

Décembre 2003 - N° 39

LES BESOINS D'EMPLOI POTENTIELS DES TRES PETITES ENTREPRISES DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES VAL DE CHER - SAINT-AIGNAN

L'association Un Travail pour Chacun (UTC) a lancé au niveau national un programme d'étude sur 4 bassins tests pour mettre en évidence les potentiels d'emplois actuellement non satisfaits dans les très petites entreprises et les services à la population. La Communauté de communes Val de Cher - Saint-Aignan a été retenue parmi ces bassins. UTC 41 a réalisé une première enquête auprès des TPE avec l'aide du lycée La Providence de Blois et de l'Observatoire de l'Economie et des Territoires. Sur 235 entreprises contactées, 122 ont accepté de répondre. Ce document retrace les principaux enseignements tirés de l'exploitation des questionnaires.

Données de cadrage

La représentation géographique

Les enquêtes auprès des chefs de petites entreprises, artisans et agriculteurs se sont déroulées sur les 10 communes de la Communauté Val de Cher - Saint-Aignan. Elles ont permis de recueillir 122 réponses sur 235 entreprises contactées, assez bien réparties sur le territoire.

Répartition des réponses par commune

Commune	Nombre d'entreprises ayant répondu
SAINT-AIGNAN	41
NOYERS-SUR-CHER	22
CHATEAUVIEUX	12
CHATILLON-SUR-CHER	10
SEIGY	10
MAREUIL-SUR-CHER	8
POUILLE	8
THESEE	6
MEHERS	3
COUFFY	2
Total	122

La représentation sectorielle

La répartition par activité donne également une image assez fidèle du tissu des PME-PMI de la Communauté.

Répartition des réponses par activité

Activité	Nombre d'entreprises
Commerce ; réparation automobile et d'articles domestiques	30
Construction	27
Agriculture, chasse, sylviculture	26
Industrie	16
Services collectifs, sociaux et personnels	12
Transports et services aux entreprises	8
Hôtels et restaurants	2
Inconnue	1
Total	122

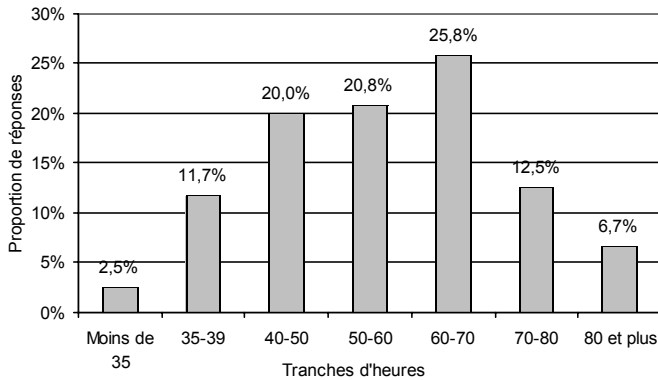
A noter qu'une centaine de chefs d'entreprise n'ont pas répondu. Plus d'une vingtaine en raison d'un départ en retraite (donc moins concernés), mais une soixantaine n'ont pas expliqué leur refus.

Analyse

Un horaire hebdomadaire de travail souvent long

Les responsables de très petites entreprises ont en général une durée de travail sensiblement supérieure à la moyenne. Il n'est donc pas étonnant de constater que **44 % des personnes interrogées déclarent travailler plus de 60 heures par semaine**, 41% entre 40 et 60 heures et 15 % seulement 39 heures ou moins.

Répartition des réponses par tranche d'heures hebdomadaires effectuées

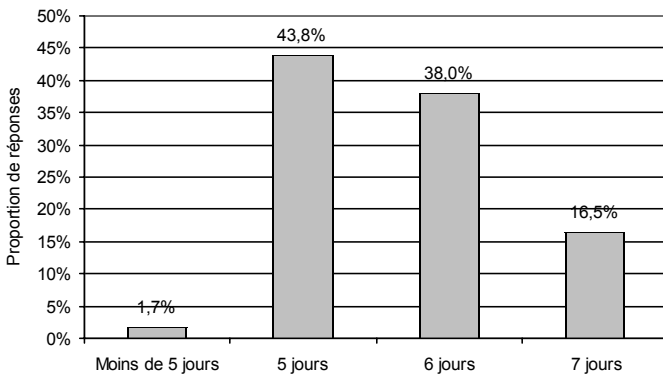


La nature de l'activité revêt une grande importance : dans l'agriculture, l'industrie, l'hôtellerie-restauration, les transports et services aux entreprises, plus de 60 % des personnes disent travailler 60 heures ou plus. C'est dans les services aux particuliers que le temps de travail est le plus " normal ".

