**La lettre d’André Letowski de février 2015**

Bonjour,

Janvier a été riche une fois encore en données et analyses :

 **la stabilité du nombre global de création d’entreprises est manifeste au regard des 12 mois**antérieurs, avec une hausse de moins de 1% dans les deux catégories de création ; une analyse plus fine montre une évolution favorable 2013/2014 au regard des 5 années passées pour 5 activités (par ordre d’importance en nombre : les services aux entreprises, la santé/éducation, les HCR, puis les transports et les activités de finance/assurance) mais beaucoup plus incertaine pour 5 autres activités (dont le commerce, la construction et les services aux particuliers).

**Plusieurs analyses concernent les indépendants** (pour bonne part issues de la publication annuelle d’une étude de l’INSEE sur les indépendants) :

\* **le chiffrement des indépendants à fin 2011**, dont la grande majorité sont des  non-salariés ; parmi ces derniers,  les gérants majoritaires de société sont nombreux.

\* **le patrimoine des indépendants**, certes avec de grande disparités selon les activités, mais globalement bien plus conséquent que celui des salariés, y compris le patrimoine personnel ; ils sont aussi plus emprunteurs que les salariés.

\* **une approche des activités culturelles** où le 1/3 des actifs sont des indépendants, bien plus que dans les autres secteurs d’activité.

\* et **un panorama développé des entreprises artisanales de sous-traitance** (étude ISM).

Deux concernent **les PME** :

\* Si l’écoute, le sens du dialogue, la rigueur et l’adaptabilité sont **les 3 qualités les plus souvent mises en avant par les dirigeants de PME,**le goût du risque, les connaissances techniques (marketing, finances, stratégie), la capacité à encaisser les chocs, la créativité, la vision stratégique, sont citées comme **celles manquant le plus**.

\*La moitié des entreprises de 10 à 249 salariés de Bretagne innovent, mais seulement**18% protègent cette innovation ; 19% seulement se positionnent comme « prospectrices »**, à la recherche d’opportunité.

\* et par extension l’action de Réseau Entreprendre qui vise à accompagner l’émergence de PME

Deux autres études concernent **les jeunes** :

\* Les jeunes, s’ils sont **lucides sur l’image de l’entrepreneur, le sont aussi de la difficulté à créer ou reprendre une entreprise ;** la crise actuelle les a conduits à identifier davantage d’obstacles, mais leurs motivations à créer se sont aussi amplifiées. Ceci étant, **ils connaissent mal les structures en mesure de leur venir en appui.**

**\* Et un éclairage inhabituel sur l’envie de l’expatriation et sa réalité pour ceux qui le sont**

**Une étude du BIT sur la microfinance en direction des nouvelles entreprises**et ce qu’elle pourrait être dans le futur, s‘appuyant particulièrement sur l’exemple de la France.

**3 autres travaux manifestent des changements à observer au sein de notre économie :**

\* Les services à la personne connaissent un recul de 3,5%, du fait des particuliers employeurs, alors que les entreprises et les autoentrepreneurs progressent dans ce secteur d’activité

\* Les ménages français, bien plus prudents que les ménages américains, sollicitent moins les crédits pour la consommation « courante »

\* les territoires ruraux, ceux du centre et du sud de la France progressent plus vite en revenu moyen par habitant du fait des prestations sociales, des retraités et de l’égalisation des salaires.

Enfin deux sondages inhabituels relatifs au vécu des salariés :

\* **malgré la crise, un peu plus de la moitié des salariés sont optimistes sur leur situation professionnelle et l’évolution de leur  entreprise**, mais 17% estiment être en situation de burn out.

\* **56% éprouvent souvent de la joie**, mais plus d'1 salarié sur 2 ressent de l'inquiétude ou des contrariétés**. Les émotions positives sont en moyenne plus évoquées**(40% vs 32% pour les négatives) **;**les salariés femmes, jeunes, cadres,  les plus diplômés et ceux travaillant dans les TPE ont plus d'émotions positivesque les hommes,  âgés (+55ans), ouvriers, et moins diplômés, ou salariés de grandes entreprises.

Bonne lecture

Analyses et études de février 2015

*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, auto-entrepreneuriat, reprise

* Au cours des 12 derniers mois l’INSEE dénombre 545 000 créations d’entreprise dont 51% d’autoentrepreneurs ; la stabilité du nombre global de créations d’entreprises est manifeste au regard des 12 mois antérieurs, avec une hausse de moins de 1% dans les deux catégories de création. Une analyse plus fine montre une évolution favorable 2013/2014 au regard des 5 années passées pour 5 activités, mais beaucoup plus incertaine dans 5 autres activités, *à partir des données INSEE*

Entrepreneuriat, sensibilisation à l’entrepreneuriat

* Les jeunes, s’ils sont lucides sur l’image de l’entrepreneur, le sont aussi de la difficulté à créer ou reprendre une entreprise. La crise actuelle les a conduits à identifier davantage d’obstacles, mais leurs motivations à créer se sont aussi amplifiées. Ceci étant, ils connaissent mal les structures en mesure de leur venir en appui*, Moovjee/Opionway,*

TPE, artisanat, PME

* L’écoute, le sens du dialogue, la rigueur et l’adaptabilité sont les 3 qualités les plus souvent mises en avant par les dirigeants d’entreprise; par contre le carnet d’adresses, le goût du risque, les connaissances techniques (marketing, finances, stratégie), la capacité à encaisser les chocs, la créativité, la vision stratégique, l’autorité et le sens du dialogue sont citées comme celles manquant le plus, *AM Progrès du management/Opinioway*
* Près de 80% des entreprises de sous-traitance sont artisanales ; 26 000 sont actives dans la vingtaine d’activités qui constituent le cœur de la sous-traitance industrielle et emploient 130 000 actifs avec un chiffre d’affaires de 13,4Md€ (dont 5,3 en sous-traitance partielle),  *ISM*
* En 2010, le patrimoine brut des indépendants s’élève en moyenne à 595 600€, contre 197 400 € pour les autres ménages ; ils sont plus souvent que les autres présents parmi les hauts patrimoines, avec toutefois de fortes disparités, *INSEE*
* Fin 2011, dans l’ensemble des secteurs d’activité hors agriculture, 2,58 millions de personnes dirigent une entreprise, à titre principal ou en complément d’une autre activité ; 93,5% sont affiliées à un régime de protection sociale des travailleurs non-salariés,  *INSEE*

Développement des entreprises

* En 2014, les exportations se stabilisent (+0,1%, après -1,2% en 2013), à la faveur d’une fin d’année mieux orientée*, le kiosque finances.gouv.fr*
* Le secteur du e-commerce (56Md€ et 9% du commerce de détail hors alimentaire) a cru cette année dix fois plus vite que le commerce traditionnel (+11,5% contre +1.1% pour le commerce traditionnel), mais en baisse au regard de 2013 (+19%), *Oxatis/KPMG, et articles des Echos et du Monde du 28 janvier*

Financement, aides financières publiques

* Prospective autour de la microfinance avec 3 scénarii, *BIT*
* ¼ des dirigeants de TPE disent avoir bénéficié du CICE, la moitié des bénéficiaires, avec moins de 1 000€, *FNCGA/BPCE*

Innovation

* Si, en Bretagne, la moitié des 10-249 salariés innovent, seulement 18% protègent cette innovation. 19% seulement se positionnent comme prospectrices à la recherche d’opportunité*,* *Groupement d’Intérêt Scientifique Marsouin*

Accompagnement des créations, des TPE et PME

* 1.980 entrepreneurs en cours d'accompagnement dont 902 nouveaux créateurs ou repreneurs de futures PME accompagnés par les 72 implantations de Réseau Entreprendre en 2014,  *Réseau Entreprendre, communiqué de presse du 6 février*

Secteurs d’activité

* En 2013, l’activité dans le secteur des services à la personne recule de 3,5%, une baisse plus marquée que les années précédentes résultant d’un fort repli des heures rémunérées par les particuliers employeurs (-5,8%), tandis que l’activité des organismes prestataires, qui progressait régulièrement ces dernières années, marque le pas., *Dares Analyses*
* 1 247 entreprises ont le label du patrimoine Vivant et regroupent 56 000 emplois ; 76% exportent*, ISM*
* A la fin de l’année 2011, 131 000 non-salariés œuvrent dans la création artistique et sa diffusion, dans l’audiovisuel et le multimédia, l’architecture, l’enseignement artistique amateur ou encore les agences de publicité ; plus d’un quart des actifs en emploi sont indépendants (trois fois plus que dans l’ensemble de la population active occupée), *INSEE*

Evolution des marchés

* Depuis 2009, le taux de détention des crédits par les ménages ne cesse de reculer (de 52,6% en 2008, à 46,5% en 2014, son point le plus bas depuis 25 ans), *observatoire des crédits aux ménages*

Territoires

* Si le revenu moyen par habitant est plus élevé dans les territoires urbains, entre 2002 et 2011, le revenu médian a augmenté près de deux fois plus vite en zone rurale que dans les grandes et moyennes aires urbaines du fait de l’essor de l’« économie résidentielle » et du poids des revenus non marchands, C*onseil d’Analyse Economique*

L’emploi, le marché du travail

* En 2014, la France enregistre une baisse de l’emploi intérimaire pour la troisième année consécutive (-1,2%). Cette baisse générale est due au recul du secteur du BTP, les autres grands secteurs étant orientés à la hausse, P*rism’emploi*
* Emotions positives et négatives au travail : quelles personnes y sont le plus sensibles ?  *Institut Think pour RBMediation*
* Un peu plus de la moitié des salariés sont optimistes sur leur situation professionnelle et l’évolution de leur entreprise ; la moitié estiment que leur entreprise prend en compte le bien-être de ses salariés ; 45% disent qu’il fait bon travailler dans leur entreprise, I*nstitut Think pour Great Place To Work*

La formation, les jeunes

* L’expatriation est beaucoup plus une question d’évolution personnelle, de choix de culture que d’emploi, du moins pour les expatriés interrogés, alors que ceux qui en « rêvent » mettent d’abord en avant le fait de ne pas trouver d’emploi en France,*Deloitte/opinionway*

Etudes, rapports, propositions non commentés :

* « Mappy, web to store », *BVA décembre*
* « L’observatoire Cetelem 2015 ; consommation en Europe les années 2009-2014, les années qui ont tout changé  », *Cetelem, non daté*
* «  Résultats 2014 de la DGCCRF », *février*
* « Le marché du meuble domestique français recule de 1.5% en 2014, pour atteindre 9.12Md€ », *Unifa, communiqué de presse du 8 février*
* *«*Global entrepreneurship monitor, 2014 global report », *GEM non daté*
* « Baromètre sur le financement et l’accès au crédit des PME *- Vague 23 », sondage Ifop pour KPMG et CGPME, janvier*

Création d’entreprise, auto-entrepreneuriat, reprise

Au cours des 12 derniers mois l’INSEE dénombre 545 000 créations d’entreprise dont 51% d’autoentrepreneurs ; la stabilité du nombre global de créations d’entreprises est manifeste au regard des 12 mois antérieurs, avec une hausse de moins de 1% dans les deux catégories de création. Une analyse plus fine montre une évolution favorable 2013/2014 au regard des 5 années passées pour 5 activités, mais beaucoup plus incertaine dans 5 autres activités

*Analyse André LETOWSKI, à partir des données INSEE*

Janvier 2015 connait une hausse de 3,9% au regard de la moyenne janvier 2012/2014 pour les non autoentrepreneurs et une baisse de 20,7% des autoentrepreneurs pour ces mêmes périodes.

En ce qui concerne les 12 derniers mois (janvier 2015 cumulé à février-décembre 2014), comparés aux 12 moins antérieurs (janvier 2014 cumulés à février/décembre 2013, la hausse des non autoentrepreneurs est de 0,8% tout comme celle de autoentrepreneurs ; noter la stabilité des non autoentrepreneurs depuis 2010 et la nette baisse des autoentrepreneurs pour cette même période :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Nombre cumulé au cours des 12 derniers mois | Indice base 100 en 2014/2015(12 mois) |
|  | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 | 2013-2014 | 2014-2015 | 2009-2010 | 2010-2011 | 2011-2012 | 2012-2013 | 2013-2014 | 2014-2015 |
|  NAE | 258 637 | 263 388 | 258 734 | 243 172 | 264 233 | 266 860 | 97 | 99 | 97 | 91 | 99 | 100 |
|  AE | 338 808 | 350 871 | 296 439 | 305 223 | 275 788 | 278 132 | 122 | 126 | 107 | 110 | 99 | 100 |
| Total | 597 445 | 614 259 | 555 139 | 548 395 | 540 395 | 544 992 | 110 | 113 | 102 | 101 | 99 | 100 |
| % AE | 56,7 | 57,1 | 53,4 | 55,7 | 51,0 | 51,0 |  |  |  |  |  |  |

Dans un premier groupe, la hausse des créations au cours des 12 derniers mois est favorable dans les 2 types de création ; elle l’est notamment dans les transports (effet Uber…), les HCR, la santé/éducation et les services aux entreprises :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | NAE (base 100 en 2014-2015) | AE (base 100 en 2014-2015) | % AE 2014-2015 |
| Nombre 2014-2015 | Evol \* | 2013-2014 | 2012-2013 | 2011-2012 | 2010-2011 | 2009-2010 | Nombre 2014-2015 | Evol \* | 2013-2014 | 2012-2013 | 2011-2012 | 2010-2011 | 2009-2010 |
| Transports | 7 860 | +14,5 | 87 | 87 | 88 | 86 | 81 | 6 925 | +60,1 | 62 | 45 | 38 | 41 | 32 | 46,8 |
| Activités financières | 12 083 | +9,2 | 92 | 84 | 92 | 92 | 85 | 2 063 | -1,7 | 102 | 94 | 78 | 91 | 90 | 14,6 |
| HCR  | 20 450 | +7,9 | 93 | 86 | 89 | 91 | 83 | 9 080 | +13,0 | 88 | 95 | 86 | 94 | 85 | 30,7 |
| Santé, éducation | 29 936 | +7,7 | 93 | 87 | 85 | 78 | 78 | 35 010 | +3,8 | 96 | 92 | 86 | 92 | 83 | 53,9 |
| Services aux entreprises | 49 285 | +3,9 | 96 | 92 | 96 | 96 | 95 | 67 209 | +2,8 | 97 | 103 | 104 | 130 | 125 | 57,7 |

*\*Evolution 2014-2015 au regard de 2013-2014*

*Lecture : en rouge les indices supérieurs à 100 (base 2010-2011) et en bleu, ceux inférieurs à 100*

 *En rouge le % d’autoentrepreneur supérieur à la moyenne 2014 de 51,5% et en bleu ceux qui sont inférieurs*

Un deuxième groupe de 6 activités manifeste pour 4 d’entre elles, une hausse des créations non autoentrepreneurs et une nette baisse des autoentrepreneurs ; le commerce connait une baisse dans les 2 types de création, alors que l’immobilier est en nette hausse dans l’auto entrepreneuriat mais en baisse pour les non autoentrepreneurs :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | NAE (base 100 en 2014-2015 | AE (base 100 en 2014-2015) | % AE 2014-2015 |
| Nombre 2014-2015 | Evol \* | 2013-2014 | 2012-2013 | 2011-2012 | 2010-2011 | 2009-2010 | Nombre 2014-2015 | Evol \* | 2013-2014 | 2012-2013 | 2011-2012 | 2010-2011 | 2009-2010 |
| Info-com | 10 269 | +11,0 | 90 | 91 | 95 | 93 | 90 | 16 160 | -8,1 | 109 | 115 | 105 | 125 | 134 | 61,1 |
| Construction | 43 440 | +6,1 | 94 | 90 | 97 | 97 | 91 | 31 276 | +3,5 | 103 | 148 | 135 | 162 | 145 | 41,9 |
| « Industrie » | 12 955 | +2,3 | 98 | 82 | 92 | 125 | 119 | 14 997 | +7,5 | 93 | 111 | 105 | 101 | 100 | 53,7 |
| Services aux particuliers  | 17 224 | -2,3 | 102 | 77 | 78 | 78 | 88 | 36 670 | -2,8 | 103 | 128 | 130 | 154 | 162 | 68,0 |
| Commerce | 51 000 | -3,8 | 104 | 101 | 110 | 115 | 120 | 55 222 | -2,8 | 103 | 110 | 109 | 127 | 128 | 52,0 |
| Immobilier | 12 358 | -7,1 | 108 | 112 | 132 | 122 | 107 | 3 520 | +49,2 | 67 | 67 | 77 | 80 | 79 | 22,2 |

Entrepreneuriat, sensibilisation à l’entrepreneuriat

Les jeunes, s’ils sont lucides sur l’image de l’entrepreneur, le sont aussi de la difficulté à créer ou reprendre une entreprise. La crise actuelle les a conduits à identifier davantage d’obstacles, mais leurs motivations à créer se sont aussi amplifiées. Ceci étant, ils connaissent mal les structures en mesure de leur venir en appui.

