

Transmission et reprise d'entreprise
dans l'Artisanat

mai 2007



**Chambres de Métiers
et de l'Artisanat**

Region Centre



ÉTUDE « TRANSMISSION-REPRISE D'ENTREPRISES DANS L'ARTISANAT » EXPLOITATION DES RÉSULTATS

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ COMPLET	3
INTRODUCTION	5
1 ÉTUDE DES STRUCTURES PAR AGE EN 2 003	6
1.1 STRUCTURE PAR ÂGE DES CHEFS D'ENTREPRISES DANS LA RÉGION CENTRE EN 2 003	6
1.2 STRUCTURES PAR ÂGE DANS LES DIFFÉRENTS SECTEURS DE L'ARTISANAT EN 2003	6
1.3 STRUCTURES PAR ÂGE DES CHEFS D'ENTREPRISES ARTISANALES PAR DÉPARTEMENT EN 2 003	8
1.4 ZONES D'EMPLOI DE LA RÉGION EN 2 003	10
1.5 COMPARAISON ENTRE ZONES RURALES ET URBAINES	13
2 ÉTUDE DES CARACTÉRISTIQUES DE LA CESSATION D'ACTIVITÉ EN 2 003 (TRANSMISSION OU ARRÊT)	15
2.1 TAUX DE DÉPART POTENTIEL À LA RETRAITE	15
2.2 RENOUVELLEMENT DES SECTEURS	17
3 ESTIMATIONS SUR LA PÉRIODE 2 004-2 018	19
3.1 PREMIÈRE APPROCHE : GLISSEMENT DES EFFECTIFS	19
3.2 LA POPULATION THÉORIQUE DES DÉPARTS À LA RETRAITE	19
3.3 ESTIMATIONS DES DÉPARTS POTENTIELS À LA RETRAITE ENTRE 2 004 ET 2 018 PAR SECTEUR	20
3.4 ESTIMATIONS DES DÉPARTS POTENTIELS À LA RETRAITE ENTRE 2 004 ET 2 018 PAR DÉPARTEMENT	21
3.5 ESTIMATION DU POTENTIEL D'ENTREPRISES FAISANT L'OBJET D'UNE REPRISE ENTRE 2 004 ET 2 018 PAR SECTEUR	22
3.6 ESTIMATION DU POTENTIEL D'ENTREPRISES FAISANT L'OBJET D'UNE REPRISE ENTRE 2 004 ET 2 018 PAR DÉPARTEMENT	23
4 UNE APPROCHE DES CONSÉQUENCES EN TERMES D'EMPLOI	24
4.1 PREMIÈRE APPROCHE	25
4.2 PRISE EN COMPTE DE LA FIN D'ACTIVITÉ DES ARTISANS	25

TABLE DES FIGURES

FIGURE 1: STRUCTURE PAR ÂGE DES CHEFS D'ENTREPRISE DE L'ARTISANAT DANS LA RÉGION CENTRE EN 2 003 _____	6
FIGURE 2: RÉPARTITION DE L'ENSEMBLE DES ARTISANS ET DES ARTISANS DE PLUS DE 50 ANS PAR SECTEUR _____	6
FIGURE 3: STRUCTURE PAR ÂGE ET PAR SECTEUR DES CHEFS D'ENTREPRISE DE L'ARTISANAT EN 2 003 _____	7
FIGURE 4: STRUCTURES PAR ÂGE SELON L'IMPLANTATION EN ZONE RURALE OU URBAINE ____	13
FIGURE 6: GLISSEMENT DE LA STRUCTURE PAR ÂGE DES ARTISANS DE 2 003 À 2 018 _____	19
FIGURE 7: STRUCTURE DES EFFECTIFS SALARIÉS SELON L'ÂGE DU CHEF D'ENTREPRISE EN 2 003 _____	25

TABLE DES CARTES

CARTE 1: ÉCART À LA MOYENNE RÉGIONALE PAR DÉPARTEMENT _____	8
CARTE 2: POIDS DES ARTISANS ÂGÉS DE 50 ANS ET PLUS PAR ZONE D'EMPLOI EN 2 003 ____	10
CARTE 3: POIDS DE L'ALIMENTATION PAR ZONE D'EMPLOI EN 2 003 _____	12
CARTE 4: POURCENTAGE D'EMPLOIS CONCERNÉS PAR UN DÉPART THÉORIQUE À LA RETRAITE À 60 ANS DE LEUR CHEF D'ENTREPRISE CUMULÉS SUR 15 ANS (2 003-2 018) _____	28

TABLE DES TABLEAUX

TABLEAU 1: TAUX DE DÉPARTS POTENTIELS À LA RETRAITE SELON L'ÂGE OU LA TRANCHE D'ÂGES EN 2 003 _____	15
TABLEAU 2: TAUX DE DÉPARTS POTENTIELS À LA RETRAITE PAR SECTEURS SELON L'ÂGE OU LA TRANCHE D'ÂGES EN 2 003 _____	16
TABLEAU 3: TAUX DE CESSION _____	16
TABLEAU 4: POURCENTAGE DE CRÉATIONS PURES ET REPRISES PAR SECTEUR EN 2 003 ____	16
TABLEAU 5: REPRISES ET CRÉATIONS PURES PAR SECTEUR DANS L'ARTISANAT EN 2 003 ____	17
TABLEAU 6: POURCENTAGE D'ARTISANS ATTEIGNANT LES 60 ANS PAR ANNÉE DE 2 003 À 2 018 _____	19
TABLEAU 7: POURCENTAGE D'ARTISANS ATTEIGNANT 60 ANS PAR SECTEUR ET PAR AN DE 2 003 À 2 018 _____	20
TABLEAU 8: POURCENTAGE DE DÉPARTS POTENTIELS À LA RETRAITE PAR AN DE 2 003 À 2 018 _____	20
TABLEAU 9: POURCENTAGE DE DÉPARTS POTENTIELS À LA RETRAITE PAR SECTEUR ET PAR AN DE 2 003 À 2 018 _____	21
TABLEAU 10: POURCENTAGE DE DÉPARTS POTENTIELS À LA RETRAITE PAR DÉPARTEMENT ET PAR AN DE 2 003 À 2 018 _____	22
TABLEAU 11: POURCENTAGE D'ENTREPRISES VIRTUELLEMENT REPRISES PAR AN DE 2 003 À 2 018 _____	22
TABLEAU 12: POURCENTAGE D'ENTREPRISES VIRTUELLEMENT REPRISES PAR SECTEUR ET PAR AN DE 2 003 À 2 018 _____	23
TABLEAU 13: POURCENTAGE D'ENTREPRISES VIRTUELLEMENT REPRISES PAR AN ENTRE 2 003 ET 2 018 _____	23
TABLEAU 14: EFFECTIFS MOYENS PAR SECTEUR ET PAR ÂGE _____	25
TABLEAU 15: POURCENTAGE DE SALARIÉS DANS LES ENTREPRISES DONT LE CHEF ATTEINT 60 ANS PAR AN DE 2 003 À 2 018 _____	26
TABLEAU 16: POURCENTAGE DE SALARIÉS PAR SECTEUR DANS LES ENTREPRISES DONT LE CHEF ATTEINT 60 ANS PAR AN DE 2 003 À 2 018 _____	26

En 2003, l'artisanat en région Centre représente 33 042 entreprises, qui emploient 90 084 salariés. Près de 40 % des entreprises artisanales relèvent du bâtiment, 30 % des services, 17 % de la production, et 13 % de l'alimentation. Les secteurs prépondérants sont donc ceux du bâtiment et des services.

