Services aux personnes	38,7	39,7	40,5	35,5	66,7	59,6	59,0	57,1
Activités immobilières	37,3	34,6	36,9	35,6	66,9	60,1	69,1	66,4
Transports et entreposage	71,7	58,7	55,3	56,4	58,4	47,9	44,1	45,3
Industrie manufacturière	75,0	71,2	61,4	62,3	78,7	71,7	60,5	61,8
Construction	79,6	73,6	70,3	70,8	79,4	69,8	63,1	61,3
Autres services aux entreprises	86,7	85,0	81,0	81,4	76,5	70,6	65,3	65,1
Information et communication	91,6	88,7	83,0	82,6	87,3	80,3	76,3	76,4

40% des répondants ont constaté des retards de délais de paiement en 2011 contre 26% en 2010, et 49% en 2009 ; ces délais ont été dépassé de moins de 10 jours pour 46%, de 10 à 14 jours pour 25% et de 15 jours et plus pour 29% ; 37% ne réclament pas de pénalités de retard, 28% toujours et 35 parfois ; 29% de ceux qui réclament des pénalités de retard les encaissent toujours et 48% parfois.

Pour se prémunir contre le défaut de paiement, les entreprises priorisent pour près de 40% la vérification de la solvabilité de l'acheteur, pour 20 à 30% la surveillance de la solvabilité de l'acheteur, les provisions pour créances douteuses, le recours à une agence de recouvrement, l'utilisation d'une assurance crédit, et la vente au comptant.

Selon le rapport, les **grandes entreprises restent très difficiles à mobiliser dans une dynamique durable de réduction de leurs délais fournisseurs**. En dépit d'un rappel de l'observatoire des paiements en novembre, moins d'un tiers des grandes entreprises se sont manifestées. Pourtant, parmi les 43 sociétés interrogées, 19 sont signataires de la « charte de bonne conduite des acheteurs », portée par la médiation interentreprises ; de plus les réponses sont disparates et calées sur la communication institutionnelle.

À la fin du mois de novembre 2011, **les délais de paiement de l'État sont de 36 jours**, contre 27 jours fin 2010. Cette hausse **s'explique par les profondes transformations en cours** dans l'organisation des services de l'État dans plusieurs ministères (notamment celui de la Défense), dans le cadre de la **révision générale des politiques publiques**, et par le **déploiement du progiciel Chorus**. La création de services facturiers placés auprès des comptables et recevant directement les factures à payer constitue un moyen efficace de réduire durablement les délais de paiement (traitement plus rapide des pièces comptables en réduisant le délai de transmission entre les intervenants en charge de la vérification et ceux chargés de la mise en paiement) ; les services facturiers gagnent alors en performance, les plus avancés affichant des délais globaux de paiement de l'ordre de 15 jours.

Le délai global de paiement des grandes collectivités territoriales continue d'augmenter Toutes catégories de collectivités locales et d'établissements publics locaux confondues ; le délai global de paiement passe à 26 jours

Moy	Communes de moins de 10 000 hab	Départements	Groupements A fiscalité propre	Office HLM	Communes plus de 10 000 hab	Petits EPS	Régions	Grands EPS
26,1	21,7 jours	23,3	26,4	27	27,1	29,9	31,2	38,5

Un point a été fait **en ce qui concerne les TPE** soumis aux accords dérogatoires : Etat, collectivités locales et secteur hospitalier ont réglé entre 48 et 53 jours et le privé à 47 jours ; **il existe de fortes différences selon les secteurs d'activité** (liste non exhaustive) quant au nombre de jours de délais de

paiement par les clients ; noter **les écarts en ce qui concerne les clients professionnels** entre les délais contractuels et les délais réels (moyenne de **9,4 jours**) :

Clientèle constituée de	Particuliers	Etat	Collectivités locales	Professionnels				
				Délais contractuels	Délais réels	Ecart	% clients payant après 60 jours	Délais fournisseurs
Commerce de détail	7,8	30	41,2	34,9	41,3	6,4	10,2	40,4
Com et répar auto	8,4	45	90	36,6	39,5	2,9	8,5	40
Construction de bâtiments	22,7	52,5	48,9	37,6	45,1	14,6	14,6	33,4
Imprimerie et enregistrements	28,3	48,8	39,4	42,7	55,1	12,4	18,7	41,5
Commerce de gros (hors auto)	37,6	90	48,6	32,7	52	19,3	21	37
Ensemble	19,3	52,6	47,6	37,8	47,3	9,4	14,4	36,4

Pour retarder les paiements, les clients professionnels demandent des ristournes pour faire baisser les prix, multiplient les petites commandes et retardent la date de mise en paiement. **Face à ces comportements abusifs les TPE sont démunies ; moins de 20% disposent de plans d'action**, principalement tournés vers la relance systématique, et rarement vers la facturation de pénalités de retard. Par ailleurs le délai fournisseur est de 36 jours, plus court que le délai client (47 à 53 jours), alors qu'ils paient dans les délais impartis de façon plus rigoureuse.

Les secteurs d'activité

Le bricolage, un marché en forte progression, mais au profit des grandes surfaces et enseignes.

Insee Première N°1386 de janvier 2012 « Le commerce de bricolage : sur un marché dynamique, des acteurs toujours plus costauds »

Le bricolage est l'un des secteurs les plus dynamiques du commerce de détail (**entre 1996 et 2006, doublement du chiffre d'affaires**) ; il regroupe 11 617 commerces en 2006 et 61 271 salariés équivalent plein temps (en hausse de 48%). Les grandes surfaces de bricolage représentent 1/3 des entreprises mais 80% des salariés et du chiffre d'affaires.

Le chiffre d'affaires double en 10 ans (augmentation en volume de 60% par contre); cette croissance se prolonge jusqu'en 2008, puis stabilité jusqu'en 2010 ; **cette croissance bénéficie beaucoup plus aux grandes surfaces de bricolage** (doublement du chiffre d'affaires) qu'aux petits distributeurs traditionnels, les quincailleries (hausse de 50% du chiffre d'affaires). Le taux de marge y est de 33%, un taux plutôt faible pour ce type de commerce.

