



CONSEIL D'ORIENTATION POUR L'EMPLOI

L'EMPLOI DANS LES TRES PETITES ENTREPRISES (TPE)

7 juillet 2011

SOMMAIRE

I.	DANS LE SECTEUR PRIVE, UN SALARIE SUR CINQ TRAVAILLE DANS UNE ENTREPRISE DE MOINS DE 10 SALARIES	6
I.1.	Les TPE représentent plus de 80 % des entreprises ayant des salariés (1 million d'entreprises) et emploient 20 % de l'ensemble des salariés (3 millions de salariés).....	6
I.2.	La part de l'emploi dans les TPE a peu évolué au cours des 20 dernières années.....	7
I.3.	Plus de la moitié des TPE n'emploient qu'un ou deux salariés	8
I.4.	La proportion de salariés dans les TPE varie suivant le secteur d'activité	9
I.5.	Les variations de l'emploi dans les TPE sont plus réactives aux cycles économiques, particulièrement en phase d'expansion.....	10
II.	LES CARACTERISTIQUES DES SALARIES DES TPE	13
III.	DANS LES TPE, LES REMUNERATIONS SONT INFERIEURES A CELLES DES ENTREPRISES PLUS GRANDES, MEME SI CELA RESULTE EN PARTIE D'EFFETS DE STRUCTURE	16
III.1.	Le salaire moyen dans les TPE est inférieur de 19 % celui des autres entreprises ..	16
III.2.	...même si les écarts de salaire moyen entre entreprises de tailles différentes s'expliquent en grande partie par des effets structurels.....	17
III.3.	Au-delà des seuls salaires, les salariés des TPE sont aussi moins souvent bénéficiaires des autres composantes de rémunération : intéressement, participation,	18
III.4.	Les compléments de rémunération accentuent modérément les écarts de salaires entre petites et grandes entreprises	19
IV.	QUELQUES REMARQUES QUALITATIVES	20
IV.1.	La faiblesse de leurs effectifs imposent des contraintes particulières aux TPE.....	20
IV.1.a)	<i>Le recrutement des salariés.....</i>	20
IV.1.b)	<i>La formation des salariés.....</i>	23
IV.1.c)	<i>Les carrières professionnelles.....</i>	24
IV.2.	L'activité des TPE est faible en quantité et plus fortement soumise aux variations saisonnières et conjoncturelles	26
IV.3.	Le chef d'entreprise assume seul l'ensemble des responsabilités de direction de l'entreprise	26
IV.4.	Les TPE seraient, en raison de leur taille et de la structure de leurs emplois, plus sensibles au coût du travail.....	27
IV.5.	La problématique des effets de seuil	29
IV.6.	Les TPE sont caractérisées par un certain isolement	31
V.	LES PROPOSITIONS DU CONSEIL.....	31
V.1.	Améliorer le suivi statistique des TPE et de l'emploi dans les TPE	31
V.2.	Accroître la création d'emploi dans les TPE.....	32
V.2.a)	<i>Mieux accompagner les TPE.....</i>	32
V.2.b)	<i>Faciliter les démarches administratives des chefs d'entreprise</i>	33
V.2.c)	<i>Mutualiser les moyens, mutualiser les informations sur le marché du travail local</i>	34
V.2.d)	<i>Lisser le franchissement de certains seuils</i>	35
V.2.e)	<i>Améliorer la gestion des fluctuations d'activité.....</i>	35
V.2.f)	<i>Rendre l'embauche moins coûteuse en période exceptionnelle de crise.....</i>	35

V.3. Renforcer l'attractivité des TPE pour les salariés	36
V.3.a) Revaloriser l'image et la rétribution du travail dans les TPE.....	36
V.3.b) Promouvoir les TPE auprès des jeunes, notamment les jeunes diplômés, et promouvoir l'entrepreneuriat.....	37
ANNEXE – PERSONNES AUDITIONNEES	39

Introduction

La France compte 3,1 millions d'entreprises. Parmi elles, 1,9 million ne comptent aucun salarié, 1 million emploient de 1 à 9 salariés et 200 000 entreprises emploient 10 salariés ou plus¹.

Le Conseil d'orientation pour l'emploi a souhaité s'intéresser au million d'entreprises comptant de 1 à 9 salariés : celles que l'on nomme d'habitude les « très petites entreprises » (TPE). Les TPE représentent plus de 80 % des entreprises qui comptent des salariés. Elles emploient environ 20 % des salariés du secteur concurrentiel, soit environ trois millions de personnes. Or les TPE et leurs salariés restent largement méconnus. Ils font l'objet de peu d'études et sont difficilement suivis par l'appareil statistique.

La caractéristique première des TPE, qui est une source de difficulté dans leur étude, est en effet leur grande diversité. Une diversité sectorielle d'abord : sous l'appellation TPE, coexistent tous les artisans et commerçants de proximité (le boulanger, le coiffeur, le blanchisseur, etc.), mais aussi beaucoup de métiers des professions libérales (médecin, dentiste, avocat, architecte, etc.), ainsi que la plupart des entreprises de pans entiers de l'économie (le BTP, les restaurants et les hôtels) ; de plus en plus aussi, des entreprises de services, notamment dans les services à la personne, le nettoyage, les services informatiques, ainsi que, enfin, des « *starts ups* », dans les domaines innovants les plus divers.

La diversité est aussi celle des formes juridiques prises par les TPE (EURL, EIRL, travailleurs indépendants...) ; celle de leurs régimes fiscaux ; celle de leur stratégie, certains dirigeants ayant la volonté de faire grandir leur activité, d'autres non ; celle des conditions d'accès au métier, parfois réglementé, parfois non.

Quels sont les emplois et les conditions d'emploi dans les TPE ? Quelles sont les carrières des salariés dans les TPE ? Qu'est-ce qui déclenche l'embauche dans une TPE, notamment l'embauche du premier salarié ? Les TPE représentent-elles des gisements d'emplois et, si oui, à quelles conditions ? Telles sont les questions auxquelles le Conseil d'orientation pour l'emploi a souhaité apporter des éléments de réponses.

¹ Source : INSEE, répertoire des entreprises et des établissements - SIRENE, activités marchandes hors agriculture – chiffres 2009

I. Dans le secteur privé, un salarié sur cinq travaille dans une entreprise de moins de 10 salariés

Il existe plusieurs définitions des très petites entreprises. Certaines définitions s'intéressent aux entreprises en tant qu'« unités légales ² » et les classent en fonction du nombre de leurs salariés, avec un seuil en deçà duquel une entreprise est considérée comme très petite (souvent 10 ou 20 salariés). C'est la définition retenue ici, les très petites entreprises étant celles qui comptent moins de 10 salariés.

Il convient toutefois de mentionner qu'une nouvelle classification des entreprises a été adoptée en 2008 pour les besoins de l'analyse statistique et économique (cf. encadré 1). Outre l'effectif de l'entreprise, elle tient compte de critères économiques (chiffres d'affaires, total de bilan) et de l'autonomie de décision. Dans cette classification, une micro-entreprise est une entreprise de moins de 10 personnes, dont le chiffre d'affaires ou le total de bilan est inférieur à 2 M€ et qui ne fait pas partie d'un groupe.

Par ailleurs, le Conseil ayant centré sa réflexion sur l'emploi dans les TPE, ce rapport ne concerne que les entreprises ayant au moins un salarié. Pour la même raison, il n'aborde le sujet de l'autoentrepreneur qui, par définition, exclut l'existence de salariés.

1.1. Les TPE représentent plus de 80 % des entreprises ayant des salariés (1 million d'entreprises) et emploient 20 % de l'ensemble des salariés (3 millions de salariés)

Dans le champ du secteur marchand non agricole, on compte un million d'entreprises « unités légales » de 1 à 9 salariés. Elles représentent 83 % de l'ensemble des 1,2 million d'entreprises ayant au moins un salarié.

Ces TPE emploient 20 % de l'ensemble des salariés et 19 % des salariés en équivalents temps plein (Source : DARES, DADS³), c'est-à-dire environ 3 millions de salariés.

Selon les autres sources statistiques, les proportions sont très voisines :

- si l'on se réfère à la nouvelle classification de 2008, les micro-entreprises rassemblent entre 19 et 20 % des salariés ;
- dans le champ couvert par l'ACOSS (voir encadré en fin de partie), 85 % des entreprises ont moins de 10 salariés et ces entreprises regroupent 19 % de l'ensemble des salariés.

² Entité légale, personne morale ou personne physique.

³ Présentation au COE le 12 avril 2011.

Encadré 1 - Une nouvelle classification des entreprises

Conformément aux recommandations européennes, une nouvelle classification des entreprises a été définie en 2008⁴ pour les besoins de l'analyse statistique et économique. Cette classification repose sur trois critères :

- le nombre de salariés de l'entreprise ;
- ses caractéristiques financières (chiffres d'affaires, total de bilan) ;
- son degré d'autonomie de décision (un groupe, constitué de plusieurs « unités légales » liées entre elles par des participations au capital, est considéré comme une seule entreprise).

Dans cette classification, les micro-entreprises sont des entreprises qui occupent moins de 10 personnes, et ont un chiffre d'affaires annuel ou un total de bilan n'excédant pas 2 millions d'euros. Puis, les petites et moyennes entreprises (PME) sont des entreprises qui, d'une part occupent moins de 250 personnes, d'autre part ont un chiffre d'affaires annuel n'excédant pas 50 millions d'euros ou un total de bilan n'excédant pas 43 millions d'euros. Les entreprises de taille intermédiaire (ETI) sont des entreprises qui n'appartiennent pas à la catégorie des PME et qui d'une part occupent moins de 5 000 personnes, d'autre part ont un chiffre d'affaires annuel n'excédant pas 1 500 millions d'euros ou un total de bilan n'excédant pas 2 000 millions d'euros. Les grandes entreprises sont des entreprises qui ne sont pas classées dans les catégories précédentes.

Ces nouvelles règles, qui ajoutent un critère financier à la définition des catégories et rattachent certaines « unités légales » à un groupe, peuvent faire basculer certaines entreprises dans la catégorie supérieure par rapport aux anciennes règles. Cela a néanmoins peu d'influence sur les petites entreprises, puisque seulement 7,2 % des unités légales de moins de 10 salariés ne sont pas classées dans les micro-entreprises : 1,5 % en raison des critères financiers, 5,7 % du fait de leur appartenance à un groupe. (Source : DARES⁵)

1.2. La part de l'emploi dans les TPE a peu évolué au cours des 20 dernières années

Selon les chiffres de l'INSEE⁶, sur le champ des entreprises du secteur privé hors agriculture, qui rassemblait, en 2006, 15,6 millions de salariés, la proportion des salariés présents dans les entreprises de moins de 10 salariés s'est peu modifiée entre 1985 et 2006. Elle est en effet passée sur cette période de 22 % à 21 %.

La répartition dans les autres tranches a en revanche davantage évolué, avec une augmentation de la proportion de salariés dans les entreprises de plus de 1000 salariés (de 27 % à 33 %), aux dépens des entreprises de 20 à 1000 salariés (de 43 % à 36 % des salariés).

⁴ Décret n° 2008-1354 du 18 décembre 2008, pris en application de l'article 51 de la loi 2008-776 du 4 août 2008 de modernisation de l'économie.

⁵ Présentation au COE le 12 avril 2010.

⁶ INSEE, « Depuis trente ans, les grandes entreprises concentrent de plus en plus d'emplois » - *Insee Première* n°1289 - avril 2010.

Répartition de l'emploi par tranches de taille d'entreprise (en % et en effectifs)

Nombre de salariés	Entreprise		
	1985	2006	Effectifs en 2006 (milliers)
1 à 9	22	21	3 300
10 à 19	9	9	1 450
20 à 49	15	13	2 000
50 à 250	18	15	2 350
250 à 1 000	10	8	1 250
1 000 à 5 000	10	12	1 900
5 000 et plus	17	21	3 300
Total	100	100	15 550

Lecture : en 2006, 21 % des salariés du secteur privé travaillent dans une entreprise de moins de 10 salariés, ce qui représente environ 3,3 millions de salariés.

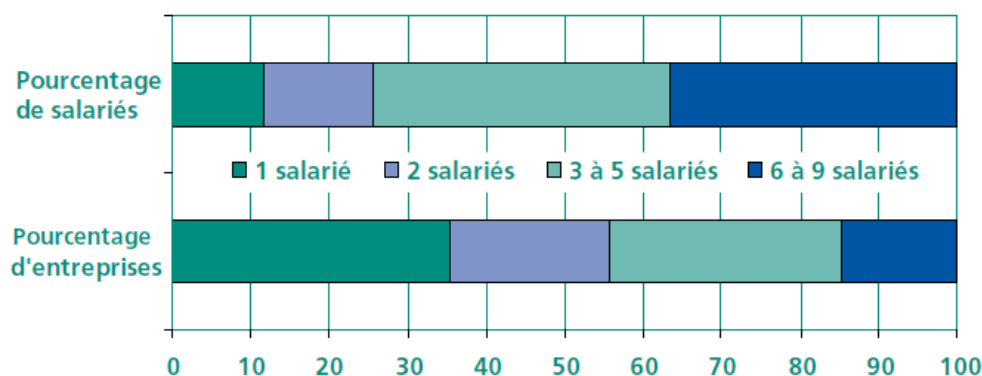
Champ : salariés des entreprises privées hors agriculture et ex-Grandes Entreprises Nationales de France métropolitaine.

Source : Unédic, traitement Insee.

I.3. Plus de la moitié des TPE n'emploient qu'un ou deux salariés

En moyenne, une TPE emploie trois salariés. Mais plus d'une sur trois ne compte qu'un seul salarié et plus de la moitié ne compte qu'un ou deux salariés.

Répartition des TPE et des salariés des TPE selon le nombre de salariés au 31 décembre 2009



Lecture : au 31 décembre 2009, 35 % des TPE emploient 1 salarié, soit 12 % de l'ensemble des salariés des TPE.