*« Image de l’entrepreneuriat auprès des lycéens professionnels et des étudiants », Moovjee/Opionway, janvier*

*Echantillon de 1022 lycéens de la filière professionnelle et étudiants constitué selon la méthode des quotas (sexe, type d’établissement après stratification par académie), interrogés en ligne sur système CAWI (Computer Assistance for Web Interview) entre le 14 janvier et le 21 janvier 2015.*

**Pour 52% des jeunes interrogés, l’entrepreneuriat est un levier de développement de l'économie à long terme**, peu un remède ponctuel anticrise (19%) ou un vecteur de rayonnement pour la France sur la scène mondiale (17%), voire une mode (11%).

**4 caractéristiques principales définissent un entrepreneur : gestionnaire, preneur de risque, passionné, expert dans sa compétence** (les répondants pouvaient citer 3 caractéristiques) ; noter que la caractéristique gestionnaire est à la baisse, alors que celles de passionné et preneur de risque sont en hausse, les autres étant plutôt stables :

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Gestionnaire | Preneur de risque | Passionné | Expert | leader | créatif | visionnaire | Gros salaire |
| En % | 47 | 45 | 41 | 41 | 39 | 34 | 26 | 12 |
| Tendances 2009-2015 | BaisseDe 52 à 47  | HausseDe 42 à 45 | HausseDe 33 à 41 | Stable | Stable | Stable | Stable | Stable |

9 autres caractéristiques ont été proposées pour cerner ce qu’est un entrepreneur : **responsabilité, travail important, direction d’équipe, prise de risque, autonomie émergent**; paradoxalement la gestion des situations complexes est en nette baisse :

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Grandesresponsabilités | Travaillerbeaucoup | Dirigerune équipe | Prendredes risques | Etreautonome | Gérer la complexité | Peu deTemps libre | Gagnerbeaucoup | Pas de sécurité d’emploi |
| En % | 49 | 45 | 43 | 42 | 36 | 26 | 11 | 11 | 11 |
| Tendances 2009-2015 | BaisseDe 58 à 49 | HausseDe 39 à 45 | Stable | HausseDe 39 à42 | Stable | BaisseDe 37 à 26 | Stable | Stable | HausseDe 5 à 11 |

***En définitive, au regard de ces deux interrogations, les propos tenus*** *(en termes de tendances)* ***vont dans le sens d’une connaissance encore plus juste de ce que vivent les dirigeants*** *(prise de risque, pas de sécurité de l’emploi, passion, beaucoup de travail et moins de gestionnaire, de grandes responsabilités) ; ils étaient déjà lucides sur le fait de ne pas prioriser le fait de gagner beaucoup d’argent ;* ***noter enfin l’intérêt plus modeste en direction des aspects créatif, visionnaire, et leader qui sont des fonctions par essence entrepreneuriales.***

**Ils sont aussi lucides sur la difficulté de créer une entreprise à la fin de leurs études :** ce serait facile pour 4% et **très difficile pour 45%.** Ceci étant, **34% envisagent de créer/reprendre un jour une entreprise, dont 9% très certainement** *(un ordre de grandeur proche des chefs d’entreprise dans la population active) ;* 42% ne l’envisagent pas, mais 24% ne savent pas.

Parmi les 34% qui envisagent de créer/reprendre un jour, 13% pensent le faire pendant leurs études ou juste après (4,4% des répondants), **et 53%** (44% seulement en 2009) **dans les 3 à 5 ans de leur sortie d’études** (cumulés avec les précédents, 22,4% des répondants).

Interrogés sur leurs atouts pour créer/reprendre une entreprise (ensemble des enquêtés pouvant donner 3 caractéristiques), **5 items sont mis en avant : la capacité de travail, l’enthousiasme, le soutien de leur entourage, l’autonomie, l’idée innovante**, nettement moins les moyens financiers, bien sûr l’expérience, la confiance des acteurs du marché (prospects, collaborateurs, banques…) et le leadership ; noter qu’au regard des années antérieures, leurs atouts (capacités de travail, enthousiasme, autonomie, idée innovante, leadership) sont plutôt en baisse, alors que sont à la hausse le soutien de l’entourage et les moyens financiers ; **ceci étant, les moyens financiers, l’expérience et la confiance des acteurs de l’économie sont des atouts cités comme manquant souvent.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Capacité travail | Enthou-siasme | Soutien entourage | Autonomie | Idée innovante | Moyensfinanciers | Expérience | Confiance marché | Leader-ship |
| Atouts dont ils disposent |
| En % | 49 | 43 | 38 | 32 | 27 | 18 | 16 | 15 | 10 |
| Tendances 2009/2015 | BaisseDe 55 à 49 | BaisseDe 52 à 43 | HausseDe 32 à 38 | BaisseDe 38 à 32  | BaisseDe 33 à 27 | HausseDe 12 à 18 | Stable | Stable | BaisseDe 16 à 10 |
| Atouts dont ils ne disposent pas et qui les aideraient à créer |
| En % | 6 | 42 | 7 | 9 | 29 | 73 | 53 | 45 | 15 |

**Les obstacles perçus** comme très importants sont bien sûr les liquidités financières, la crise actuelle, mais aussi **nombre d’éléments liés à leur personne** (méconnaissance de la création, manque d’expérience, confiance en soi…) **; noter que tous les obstacles cités sont à la hausse entre 2009 et 2015 :**

|  |
| --- |
| Obstacles « extérieurs » |
|  | Manque de liquidités | Crise écoactuelle | Risque liéà la crise | Manque confiance du marché | Nécessité degagner sa vie de suite | Besoin de sécurité | InadéquationCursus études et création | Manque soutien entourage |
| Très important | 54 | 41 | 37 | 33 | 26 | 25 | 24 | 24 |
| Assez important | 37 | 46 | 49 | 53 | 52 | 48 | 44 | 37 |
| Tendances (très et assez) 2009/2015 | HausseDe 87 à 91 | HausseDe 75 à 87 | HausseDe 74 à 86 | HausseDe 79 à 86 | HausseDe 69 à 78 | HausseDe 69 à 73 | HausseDe 59 à 68 | HausseDe 54 à 61 |
| Obstacles liés à leur personne |
|  | MéconnaissanceCréation entreprise | Manqueexpertise | ManqueIdéesinnovantes | Manque Confianceen soi | La personnalité |  |  |  |
| Très important | 40 | 31 | 32 | 28  | 25 |  |  |  |
| Assez important | 44 | 53 | 47 | 47 | 43 |  |  |  |
| Tendances 2009/2015 | HausseDe 79 à 84 | Hausse37 à 84 | StableDe 77 à 79 | HausseDe 69 à 75 | HausseDe 64 à 68 |  |  |  |

**Ceci étant et c’est là un élément réconfortant, les motivations à la création/reprise ont progressé pour l’ensemble des répondants ; sont toujours essentielles la volonté d’indépendance, l’envie de tenter la création pour accomplir une idée, exprimer son potentiel, peu le fait de ne pas trouver d’emploi :**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Vous avez une idée, vous y croyez | Etre libre de ses décisions | Envie d’être son propre patron | Envie de montrerSon potentiel | Envie de faireSon expérience | AssurerSon emploi | AimePrendreDes risques | GagnerBeaucoupd’argent | Vous netrouvez pasd’emploi |
| Très important | 38 | 35 | 34 | 34 | 31 | 25 | 20 | 20 | 19 |
| Assez important | 45 | 55 | 45 | 52 | 58 | 53 | 51 | 48 | 45 |
| Tendances (très et assez) 2009/2015 | Stable | HausseDe 84 à 90 | HausseDe 76 à 79 | HausseDe 81 à 86 | HausseDe 83 à 89 | HausseDe 67 à 78 | HausseDe 62 à 71 | Stable | HausseDe 63 à 54 |

**Les soutiens jugés importants pour créer/reprendre ont peu changé depuis 2009 : les banques et les organismes financiers en premier lieu, la fiscalité, la formation, puis seulement ensuite les structures d’appui** (plutôt en hausse) **et les réseaux :**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Soutine desbanques | Soutien autres Organismesfinanciers | Fiscalitéfavorable | Formation | Appuiexperts | Accès à réseaux | Appuichefs entreprise | StatutEtudiantentrepreneur | Soutien Financierparents | Accès à modèles etbenchmark |
| Prioritaire | 75 | 70 | 61 | 60 | 55 | 55 | 42 | 40 | 28 | 24 |
| Tendances 2009-2015 | Stable | Stable | HausseDe 45 à 61  | Stable | HausseDe 51 à 55 | Stable | HausseDe 32 à42 |  | HausseDe 22 à 28 | Stable |

**Les soutiens attendus, s’ils devaient créer juste après leurs étud, sont** par ordre et sans grand changement depuis 2009 **: celui de parents** (59% total des citations), **le statut d’étudiant-entrepreneur** (55%), **celui d’organismes dédiés** (55%), celui d’**entrepreneurs** (46%), et seulement 34% celui de leurs professeurs, et 19% celui de leurs amis.

**Ils connaissent fort peu les organismes de soutien, notamment dans ce qu’ils font ; d’ailleurs seuls 17% ont recherché par eux-mêmes de l’information sur les dispositifs d’aide à la création d’entreprise, 19% affirmant avoir été informés sur ces dispositifs, surtout par leur établissement de formation.**

**Ceux qui ont l’intention de créer/reprendre connaissent un peu mieux les dispositifs d’appui, tout en ayant une connaissance de ce qu’ils font, plus que modeste (hors les CMA et les CCI) :**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | CMA | CCI | JDE | RéseauEntreprendre | Union Autoentrepreneur | EntreprendrePourapprendre | Pépites | Businessangels | BPIOseo | APCE | 100 000entrepeneurs | Movjee |
| Ensemble des répondants |
| Savent ce qu’ils font | 39 | 33 | 13 | 8 | 11 | 8 | 7 | 8 | 8 | 8 | 5 | 4 |
| Connaissent l’existence | 49 | 49 | 37 | 34 | 30 | 22 | 22 | 21 | 20 | 20 | 21 | 14 |
| Les 34% postulants à la création/reprise |
| Savent ce qu’ils font | 50 | 43 | 20 | 13 | 18 | 11 | 12 | 13 | 11 | 12 | 7 | 5 |
| Connaissent l’existence | 40 | 46 | 42 | 38 | 37 | 30 | 31 | 28 | 28 | 32 | 29 | 19 |

TPE, artisanat, PME

**L’écoute, le sens du dialogue, la rigueur et l’adaptabilité sont les 3 qualités les plus souvent mises en avant par les dirigeants d’entreprise; par contre le carnet d’adresses, le goût du risque, les connaissances techniques (marketing, finances, stratégie), la capacité à encaisser les chocs, la créativité, la vision stratégique, l’autorité et le sens du dialogue sont citées comme celles manquant le plus.**

*« Le baromètre chefs d’entreprise : résultats détaillés de l’enquête de novembre 2014», APM Progrès du management/Opinioway, novembre*

*Echantillon de 540 chefs d’entreprise de 10 salariés et plus, interrogés par le système CATI entre le 22 octobre et les 14 novembre 2014.*

* Une approche globale de l’ensemble des répondants tout d’abord :

- Interrogés sur les mots qui qualifient l’année qui vint de s’écouler, 26% l’ont trouvée difficile, 10% parlent de baisse du chiffre d’affaires et 10% de stabilité, 7% la qualifient de compliquée et 6% utilisent le terme changement.

- Ils donnent comme note moyenne de leur moral 6,6 sur 10 (15% de 9 à 10, 42% de 7 à 8, 27% de 5 à 6 et 16% de 1 à 4).

- Pour 88%, la qualité du climat social régnant dans leur entreprise a été bon (très bon pour 24%) ; 79% l’imagine bonne pour 2 015 (dont très bonne pour 16%)

- Pour 73% la performance économique de leur entreprise a été bonne (dont 9% très bonne) ; 59% l’estime bonne pour 2 015 (dont 9% très bonne)

- « Aujourd’hui, au regard de votre expérience, quelle est votre principale source de satisfaction en tant que chef d’entreprise ? » (3 citations possible) : 50% ont répondu «l'opportunité de développer et faire grandir leur entreprise », 19% « le fait de donner un emploi à des personnes »

- « De quel profil de dirigeant vous sentez-vous le plus proche ? », 51% sont plutôt proche de leurs équipes, avec lesquelles ils souhaitent instaurer un climat de confiance et de bonne humeur pour renforcer la cohésion d’équipe

- Selon ces dirigeants, les principales qualités d’un chef d’entreprise (5 réponses possible), et celles qui leur manqueraient ; l’écoute, le sens du dialogue, la rigueur et l’adaptabilité sont les 3 qualités les plus mises en avant ; par contre le carnet d’adresses, le goût du risque, les connaissances techniques (marketing, finances, stratégie), la capacité à encaisser les chocs, la créativité, la vision stratégique, l’autorité et le sens du dialogue sont citées comme celles manquant le plus ; *ce sont pourtant des qualités essentielles pour un développeur d’entreprise* !

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | EcouteSens dialogue | RigueurSérieux | Adapta-bilité | Dyna-misme | Leader-ship | Expérience | Persé-vérance | Connaissancestechniques | Résilience | Visionstratégique |
| Qualités nécessaires | 47 | 32 | 26 | 23 | 22 | 21 | 19 | 18 | 17 | 16 |
| Qualités manquantes | 12 | 8 | 4 | 5 | 8 | 6 | 4 | 15 | 14 | 12 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Suite du tableauprécédent | OuvertureD’esprit | Pragmatisme | Créativité | sociabilité | Réseau | Goût du risque | Forte personnalité | Autorité |
| Qualités nécessaires | 15 | 15 | 13 | 13 | 12 | 10 | 7 | 6 |
| Qualités manquantes | 5 | 4 | 13 | 4 | 21 | 16 | 6 | 13 |

- Les difficultés qu’ils ont rencontrées au cours des 12 derniers mois sont d’abord et avant tout le manque de temps (57%), avant les difficultés sociales (conflits et tensions entre personnes, 30%), des problèmes financiers (29%), des difficultés dans la prise de décisions difficiles (25%), des difficultés dans la définition de la stratégie, et la vision des grandes priorités à moyen terme (24%) ; peu les problèmes de leadership en interne

- En ce qui concerne les recrutements à venir, 22% envisagent d’embaucher (surtout des jeunes diplômés avant les cadres expérimentés) ; ceci étant, 43% (très certainement) sont prêts à embaucher des collaborateurs "autodidactes" pas ou peu diplômés, 30% des seniors pour encadrer les collaborateurs les plus jeunes et 20% des personnes en difficultés sociales, rencontrant des problèmes d'insertion (grande pauvreté, anciens détenus...)

1/3 disent avoir des difficultés à attirer les profils dont ils ont besoin

35% envisagent de faire évoluer leur stratégie managériale, tout d’abord par la formation (56% pour l’ensemble des citations), la responsabilisation des salariés (52%), l’information régulière des salariés sur la situation de l’entreprise, un management collaboratif (24%) et plus de délégation (21%).

- 61% (dont 26% beaucoup) ont investi dans l’innovation en concentrant leurs efforts dans les domaines de la communication (50% de l’ensemble des réponses), 38% pour le management, 31% le marketing et 28% le produit final, 20% le recrutement.

Pour favoriser et développer l’innovation et la créativité, 58% favorisent l’autonomie des salariés, 39% des workshops, 31% une récompense individuelle, ou collective pour 29% ; seuls 17% ont mis en place une personne ou une équipe dédiée à l’innovation.