L'emploi progresse de 75% dans les grandes surfaces (en moyenne un effectif de 31 salariés) et de 19% dans les quincailleries (+30% dans le commerce de détail non alimentaire spécialisé). Les grandes surfaces passent de 1 400 à 2 400 et les quincailleries de 6 500 à 5 000.

Le chiffre d'affaires est réalisé à 62% par des grandes surfaces de bricolage (47% en 1996), 10% des commerces de gros, 10% des grandes surfaces alimentaires et 9% par des quincailleries (13% en 1996) et 9% autres.

Les magasins appartiennent le plus souvent à un réseau d'enseigne (83% des ventes et 97% du chiffre d'affaires des grandes surfaces), contre 21% pour les quincailleries. En moyenne une enseigne

regroupe 190 points de vente ; les points de vente intégrés (succursalistes) regroupent en moyenne 50 points de vente (22% des magasins) et réalisent 45% du chiffre d'affaires du secteur.

Le secteur est fortement concentré : les points de vente appartenant à 3 sociétés (Brico Dépôt, Castorama, Leroy Merlin) réalisent 43% du chiffre d'affaires du secteur.

Les produits les plus vendus sont les matériaux de construction (17%), les produits d'entretien et d'aménagement de l'habitat (15%), les matériels de jardinage et de bricolage (13%) et les articles de quincaillerie (9%) En 10 ans le chiffre d'affaires des petits équipements de jardin a été multiplié par 15.

Caviste, « un métier qui ne manque pas d'arguments pour résister au rouleau compresseur de la grande distribution »

Article du nouvel économiste du 10/02/12 sur internet

Environ 7 % des ventes sont vendues par plus de 6 000 cavistes, ce qui est peu aux cotés des grandes surfaces ou de la vente directe à la cave, mais c'est **une modalité de distribution en progression après avoir connu une forte chute (15 000 en 1960, 1 500 en 1995)**, en moyenne plus de 2 % par an selon l'Insee au bénéfice principal des réseaux,

Priorité : **l'optimisation du rapport qualité-prix**, qui englobe la sélection des produits, le conseil et le service ; pour se démarquer, ils misent donc en priorité sur **le service et la qualité des produits proposés** ; car le point fort du métier, sa valeur ajoutée, se situe dans la capacité de conseil. Il s'agit d'aiguiller le client ; Le vin est en effet un produit spécifique, en raison notamment de ses diversités d'appellations et de saveurs, qui lui façonnent une image de complexité.

Le principe : **instituer un rapport de confiance entre le client et le commerçant**, dont la plus-value repose sur le tri initial opéré par ses soins et la qualité de ses conseils de prescripteur en fonction des attentes spécifiques du consommateur. Face à la concurrence, la diversification des services proposés est la norme.

Offrir au client **la possibilité de déguster** une partie des vins pour s'en faire sa propre idée, fait partie des spécificités de la profession. Les cavistes déclinent sous de nombreuses formes cette notion de découverte, souvent fondée sur un principe de convivialité et d'épicurisme, loin des grands rayonnages austères de la GD.

Leur rôle consiste à **mettre en valeur le travail des hommes et des femmes qui travaillent la terre et cultivent la vigne**. Pour dénicher les vins à mettre en rayons, plusieurs méthodes, cumulables, cohabitent : sillonner régulièrement le vignoble à la recherche de perles (c'est le modèle le plus fréquent concernant les cavistes indépendants), fréquenter des salons professionnels ou bien tester des échantillons envoyés, comme c'est très fréquemment le cas pour les réseaux ; ces derniers sont les principaux contributeurs du développement actuel des caves à vin. Ils concentrent leurs efforts sur la promotion de "petits" producteurs au détriment des grands châteaux ou de grandes maisons de négoce sur lesquels ils sont moins compétitifs ; la durée des partenariats avec les vignerons est un enjeu capital de ce commerce.

Les conditions de stockage font l'objet d'une attention et d'une communication particulières (température constante de 19 °C, taux d'humidité de 70 %, bouteilles présentées couchées); au-delà du produit, **le décor tend à être de plus en plus étudié et haut de gamme** (ambiance chaleureuse, cadre accueillant, présentation attractive).

Pour attirer la clientèle et se positionner sur un créneau de commerces de proximité, la majorité des cavistes **parient sur le centre-ville**. Pour des raisons de coûts structurels, le **caviste indépendant privilégiera généralement une rue secondaire, perpendiculaire ou parallèle à un grand axe** plus passant. Les enseignes opteront plutôt pour des rues commerçantes, dominées si possible par la présence de nombreux métiers de bouche.

Autres modalités, les «entrepôts-magasins», le shop in shop » (ou corner), espace dédié à l'intérieur d'un autre commerce, peu présent en France, ou encore le commerce par Internet aujourd'hui anecdotique (les sites servent essentiellement de seconde vitrine, destinée à préparer la visite du consommateur en magasin).

BIO, 2011 devrait se solder par une croissance du marché d'au moins 10% pour approcher les 4 milliards d'euros, alors que la consommation de biens des ménages français enregistre une baisse

Dossier de presse agence BIO février 2012

Le nombre d'exploitations bio a doublé : 10 364 en 2001, 20 604 en 2010 et à 23 100 en 2011 (soit +12% en un an) ; les surfaces exploitées en bio ont également largement progressé (en 2001, 419 750 ha de terres bio, de l'ordre de 950 000 ha en 2011).

En aval de la filière, **les entreprises de transformation et de distribution certifiées bio** ont également connu un important essor (5 390 en 2001 à environ 12 000 en 2011).

Le marché alimentaire bio a quadruplé : à peine 1 milliard d'euros en 2001, 3,5 milliards d'euros TTC en 2010, et selon les estimations 4 milliards d'euros en 2012.