Champ : ensemble des salariés (sauf stagiaires, intérimaires) des entreprises de 1 à 9 salariés hors agriculture, administration publique, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extra-territoriales. France métropolitaine.

Source : Dares⁷, enquête Acemo sur les très petites entreprises de mars 2010.

Selon la DARES, les entreprises mono-salarié sont particulièrement nombreuses dans la santé et l'action sociale (59 % des TPE du secteur) et dans les activités immobilières (46 % des TPE du secteur) : dans la santé, il s'agit en très grande majorité d'emplois de secrétariat ou d'assistants médicaux travaillant dans un cabinet libéral (médecin, dentiste, vétérinaire, etc.) ;

⁷ DARES, « L'emploi dans les très petites entreprises en décembre 2009 », *Dares Analyses* n°017, mars 2011.

dans l'immobilier, les entreprises « mono-salarié » regroupent plusieurs cas différents : négociateur, gérant salarié d'une agence immobilière, gardiens d'immeuble, etc.

Les TPE se distinguent par le fait qu'il est fréquent qu'y travaillent une ou plusieurs personnes non-salariées : gérant non-salarié de l'entreprise, conjoint collaborateur, autre membre de la famille, actionnaire, etc. La moitié des TPE compte ainsi au moins un non-salarié travaillant dans l'entreprise et on compte au total environ 700 000 personnes non salariées qui travaillent dans les TPE.

1.4. La proportion de salariés dans les TPE varie suivant le secteur d'activité

Si les TPE regroupent 20 % de l'ensemble des salariés, cette proportion varie sensiblement suivant le secteur d'activité.

Ainsi, dans l'industrie, seulement 9 % des salariés travaillent dans une TPE, alors que dans la construction, cette proportion est de 34 %. Le secteur tertiaire dans son ensemble occupe une place intermédiaire, avec une proportion de 21 %, mais au sein de ce secteur des différences importantes existent : dans le secteur Hébergement et restauration, 38 % des salariés travaillent dans une entreprise de moins de 10 salariés, et même 45 % dans les « autres activités de services » qui regroupent notamment les services personnels (blanchisserie, coiffure, soins de beauté, etc.), alors que dans le secteur Transports et entreposage, la proportion n'est que de 6 %.

Part de l'emploi salarié des TPE dans l'ensemble du secteur concurrentiel au 31 décembre 2008

	Proportion de salariés employés dans les TPE par secteur	Répartition des salariés...	
		... dans les TPE	... dans l'ensemble des entreprises
Industrie	9	10	22
Construction	34	16	9
Tertiaire	21	74	69
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	24	23	19
Transports et entreposage	6	3	9
Hébergement et restauration	38	11	6
Information et communication	9	2	4
Activités financières et d'assurance	12	3	5
Activités immobilières	35	3	1
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	25	10	8
Activités de services administratifs et de soutien	13	4	6
Enseignement privé (dont établissements d'enseignement de la conduite)	21	2	2
Santé humaine et action sociale	15	3	4
Arts, spectacles et activités récréatives	36	3	2
Autres activités de services (*)	45	7	3
Ensemble	20	100	100

(*) - Associations, réparations d'ordinateurs et de biens personnels, autres services personnels (blanchisserie, coiffure, soins de beauté, etc.).

Lecture : au 31 décembre 2008, 34 % des salariés de la construction travaillent dans une TPE ; 16 % des salariés des TPE travaillent dans la construction et 9 % de l'ensemble des salariés travaillent dans la construction.

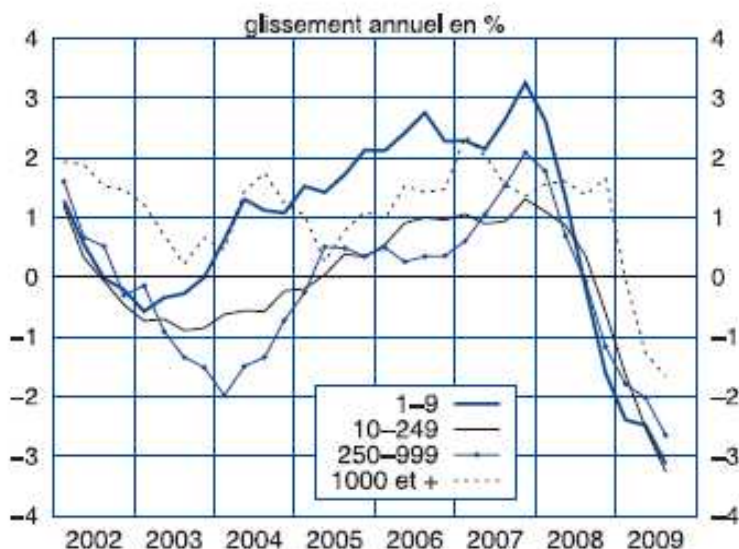
Champ : ensemble des salariés (sauf stagiaires, intérimaires) des entreprises de 1 à 9 salariés hors agriculture, administration publique, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales. France métropolitaine.

Source : Insee, DADS 2008.

1.5. Les variations de l'emploi dans les TPE sont plus réactives aux cycles économiques, particulièrement en phase d'expansion

Une étude de l'INSEE de 2010⁸, portant sur le cycle de l'emploi au cours des dix dernières années, montre que les TPE sont les entreprises les plus réactives au cycle conjoncturel. En temps de crise, les TPE réduisent plus vite et plus intensément leurs effectifs ; avec la reprise, les TPE réembauchent aussi plus vite et plus intensément.

Evolution de l'emploi par tranche de taille dans les secteurs marchands



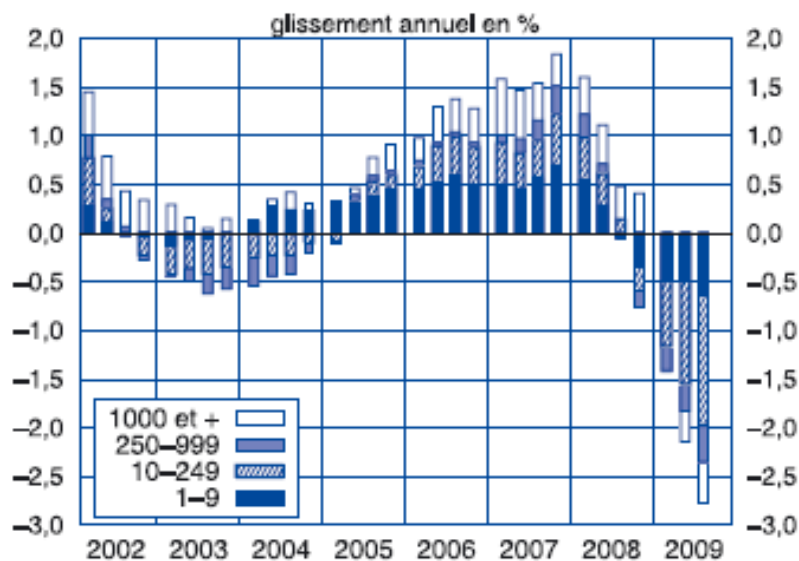
Champ : hors intérim et grandes entreprises nationales
Source : INSEE

Il faut noter que les emplois considérés dans ces analyses n'incluent pas les intérimaires éventuels. Or le recours à l'intérim croît avec la taille des entreprises : marginal pour les TPE, important pour les plus grandes entreprises (*cf. infra*). L'ajustement au cycle conjoncturel passe donc essentiellement par un ajustement sur l'emploi hors intérim dans les TPE (fin de CDD, licenciements, embauches), alors qu'elle passe d'abord par le recours plus ou moins important à l'intérim dans les plus grandes entreprises.

En termes de contribution aux variations de l'emploi, l'étude de l'INSEE montre que, tout du moins au cours de ces dernières années, les TPE ont créé des emplois en phase d'expansion au-delà de leur poids relatif dans l'emploi, mais elles ont détruit des emplois à hauteur de leur poids en phase de recul de l'activité (voir graphique ci-dessous). En effet, selon les chiffres de l'INSEE, les TPE représentent environ 21 % des emplois du secteur marchand (hors intérim et grandes entreprises nationales). Or dans la période 2005 - début 2008, les TPE ont contribué pour environ un tiers aux créations nettes d'emplois. A l'inverse, à partir de la fin 2008 et en 2009, les TPE ont contribué aux destructions nettes d'emplois dans une proportion proche de leur poids relatif dans l'emploi salarié total, les entreprises comptant de 10 à 249 salariés étant celles qui ont alors le plus contribué aux destructions d'emplois.

⁸ Argouarch'h J., Debauche E., Cottet V., Smyk A., « Le cycle de l'emploi. Les petites entreprises ont été les premières à baisser leurs effectifs pendant la crise », in *Note de conjoncture, Mars 2010*, INSEE, Paris, 2010.

Contribution des tranches de taille à la croissance de l'emploi dans les secteurs marchands



Champ : hors intérim et grande entreprises nationales
Source : INSEE

Ce phénomène global doit être nuancé selon les secteurs économiques :

- **L'industrie** perd des emplois chaque année depuis dix ans. Dans ce secteur, les TPE sont les entreprises qui détruisent des emplois le plus intensément ; mais compte tenu de leur faible poids dans ce secteur (seulement 10 % des emplois), leur contribution aux destructions d'emplois industriels reste faible, du même ordre de grandeur que leur poids dans le secteur.

La rapidité et l'intensité avec lesquelles les TPE ont perdu des emplois en 2008 et 2009, alors que, dans le même temps, les entreprises de plus 1000 salariés ne perdaient pas d'emplois permanents, peut être la manifestation des modes d'ajustement différents déjà évoqués (recours à l'intérim, à l'activité partielle dans les grandes entreprises). Elles peuvent aussi résulter de l'importance de la sous-traitance dans ce secteur, la baisse d'activité des grandes entreprises pouvant se traduire par une réduction voire un arrêt rapide des commandes auprès des entreprises sous-traitantes, le plus souvent des petites entreprises.

- **Dans le secteur de la construction**, les fluctuations d'emplois sont aussi sensiblement plus importantes dans les TPE que dans les autres entreprises. Sur la période 2004-2007, en période d'expansion, les TPE ont été les contributeurs les plus importants aux créations d'emplois du secteur : les TPE sont à l'origine de la moitié des emplois créés sur cette période alors qu'elles ne représentent que 36 % des emplois du secteur. En 2009, en période de récession, les TPE de la construction ont détruit des emplois alors que les entreprises de plus de 1000 salariés continuaient à en créer et que les entreprises de 250 à 999 conservaient le même niveau d'emploi qu'en 2008.
- **Enfin, dans les secteurs du commerce et des services**, les fluctuations d'emplois dans les TPE sont proches des autres entreprises. Dans ces secteurs, ce sont davantage les très grandes entreprises (plus de 1000 salariés) qui influent sur les variations de l'emploi, à la hausse ou à la baisse ; les très grandes entreprises ont ainsi été les premières touchées par la crise, dès la mi-2007, les TPE n'étant touchées que début 2008. La contribution

des TPE aux créations ou aux destructions d'emplois dans le commerce et les services est du même ordre de grandeur que leur poids relatif (26 % de l'emploi dans le commerce, 20 % dans les services).

Encadré 2 - Les sources de données

Il existe relativement peu de sources statistiques proposant des informations sur les entreprises de moins de 10 salariés. Les chiffres présentés proviennent pour l'essentiel de trois sources : deux sources déclaratives (les DADS et les déclarations aux URSSAF), et une enquête statistique ciblée sur les TPE (Acemo-TPE). Le dénombrement des entreprises est quant à lui réalisé à partir de la base exhaustive SIRENE de l'INSEE.

Déclarations annuelles de données sociales (DADS)

La déclaration annuelle des données sociales (DADS) est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés. Chaque employeur doit indiquer pour son entreprise la masse des traitements, les effectifs employés et une liste nominative des salariés avec pour chacun le montant des rémunérations salariales perçues. Le champ de l'exploitation des DADS par l'Insee couvre actuellement l'ensemble des employeurs et de leurs salariés, à l'exception des agents des ministères, titulaires ou non, des services domestiques et des activités extra-territoriales.

Enquête sur l'activité et les conditions d'emploi de la main d'œuvre (Acemo), volet spécifique consacré aux TPE (fin 2009)

Le dispositif d'enquête Acemo, géré par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du Ministère chargé du travail, comporte un volet trimestriel visant à mesurer l'évolution conjoncturelle de l'emploi salarié en termes de rémunération et de durée hebdomadaire de travail dans le secteur concurrentiel hors agriculture. Elle est menée auprès d'environ 34 000 établissements appartenant à une entreprise de 10 salariés ou plus de France métropolitaine.

Le dispositif Acemo comporte également un volet annuel (Acemo-TPE) auprès des entreprises de 1 à 9 salariés (hors intérimaires et stagiaires). Cette enquête porte sur l'ensemble des entreprises hors agriculture, administration publique, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales.

Les déclarations des entreprises aux URSSAF

L'ACOSS centralise les déclarations des entreprises aux URSSAF, qui comportent des informations sur les effectifs de salariés, les assiettes salariales, les cotisations sociales.

Les employeurs concernés par ces déclarations sont ceux relevant du régime général de sécurité sociale. Il s'agit des employeurs du secteur concurrentiel, c'est-à-dire tous les secteurs d'activité économique sauf les administrations publiques, les établissements d'enseignement relevant de l'Etat ou des collectivités locales, la santé non marchande et l'emploi par les ménages de salariés à domicile. Le secteur de l'agriculture n'est pas couvert, il relève de la MSA. Le champ couvert par l'ACOSS regroupe 17,7 millions de salariés.

