



2

mars 1994

## CRÉATION D'ENTREPRISES : DES EFFETS MODESTES MAIS IRREMPLAÇABLES

Mieux vaut commencer par une entreprise individuelle avant de créer une multinationale, écrivait récemment un journaliste<sup>1</sup>. L'image renvoie à un discours sur la création d'entreprise qui a vieilli. En moyenne<sup>2</sup>, 207.000 entreprises se créent tous les ans. Parmi elles, 124.000 sont individuelles. Ces entreprises individuelles, de petite taille, qui fonctionnent dans une logique de subsistance, rassemblent les traits contemporains de la création d'entreprise. Des travaux échelonnés sur plusieurs années, au Centre d'Etudes de l'Emploi, appuient ce qui devient l'opinion générale: les nouvelles entreprises n'ont pas besoin d'être présentées comme de futures multinationales, ou leurs fondateurs comme des personnages au dynamisme hors du commun pour être considérées comme irremplaçables dans leurs effets, modestes mais diversifiés, sur le maintien de l'emploi, la sortie du chômage, l'apport dans le tissu social local.

### **I** SIX CRÉATIONS SUR DIX SONT DES CRÉATIONS PURES

Toutes les créations ne se ressemblent pas. L'enquête montre que six entreprises sur dix sont des *créations pures*. Celles-ci naissent de la seule initiative de leur fondateur, qui

ne peut compter que sur ses propres ressources. C'est le cas classique de l'artisan dans le bâtiment.

D'un autre côté, il y a celles qui émanent d'entreprises déjà existantes<sup>3</sup>, qui trouvent là le moyen de se diversifier ou de s'étendre. Ce sont les *créations périphériques* (24% des créations). C'est l'exemple de cet entrepreneur de menuiserie

métallique qui, pour satisfaire un marché nouveau (mais peu stable), crée une nouvelle entreprise dont il confie la direction à son fils.

Ces deux types représentent des installations d'activités supplémentaires sur le marché, contrairement aux *créations par transfert*, qui s'apparentent davantage à des re-créations. Ce troisième type aboutit en

R461

effet à une substitution d'activités partiellement ou entièrement disparues "en amont".

C'est le cas, par exemple, de ces chauffeurs d'une entreprise de textile qui sont licenciés économiques et poursuivent, avec le même matériel, sans interruption, la même activité pour l'entreprise, en devenant indépendants. Ils sauvent ainsi leur emploi, ce qui n'est certes pas négligeable, mais sans aucune production de service supplémentaire.

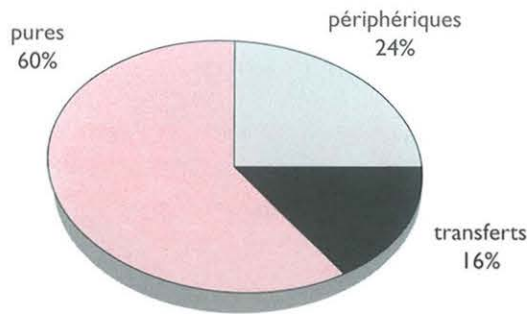
L'enquête (voir encadré p 3) montre que les transferts représentent au moins 16% des créations. Par ailleurs, ce type d'entreprise est, passé le cap des deux premières années, celui qui a le plus souvent augmenté ses effectifs (un tiers d'entre elles).

La distinction des trois types est importante dans la mesure où les conditions d'apparition d'une entreprise ne sont pas sans effet sur les moyens mis en oeuvre, qu'il s'agisse des investissements matériels ou de l'embauche. Ces moyens, à leur tour, déterminent en grande partie la trajectoire et les chances de réussite de l'affaire.

**DES PERSPECTIVES D'EMBAUCHE LIMITEES**

L'un des constats les plus nets tient dans le faible nombre d'emplois générés par les créations *dans leur ensemble*. Celles-ci demeurent, pour la plupart, des entreprises de très petite taille. L'enquête indique que la moitié des créateurs débutent seuls ; 83% d'entre

**Les créations**



eux le sont toujours, deux ans plus tard (tableau 1).

Quand il y a embauche, elle ne dépasse guère trois personnes. Les entreprises qui ont recruté plus de dix employés depuis leurs débuts font figure d'exception (3%).

Les créations pures, de loin les plus nombreuses, comptent aussi parmi les entreprises les plus modestes : le fondateur travaille souvent seul. Si l'effectif augmente, c'est généralement d'une ou deux personnes tout au plus. En revanche, la mise à contribution de l'entourage, à titre bénévole, est chose courante, sans pour autant déboucher sur des perspectives d'embauche. Même lorsque les chefs de ces micro-entreprises reconnaissent avoir suffisamment de travail pour engager du personnel, la moitié d'entre eux précisent aussitôt qu'ils n'ont pas l'intention de recruter.