Si on s'intéresse à la structure par âge de ces secteurs, il s'avère que les secteurs que l'on peut qualifier de « jeunes » (le poids des chefs d'entreprises âgés de moins de 40 ans est supérieur à la moyenne régionale) sont ceux de l'alimentation et des services.

La répartition des artisans concernés par un départ à la retraite dans les 15 prochaines années sur le territoire régional est inégale : en termes de poids de la population âgée de plus de 50 ans, les zones d'emploi du centre (axe ligérien, et zones d'emploi de Romorantin et d'Aubigny) et du nord de la région sont proches de la moyenne régionale, alors que les zones d'emploi du sud et de l'est ont un profil plutôt vieillissant, sauf pour les zones de Loches, Argenton-sur-Creuse, et Issoudun, où le caractère rural permet d'avoir une structure par âge proche de la moyenne régionale.

En effet, l'étude de la structure par âge dans les zones urbaines et rurales montre que les zones rurales ont au contraire un profil plus jeune que les zones urbaines, et ce, malgré une structure sectorielle marquée par le poids du bâtiment, secteur plutôt « âgé ».

Sur l'année de référence, on constate un pic des départs à la retraite (entendus comme cession ou cessation d'activité chez les artisans âgés de plus de 50 ans) à 63-64 ans, alors que l'âge de départ théorique à la retraite est de 60 ans.

Le secteur le plus concerné par les départs potentiels à la retraite est a priori celui de l'alimentation, avec un taux de départs potentiels à la retraite¹ de 9,24 % contre 7,75 % pour la région : cette valeur élevée est en fait liée au comportement particulier du secteur en terme de renouvellement. En effet, c'est dans ce secteur que les renouvellements par reprise sont plus fréquents que par création pure.

Ce comportement particulier se retrouve donc dans les calculs des taux de reprise : le taux de reprise vaut 5,73 % dans l'alimentation, alors qu'il en vaut 2,40 % dans la région, et au minimum 1,53 % dans le bâtiment. On constate que le secteur le moins concerné par les reprises est le bâtiment.

Jusqu'en 2018, si l'on considère leur 60^e année comme une année charnière, on constate une augmentation régulière du nombre des artisans partant à la retraite jusqu'en 2009. Néanmoins, l'amplitude des départs n'est pas la même : les secteurs du bâtiment et de la production, plutôt « âgés » ont des effectifs importants dans les classes d'âges concernés, et les départs potentiels à la retraite y sont donc plus nombreux.

Certains artisans partent à la retraite avant d'atteindre l'âge de 60 ans, par exemple, lorsqu'ils ont commencé très tôt leur carrière professionnelle (en apprentissage notamment). D'autres poursuivent leur activité plus longtemps, en particulier ceux qui souhaitent transmettre leur entreprise. Une simulation, prenant en compte ces aspects, sur les 15 prochaines années indique que les départs potentiels à la retraite augmentent régulièrement jusqu'en 2012, pour tous les secteurs. Mais, de même que précédemment, certains secteurs sont plus concernés que d'autres : il s'agit de l'alimentation, et du bâtiment, avec, en 2012, respectivement

¹ Le taux de départs potentiels à la retraite rapporte le nombre de cessations et de cessions d'activités au total des entreprises artisanales dirigées par un chef d'entreprise de plus de 50 ans.

10,4 % et 10,8 % des artisans encore en activité concernés. Mais ces secteurs sont concernés pour des raisons différentes : l'alimentation, car le taux de départs potentiels à la retraite y est élevé ; le bâtiment, car les effectifs dans les tranches d'âges concernées y sont élevés. En termes de reprise, le potentiel d'entreprise double entre 2 003 et 2 018. Les secteurs les plus concernés sont ceux de l'alimentation et des services, en raison des taux relativement plus élevés de cession-reprise dans ces secteurs.

Les conséquences sur l'emploi sont difficiles à appréhender et les estimations s'appuient sur les effectifs des entreprises dirigées par des artisans ayant atteint l'âge de 60 ans une année donnée. Sur les 15 prochaines années, près de 58 % des salariés de l'artisanat de 2 003 travaillent dans une entreprise dont le dirigeant aura 60 ans entre 2 003 et 2 018. Ce chiffre varie de 52,6 % dans l'alimentation à 61,8 % dans le bâtiment : ces écarts sont dus à la fois aux structures par âges et à la distribution des effectifs des secteurs.

Le renouvellement de la population active dans son ensemble est assuré par les nouvelles générations. Mais dans le cas des chefs d'entreprise, le renouvellement est plus limité, et la transmission par reprise, peu développée.

En région Centre, l'artisanat représente environ 33 000 entreprises, qui emploient 90 000 salariés. Près de 40 % des entreprises artisanales relèvent du bâtiment, 30 % des services, 17 % de la production, et 13 % de l'alimentation.

Les trois quarts des chefs d'entreprise de l'artisanat ont plus de 43 ans, et la moitié a entre 43 et 57 ans. Les artisans sont donc plutôt âgés. Les départs à la retraite seront massifs et auront lieu sur quelques années.

La nécessité de quantifier le nombre de départs à la retraite, et les reprises associées est donc prégnante.

Cette étude propose donc une estimation des départs potentiels à la retraite et des reprises engendrées, ainsi qu'une approche des conséquences en termes d'emploi à partir de la base Osira 2 003.

Cette base est constituée en partenariat avec la Chambre Régionale des Métiers et de l'Artisanat depuis 1 992. Pour l'année 2 003, elle a été complétée par un extrait du répertoire de la Chambre des Métiers datant de 2006 et par les DADS de 2 003 pour les âges des artisans. Cette base de travail compte 26 492 observations. Elle est complète sur le champ des artisans unipersonnels et incomplète à près de 50 % pour les sociétés.

Pour toute l'étude on assimilera les cessions d'entreprises aux reprises, les cessions correspondant normalement aux reprises, à l'exclusion des sorties et/ou entrées dans le champ de l'Artisanat. Par exemple, une entreprise artisanale reprise par un non-artisan apparaîtra dans les cessions. Elle sera comptée en sortie de champ, et non en reprise.

Cette étude a été réalisée grâce à un partenariat entre la Chambre Régionale des Métiers et de l'Artisanat du Centre et l'Insee.