- Quant aux opportunités pour l’avenir, l’innovation produit est la première citée (47%), devant de nouveaux recrutements (33%) et le développement durable (29%) ; ce sont aussi les champs où les dirigeants estiment devoir le plus progresser :

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Enjeux pour l’avenir (toutes citations) | Innovation produit | RecrutementNouveaux talents | DéveloppementDurable | Synergies avecd’autres entreprises | MadeIn France | Stratégienumérique | Nouvelles logiquesmanagériales | Inter-national | Veille |
| Opportunités | 47 | 33 | 29 | 22 | 21 | 19 | 19 | 15 | 9 |
| Nécessaires progressions | 45 | 28 | 25 | 18 | 14 | 20 | 15 | 14 | 8 |

* Une approche selon les tailles de l’entreprise ; les 250 à 499 salariés sont les plus « performantes » et les plus petites les plus en retrait

Les mots qui décrivent le mieux l’année écoulée : qualité, performance et cohésion pour les 250-499 salariés (avec une note moyenne du moral des chefs d’entreprise de 7,5 contre 6,6 en moyenne), difficile, baisse du chiffre d’affaires et stabilité pour les 10-49 salariés (note de 6,5) :

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | difficile | Baisse du CA | stabilité | compliquée | Change-ment | dévelop-pement | Bonne année | qualité | cohésion | perfor-mance | évolution | Note moyennedu moral |
| 10-49 sal | 27 | 11 | 11 | 8 |  | 6 |  |  |  |  |  | 6,5 |
| 50-249 sal | 25 | 8 | 7 |  | 12 |  | 7 |  |  |  |  | 6,8 |
| 250-499 sal |  |  |  |  | 4 | 3 |  | 16 | 15 | 14 |  | 7,5 |
| 500 sal et + | 9 | 9 | 10 |  | 31 |  |  |  |  |  | 23 | 6,9 |
| Ensemble | 26 | 10 | 10 | 7 | 6 |  |  |  |  |  |  | 6,6 |

Le climat social et la performance économique : même constat que ci-dessus

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | climat social dans l’entreprise | Un dirigeant proche de ses équipes | performance économique | Situation de leur secteur d’activité |
| 10-49 sal | 78 | 52 | 57 | 51 |
| 50-249 sal | 78 | 50 | 66 | 52 |
| 250-499 sal | 92 | 46 | 92 | 85 |
| 500 sal et + | 90 | 37 | 74 | 65 |
| Ensemble | 79 | 51 | 59 | 52 |

Les difficultés rencontrées sont moins fréquentes dans les entreprises de 250 salariés et plus :

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Manque de temps pourprendre du recul | Difficultéssociales | Difficultés de financement | Seul pour décisions difficiles | Visionstratégique | Leadership |
| 10-49 sal | 58 | 30 | 30 | 26 | 23 | 13 |
| 50-249 sal | 54 | 33 | 28 | 24 | 25 | 10 |
| 250-499 sal | 60 | 19 | 8 | 27 | 23 | 4 |
| 500 sal et + | 44 | 32 | 5 | 20 | 28 | 7 |
| Ensemble | 57 | 30 | 29 | 25 | 24 | 13 |

L’embauche de salarié : davantage d’embauche dans les 250-499 salariés l’année écoulée mais moins d’embauche pour l’année à venir ; les plus petites ont davantage baissé leur effectif l’année écoulée et comptent l’augmenter l’année à venir, mais elles ont davantage de grandes difficultés pour trouver le personnel adéquat :

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Année écoulée | Année à venir | Difficultés pour trouver du personnel | Evolution stratégiemanagériale |
| Hausse de l’effectif | Stable | Baisse de l’effectif | Hausse de l’effectif | Stable | Baisse de l’effectif |
| 10-49 sal | 26 | 56 | 18 | 23 | 66 | 11 | 34 | 34 |
| 50-249 sal | 24 | 56 | 20 | 21 | 70 | 9 | 34 | 42 |
| 250-499 sal | 31 | 60 | 9 | 15 | 80 | 5 | 13 | 16 |
| 500 sal et + | 16 | 76 | 8 | 15 | 71 | 14 | 19 | 36 |
| Ensemble | 25 | 57 | 18 | 22 | 68 | 10 | 33 | 35 |

Les principales opportunités pour l’avenir :

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Innovation produit | Recrutement nouveaux talents | Développement durable | Recherche synergie avec d’autres entreprises | Made in France |
| 10-49 sal | 46 | 33 | 27 | 21 | 23 |
| 50-249 sal | 49 | 31 | 34 | 23 | 13 |
| 250-499 sal | 60 | 40 | 52 | 18 | 19 |
| 500 sal et + | 61 | 31 | 25 | 18 | 14 |
| Ensemble | 47 | 33 | 29 | 22 | 21 |

Près de 80% des entreprises de sous-traitance sont artisanales ; 26 000 sont actives dans la vingtaine d’activités qui constituent le cœur de la sous-traitance industrielle et emploient 130 000 actifs avec un chiffre d’affaires de 13,4Md€ (dont 5,3 en sous-traitance partielle).

*« Tableau de bord des entreprises artisanales de sous-traitance industrielle : Chiffres clés : pratiques et besoins de fi­nancement », ISM, décembre*

*Sources*

*- INSEE : base de données « démographie des entreprises »*

*- ACOSS/URSSAF : établissements employeurs de moins de 20 salariés actifs*

*- Enquête sur les pratiques et besoins de financement, avec une étude menée en deux temps :*

*\* Une enquête nationale par voie téléphonique en septembre 2013 auprès de 1402 entreprises artisanales (tous secteurs dont 65 entreprises de sous-traitance industrielle).*

*\* Un questionnaire spécifique sous-traitance diffusé par les CMA (d’Alsace, Nord-Pas de Calais, Rhône-Alpes, Pays de la Loire), aux entreprises actives dans ces activités sur leurs territoires (par voie postale ou courriel), entre décembre 2013 et mars 2014) ; 290 questionnaires complets en retour.*

*Les résultats sont donc plutôt indicatifs de la situation des TPE employeuses.*

Les entreprises artisanales sont de l’ordre de 80% des entreprises de sous-traitance industrielle et de 78% des créations 2013 hors autoentrepreneurs :

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Nbre total entreprises | Dont artisanales | % entreprises artisanales | Nbre total de création | Dont artisanalesCompris auto-entrepreneurs | Dont artisanales nonCompris auto-entrepreneurs |
| 2003 | 31 866 | 24 537 | 77 | 1 574 | 1 409 | 1 409 |
| 2008 | 31 547 | 24 857 | 79 | 1 833 | 1 637 | 1 637 |
| 2013\* | 32 066 | 25 913 | 81 | 2 623 | 2 466 | 2 057 |
| Evol 2013/2008 | +0,6 | +5,6 |  | +67 | +75 | +46 |

 \* y compris autoentreprises

Ces entreprises sont fortement intégrées dans les filières industrielles, majoritairement positionnées sur des savoir-faire de spécialité.

Le nombre d’entreprises artisanales est prépondérant (au-delà de 80%) dans les deux principaux secteurs (décolletage et mécanique industrielle, chaudronnerie) ; il est moindre (autour de 50%) dans les activités de boulonnerie, visserie, ressorts, dans la fonderie et dans l’industrie électronique ; certains groupes d’activités sont en recul, notamment les activités de fabrication de moules et modèles (-28%), les activités de l’industrie électronique (-18%) ou du caoutchouc/plastique (-10%), alors que l’activité de chaudronnerie est en forte croissance (+18 %).

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Décolletage,Méca indust | Chaudron-nerie | Caoutchoucplastique | Traitementmétaux | Forgedécoupage | Moulesmodèles | Industrieélectronique | Boulon-nerie | Fonderie |
| 2003 | 12 877 | 6 374 | 1 206 | 1 518 | 1 161 | 614 | 335 | 231 | 221 |
| 2007 | 12 454 | 6 836 | 1 206 | 1 497 | 1 100 | 525 | 305 | 246 | 204 |
| 2013\* | 13 431 | 7 545 | 1 097 | 1 555 | 1 107 | 442 | 272 | 247 | 217 |
| Evol 2013/2008 | +4,3 | +18,4 | -8 | +2,4 | -4,7 | -28 | -18 | +6,9 | -1,8 |

130 000 actifs dont 98 802 salariés en 2013, en baisse constante (en 2001, 115 400 salariés, en 2007, 108 500, en 2010, 101 700) ; 4 activités sont particulièrement affectées : le décolletage (-40% des salariés depuis 2000), la fabrication de moules et modèles (-32%), l’installation de structures métalliques chaudronnées (-22 %).

En 2013, 43% des entreprises n’ont pas de salarié (35% en 2009), 41% ont au moins 3 salariés (47 en 2009), dont 15%, 10 et plus (17% en 2009) ; les entreprises sans salarié sont concentrées dans les activités de forge-estampage-matriçage (69% fonctionnent sans salarié), la réparation de machines et équipements mécaniques (59%), les activités de chaudronnerie (réparation d’ouvrages en métaux 49%, installation de structures métalliques et chaudronnées 50%). Dans les autres activités, les entreprises employeuses sont majoritaires avec une taille moyenne comprise entre 5 et 8 salariés

La création d’activités reste dynamique, mais il s’agit principalement d’unités sans salarié.

La principale région de localisation des entreprises est la région Rhône-Alpes, notamment au sein des départements du Rhône, de l’Isère, de Haute- Savoie, de la Loire et de l’Ain ; on constate une très bonne correspondance avec celle de l’emploi industriel salarié en France, exception faite de la Région Ile-de-France où le tissu artisanal est peu dense dans ces activités (exception, la Seine-et-Marne, et dans une moindre mesure le Val-d’Oise) ; Les autres départements présentant un tissu développé sont les départements du Nord, des Bouches-du-Rhône, de la Gironde, de Moselle, de Loire-Atlantique, du Bas-Rhin, de Seine-Maritime et de Haute-Garonne.

Comparativement à leur population, les départements des Ardennes, de la Haute-Marne, du Doubs et du Jura affichent également des densités élevées, témoignant de la survivance d’un savoir-faire territorial dans ces activités

Entre 2003-2013, certains bassins historiques de la sous-traitance industrielle sont en recul : -17% en Haute-Savoie, -10% dans le Rhône et le Doubs, sont par contre en progression, les Bouches-du-Rhône, le Var, la Loire-Atlantique ou le Bas-Rhin.

L’étude propose une carte des localisations par grande activité.

En 2013, 34% ont connu une baisse de leur activité (au même niveau que l’ensemble des entreprises artisanales) et 41% font le constat d’une dégradation de leurs marges (+9 points au regard de l’ensemble des entreprises artisanales et +8 points au regard de 2012), du fait d’une pression sur les prix de la part des clients/donneurs d’ordre et de l’augmentation des coûts de production.

Toutefois 9% font état d’une hausse de leurs marges, un résultat obtenu le plus souvent par des stratégies combinées : positionnement sur des travaux de niche, développement de la clientèle, répercussion des hausses de coûts sur les prix ou renégociation avec les fournisseurs.

37% des entreprises sont dans une situation financière préoccupante ou très préoccupante (28% pour l’artisanat dans son ensemble), due en grande partie aux retards de paiement des clients/donneurs d’ordre (36% sont régulièrement payées avec retard et 29% plusieurs fois par an) ; en outre, 69% sont payés 45 jours et plus après la facturation; noter aussi que 30% ont des commandes avec des délais irréalisables.

Les entreprises de 3 à 9 salariés semblent plus touchées.

Corollaire de la dégradation de l’activité et des marges, les trésoreries sont en baisse par rapport à l’année précédente chez 35% des entreprises (26% en 2012) ; 38% déclarent avoir des problèmes de trésorerie (21% pour l’ensemble de l’artisanat).

Ces problèmes de trésorerie sont liés à la nature du marché de ces entreprises (en BtoB) et ne sont pas uniquement conjoncturels ; 19% ont des problèmes permanents de trésorerie (contre 7% dans l’ensemble des entreprises artisanales) ; par ailleurs, 14% déclarent avoir souffert d’impayés de façon répétée.

35% (21% de l’ensemble des entreprises artisanales) ont mobilisé des financements externes pour investir, soit à travers des prêts bancaires (37% contre 16) ou du crédit-bail (21% contre 7).

Concernant les besoins de trésorerie, ils sont 36% ; le découvert bancaire est moins sollicité (26% au lieu de 34% pour l’ensemble de l’artisanat), au profit notamment du prêt bancaire de trésorerie (10% contre 3%) ; 11% ont recours à l’affacturage (contre 3%), 6% au crédit commercial fournisseur et 7% au Dailly.

Concernant le fonds de roulement, ils sont 19% : 16% ont injecté des fonds personnels (contre 22%), 4% ont eu recours à la famille (contre 3%).

Noter que ceux en société ont constitué leur capital social en faisant appel principalement à la famille et en second à des associés.

Mais 49% empruntent quand ils ne peuvent pas faire autrement (69% pour l’ensemble des artisans) ; toutefois, 22% recourent systématiquement au prêt bancaire ; cette part augmente au-delà de dix salariés (15% en deçà, près de 35% au-delà).

47% déclarent avoir intégralement autofinancé des projets en 2013 (contre 27% pour l’ensemble des entreprises artisanales).

L’autofinancement ne pouvant suffire, près des ¾ ont mobilisé un financement externe dans les douze derniers mois (17 points de plus que l’ensemble des entreprises artisanales).

Ceci étant, 44% ont sollicité un prêt bancaire dans les douze derniers mois (19% pour l’ensemble des entreprises artisanales).

Le principal poste d’investissement financé par prêt bancaire concerne le renouvellement de matériel (17%, mais 20% ont été autofinancés), suivi par les achats de véhicule (12% et 8% autofinancés), l’achat d’équipements nouveaux (10% et 10% autofinancés), 6% un projet immobilier (4% autofinancés), 6% de l’immatériel (autofinancés principalement) et 3% la création de nouveaux produits (autofinancés principalement).

85% des entreprises ont obtenu satisfaction à leur demande de crédit, un taux similaire à celui des entreprises artisanales dans leur ensemble. 42% ont dû produire une garantie (gages ou hypothèques sur l’investissement, sur le patrimoine personnel et d’associés).

Noter que 42% ont au moins 2 banques (contre 20% des entreprises artisanales).

Les relations avec les banques sont bonnes dans 70 % des cas, mais 30% sont insatisfaites de leur banque principale (contre 20)

37% détiennent un diplôme de l’enseignement supérieur et disposent plus souvent d’outils de gestion que la moyenne des entreprises artisanales :

- 50% ont un compte de résultat prévisionnel (33% l’ensemble de l’artisanat)

- 46% un plan de trésorerie prévisionnel (29%)

- 65% un tableau de bord de suivi de l’activité (48%)

Pour les questions financières, ils demandent d’abord conseil à leur expert-comptable (79%), puis à leur banque (33%), à des relations personnelles (14%) ou professionnelles (15%), rarement à la CMA (6%), à la CCI (3%), ou à leur organisation professionnelle (2%)

Les fonds de garantie de l’artisanat (SIAGI, SOCAMA) demeurent très largement méconnus (12%) ; 1% y ont eu recours. 5% déclarent par ailleurs avoir mobilisé une aide : le CICE, la Caisse d’assurance Retraite et Santé (CARSAT), Bpifrance (notamment la Prestation Technologique Réseau).

En termes développement à venir (3 citations possible), 67% affichent un objectif de stabilisation de l’activité (60% en première citation), mais aussi 36% un objectif de développement (48% en 2012), 14% celui de « sortir des difficultés », 13% de préparer leur transmission (11% ont plus de 60 ans).

 43% souhaitent prospecter, développer les marchés (mais seulement 11% en première citation), 30% envisagent d’investir dans l'outil de travail pour développer les capacités de production et 16% rationaliser les moyens pour baisser les charges d'exploitation (mais seulement 2% en première citation). En raison de difficultés financières, 27% déclarent avoir reporté des investissements.

En 2010, le patrimoine brut des indépendants s’élève en moyenne à 595 600€, contre

197 400 € pour les autres ménages ; ils sont plus souvent que les autres présents parmi les hauts patrimoines, avec toutefois de fortes disparités

*« Emplois et revenus des indépendants, édition 2015 », INSEE*

*Dans cette étude, les « ménages d’indépendants » sont ceux dans lesquels vit au moins une personne exerçant une activité d’indépendant, ou retraitée après avoir exercé une activité d’indépendant.*

*Le patrimoine brut est le montant total des actifs que détient un ménage, incluant le patrimoine privé et professionnel. Le patrimoine net correspond au patrimoine brut duquel on retranche le montant total du capital que le ménage doit encore rembourser au titre des emprunts, privés ou professionnels.*

En 2010, le patrimoine brut des indépendants s’élève en moyenne à 595 600€, contre 197 400 € pour les autres ménages ; ils sont plus souvent que les autres présents parmi les hauts patrimoines ; parmi les 10% de l’ensemble des ménages possédant le patrimoine brut le plus élevé, 46% sont des ménages d’indépendants alors qu’ils ne représentent que 15% de l’ensemble des ménages ; parmi les 1% de ménages les mieux dotés, 69% sont des ménages d’indépendants.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Chef d’entreprise, profession libérale | Commerçant | artisan | agriculteur | Total indépendants | Autresménages |
| 1er au 4éme déciles | 13,4 | 28,4 | 21,5 | 18,4 | 21,4 | 43,3 |
| 5 et 6émes déciles | 16,5 | 16,8 | 18,5 | 27,0 | 19,9 | 20,0 |
| 7 et 8élmes déciles | 11,8 | 16,8 | 23,5 | 27,4 | 20,8 | 19,8 |
| 9 et 10émes déciles | 58,3 | 38,0 | 36,6 | 27,2 | 37,9 | 16,7 |

Pour les ménages d’indépendants, Le patrimoine professionnel s’élève en moyenne à 178 800€ (30% de leur patrimoine total), n’expliquant qu’en partie l’écart entre ménages d’indépendants et les autres ménages ; le patrimoine privé net se monte à 377 600€ contre 166 00€ ; les ménages d’indépendants représentent 36% des 10% des ménages les mieux dotés en patrimoine privé, et plus de la moitié des 1% de ménages aux plus hauts patrimoines.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Patrimoines en € en 2010 | Chef d’entreprise, profession libérale | Commerçant | artisan | agriculteur | Total indépendants | Autresménages |
| Patrimoine brut moyen | 1 069100 | 551 400 | 485 700 | 487 900 | 595 600 | 197 400 |
| Patrimoine brut médian | 599 800 | 307 200 | 300 200 | 298 200 | 329 500 | 124 600 |
| Patrimoine professionnel moyen | 272 100 | 129 000 | 147 600 | 213 300 | 178 800 | 9 100 |
| Patrimoine privé net moyen | 698 700 | 386 000 | 305 700 | 259 600 | 377 600 | 166 000 |
| Patrimoine privé net médian | 417 000 | 195 400 | 215 600 | 188 500 | 215 600 | 88 600 |

Qu’il soit détenu directement ou par l’intermédiaire d’une entreprise, le patrimoine professionnel des indépendants consiste en premier lieu en bâtiments et en locaux (45%), en machines, matériels et véhicules (16%), et en terres labourables, prairies, vignes, vergers ou cheptel (21%). Cette répartition varie selon la CSP de l’indépendant :

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| En % | Chef d’entreprise, profession libérale | Commerçant | artisan | agriculteur | Total indépendants |
| Montant moyen | 272 100 | 129 000 | 147 600 | 213 300 | 178 800 |
| Dont bâtiment, locaux | 72 | 44 | 53 | 23 | 45 |
| Terres, vignes, cheptel |  |  |  | 49 | 16 |
| Matériel, véhicules | 9 | 12 | 22 | 21 | 16 |
| Stock | 10 | 23 | 7 | 5 | 9 |
| Droit au bail, clientèle, fonds | 5 | 12 | 11 | 1 | 5 |

La position dans la distribution de patrimoine privé brut dépend étroitement de la catégorie sociale : 78% des chefs d’entreprise et professionnels libéraux disposent d’un patrimoine privé brut supérieur au patrimoine médian de l’ensemble des ménages, contre 71% des artisans, 69% des agriculteurs, 65% des commerçants, et seulement 46% des autres ménages.