La base de l'INSEE sur les entreprises (SIRENE)

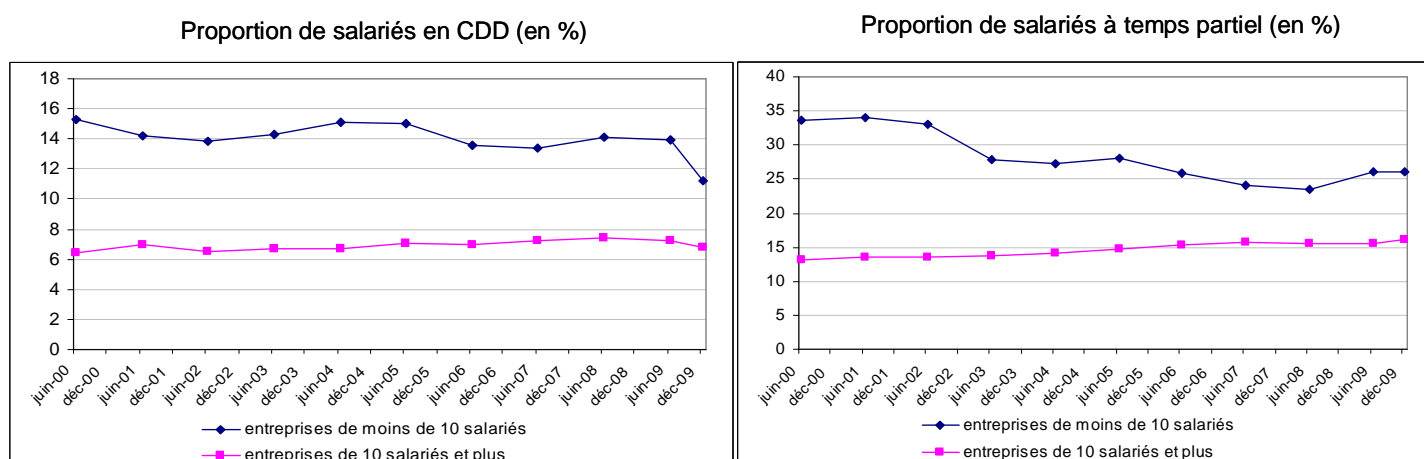
Le système informatisé du répertoire national des entreprises et des établissements (SIRENE) dont la gestion a été confiée à l'Insee enregistre l'état civil de toutes les entreprises et leurs établissements, quelle que soit leur forme juridique et quel que soit leur secteur d'activité, situés en métropole, dans les Dom (Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion et Mayotte) et à Saint-Pierre et Miquelon. Les entreprises étrangères qui ont une représentation ou une activité en France y sont également répertoriées.

II. Les caractéristiques des salariés des TPE ⁹

Dans les TPE, le contrat à durée indéterminée (CDI) et le temps complet restent très majoritaires : près de 89 % des salariés des TPE sont en CDI et les trois quarts des contrats sont à temps complet.

Cependant, le recours aux CDD et au temps partiel est relativement plus important dans les TPE que dans les entreprises de plus grande taille. La proportion des CDD est ainsi deux fois plus importante dans les entreprises de moins de 10 salariés (autour de 14 %) que dans les entreprises de 10 salariés et plus (autour de 7 %).

De même, bien qu'ayant notablement baissé au tournant de l'année 2002 en raison de l'arrêt des exonérations de cotisations pour l'embauche d'un premier salarié et de l'abattement en faveur du temps partiel, la proportion des contrats à temps partiel reste 10 points au-dessus des autres entreprises (1 salarié sur 4 dans les TPE, 1 salarié sur 6 dans les entreprises de 10 salariés et plus).



Source : enquête Acemo-TPE, Dares

Cependant, il est nécessaire de prendre en compte les contrats d'apprentissage et les contrats aidés parmi les CDD. Ainsi, la moitié des CDD des TPE (5,5 % du total des salariés des TPE) sont des contrats d'apprentissage et un sur dix (1,1 % du total des salariés des TPE) un contrat aidé (contrats d'insertion, contrat de professionnalisation). En dehors des contrats d'apprentissage et des contrats aidés, la part des CDD dans les TPE est donc proche de celle des entreprises de 10 salariés et plus : environ 7 % dans les TPE, environ 5 % dans les autres entreprises.

⁹ Sauf autre indication, les chiffres de cette partie figurent dans la dernière publication de la DARES sur l'emploi dans les TPE : DARES, « L'emploi dans les très petites entreprises en décembre 2009 », *Dares Analyses*, n° 017, mars 2011.

Répartition des salariés des TPE selon la forme d'emploi, au 31 décembre 2009

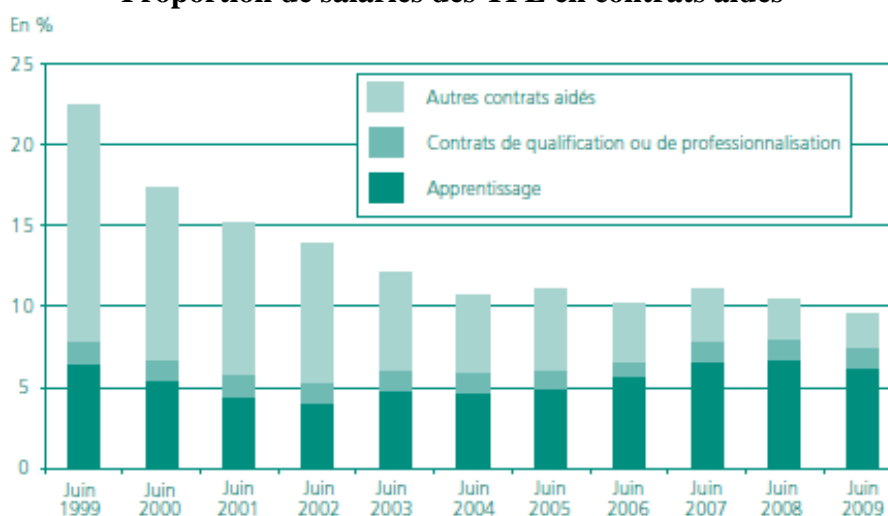
Type de contrat	Temps de travail	Aidé ou non
CDD 11,2	Temps partiel 1,8	Aidé *
		0,2
	Temps complet 9,4	Non aidé
		1,6
		Apprentissage
CDI 88,8	Temps partiel 24,3	5,5
		Autres aidés *
	Temps complet 64,5	1,2
		Non aidé
Ensemble	Temps partiel 26,1	2,8
		Aidé *
		0,5
		Non aidé
		23,8
		Aidé *
		1,0
		Non aidé
		63,5
		Aidé (y compris apprentis)
		8,4

Source : enquête Acemo-TPE, Dares

Bien que, pour des raisons de sources statistiques, le recours aux contrats aidés soit difficile à comparer entre les TPE et les entreprises de 10 salariés et plus, les travaux de la DARES tendent à montrer que **les TPE emploient 4 fois plus de salariés en alternance** (apprentissage ou contrat de professionnalisation) que les autres entreprises (entre 6,8 % des salariés des TPE ont un contrat d'alternance, 1,6 % dans les autres entreprises) **et emploient 2 à 3 fois plus de salariés en contrat aidé hors alternance** (1,6 % des salariés des TPE, 0,6 % dans les autres entreprises).

Le recours à l'alternance dans les TPE a été relativement stable au cours de la dernière décennie ; en revanche, le recours aux contrats aidés hors alternance a fortement décliné : ces contrats concernaient près de 1 salarié sur 6 dans les TPE il y a dix ans, moins de 1 sur 50 en 2009. Cette évolution s'inscrit dans un contexte de baisse globale des entrées et des effectifs en contrats aidés hors alternance dans le secteur marchand entre la fin des années 90 et la fin des années 2000, du fait notamment de la suppression de l'exonération à l'embauche du 1er salarié et par les baisses d'enveloppes pour les CIE, très utilisés par les TPE (hors alternance).

Proportion de salariés des TPE en contrats aidés



Source : enquête Acemo-TPE, Dares

La surreprésentation des contrats d'apprentissage explique en partie pourquoi les salariés des TPE sont relativement plus jeunes que ceux des autres entreprises : la moyenne d'âge des salariés des TPE est en effet inférieure de 1,5 an à celle des salariés des autres entreprises. Hors apprentis, cette moyenne d'âge reste encore légèrement inférieure dans les TPE : 0,5 an de moins.

Comme pour l'ensemble des entreprises, le temps partiel se concentre essentiellement sur les femmes dans les TPE : 4 femmes salariées sur 10 sont à temps partiel dans les TPE, contre 1 homme sur 10 (sur l'ensemble des actifs, d'après les enquêtes emploi de l'INSEE, près de 30 % des femmes en emploi sont à temps partiel, 6 % des hommes) ; près de 60 % des femmes ouvrières sont à temps partiel dans les TPE, contre moins de 8 % des hommes ouvriers. Selon la DARES, cette surreprésentation des ouvrières à temps partiel est surtout liée au secteur du nettoyage. En revanche, les CDD concernent de la même manière les hommes et les femmes.

Proportion de salariés à temps partiel et en CDD dans les TPE au 31 décembre 2009, par sexe et catégorie socioprofessionnelle (en %)

	Temps partiel			CDD		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Cadres	9,1	28,8	16,3	2,1	3,5	2,6
Professions intermédiaires.....	10,4	29,3	19,8	5,5	7,6	6,5
Employés	24,9	44,2	39,7	14,5	12,0	12,6
Ouvriers	7,6	59,6	15,6	15,2	15,0	15,2
Ensemble des salariés (y compris apprentis).....	11,4	41,8	26,1	11,7	10,8	11,2
<i>Ensemble des salariés (hors apprentis)</i>	<i>12,2</i>	<i>43,7</i>	<i>27,6</i>	<i>5,6</i>	<i>6,7</i>	<i>6,1</i>

Note : les apprentis occupent tous des emplois en CDD et à temps complet

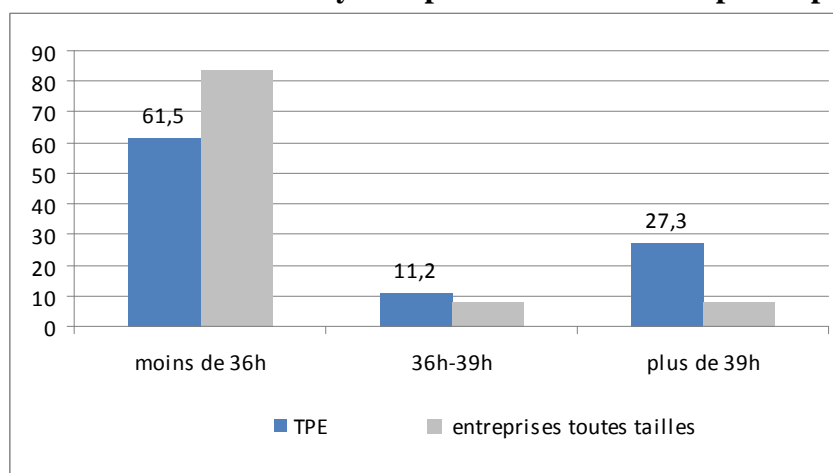
Source : enquête Acemo-TPE, Dares

Des informations sur le recours des TPE à l'intérim figurent dans la publication de la DARES sur l'emploi dans les TPE en 2005, publiée en 2007¹⁰. Cette étude, comme celles portant sur les années précédentes, montre **un très faible recours des TPE à l'intérim** : seules 2,5 % des TPE faisaient appel au travail intérimaire en juin 2005, contre un tiers des entreprises de 10 salariés ou plus (6 % des TPE de la construction, 4 % des TPE de l'industrie, 1,5 % des TPE des services). En moyenne, les TPE utilisatrices avaient recours à l'intérim 19 jours sur l'année.

Enfin, la durée moyenne du travail est supérieure dans les TPE par rapport aux autres entreprises. En décembre 2009, la durée hebdomadaire moyenne déclarée de travail d'un salarié à temps complet était ainsi de 36,4 heures dans les TPE, soit près d'une heure de plus que dans les entreprises de 10 salariés ou plus (35,6 heures). La raison en est qu'un nombre important de TPE n'est pas passé aux 35 heures : ainsi, plus du quart des salariés des TPE à temps complet ont une durée hebdomadaire de travail supérieure à 39 heures, contre seulement 8,3 % dans les entreprises de 10 salariés ou plus. Il n'y a pas de différence significative de durée du travail, à temps complet, selon les catégories socioprofessionnelles dans les TPE.

¹⁰ DARES, « L'emploi dans les très petites entreprises en juin 2005 », *Dares Premières Synthèses Premières Informations*, n° 16.1, avril 2007

Durée hebdomadaire moyenne pour un salarié à temps complet



Source : enquêtes Acemo, Dares

III. Dans les TPE, les rémunérations sont inférieures à celles des entreprises plus grandes, même si cela résulte en partie d'effets de structure

III.1. Le salaire moyen dans les TPE est inférieur de 19 % celui des autres entreprises

Le salaire net moyen perçu par les salariés des TPE est inférieur à celui perçu par les salariés des autres entreprises, de 19 % par rapport à l'ensemble des entreprises de 10 salariés et plus.

De fait, le salaire net augmente avec la taille de l'entreprise. Ainsi, en 2008, les salariés des entreprises de 500 salariés et plus percevaient un salaire mensuel moyen net (2283 €) supérieur de 31 % à celui des salariés des entreprises de 1 à 9 salariés (1739 €).

Salaire net moyen des salariés à temps complet par taille d'entreprises

	Salaire net 2008	
	Montant mensuel	écart aux TPE
De 1 à 9 salariés	1 739	
De 10 à 19 salariés	1 918	10%
De 20 à 49 salariés	1 998	15%
De 50 à 99 salariés	2 041	17%
De 100 à 249 salariés	2 065	19%
De 250 à 499 salariés	2 141	23%
500 salariés ou plus	2 283	31%
Ensemble	2 069	19%

Champ : salariés à temps complet des entreprises du secteur privé et semi-public, France entière.

Source : INSEE – DADS – Dares ¹¹

¹¹ « Rémunération dans les entreprises en 2008 : un net ralentissement dans les activités financières et d'assurance », *Dares Analyses*, n°057, septembre 2010.

Autre indicateur du moindre niveau des salaires, la proportion de salariés concernés par la revalorisation du SMIC (dont le salaire doit être augmenté lors de la revalorisation du SMIC) est plus élevée dans les TPE. Par ailleurs, dans les TPE comme dans les autres entreprises, la proportion de salariés concernés par la revalorisation du SMIC est sensiblement plus élevée parmi les salariés à temps partiel que parmi ceux à temps complet.