1.1 Structure par âge des chefs d'entreprises dans la région Centre en 2 003

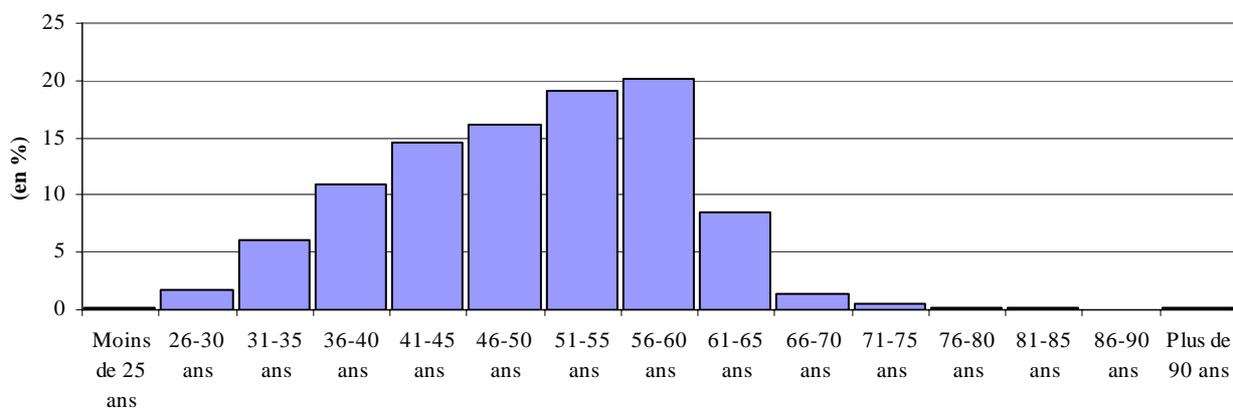


Figure 1: Structure par âge des chefs d'entreprise de l'artisanat dans la région Centre en 2 003

La structure par âge des chefs d'entreprise de l'artisanat fait apparaître une population plus âgée que la population active. Ce décalage provient du fait que l'installation en tant qu'entrepreneur intervient en moyenne plus tard que l'entrée sur le marché du travail.

1.2 Structures par âge dans les différents secteurs de l'artisanat en 2003

Les deux secteurs les plus importants, en terme d'entreprises, sont le bâtiment et les services ; ce sont donc a priori ceux qui seront les plus concernés par des départs à la retraite, en volume. Mais il est possible de déterminer quels sont les secteurs les plus touchés par le vieillissement des chefs d'entreprise.

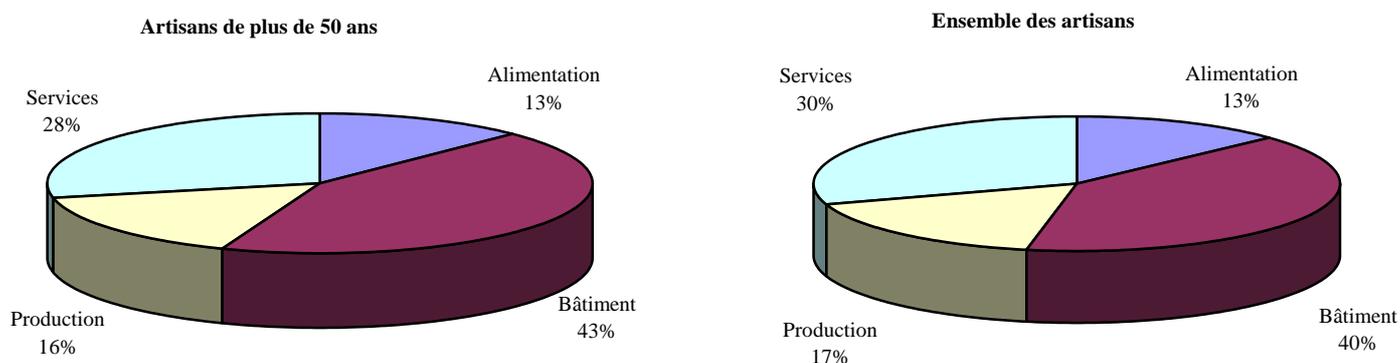


Figure 2: Répartition de l'ensemble des artisans et des artisans de plus de 50 ans par secteur

Les artisans de plus de 50 ans sont sous-représentés dans le secteur des services, comparativement au poids relatif du secteur en termes de nombre d'entreprises. A l'opposé, les artisans de plus de 50 ans sont sur-représentés dans le bâtiment.

Dans la production et l'alimentation, la différence entre le poids du secteur, en terme de nombre d'entreprises, et en terme d'artisans de plus de 50 ans, n'est pas significative.

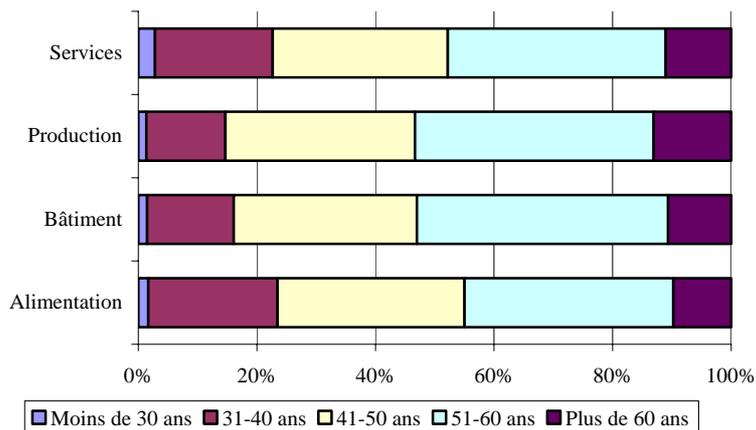
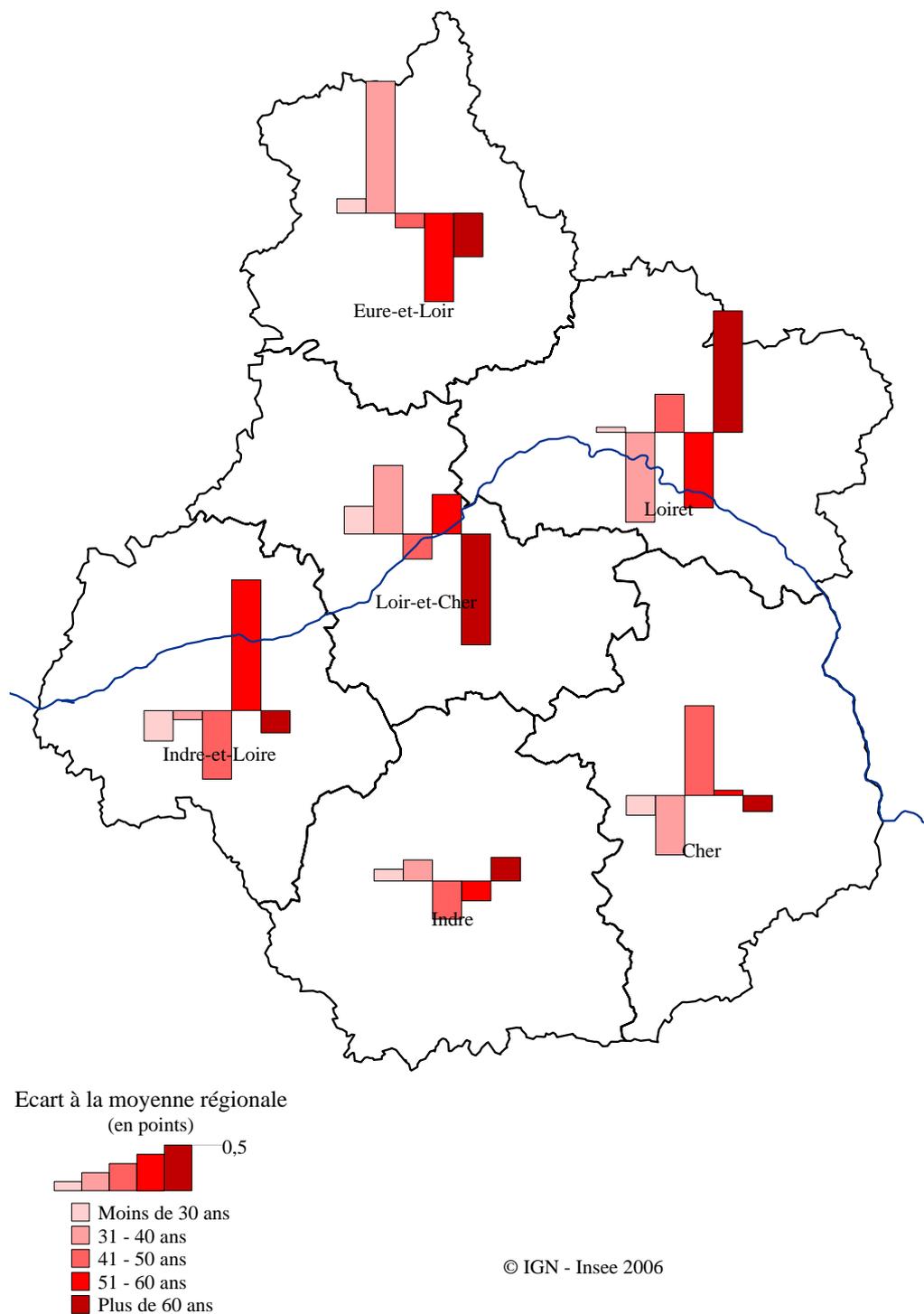