La semaine de cinq jours n'est pas majoritaire

Si le nombre d'heures est élevé, c'est en particulier parce que dans beaucoup de cas la semaine de travail est plus longue. **Plus de la moitié des personnes travaillent en effet au moins 6 jours par semaine** (16,5 % travaillent les 7 jours). Cette proportion est supérieure à 62 % dans les branches citées précédemment.

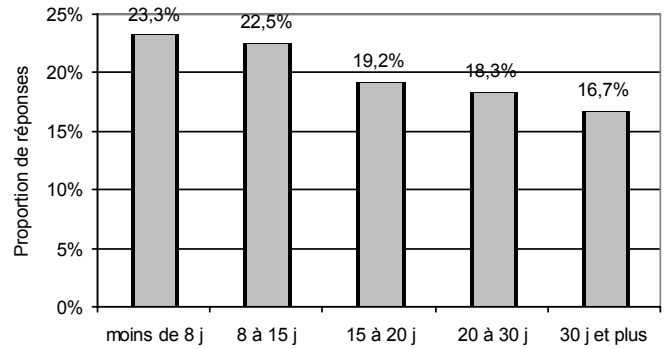
Répartition des réponses par nombre de jours travaillés par semaine



Les vacances sont également plus courtes

46 % des personnes prennent moins de 15 jours de vacances chaque année, mais 35 % en prennent au moins 20. Ce sont évidemment les agriculteurs qui partent le moins longtemps (souvent pas du tout) ; dans l'industrie, les congés sont également de courte durée (50 % moins de 15 jours). A l'inverse, ils sont assez longs dans les services aux particuliers plus de 20 jours pour la moitié des répondants.

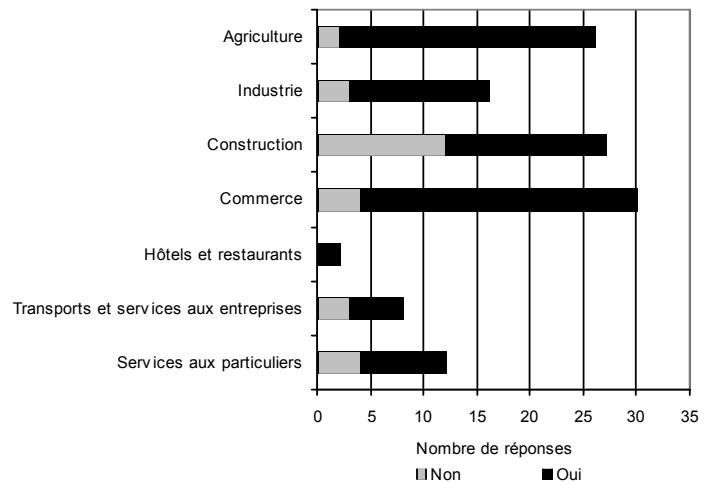
Répartition des réponses par nombre de jours de vacances pris dans l'année



De fortes variations de la charge de travail au cours de l'année

Les trois quarts des personnes interrogées disent que leur charge de travail est soumise à de fortes variations. Celles-ci peuvent être d'origine saisonnière, comme dans l'agriculture et l'hôtellerie-restauration, mais les autres secteurs d'activité (industrie, commerce) sont eux aussi concernés dans des proportions importantes par ce phénomène.