Salariés concernés par la revalorisation du Smic au 1er janvier 2010 selon la taille de l'entreprise

	Au 1 ^{er} janvier 2010			
	Ensemble		Temps complet	Temps partiel
	Effectifs	en % des effectifs totaux	en % des effectifs à temps complet	en % des effectifs à temps partiel
1 à 9 salariés	690 000	24,3	19,2	36,8
1 salarié	120 000	36,4	29,5	46,9
2 salariés	130 000	32,1	25,8	43,9
3-5 salariés	250 000	23,7	19,0	35,0
6-9 salariés	190 000	18,0	14,6	29,5
10 à 19 salariés	160 000	11,3	8,9	20,5
20 à 49 salariés	180 000	9,1	6,5	21,1
50 à 99 salariés	120 000	9,7	6,4	24,6
100 à 249 salariés	90 000	6,4	5,1	14,7
250 à 499 salariés	60 000	5,9	4,4	16,0
500 salariés ou plus	170 000	3,4	2,0	10,7
Total	1 470 000	9,8	6,9	22,3

Note : les tailles d'entreprise sont définies en fonction de leur nombre de salariés comptabilisés en personnes physiques, quel que soit leur temps de travail.

Champ : ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires, intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations de loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales. France métropolitaine.

Source : Dares¹², enquêtes Acemo.

III.2. ...même si les écarts de salaire moyen entre entreprises de tailles différentes s'expliquent en grande partie par des effets structurels

Selon les données de l'INSEE¹³, en 2007, dans les entreprises de plus de 500 salariés du secteur privé et semi-public, le salaire net annuel moyen des salariés à temps complet s'y élevait à 26 386 euros, soit 26 % de plus que dans les entreprises de moins de 20 salariés.

Mais cet écart est pour partie la conséquence de différences entre les salariés des petites entreprises et ceux des grandes entreprises, en termes notamment d'âge, de qualification et de secteur d'activité.

En tenant compte de ces différences entre les salariés et en les neutralisant afin d'isoler l'effet propre à la taille de l'entreprise sur les niveaux de salaire, il ressort que dans une entreprise de

¹² « Les bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1^{er} janvier 2010 », *Dares Analyses*, n°074, novembre 2010.

¹³ INSEE, *Les salaires en France*, édition 2010 – fiche 12, « Salaire selon la taille de l'entreprise ».

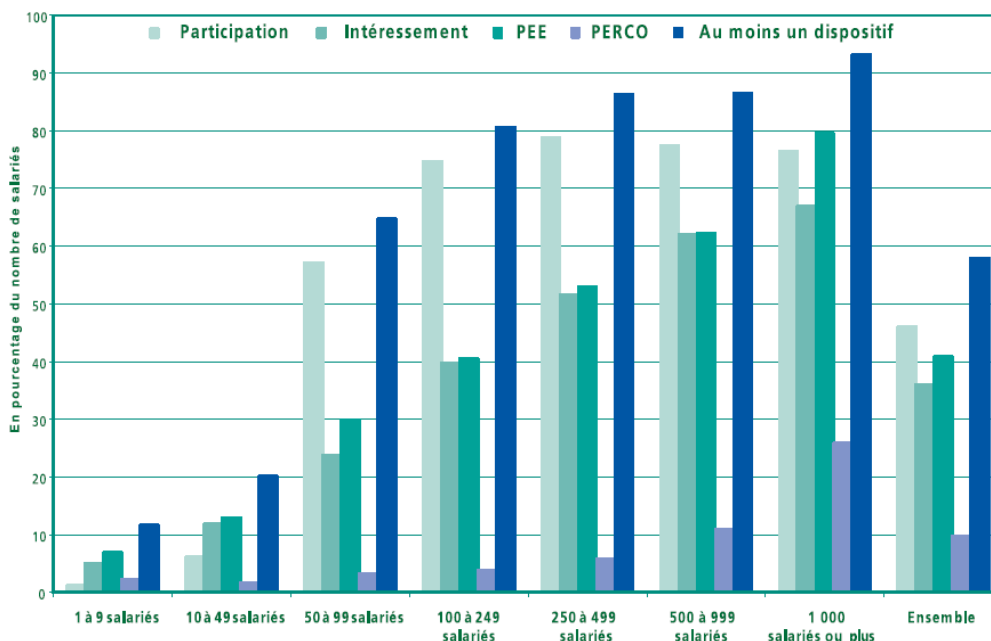
moins de 20 salariés, le salaire d'une personne à temps complet est inférieur en moyenne de 7,8 % à celui d'une entreprise de plus de 500 salariés.

III.3. *Au-delà des seuls salaires, les salariés des TPE sont aussi moins souvent bénéficiaires des autres composantes de rémunération : intéressement, participation, ...*

La rémunération globale des salariés peut inclure différents compléments aux salaires. Parmi ces compléments, figurent notamment les versements au titre de l'intéressement et de la participation. Les contributions aux plans d'épargne retraite (PEE et PERCO) peuvent aussi être assimilés à des formes de rémunération (différée).

Selon une étude de la DARES portant sur l'année 2008¹⁴, la proportion de salariés couverts par au moins l'un des quatre dispositifs (intéressement, participation, PEE, PERCO) est de 11,6 % dans les entreprises de moins de 10 salariés, contre 70,6 % dans les entreprises de plus de 10 salariés. Le caractère obligatoire de la participation dans les entreprises de plus de 50 salariés et dégagant un bénéfice suffisant explique une partie de cet écart, mais la croissance de la proportion du nombre de bénéficiaires avec la taille de l'entreprise s'observe également pour les autres dispositifs.

Proportion des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement ou d'épargne salariale en 2008



Lecture : fin 2008, 1,2 % des salariés des entreprises de 1 à 9 salariés sont couverts par un accord de participation, 5,1 % par un accord d'intéressement, 6,9 % par un PEE et 2,3 % par un PERCO. Au total, 11,6 % de ces salariés sont couverts par au moins un dispositif.

Champ : ensemble des entreprises du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Sources : Dares, enquêtes ACEMO-PIPA 2009 et ACEMO-TPE 2009.

¹⁴ DARES, « Participation, intéressement et épargne salariale en 2008 : une baisse de près de 7 % des montants distribués », *DARES-Analyses*, n° 071, octobre 2010.

De surcroît, même lorsqu'ils sont couverts par l'un des dispositifs, les salariés des TPE sont moins nombreux que ceux des entreprises de plus de 10 salariés à toucher une prime (64,7 % au lieu de 82 %).

Au final, la proportion de salariés des TPE ayant perçu en 2008 une prime au titre de l'un des quatre dispositifs est de 7,5 %, alors qu'elle est de 57,9 % pour les salariés des entreprises de plus de 10 salariés.

Importance des dispositifs de participation, d'intéressement et d'épargne salariale en 2008, selon la taille de l'entreprise

	Entreprises de moins de 10 salariés	Entreprises de 10 salariés ou plus	Ensemble des entreprises
Nombre total de salariés (en milliers)	3 429	12 607	16 036
Nombre de salariés couverts par au moins un dispositif (en milliers)	399	8 902	9 301
Part de salariés couverts par au moins un dispositif (en %)	11,6	70,6	58,0
Nombre de salariés bénéficiaires d'une prime (en milliers)	258	7 297	7 555
Part de salariés bénéficiaires d'une prime parmi l'ensemble des salariés couverts (en %)	64,7	82,0	81,2
Part de salariés bénéficiaires d'une prime parmi l'ensemble des salariés (en %)	7,5	57,9	47,1

Note : les primes incluent les primes reçues par les salariés au titre de la participation ou de l'intéressement, et les abondements des employeurs sur les sommes versées par les salariés sur un plan d'épargne entreprise (PEE) ou sur un plan d'épargne retraite collectif (PERCO).

Champ : ensemble des entreprises du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Sources : Dares, enquêtes ACEMO-PIPA 2009 et ACEMO-TPE 2009.

III.4. Les compléments de rémunération accentuent modérément les écarts de salaires entre petites et grandes entreprises

Si les compléments de rémunération sont moins nombreux pour les salariés des TPE, cela n'a que peu de conséquences sur leurs rémunérations relativement aux entreprises de plus de 10 salariés. Ainsi, alors que le salaire net moyen dans les entreprises de 500 salariés et plus est supérieur de 31 % à celui des TPE, ce même écart s'agissant de la rémunération brute est à peine plus élevé (35 %).

Salaire net et rémunération mensuelle moyenne des salariés à temps complet par tranche de taille d'entreprise en 2008

	Salaire net 2008		Rémunération brute 2008	
	Montant mensuel	écart aux TPE	Montant mensuel	écart aux TPE
De 1 à 9 salariés	1 739		2 268	
De 10 à 19 salariés	1 918	10%	2 512	11%
De 20 à 49 salariés	1 998	15%	2 630	16%
De 50 à 99 salariés	2 041	17%	2 716	20%
De 100 à 249 salariés	2 065	19%	2 772	22%
De 250 à 499 salariés	2 141	23%	2 887	27%
500 salariés ou plus	2 283	31%	3 061	35%
Ensemble	2 069	19%	2 753	21%

Champ : salariés à temps complet des entreprises du secteur privé et semi-public, France entière.

Note : la rémunération brute correspond à l'intégralité des traitements, salaires, appointements et commissions de base perçus par le salarié, avant toute déduction des cotisations obligatoires à la charge du salarié. Elle intègre notamment les contributions patronales à des régimes complémentaires ou supplémentaires de retraite ou de prévoyance, les sommes versées au titre de l'intéressement (placées ou non sur un plan d'épargne), les sommes versées au titre de la participation.

Source : INSEE – DADS – DARES

IV. Quelques remarques qualitatives

Au-delà des descriptions chiffrées précédentes, les TPE présentent certaines spécificités qu'il faut avoir à l'esprit lorsqu'on s'interroge sur la situation de l'emploi en leur sein : petit effectif, exposition de l'activité à de fortes variations, polyvalence des salariés et du chef d'entreprise, freins à l'embauche, isolement.

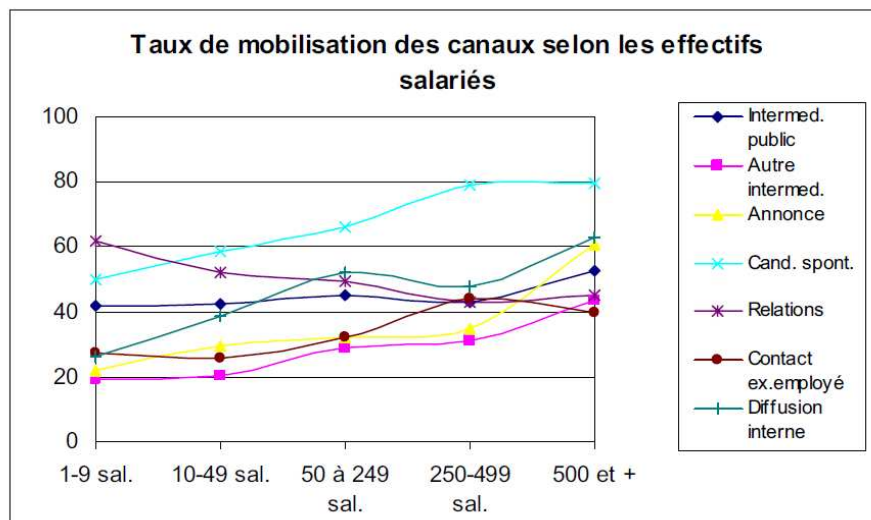
IV.1. La faiblesse de leurs effectifs imposent des contraintes particulières aux TPE

Par définition, les effectifs des TPE sont faibles. Cela a différentes conséquences.

IV.1.a) Le recrutement des salariés

Les canaux de recrutement et le service public de l'emploi

D'après les chefs d'entreprises auditionnés par le Conseil le recrutement dans les TPE se ferait plus souvent à travers l'utilisation du réseau de relations que par un recours au service public de l'emploi ou aux cabinets privés de recrutement. Ce fonctionnement peut être lié en partie à une certaine tradition, avec, dans beaucoup de TPE, une importance du lien familial, de la proximité, de la confiance entre le chef d'entreprise et les salariés. Il peut aussi être lié au besoin de polyvalence des salariés dans les TPE, qui rend difficile de décrire une offre d'emplois.



Source : Dares, Enquête Ofer, 2005¹⁵.

Cependant, le service public de l'emploi mène une action importante auprès des TPE. Ainsi, en 2010, 1,6 million d'offres d'emploi ont été déposées par des TPE auprès de Pôle emploi, soit près de la moitié des offres d'emploi collectées par Pôle emploi¹⁶. Ce chiffre comprend toutefois un grand nombre de contrats courts, notamment dans certains secteurs riches en emplois saisonniers (restauration, agriculture). Le taux de satisfaction de ces offres d'emploi s'élève à 84 %. Chaque jour, près de 7 500 TPE sont en contact avec Pôle emploi, soit à l'initiative de l'emploi, soit à l'initiative des entreprises. En 2010, 423 000 visites ont été

¹⁵ Cité par l'étude de C.Bessy, E.Marchal, « L'usage des canaux de recrutement par les entreprises », Centre d'Etudes de l'Emploi, N°89, Juillet 2007

¹⁶ Audition de C. CHARPY, Directeur général de Pôle emploi

menées par Pôle emploi auprès de TPE, dans le but le plus souvent de les aider dans leurs recrutements (190 0090 visites en ce sens) ou de les informer sur les services de Pôle emploi (plus de 120 000 visites).

Au-delà de ces chiffres, deux éléments freinent aujourd'hui un meilleur contact entre Pôle emploi et les TPE. Le premier est le manque de transparence du marché de l'emploi du point de vue du service public de l'emploi. Le second élément est un certain tropisme du service public de l'emploi pour les grandes entreprises.