Figure 3: Structure par âge et par secteur des chefs d'entreprise de l'artisanat en 2 003

La répartition par secteur met en évidence les secteurs de l'alimentation et des services, qui apparaissent comme étant des secteurs relativement « jeunes » : le poids des tranches d'âges inférieures à 40 ans y est plus élevé que la moyenne régionale.

A l'opposé, on trouve le bâtiment et la production, qui présentent les caractéristiques inverses : le poids des moins de 40 ans y est plus faible que la moyenne régionale, alors que le poids des tranches d'âges supérieures y est plus élevé. Ces secteurs se renouvellent à plus de 80 % par création pure.

1.3 Structures par âge des chefs d'entreprises artisanales par département en 2 003



Carte 1: Écart à la moyenne régionale par département

Il n'y a pas de différence significative selon le département : les écarts à la moyenne régionale sont faibles (d'amplitude maximale égale à 1,5 point d'écart) : néanmoins, on peut distinguer certains départements plus « jeunes » que d'autres.

Ainsi, dans l'Eure-et-Loir et le Loir-et-Cher, les tranches d'âges inférieures à 50 ans sont proportionnellement plus nombreuses que dans la région. Au-delà, les tranches d'âges plus âgées y sont moins représentées, sauf en ce qui concerne les 51-60 ans dans le Loir-et-Cher. Ces deux départements peuvent donc être qualifiés de relativement « jeunes ».

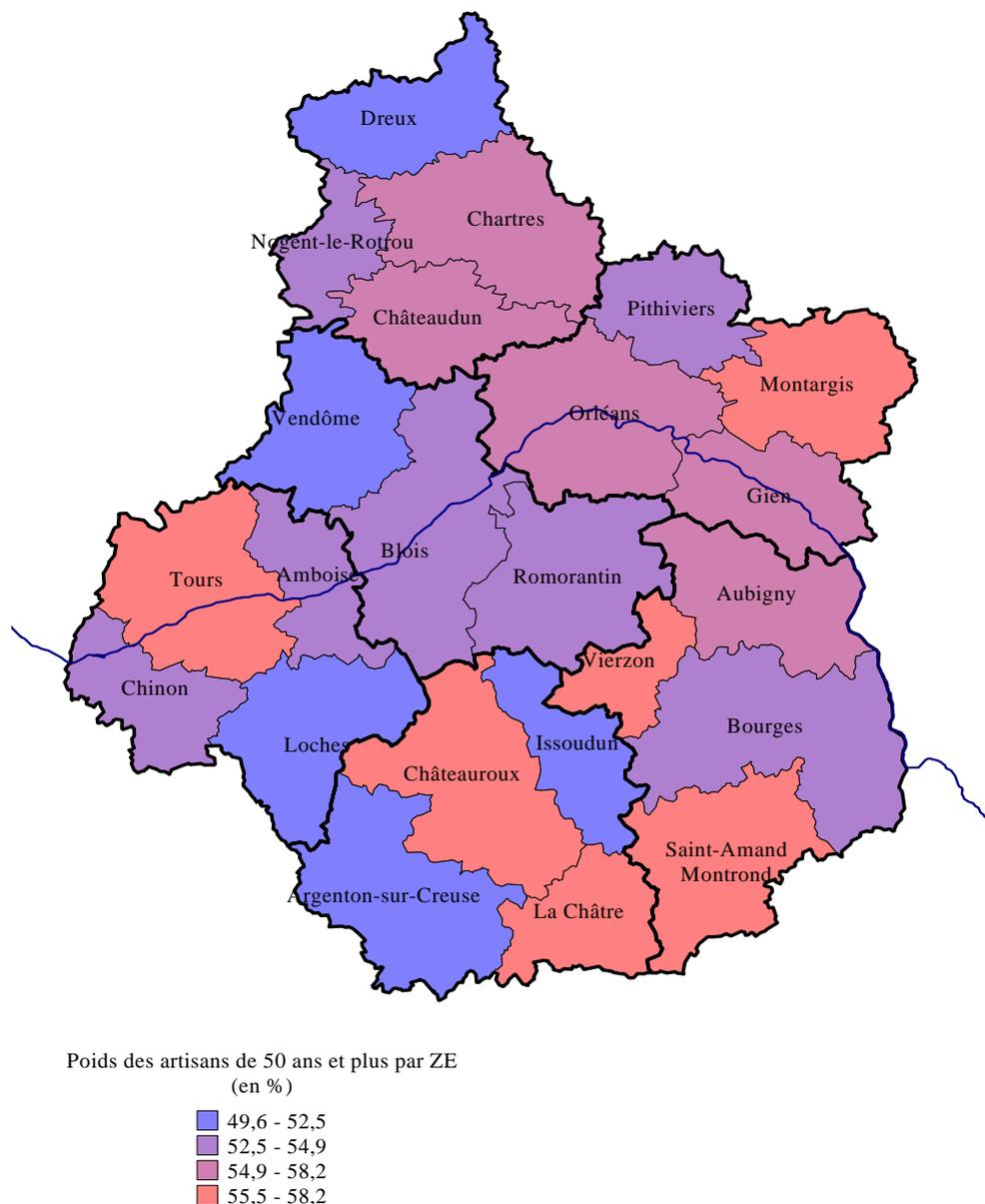
Dans une moindre mesure, avec une structure par âge plus proche de celle de la région, l'Indre peut aussi être considérée comme un département plutôt jeune.