Appartiennent au dernier décile, 48% des chefs d’entreprise et professionnels libéraux, 24% des commerçants, 16% des artisans et 13% des agriculteurs, contre seulement 8% des autres ménages.

La différence entre le patrimoine des indépendants et celui des autres ménages subsiste à revenu et âge identiques : les ménages d’indépendants possèdent un patrimoine privé brut supérieur de 84% à celui des autres ménages toutes choses égales par ailleurs. Ce constat pourrait s’expliquer par une propension plus forte des ménages d’indépendants à se constituer une épargne de précaution pour faire face aux fluctuations plus fortes du revenu, liées à des facteurs conjoncturels (cycles d’activité) ou structurels (plus faibles prestations des régimes de retraite).

Les ménages d’indépendants, qu’ils soient en activité ou retirés des affaires, sont en moyenne plus endettés que les autres ; leur recours à l’endettement est plus fréquent (50% contre 46,5% pour les autres ménages) et les montants restants à rembourser sont nettement plus élevés (126 900€ en moyenne au titre de l’ensemble de leurs dettes, privées comme professionnelles, contre 49 100€ pour les autres ménages) ; mais ils sont également plus endettés que les autres pour un motif privé (87 800€, contre 48 000).

Les ménages d’indépendants les plus aisés sont ceux qui sont le plus fréquemment endettés pour des motifs privés (y compris pour la résidence principale) ; les différentes catégories n’ont pas toutes la même facilité d’accès à l’endettement.

Ils sont plus fréquemment propriétaires de leur résidence principale que les autres (77 contre 54%). Pour les ménages composés d’au moins un agriculteur, cela est le fait dans près de neuf cas sur dix ; en revanche, être commerçant, chef d’entreprise de 10 salariés ou plus ou exercer une profession libérale n’accroît pas la probabilité d’être propriétaire.

Les indépendants possèdent aussi deux fois plus souvent du patrimoine immobilier en dehors de leur résidence principale (résidences secondaires, pied-à-terre et surtout logements de rapport) pour 33% contre 16% pour les autres. Ils détiennent en particulier plus souvent un logement de rapport (28% contre 11%), notamment les chefs d’entreprise de plus de 10 salariés et les professions libérales (40%).

La composition du patrimoine financier est peu différente du reste de la population ; Ils se tournent toutefois davantage vers l’épargne-retraite, qui représente 5% de leur patrimoine financier contre 2% pour les autres ménages ; cette part reste très peu élevée (3%) chez les artisans et commerçants dans le bas de la distribution du patrimoine privé, alors qu’elle est en moyenne 8% de leur patrimoine financier.

Enfin, les valeurs mobilières sont davantage présentes que dans celui des autres ménages (26% contre 16%), essentiellement pour les plus aisés.

Les ménages d’indépendants s’ils sont moins souvent héritiers que les autres, ont plus souvent reçu une donation ; ils ont aussi plus recours que les autres à une transmission anticipée de leur patrimoine.

Les donations et les héritages dont ont bénéficié les ménages d’indépendants comportent plus souvent des biens professionnels : 9% des héritages et 13% des donations reçus comportaient des biens professionnels, contre respectivement 1% et 2% pour les autres ménages ; ils reçoivent également plus souvent des terrains (26% des héritages contre 16%, essentiellement les agriculteurs) ; la transmission de logements est aussi plus fréquente (43% contre 35%), exception faite des artisans. En revanche, ils perçoivent moins souvent que les autres de l’argent. Le poids du patrimoine reçu dans le patrimoine accumulé reste cependant limité.

Fin 2011, dans l’ensemble des secteurs d’activité hors agriculture, 2,58 millions de personnes dirigent une entreprise, à titre principal ou en complément d’une autre activité ; 93,5% sont affiliées à un régime de protection sociale des travailleurs non-salariés

« *Emplois et revenus des indépendants, édition 2015 », INSEE*

*La source principale est la base Non-salariés produite par l’Insee, qui fournit des données sur les non-salariés, hors aides familiaux ; elle est issue de trois sources administratives, l’ACOSS, la Mutualité sociale agricole et appariée aux déclarations annuelles de données sociales (DADS), pour les informations sur le cumul d’activités salariée et non salariée.*

*Définitions :*

*Les non-salariés désignent l’ensemble des affiliés à un régime social non salarié, dont les cotisations sociales sont recouvrées par le régime social des indépendants (RSI), l’Urssaf ou la Mutualité sociale agricole selon le profil et le risque couvert*

*Le revenu d’activité des non-salariés est le revenu ou bénéfice annuel déclaré aux organismes de protection sociale par les cotisants à un régime non salarié, en activité au 31 décembre ; c’est l’assiette qui sert au calcul des cotisations personnelles d’allocations familiales ; le revenu est net des charges professionnelles avant prélèvement des contributions sociales (CSG et CRDS). En cas d’exercice déficitaire, le revenu des entrepreneurs individuels est considéré comme nul.*

*Les gérants majoritaires de SARL peuvent se rémunérer, entièrement ou pour partie, au travers de dividendes ; en 2011, ceux-ci ne sont pas soumis à cotisations sociales et donc non appréhendés dans la base Non-salariés.*

*Les données datent de 2011 et ont été nettement modifiées en ce qui concerne les autoentrepreneurs, qui sont en milieu 2014 près d’un million selon l’Acoss, 2 fois plus qu’en 2011 ; l’Acoss les chiffraient fin 2011 à 729 000 toujours immatriculés et à 528 000 ceux avec recettes, en décalage avec les données Insee, qui s’appuieraient sur l’Acoss ? Aucune précision méthodologique n’est fournie en ce qui concerne le chiffrement des autoentrepreneurs. Du fait de leur intégration dans les données ici traitées et des décalages dans le temps, la plupart des données sont peu exploitables.*

*Par ailleurs, l’INSEE chiffrait en 2008 le nombre de chefs d’entreprise sous forme de personne physique à 1,459 million et celui de personnes morales à 1,544 million, agriculteur compris (et 856 000 personnes morales en 2011 !!!) ; on peut supposer que l’INSEE a comptabilisé les moins de 10 ou moins de 20 salariés ???, sans que cela ne soit précisé nulle part.*

Fin 2011, dans l’ensemble des secteurs d’activité hors agriculture, 2,58 millions de personnes dirigent une entreprise, à titre principal ou en complément d’une autre activité. La grande majorité (2,41 millions, soit 93,5 %) sont affiliés à un régime de protection sociale des travailleurs non-salariés, parmi lesquels 19% sont des autoentrepreneurs, 48% des entrepreneurs « classiques » en nom individuel et 27% des gérants majoritaires de SARL ; 6,5% seulement sont salariés de leur entreprise

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Dirigeants en 2011 | EffectifsEn milliers | En % | Revenu mensuel Moyen en € | % de revenus nuls | La moitié gagneplus de (en €) | % de femmes |
| Non-salariés dont | 2 410 | 93,5 | 2 600 | 9,8 | 1 530 | 33,5 |
| Entrepreneur individuel | 1 236 | 47,9 | 3 390 | 7,6 | 2 120 | 36,0 |
| Gérant majoritaire de société | 688 | 26,7 | 3 020 | 17,4 | 2 000 | 25,1 |
| Autoentrepreneur | 487 | 18,9 | 460 | 3,9 | 270 | 39,0 |
| Dirigeants salariés dont | 168 | 6,5 | 5 470 |  | 3 540 | 19,0 |
| SA e t SAS | 85 | 3,3 | 7 660 |  | 5 420 | 16,8 |
| Gérant minoritaire de SARL | 82 | 3,2 | 3 010 |  | 2 310 | 21,4 |
| Autres | 2 |  | 11 650 |  |  7 400 | 15,0 |
| Ensemble | 2 578 | 100 | 93,5 |  |  |  |

Le revenu croît globalement avec la taille de l’entreprise, et les salariés dirigent des entreprises en moyenne de plus grande taille.

Les non-salariés sont seuls dans leur entreprise dans 77% des cas ; 19% d’entre eux travaillent dans des entreprises de 2 à 4 personnes, et seuls 4% sont à la tête d’entreprises de cinq personnes ou plus ; à l’inverse, 10% des dirigeants salariés sont les seuls employés de leur entreprise, 25% travaillent dans des entreprises de 2 à 4 personnes, et 65% dans des entreprises de cinq personnes ou plus. Les dirigeants salariés sont plus nombreux dans l‘industrie

En 2011, sur l’ensemble des secteurs d’activité (hors agriculture et hors autoentrepreneurs), 10% des indépendants perçoivent un revenu d’activité nul ; ils sont les plus élevés dans l’immobilier (25%) et les plus faibles dans la construction et la santé (6% et 2%) ; 10% gagnent moins de 440€ nets par mois (services aux particuliers et commerce, environ 270€) : à l’autre extrémité de l’échelle des revenus, 10% des indépendants gagnent plus de 7 470€ nets par mois (1% plus de 22 340€) notamment les services aux entreprises et la santé (respectivement 10 460 et 11 490€), 12 300€ dans les activités financières et d’assurance, 15 650€ pour les médecins, 20 720€ dans les activités juridiques et comptables.

Les contraintes perçues par les indépendants conduit à les classer sommairement en deux groupes : les agriculteurs, artisan et commerçants d’une part, les chefs d’entreprise les professions libérales d’autre part paradoxalement assez proches des salariés ; le premier groupe travaille beaucoup seul, est soumis au stress et pour certains à la pénibilité physique.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Ensemble indépendants | agriculteurs | artisans | commerçants | Chefs d’entrepriseDe plus de 10 sal | Professions libérales | salariés |
| Travailler toujoursou souvent seul | 72,0 | 65,9 | 70,9 | 71,2 | 43,9 | 77,5 | 54,5 |
| Devoir toujours, souvent se dépêcher | 60,8 | 57,5 | 66,9 | 66,6 | 38,6 | 55,1 | 30,8 |
| Forte emprise au travail | 30,6 | 55,8 | 26,2 | 37,8 | 21,8 | 14,8 | 3,8 |
| Crainte pour l’emploi | 29 ,8 | 16,0 | 38,9 | 37,3 | 37,7 | 22,0 | 24,3 |
| Pénibilité physique | 29,8 | 58,3 | 36,2 | 12,7 | 15,9 | 3,4 | 20,4 |
| Cumul de contrainte de rythme | 21,8 | 28,0 | 28,2 | 14,6 | 25,7 | 16 ,6 | 35,2 |
| Manque d’autonomie | 10,6 | 16,8 | 11,7 | 11,9 | 3,1 | 5,5 | 29,9 |

Les non-salariés ne sont pas répartis de façon homogène sur le territoire : ils sont plus nombreux dans la moitié sud de la France (12,5% des personnes en emploi dans les régions Languedoc-Roussillon, Paca et Corse), contre 7% en Île-de-France et Nord-Pas-de- Calais.

Dans les régions où la population âgée de 65 ans ou plus est importante, la part de non-salariés est également plus élevée, avec une forte présence dans les services aux particuliers.

Les revenus d’activité des non-salariés sont les plus élevés en Île-de-France (3 900€ nets par mois en moyenne pour les indépendants hors autoentrepreneurs, contre 3 120€ en France métropolitaine) ; ils sont plus faibles dans les régions du sud de la France (notamment en Languedoc- Roussillon ; avec 2 680€).

En 2012, au sein de l’Union européenne (UE28), 33,1M de personnes exercent leur activité principale comme indépendants, secteur agricole compris (15% de la population active occupée) ; cette proportion atteint 32% en Grèce ; elle est supérieure à 20% en Italie, Portugal et Roumanie, et inférieure à 10% en Estonie, Luxembourg, Danemark et Lituanie. Avec moins de 11% d’indépendants, la France fait partie des pays européens où le travail indépendant est le moins répandu.

Au niveau de l’UE28, le secteur agricole représente un emploi indépendant sur quatre (mais plus de 75% en Roumanie, près de 50% en Croatie, en Pologne ou au Portugal), alors qu’il est inférieur à 5% au Royaume-Uni. ,

Dans près de trois quarts des cas, les indépendants européens exercent leur activité sans employer aucun salarié (94% en Roumanie)

Dans l’UE28, 19% des hommes travaillent comme indépendant contre 10% des femmes ; moins d’un indépendant sur trois est une femme (31%).

La propension à être indépendant augmente avec l’âge : sur l’ensemble de l’Union, 33,4% des actifs de 60 ans ou plus travaillent comme indépendants contre 6,6% des moins de 30 ans.

La proportion d’indépendants est globalement moins élevée parmi les personnes de nationalité étrangère (12,7%) que parmi l’ensemble des actifs occupés, avec cependant de très fortes variations d’un pays à l’autre (travail freelance, autoentrepreneurs, « auto-employés », etc.).

À partir de 2002, on observe dans la plupart de ces pays, à l’exception de l’Italie, une phase de forte croissance du nombre d’indépendants, essentiellement portée par ceux qui n’emploient aucun salarié.

Développement des entreprises

En 2014, les exportations se stabilisent (+0,1%, après -1,2% en 2013), à la faveur d’une fin d’année mieux orientée

*« Le Chiffre du commerce extérieur en 2014», le kiosque finances.gouv.fr, département des statistiques et des études économiques, février*

En 2014, les exportations se stabilisent (+0,1%, après -1,2% en 2013), à la faveur d’une fin d’année mieux orientée. Les importations fléchissent à nouveau en 2014 (-1,3%, après -2,3%), en raison principalement de la chute des approvisionnements énergétiques (-12,7%). Hors pétrole raffiné, les achats de produits manufacturés redémarrent (+1,2%), après deux années consécutives de recul.

Les ventes à destination des pays de l’Union européenne se redressent (+1,2%, après -0,5%), notamment vers l’Espagne, le Royaume-Uni et l’Allemagne, où l’activité économique est plus ferme. Elles progressent également vers les nouveaux Etats membres ; en revanche, la baisse des exportations vers les pays tiers (hors UE) se poursuit (-1,6%, après -2,5%). Ce mouvement affecte l’ensemble des zones, à l’exception de l’Asie

Le secteur du e-commerce (56Md€ et 9% du commerce de détail hors alimentaire) a cru cette année dix fois plus vite que le commerce traditionnel (+11,5% contre +1.1% pour le commerce traditionnel), mais en baisse au regard de 2013 (+19%)

*« Le profil du e-commerçant en 2015, Spécial TPE/PME », Etude Oxatis – KPMG, communiqué de presse du 27 janvier, articles des Echos et du Monde du 28 janvier*

*Enquête menée sur plus de 3 000 e-commerçants du 1er au 21 décembre 2014, 411 répondants dont 258 en France.*

A périmètre comparable, la progression ne serait que de 3%, du fait de la hausse de 14% du nombre de sites marchands (157 000) ; le panier moyen est de 81€, en diminution de 4%, mais avec davantage de transaction (de 18 à 20) ; sur une année un internaute achète pour 1 625€ (en hausse de 7%).

La tendance française confirme la tendance américaine (+11,8% sur le marché du e-Commerce contre +3,7% pour le commerce traditionnel) ; ce marché est de plus en plus fortement tiré par les TPE/ PME, qui bénéficient et utilisent maintenant les mêmes outils que les grands e-commerçants. Noter que le multicanal s’impose et tire le secteur. 51% des propriétaires de boutiques physiques et de sites marchands ont bénéficié d’un impact positif du virtuel sur le physique avec le Web To Store ; ces derniers ont enregistré pour 58% d’entre eux un chiffre d’affaires en progression sur les ventes physiques, pour 52%, une augmentation de la fréquentation dans leur magasin : 1 commande sur 3 est retirée en magasin et 60% des visiteurs du site web venant au magasin pour retirer leur commande, achètent aussi d’autre produit.