Il conviendrait aussi de s'interroger sur le rôle que doit tenir le service public de l'emploi vis-à-vis des entreprises. Alors que des équipes entières de Pôle emploi sont parfois mobilisées pour des opérations de pré-recrutement dans de très grandes entreprises, il est légitime que le service public de l'emploi se mobilise également très fortement au service des TPE.

Lorsqu'il s'agit de recruter un jeune sortant de formation initiale, les dirigeants de TPE ont plus souvent que les autres chefs d'entreprise recours à l'apprentissage, qui permet de prendre en compte, dès la formation du nouveau salarié, les besoins spécifiques de l'entreprise.

Les difficultés de recrutement et les emplois vacants

Les entreprises de petite taille se font souvent l'écho de difficultés de recrutement. Les raisons souvent avancées aux difficultés de recrutement sont le manque d'adéquation du profil des candidats (dans 83 % des cas selon l'enquête Besoin de main d'œuvre de Pôle emploi de 2011), des problèmes d'image dans certains secteurs (notamment construction, nettoyage, restauration, etc., 21 % des cas) mais aussi, souvent, la pénurie de candidats (69 % des cas).

L'enquête BMO montre que les difficultés de recrutement sont souvent un peu plus importantes dans les TPE que dans les autres entreprises, tout en restant assez proches pour beaucoup de métiers. Ainsi, pour les attachés commerciaux, 48% des entreprises déclarent connaître des difficultés de recrutement, 53,9% dans les TPE. Les différences sont en revanche très significatives pour les postes les plus qualifiés : pour les postes d'ingénieurs ou de responsables informatiques, seules 44,6 % des entreprises déclarent connaître des difficultés de recrutement mais 58,4 % des TPE. Enfin, les TPE semblent surreprésentées dans des secteurs où les chefs d'entreprise signalent des difficultés de recrutement (aides à domicile et aides ménagères, menuisiers, plombiers par exemple).

Un sujet délicat est celui des offres d'emplois laissés vacants. Les chiffres parfois repris sont des extrapolations des offres d'emploi déposées auprès de Pôle emploi qui ne trouvent pas preneur. Ce chiffre est fragile pour au moins trois raisons : premièrement, Pôle emploi ne collecte qu'une partie minoritaire des offres d'emploi ; deuxièmement, il n'est pas rare qu'une offre d'emploi soit pourvue indépendamment de Pôle emploi sans que l'employeur en avertisse nécessairement Pôle emploi, ou que l'offre soit abandonnée sans que Pôle emploi en soit averti ; troisièmement, une part de ses offres d'emplois vacants sont des emplois de très courte durée (quelques jours), faiblement rémunérés, et attireront difficilement des demandeurs d'emploi cherchant de préférence des contrats stables.

En revanche, Pôle emploi connaît la durée de présentation de ses offres d'emploi : Pôle emploi enregistre ainsi environ 250 000 offres d'emplois présentées depuis plus de 30 jours et environ 65 000 emplois depuis plus de 60 jours.

En 2008 et 2009, une question sur le nombre d'emplois vacants a été introduite de façon expérimentale, pour les très petites entreprises (TPE) du secteur privé, dans l'enquête annuelle Acemo de la DARES auprès des TPE (moins de 10 salariés). En 2008, 2,9 % des entreprises qui ont répondu à l'enquête ont déclaré avoir des emplois vacants, soit une part d'emplois vacants estimée à 1,1 % dans les TPE. Par comparaison, d'après l'enquête Acemo de la DARES (entreprise de 10 salariés et plus) du 2^{ème} trimestre 2008, la part d'emplois vacants était de 0,6 % pour les entreprises de 10 salariés et plus.

Un groupe de travail interinstitutionnel s'est réuni en 2009 sur la mesure des emplois vacants¹⁷ : il invite à considérer ces chiffres avec prudence, notamment du fait du taux de réponse relativement faible à l'enquête de la part des TPE (seules 47 % des entreprises interrogées ont répondu, et 15% à l'enquête BMO) et surtout du fait de la diversité de ce que les personnes interrogées peuvent considérer comme un emploi « vacant ».

L'aide à l'embauche du premier salarié

Si l'enjeu d'un recrutement est fort dans une TPE, il l'est encore plus lorsqu'il s'agit du premier salarié (voir infra la partie sur les effets de seuil). Une aide spécifique pour l'embauche du premier salarié avait ainsi été mise en place en 1989 sous la forme d'un dispositif d'exonération de charges sociales, dégressif en fonction du salaire, et représentant au niveau du SMIC 22% du coût du travail. L'exonération, d'une durée de deux ans pour un recrutement en CDI et de 18 mois au maximum pour un recrutement en CDD, a été supprimée en 2001, après avoir connu quelques modifications.

Un bilan de la mesure dressé par la DARES¹⁸ montre que le dispositif a enregistré plus d'un million d'entrées de 1989 à 2001. Son effet net sur l'emploi est cependant resté d'ordre plus limité, estimé à un emploi créé pour dix embauches exonérées. Le coût de la mesure au regard de son effet net sur l'emploi, et l'existence de dispositifs concurrents – notamment le CIE instauré en 1995 – ont été avancés pour justifier sa suppression.

Le Contrat nouvelle embauche (CNE)

Les contraintes particulières auxquelles font face les TPE en matière de recrutement avaient également conduit en 2005 à proposer le Contrat nouvelle embauche. Ce contrat permettait aux entreprises de moins de 20 salariés d'embaucher des salariés pour une durée indéterminée tout en bénéficiant, pendant les deux premières années, d'un assouplissement des règles s'appliquant aux CDI classiques en matière de licenciement. Au cours des 24 premiers mois, le contrat pouvait être rompu sans justifier d'un motif. Selon ses initiateurs, ces dispositions, avaient pour objectif de lever certaines appréhensions des dirigeants de TPE quant à l'embauche de salariés et ainsi de favoriser l'emploi.

Le CNE, qui a connu une montée en charge rapide, a fait l'objet de recours en contestation de salariés et des syndicats.

¹⁷ Groupe de travail interinstitutionnel ((Dares, Insee, Pôle emploi, DGAFP, DGCL, Drees, DHOS, CAS, CEE, Eurostat), *La mesure des « emplois vacants » : situation actuelle et perspectives*, mars 2010

¹⁸ DARES, « L'exonération pour l'embauche d'un premier salarié : bilan rétrospectif », *Dares Premières Informations et Premières Synthèses*, n°50.3, décembre 2002

L'accord sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008 a proclamé le contrat à durée indéterminée comme « *la forme normale et générale du contrat de travail* ».

Le CNE a été déclaré par l'Organisation internationale du travail contraire à sa Convention n°158. L'OIT a en effet jugé qu'une durée de deux ans pour la période de consolidation du contrat n'était pas raisonnable au regard des exigences de protection des salariés.

IV.1.b) La formation des salariés

Le fonctionnement normal de l'entreprise est dépendant de la présence de l'ensemble des salariés, l'absence d'un salarié privant l'entreprise d'une proportion importante de sa main-d'œuvre. D'où un problème pour les TPE lorsqu'un salarié est malade. C'est aussi un obstacle à ce qu'un salarié s'absente par exemple pour suivre une formation. De fait, on observe que le taux d'accès à la formation des salariés des TPE est inférieur à celui des salariés des entreprises de plus grande taille (avec néanmoins de fortes variations entre secteurs).

Taux d'accès à la formation des salariés selon les caractéristiques de l'employeur

En %

	Femmes		Hommes	
	Répartition par type d'employeur	Taux d'accès à la formation	Répartition par type d'employeur	Taux d'accès à la formation
Secteur privé	68,3	20,3	79,1	23,4
Services aux particuliers	8,6	6,6	0,6	9,8
Moins de 10 salariés	11,1	10,8	11,2	8,1
10-49 salariés	10,7	17,6	14,4	12,8
50-99 salariés	4,4	23,7	5,8	19,4
100-199 salariés	4,3	21,5	6,1	22,3
200-499 salariés	4,9	21,5	6,1	24,0
500 salariés ou plus	24,3	29,7	35,0	33,5
Secteur public	31,7	31,0	20,9	32,8
Ensemble	100,0	23,8	100,0	25,9

Note : Les formations ici étudiées sont celles qui ont été suivies dans le cadre de l'entreprise, c'est-à-dire organisées par l'employeur ou financées par lui. Il s'agit des stages les plus récents, commencés depuis le premier janvier de l'année ayant précédé l'enquête (1er janvier 2002).

Champ : actifs salariés en mai 2003 en France métropolitaine.

Source : Insee, enquête Formation et Qualification Professionnelle (2003).

L'enquête complémentaire à l'enquête Emploi 2006 sur la formation continue montre des chiffres plus élevés, pour toutes les tailles d'entreprise :

Taux d'accès à la formation continue au cours des 12 derniers mois (en %)

Nombre de salariés	Salariés	Indépendants
0	///	26
De 1 à 9	29	29
De 10 à 19	32	45
De 20 à 49	37	} 34
De 50 à 500	43	
De 500 à 1000	47	
1000 ou plus	53	

Source : INSEE, l'enquête Formation continue 2006

Peu de TPE recourent au remplacement des salariés absents, l'une des raisons étant la difficulté de trouver rapidement une personne ayant les compétences requises.

En 2004, l'Etat a mis en place une l'aide au remplacement des salariés en formation pour les entreprises de moins de 50 salariés. Cette aide représentait un montant de 50 % du Smic horaire, pour chaque heure de formation donnée pendant le temps de travail, sur une durée maximale d'un an. Les petites entreprises ont cependant peu fait appel à de dispositif.

Certaines expériences ont été menées, notamment par l'Agefos-PME, notamment pour parvenir à mutualiser la main d'œuvre au niveau des bassins d'emploi pour remplacer les salariés partis en formation. Ces dispositifs se heurtent à des obstacles importants, culturel d'abord dans la mesure où les entreprises du même secteur sont souvent des concurrents au niveau local ; légaux ensuite, dans la mesure où la mutualisation de la main d'œuvre se heurte rapidement à l'illégalité du prêt de main d'œuvre. Les dispositifs mis en place dans le secteur agricole, pour faire face aux fluctuations d'activité, mériteraient d'être réfléchies et étendues à d'autres secteurs.

Outre cette contrainte liée au remplacement des salariés en formation, la spécificité de l'activité de certaines TPE peut poser problème lorsqu'il s'agit de trouver une formation adaptée. Les TPE ont besoin de formations sur mesure, mais qui n'existent pas toujours dans l'Education nationale ou dans les catalogues des organismes de formation.

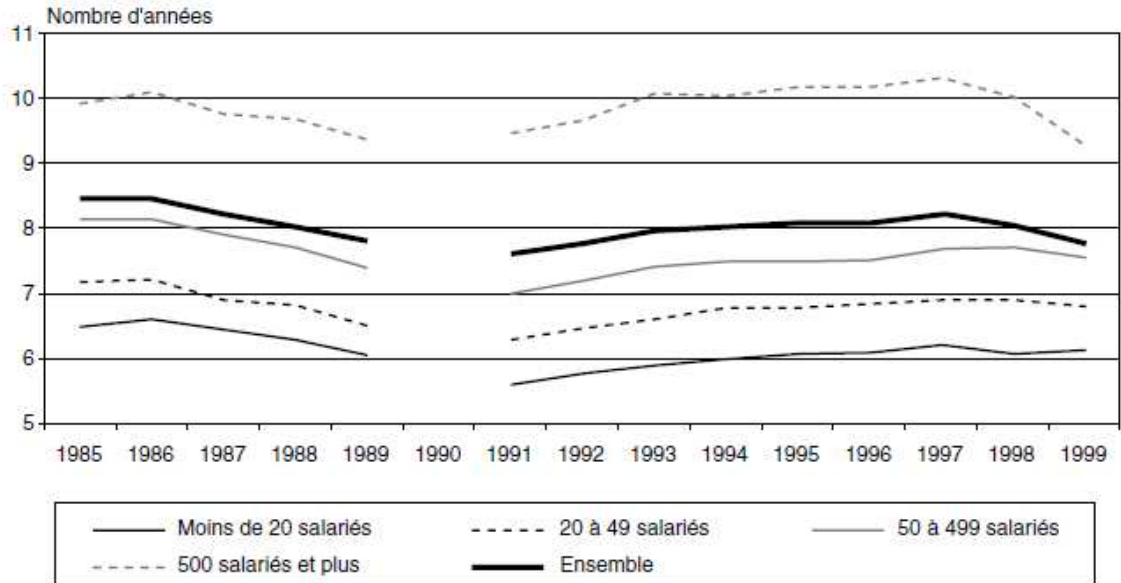
IV.1.c) Les carrières professionnelles

Enfin, la faiblesse de l'effectif d'une TPE peut se traduire par une absence de perspectives professionnelles pour les salariés en interne lorsque l'entreprise n'est pas dans une dynamique de croissance ou que son activité ne s'y prête pas (par ex. : certaines activités libérales), sauf éventuellement à reprendre l'entreprise. Cela oblige donc les salariés qui souhaitent évoluer à rechercher des opportunités dans d'autres entreprises, et cela malgré l'obstacle que constitue l'isolement de leur entreprise.

Par ailleurs, et en raison de la proportion importante de TPE qui disparaissent chaque année, les salariés des TPE ont un risque de mobilité subie plus fort que dans les autres entreprises. Les TPE se caractérisent ainsi par un taux de rotation des salariés plus élevé, ou une ancienneté moyenne plus faible, que les grandes entreprises. On observe que l'ancienneté moyenne des salariés décroît avec la taille des entreprises. Cependant, cette relation s'annule lorsque l'on ne s'intéresse qu'aux entreprises pérennes.

Ainsi la mobilité plus forte des salariés dans les petites entreprises s'explique avant tout par le risque plus élevé de disparition qui leur est associé. Lorsque l'entreprise se pérennise, l'emploi y devient, à son tour, plus stable.