60% des Français ont consommé des produits Bio en 2011 contre 47% en 2001 ; la part des Français déclarant consommer un produit bio au moins une fois par mois est passée de 37% en 2003 à 40% en 2011 (20% au moins une fois par semaine, 6% tous les jours).

Les résultats du dernier baromètre Agence Bio/CSA, réalisé en novembre 2011, **confirment cette tendance structurelle malgré la crise** : 66% des Français déclarent privilégier les produits respectueux de l'environnement et/ou des principes du développement durable lorsqu'ils font leurs achats. Pour reconnaître ces produits, ils sont 66% à citer la marque AB comme premier signe de reconnaissance. La marque AB atteint d'ailleurs un taux de notoriété record de 89% en 2011 alors que seulement 41 % des Français la connaissaient il y a 10 ans

En 2010, **la distribution de produit bio** se partage entre les grandes et moyennes surfaces (**GMS 45%**) et **les indépendants (39%)**, qu'ils soient indépendants ou en réseaux ; 11% sont le fait de vente directe (le fait de la moitié des exploitations en totalité ou partie) et 4% en restauration collective (a triplé depuis 2008).

Aménagement du territoire

Paris offre une densité commerciale plus forte que 7 grandes villes de province ou encore que Londres

« L'évolution des commerces à Paris : l'inventaire des commerces 2011 et évolutions 2007-2011 » APUR N°54 février 2012

La totalité des locaux en rez-de-chaussée ayant une vitrine sur rue dans Paris a été inventoriée par une équipe de 25 enquêteurs, recensant 84 000 commerces dont 62 232 en activité (9,6% de vacants

contre 9,4 en 2007), cumulant une surface estimée à 4 millions de M²; la légère baisse constatée depuis 2007 est compensée par le fait de commerces agrandis.

Groupes d'activités	Nature de l'activité	Nombre de locaux	%	Evolution 2005-2011 en nombre de locaux
Commerces et services commerciaux (61 232 locaux)				
Commerces non alimentaires	Dont	22 284	29,4	-330
	Equipement de la personne	8 526	11,2	+121
	Culture et loisirs	5 803	7,6	-195
	Equipement de la maison	3 492	4,6	-236
	Santé et beauté	2 478	3,3	+59
	Auto et moto	1 011	1,3	-29
	Bricolage et jardinage	967	1,3	-49
Services		16 772	22,1	-206
Restauration		13 300	17,5	+153
Commerces alimentaires		7 011	9,2	-31
Hôtels		1 865	2,5	-34
Autres locaux en rez-de-chaussée (14 634 locaux)				
Bureaux, ateliers, équipements en boutique		9 869	13,0	+329
Commerces de gros		2 604	3,4	-224
Locaux médicaux en rdc		1 430	1,9	+58
Total locaux en Rdc		75 866	100	-306
Locaux vacants		8 098		-216
Totaux		83 964		-522

La note d'analyse différence :

-**Le centre de Paris**, qu'elle qualifie de pôle d'attraction de niveau mondial, du fait des grands magasins et des magasins de luxe (arrondissements de 1 à 4 et pour partie de 5 et 6 auxquels on ajoute les Champs Elysées, Montmartre et Montparnasse)

-**Une quinzaine de pôles d'attraction** (Bastille, Italie, Nation...)

-**Les rues marché** (une soixantaine) et « autres voies commerçantes » offrant des services plus quotidiens

-**Les 70 marchés découverts et les 12 marchés couverts**, auxquels il faut **ajouter le marché aux puces**.

Paris dispose de 300 commerces de plus de 1 000 M² avec seulement 4 hypermarchés du fait d'une volonté politique forte à partir des années 70.

Et par ailleurs **6 Pôles spécialisés** : commerces ethniques (la goutte d'or, le haut du faubourg St Denis et le triangle de Choisy), l'informatique (Daumesnil), l'artisanat d'art (Viaduc des Arts Daumesnil) et les marché St Pierre (textile).

Les commerces de gros dans l'habillement et le textile avec le Sentier (2 et 3ème arond) et Sedaine-Popincourt (11ème arond), dans la maroquinerie, les accessoires de mode et bijoux dans le marais et Beaubourg-Temple.

Hausse et baisse des activités commerciales :

On constate la baisse des commerces traditionnels (-5%) au profit des superettes alimentaires (+16% entre 2007 et 2011) et de l'alimentaire de niche (caviste, produits régionaux, chocolats...+13%) ; constat encore de la baisse des librairies(-14%) et vente photo (-24%) due à internet, alors que se développent les commerces du secteur bien-être (+29%), de la restauration rapide (+28%), de la restauration asiatique (+17%), et du 2 roues moto (+14%).

D'autres commerces ont beaucoup baissé tels le commerce de gros (-15%), la vente et réparation auto(-14%), les équipements de communication (télécom, informatique -14%), les meubles et équipement du foyer (-11%), et les travaux de rénovation et d'entretien du bâtiment (-8%)

200 000M² de surfaces commerciales nouvelles sont en cours de réalisation ou en projet (Beaugrenelle, MacDonald, Clichy Batignolles, Paris rive gauche). 8 marchés couverts sont prévus.

11 quartiers où le commerce se dégrade profitent d'une opération vil' quartier ; l'opération est coordonnée par la Semaest.

L'emploi et les ressources humaines

Le cout horaire moyen d'un salarié est de 32€ de l'heure

Insee Première N°1393 de février 2012 « Les déterminants du coût du travail en France » ; Données issues de l'enquête européenne sur le coût de la main d'œuvre en 2008 (hors services aux personnes)

En 2008, dans les entreprises de dix salariés ou plus de l'industrie et des services marchands, **un salarié en équivalent plein temps coûte en moyenne 50 850 euros par an à son employeur**. Rapporté aux heures effectivement travaillées (hors congés et absences), le coût du travail est un peu inférieur à 32 euros de l'heure ; ce coût comprend les rémunérations brutes perçues, les cotisations sociales obligatoires ou volontaires à charge de l'employeur, les frais de formation et les taxes sur salaires.

