

Marché de l'amélioration de l'habitat

Le Point sur... N°3

Les obstacles à l'embauche dans l'artisanat du bâtiment

... à partir de l'étude du CREDOC

Des effets de seuil amplifiés par l'appréhension des artisans

Les conclusions de l'étude sur l'attitude des professionnels vis à vis du marché de la rénovation (cf Point sur... N°2) ont mis clairement en évidence un refus des entreprises de se développer : augmenter son activité et embaucher est perçu par les professionnels comme un facteur de risque. Les raisons évoquées tiennent notamment à des augmentations brutales de charges lors du dépassement de certains effectifs.

Chargé d'identifier, d'analyser et de mesurer l'impact de ces seuils d'effectifs, le CREDOC est arrivé aux conclusions suivantes :

Il apparaît que chaque réglementation prise isolément qui se déclenche à partir de certains niveaux d'effectif ne génère pas de surcoûts importants. En revanche, l'accumulation des différentes taxes provoque un accroissement significatif des charges lors du dépassement de certaines tranches d'effectif. Des mécanismes de franchissement progressif atténuent considérablement ces effets de seuil. Par ailleurs, on constate qu'il n'y a pas d'impact négatif de la croissance sur la rentabilité des entreprises. Les obstacles à l'embauche pourraient donc être bien plus d'ordre psychologique et culturel qu'économique.

Méthode

L'étude dresse tout d'abord un panorama des différentes réglementations auxquelles les entreprises artisanales sont soumises en s'attachant à repérer les seuils d'effectif à partir desquels elles se déclenchent. Elle est suivie par une analyse économique effectuée à partir de l'exploitation des données SUSE (Système Unifié de Statistiques d'Entreprises) qui offre des informations approfondies sur la situation des entreprises grâce au rapprochement de plusieurs sources (notamment fiscales). Pour des raisons techniques, les données relatives aux entreprises de 0 salarié sont inexploitable. Une attention particulière a été portée au traitement de la rémunération du chef d'entreprise dans les calculs de rentabilité.

N.B : L'étude porte sur les obstacles à l'embauche dans la période antérieure à avril 1998. Certaines réglementations ont évolué depuis la date de réalisation de l'étude.

Des seuils identifiés à trois niveaux d'effectifs

L'embauche du premier salarié constitue le cap le plus difficile

L'embauche du premier salarié constitue un cap critique, tant en raison de freins financiers que de freins psychologiques (perte de l'indépendance, peur de gagner moins que le salarié, formalités administratives associées). L'artisan doit avoir la certitude qu'il pourra donner suffisamment de travail à ce salarié, et ce pendant une période suffisamment longue. Il doit donc avoir des perspectives de marché importantes. En embauchant le premier salarié, on estime qu'un artisan doit presque doubler son chiffre d'affaire, alors que l'augmentation permettant d'assurer les embauches ultérieures s'avère de moindre importance.

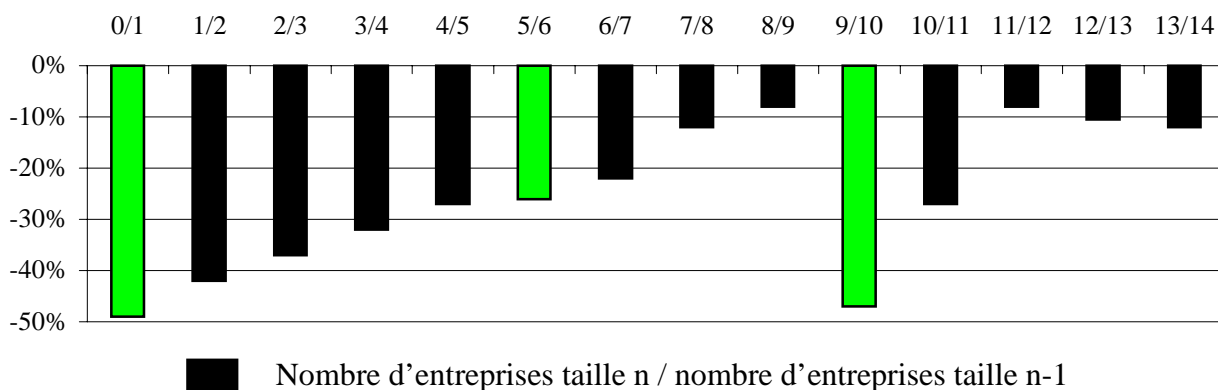
Des seuils concentrés entre 4 et 6, et 9 et 11 salariés