Répartition des réponses par tranche d'heures hebdomadaires effectuées

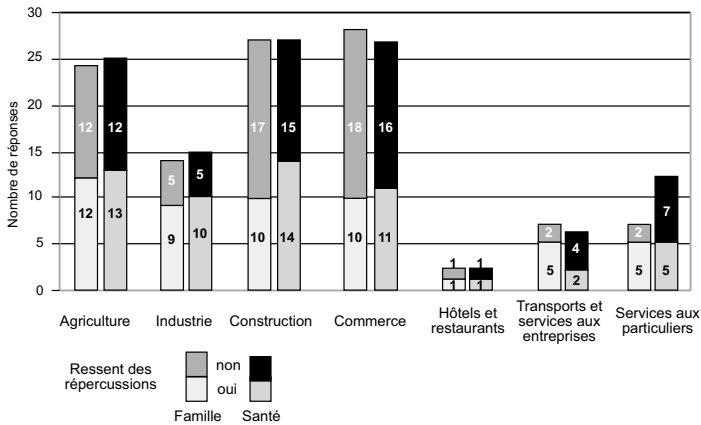


De réelles répercussions du rythme de travail sur la vie personnelle

Globalement, **plus de 40 % des personnes interrogées estiment que leur rythme de travail a des répercussions sur leur vie de famille et 46 % sur leur santé.** Plus des trois quarts de celles qui ont émis cet avis ont une semaine très chargée (au moins 50 heures). A noter que 6 % au moins ne se prononcent pas.

Quelques différences apparaissent selon les branches : dans les services aux particuliers les répercussions sur la famille sont beaucoup plus ressenties que sur la santé (2/3 contre 1/4, mais dans ce dernier cas, un quart ne s'est pas prononcé). C'est l'inverse dans presque toutes les autres branches et en particulier la construction (4/10 contre la moitié).

Répartition des réponses relatives aux répercussions du rythme de travail par branche d'activité



Les activités extra professionnelles ne sont pas pour autant délaissées

Bien que prenant un temps considérable, **le travail n'empiète pas autant qu'on pourrait le penser sur la vie sociale**. En effet, **plus de 52 % des personnes ont une activité extra professionnelle**. Parmi ceux qui n'en pratiquent pas, ils sont autant à le regretter qu'à ne pas le regretter. Il y a donc au total 24 % des personnes pour qui le manque de temps constitue une gêne, dont les deux-tiers travaillent plus de 50 heures par semaine.

Parmi les personnes travaillant plus de 60 heures par semaine, 46 % ont des activités en dehors. C'est une proportion très importante qui pose question. Les réponses étant par essence subjectives, le nombre d'heures déclaré est-il surestimé, prenant en compte une partie de ces activités extérieures ? La proportion de chefs d'entreprise signalant de fortes variations dans leur charge de travail étant élevée, les horaires hebdomadaires sont-ils décomptés en période de pointe ?

Du temps pris par les tâches annexes au métier

Dans la recherche des besoins en emploi non satisfaits ou émergents, les tâches réalisées par le chef d'entreprise à côté de son cœur de métier revêtent une importance capitale. Il s'avère qu'elles sont nombreuses.

➤ Dans **69 % des cas**, le chef d'entreprise assure des tâches n'entrant pas dans son cœur de métier.

Type de tâche

Tâche	Nombre de personnes
Comptabilité	66
Secrétariat	67
Démarches administratives	59
Autres	16

8 personnes assurent les quatre sortes et 40 trois sortes de tâches.

Pour plus de la moitié (58 %), ces tâches représentent moins de 8 h de travail ; pour 23 %, entre 8 et 20 heures et **pour 10 % seulement, plus de 20 h par semaine** (10 % sans indication). On pourrait donc penser qu'il existe bien là un gisement d'emplois potentiels. Mais cela n'apparaît pas aussi simple lorsque la question d'une délégation éventuelle est posée. En effet, **ils sont un peu plus nombreux à estimer que ces tâches ne pourraient pas être confiées à quelqu'un d'autre** (39 %) que l'inverse (37 %). Signalons néanmoins qu'un quart des personnes n'a fourni aucune indication. Il convient également de préciser qu'une par-

tie de ce travail est souvent confiée au conjoint, en l'occurrence la conjointe dans la plupart des cas.

➤ 74 % assurent directement la prospection de leur clientèle. Dans le cas contraire, cette tâche est rarement dévolue à quelqu'un d'autre (9 cas seulement).