Ce coût varie selon les secteurs d'activité :

En euros	Coût horaire 10 à 49 salariés	Coût horaire Moyen toutes tailles	Dont rémunération Horaire Toutes tailles	Coût annuel par salarié en EQTP toutes tailles
Hébergement, restauration	19,12	21,11	15,20	34 673
Services administratifs et de soutien aux entreprises		23,03	15,80	35 911
Commerce (détail, gros, auto et réparation)	25,68	26,87	18,30	43 348
Construction	24,65	27,98	19,60	45 136
Transports et entreposage		29,55	20,00	46 866
Activités immobilières		29,81	20,00	46 935
Industrie manufacturière	26,16	32,81	22,00	51 715
Activités spécialisées, scientifiques et techniques aux entreprises		38,70	26,00	63 263
Information et communication	25,14	43,79	28,70	71 154
Activités financières et d'assurance		49,01	31,60	79 098
Moyenne de ces activités	26,78	31,82	21,40	50 851

Le coût horaire est plus élevé de 43% quand l'établissement est localisé en Ile de France et de 24,7% quand il l'est dans le bassin parisien.

La rémunération brute du salarié constitue en moyenne 67,3 % du coût horaire dont 2,84 pour l'épargne salariale; les charges sociales à la charge de l'employeur représentent 28,3% (exonérations de cotisations sociales comprises), les frais de formation professionnelle 2,14%, les taxes sur salaires 2,23% et les autres dépenses 0,11% ; les subventions se chiffrent à 0,10%.

68% des demandeurs d'emploi ayant bénéficié d'une formation ont retrouvé un emploi ; ils ne sont plus que 50% à être en emploi 6 mois après leur sortie de formation

Parmi les 18 400 demandeurs d'emploi sortis d'une formation en mars 2011, 47 % ont bénéficié d'une formation financée par Pôle emploi (tout public), un peu plus de la moitié (56%) étant des formations conventionnées ; les bénéficiaires sont majoritairement des hommes (56,0 %).

	Moins de 30 ans	De 30 à 39 ans	De 40 à 49 ans	50 ans et plus	Total	% de femmes
Formations financées par Pôle Emploi	43,3	27,2	19,6	9,9	100	44
- AFPR	51,7	25,3	16,2	6,8	100	44
- Formations conventionnées	36,8	28,7	22,2	12,3	100	44
Formations non financées par Pôle Emploi	41,5	29,2	19,9	9,4	100	50,3
Ensemble	42,3	28,3	19,8	9,6	100	47,3

Les formations financées par Pôle Emploi sont majoritairement des formations de courte durée : 41,5 % inférieures à 300 heures et 20% entre 300 et 500 heures. Pour l'essentiel ce sont des formations orientées vers les métiers du tertiaire (51,6 %) **avec un objectif de qualification** ; les formations liées au développement personnel sont peu fréquentes (8%).

Les formations non financées par pôle emploi (ARE) portent essentiellement sur des formations longues (plus de la moitié plus de 500 heures) ; elles sont aussi orientées vers le tertiaire (57%) ; 17% sont consacrées au développement personnel ; **Les objectifs sont plus diversifiés : qualification, pré-qualification et remise à niveau pour plus des 3/4.**

Les objectifs de formation	Qualification	mobilisation	Développement personnel	Remise à niveau	Perfectionnement	Création d'entreprise
Formations financées par Pôle Emploi	64,4	10,7	8,1	6,8	5,6	3,5
Formations non financées par Pôle Emploi	56,8	10,0	16,8	21,1	2,6	7,1

Le reclassement six mois après la fin d'une formation concerne un demandeur d'emploi sur deux en 2011 (en recul de 1,2 point par rapport à 2010) ; le taux est plus élevé pour les formations financées par Pôle emploi (54,3 % contre 46,4 % pour les autres formations) ; **le retour à l'emploi est moins fréquent en 2011 pour les formations financées par pôle emploi (50,4 contre 60,7). Pour ces derniers ce sont des populations initialement davantage en difficulté.**

Le taux de reclassement des hommes est plus important que celui des femmes (53 contre 47%) ; en ce qui concerne l'âge, **le taux le plus élevé de repositionnement diminue au fur et à mesure que l'âge augmente :**

Taux de repositionnement	Moins de 35 ans	De 35 à 39 ans	DE 40 à 49 ans	50 ans et plus
Formation financée par Pôle Emploi (PE)	De 58 à 59	55	49 à 51	38
Formation non financée par Pôle Emploi	De 49 à 52	41	43 à 46	36

Le fait d'avoir une expérience professionnelle est bien sur plus favorable au repositionnement, mais les écarts ne sont pas si importants, sauf pour ceux ayant eu plusieurs emplois :

	Plusieurs emplois	Emploi régulier	Enchaînement Emploi/chômage	Moyenne expérience professionnelle	Travail occasionnel	Jamais travaillé	Moyenne Peu ou pas expérience professionnelle	Moyenne
Formation financée par PE	62,9	56,2	52,2	56,4	45,6	40,2	43,4	54,3
Formation non financée Par PE	50,0	44,9	47,3	46,7	44,2	42,3	43,6	46,4
Ensemble des formés	56,0	49,8	49,6	51,1	44,9	40,9	43,5	50,1

Si les écarts sont importants entre ceux financés par Pôle Emploi et les autres en ce qui concerne ceux ayant une expérience professionnelle (56 contre 47), ils diminuent nettement pour ceux qui n'ont pas cette pratique (43,4 contre 43,6) ;

Les taux de reclassement différent selon le type de formation suivie : 70% pour les AFPR, 42% pour les formations conventionnées, et pour les ARE non financées par Pôle Emploi 46,4%.