Ancienneté moyenne par taille d'entreprise¹⁹

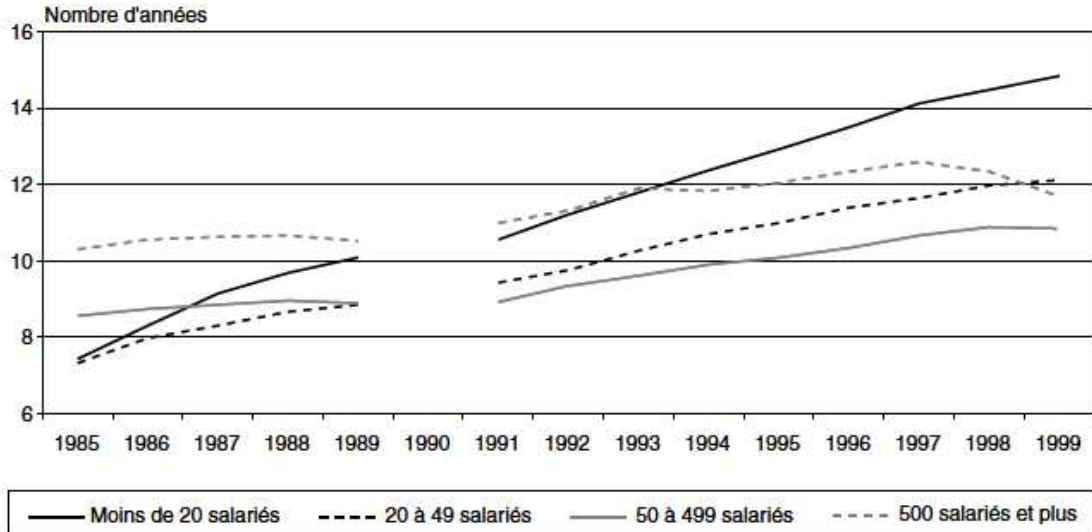


Lecture : l'ancienneté moyenne des salariés dans les entreprises françaises est de 8,4 ans en 1985. Cette même année, cette ancienneté est de 10 ans dans les entreprises de 500 salariés et plus et de 6,6 ans dans celles de moins de 20 salariés. L'interruption des courbes pour l'année 1990 s'explique par l'absence de données du panel DADS cette année-là, de même qu'en 1981 et en 1983.

Champ : entreprises du secteur privé.

Source : panel DADS, BRN et enquête Lifi.

Ancienneté moyenne par taille d'entreprises (entreprises pérennes)



Lecture : en se limitant aux entreprises pérennes au moins de 1985 à 1999, en 1999, l'ancienneté moyenne des salariés est de 11,8 ans dans les entreprises de 500 salariés et plus et de 14,8 ans dans les entreprises de moins de 20 salariés.

Champ : entreprises pérennes de taille courante.

Source : panel DADS, BRN et enquête Lifi.

¹⁹ R.Duhautois, « De la disparition des entreprises à la mobilité des salariés », *Economie et Statistique*, N°400, 2006

IV.2.L'activité des TPE est faible en quantité et plus fortement soumise aux variations saisonnières et conjoncturelles

Compte tenu du volume d'activité et de l'effectif réduit des TPE , il n'est pas toujours possible de réunir plusieurs temps partiels pour en faire un temps complet. De même, certaines TPE connaissent des fluctuations de leur activité qui les amènent à recruter uniquement au cours d'une partie de l'année, sans pouvoir proposer une autre activité le reste de l'année. Comme dans les autres entreprises, l'activité d'une TPE peut fluctuer en fonction des variations de la demande des consommateurs, de la saison, des commandes des autres entreprises, etc. Mais la spécificité d'une TPE est d'avoir son activité centrée sur une production en particulier, et d'être donc intégralement soumise aux différents aléas, contrairement aux entreprises plus grandes qui peuvent dans une certaine mesure redéployer leur production entre leurs différentes activités en fonction des variations de la demande qui leur est adressée.

Dans les TPE, la gestion des salariés en période de faible activité est donc une question particulièrement aiguë. Or le recours à l'activité partielle est peu répandu dans les TPE, tout comme d'ailleurs le recours à l'intérim. La possibilité de recourir à l'activité partielle semble mal connue des dirigeants de TPE. L'intérim semble lui souvent considéré comme trop coûteux par les dirigeants des TPE. Enfin, l'intérim semble en France privilégié par les entreprises industrielles, relativement moins importantes dans les TPE.

Pour pallier les conséquences pour les TPE de la variation de l'activité, les groupements d'employeurs peuvent constituer un moyen de mutualiser les emplois. Ainsi dans l'agriculture, il existe désormais 4000 groupements d'employeurs, qui emploient 18 000 salariés en ETP. Les employeurs d'un même groupement peuvent appartenir à différents secteurs, ce qui permet de combiner des emplois saisonniers dans des secteurs qui n'ont pas les mêmes périodes d'activité. Il y a des conditions pour obtenir le label « groupement d'employeurs » qui conditionne l'accès à certaines aides : un nombre limité d'employeurs, une dispersion géographique entre employeurs limitée, etc. La constitution d'un groupement d'employeurs peut par ailleurs rencontrer certaines difficultés, notamment lorsque les employeurs relèvent de différentes conventions collectives.

Les travaux des partenaires sociaux prévus pour la fin de l'année et la proposition de loi en cours de discussion devraient permettre de développer les groupements d'employeurs, notamment en facilitant les adhésions des entreprises aux groupements et en permettant une participation plus large des collectivités territoriales.

IV.3.Le chef d'entreprise assume seul l'ensemble des responsabilités de direction de l'entreprise

Si les salariés doivent être polyvalents, c'est aussi le cas du chef d'entreprise. Dans une TPE, le chef d'entreprise doit s'occuper de l'activité elle-même, mais aussi de la gestion du personnel, des embauches, de la recherche de commandes, des obligations administratives, etc.

La multiplication des responsabilités peut être perçue comme une accumulation de contraintes, très consommatrices de temps, et beaucoup de dirigeants de TPE souhaitent

bénéficiaire de simplifications, notamment pour l'embauche et la gestion de leur personnel, mais aussi pour les différentes déclarations obligatoires auprès des organismes publics.

Cependant, le sentiment de complexité est en partie hérité du passé car, dans les faits, beaucoup d'aménagements ont déjà été apportés afin d'alléger les obligations des chefs d'entreprises. C'est le cas par exemple de la centralisation des déclarations de salaires, désormais gérées uniquement par les URSSAF.

Si certains aménagements méritent d'être approfondis, d'autres en revanche nécessitent de trouver un juste équilibre entre simplicité et maintien de normes suffisantes. C'est le cas par exemple des exigences en matière d'hygiène et de sécurité, qui sont moins fortes pour les petites entreprises, mais qui doivent néanmoins respecter un niveau minimal. De même, les règles de représentation des salariés sont allégées pour les petites entreprises (pas de représentants dans les entreprises de moins de 11 salariés) mais il faut éviter que cela ne pénalise les salariés des TPE pour la défense de leurs droits.

Par ailleurs, la simplification peut rencontrer certaines limites. Par exemple, la mise en œuvre du Titre emploi service entreprise a connu des difficultés en raison du nombre élevé de conventions collectives. Le TESE, introduit en 2008, permet aux entreprises de moins de 10 salariés²⁰ de gérer de façon simplifiée les formalités liées au recrutement et à l'emploi de l'ensemble de leurs salariés, et notamment l'établissement de la déclaration unique d'embauche et du contrat de travail, la déclaration auprès des organismes de protection sociale et le règlement des cotisations. Il s'adresse aux seules entreprises relevant du régime général établies en France métropolitaine. En dépit de l'intérêt que présente ce dispositif, l'existence d'un grand nombre de conventions collectives complexifie beaucoup la production des documents prévus par le TESE. En particulier, les spécificités de chaque convention collective en matière de rémunération empêchent l'automatisation de la production des bulletins de salaire.

IV.4. Les TPE seraient, en raison de leur taille et de la structure de leurs emplois, plus sensibles au coût du travail

Les TPE seraient, en raison de leur taille, plus sensibles au facteur du coût du travail que les grandes entreprises : cette idée est défendue par les chefs d'entreprises et trouve un soutien important dans l'orientation, plus favorable aux petites entreprises, des politiques de réduction du coût du travail. Certains secteurs, comme l'agriculture, considèrent que les exonérations de charge représentent un besoin structurel compte tenu de leurs difficultés économiques.

Les entreprises de moins de 10 salariés sont, d'après les données de l'ACOSS, celles qui bénéficient le plus des politiques d'allègement de charges sociales : en 2010, le taux d'exonération (rapport du montant des cotisations exonérées sur l'assiette salariale) s'élevait à 10,9% pour les entreprises de moins de 10 salariés, soit environ 5 points de plus que pour la moyenne des entreprises.

²⁰ Les entreprises de 10 à 250 salariés ne peuvent gérer par le biais du TESE que leurs travailleurs occasionnels.

Les taux d'exonération par tranche de taille d'entreprise

Tranche d'effectifs de l'entreprise	Montant exonérations 2005	taux d'exonération 2005	Montant exonérations 2010	taux d'exonération 2010
0-9	5 506	8,8%	7 728	10,9%
10-19	2 141	6,5%	3 381	8,7%
20-249	6 869	5,2%	9 216	6,1%
250 et plus	6 596	3,3%	7 953	3,5%
Total	21 112	5,0%	28 279	5,8%

Note : Montants en millions d'euros

Champ : Entreprises employeuses relevant du régime général

Source : ACOSS

Certains de ces allègements concernent d'ailleurs exclusivement les petites et très petites entreprises, ou leur accordent des avantages plus importants. C'est le cas de la réduction générale de cotisations patronales de sécurité sociale, ou « réduction Fillon », introduite par la loi Fillon du 17 janvier 2003 et qui a été modifiée en 2007 afin d'octroyer aux entreprises de moins de 20 salariés un avantage supplémentaire sous la forme d'une majoration du taux maximal de la réduction (au niveau du SMIC) : ce taux est de 28,1 % pour les entreprises de moins de 20 salariés, contre 26 % pour les autres. Le niveau plus faible des salaires dans les TPE (*cf. supra*) contribue également à majorer le montant des exonérations pour ces entreprises.

La mesure « zéro charges » instaurée pendant la crise s'adressait quant à elle exclusivement aux TPE, et leur permettait de cumuler avec les dispositifs d'allègements de charges existants une réduction de cotisations pouvant atteindre 14 points au niveau du SMIC. Cette mesure, qui a permis aux TPE de bénéficier d'un allègement total de charges de 789 millions d'euros, soit en moyenne 129 euros par mois et par emploi²¹, a été supprimée en juin 2010.

Au-delà du coût souvent élevé de ces allègements, la question de leur effet net sur l'emploi se pose évidemment. De nombreuses évaluations et études ont été réalisées. La Cour des comptes reconnaît aux allègements de charges une « certaine efficacité en termes d'augmentation nette d'emplois peu qualifiés », mais elle relève néanmoins qu'« il se peut que l'effet net sur l'emploi traduise plutôt un ralentissement des destructions d'emploi qu'une augmentation des créations ». Le Conseil d'Orientation pour l'Emploi a pour sa part montré que, par extrapolation, la DGTPE et la DARES estimaient que, « *quelles que soient les circonstances ayant présidé aux montées en charge successives des allègements de cotisations sociales sur les bas salaires, leur suppression totale aujourd'hui conduirait à détruire environ 800 000 emplois en l'espace de quelques années, sauf à revenir sur les fortes augmentations du SMIC horaire décidées et votées du fait de la RTT* ». L'OCDE (Perspectives de l'emploi), a montré que les dispositifs d'allègement de charges avaient une efficacité supérieure pendant les périodes de crise.

²¹ Source Pôle Emploi

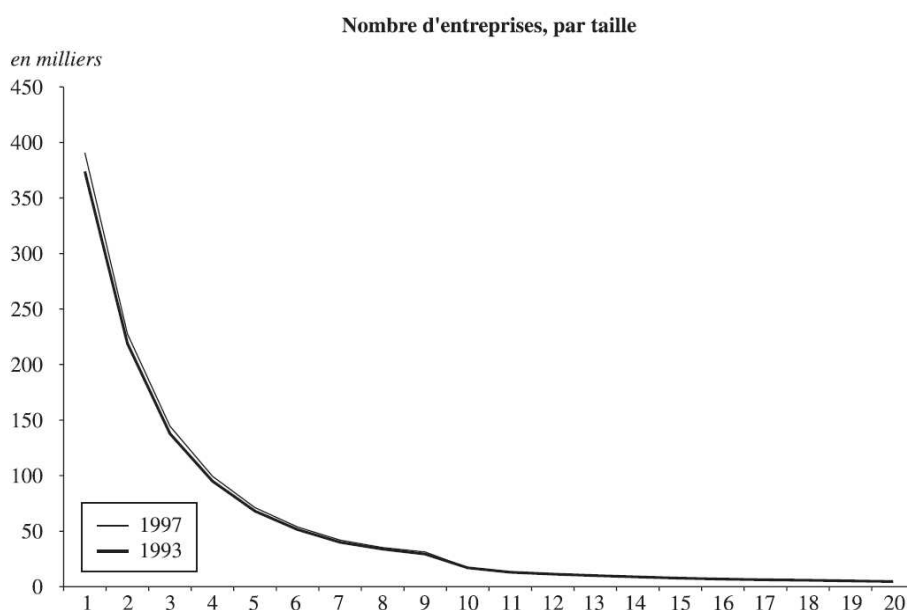
IV.5. La problématique des effets de seuil

L'existence de réglementations simplifiées ou fiscalement plus avantageuses pour les entreprises de moins de dix salariés peut être à l'origine d'effets de seuil qui découragent les entreprises de croître en effectif, de peur de perdre certains bénéfices spécifiques aux petites entreprises. C'est par exemple le cas du passage de 0,55% à 1,05% du taux de cotisation pour la formation professionnelle continue au-delà du seuil de 10 salariés.

Différentes études menées sur le sujet ont conduit à relativiser l'importance de ces effets de seuil ou à mettre en cause leur réalité statistique.