Un très faible recours à du personnel extérieur

Il est très rarement fait appel, dans l'ensemble, à du personnel d'appoint et en particulier aux intérimaires. Ce résultat confirme donc la **grande réticence à confier des tâches à d'autres personnes**. Le cas des apprentis et des stagiaires de la formation professionnelle est un peu à part, s'inscrivant dans un cursus de qualification.

Type de personnel	Occurrence des appels à du personnel extérieur			
	Jamais	Rarement	Souvent	Très souvent
Intérimaires	104	5	4	1
Contrats courts	89	12	12	3
Apprentis	80	12	13	8
Stagiaires de la formation professionnelle	75	22	12	6
Autres	22	3	6	4

Une surcharge de travail récurrente

Plus de la moitié des responsables d'entreprise interrogés (54 %) disent se trouver en surcharge régulière de travail. Cela ne les conduit pas automatiquement à se tourner vers une aide extérieure puisque **moins d'un sur deux a cherché du personnel** pour y remédier, majoritairement à temps complet. Parmi ceux ayant déclaré travailler 60 heures ou plus par semaine, la proportion est encore plus faible (4 sur 10). Les résultats de ces démarches sont mitigés : les cas de réussite sont aussi nombreux que les échecs.

Les créations potentielles portent au total sur **22 emplois**, dont 9 dans le secteur du bâtiment.

Ceux qui n'ont pas cherché n'ont pas répondu à la question " pourquoi n'avez-vous pas cherché ? " à de très rares exceptions près. Nous sommes ainsi privés d'une information importante. En revanche, 33 personnes ayant répondu positivement (et qui donc n'étaient pas a priori concernées), ont répondu : **le coût trop important par rapport au chiffre d'affaires attendu arrive très largement en tête des raisons invoquées**. Le déficit en main d'œuvre formée est également cité, ainsi que le trop faible nombre d'heures à proposer, qui ne permettrait pas de créer un véritable poste. A l'inverse, le manque de temps à consacrer à la recherche n'est pas du tout évoqué. Hors questionnaire, les enquêteurs ont également ressenti de fortes réticences devant les contraintes administratives et juridiques liées à l'embauche.

Peu d'appel aux organismes chargés de l'emploi

La recherche de main d'œuvre supplémentaire par l'intermédiaire d'un organisme reste très marginale.

Organisme	Occurrence de l'appel		
	Jamais	rarement	souvent
ANPE	89	18	13
Mission locale	105	7	3
Prométhée	109	6	1
Point Initiative Emploi	103	11	5

Une certaine méconnaissance des aides à l'emploi

40 % des responsables n'ont pas connaissance des aides financières à l'emploi. Parmi eux, moins de la moitié souhaiterait en être informée. Globalement, une information sur le sujet pourrait donc concerner 17 % des chefs d'entreprise.

Les groupements d'employeurs

45 % des responsables connaissent les groupements d'employeurs, dont moins d'un tiers pourraient être intéressés. Parmi ceux qui ne les connaissent pas, une petite moitié souhaiterait recevoir une information en la matière.

Au total, **près de 40 % des chefs d'entreprise seraient susceptibles de recourir à ce type de structure.** Les avantages qu'ils pourraient en retirer sont nombreux : affranchissement des problèmes administratifs, possibilité de disposer de personnel pour un nombre d'heures limité, etc.

Questions ouvertes

A la fin du questionnaire, trois questions ouvertes ont été posées, ne se rapportant plus à l'activité.

" Quels petits services ponctuels pourraient améliorer votre quotidien ? " : 34 réponses

Ménage : 19 citations Jardinage : 11
Repassage : 5 Bricolage : 5

A noter que 3 citations seulement concernent des services ponctuels à titre professionnel

" Avez-vous des projets que vous ne pouvez développer faute de temps ? " : 50 réponses

Vacances, repos, loisirs : 22 Travaux liés à l'habitation : 9
Extension de l'activité : 7 Formation : 7
Travaux liés à l'entreprise : 5 Retraite : 3

Voyez-vous des travaux, des services qui ne sont actuellement pas assurés et qui pourraient améliorer la qualité de l'environnement ou plus largement la vie de la cité ?