Les ¾ des chômeurs repositionnés dans l'emploi sont des emplois durables (inclus CDI, CDD de 6 mois ou plus, créateurs d'entreprise et travailleurs indépendants), les autres sont des emplois courts (inclus CDD de moins de 6 mois et missions d'intérim) :

	Formation financée par Pôle Emploi	Formation non financée par Pôle Emploi
Emplois durables (inclus CDI, CDD de 6 mois ou plus, créateurs d'entreprise et travailleurs indépendants)	79,3	20,7
Emplois courts (inclus CDD de moins de 6 mois et missions d'intérim)	68,3	31,7

Ceci étant, 6 mois après 18% n'ont pas conservé l'emploi trouvé ; ainsi 68% des formés avaient retrouvé un emploi à l'issue de cette formation ; ce taux varie selon le type de formation suivie :

	Formation financée par PE		Formation non financée par PE ARE	Moyenne
	AFPR	Formations conventionnées		
% d'accès à l'emploi	89,7	60,0	63,6	68,0
% de repositionnement 6 mois après la fin de la formation	70,3	42,0	46,4	50,1

En 2010, 25,7 millions de personnes de plus de 15 ans ont un travail, 2,7 millions sont au chômage au sens du BIT et 21,6 millions sont inactives

INSEE Première N°1391 de février 2012 « Une photographie du marché du travail en 2010 ; depuis 2008 chômage et sous-emploi progressent »

Depuis 2003 la population active a augmenté de 1,4 million (dont 1 million de femmes) ; le nombre des 50-64 ans a aussi augmenté de 1,1 million avec un taux d'activité qui passe de 50,6% en 2003 à 56,6 en 2010.

Parmi les personnes en activité, 11,5% sont des non salariés (ne comprenant pas une forte minorité de chef d'entreprise salariés de leur entreprise) ; les femmes non salariées y sont 31,4%.

88,5% sont par ailleurs des salariés ; parmi les salariés, les cadres, agents de maîtrise et professions intermédiaires (technicien, enseignant...) sont 43%, les employés, 33% et les ouvriers, 24%.

En 2010	Ensemble		Hommes		Femmes		% femmes
	Effectif en milliers	%	Effectif en milliers	%	Effectif en milliers	%	
Non salariés	2 957	11,5	2 028	15,0	929	7,6	31,4
Salariés	22 735	88,5	11 470	85,0	11 265	92,5	49,5
Cadres	3 867	15,1	2 355	17,4	1 510	12,4	39,0
Prof intermédiaires	5 978	23,3	2 944	21,8	3 035	24,9	50,8
Employés	7 420	28,9	1 733	12,8	5 687	46,6	76,6
Ouvriers	5 471	21,3	4 438	32,9	1 034	8,5	18,9
Ensemble	25 682	100	13 498	100	12 194	100	47,5

La répartition par activité :

	Ensemble	Non salariés	Salariés			
			Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
Administration publique, santé, éducation, action sociale	29,9	4,8	15,2	31,0	43,3	5,6
Commerce (détail, gros, courtage) et réparation	12,9	15,0	10,5	22,7	33,8	18,0
Industrie	14,0	5,3	16,5	27,1	7,5	43,5
Services aux entreprises	10,1	13,1	19,7	19,1	20,0	28,0
Construction	7,1	22,7	5,8	14,3	5,5	51,8
Services aux personnes	6,5	13,7	9,3	16,1	50,9	9,9
Transports	5,1	4,9	10,8	17,3	23,1	44,0
Finances, assurances, immobilier	4,5	7,1	31,7	24,2	32,8	4,3
Hébergement, restauration	3,7	20,2	4,7	11,9	45,0	18,3
Information, communication	2,9	9,3	54,1	22,9	10,1	3,5
Agriculture, pêche, forêts	2,9	67,3	1,3	3,4	2,1	25,9
Ensemble	100	11,5	15,0	23,3	28,9	21,3

87% des salariés sont en CDI (de 93% des cadres à 82 pour les ouvriers). Par contre les 15-24 ans ne sont que 50,1% en CDI ; 28,5% sont en CDD, 15,4 en apprentissage et 6,1 travaillent comme intérimaire (1,9% pour les 25-49 ans).

1,518 millions de personnes sont en sous-emploi, soit un taux de 5,9% ; les femmes sont davantage en sous-emploi (8,8 contre 3,3% pour les hommes) ; les employés le sont aussi (10,6% contre 5,7 pour les ouvriers et 2,4 à 3,8% pour les autres catégories) ; enfin les jeunes sont les plus en sous-emploi (10,5% les 15-24 ans contre 5 à 5,6% pour les autres tranches d'âge). Notons que **seulement 30% souhaiteraient travailler plus que n'autorise le sous-emploi**.

Les chômeurs en 2010 (au sens BIT) étaient au nombre de 2, 853 millions. **Le taux de chômage (taux moyen de 9,4%) est le plus élevé pour les 15-24 ans (22,9%), les employés (13,5%), et les sans diplôme ou de niveau BEPC (15,3%)**

	Ensemble		Hommes		Femmes		Taux chômage		
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Ensemble	Hommes	Femmes
Ensemble	2 653	100	1 338	100	1 315	100	9,4	9,0	9,7
15-24 ans	668	25	356	27	312	24	22,9	22,2	23,7
25-49 ans	1 534	58	756	57	778	59	8,4	7,9	8,9
50 ans et plus	451	17	226	17	225	17	8,3	6,1	6,6
CSP									
Cadres	177	8	100	9	77	7	4,0	3,7	4,4
Prof intermédiaires	324	15	167	16	157	15	4,9	5,2	4,7
Employés	781	37	162	15	618	58	9,5	8,6	9,8
Ouvriers	851	40	640	60	211	20	13,5	12,6	17,0
Niveau de diplôme									
Sans ou brevet	1 051	40	566	42	485	37	15,3	15,3	15,4
CAP, BEP	629	24	333	25	296	23	8,8	7,8	10,2
Bac	478	18	209	16	269	20	8,9	7,9	9,7
Bac +2	219	8	104	8	115	9	5,4	5,8	5,2
Au-delà	275	10	126	9	149	11	5,6	5,1	6,0