Le Cher, l'Indre-et-Loire et le Loiret ne possèdent pas une structure tout à fait comparable qui permettrait de les qualifier de « vieux » départements : dans le Cher, ce sont les tranches d'âges jusqu'à 40 ans qui sont moins représentées, alors qu'en Indre-et-Loire, ce sont toutes les tranches d'âges jusqu'à 50 ans. De plus en Indre-et-Loire, les 51-60 ans sont plus représentés qu'en région Centre.

Le Loiret est un cas atypique : alternativement, les tranches d'âges sont sur ou sous-représentées.

1.4 Zones d'emploi de la région en 2 003

La lecture simultanée de 23 pyramides des âges est plutôt difficile. De plus, la répartition en tranches quinquennales ne sert qu'à appréhender la relative « vieillesse » ou au contraire, la « jeunesse » d'une zone. Pour les zones d'emploi, on utilise une approche simple : le pourcentage d'artisans âgés de 50 ans et plus dans la zone d'emploi. Au niveau régional, le pourcentage d'artisans âgés de 50 ans et plus est de 53,8 %.



© IGN - Insee 2006

Carte 2: Poids des artisans âgés de 50 ans et plus par zone d'emploi en 2 003

L'examen par zones d'emploi montre des disparités gommées par l'agrégation au niveau départemental.

Le Cher n'avait pas été classé parmi les départements plus « âgés » que la moyenne régionale au vu de la plupart des tranches. Pourtant deux de ses quatre zones d'emploi, Vierzon et Saint-Amand-Montrond, sont parmi les plus âgées de la région. La zone d'emploi de Bourges est légèrement en-dessous de la moyenne régionale alors que la zone d'emploi d'Aubigny se situe parmi les zones d'emploi intermédiaires. Ces situations sont donc très variées et aboutissent à une structure par âge très dispersée, et peu homogène.

L'Eure-et-Loir était qualifié de « jeune » : l'ensemble de ses zones d'emploi se situent dans ou en-dessous de la moyenne régionale ; les zones d'emploi de Chartres et de Châteaudun sont parmi les zones moyennes, alors que les zones d'emploi de Dreux et de Nogent-le-Rotrou sont parmi les zones plus « jeunes ».

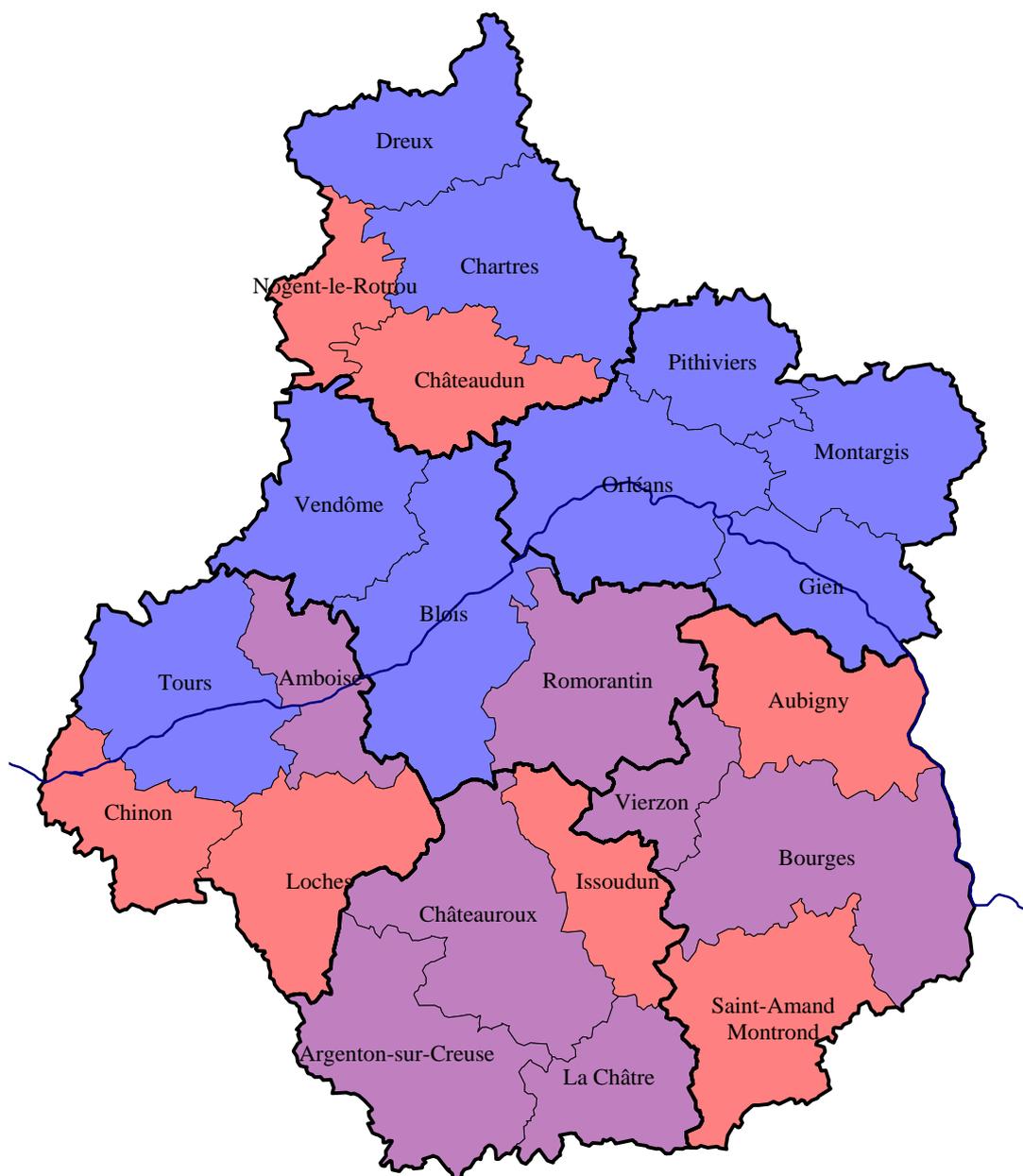
L'Indre présente deux situations radicalement opposées qui se compensent et aboutissent à une situation départementale proche du profil régional : les zones centrales de Châteauroux et de la Châtre présentent une forte proportion d'artisans âgés de 50 ans et plus, alors que les zones d'Issoudun et d'Argenton-sur-Creuse apparaissent comme étant plus « jeunes ».