77 personnes ont répondu, donnant lieu à 152 idées ; ces dernières ont été regroupées par thème et classées suivant le nombre de citations.

Thème	Nombre de citations
Entretien des espaces publics, des centres villes	20
Améliorer la collecte des déchets, recueillir d'autres types de déchets dans les déchetteries	14
Entretien de la voirie, des trottoirs, des abords	14
Développer l'animation, redynamiser	11
Entretien des rivières, des fossés	11
Création d'espaces verts, fleurissement	10
Aménagement des parcs de stationnement (construire d'autres parking)	9
Améliorer les centres bourgs (places, façades, éclairage, vitrines commerces...)	8
Aide aux personnes âgées (sans précisions)	7
Développer les commerces, les services, les transports, les haltes garderies	7

Les potentialités d'emploi

Des besoins réels en postes de travail existent au sein des très petites entreprises de la Communauté de communes Val de Cher - Saint-Aignan. Il est très malaisé de les quantifier, mais l'enquête permet de mettre en évidence quelques ordres de grandeur.

Une trentaine de responsables ont cherché des collaborateurs au cours des derniers mois, dont 14 n'en ont pas trouvé, ce qui représente 12 % de ceux qui ont répondu. Si l'on applique ce ratio à l'ensemble des TPE de la Communauté (680), ce seraient 80 entreprises qui pourraient avoir des besoins non satisfaits en personnel. Le nombre de postes serait du même ordre. Il s'agit là bien sûr d'un maximum, et ce d'autant plus que l'on peut penser qu'une grande partie des TPE n'ont pas répondu parce qu'elles ne se sentent pas concernées par cette question. Il faut aussi insister sur la faible adéquation entre la nature de ces postes et les profils des demandeurs d'emploi qui transparaît dans les résultats de l'enquête : comment satisfaire localement un nombre important de postes quand une dizaine n'ont pu être pourvus ? Rappelons également que 3 responsables sur 4 font état de fortes variations de leur charge de travail au cours de l'année et pas seulement en agriculture. La gestion de ces variations en terme d'effectifs n'est pas évidente, une infime proportion des entreprises recourant d'ailleurs à l'intérim ou aux contrats courts.

Une autre piste à creuser réside dans les tâches annexes réalisées par les chefs d'entreprise. A l'heure actuelle, ceux-ci estiment que le nombre d'heures qu'ils y consacrent est insuffisant pour créer un poste. Mais la mutualisation de ces heures par le recours au travail à temps partagé peut s'avérer comme la solution à privilégier. Un quart des responsables se déclarent prêts à les confier à une tierce personne ; selon le même principe que précédemment, 170 entreprises pourraient être intéressées. La moyenne du temps consacré à ces tâches se situant autour de 10 heures par semaine, une cinquantaine de postes à temps complet pourrait être dégagée. Une restriction de taille doit toutefois être apportée : s'agissant de postes non productifs (secrétariat, comptabilité, etc.), le recours à une formule extérieure est subordonné à la capacité financière de l'entreprise. L'enquête a par ailleurs révélé quelques contradictions qui tempèrent encore ces estimations. Il n'y a pas de lien évident ni systématique entre surcharge de travail et besoin ou nécessité de recrutement puisque une minorité des chefs d'entreprise disant travailler beaucoup a cherché du personnel. On peut souligner également que cette surcharge peut avoir des motivations diverses, financières, amour du métier, etc.,

Vraisemblablement, le potentiel d'emplois dans les TPE de la communauté, dont on ne peut nier la réalité, se situe à des niveaux modestes.

Thème	Nombre de citations
Améliorer la sécurité routière (carrefours, vitesse, sorties d'écoles...)	6
Entretien et préservation de l'environnement	6
Fléchage des commerces dans les centres villes	5
Développer les services dans la ZI de Noyers (gardiennage, pharmacie, banque)	5
Développer les transports en commun (personnes âgées en particulier)	4
Création de tout à l'égout, gestion des eaux usées	3
Problème de bruit	2
Accès routier à Saint-Aignan	2
Autres	8