1,070 million ont entre un an deux ans de chômage et 493 000 plus de 2 ans (59% des chômeurs)

	Ensemble			% du nombre de chômeur dans la catégorie						
	Effectif en millier	Dont hommes	Dont femmes	Ensemble	Hommes			Femmes		
					15-24 ans	25-49 ans	50 ans et plus	15-24 ans	25-49 ans	50 ans et plus
Entre 1 et 2 ans	1 070	562	509	40,4	33	43	53	27	39	54
2ans et plus	493	256	237	18,6	13	19	31	10	17	31

6 millions d'emplois en plus en 53 ans

INSEE site internet

Fin 1955, la France métropolitaine comptait 20,4 millions d'emploi. Fin 2008, elle en comptait 26,3 millions, soit près de 6 millions d'emplois créés en 53 ans.

En 1970, l'emploi était principalement masculin (65 %). L'industrie (26 %), l'agriculture (12 %) et la construction (9 %) représentaient à eux trois, la moitié des emplois. En 2008, l'emploi est essentiellement salarié (91 %), tertiaire (77 %) et s'approche de la parité (48 % de femmes).

De 1982 à 2010, **la part des CDD, intérim, contrats aidés et apprentissage a plus que doublé, passant de 5 % à 11 % de l'emploi ; chez les jeunes**, la part de ces formes particulières d'emploi a augmenté tout au long des années 1980 et 1990 ; en 2010, **ce sont près de la moitié des emplois, contre un sur cinq en 1982.**

Si les taux d'activité sont restés très élevés (de l'ordre de 96 % de la population) parmi les hommes d'âge moyen, **ils ont fortement diminué aux deux extrêmes de la vie active**, notamment chez les moins de 25 ans et chez les hommes de 50 ans et plus. Cette baisse des taux d'activité, déjà engagée au début des années 1970, ne s'est arrêtée qu'au début des années 1990 pour les jeunes. Pour les seniors, elle s'explique en partie par des changements dans la structure des emplois : mise en place de dispositifs favorisant le retrait des seniors du marché du travail et pour les jeunes, elle résulte de la forte augmentation des taux de scolarisation.

Chez les femmes, la diminution des taux d'activité aux âges extrêmes est contrebalancée par la hausse tendancielle, de génération en génération, de l'activité féminine. Chez les 25-49 ans, le taux d'activité passe ainsi de 59 % en 1975 à 84 % de la population féminine en 2010. Chez les plus de 50 ans, l'augmentation de la participation féminine au marché du travail compense la baisse tendancielle de l'activité des seniors, d'où une baisse du taux d'activité qui reste très faible entre 1975 et le début des années 1990. Chez les jeunes femmes (moins de 25 ans), la participation au marché du travail a diminué d'un tiers entre 1975 et 2010

Après une montée continue au cours des années 1970 et au début des années 1980, **le taux de chômage en France métropolitaine est resté, pendant les 25 dernières années, à un niveau élevé, entre 8 et 10 % de la population active.**

Les politiques de RH

Insee Direction des Études et Synthèses Économiques G 2012 / 02 « Politique salariale et performance des entreprises » Si ce type d'analyse ne concerne pas directement les créations d'entreprise et les TPE, les constats faits sont toutefois des points de repère utiles.

Quelques constats de contexte tout d'abord à partir des politiques Ressources Humaines (RH) dans les entreprises de plus de 50 salariés

- L'industrie propose des salaires plus élevés dans presque tous les secteurs alors que Le tertiaire offre des rémunérations inférieures à la moyenne dans presque tous les secteurs.
- Les salaires, dans les secteurs qui occupent beaucoup de personnes (commerce de détail, services opérationnels aux entreprises, hôtels et restaurants) sont inférieurs à la moyenne.
- En proportion, les ouvriers et employés qualifiés sont plus nombreux dans l'industrie et la construction que dans le secteur tertiaire (commerce de détail et les services aux entreprises et aux particuliers) où les employés et les ouvriers non qualifiés dominent.
- Les entreprises de la construction et de l'industrie ont une main-d'œuvre qui travaille plus souvent à temps complet ; les salariés y sont aussi plus souvent en CDI. La stabilité effective des salariés s'en ressent fortement.
- Le type de contrat proposé aux salariés apparaît comme un facteur décisif de stabilisation de la main-d'œuvre, notamment pour les catégories des employés et ouvriers
- Par ailleurs, le niveau de salaire est fortement lié à la taille de l'entreprise : quelle que soit la catégorie de personnel, plus l'entreprise est grande, plus le niveau des salaires est important.
- Les conditions d'emploi sont différentes d'une catégorie de personnel à l'autre. Corrigés des caractéristiques individuelles, les salaires et leur dispersion sont plus élevés pour les cadres et les professions intermédiaires que pour les employés et ouvriers ; ces derniers sont plus souvent à temps partiel ; la dispersion des salaires y est aussi plus faible.
- Lorsqu'une entreprise s'éloigne du comportement moyen en matière de rémunération ou de types de contrats d'embauche, elle tend à le faire de la même façon pour toutes les catégories de personnel.
- Les entreprises qui versent des salaires supérieurs à la moyenne sont aussi celles où ils sont les plus variables d'un salarié à l'autre (du fait notamment des primes)
- Les entreprises qui ont plus de CDI parmi les moins qualifiés seraient aussi celles qui tendent à les rémunérer au-delà des salaires habituels. Le constat est inverse pour les cadres : les entreprises qui les emploient souvent en CDI sont aussi celles qui leur versent des salaires moins élevés ; la présence de cadres en contrat précaire est associée à des rémunérations plus fortes que la moyenne.
- La gestion des ressources humaines est liée de façon significative aux performances économiques des entreprises. **Les entreprises offrant des conditions d'emploi favorables aux salariés sont plus productives que la moyenne**, même en tenant compte de la surreprésentation des catégories socioprofessionnelles les plus qualifiées ; Cette productivité supérieure à la moyenne est à relier à **une intensité capitalistique supérieure à la moyenne. Ces entreprises sont néanmoins moins rentables que la moyenne.**