**LA RÉALISATION D'UN PROJET PERSONNEL**

D'autres aspects, tout aussi importants que la stricte embauche, soulignent l'apport de ces créations: il s'agit d'abord de *la sauvegarde de l'emploi du créateur*. En s'installant à leur compte, beaucoup de personnes

touchées ou menacées par le chômage peuvent ainsi rester au travail (certains utilisent le Contrat de retour à l'emploi dans cette logique<sup>4</sup>) En effet, les très petites unités, si elles ne se développent pas, ne s'avèrent pas non plus particulièrement fragiles.

Elles ont également un autre avantage : celui de proposer *une formule adaptée au projet personnel* des chefs d'entreprises. Travailler seul est aussi un choix pour les créateurs désireux avant tout de s'assurer des moyens d'existence: en refusant de "grandir", ils maintiennent un équilibre qui répond à leurs besoins et que des projets d'extension pourraient compromettre.

Enfin, ces petites unités sont aussi un moyen de *contribuer à la vie des zones rurales* ou semi-rurales souvent menacées. En effet, la grande majorité des créateurs s'installent là où ils ont toujours vécu : leur mobilité géographique est rare et, quand elle existe, elle est de faible ampleur. Beaucoup montent leur affaire dans des bourgs où la présence de commerces de détail, d'artisans du bâtiment, de taxis, etc., contribue à maintenir une vie économique et sociale.

**IV QUI SONT LES CRÉATEURS ?**

Les caractéristiques des nouveaux chefs d'entreprises n'en font pas tous des "fonceurs", même si la "prise de risque" fait partie de la création. En fait, beaucoup sont

devenus créateurs "malgré eux" et leurs caractéristiques ne les distinguent pas des autres salariés. C'est pour échapper au chômage qu'ils ont dû se lancer dans l'aventure.

Deux sur trois viennent du salariat. Une minorité quittent volontairement leur emploi pour réaliser un projet d'installation parfois ancien. Mais d'autres ne font que prendre les devants en démissionnant: ils partent avant d'être licenciés. Sans compter tous ceux qui, cédant aux pressions de leur employeur, troquent leur statut de salarié contre celui de sous-traitant. Ce point n'a pas manqué d'être évoqué dans les débats sur la loi Madelin<sup>5</sup>. Enfin beaucoup de chômeurs ne se résignent à monter leur propre affaire qu'en désespoir de cause, parce qu'ils ne trouvent aucune autre solution.

Cependant, toutes les créations ne naissent pas dans l'urgence ou la nécessité. Certaines ne constituent qu'une activité d'appoint. Parfois elles représentent des solutions d'attente: le salarié conserve son emploi le temps de s'assurer que l'entreprise qu'il a montée est viable.

Un quart des créations sont dues à des anciens chefs d'entreprise. On y trouve ceux qui se lancent dans un nouveau projet: les plus nombreux sont des responsables qui le font en conservant le contrôle d'une première unité.

Enfin, une minorité (11%) de créateurs est constituée d'anciens "inactifs": des étudiants, des jeunes, qui n'ont jamais occupé d'emploi salarié, ou encore des mères de famille qui souhaitent retravailler après avoir élevé leurs enfants. La très grande majorité (90%)

## Une enquête nationale sur les créations d'entreprises

Le C.E.E. a réalisé une enquête par voie postale en 1992, auprès d'un échantillon national de créateurs d'entreprises, qui avait pour objectif de consolider les résultats recueillis précédemment en Picardie. L'enquête

nationale confirme les résultats du panel picard: les jeunes entreprises sont majoritairement des installations individuelles ou de très petites unités dont les perspectives d'embauches sont limitées.

opte pour des créations pures et le quart ouvre des magasins de détail.

La réalité montre qu'il en va tout autrement. D'abord, tout créateur n'est pas forcément un employeur; ensuite, ceux qui embauchent le font généralement dès le début. En d'autres termes, le chef d'entreprise qui démarre en solitaire a toutes les chances de le rester, tandis que les affaires destinées à grandir se constituent d'emblée autour d'une équipe.



### SUBSISTER OU ENTREPRENDRE ?

On s'imagine souvent le créateur débutant seul et s'entourant progressivement de collaborateurs de plus en plus nombreux.

Deux logiques bien différentes se dessinent. Une logique de subsistance guide ceux qui s'installent à leur compte dans

### Les créateurs

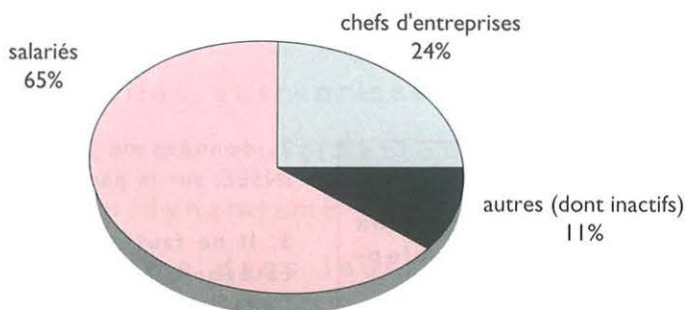


TABLEAU I - Effectifs salariés

| à l'enquête | Nbre de salariés au départ* |                   |           | ensemble (N=1082) |
|-------------|-----------------------------|-------------------|-----------|-------------------|
|             | 0 salarié                   | 1 ou 2 salarié(s) | 3 et plus |                   |
| 0 salarié   | 83                          | 15                | 6         | 56                |
| 1 ou 2      | 13                          | 55                | 7         | 23                |
| 3 et +      | 4                           | 30                | 87        | 21                |
| ensemble    | 100                         | 100               | 100       | 100               |