Un certain nombre de nouvelles taxations s'appliquent aux entreprises dont l'effectif se situe entre 4 et 6 salariés. En effet, à partir de cette taille, les exonérations relatives à la taxe d'apprentissage, à la participation à la formation continue en alternance et aux cotisations chômage intempéries sont supprimées. L'augmentation correspondante des charges est estimée entre 1 et 2% de la masse salariale. De même, entre 9 et 10 salariés, la participation à la formation continue, la participation à la construction et le versement transport deviennent obligatoires, générant une augmentation de charges de l'ordre de 1,7% à 3,6% de la masse salariale.

Un impact flagrant sur la structure économique de l'artisanat du bâtiment...

Les entreprises hésitent manifestement à franchir certains seuils, ce qui a tendance à faire gonfler le nombre d'entreprises en amont, et, inversement, à le faire diminuer en aval de ces seuils. Le nombre d'entreprises de 10 salariés est inférieur de 48% au nombre d'entreprises de 9 salariés. Entre 9 et 10 salariés, la chute du nombre d'entreprises est donc presque aussi intense qu'entre 0 et 1 salarié. La diminution du nombre d'entreprises est également atypique entre 5 et 6 salariés, mais de façon moins marquée.

Différentiel du nombre d'entreprises d'une taille à l'autre dans le BTP en 1994



...malgré des mesures d'atténuation des seuils administratifs et fiscaux

Une exonération temporaire pour le cap de la première embauche

Pour inciter les entreprises sans salarié à devenir employeur, un système de réduction de charges a été instauré en 1989, puis modifié. L'entreprise est exonérée de la totalité de la part patronale des cotisations de sécurité sociale, ce qui représente environ 28% du salaire brut pour un SMIC (23 000 F annuel). Pour ne pas provoquer de distorsion de la concurrence au sein des petites entreprises, ce dispositif est provisoire : les exonérations cessent au bout de 24 mois.

Des mécanismes de franchissement progressif pour les autres seuils

La taxation progresse véritablement entre 0 et 10 salariés. Le surcroît de taxes et impôts (hors impôts sur les bénéficiaires et impôts sur le revenu) entre une entreprise de 0 ou 1 salarié et une entreprise de plus de 10 salariés représente environ 2,5% de la valeur ajoutée. Des mécanismes de franchissement progressif interviennent pour éviter que la taxation croissante ne génère des ruptures brutales. L'exonération de la taxe professionnelle diminue ainsi régulièrement entre 1 et 3 salariés (réduction de $\frac{3}{4}$ pour un salarié, de $\frac{1}{2}$ pour 2 salariés, de $\frac{1}{4}$ pour 3 salariés). De même, les taxes transport, formation continue et construction s'instaurent progressivement pour les entreprises qui passent de 9 à 10 salariés : la taxation n'est totale qu'au bout de 6 ans.

Trois autres facteurs d'effet de seuil

Certaines obligations sociales

Avec l'augmentation des effectifs de l'entreprise, aux charges fiscales supplémentaires s'ajoutent des contraintes administratives et sociales. A partir de 11 salariés, l'entreprise ne peut s'opposer à la présence de délégués du personnel. Si cette obligation génère des coûts indirects (octroi d'un crédit d'heures au délégué du personnel), l'émergence de ce « contre-pouvoir » représente sans aucun doute un frein psychologique plus puissant que le frein financier. De plus, certaines sanctions pour licenciement abusif ou irrégulier ne s'appliquent qu'aux entreprises occupant habituellement plus de 11 salariés. C'est le cas par exemple du remboursement aux ASSEDIC des sommes versées et des sanctions pénales.