Dans leur rapport de 2004 sur *la Sécurité sociale professionnelle*²², P. CAHUC et F. KRAMARZ montrent que la répartition des entreprises par taille présente certes un décrochage aux environs de 8 ou 9 salariés, mais d'une ampleur plutôt faible, évaluée entre 20 000 et 50 000 salariés.

D'après une étude de l'INSEE parue en 2010²³, l'estimation de l'impact des seuils sur la taille des entreprises en France est fortement dépendante des sources de données utilisées : seules les données fiscales permettent de mettre en valeur des discontinuités autour des différents seuils de salariés. L'impact statistique des seuils sur la taille des entreprises apparaît significatif mais limité.



Source : P.Cahuc, F.Kramarz, *De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle*, Rapport au ministre de l'Economie, des Finances et de l'Industrie et au ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, 2004

Le problème des seuils est cependant fréquemment rapporté par les dirigeants d'entreprises. Selon les témoignages des chefs d'entreprises, la source de difficulté majeure n'est cependant peut-être pas tant dans le franchissement des seuils réglementaires (10, 20, 50 salariés, etc.)

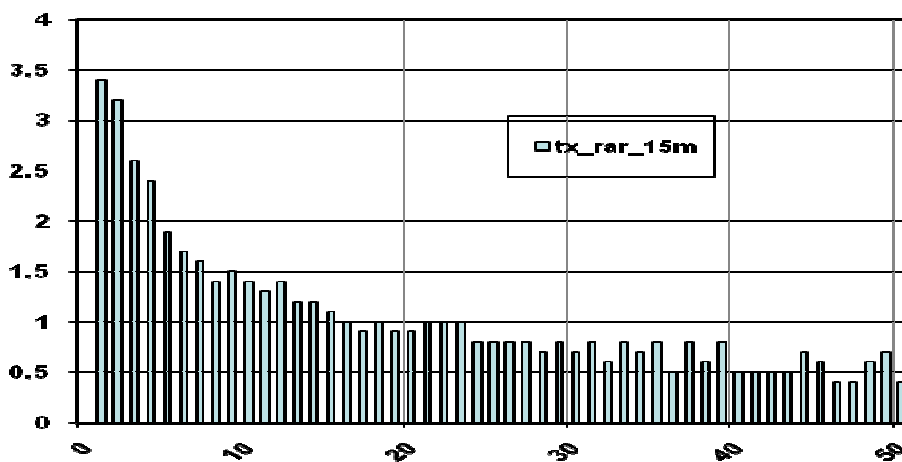
²² Que l'on trouvera sur Internet à l'adresse suivante : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/054000092/index.shtml>

²³ N. Ceci-Renaud, P.-A.Chevalier « L'impact des seuils de 10, 20 et 50 salariés sur la taille des entreprises françaises », *Economie et Statistique*, n°437, 2010

que dans l'embauche du ou des premiers salariés. En effet, le passage de zéro à un ou quelques salariés représente à la fois un saut qualitatif et une prise de risque pour l'entreprise. Un saut qualitatif avec les obligations sociales (droit du travail, bulletin de salaire, formation, ...), avec l'organisation du travail (répartition des rôles entre le chef d'entreprise et ses salariés), avec les relations entre l'employeur et ses salariés. Une prise de risque avec le pari que l'activité future permettra de couvrir les coûts salariaux.

Les taux d'impayés relevés par l'ACOSS sont révélateurs des difficultés spécifiques des TPE qui ne comptent que quelques salariés (de 1 à 4 salariés), soit la majorité des TPE ayant des salariés. Le taux d'impayés à 15 mois décroît rapidement avec le nombre de salariés mais il est relativement élevé pour les entreprises de moins de 5 salariés.

**Taux de reste à recouvrer (RAR) à 15 mois par taille d'entreprise, en 2008
(entreprises de moins de 50 salariés)**



Source : ACOSS

Cependant, avant la « LME » (loi de modernisation de l'économie) du 4 août 2008, atteindre ou franchir le cap des 10, mais surtout des 20 salariés, était financièrement pénalisant pour l'employeur, qui se trouvait assujéti à des contributions et cotisations sociales sur l'ensemble de sa masse salariale dont il était jusque-là dispensé, d'où un frein notable à la croissance des TPE. A titre provisoire, la loi LME a remédié à cet impact négatif, en mettant en place diverses mesures permettant d'atténuer les effets du franchissement de certains seuils d'effectifs. Concernant le seuil de 10 salariés, cette loi prévoit de prolonger de deux ans l'exonération de cotisations sociales sur les salaires versés aux apprentis par les entreprises qui atteignent ou franchissent pour la première fois le seuil de 11 salariés et d'étendre le bénéfice de la dispense puis de la réduction du versement transport aux entreprises qui dépassent le seuil de 10 salariés du fait de la reprise ou de l'absorption d'une entreprise. Ces dispositifs, prévus initialement au bénéfice des employeurs atteignant ou franchissant pour la première fois certains seuils en 2008, 2009 ou 2010, ont été prolongés d'un an, pour les seuils atteints ou franchis pour la première fois en 2011.

La question des seuils se retrouve aussi du côté des salariés : les règles spécifiques aux petites entreprises peuvent ainsi se traduire par des pertes de droits pour les salariés lorsqu'ils passent d'une grande entreprise à une petite (cas de l'externalisation des services dans l'industrie).

IV.6. Les TPE sont caractérisées par un certain isolement

Les TPE souffrent parfois d'un certain isolement, qui touche à la fois les salariés et les dirigeants. Cet isolement peut résulter du grand nombre de TPE, qui rend difficile une information ou un contact systématique, que ce soit avec le service public de l'emploi ou avec les réseaux professionnels (chambres de commerce et des métiers, fédérations professionnelles, ...). L'isolement peut également provenir de la dispersion géographique des TPE, qui certes assurent une activité dans les zones rurales, mais sont de ce fait éloignées des différentes institutions susceptibles de leur apporter des services (administrations, chambres de commerce et des métiers...).

Cet isolement complique les démarches des dirigeants d'entreprises et des salariés, notamment auprès des administrations, des partenaires sociaux, des chambres de commerce et des métiers, de Pôle emploi. Il complique notamment les recrutements, les mobilités, les demandes de formation, l'organisation de la transmission de l'entreprise...

Enfin, l'isolement des TPE peut aussi expliquer la rareté des enquêtes statistiques qui s'y intéressent, l'interrogation de ces entreprises étant rendue coûteuse par leur grande dispersion.

V. Les propositions du Conseil

Sur la base de l'état des lieux précédent, le Conseil a adopté l'ensemble des propositions suivantes.

V.1. Améliorer le suivi statistique des TPE et de l'emploi dans les TPE

Les TPE constituent le parent pauvre de la statistique publique d'entreprise. Pourtant, l'importance des enjeux en termes d'emploi - les TPE rassemblent malgré tout près de 20 % des salariés -, d'innovation et de structuration du tissu économique et social mérite un investissement en termes de suivi statistique et d'analyse plus approfondi.

En conséquence, les effets de nombre de décisions des pouvoirs publics, qu'elles aient ou non été spécifiquement destinées aux TPE, ne peuvent être correctement évalués ; et l'élaboration ainsi que la mise en œuvre des politiques publiques souffrent d'un éclairage insuffisant.

Si la grande diversité et l'hétérogénéité de ce vaste ensemble ne sauraient naturellement être sous-estimées, l'obstacle doit pouvoir être surmonté. Les travaux du Conseil ont permis d'identifier plusieurs domaines où la connaissance gagnerait à être approfondie : les conditions d'emploi ; la situation et le devenir des salariés des TPE ; l'accès à la formation professionnelle ; les conditions de financement des TPE, notamment, d'accès au crédit bancaire.

V.2. Accroître la création d'emploi dans les TPE

V.2.a) Mieux accompagner les TPE

- Mettre en place un référent unique pour chaque TPE : La plupart des aides publiques concernent la phase de création d'entreprise, mais seule une faible proportion des créateurs bénéficient d'un accompagnement durable, alors même que les premières années d'existence sont déterminantes pour assurer la pérennité de l'entreprise : les chiffres montrent en effet que cinq ans après leur création, seules la moitié des petites entreprises subsistent sous leur forme juridique initiale ; 20 % d'entre elles ont disparu, et environ un tiers ont changé de forme juridique. Les chambres de commerce et des métiers devraient se structurer pour proposer un accompagnement pour toutes les TPE, avec un référent unique pour chacune d'entre elles. Par ailleurs, il serait utile de développer et de mieux faire connaître les systèmes de chèque-conseil et de les rendre utilisables de manière large, au-delà des seuls demandeurs d'emploi créant leur activité.
- Prévenir et traiter rapidement les difficultés, afin de permettre à l'entrepreneur de réagir rapidement et de redresser la situation en cas de dettes sociales non payées, d'échéances bancaires non respectées, ou de défaillance d'un client important. Une attention accrue des services de l'Etat et des URSSAF au sein des CODEFI aux difficultés des petites entreprises et une meilleure coordination avec les chambres de commerce et des métiers permettraient d'apporter une réponse à la fois rapide et efficace aux difficultés ponctuelles qui peuvent menacer la survie d'une TPE.
- Apporter une réponse rapide et efficace aux questions concrètes que se pose le chef d'entreprise : de nombreux moyens d'information sont à sa disposition, mais ils demeurent trop épars et souffrent d'une coordination parfois insuffisante entre les différents acteurs. Il y a lieu de mieux faire connaître et de développer les portails d'information sur Internet, publics ou privés.
- Accompagner les petites entreprises dans les démarches d'obtention de crédit : l'accès au crédit des TPE pose une double difficulté : pour le prêteur, l'examen d'un petit dossier est à la fois onéreux et relativement complexe, dès lors que l'appréciation du risque est particulièrement difficile ; l'entrepreneur est quant à lui confronté à la difficulté inhérente à la constitution du dossier, et à la nécessité de s'adresser à plusieurs établissements avant d'obtenir le crédit escompté.

Le recours à un réseau d'accompagnement agréé qui assiste le chef d'entreprise dans la constitution de son dossier et se porte garant de la qualité de celui-ci peut constituer un signal positif favorisant l'obtention du crédit.

De la même manière, il convient de développer les initiatives telles que l'intermédiation de l'expert-comptable dans les démarches avec les prêteurs, à l'instar de la convention signée le 20 juin 2011 entre le Conseil supérieur de l'Ordre des experts comptables et un grand groupe bancaire en vue de favoriser l'accès au crédit des très petites entreprises. Cette convention, destinée aux entreprises de moins de 20 salariés, permet aux entreprises d'une part de remplir leur demande de financement en ligne, avec des délais d'obtention des crédits réduits à 15 jours ; d'autre part, en cas de refus du crédit, d'obtenir de la banque les motifs du refus afin que l'expert-comptable

puisse orienter l'entreprise vers des financements alternatifs (capital investissement, financements publics...).

- Cet effort doit enfin être renforcé en vue d'améliorer les conditions de cession ou de transmission de l'entreprise : pour éviter qu'un nombre important d'entreprises viables disparaissent chaque année faute de repreneur, la préparation et l'accompagnement de la transmission d'entreprise doivent faire l'objet d'une mobilisation forte. Le marché de la reprise des TPE est beaucoup plus émietté que celui des fonds de commerce, de sorte que le dirigeant qui souhaite se retirer peut éprouver des difficultés pour identifier le ou les repreneurs potentiels. La mise en relation des chefs d'entreprise cédants et des jeunes repreneurs est une mission primordiale qui devrait relever de la compétence de réseaux consulaires.

Dans le même ordre d'idée, le développement du chèque-conseil dédié à la transmission d'entreprise permettrait au dirigeant de s'entourer de l'avis de spécialistes et de sécuriser cette ultime étape de sa vie professionnelle.

V.2.b) Faciliter les démarches administratives des chefs d'entreprise

- La demande de simplification est forte de la part des chefs de petites entreprises. Elle mériterait plus d'attention encore de la part des pouvoirs publics, en vue de réduire la lourdeur et la complexité de certaines démarches administratives. Elle passe notamment par le développement de l'e-administration (« *coffre-fort numérique* » notamment) La stabilisation des règles applicables aux TPE est l'une des demandes exprimées avec constance par les chefs d'entreprises, qui sont contraints de consacrer une part importante de leur temps à suivre l'évolution de textes à la fois mouvants et souvent peu harmonisés entre eux, car émanant d'administrations différentes.
- Tous les chefs d'entreprise ne disposent pas toujours de toutes les compétences et de tout le temps nécessaire pour assumer toutes les responsabilités qui sont les leurs. Le recours plus systématique à des intermédiaires accomplissant pour le compte des chefs d'entreprise les démarches administratives et les obligations déclaratives permettrait un gain de temps précieux. Les professionnels qui sont en contact quotidien avec les TPE peuvent leur apporter une aide précieuse en la matière, qu'il s'agisse des experts-comptables ou encore centres ou associations de gestion agréés.
- Le nombre de branches professionnelles (700 branches hors agriculture) va au-delà de ce qui serait nécessaire pour refléter la diversité sectorielle de l'économie et des conditions d'activité. La réflexion sur la création d'un socle de protection sociale conventionnelle, commun aux TPE, notamment sur la simplification des taux et le cas échéant sectoriel, permettrait de mettre en place, à plus grande échelle qu'aujourd'hui, de véritables outils communs de gestion simplifiés pour l'embauche d'un salarié, la déclaration et le paiement des salaires et des charges, comme le TESE.
- Un effort particulier devrait être consacré à l'aide au recrutement en faveur des TPE. Comme le soulignent les éléments de constat qui précèdent, le recrutement d'un salarié est une étape souvent décisive dans la vie d'une petite entreprise, et il convient d'apporter à son dirigeant l'information nécessaire sur les démarches à accomplir et les différentes solutions qui s'offrent à lui (notamment le recours au titre emploi

service en entreprise (TESE) qui a remplacé le TEE). La négociation d'une convention cadre sur l'assistance au recrutement au profit des TPE entre Pôle-emploi et les chambres de commerce et des métiers permettrait de formaliser cet accompagnement.