\* à distinguer du nombre de personnes occupées dans l'entreprise, (membres de la famille, associés non rémunérés). Lecture: 83% des entreprises qui avaient au départ 0 salarié, en ont toujours 0.

le seul but de recréer un emploi perdu ou d'assurer leur indépendance. Une *logique entrepreneuriale*, minoritaire, est le fait de créateurs plus ambitieux qui souhaitent concrétiser leurs idées ou grossir leurs revenus.

Les raisons qui ont motivé l'installation permettent d'anticiper le type de stratégie que le chef d'entreprise va mettre en oeuvre.

Ceux dont l'objectif essentiel est de sauvegarder leur emploi ou simplement de "ne plus avoir de chef sur le dos" ne cherchent guère à se développer : ils souhaitent seulement que leur travail leur permette de faire vivre leur famille.

En revanche, les responsables qui s'investissent fortement dans leur affaire, créateurs déterminés, (souvent déjà chefs d'entreprise), embauchent dès le départ, ont des projets et

## L'intervention publique

Outre les aides spécifiques des collectivités locales, les aides publiques comprennent les exonérations de charges sociales, notamment sur les premiers embauchés, qui peuvent constituer, comme les contrats aidés, un appui aux créateurs.

L'Aide aux chômeurs créateurs et repreneurs d'entreprise (ACCRE) également. A l'époque de l'enquête, elle donnait lieu à un versement

dégressif au delà de 3 mois de chômage (maximum 43.000F). La loi quinquennale pour l'emploi modifie et étend ce dispositif en instituant un versement fixe de 32.000F pour tous les demandeurs d'emploi. La récente loi N° 94-126 du 11/2/1994 (loi "Madelin") entend simplifier les conditions d'existence des entreprises individuelles, notamment en ce qui concerne la responsabilité patrimoniale des créateurs.

cherchent à "passer à la vitesse supérieure".

L'analyse des tendances du récent passé montre donc que la création d'entreprise correspond mal à l'image irréaliste de la "future multinationale" ou du réservoir d'emplois. Son importance est ailleurs: aussi petites soient-elles, les unités possèdent un

intérêt évident et multiforme pour la collectivité, ce qui justifie l'existence des diverses mesures d'aide prises en leur faveur (voir encadré 2).

**Centre d'Etudes de l'Emploi**  
(avec la collaboration  
d'**A. Vloebergh**)

## RÉFÉRENCES

F. Brun et M.-F. Mouriaux "Subsistance ou développement, deux logiques de la création d'entreprise", Centre d'Etudes de l'emploi, Rapport 93-4, mars 1993.

Pour en savoir plus, on se reportera aux dossiers de recherche du CEE, n°34 et n°42; la revue *Travail et Emploi* (n° 58, 1/94), a consacré un dossier spécial à la création d'entreprises (articles de A.-L. Aucouturier et de M.-F. Mouriaux).

## NOTES

1. F. Collomp, dans *Le Monde*, 25/1/1994.

2. données de l'enquête ENREC, INSEE, sur la période 1986-90.

3. Il ne faut pas confondre cette catégorie avec ce qu'on appelle l'essaimage. Cette forme de création, incitée par un employeur, se retrouve dans les trois catégories de création, pures, périphériques ou de transferts et n'est pas distinguée comme telle dans l'enquête.

4. Cf. *L'usage par les entreprises des contrats de retour à l'emploi*, C. Baron, M.-C. Bureau et P. Nivolle, dossier de recherche n°47, 1992, Centre d'études de l'emploi; voir notamment "l'aide au développement".

5. On ne connaît pas en effet, exacte, les conséquences qui peuvent découler des dispositions de la loi

qui limitent la possibilité de "requalifier" en contrat de travail des contrats liant un entrepreneur individuel à un donneur d'ouvrage. La présomption simple d'indépendance ne peut désormais être levée qu'en cas de "subordination juridique permanente".

## CENTRE D'ETUDES DE L'EMPLOI

29, promenade Michel Simon  
93166 Noisy-Le-Grand cedex  
Tél. 45-92-68-97 ou 68-54  
Télécopie 49-31-02-44

Directeur de publication : A. Fouquet  
Responsable de la rédaction : J.-C. Barbier  
Maquette : AGORA SOPHA, M. Ferré  
Imprimerie : LOUIS-JEAN, 05003 Gap  
Dépôt légal : 233 - Mars 1994