L'Indre-et-Loire est un département contrasté : deux zones d'emploi, celles de Chinon et d'Amboise, sont dans la moyenne régionale ; la zone d'emploi de Loches est parmi les plus jeunes ; la zone d'emploi de Tours est parmi les plus âgées. Ces écarts se compensent, et seules les tranches d'âges des 51-55 ans et des 31-35 ans sont sur-représentées par rapport à la moyenne régionale. La zone d'emploi de Tours, qui est celle qui « pèse » le plus lourd en termes d'entreprises, influe sur la moyenne régionale.

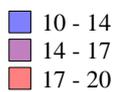
Dans le Loir-et-Cher, département plutôt jeune, deux zones d'emploi, Blois et Romorantin, se situent dans la moyenne régionale tandis que la zone d'emploi de Vendôme possède une structure par âges plus âgée.

Le Loiret est un département qui a la même configuration que le Cher : deux zones d'emploi, celles de Montargis et de Gien, sont plus âgées que la moyenne régionale ; la zone d'emploi de Pithiviers apparaît parmi les zones plus « jeunes » ; la zone d'emploi d'Orléans apparaît parmi les zones d'emploi plus âgées que la moyenne régionale. Les effets contradictoires des zones d'emploi se compensent, et seule la tranche des 51-55 ans est sous-représentée par rapport à la moyenne régionale.

La relative jeunesse d'une zone d'emploi peut trouver son origine dans la présence plus ou moins affirmée de certains secteurs d'activité. L'alimentation est un secteur qui présente une pyramide où les classes d'âges les moins élevées sont mieux représentées. Les métiers de l'alimentation influent-ils sur le profil des zones d'emploi ? Pour le vérifier, le poids de l'alimentation dans l'artisanat a été tracé pour chaque zone:



Poids de l'alimentation par ZE
(en %)



© IGN - Insee 2006

Carte 3: Poids de l'alimentation par zone d'emploi en 2 003

L'alimentation est en effet mieux représentée en zones rurales (Aubigny, Issoudun) qu'en zones urbaines (Orléans, Tours). De plus, les zones d'emploi les plus « âgées » sont parmi les zones dans lesquelles le poids de l'alimentation est le plus faible (Tours, Montargis, Gien), ou juste au niveau de la moyenne régionale (Vierzon, Châteauroux, La Châtre). La seule exception est la zone de Saint-Amand-Montrond, qui cumule une forte proportion d'artisans âgés de 50 ans et plus, et un pourcentage élevé d'artisans exerçant dans l'alimentation.

De même, les zones d'emploi les plus « jeunes » sont celles où le poids de l'alimentation est le plus élevé (Nogent-le-Rotrou, Loches, Issoudun), ou au niveau de la moyenne régionale (Argenton, Bourges). Les seules exceptions sont les zones d'emploi de Dreux et de Vendôme.

1.5 Comparaison entre zones rurales et urbaines

Au-delà d'une distinction entre départements ou entre zones d'emploi, il existe une différence entre les zones à majorité rurale ou urbaine.

L'espace urbain est constitué par les aires urbaines et les communes multipolarisées. L'espace rural est constitué par toutes les communes qui n'appartiennent pas à l'espace urbain.

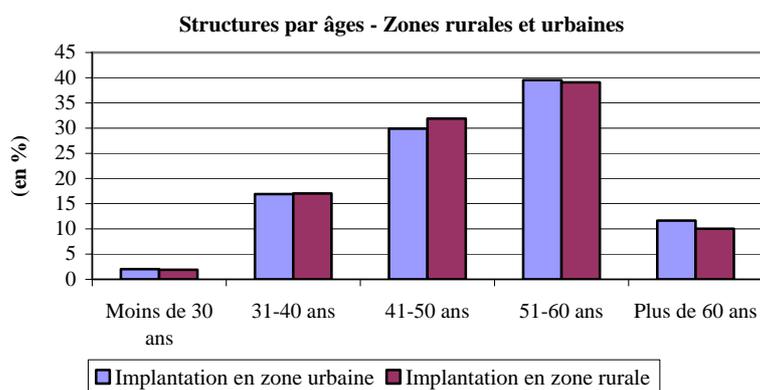


Figure 4: Structures par âge selon l'implantation en zone rurale ou urbaine

Globalement, les écarts sont infimes. Pour les tranches d'âges inférieures à 40 ans, les écarts ne sont pas significatifs : il n'y a pas de différence selon l'implantation en zone urbaine ou rurale.

En revanche, les artisans ayant entre 41 et 50 ans sont proportionnellement plus nombreux en zone rurale, mais les artisans âgés de plus de 50 ans sont mieux représentés en zone urbaine.

De même que précédemment, nous allons vérifier si la structure par âge peut être reliée à la structure sectorielle en étudiant la répartition par secteur des entreprises dans les zones rurales et urbaines :

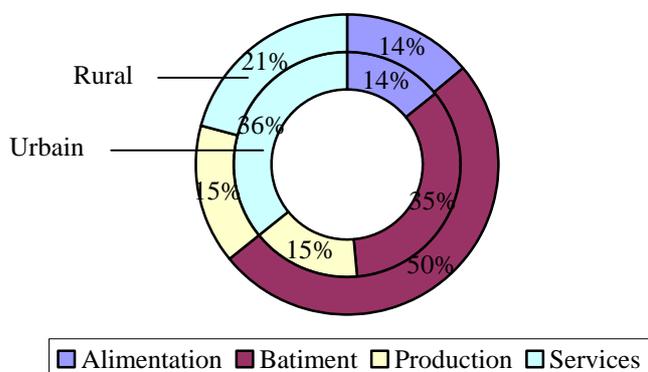


Figure 5: Poids des secteurs selon l'implantation en zone rurale ou urbaine

La différence de structure entre zones urbaines et rurales n'est pas liée à la répartition par secteur. Les services sont plus présents en zones urbaines qu'en zones rurales. Le bâtiment occupe une place nettement plus importante en zones rurales qu'en zones urbaines. Selon ces éléments, les zones rurales devraient être plus âgées que les zones urbaines. Or, c'est le contraire. Il y a donc bien un effet dû à l'implantation en zone rurale.

Synthèse :

Le bâtiment et le sud de la région, premiers touchés par le vieillissement de la population

L'artisanat en région Centre représente 33 042 entreprises, qui emploient 90 084 salariés. Près de 40 % des entreprises artisanales relèvent du bâtiment, 30 % des services, 17 % de la production, et 13 % de l'alimentation. Les secteurs prépondérants sont donc ceux du bâtiment et des services.

Si on s'intéresse à la structure par âge de ces secteurs, il s'avère que les secteurs que l'on peut qualifier de « jeunes » (le poids des chefs d'entreprises âgés de moins de 40 ans est supérieur à la moyenne régionale) sont ceux de l'alimentation et des services.

La répartition des artisans concernés par un départ à la retraite dans les 15 prochaines années sur le territoire régional est inégale : en termes de poids de la population âgée de plus de 50 ans, les zones d'emploi du centre et du nord de la région sont proches de la moyenne régionale, alors que les zones d'emploi du sud et de l'est ont un profil plutôt vieillissant, sauf pour les zones de Loches, Argenton-sur-Creuse, et Issoudun, où le caractère rural permet d'avoir une structure par âge proche de la moyenne régionale.