- Cet accompagnement passe également par une mobilisation des services de l'Etat : depuis le mois de février, des « correspondants PME » sont installés dans les DIRECTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) et envoyés vers les entreprises afin de sonder et accompagner les entrepreneurs. L'objectif est de lutter contre la complexité des démarches administratives et de développer un guichet unique pour mieux informer les entreprises sur les dispositifs publics.
- Il y a lieu, par ailleurs, de mieux intégrer les problématiques liées aux TPE lors des négociations interprofessionnelles et de branches ainsi que à l'occasion d'édiction de normes législatives ou réglementaires dans les domaines social, juridique et économiques.

V.2.c) Mutualiser les moyens, mutualiser les informations sur le marché du travail local

Le diagnostic qui précède a mis l'accent sur l'isolement des très petites entreprises. Pour lutter contre cet isolement, il faut développer la mutualisation dans plusieurs domaines et cela par le renforcement du dialogue social, notamment territorial :

- Mutualiser les informations sur le marché du travail local : pour les petites entreprises, dont les recrutements s'opèrent dans le bassin d'emploi, il est nécessaire de mettre en place une information intégrant cette dimension de proximité. Pôle emploi, en collaboration avec les maisons de l'emploi, doivent assurer cette mutualisation des informations ;
- Il conduit également à développer le dialogue social dans l'ensemble de ses dimensions.

Et cela, notamment :

-avec la mise en œuvre d'une GPEC territoriale, sur la base de contrats d'études prospectives territoriaux et-la promotion d'accords de développement des emplois et des compétences (ADEC) au niveau des territoires ;

-concernant l'hygiène et la sécurité au travail.

- L'effort de mutualisation devrait également concerner la formation continue des salariés. Une meilleure mutualisation des fonds de formation continue et une coordination accrue des acteurs permettrait de diffuser plus efficacement auprès des salariés des TPE l'information sur l'offre de formation disponible, mais également de centraliser les demandes et les besoins exprimés en la matière par les chefs d'entreprises.
- Cette mutualisation peut aussi faciliter le remplacement d'un salarié absent ou en formation, ou encore permettre à un salarié de cumuler plusieurs emplois à temps

partiel voire saisonniers. La voie des groupements d'employeurs, à l'image de ceux qui se sont créés dans l'agriculture, mérite d'être explorée dans le secteur des TPE ;

V.2.d) Lisser le franchissement de certains seuils

- Avant la « LME » (loi de modernisation de l'économie) du 4 août 2008, atteindre ou franchir le cap des 10, mais surtout des 20 salariés, était financièrement pénalisant pour l'employeur, qui se trouvait assujéti à des contributions et cotisations sociales sur l'ensemble de sa masse salariale dont il était jusque-là dispensé. La loi LME a remédié à cet impact négatif, en mettant en place diverses mesures permettant d'atténuer les effets du franchissement de certains seuils d'effectifs. Ces dispositifs, prévus initialement au bénéfice des employeurs atteignant ou franchissant pour la première fois certains seuils en 2008, 2009 ou 2010, ont été prolongés d'un an, pour les seuils atteints ou franchis pour la première fois en 2011. La reconduction, voire la pérennisation de ce mécanisme mériterait d'être envisagée dans l'attente de la définition d'un nouveau dispositif qui prendrait mieux en compte les obstacles à l'emploi que peuvent entraîner les seuils (par exemple en déclanchant progressivement et de manière différenciée les différentes obligations).

V.2.e) Améliorer la gestion des fluctuations d'activité

L'incertitude à laquelle le dirigeant de TPE est confronté quant à l'évolution de son activité est l'un des facteurs qui limite les perspectives de recrutement dans les entreprises de moins de 10 salariés. Plusieurs mesures permettraient de remédier à ce phénomène :

- en premier lieu, il est nécessaire de beaucoup mieux sensibiliser les chefs d'entreprise sur les dispositifs d'activité partielle existants auxquels ils peuvent avoir recours en cas de baisse temporaire de leur carnet de commande et que, pour l'instant, ils sollicitent trop peu ;
- la signature d'engagements pluriannuels entre les donneurs d'ordre et les sous-traitants doit être encouragée et la responsabilité sociale des donneurs d'ordre mieux reconnue;
- enfin, le développement des groupements d'employeurs peut également apporter une réponse efficace à la saisonnalité de certaines activités et permet de mutualiser certains besoins de l'entreprise.

V.2.f) Rendre l'embauche moins coûteuse en période exceptionnelle de crise

Du fait de leur petite taille, les effets d'hystérèse sont plus forts dans les TPE que dans les plus grandes unités. Leur pérennité et leur développement repose très largement sur le savoir faire des hommes et les femmes qui y travaillent. La mesure d'exonération de charges en faveur des TPE a été supprimée depuis juin 2010. Cette mesure a favorisé des embauches nouvelles dans une période exceptionnelle. Elle aurait pu être maintenue jusqu'à ce que soit constaté un reflux important et durable du chômage, en la limitant éventuellement aux premières embauches.

V.3. Renforcer l'attractivité des TPE pour les salariés

Les TPE constituent un gisement d'emplois puisqu'elles rassemblent environ 20 % du salariat et sont plus réactives que les autres au cycle économique. Pour autant, nombreux sont les chefs d'entreprise qui peinent à embaucher, attirer ou fidéliser leurs salariés. Le diagnostic établi par le Conseil a mis à jour plusieurs éléments susceptibles d'expliquer le déficit relatif d'attractivité dont souffrent les PME auprès des salariés ou futurs salariés et les difficultés auxquelles sont confrontées leurs responsables. Certains obstacles qui résultent directement de leur petite taille et de leur faible capacité à s'organiser individuellement, pourraient être levés en mutualisant les circuits et les ressources. D'autres nécessiteraient le développement de l'expression des salariés sur leurs conditions de travail. Des progrès pourraient être réalisés dans plusieurs directions.

V.3.a) Revaloriser l'image et la rétribution du travail dans les TPE

On n'attend pas simplement de l'entreprise un salaire. Le travail se caractérise et s'apprécie également par son environnement et les conditions dans lesquelles il est exercé, les perspectives qu'il peut offrir ainsi que sa rétribution sous forme de complément de salaire.

- Faciliter l'accès des salariés à la formation. L'accès à la formation professionnelle augmente avec la taille de l'entreprise. Cette inégalité doit être corrigée. C'est l'un des objets de la réforme de la formation professionnelle (accord interprofessionnel du 7 janvier 2009, loi 2009-1437 du 24 novembre 2009) ; ce devra être l'un des axes essentiels de son évaluation.

Des actions de sensibilisation des chefs d'entreprise à l'intérêt de la formation pour leur salarié et le dynamisme de leur entreprise devraient être menées périodiquement par les OPCA et les réseaux consulaires.

Il doit également être tenu compte des besoins spécifiques des TPE en la matière. **Le rapprochement de l'offre et de la demande de formation doit être facilité.** Il s'agirait, d'un côté, de développer l'information sur l'offre de formations disponibles et, de l'autre, de mutualiser les demandes spécifiques de formations exprimées par les entreprises afin de les regrouper et les organiser. **Des solutions d'e-learning** plus souples et mieux adaptées aux contraintes des petites entreprises devraient être développées et leur être plus systématiquement proposées. S'il ne peut se substituer à toutes formes de formation et s'adapter à tous les besoins, *l'e-learning* diminue les durées et par conséquent le coût des absences, et est plus souple quant à ses modalités de planification (moment où la formation est suivie, nombre de salariés suivant effectivement la formation etc...).

Enfin, un effort tout particulier des acteurs de la formation professionnelle pour sensibiliser les chefs d'entreprise et les salariés des TPE à l'intérêt de la VAE devrait être entrepris. Cela permettrait de mieux reconnaître et valoriser toutes les compétences des salariés des TPE ;

- Améliorer l'environnement de travail. Les efforts **d'amélioration de l'environnement, et notamment des conditions de travail**, dans les TPE, doivent être soutenus avec l'appui des réseaux consulaires et des organisations professionnelles ainsi que la mise en œuvre de plans qualité qui pourraient être confiés aux ARACT. L'accord sur la qualité de l'emploi dans les professions libérales de

2010, qui porte notamment sur l'égalité professionnelle, le temps de travail et la conciliation de la vie familiale et professionnelle, démontre que des dispositifs pratiques simples peuvent permettre d'améliorer les conditions de travail des salariés sans nuire à l'activité ;

- Favoriser une meilleure connaissance de leurs droits par les salariés. Beaucoup de salariés travaillant dans des TPE manquent d'information sur leurs droits, par exemple en matière de formation professionnelle. Ceci constitue un enjeu fort pour les pouvoirs publics, peut-être par l'intermédiaire des DIRECCTE, et pour les organismes paritaires ;
- Favoriser l'accès au logement : Les conditions d'accès au 1% logement pourraient être élargies pour dynamiser l'embauche dans des TPE (jeunes recrutés dans une TPE loin de leur domicile, ou salariés embauchés dans une TPE loin de leur domicile dans des secteurs en tension, par exemple) ;
- Se regrouper pour développer certains accessoires de rémunération. La mise en place de régimes supplémentaires de retraites ou de régime de prévoyance est peu développée dans les TPE, ce qui contribue à accentuer le différentiel entre petites et grandes entreprises. Or, les besoins sociaux en la matière sont déjà considérables et risquent d'augmenter encore à l'avenir. Si les Français sont, pour l'instant, assez peu attirés par les dispositifs d'épargne retraite individuels, ils privilégient les instruments collectifs, comme par exemple de type article 83 du Code général des impôts (contrat collectif de retraite à cotisations définies, permettant aux salariés de se constituer une retraite par capitalisation dans le cadre d'un compte individualisé, alimenté par les cotisations versées par l'employeur). Il conviendrait d'engager des négociations nationales de branche sur cette question afin d'aider les salariés à bénéficier de **contrats collectifs de retraite ou de santé.**

De même, très peu de petites entreprises, notamment de TPE, utilisent la participation comme moyen d'attirer et de fidéliser les salariés. L'information et l'extension de telles dispositions doivent être soutenues.

V.3.b) Promouvoir les TPE auprès des jeunes, notamment les jeunes diplômés, et promouvoir l'entrepreneuriat

- Valoriser et développer le tutorat : dans le cadre des contrats en alternance, notamment des contrats d'apprentissage, la qualité du tutorat est un élément essentiel de la réussite de l'apprenti, notamment dans la prévention des ruptures du contrat. C'est pourquoi la fonction de tuteur doit être valorisée et, au besoin, accompagnée, par l'intervention pairs (« ambassadeurs » locaux de l'apprentissage), des missions locales, etc. D'autres formules de tutorat, permettant notamment aux salariés les plus âgés de transmettre leur expérience, doivent être développées.
- Développer les liens entre universités et les TPE. Les universités, à l'instar des grandes écoles, se tournent de façon privilégiée vers les grandes entreprises. Il s'agirait de développer dans les cursus de l'enseignement supérieur **des modules d'enseignement sur la gestion et le management adaptés au contexte particulier des TPE.** Par ailleurs le Livre vert issu de la commission de concertation sur la politique de la jeunesse de 2009 soutenait une formule de pré-embauche de jeunes en

formation, avec comme principe une prise en charge de la formation par les entreprises contre la promesse du jeune de travailler ensuite dans l'entreprise. Une note récente du Centre d'analyse stratégique²⁴ reprend cette idée pour les titulaires d'un doctorat, en permettant à une entreprise de financer une thèse en contrepartie d'un engagement du doctorant à demeurer quelques années dans l'entreprise après son embauche. Un tel dispositif mériterait d'être expertisé, sécurisé juridiquement, peut-être expérimenté, car il peut permettre d'attirer un certain nombre de jeunes, et notamment de jeunes qualifiés, vers certaines petites entreprises, notamment innovantes.

- Inciter les chefs d'entreprise à prendre plus de stagiaires pendant leur cursus de formation (cf. accord des partenaires sociaux du 7 juin 2011). Par ailleurs, des conventions de type CIFRE pourraient être proposées aux TPE, en ne se limitant d'ailleurs pas au secteur industriel.
- Généraliser les formations professionnelles dédiées à la transmission d'entreprise. Certaines chambres de commerce et d'industrie ont mis en place des **formations spécifiques à la reprise de PME/TPE** afin de rendre la transmission des entreprises plus facile et de mettre les futurs repreneurs dans les meilleures conditions de réussite. Il pourrait être envisagé de généraliser ce type de formation.

²⁴ CAS, « Les difficultés d'insertion professionnelle des docteurs : les raisons d'une "exception française", *Note de veille*, n°189, juillet 2010

ANNEXE – Personnes auditionnées

Agefos-PME

Valérie SORT, déléguée à la veille stratégique et aux relations institutionnelles

Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS)

Pierre BURBAN, président de l'ACOSS, secrétaire général de l'UPA

Alain GUBIAN, directeur des statistiques, des études et de la prévision

Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie (ACFCI)

Jean-François BERNARDIN, ancien président

Assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat (APCMA)

René DOCHE, directeur général adjoint

CGPME

Geneviève ROY, vice-présidente chargée des affaires sociales

Confédération générale de l'alimentation de détail (CGAD)

Isabelle BRICARD, secrétaire générale adjointe

Conseil national des professions de l'automobile (CNPA)

Francis DAVOUST, président de la branche des agents et indépendants

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé

Béatrice SEDILLOT, chef de service adjointe au directeur

Direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des Services (DGCIS), Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie

Alain SCHMITT, chef du service de la compétitivité et du développement des PME

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) du Nord-Pas-de-Calais

Marie-Laure BALMES, directrice

Fédération française du bâtiment (FFB)

François FALISE, directeur de la formation

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA)

Claude COCHONNEAU, vice-président

INSEE

Vincent COTTET, chargé d'études au département des études économiques d'ensemble.

Pôle emploi

Christian CHARPY, directeur général

Stéphane DUCATEZ, sous-directeur de l'évaluation et des prévisions

Réseau Tous pour l'Emploi

René RICOL, président

Union nationale des professions libérales (UNAPL)

Gérard GOUPIL, secrétaire général