Une typologie de politique de RH en cinq modèles de gestion du personnel selon les politiques de rémunération, le degré de stabilité et la composition du personnel

-**La classe la plus importante regroupe (64 % des entreprises, à proximité de la moyenne).** Elle s'en distingue néanmoins par une **stabilité de la main-d'œuvre** légèrement plus forte (proportion de CDI supérieure à la moyenne pour les catégories non cadres) et des **rémunérations plutôt faibles**. La proportion de salariés de moins de 30 ans est inférieure à la moyenne ; les **employés et ouvriers qualifiés sont plus nombreux**.

Ces **entreprises** sont en moyenne **de petite taille** mais présentent peu de spécificités sectorielles.

Ce sont surtout **les moins rentables**, en dépit d'une intensité capitalistique modérée.

-**La deuxième classe** regroupe 16 % des entreprises. Elle se caractérise par des **salaires très supérieurs à la moyenne** ; la main-d'œuvre comporte **beaucoup de cadres** et peu d'employés et ouvriers non qualifiés.

Ces entreprises sont de taille légèrement supérieure à la moyenne et **appartiennent plus souvent à des groupes**. Elles présentent peu de spécificités sectorielles en dehors du fait que la construction et la pharmacie y sont surreprésentées et le commerce de détail pratiquement absent. Ces entreprises

ont la plus forte intensité capitalistique et la plus forte productivité mais une rentabilité proche de la moyenne.

-La troisième classe regroupe 9 % des entreprises. Elle se caractérise par une forte instabilité des contrats de travail (proportion de CDI inférieure à la moyenne) et de forts taux de temps partiels. Cette instabilité s'accompagne de salaires inférieurs à la moyenne. Ces entreprises emploient beaucoup d'employés et ouvriers non qualifiés, au détriment des employés et ouvriers qualifiés ; la main-d'œuvre y est plus jeune.

Ces entreprises sont de taille moyenne mais ont une spécificité sectorielle assez forte : les secteurs du commerce de détail, de l'hôtellerie-restauration et des activités récréatives, culturelles ou sportives y sont surreprésentés. La productivité est inférieure à la moyenne mais la rentabilité supérieure. Cette performance correspond à une stratégie de main-d'œuvre flexible et peu qualifiée, qui permet des économies sur la masse salariale.

La quatrième classe regroupe 6 % des entreprises. Elle se caractérise par un fort recours aux contrats aidés.

Elles sont de taille supérieure à la moyenne ; les secteurs de la construction, des transports, des activités immobilières et de l'hôtellerie-restauration y sont surreprésentés.

Leurs performances économiques ne sont pas significativement différentes de la moyenne.

Une dernière classe regroupe 5 % des entreprises. Elle se caractérise par des salaires très inférieurs à la moyenne. La dispersion des salaires est également plus faible. Parmi les cinq classes, ces entreprises ont en moyenne la plus forte proportion d'employés et ouvriers non qualifiés et de salariés de moins de 30 ans et la plus faible proportion de salariés de plus de 50 ans. Les proportions de CDI sont fortes pour les cadres et les professions intermédiaires mais faibles pour les employés et ouvriers non qualifiés.

Ces entreprises ont les plus gros effectifs et la plus forte spécificité sectorielle : 73 % d'entre elles appartiennent au commerce de détail. L'hôtellerie-restauration est également surreprésentée. Elles appartiennent moins souvent à des groupes que la moyenne.

Ces entreprises sont de loin les moins productives et les plus rentables ; elles affichent des taux de marge supérieurs à la moyenne. Ces entreprises jouent encore plus fortement que celles de la classe « instabilité » sur la composition du personnel pour réduire le coût de la main-d'œuvre et versent en outre des salaires plus faibles. Elles bénéficient de plus d'une intensité capitalistique inférieure à la moyenne.

En conclusion les entreprises qui offrent des niveaux de rémunération élevés sont de loin les plus productives, mais ne sont pas pour autant les plus rentables. Les meilleurs taux de rentabilité sont observés dans les entreprises à bas salaires et forte instabilité de la main-d'œuvre. La productivité est positivement corrélée aux niveaux de salaires pour toutes les catégories, mais davantage pour les professions intermédiaires que pour les employés et ouvriers non qualifiés.

Une mesure ponctuelle, bénéfique aux employeurs des services aux entreprises et à leurs stagiaires

Dares Analyses N°9 de février 2012 « la prime à l'embauche d'un jeune stagiaire : environ 7 000 jeunes embauchés en contrat à durée indéterminée entre mai 2009 et juin 2010 »

Le dispositif de « prime à l'embauche » (3 000€) visait les entreprises qui embauchaient en CDI un de leurs stagiaires de moins de 26 ans. Le stage devait avoir commencé entre le 1er mai 2008 et le 30 septembre 2009 et durer au moins huit semaines ; la date d'embauche devait être comprise entre fin avril 2009 et fin juin 2010. Il devait aussi être effectué sous statut scolaire, peu importe le niveau de formation. 5 200 entreprises et 7 425 stagiaires en ont bénéficié.

Le secteur des services aux entreprises a concentré plus de la moitié des embauches : 28 % des embauches primées sont le fait d'activité de services d'appui aux entreprises (activités juridiques, comptables, de conseil de gestion ainsi que les activités d'architecture et d'ingénierie) ; 23 % des stagiaires ont également été recrutés dans le secteur de l'informatique, principalement dans la réalisation de logiciels et le conseil en systèmes informatiques ; les autres activités concernent le commerce/HCR (11%), l'industrie (8%), la construction (8%) et la finance/assurance (6%).