En effet, l'étude de la structure par âge dans les zones urbaines et rurales montre que les zones rurales ont au contraire un profil plus jeune que les zones urbaines, et ce, malgré une structure sectorielle marquée par le poids du bâtiment, secteur plutôt « âgé ».

2 ÉTUDE DES CARACTÉRISTIQUES DE LA CESSATION D'ACTIVITÉ EN 2 003 (TRANSMISSION OU ARRÊT)

2.1 Taux de départ potentiel à la retraite

Age ou tranche	Pourcentage de départs potentiels à la retraite
50 ans	4,4
51 ans	5,9
52 ans	3,5
53 ans	4,2
54 ans	4,2
55 ans	4,4
56 ans	3,8
57 ans	4,8
58 ans	4,2
59 ans	5,2
60 ans	6,5
61 ans	7,6
62 ans	8,4
63 ans	46,1
64 ans	37,5
65-69 ans	15,5
70-74 ans	13,7
Plus de 75 ans	6,1
Total	7,7

La lecture du tableau est la suivante : parmi les artisans de 60 ans, plus de 6 % ont cédé leur entreprise ou cessé leur activité artisanale, ce qui peut correspondre à un départ à la retraite.

En 2 003, parmi les artisans de 50 ans et plus, près de 8 % ont été amenés à céder leur entreprise ou à cesser leur activité. Compte-tenu de leur âge, ces deux phénomènes peuvent être liés à un départ à la retraite.

Dans le détail, on constate que près d'un tiers de ces départs potentiels à la retraite faisait suite à une reprise de l'entreprise par un nouvel artisan. Pour les deux tiers restant, le dirigeant n'a pas poursuivi son activité, faisant le plus souvent valoir son droit à la retraite.

Les départs potentiels à la retraite sont très dispersés selon les âges : jusqu'à 62 ans, les taux de départs potentiels à la retraite sont peu importants.

Après 62 ans, la volonté de transmission est plus fréquente, comme celle de faire valoir ses droits à la retraite. Chez les plus de 60 ans, les cessations d'activité ne représentent plus que la moitié des départs potentiels à la retraite.

Après 65 ans, les chiffres deviennent plus délicats à interpréter, notamment en raison du faible nombre d'observations pour des tranches d'âges pour lesquelles la poursuite d'une activité professionnelle devient hors norme.

Tableau 1: Taux de départs potentiels à la retraite selon l'âge ou la tranche d'âges en 2 003

En 2 003 le secteur le plus concerné par les départs à la retraite est l'alimentation où près d'un artisan sur dix a mis fin à son activité professionnelle. A l'opposé, le secteur le moins touché est la production.

Dans l'alimentation, le mouvement intervient de manière plus précoce que dans les autres secteurs : à partir de 62 ans contre 63 ans. De plus, les taux demeurent plus élevés dans l'alimentation passés ces âges.

Age ou tranche	Alimentation	Bâtiment	Production	Services
50 ans	3,1%	5,8%	2,3%	4,0%
51 ans	6,0%	6,1%	9,0%	3,9%
52 ans	4,4%	3,8%	3,0%	2,8%
53 ans	3,3%	4,8%	4,5%	3,4%
54 ans	7,9%	4,1%	2,4%	3,5%
55 ans	6,0%	4,5%	3,2%	4,1%
56 ans	5,4%	4,5%	2,7%	2,5%
57 ans	7,9%	2,0%	5,2%	7,4%
58 ans	5,9%	2,7%	4,7%	5,4%
59 ans	5,1%	5,4%	4,8%	5,2%
60 ans	9,2%	4,9%	6,4%	7,9%
61 ans	9,5%	7,3%	4,4%	8,8%
62 ans	16,7%	6,2%	8,0%	8,2%
63 ans	39,7%	58,3%	36,6%	35,9%
64 ans	46,9%	43,8%	27,3%	32,9%
65-69 ans	24,5%	15,7%	11,4%	15,3%
70-74 ans	20,0%	18,9%	9,4%	11,6%
Plus de 75 ans	6,3%	2,6%	3,5%	11,3%
Total	9,2%	7,8%	6,7%	7,5%

Tableau 2: Taux de départs potentiels à la retraite par secteurs selon l'âge ou la tranche d'âges en 2 003

Si on se restreint, sur la même population, aux artisans ayant trouvé un repreneur, le taux passe de 7,8 % à 2,4 %.

Secteur	Taux de cession
Alimentation	5,7%
Bâtiment	1,5%
Production	2,2%
Services	3,1%
Total	2,4%

Une nouvelle fois, le secteur de l'alimentation se démarque par un taux de cession élevé par rapport à la moyenne. Il est nécessaire de rappeler que, le plus souvent, l'installation de nouveaux artisans est réalisée dans le cadre d'une reprise d'activité existante. A l'opposé, la création ex nihilo est fréquente dans le bâtiment qui affiche le taux de reprise le plus faible.

Tableau 3: Taux de cession par secteur en 2 003

	Alimentation	Bâtiment	Production	Services	Total
Reprises	66,2%	15,6%	19,0%	34,9%	28,8%
Créations pures	33,9%	84,4%	81,0%	65,1%	71,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tableau 4: Pourcentage de créations pures et reprises par secteur en 2 003

Ces chiffres traduisent des tendances lourdes en matière de renouvellement des secteurs.

2.2 Renouveau des secteurs

		Alimentation	Bâtiment	Production	Services	Total
Reprises	Pourcentage total de reprises	9,9%	5,8%	4,4%	8,8%	28,8%
	Part du secteur dans les reprises	34,4%	20,0%	15,2%	30,4%	100%
Créations pures	Pourcentage total des créations pures	5,1%	31,1%	18,7%	16,4%	71,2%
	Part du secteur dans les créations pures	7,1%	43,7%	26,2%	23,0%	100%
Total		15,0%	36,9%	23,0%	25,1%	100%

Tableau 5: Reprises et créations pures par secteur dans l'artisanat en 2 003

Lecture du tableau :

- en 2 003, sur les créations d'entreprises, 9,9 % ont été des reprises dans le secteur de l'alimentation ;
- en 2 003, 34,4 % des reprises ont eu lieu dans le secteur de l'alimentation ;

Les lignes de totaux se lisent ainsi :

- en 2 003, il y a eu 28,8% de reprises et 71,2% de créations pures ;
- en 2 003, les créations ont été ventilées par secteur selon les proportions suivantes : 15,0 % dans l'alimentation, 36,9 % dans le bâtiment, 23,0 % dans la production et 25,1 % dans les services.