Les e-commerçants des TPE/PME eux, sont 52% à exporter contre 8% des PME selon UbiFrance. Ils le font principalement dans les pays frontaliers et pas seulement francophones comme la Belgique (87%), tels en Italie (47%), au Royaume-Uni (47%), en Espagne (43%) et en Allemagne (42%).

Le revenu des ventes via internet représente plus de 50% du chiffre d’affaires total pour 25% des marchands, de 5% à 50% pour 44% des marchands et moins de 5% pour seulement 31% des marchands.

L’e-Commerce BtoB nécessite des fonctions spécifiques telles qu’une gestion des tarifs adaptée (commande d’une même référence en nombre, tarif dégressif sur quantité ou par client…) et monte en puissance, avec 9% des e-commerçants qui vendent uniquement aux entreprises et 40% qui vendent à la fois au grand public et aux entreprises.

Places de marchés, comparateurs de prix, réseaux sociaux et m-commerce, tous les outils du commerce connectés sont de plus en plus utilisés par les e-commerçants : 26% vendent sur les places de marchés, 26% sur les comparateurs de prix, Google Shopping et Le Guide restant les 2 comparateurs dominants. 81% utilisent les réseaux sociaux dans un but professionnel, les ¾ sur Facebook, Google+ (28%) devançant désormais Twitter (27%).

Pour satisfaire les nouvelles attentes des consommateurs les e-commerçants adoptent massivement le mobile, ils sont 72% à disposer d’une boutique mobile ; 71% d’entre eux y ont enregistré des ventes (plus de 5% du CA global pour 44% d’entre eux).

Si 39% des e-commerçants utilisent les outils payants de Google qui, selon eux, représentent une réelle opportunité pour développer leur activité (trafic, chiffre d’affaire, notoriété…), les e-commerçants utilisent d’autres leviers tels que le référencement naturel Google, l’utilisation massive des moteurs de shopping ou l’intégration sur les places de marchés et l’envoi d’emails.

Le e-commerce connait davantage de femmes dirigeantes (37%) que l’ensemble des femmes chefs d’entreprise (30%).

Financement, aides financières publiques

Prospective autour de la microfinance avec 3 scénarii

*« Le microcrédit en France et en Europe en 2030 : la création d’emploi par la promotion de l’entrepreneuriat », BIT, Document de travail No. 63*

Le microcrédit est un outil qui a fait ses preuves en matière d’insertion professionnelle : l’enquête réalisée en France, à la demande du BIT, de la CDC et de France Stratégie en 2013-2014, montre que 91% des emprunteurs sont insérés professionnellement 3 ans après le prêt ; deux groupes se distinguent :

- Le premier se compose des emprunteurs dont l’entreprise est pérenne après 3 ans d’activité (77% des emprunteurs et donc un taux de pérennité supérieur à la moyenne nationale de 66% en 2009 pour l’ensemble des entreprises créées en 2006). Selon l’Inspection générale des finances les excellents résultats obtenus tiennent en grande partie à la qualité de l’accompagnement proposé aux emprunteurs particulièrement pour ceux au chômage ou percevant des minima sociaux au moment de la création.

- Le second groupe, ceux dont le projet de création/reprise a échoué (23% des emprunteurs), présente un bilan positif en matière d’insertion professionnelle puisque 14% sont en situation d’emploi (dont 81% salariés, et qui sont 56% en CDI) et 9% au chômage.

En dépit de ces résultats très positifs, l’insertion professionnelle des emprunteurs présente certaines faiblesses (qualité des emplois créés et niveau de rémunération) : 60% estiment que leurs revenus sont d’un niveau insuffisant et 51% que leurs revenus actuels sont inférieurs à ceux qu’ils avaient avant la création/reprise : la moitié de ceux percevant des minima sociaux au moment de la création, les perçoivent toujours 3 ans après.

« Avec environ 46 000 microcrédits professionnels par an en France, ce dispositif reste de taille relativement modeste en comparaison des besoins insatisfaits. En effet, l’Inspection générale des finances considère que la demande insatisfaite en matière de microcrédit professionnel est de l’ordre de 190 000 prêts. »

« Les différents modèles organisationnels coexistant en France (organisations de microfinance, réseaux nationaux subventionnés à 100%, etc.) articulent en grande partie leur action évitant ainsi autant que possible une superposition contreproductive de dispositifs ».

Quels modèles économiques pour le microcrédit ?

Alors que la France est le pays européen où l’implantation du microcrédit est la plus ancienne, aucun des acteurs de ce secteur, quel que soit son statut ou modèle économique, n’est parvenu à atteindre un équilibre financier global (intégrant le coût réel de l’accompagnement) ; les revenus générés par la distribution de microcrédits couvrent à peine un peu plus du quart de leurs dépenses.

« Cette incapacité n’est pas le fruit d’une mauvaise gestion ou d’un manque d’efficience ».

Deux différences essentielles avec les organismes de microfinance des pays du sud :

- l’ampleur du « marché » : les organisations de microfinance des pays du Sud s’adressent à un marché de masse leur permettant de bénéficier d’économies d’échelle (la Grameen Bank compte près de 9 millions d’emprunteurs)

- un profil d’emprunteurs différent : les organisations du Sud s’adressent non seulement à un public pauvre mais également à des classes moyennes, alors qu’en Europe, ces organisations concentrent leurs efforts en direction d’une population éloignée de l’emploi et nécessitant le plus souvent un accompagnement conséquent, supposant de recourir aux subventionnements publics et privés ainsi qu’au bénévolat ; l’Inspection générale des finances indiquait que le seul équilibre financier atteignable portait sur l’activité de prêt.

Le seul exemple en Europe d’organisation de microfinance atteignant l’équilibre est donné par Microbank en Espagne. Cette organisation compte, en 2013, moins de 15 salariés mais a octroyé 15 678 microcrédits professionnels, et dégagé un profit net de plus de 18M€ pour la même année (profit intégralement réinvesti dans l’activité de la banque).

Mais Microbank ne réalise pas d’évaluation des projets en face-à-face ni d’accompagnement des emprunteurs, cette mission étant assurée gratuitement par les 515 organisations partenaires (associations, collectivités locales, etc.) ; les dossiers de financement reçus par Microbank sont évalués de manière automatisée par la mise en œuvre d’un outil de credit scoring.

Ensuite, l’intégralité de la gestion du prêt (sa commercialisation, son suivi, etc.) est réalisée par la Caixa Bank seule actionnaire de Microbank, mettant à disposition ses agences, ses salariés et son back office en échange d’une contribution financière de Microbank, probablement très proche du coût réel ; ce faisant, Microbank bénéficie des économies d’échelle réalisées par la première banque de détail espagnole.

Enfin, le modèle économique de Microbank repose largement sur la mise à disposition de garantie extérieure pour limiter le coût du risque ainsi que de lignes de crédit préférentielles pour financer ses prêts au travers de partenariats avec le Fonds européen d’investissement (garantie de 590M€), la Banque de développement du Conseil européen (ligne de crédit de 180M€) et la Banque européenne d’investissement (ligne de crédit de 60M€).

Autres exemples :

- la Roumanie où les Credit Unions pratiquent des taux d’intérêt de l’ordre de 30% pour leur microcrédit professionnels.

- celui des 50 Community Development Financial Institutions(CDFI) britanniques qui ont financé

9 300 entrepreneurs (dont 8 400 créations) en 2013 ; ce sont des entreprises sociales, à but non lucratif, qui prêtent localement aux entreprises et particuliers exclus du système bancaire et les accompagnent dans la mise en œuvre de leurs projet ; d’après une étude de leur association nationale, 31% des CDFI parviennent à couvrir leurs coûts opérationnels grâce aux revenus issus de leur activité de prêts et de leurs services, sachant que le capital utilisé pour les microcrédits provient de prêts à des taux préférentiels, d’investissements et de subventions et que les pertes sont en partie couvertes par des garanties ; les CDFI spécialisées sur le microcrédit professionnel dépendent des subventions à hauteur de 30% de leurs revenus.

Cependant, ces informations doivent être considérées avec prudence car elles offrent seulement une vision moyenne de pratiques très hétérogène ; l’ampleur de l’accompagnement varie fortement (certaines l’assurant d’autres le déléguant à des partenaires) et le taux d’intérêt pratiqué pour les microcrédits professionnels varie entre 0 et 20% avec une moyenne de 12% (6% dans les banques traditionnelles).

Quels modèles organisationnels pour le microcrédit ?

- Le premier modèle de structuration sectorielle s’observe dans la majorité des pays européens où le microcrédit en est encore à un stade précoce de son développement avec un foisonnement d’initiatives et où des modèles économiques très hétérogènes ; on y trouve le Royaume-Uni (CDFI), la Roumanie (Credit Unions), l’Italie, la Pologne.

A l’exception des organisations étant l’émanation d’un grand groupe bancaire, les autres se développent en adoptant généralement une activité centrée sur un territoire précis. Elles établissent des liens de coopération financière et non-financière plus ou moins intenses avec les différentes parties prenantes locales de la création d’entreprise et évitent de se faire concurrence entre elles ; elles apparaissent comme des alternatives crédibles aux acteurs bancaires à condition de pouvoir offrir d’autres services que des microcrédits.

- Un autre type de modèle sectoriel est celui faisant des organisations de microfinance des filiales spécialisées des établissements bancaires : les Caisses d’épargne avec Parcours Confiance et CréaSol sont les leaders en France et Microbank, développé par la Caïxa, en Espagne.

- le troisième modèle sectoriel est celui développé en Irlande ou en Allemagne où le secteur du microcrédit fait l’objet d’une approche centralisée à l’échelle nationale.

En Allemagne, les organisations dites de microfinance n’en sont pas réellement, dans le sens où elles ne fournissent pas de services financiers ; elles assurent l’évaluation et l’accompagnement des emprunteurs et garantissent les 20 premiers % du risque ; elles sont incitées à s’affilier à Deutsches Mikrofinanz Institut (Institut Allemand de Microfinance), son rôle étant d’accréditer, superviser et d’aider ces organisations à développer et professionnaliser leur pratiques ; elles sont aussi en lien avec la GSL (banque coopérative leader en matière de microcrédit qui tient le rôle de prêteur couvrant une partie des coûts organisationnels de ces organisations) dont les financements proviennent du Fonds Allemand de la Microfinance alimenté par des ressources de l’Union européenne et du budget du Ministère du travail. Toutefois le changement d’orientation politique et la forte croissance du taux d’impayé de certaines organisations de microfinance, ont conduit le ministère à remettre en cause ce partenariat.

Trois approches du microcrédit peuvent être identifiées :

• Le microcrédit alternatif : les organisations de microfinance sont des prêteurs formellement indépendants des banques et des pouvoirs publics et, même lorsqu’elles visent l’autofinancement, elles dépendent des subventionnements publics et privés.

• Le microcrédit bancaire : les organisations de microfinance sont des extensions des établissements bancaires et bénéficient de leurs économies d’échelle.

• Le microcrédit centralisé : les organisations de microfinance sont seulement en charge de l’accompagnement ; les opérations financières sont assurées par une entité unique exerçant une mission d’intérêt général et ayant un statut public ou privé.

Trois scénarii ont été imaginés.

« Ils font varier le rôle des organisations de microfinance, des banques et des pouvoirs publics. Ces scénarii ne sont pas des recommandations mais des descriptions des futurs possibles du secteur du microcrédit. Leur objectif n’est pas de faire consensus mais de susciter des réactions et ainsi de contribuer aux débats nécessaires à la préparation du secteur du microcrédit aux défis qui l’attendent d’ici à 2030. »

Scénario 1 Industrialisation et prise de pouvoir des banques

Les autorités européennes et nationales veulent développer rapidement le secteur du microcrédit professionnel en appliquant le « Code de bonne conduite des prestataires de microcrédits » et des critères d’évaluation inspirés des pratiques bancaires. Ces contraintes conduisent les organisations de microfinance à rationaliser leurs pratiques et à réduire leurs coûts, supposant une forte automatisation de la gestion de la relation avec les emprunteurs (évaluation et suivi du remboursement) ainsi qu’une augmentation du taux d’intérêt et des frais de dossier.

Elles parviennent à développer un modèle économique rentable en profitant des économies d’échelle d’une grande banque, en concentrant leurs efforts sur les clients les plus rentables (microcrédits professionnels supérieur à 10 000€) et en proposant une suite de services bancaires (compte de dépôt, moyen de paiement, épargne, assurance) adaptés aux besoins de cette clientèle.

Le secteur du microcrédit perd progressivement de sa spécificité en termes de personnalisation des réponses apportées ; les dossiers les plus complexes et risqués ne sont plus financés.

Scénario 2 Professionnalisation du secteur et pouvoirs publics stratèges

Afin d’assurer le développement quantitatif du secteur sans en sacrifier la dimension qualitative, ils appliquent au niveau européen un « Code de bonne conduite » reformé et adapté et des outils de supervision qui prennent en compte l'évaluation du retour social sur investissement ; ils mettent en place un système de mise à contribution fiscale de l’ensemble des établissements financiers (une obligation de consacrer un pourcentage de leurs profits à des missions d’intérêt général). Une entité unique au niveau national est chargée de mettre en œuvre ces nouvelles règles et d’agréer les acteurs du secteur. Cette évaluation de l’efficacité et des impacts des acteurs du secteur est ensuite transmise au Fonds de cohésion sociale et à l’entité qui le gère afin de distribuer ces fonds sous formes de lignes de financement, de garantie et prise en charge d’une partie des coûts opérationnels. Seuls les acteurs les plus efficients et les plus vertueux (en termes de retombées pour la société) sont financés et ont accès aux garanties publiques. Cette approche exigeante permet le maintien d’une diversité d’acteurs répondant à des besoins et favorise la professionnalisation des acteurs ; ces dépenses apparaissent comme des investissements.

Scénario 3 L’autonomisation du secteur de la microfinance

Les banques de détail décident de se désengager en partie de ce secteur qu’elles jugent trop peu rentable ; les organisations de microfinance développent une panoplie complète de services bancaires qu’elles proposent seules ou en partenariat avec ces nouveaux entrants. Ces acteurs constituent une réelle alternative à la banque traditionnelle. Les clients sont nombreux d’une part, car ils sont séduits par ces services et d’autre part, parce qu’une large partie d’entre eux n’a plus accès aux services bancaires ou à des conditions totalement inadaptées à leurs besoins en dépit de la régulation. Ces évolutions font que le modèle économique des organisations de microfinance nouvelle génération devient pérenne.

Les pouvoirs publics restent relativement à distance de ces évolutions qu’ils se contentent de superviser et maintiennent leurs outils de garantie, réorientant leurs subventionnements vers l’accompagnement. Les boutiques de gestion, Initiative France et France Active joignent alors leurs efforts pour développer un réseau unique d’accompagnateurs de créateurs/repreneurs d’entreprises et travaillent en partenariat avec les organisations de microfinance et coopératives nouvelles générations.

¼ des dirigeants de TPE disent avoir bénéficié du CICE, la moitié avec moins de 1 000€

*« L’Observatoire de la Petite Entreprise N°35, FNCGA/BPCE, janvier*

Grâce au CICE, toutes les entreprises employant des salariés peuvent bénéficier d'une économie d’impôt substantielle ; depuis 2014, elle équivaut à 6% de la masse salariale, hors salaires supérieurs à 2,5 fois le SMIC (soit 12Md€). Un quart seulement des dirigeants de TPE questionnés déclarent avoir bénéficié du CICE

Dans plus d’un cas sur deux, le montant du crédit d’impôt déclaré par les petites entreprises interrogées est inférieur à 1000€ ; Il est compris entre 1000 et 2500€ dans un peu moins de 20% des TPE et entre 2500 et 5000€ dans 20% des TPE ; 8,2% déclarent un crédit d’impôt supérieur à 5000€.

C’est principalement par le biais des médias (40%) puis par l’intermédiaire de leurs conseils (32%), puis les organisations professionnelles (14%) que les dirigeants de TPE ont appris l’existence du CICE.

Dans les petites entreprises, le CICE est d’abord perçu comme un dispositif favorable au maintien de l’emploi (28%) puis à une incitation à l’embauche (4%).

Innovation

Si, en Bretagne, la moitié des 10-249 salariés innovent, seulement 18% protègent cette innovation et 19% se positionnent comme prospectrices à la recherche d’opportunités

 *« L’innovation des PME bretonnes: une diversité de pratiques »,* *Groupement d’Intérêt Scientifique Marsouin pour la région Bretagne, décembre 2014*

*Source des données : enquête 2012 de l’observatoire OPSIS (Observation et Prospective sur la Société de l’Information et ses Services) auprès des PME de la région Bretagne. 1270 PME bretonnes de 10 à 250 salariés, des secteurs de l’industrie (hors agriculture), du commerce et des services.*

49% des PME bretonnes ont innové : 21% dans de nouveaux produits/services, 21% dans de nouveaux produits/services et nouveaux procédés, 7% dans de nouveaux procédés uniquement.