L'assurance construction

Le mode de calcul de cette assurance n'est pas fixé de façon réglementaire et dépend donc de chaque assureur, ce qui rend difficile, dans l'absolu, la détection de seuils. Pour les entreprises de moins de 10 salariés, les tarifs varient habituellement selon des tranches d'effectif (par exemple de 0 à 1, de 3 à 4...) et non pas de manière linéaire. Le passage à 5 salariés et celui à 10 salariés se traduiraient souvent pas une augmentation sensible du coût de l'assurance construction. Pour les secteurs « à risque » comme les travaux de construction ou d'étanchéité, les primes peuvent représenter jusqu'à 6% du CA. Leur augmentation par palier peut donc générer des effets de seuil.

Les moyens techniques de l'entreprise

Des effets de seuil de nature technique semblent également exister dans certains secteurs de l'artisanat du bâtiment, en raison de l'indivisibilité de certains équipements. Certaines tailles correspondraient à des optima techniques. Par exemple, l'embauche d'un ^{nième} salarié peut obliger une entreprise à racheter un véhicule utilitaire : ce nouvel équipement sera indispensable mais surdimensionné par rapport au nouvel effectif. L'ampleur et le niveau de ces seuils varient suivant les secteurs mais il semble que ce soit entre 5 et 8 salariés qu'on les retrouve le plus fréquemment.

Des réticences à l'embauche finalement plus culturelles qu'économiques

La croissance n'affecte pas clairement la rentabilité des entreprises...

Si la présence de seuils de diverses natures est indiscutable, leur franchissement ne paraît pas s'accompagner d'une détérioration significative de la rentabilité économique des entreprises. Les surcoûts induits semblent relativement faibles et compensés par de nombreux avantages : meilleur amortissement des coûts fixes, meilleures conditions financières... On observe ainsi une plus forte productivité dans les entreprises relativement importantes.

... mais modifie profondément le métier d'artisan...

En augmentant la taille de son entreprise, l'entrepreneur doit consacrer de plus en plus de temps à des tâches commerciales ou administratives, au détriment de son temps de présence sur ses chantiers. Il passe progressivement du métier d'artisan « travailleur manuel » au métier de chef d'entreprise et de manager. Or, comme l'a souligné l'étude d'INSIGHT (cf Point sur... N°2), bon nombre d'artisans rejettent les tâches commerciales et de gestion. Ils sont d'autre part très attachés à leur indépendance et à leur tranquillité.

... notamment en matière de management

L'augmentation des effectifs induit des changements organisationnels. A partir d'un certain niveau d'activité, l'artisan ne peut superviser directement tous ses chantiers ; il doit donc déléguer une certaine partie de ses responsabilités. Sur les chantiers qu'il n'encadre pas, il peut craindre une certaine diminution du rendement ou de la qualité des prestations.

Des « pistes de progrès »

Démythifier les risques de la croissance

Comme le prouvent les effets de rétention observés, les artisans anticipent une dégradation de la rentabilité de leur entreprise en cas de franchissement de certains seuils. Or, l'observation des ratios de rentabilité des entreprises montre que ces craintes ne reposent pas sur une fatalité économique avérée. Un effort pédagogique semble donc nécessaire pour aider les artisans à percevoir les bénéfices de la croissance.

Accompagner l'acquisition de nouvelles compétences

Inciter les artisans à faire le choix du développement suppose également de les accompagner pour les aider à acquérir les compétences de gestion et de commercialisation qui leur manquent.

Alléger les contraintes de gestion

L'augmentation du temps consacré aux tâches administratives alimente sans aucun doute les réticences à la croissance. Des efforts de modernisation ont déjà été faits par l'administration (par exemple la déclaration unique d'embauche) et doivent être poursuivis pour permettre à l'entrepreneur de minimiser ce temps non directement productif.