Ce sont pour 45% des PME (30% moins de 10 salariés, 24% de 10 à 49 salariés, 19% de 50 à 249 salariés et 25% 250 salariés et plus).

Les stagiaires étaient majoritairement des **hommes (63%)** ; en quasi-totalité, ils sont en formation au sein de l'enseignement supérieur (**60 % de niveau 3ème cycle ou d'école d'ingénieur**, 25% de niveau licence et 2% de niveau inférieur au bac) ; 82% ont entre 23 et 26 ans.

Le temps de stage est très lié au niveau de formation : au moins 3 mois pour les jeunes de niveau 2 et 3èmes cycles de l'enseignement supérieur, majoritairement moins de 3 mois pour les niveaux inférieurs ; en fait la moitié des stagiaires de 2 et 3èmes cycles ont effectué un stage de 6 mois ou plus.

Les embauches ont été rapides, ce qui ne paraît pas étonnant au regard des contraintes de la mesure : 45% ont connu un délai de moins de 2 semaines entre la fin de leur stage et l'embauche ; 25% ont attendu entre 2 semaines et 2 mois et 31% plus de 2 mois.

Toutefois plus d'un jeune sur quatre semble « surdiplômé » par rapport à la catégorie d'emploi qu'il occupe après son stage : 11 % des stagiaires de niveau I et 34 % des stagiaires de niveau II ont été recrutés sur des postes d'employé qualifié alors qu'ils seraient plutôt destinés à des postes de cadres ou pour les jeunes de niveau II, de niveau profession intermédiaire.

Les femmes ont plus de risques d'être déclassées ; ainsi, 17% des jeunes femmes de niveau I et 46 % de celles de niveau II ont été embauchées sur des postes d'employé qualifié.

Enfin, les stagiaires apparaissent plus fréquemment surdiplômés par rapport à leur poste quand ils ont été embauchés dans des petits établissements

Niveaux de formation	Cadre	Technicien, agent de maîtrise	Employé qualifié	Ouvrier qualifié	Employé non qualifié	Ouvrier non qualifié
3ème cycle, grandes écoles	77	11,5	10,5		1	
2ème cycle	31	29	34	0,6	5	
1 ^{er} cycle	5	29	48	5	12	1
Bac	2,5	5	31	34	16	11
Inférieur au bac	0	1	33	25,5	14	27,5
Ensemble	55	17	21	2,7	3,7	1,3

En rouge, les surdiplômés au regard du poste occupé

Au final, on peut s'étonner d'une telle mesure puisque les plus diplômés sont aussi ceux qui trouvent le plus facilement à être embauchés ; alors pourquoi les y aider et aider leur futur employeur ?

Rapports et propositions

Renforcer l'amorçage : Une note du Centre d'Analyse stratégique N° 265 de février 2012

Proposition : poursuivre et soutenir les expérimentations en faisant le lien avec le dispositif du Fonds national d'amorçage : réserver une part de ses investissements pour soutenir de nouvelles pratiques d'investissements à l'amorçage, tels les accélérateurs.

RAPPORT sur Le développement des jeunes entreprises *Conseil General de L'industrie, de l'Energie et des Technologies Juillet 2011*

PME 2011 Rapports sur l'évolution des PME *Oseo* un rapport dont je parlerais dans ma prochaine note d'analyse

Repères pour le futur 2011-2015 Spécial Entrepreneur *Conseil Supérieur de l'Ordre des Experts-Comptables 160 pages*

Faciliter l'accompagnement et le financement des tpe et de l'entrepreneuriat : une priorité pour les territoires et l'emploi *Etude et propositions de la FONDATION CONCORDE Décembre 2011*

Rapport d'information du Sénat sur l'e-commerce janvier 2012

Propos iconoclastes

« La grande panne de l'emploi » Jean-Marc Vittori *dans les Echos du 16 février*

« Le problème est que personne ne sait où seront créés tous les postes de travail à venir. La machine à emplois est cassée, du moins sérieusement grippée. Parmi les grands pays développeurs, les seuls qui parviennent à contenir le chômage sont ceux où la population diminue. » Il y a la crise économique, mais plus grave la crise « est structurelle...Donnant de plus en plus la priorité au profit, les entreprises chercheraient à diminuer toujours davantage la part des salaires. Plus grave encore, « le basculement industriel du siècle vers les technologies de l'information... fait disparaître brutalement des milliers d'emplois... il ya aura bien 200 000 postes supplémentaires dans les secteurs technologiques... mais c'est deux fois moins que les 410 000 prévus dans les services dits opérationnels ».

« Des PME victimes de la financiarisation » Nadine Levratto *Le monde de 14 février*

A propos de la réindustrialisations de la France via notamment les ETI, « je ne pense pas que l'on puisse baser une politique économique sur leur faible nombre...et de la prégnance des groupes dans le tissu économique français. En cela les ETI ne sont que le reflet d'une évolution qui en quinze ans a fait quasiment disparaître les entreprises, grandes et moyennes véritablement indépendantes, au bénéfice d'une financiarisation croissante. Le groupe est devenu la structure dominante, parce que la plus adaptée à l'optimisation fiscale ...et à seule fin de capter le crédit impôt-recherche conduisant au rachat systématique des PME innovantes. »

« Les défis de l'innovation made in China » Philippe Escande *Les Echos du 8 février*

« L'obsession de la Chine n'est pas la désindustrialisation ou le déclassement, mais plutôt l'affranchissement et le reclassement » pour oublier la Chine sous-traitante et consommatrice pour passer de l'imitation à l'innovation. 4 facteurs joueront un rôle fondamental :

- la compréhension du consommateur un atout pour la Chine, la rapidité à commercialiser un produit, mais c'est une connaissance empirique, l'apprentissage du marketing restant à faire
- La capacité à attirer et retenir les talents
- l'apprentissage de la culture du risque
- la découverte de l'innovation collaborative, peu compatible avec la culture confucéenne