La taille moyenne de l’entreprise est de 32,4 salariés, 35 salariés dans les entreprises ayant innové contre 30 dans celles n’ayant pas innové.

47,5% des 10-19 salariés, 48% des 20 à 49 salariés ont innové contre 54% des 50 salariés et plus. Par ailleurs les secteurs les moins innovants sont le transport et la construction et les plus innovants l’industrie et les services aux entreprises.

Parmi les PME qui déclarent réaliser une part significative de leur chiffre d’affaires (au moins 30%) au niveau local, 43,5% ont innové contre 67% parmi celles qui déclarent réaliser une part significative de leur chiffre d’affaires à l’international.

Parmi les orientations possibles, quatre stratégies identifiées par Miles et Snow font référence : la stratégie de prospecteur, celle d’analyste, celle de défenseur ou bien de réacteur. Les PME bretonnes sont avant tout analystes (39%) c’est-à-dire cherchant à exploiter de nouvelles opportunités tout en maintenant une base stable d’activités, 34% des défenseurs, c’est-à-dire axées sur un domaine d’activité bien défini et stable pour y bâtir une position de leader en termes de qualité et/ou de prix ; peu se définissent comme des prospecteurs (19%), c’est-à-dire cherchant constamment à saisir des opportunités, ou comme des réacteurs (8%), c’est-à-dire empruntant aux différents comportements précédents sans choix prédéfini.

Les entreprises prospectrices sont celles qui réalisent le plus d’innovations de produit/service (79% des prospecteurs ont innové en produit/service au cours des deux dernières années) ; les défenseurs innovent peu et mettent le plus en œuvre des innovations de procédé sans innovation de produit : l’innovation de procédé permet d’atteindre les objectifs en termes de qualité et/ou de coûts sur des produits ou des services déjà existants.

La moitié des innovations mises en œuvre dans les deux dernières années ont été accompagnées par un investissement dans les TIC ou par un usage plus développé des technologies présentes dans l’entreprise. Cet accompagnement est plus prononcé lorsqu’il s’agit d’innovations de procédé, plutôt que d’innovations de produit/service : parmi les entreprises ayant innové en procédé, 45% déclarent avoir accompagné ces innovations par un investissement dans les TIC (contre 38% parmi les entreprises ayant innové en produit) et 58% par un usage plus développé des TIC (contre 50% parmi les entreprises ayant innové en produit).

**Mettre en œuvre une ou plusieurs innovations n’implique pas que celles-ci proviennent d’une activité de R&D constituée au sein de la PME** (service R&D, bureau d’études…) : l’innovation peut être le fruit de démarches plus transversales, ou moins formalisées,faire suite à des collaborations(12% avec des entreprises, 6% avec une université, 5% avec un centre de recherche, 1% avec uncentre d’innovation et de transfert technologique de Bretagne).

Seules 18% des PME indiquent avoir utilisé une méthode de protection au cours des trois dernières années : 10% protègent une marque de commerce, 6% ont enregistré un brevet.

27% des 50 salariés et plus protègent une innovation, contre 18% pour les 10-19 salariés et 15% pour les 20 à 50 salariés ; il en est de même pour le dépôt de brevet : 12% pour 50 salariés et plus, 5% pour les plus petites.

Dans l’UE28, 49% des entreprises de 10 salariés ou plus ont déclaré avoir mené des activités d’innovation durant la période 2010-2012 ; cette proportion d’entreprises innovantes a baissé en 2010-2012 par rapport tant à celle enregistrée en 2006-2008 (51,5%) et au pic atteint en 2008-2010 (52,8%). Cette tendance a été observée dans la majorité des États membres.

 *« La proportion d’entreprises innovantes est passée sous la barre des 50% dans l’UE : en 2010-2012, les innovations liées à l’organisation et au marketing prédominent quelque peu, sur celles concernant les produits et les procédés », enquête communautaire sur l’innovation 2012, communiqué de presse de l’UE, janvier*

Les activités d’innovation se réfèrent aussi bien aux produits et aux procédés qu’à l’organisation et à la commercialisation ; entre 2010 et 2012, l’innovation dans les entreprises de l’UE a essentiellement concerné l’organisation (27,5% de toutes les entreprises), suivie du marketing (24,3%), des produits (23,7%) et des procédés (21,4%). Il convient de noter que les entreprises ont pu introduire des innovations dans plusieurs domaines.

Au cours de la période 2010-2012, les proportions les plus élevées d’entreprises ayant mené des activités d’innovation ont été enregistrées en Allemagne (66,9% des entreprises), au Luxembourg (66,1%) ainsi qu’en Irlande (58,7%) ; en revanche, moins de 30% des entreprises ont eu des activités d’innovation au cours de cette période en Roumanie, en Pologne et en Bulgarie

Par rapport à la période 2006-2008, les baisses les plus marquées de la proportion d’entreprises innovantes ont été constatées en Allemagne (-13 points), en Espagne (-10 points) ; elle a augmenté dans peu de pays sauf aux Pays-Bas (+6,5 points), au Royaume-Uni (+4,7 points).

En 2010-2012, les entreprises ayant déclaré avoir réalisé des innovations en matière d’organisation et/ou de marketing ont été légèrement dominantes (37%) dans l’UE par rapport aux entreprises innovantes en matière de produits et/ou de procédés (36%).

S’agissant des innovations relatives à l’organisation et/ou au marketing, les proportions les plus élevées d’entreprises ayant conduit ces activités entre 2010 et 2012 ont été enregistrées au Luxembourg (53,5%), en Irlande (50,8%), en Allemagne (47,6%), en Autriche (46,1%), en Grèce (45,4%) et en Italie (45,3%).

La plus forte proportion d’entreprises innovantes en matière de produits et/ou de procédés en 2010-2012 a été de loin relevée en Allemagne (55% des entreprises), suivie du Luxembourg (48,5%), de la Belgique (46,5%), de la Suède (45,2%), de la Finlande (44,6%) et des Pays-Bas (44,5%).

Accompagnement des créations, des TPE et PME

1.980 entrepreneurs en cours d'accompagnement dont 902 nouveaux créateurs ou repreneurs accompagnés par les 72 implantations de Réseau Entreprendre en 2014

*« Plus de 900 nouveaux créateurs ou repreneurs de futures PME accompagnés par Réseau Entreprendre en 2014 », Réseau Entreprendre, communiqué de presse du 6 février*

En 2014, le nombre de nouveaux projets accompagnés par Réseau Entreprendre a augmenté de 5,3% par rapport à l'année précédente ; ces 902 nouveaux entrepreneurs seront à l'origine de la création ou du maintien de 6.800 emplois, d'ici 5 ans. Le secteur des services représente 49% des projets, l'industrie et le BTP 38% et la distribution, principalement BtoB, 13%.

Parmi ces nouvelles entreprises, 20% sont des projets technologiquement innovants.

32% sont le fait de reprises en très légère baisse par rapport à l'année précédente.

Le nombre de femmes entrepreneurs continuent de progresser (15,5%, soit plus 0,4 points en un an).

Les 1.980 entrepreneurs bénéficient d'un accompagnement financier et humain, gratuit et dans la durée (2 à 3 ans), réalisé par des chefs d'entreprise en activité.

Depuis 5 ans, Réseau Entreprendre a contribué à la réussite de 3.968 lauréats (soit 3.052 entreprises) qui ont créé ou maintenu 27.735 emplois ; en moyenne, une entreprise accompagnée par Réseau Entreprendre connaît une croissance de ses effectifs de 6% par an et emploie 12,7 personnes (ETP) 5 ans après son démarrage.

L'ensemble des associations françaises Réseau Entreprendre a prêté, en 2014, 21,5M€, soit 11,6% de plus que l'année précédente. En moyenne, les lauréats bénéficient d'un prêt de 31K€ par projet qui constitue un coup de pouce financier important dans la réussite de leur entreprise ; ce prêt d'honneur, sans intérêt ni garantie permet de lever, en moyenne, 13 fois plus en prêts bancaires classiques ; l'action de Réseau Entreprendre contribue ainsi à l'obtention, pour ces 902 lauréats de 2014, de près de 280M€ de financement sous forme de prêt.

Les associations Réseau Entreprendre comptent aujourd'hui 5.200 membres, tous chefs d'entreprise et dirigeants de PME (8,3% de membres de plus que l'année précédente). Réseau Entreprendre compte également 630 chefs d'entreprises engagés dans des associations internationales.

90% des entreprises accompagnées par Réseau Entreprendre sont toujours en activité 3 ans après le démarrage contre 76% en moyenne en France (pour les entreprises créatrices d'emplois).

Pour aller plus loin dans sa mission, Réseau Entreprendre a lancé en 2014 un programme d'accompagnement pour les entrepreneurs développant des projets à très fort potentiel et se trouvant en situation de croissance. Objectif : aider 100 lauréats par an à doubler leur activité ou tripler leur effectif à l'horizon 4/5 ans et favoriser ainsi l'émergence d'Entreprises de Taille Intermédiaire (ETI). Quelques mois après le lancement du programme, 24 entreprises lauréates sont déjà entrées dans ce parcours d'accompagnement conçu tout spécialement pour ce profil d'entrepreneurs ; en moyenne, les lauréats bénéficieront d'un prêt de 250K€, octroyés avec le concours de Bpifrance. 2M€ ont d'ores et déjà débloqués en 2014 pour ces lauréats, ce qui leur a permis de lever 14,6M€.

Réseau Entreprendre poursuit également son développement hors de l'hexagone, les 24 implantations internationales ont accompagnés, en 2014, 148 lauréats. D'ici fin mars 2015, 4 nouvelles implantations internationales seront ouvertes.

Secteurs d’activité

En 2013, l’activité dans le secteur des services à la personne recule de 3,5%, une baisse plus marquée que les années précédentes résultant d’un fort repli des heures rémunérées par les particuliers employeurs (-5,8%), tandis que l’activité des organismes prestataires, qui progressait régulièrement ces dernières années, marque le pas.

*« Les services à la personne en 2013 : un fort recul de l’emploi direct accentue la baisse de l’activité du secteur », Dares Analyses N°10, février*

Le nombre de salariés (959 000) des particuliers employeurs baisse de 3,8%, alors que les effectifs des organismes prestataires continuent de croître (+1,7%), pour atteindre 435 000 ; les entreprises privées continuent leur progression : +8,3% pour les interventions à domicile, avec une hausse de 1,8% de leurs effectifs, contre une diminution pour le secteur associatif et les organismes publics.

L’emploi direct de salariés par des particuliers employeurs (251 000 emplois équivalents temps plein pour 40 heures hebdomadaires de travail), représente 59% des heures rémunérées du secteur des services à la personne et le mode de recrutement prédominant, malgré sa diminution progressive (81% en 2002, 65% en 2008) ; au sein de l’emploi direct, la part des heures rémunérées par les particuliers via des organismes mandataires continue de baisser passant de 14% à 13% en 2013, après avoir atteint 17% en 2009.

L’effectif global des intervenants au domicile des particuliers peut être estimé à 1,29 million de personnes au 2e trimestre 2013 ; 26% ont travaillé aussi en dehors de ce secteur ; ils sont dits « multi actifs » (30% des salariés employés par des particuliers et de 13% des intervenants des organismes).

Le mode prestataire représente 41% de l’activité totale du secteur ; son poids croît continûment ; en 2002, il ne comptait que pour 19% de l’activité totale du secteur.

Les heures rémunérées sont pour 59% des heures d’aide aux personnes âgées et/ou handicapées, 36% d’autres activités domestiques et 5% de la garde d’enfants ; ces activités restent encore majoritairement délivrées par les associations (59% des heures rémunérées) : le volume d’heures rémunérées par les associations continue toutefois de diminuer (-3,2% en 2013 comme en 2012). La part des organismes publics reste stable, à 11 % des heures rémunérées.

En revanche, la part de marché des entreprises privées passe de 27% en 2012 à 30% en 2013. L’activité des autoentrepreneurs augmente à un rythme soutenu, même si elle reste encore marginale (1% des heures prestataires en 2013).

Les associations et les organismes publics fournissent essentiellement des prestations d’aide aux personnes âgées et/ou handicapées (6 %) et de ménage/ repassage (26%). En revanche, l’activité des entreprises privées prestataires (hors autoentrepreneurs) est moins tournée vers l’aide aux personnes âgées ou handicapées (39%) et davantage vers le petit jardinage et le bricolage (12%) et la garde d’enfants (12%) ; toutefois, elles investissent de plus en plus dans l’aide aux personnes âgées et dépendantes (+15 points en 5 ans), ainsi que dans la garde d’enfants (+3 points en 5 ans), au détriment des activités de ménage et de repassage (-10 points en 5 ans).

Les autoentrepreneurs prestataires se spécialisent dans les activités de ménage/repassage (40%), le petit jardinage/ bricolage (30%), de soutien scolaire et assistance informatique (25% contre 1,5% pour les entreprises privées) ; ils sinscrivent de plus en plus dans les activités d’enseignement, de ménage et de repassage (+6 points en 4 ans) et moins dans le petit jardinage et le bricolage (-12 points en 4 ans).

Au 2e trimestre 2013, 435 000 intervenants ont été mis à disposition des particuliers par des organismes prestataires (+1,7%), cette hausse étant surtout le fait des entreprises privées, qui ont fait intervenir 153 000 personnes (+11,8%) contre une baisse dans les associations de 3,3 % en 2013 après -3,7% en 2012.

Les intervenants des organismes prestataires représentent 34% de l’ensemble des effectifs ; 78% sont en CDI et 87% à temps partiel ; 1/3 ont 50 ans ou plus et 13% moins de 26 ans ; les femmes y sont 93%. En comparaison, les salariés employés par un particulier employeur sont plus âgés (46% ont 50 ans et 8% moins de 26 ans).

Le nombre d’organismes actifs de services à la personne est passé en moyenne mensuelle de

23 690 en 2012 à 25 080 en 2013 (+5,9%), du fait des entreprises privées (+8,9%, et 18 040), dont les autoentrepreneurs (+22,7% entre 2012 et 2013, au nombre de 6 750 actifs).

1 247 entreprises ont le label du patrimoine Vivant et regroupent 56 000 emplois ; 76% exportent

*« EPV le Label d’État : une signature pour l’excellence des savoir-faire français », ISM- Entreprise du Patrimoine Vivant, 2014, la dynamique en réseaux*

*La procédure d’attribution du label EPV est menée par des experts et par une Commission nationale indépendante constituée de professionnels qui œuvrent en faveur des pratiques garantissant l’excellence au sein de leur propre activité.*

La Commission nationale des Entreprises du Patrimoine Vivant s’est réunie 6 fois, et a examiné 358 dossiers ; le taux de labellisation global s’établit à environ 54% des dossiers. Depuis la création du label, l’Institut Supérieur des Métiers a reçu 3 130 dossiers de candidature parmi lesquels 1 247 entreprises ont été labellisées

Les entreprises labellisées se distinguent également par leur ancienneté dans le tissu économique français : 24,5 % ont été créées avant 1900, 21% entre 1900 et 1950 et 48% entre 1950 et 2000.

Ces entreprises représentent actuellement plus de 56 000 emplois, dont  73% avec moins de 20 personnes (39% ont au plus 5 personnes, 34% de 6 à 19 personnes, 27% 20 et plus).

Le chiffre d’affaires cumulé annuel de plus de 12,7Md€. 76% réalisent une partie de leur chiffre d’affaires à l’international, l’export représentant le principal débouché pour 15% d’entre elles et pour 30% moins de 15% de leur chiffre d’affaires

L’Institut Supérieur des Métiers a réalisé une enquête sur les pratiques et besoins de financement des EPV de moins de 50 salariés ; il en ressort une très forte dynamique d'investissements matériels et immatériels : 80 % des EPV ont investi.

À la fin de l’année 2011, 131 000 non-salariés œuvrent dans la création artistique et sa diffusion, dans l’audiovisuel et le multimédia, l’architecture, l’enseignement artistique amateur ou encore les agences de publicité ; plus d’un quart des actifs en emploi sont indépendants (trois fois plus que dans l’ensemble de la population active occupée).

*« Emplois et revenus des indépendants, chapitre les non-salariés dans les activités culturelles  édition 2015 », INSEE*

Les conditions d’emploi dans ces secteurs sont singulières : l’emploi indépendant y a de longue date un poids très fort, à l’instar du salariat sous contrat court ou à temps partiel, et tend à s’étendre depuis le début des années 1990 ; en 2011, il représente 27% de l’emploi total dans ces secteurs

(131 000 personnes dont 31 000 en complément d’une activité salariée)

Près des trois quarts d’entre eux travaillent dans les arts visuels, l’architecture et les secteurs du livre et de la presse. Certains secteurs adoptent massivement ce statut, tels que les arts visuels (notamment la création relevant des arts plastiques) ; d’autres secteurs au contraire reposent sur le salariat de façon exclusive (à l’instar des activités de gestion du patrimoine) ou nettement dominante (comme l’audiovisuel/multimédia).

Certaines personnes travaillent de manière indépendante, et sont absentes de la base Non-salariés : artistes auteurs cotisant à l’Agessa (écrivains, photographes, compositeurs, etc.), artistes auteurs cotisent à la Maison des artistes (peintres, sculpteurs, graphistes, etc.).

Le régime des autoentrepreneurs rassemble fin 2011 36% des non-salariés de la culture (20% pour l’ensemble des non-salariés, tous secteurs confondus) ; dans le même temps, entre fin 2008 et fin 2011, le nombre de non-salariés « classiques » baissait, à un rythme ralenti d’année en année (-8% en 2009, -3% en 2010 et -2% en 2011) ; la proportion d’autoentrepreneurs par changement de statut (4%) est moitié moindre que dans l’ensemble des secteurs d’activité. Pour 44% d’entre eux, l’auto entreprenariat est exercé en tant que complément à une activité salariée.

La proportion de femmes parmi les non-salariés est de 33%, dans l’entrepreneuriat classique mais de 47% dans l’auto entrepreneuriat ; l’enseignement artistique amateur et le domaine du livre et de la presse (avec en particulier les activités de traduction) sont les secteurs les plus féminisés, auxquels s’ajoute l’architecture pour les salariés.

35% des non-salariés ont moins de 40 ans, contre 51% des salariés ; 14% ont 60 ans ou plus, contre seulement 6% des salariés. 57% des autoentrepreneurs y ont moins de 40 ans, contre 47% tous secteurs confondus.

Si les plus jeunes comme les plus âgés sont surreprésentés dans les secteurs culturels, la répartition par âge diffère fortement selon que l’on considère les non-salariés « classiques » ou les autoentrepreneurs. Parmi les non-salariés « classiques » des secteurs culturels, 17% ont 60 ans ou plus, contre 12% tous secteurs confondus ; les seniors sont particulièrement présents parmi les professionnels des arts visuels, les architectes et dans l’enseignement artistique amateur.

L’Île-de-France est surreprésentée dans les activités culturelles, que celles-ci soient exercées en tant que non-salarié (30% d’entre eux travaillent en région parisienne, contre 18% tous secteurs confondus) ou comme salarié (49% contre 24%) ; ce poids est encore plus fort dans les activités audiovisuelles et multimédia, avec un non-salarié sur deux et deux salariés sur trois installés en Île-de-France

Pour les indépendants « classiques », le revenu d’activité moyen dans les activités culturelles s’établit à 2 360€ par mois (3 100€ toutes activités) ; l’architecture reste l’activité la plus rémunératrice (3740€), un revenu comparable à celui des autres activités d’expertise exercées de façon indépendante (experts travaillant en cabinet comptable, d’ingénierie, d’études de marché, consultant en informatique, etc.) ; les arts visuels et l’enseignement artistique amateur sont les secteurs les moins rémunérateurs (1 310 et 1 020€ par mois) ; cette grande variabilité des revenus moyens d’un secteur d’activité culturelle à l’autre s’accompagne d’une dispersion tout aussi forte au sein même de ces secteurs.

Les femmes tirent de leur activité non salariée des revenus très inférieurs à ceux de leurs homologues masculins, plus encore dans les secteurs culturels (1 110€ par mois contre 2 040€), contre tous secteurs confondus (2 070 € contre 2 860€).

Le cumul de statuts concerne ainsi 13% des indépendants « classiques », particulièrement ceux qui œuvrent dans l’enseignement artistique amateur (27%), le spectacle vivant (21%), l’audiovisuel/multimédia (18%) et les arts visuels (16%).

Comme dans l’ensemble des secteurs d’activité, la pluriactivité des autoentrepreneurs est trois fois plus fréquente que celle des indépendants « classiques » (42%, mais 53% dans l’enseignement artistique amateur, 51% dans le spectacle vivant.

Les pluriactifs exercent en général un emploi salarié dans un secteur non culturel ; ils travaillent d’abord dans l’administration publique ou l’enseignement (en tant que professeurs des écoles principalement), mais aussi dans des associations culturelles et de loisirs, le commerce, les services ; les professions qu’ils exercent sont, elles aussi, étrangères au monde de la culture.

Evolution des marchés

Depuis 2009, le taux de détention des crédits par les ménages ne cesse de reculer (de 52,6% en 2008, à 46,5% en 2014, son point le plus bas depuis 25 ans).

 *« L’observatoire des crédits aux ménages : 27éme rapport annuel, Tableau de bord », janvier*

Le taux de détention des crédits immobiliers s’est stabilisé en 2010 (30,5% contre 31,3% en 2008 et 30,6% en 2014), s’appuyant sur le maintien de l’accession à la propriété à haut niveau (23% des ménages, un point haut des années 2000) ; le repli du taux de détention des crédits immobiliers n’explique pas plus de 40% de la baisse du taux global constaté depuis 2012. C’est donc surtout le repli des crédits à la consommation qui explique l’ampleur de la baisse constatée depuis 2009.

Entre 2008 et 2014, le taux de détention des crédits à la consommation est passé de 33,8% à 25,6% ; sous l’effet de la loi Lagarde, le taux de détention des crédits à la consommation a chuté à 27,6% en 2012. En 2013, compte tenu d’un environnement macroéconomique guère propice à la réalisation des projets de consommation durable (électroménager, automobile et motocycle, travaux d’amélioration du logement), l’usage des crédits à la consommation a connu un nouveau recul avec 25,6%.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Taux de détention des crédits | 2001 | 2007 | 2009 | 2012 | 2014 |
| Ensemble des ménages dont | 52,9 | 52,0 | 50,8 | 48,6 | 46,5 |
| Crédit immobilier seulement | 17,5 | 18,8 | 19,1 | 21,0 | 20,9 |
| Crédit immobilier et à la consommation | 11,6 | 11,8 | 11,7 | 10,4 | 9,7 |
| Crédit à la consommation seulement | 23,8 | 21,4 | 20,0 | 17,2 | 15,9 |
| Dont accédant an la propriété | 22,3 | 23,0 | 23,2 | 23,7 | 23,2 |
| Utilisation du découvert bancaire | 24,1 | 24,1 | 25,1 | 26,1 | 26,4 |

Ces évolutions se sont traduites par le recul de la part des ménages qui contractent des crédits à la consommation directement auprès d’une banque ou d’un organisme de crédit passant de 21,5% en 2008 à 17,2% en 2014 ; Il en a été de même de la part des ménages qui contractent un crédit à la consommation sur le lieu de vente, avec 5,8% en 2014 contre 7,2% en 2008 et pour ceux qui ont recours à des « cartes » de magasin (5,1% en 2014 contre 9,6% en 2008). Les ménages ont donc sensiblement modifié leurs pratiques de gestion budgétaire et de financement des petits achats de consommation.

Les ménages recourent toujours largement aux crédits à la consommation pour financer la réalisation de projets patrimoniaux et améliorer leur cadre de vie : pour acheter un (des) bien(s) d’équipement de la maison, une automobile, une moto ou payer des travaux d’amélioration du logement, mais financent moins les dépenses de loisirs ou de consommation courante, celle des placements financiers, des dépenses de santé ou les impôts (13,9% en 2007 contre 8,3% des ménages en 2014).

En 2014, 23,9% des ménages (51,4% des seuls ménages avec crédit) détenaient des crédits pour acheter un (des) bien(s) d’équipement de la maison, une automobile, une moto ou payer des travaux d’amélioration du logement, contre 29,3% en 2009. L’usage des crédits à la consommation pour financer des véhicules automobiles, des motos ou des biens d’équipement de la maison est devenu moins fréquent (20,4% en 2014 contre 25,6% en 2009), alors que la part des ménages qui financent des travaux d’amélioration du logement est restée à peu près stable.

fin 2010, 48% des ménages détenant des crédits estimaient que, durant les derniers mois, leur situation financière s’était stabilisée, contre 39,4% en 2008 ; dans le même temps, 40,4% d’entre eux estimaient que leur situation financière s’était détériorée, contre 48,7% fin 2008.

54,7% des ménages détenant des crédits considéraient qu’ils étaient à l’aise ou que leur budget était suffisant fin 2010 contre 50% en 2014.

2013 a connu une nouvelle détérioration marquée : la part de ceux qui estiment que leur situation financière s’est détériorée s’établit ainsi à 49,7%, contre 40,4% en 2010.

47,3% estimaient en 2014, que ces charges restaient supportables ou très supportables (83,6% des ménages détenant des crédits contre 86,2%) trois années auparavant.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Appréciation des manages sur leur budget | 2001 | 2007 | 2009 | 2012 | 2014 |
| A l’aise | 21,0 | 16,0 | 17,8 | 16,3 | 15,3 |
| Ça va sauf en cas de dépense imprévue | 38,7 | 36,5 | 35 ,9 | 34,9 | 34,7 |
| C’est juste, mais il faut faire attention | 30,5 | 32,5 | 32,9 | 34,1 | 34,2 |
| Nous y arrivons difficilement ou avec dettes | 9,8 | 15,0 | 13,4 | 14,7 | 15,8 |

Portées par un sentiment de reprise des marchés immobiliers, les intentions de souscription de nouveaux crédits pour les six premiers mois de 2014 se sont améliorées, aussi bien pour les crédits immobiliers (4,5% fin 2013, contre 4,1% fin 2012) que pour les crédits à la consommation (3,9% fin 2013, contre 3,5% fin 2012) ; après deux années de détérioration des marchés, l’embellie était remarquable, même si le dynamisme dont la demande avait fait preuve durant la première moitié des années 2000 paraissait lointain. Les intentions de souscription de nouveaux crédits pour les six premiers mois de 2015 sont redescendues, vers les niveaux les plus bas que l’Observatoire a constatés depuis 1989 : aussi bien pour les crédits immobiliers (4,2% fin 2014, contre 4,5% fin 2013) que pour les crédits à la consommation (3,6% fin 2014, contre 3,9% fin 2013).

Mais après deux crises économiques, le taux de détention des crédits est descendu en 2014 au point le plus bas que l’Observatoire a eu à connaître depuis 1989. Les ménages semblent avoir modifié leur pratique de recours au crédit à la consommation, contraints par des dispositions législatives successives et l’appréciation qu’ils portent sur leur situation financière, alors que les conditions de crédit se sont nettement améliorées.

Territoires

Si le revenu moyen par habitant est plus élevé dans les territoires urbains, entre 2002 et 2011, le revenu médian a augmenté près de deux fois plus vite en zone rurale que dans les grandes et moyennes aires urbaines du fait de l’essor de l’« économie résidentielle » et du poids des revenus non marchands

*« Promouvoir l’égalité des chances à travers le territoire », Les notes du conseil d’analyse économique, n° 20, février*

La géographie économique française a connu trois grandes phases depuis la révolution industrielle

– de 1860 à 1930, la production manufacturière s’est concentrée au bénéfice des départements franciliens, rhônalpins et frontaliers du Benelux ; pendant cette période, la concentration géographique s’est faite à la fois à l’intérieur des régions (entre départements) et entre les régions

– de 1930 à 1980, l’activité industrielle s’est dispersée au profit de départements moins denses ; la valeur ajoutée s’est concentrée sur certains départements au sein des régions mais les inégalités de production se sont réduites entre régions

– les trois dernières décennies ont été marquées par une augmentation de la concentration spatiale des services (une part croissante de la valeur ajoutée totale) ; les inégalités spatiales de revenu disponible ont diminué entre régions, et entre aires urbaines, manifestant une dissociation entre géographie de la production et géographie des revenus ; ainsi en Ile-de-France, la part du PIB dans le total métropolitain est de 30%, tandis que celle du revenu disponible des ménages est de 22,5% en 2012. On observe ce même phénomène en Grande-Bretagne (avec le poids majeur de la région capitale), en Allemagne.

Le revenu moyen par habitant est substantiellement plus élevé dans les territoires urbains (particulièrement autour de Paris, des grandes capitales régionales et de la frontière suisse) que dans les autres territoires ; en 2011, le revenu fiscal médian déclaré était de 19 800€ dans les grandes aires urbaines, 17 800€ dans les aires urbaines moyennes, 17 400€ dans les petites et 16 800€ en zone rurale.

Pour autant, la dynamique est au rattrapage : entre 2002 et 2011, le revenu médian a augmenté près de deux fois plus vite en zone rurale que dans les grandes et moyennes aires urbaines.

L’essor de l’« économie résidentielle » et le poids des revenus non marchands dans la formation des revenus des territoires « périphériques », ajoutés à l’égalisation des salaires, ont fait contrepoids à la concentration métropolitaine de la valeur ajoutée.

La région PACA par exemple, accueille de nombreux retraités, bénéficie d’importants revenus du capital, à côté des prestations sociales ; autre exemple, le Limousin, l’Auvergne ou la Bourgogne bénéficient de dépenses publiques et sociales qui y jouent un rôle majeur.

Certes, la stratégie actuelle de réduction du poids des dépenses publiques et des transferts, affectera particulièrement les régions moins développées et les plus dépendantes de ces flux de revenus, et moins les régions alimentées avant tout par des revenus marchands.

Du côté de l’emploi, et malgré une grande hétérogénéité des situations locales, les grandes agglomérations ont mieux amorti l’effet de la crise de 2008 que les petites aires urbaines, plus marquées par des PME de l’industrie manufacturière fortement touchée par la récession, alors que l’emploi tertiaire très qualifié des grandes aires urbaines n’a que peu été affecté par la crise.

Les politiques de revitalisation passant par une diversification des activités et l’accueil d’activités nouvelles liées à l’arrivée des nouveaux acteurs comme les géants de l’internet, attirés par un foncier bon marché ont quelque peu rééquilibré la situation. La dispersion des taux de chômage territoriaux a diminué depuis 2000, après avoir fortement augmenté dans les années 1980 et 1990.

Une géographie de la production et de l’innovation plus « agglomérée » est plus efficace, plus productive et génératrice d’innovation et de croissance, grâce à trois phénomènes :

– un partage plus efficace des biens intermédiaires et équipements : concentration des sous-traitants et producteurs d’un secteur sur quelques territoires,

– un meilleur appariement sur le marché du travail local

– les externalités technologiques localisées : le regroupement d’entreprises de haute technologie favorise l’émergence de nouvelles connaissances et le développement d’innovations radicales.

« Mais inciter à des politiques de cluster sans identifier d’une part, les vulnérabilités éventuelles liées à l’excessive spécialisation et, d’autre part, les risques de congestion sur le foncier ou les transports, serait contre-productif. Pour assurer les gains de productivité liés à la géographie économique, il faut concentrer les investissements publics – logement, transport, universités – dans les zones d’emploi et départements fortement agglomérés où ces investissements auront un rendement élevé en termes de productivité sans créer de mono-activité. «

Mais ceci pose la question du devenir des zones peu denses.

Suivent 7 recommandations

L’emploi, le marché du travail

En 2014, la France enregistre une baisse de l’emploi intérimaire pour la troisième année consécutive (-1,2%). Cette baisse générale est due au recul du secteur du BTP, les autres grands secteurs étant orientés à la hausse.

*« Baromètre prism’emploi : bilan annuel 2014* », *février*

*Prism’emploi (professionnels du recrutement et de l’intérim) est l’organisation professionnelle, qui regroupe plus de 600 entreprises de toutes tailles (90% du chiffre d’affaires de la profession. 6 000 agences d’emploi et 20 000 salariés permanents).*

L’emploi intérimaire progresse dans le commerce (+2,7%), les transports (+2,1%), l’industrie (+1,2%) et plus modérément dans les services (+0,2%), mais régresse dans le BTP (-15,3%)

11 régions sur 21 enregistrent une évolution de l’intérim supérieure à la moyenne annuelle nationale ; les bassins industriels du Nord et de l’Est résistent bien : à titre d’exemple, la Haute-Normandie enregistre une croissance de 7,8% sur l’année, suivie par l’Alsace en hausse de 4,9% ; les régions du Sud et de l’Ouest sont les plus touchées : Midi-Pyrénées (-5,6%), PACA (-5,4%) et Poitou-Charentes (-5,2%).

L’emploi intérimaire progresse dans la plupart des qualifications : les ouvriers non qualifiés (+6,8% et 42,6% des intérimaires), les cadres et professions intermédiaires (+3% et 11,2% des intérimaires) et les employés (+1,7% et 13,3% des intérimaires), mais chute chez les ouvriers qualifiés (-10,3% et 33% des intérimaires).

 Emotions positives et négatives au travail : quelles personnes y sont le plus sensibles ?

*« Emotions et sentiments, étude auprès des salariés français : les émotions à la lumière des neurosciences », Institut Think pour RBMediation*

*L’étude du système émotionnel, permet un nouvel outil pour évaluer, comprendre et agir sur la part sensible de l’entreprise : climat, stress, motivation, émotions.*

*Une étude quantitative auprès d'un échantillon représentatif de 1003 salariés français issus d'entreprises et d'administrations de toutes tailles et tous secteurs, selon la méthode des quotas (sexe, âge, profession, statut, secteur, taille et région), interrogés entre le 1er et le 7 décembre 2014, en ligne sous système CAWI. La typologie d’émotions, de sentiments sociaux et d’états d’arrière-plan a été élaborée par Richard Beraha, sur la base des travaux d’Antonio Damasio, de Daniel Goleman et de Richard J. Davidson.*

 Quelques constats tout d’abord :

66% des salariés français se disent souvent fatigués, dont 4 sur 10 intensément ; la fatigue touche plus par ordre décroissant les plus diplômés, les jeunes et les femmes, moins les salariés hommes, les plus de 55 ans, avec des différences selon les professions, le secteur et la taille d'entreprise.

Les émotions positives :

- 56% éprouvent souvent de la joie, mais plus d'1 salarié sur 2 ressent de l'inquiétude ou des contrariétés. 4 salariés sur 10 ressentent de la colère dont 3 sur 10 intensément.

Au-delà de la joie, parmi les autres émotions positives les plus ressenties, on liste amusement, curiosité et plaisir (par 44% des salariés).

- Sur l'ensemble des ressentis, les émotions positives sont en moyenne plus évoquées (40% vs 32% pour les négatives) ; les salariés femmes, jeunes, cadres, les plus diplômés et travaillant dans les TPE (très petites entreprises) ont plus d'émotions positives que les hommes, âgés (+55ans), ouvriers, et moins diplômés, ou salariés de grandes entreprises dans le privé.

- L’engagement est plus marqué par ordre décroissant chez les diplômés des grandes écoles, les cadres, les grandes entreprises, les femmes.

Les émotions négatives sont plus activées chez les hommes que les femmes, dans leur nombre et leur intensité, hors l’inquiétude, également partagée, mais avec plus d’intensité chez les femmes.

- Une atmosphère favorable aux conflits pour environ la moitié des salariés, notamment les moins diplômés, les ouvriers, les secteurs industriels et l’agriculture. 61% des salariés n’expriment pas ressentir le bien-être (contre 13% avec intensité).

- L’état de tristesse touche 4 salariés français sur 10

- Les salariés des TPE, et les ouvriers salariés du privé ressentent plus fortement la peur qui touche en moyenne 1/3 des salariés. 55% des salariés se disant inquiets.

- 1/3 des salariés ressent du dégoût et près de la moitié dans certaines populations (ouvriers, sans formation supérieure, secteurs en crise comme l’industrie).

La formation et la profession paraissent les critères ayant le plus d’impact sur les émotions ressenties notamment négatives (devant le genre, l'âge, l’ancienneté, le secteur, la taille de l'entreprise et le lieu de travail).

Par type de population :

Les jeunes plus impulsifs vivent avec intensité les émotions positives comme négatives mais ils apparaissent plus fatigués que leurs aînés, malgré un plaisir et une motivation accrues.

Les plus de 55 ans sont plus contrariés mais aussi plus indifférents, souffrant plus de douleurs, tout en se disant moins fatigués.

Les émotions négatives sont plus intenses chez les salariés du privé par rapport à ceux du public. Dans les petites entreprises (par rapport aux grandes entreprises), la peur, mais aussi la joie sont plus marqués ; toutefois, les grandes entreprises stimulent davantage la confiance en soi, la curiosité et à un degré moindre le sentiment de bonheur.

Quelques conclusions

- Les émotions et les sentiments positifs fréquents et quelquefois intenses ne suffisent pas à contrer un climat propice à la fatigue, à la tension, à l’inquiétude et au stress.

- Une petite minorité de salariés (entre 20 et 25%, jusqu’à 50% chez certains profils), plus encore dans les CSP -, est dans un « état émotionnel limite » (burn-out), car on ne peut être efficace au travail en ressentant fréquemment et intensément des émotions comme la colère, la tristesse, la peur, le dégout, des sentiments intimes de haine, d’inquiétude, d’indifférence, de non confiance ou des états de fatigue, de tension, d’inhibition, d’impulsivité.

- Si l’âge et le sexe influent fortement sur le « moral » du salarié, le positionnement et les expériences sociales ont autant voire plus de poids, mais moins que le niveau de formation, essentiel au développement des capacités cérébrales et émotionnelles.

- "la surprise", l’émotion du changement : associée à la joie, dans un climat apaisé, détendu et en perpétuel mouvement, est un facteur d’épanouissement et de motivation ; en revanche, associée à la peur, elle entraîne des réactions émotionnelles intenses et négatives comme la colère et le dégoût.

La surprise créée du stress positif (état de vigilance, de concentration et d’attention) qui, s’il se répète trop fréquemment, et de façon trop intense se transforme en stress négatif.

- La fatigue, et à un degré moindre l’inquiétude, semblent toucher pratiquement toutes les populations, davantage les CSP + (le fait d’être seul face à lui-même et aux autres dans ses responsabilités) que les CSP -, pourtant plus impactés par les effets physiques du travail, notamment la douleur.

- Enfin, si les CSP + ressentent plus de concentration, de joie, de curiosité, et globalement de façon plus marquée les émotions positives que négatives (hors fatigue et inquiétude), les salariés non diplômés, comme les ouvriers, touchés de plein fouet par l’intensité des émotions et sentiments négatifs, ressentent pourtant plus d’énergie, de calme, de désir, de motivation et autant de bien-être, de confiance en soi, de fierté, d’amusement. À chacun sa forme de satisfaction émotionnelle et de plaisir.

- Enfin, chaque entreprise, en fonction de son histoire, son métier, sa culture, de la façon dont elle gère le changement, en fonction de ses styles de management, de sa communication, de ses relations interindividuelles, a une culture émotionnelle propre, non exprimée, mais qui touche pourtant par contagion les salariés. C’est par l’exemplarité que le management donne la tonalité, l’entretient, la transforme.

Un peu plus de la moitié des salariés sont optimistes sur leur situation professionnelle et l’évolution de leur entreprise ; la moitié estiment que leur entreprise prend en compte le bien-être de ses salariés ; 45% disent qu’il fait bon travailler dans leur entreprise

*« Etude bien-être au travail auprès des salariés français, 2ème Edition », Etude de l’institut Think pour Great Place To Work, non daté*

*Auprès de 1000 salariés français* *issus d'entreprises et d'administrations de toutes tailles et tous secteurs, interrogés en ligne du 7 au 14 octobre 2014, avec un échantillonnage représentatif selon la méthode des quotas (sexe, âge, profession, statut, secteur, taille et région).*

Un peu plus de la moitié sont optimistes sur leur situation professionnelle et l’évolution de leur entreprise, sans changement avec 2013 ; par contre, l’optimisme a baissé en ce qui concerne l’évolution de leur secteur d’activité et l’emploi en France.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Leur situation professionnelle | Evolution de leur entreprise | Evolution du secteur d’activité | Evolution de leur rémunération | La situation de l’emploi en France |
| 2014 | 55 | 53 | 42 | 38 | 22 |
| 2013 | 54 | 52 | 49 | 37 | 29 |

Les ¾ ont exprimé les conséquences de la crise pour eux : une rémunération stable (62%), une charge de travail qui augmente (40%), une ambiance qui se dégrade au sein de l’entreprise (39% contre 33 en 2013), plus de stress (38%), peu d’espoir d’évoluer dans la carrière (36 contre 33% en 2013), moins de motivation dans le travail (32%), ne cherche pas à quitter son emploi (32%).

Si la crise est davantage ressentie par les CDD, les peu diplômés, le BTP, les ouvriers, les temps partiels, elle l’est moins par les cadres, les plus diplômés, les services aux entreprises et les moins de 30 ans, les salariés des PME de 10 à 250 salariés.

Concernant les conditions de travail, et les pratiques de l’encadrement au cours des 3 dernières années, 56% estiment qu’elles ont évolué de façon négative : 38% se sentent moins motivés.

17% estiment être en situation de burn out (31% leurs proches) ; ce sont plutôt des cadres, des salariés de grande entreprise, des 45-54 ans.

La moitié estime que leur entreprise prend en compte le bien-être de leurs salariés. 45% disent qu’il fait bon travailler dans leur entreprise, notamment les cadres, les diplômés bac+3 et au-delà, les moins de 30 ans, les salariés des TPE et ceux des services aux services (aux entreprises et aux particuliers), les moins de 5 ans d’ancienneté dans l’entreprise.

Les items extraits d'une liste de 59 items composant les 5 dimensions de l'évaluation Great Place To Work (plutôt en baisse au regard de 2013) :

- Mon activité professionnelle a un sens particulier pour moi : je ne la considère pas uniquement comme un emploi (48% contre 52 en 2013)

- C'est avec plaisir que nous nous rendons au travail (40 contre 36%)

- Un esprit « de famille » ou « d'équipe » règne au sein de l'entreprise (37 contre 38%)

- Nous sommes encouragés à conserver un équilibre entre notre vie professionnelle et notre vie privée (37 contre 34%)

- Nous travaillons dans un cadre professionnel sain sur les plans psychologique et humain (35%)

- Il y a cohérence entre les discours et les actions de l’encadrement (32 contre 34%)

- L’encadrement de mon entreprise apprécie et valorise le travail bien fait et tout effort supplémentaire (30 contre 34%)

- Dans cette entreprise, nous sommes tous solidaires (28 contre 27%)

- Dans cette entreprise, le travail est rémunéré à sa juste valeur (27 contre 24%)

- Le mérite de chacun est reconnu au sein de l'entreprise (25 contre 30%)

Une analyse statistique de corrélation a permis de hiérarchiser les items importants (qui contribuent fortement au bien-être) et ceux jugées satisfaisants (fort niveau d'appréciation dans leur travail) :

Pour ceux qui sont les plus sensibles au bien être :

- Priorités : plaisir au travail, esprit d'équipe et solidarité, cadre sain, sans ambiguïté, cohérence discours & promesses, équilibre privé/ professionnel, reconnaissance, valorisation

- Forces : ambiance, fierté déclarée/ réalisée et fidélité, intégration et recrutement, équité des traitements, honnêteté et éthique, formation et place des jeunes

Pour ceux qui sont les plus sensibles à une satisfaction élevée au travail :

- A surveiller : promotions, rémunérations, information, ouverture aux idées, évolutions, formations

- A maintenir : équité selon les profils, confiance sur licenciements, congés, aide des collègues, sécurité et matériel

78% souhaitent des dirigeants exemplaires et impliqués ; 74% la transparence ; 73% le partage des richesses en impliquant les salariés aux résultats et en réduisant les écarts de rémunération ; 68% plafonner le salaire de ses dirigeants ou fixer des règles de bonne gouvernance ; 65% lutter contre les discriminations et favoriser la pluri-culturalité, la diversité des profils.

L’emploi idéal se trouve dans le public (39 contre 27% en 2013) ou les grandes entreprises de plus de 5 000 salariés (37 contre 31%), voire les ETI (28 contre 42%), peu dans les TPE (22 contre 24%)

**L’expatriation est beaucoup plus une question d’évolution personnelle, de choix de culture que d’emploi, du moins pour les expatriés interrogés, alors que ceux qui en « rêvent » mettent d’abord en avant le fait de ne pas trouver d’emploi en France**

 *« Baromètre de l’humeur des jeunes diplômés, 4eme édition », Deloitte/opinionway, janvier*

*Echantillon de 1000 personnes des jeunes diplômés ayant terminé leurs études depuis moins de 3 ans, en poste ou en recherche d’emploi dans le secteur privé, interrogées par questionnaire auto-administré en ligne entre le 2 et le 14 janvier ; 60% ont moins de 25 ans ; 53% sont de niveau 1er cycle (bac compris), 28% du 2éme cycle et 19% au-delà. 40% sont en recherche d’emploi, 49% travaillent dans services et le commerce et 11% dans l’industrie ou le BTP.*

*Et suréchantillon de 496 expatriés en poste vivant à l’étranger, interrogés par questionnaire auto-administré en ligne entre le 7 et le 19 janvier*

*L’intérêt de ce travail est l’approche des expatriés, alors que le CEREQ répond beaucoup mieux à la situation de l’emploi des jeunes diplômés.*

L’ensemble de l’échantillon

73% des diplômés issus de grandes écoles sont en emploi, 70% pour ceux localisés à Paris (43% en région), 64% les hommes (58% les femmes). 68% sont actuellement en CDI 75% (Paris, grandes écoles, plus de 25 ans) et 82% à temps plein. Ils ont envoyé en moyenne 29 CV

59% de ceux qui sont en poste font confiance aux employeurs, contre 35% pour ceux qui sont en recherche d’emploi.

La majorité considère que ce travail vise d’abord à « gagner sa vie » (63% ceux en poste et 58 ceux en recherche d’emploi), à s’épanouir (29 et 21%), à s’insérer dans la société (8 et 21%).

Les sans emploi sont 51% à être confiants pour trouver un emploi (Paris 66%, grandes écoles 60%, 2éme cycle 58%, moins de 25 ans 47%) ; 39% pensent que leur cursus scolaire ne convient pas aux attentes des entreprises.

Ils cherchent en moyenne depuis 22 semaines (36% depuis moins de 2 mois, 33% depuis plus de 4 mois), *ce qui est fort peu, la plupart sortant vraisemblablement d’études depuis au plus un an ;* en moyenne, ils ont eu 4 entretiens.

21% situent leur avenir professionnel à l’étranger (53% en Amérique du nord, 47% en Europe, 14% en Australie) ; ces derniers envisagent le départ parce qu’ils ne trouvent pas d’emploi en France (53%), pour enrichir leur CV (45%), pour maitriser des langues étrangères (42%), travailler dans un milieu professionnel plus positif ou un environnement culturel différent (39%), y faire carrière (36%), être mieux rémunéré (31%) ; 61% envisagent cette expropriation pour au plus 5 ans.

L’utilité du diplôme dans la recherche d’emploi est de permettre de trouver un emploi (35%), puis de choisir un emploi (25%), d’être bien rémunéré (22%), voire aucune utilité (18%)

Les expatriés : 58% sont des femmes (17% ont suivi leur conjoint) ; 78% travaillent dans les services et le commerce ; 49% sont issus de 1er cycle (bac compris), 21 % du 2éme cycle et 30% du 3éme cycle ; 62% sont en Europe, 20% en Amérique du nord, 12% en Asie/Australie/pacifique et 6% en Afrique. Les 2/3 ont débuté leur carrière en France.

Il leur a fallu en moyenne 7 semaines pour trouver leur poste (59% au plus 4 semaines). 29% y sont depuis au plus un an, 31% depuis 1 à 5 ans, 23% depuis 6 à 10 ans et 13% depuis plus longtemps

Les principales raisons de leur expatriation sont de l’ordre découverte et enrichissement et non du fait de ne pas trouver d’emploi en France, au contraire des sans emploi, du moins pour ce dernier item ; *on constate un net décalage entre le rêve des sans emploi et la réalité des expatriés :*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Milieu professionnel, Culturel différent | Nouvelles façonsde travailler | Enrichirle CV | MaitriseLangue étrangère | Y fairecarrière | Plus deRespon-sabilités | SujetsPlus inter-ressants | Plus de moyensPour travailler | Fauted’emploiEn France |
| expatriés | 43 | 36 | 35 | 35 | 30 | 24 | 22 | 12 | 9 |
| Sans emploi enclins à s’expatrier | 39 | 19 | 45 | 42 | 36 | 8 | 31 | 25 | 53 |

 29% souhaitent y continuer à y faire toute leur carrière, alors que 48% envisagent d’y rester moins de 5 ans et 19% de 6 à 15 ans.

 En ce qui concerne l’environnement général en France, celui-ci est perçu comme obstacle du fait de la situation économique, voire de la qualité de vie (incluant la fiscalité, le politique et le social), d’autant plus marquants que les personnes sont opposées à un retour en France ; ceci étant, ces obstacles sont nettement atténués pour ceux qui envisagent le retour. *On touche là les représentations des uns et des autres, fort marquées par l’approche subjective :*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Relatifs à l’environnementGénéral | Etat du marché de l’emploi | Etat de l’économie | Qualité de vieinsatisfaisante | Qualité de viesatisfaisante | Fiscalité | EnvironnementPolitique, social |
| Obstacles au retour : tous | 44 | 27 | 26 |  | 26 | 25 |
| Les plus opposés au retour | 76 |  | 35 |  | 47 | 40 |
| Motivations au retour | 19 | 16 |  | 39 |  |  |
| Les plus favorables à l’avenir Professionnel en France | 11 |  |  | 49 |  |  |

La famille/entourage est de loin la première raison de retour (65% des répondants) pour ceux qui sont les plus favorables au retour, aux côtés de la qualité de vie et des perspectives de carrière :

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Relatifs au champ professionnel | Perspectives de carrière | Environne-mentProfessionnel  | Dynamismesecteur activité | Possibilité d’innoverde créer | Encadrement juridiquedes contrats de travail | Déceptionexpropriation |
|  | insatisfaisant |
| Obstacles au retour : tous | 34 | 20 | 17 | 16 | 9 |  |
| Les plus opposés au retour | 39 | 21 | 28 | 26 | 16 |  |
|  | satisfaisant |
| Motivations au retour | 31 | 20 | 12 | 9 | 9 | 9 |
| Les plus favorables à l’avenir Professionnel en France | 19 | 23 | 30 | 15 | 27 |  |