En ce qui concerne le renouvellement des secteurs, seul le secteur de l'alimentation se renouvelle majoritairement par reprise ; tous les autres secteurs privilégient la création pure, ce qui confirme le comportement particulier de l'alimentation en termes de départs potentiels à la retraite (liés à la reprise) et de reprises : les entreprises à reprendre sont plus accessibles aux jeunes que la création pure. En particulier dans l'alimentation, le fonds de commerce constitue une base solide et bénéficie parfois d'une clientèle fidèle et régulière, ce qui limite les risques d'échec. Les entreprises reprises sont d'ailleurs plus pérennes que les entreprises créées ex-nihilo. De plus, les jeunes disposent rarement de fonds à investir et ont recours à l'emprunt ; la reprise leur permet d'obtenir des crédits et/ou aides auxquels ils n'auraient pu prétendre pour une création pure.

Les secteurs du bâtiment et de la production sont relativement proches en termes de comportements de renouvellement : plus de 4 créations sur 5 sont des créations pures. Cela peut se justifier par un investissement de départ en général assez faible.

Les services ont un comportement intermédiaire, qui combine la création pure et la reprise. Ce secteur est très vaste, et regroupe donc de nombreux comportements différents qui se compensent.

Synthèse :
Faiblesse des reprises dans le bâtiment

Sur l'année de référence, on constate un pic des départs à la retraite (entendus comme cession ou cessation d'activité chez les artisans âgés de plus de 50 ans) à 63-64 ans, alors que l'âge de départ théorique à la retraite est de 60 ans.

Le secteur le plus concerné par les départs potentiels à la retraite est a priori celui de l'alimentation, avec un taux de départs potentiels à la retraite de 9,24 % contre 7,75 % pour la région : cette valeur élevée est en fait liée au comportement particulier du secteur en terme de renouvellement. En effet, c'est dans ce secteur que les renouvellements par reprise sont plus fréquents que par création pure.

Ce comportement particulier se retrouve donc dans les calculs des taux de reprise : le taux de reprise vaut 5,73 % dans l'alimentation, alors qu'il en vaut 2,40 % dans la région, et au minimum 1,53 % dans le bâtiment. On constate que le secteur le moins concerné par les reprises est le bâtiment.

3.1 Première approche : glissement des effectifs

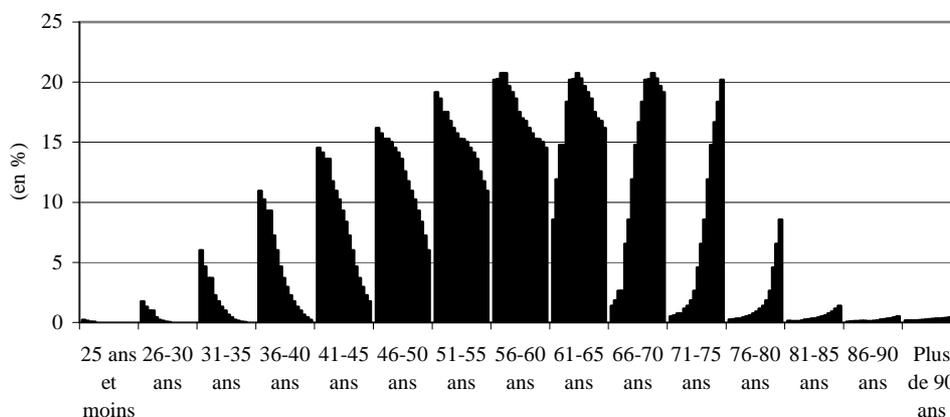


Figure 6: Glissement de la structure par âge des artisans de 2 003 à 2 018

Dans cette projection, la vitesse de l'évolution des tranches d'effectifs est plus parlante que leur orientation. La tranche des 36-40 ans décroît très vite, alors que celle des 56-60 ans décroît plus lentement. Celle des 66-70 ans croît très vite, alors que celle des 81-85 ans reste quasiment stable, ce qui indique une accélération du vieillissement de la population.

3.2 La population théorique des départs à la retraite

Année	Pourcentage d'artisans ayant 60 ans
2003	3,9
2004	3,9
2005	4,1
2006	4,0
2007	4,3
2008	4,0
2009	4,4
2010	3,6
2011	3,4
2012	3,8
2013	3,5
2014	3,3
2015	3,1
2016	3,2
2017	3,2
2018	3,0
Total cumulé	58,5

Tableau 6: Pourcentage d'artisans atteignant les 60 ans par année de 2 003 à 2 018

Lecture du tableau : en 2 003, 3,9 % des artisans ont atteint l'âge de 60 ans.

L'âge moyen constaté lors des cessations d'entreprise ou des cessations d'activité était de 59,9 ans en 2 003 si l'on tient compte de la seule population des artisans âgés de 50 ans et plus. Une première estimation simple du nombre de départs à la retraite s'appuie sur le glissement des effectifs sur l'âge charnière de 60 ans. Pour cette première estimation, on admet que, lorsqu'un artisan atteint sa 60^e année, il intègre le groupe des « départs potentiels à la retraite. ».

Cette hypothèse retenue, on peut constater une augmentation régulière des départs potentiels à la retraite, qui culmine en 2 009. Les chiffres pour les années suivantes peuvent paraître peu élevés. Cela tient au fait que seule la population recensée en 2 003 est étudiée et que les nouveaux chefs d'entreprise ne sont pas pris en compte : par exemple ceux qui ont créé/repris une entreprise à 50 ans en 2 008 n'apparaîtront pas dans les départs théoriques à la retraite de 2 018.

Cet effet est cependant limité car les taux de création (création pure et reprise) sont très inférieurs après 50 ans (de l'ordre de 2 % contre près de 50 % pour les 21-25 ans).

Lecture du tableau : en 2003, 2,9 % des chefs d'entreprise du secteur de l'alimentation ont atteint l'âge de 60 ans.

On retrouve certains traits déjà évoqués : dans tous les secteurs, le pourcentage d'artisans atteignant 60 ans est en augmentation régulière jusqu'en 2009, et décroît après. La structure par âge qui permettait de distinguer les secteurs « jeunes » (alimentation et services) des autres (production et bâtiment) influe logiquement dans les projections.

Année	Alimentation	Bâtiment	Production	Services
2003	2,9	4,3	4,3	3,7
2004	3,7	4,3	3,6	3,7
2005	3,7	4,5	4,3	3,7
2006	3,7	4,2	3,8	4,0
2007	4,0	4,8	4,5	3,6
2008	3,6	4,2	4,6	3,7
2009	4,1	4,8	4,1	4,3
2010	3,3	3,8	3,9	3,4
2011	3,0	3,7	3,3	3,1
2012	3,1	4,1	3,9	3,6
2013	3,5	3,7	3,3	3,2
2014	2,7	3,5	3,8	3,2
2015	3,1	3,2	3,1	2,9
2016	2,9	3,3	3,4	3,0
2017	3,0	3,1	3,7	3,0
2018	3,0	3,0	2,9	3,1

Tableau 7: Pourcentage d'artisans atteignant 60 ans par secteur et par an de 2 003 à 2 018

3.3 Estimations des départs potentiels à la retraite entre 2 004 et 2 018 par secteur

Année	Pourcentage de départs potentiels à la retraite
2003	7,7
2004	7,9
2005	7,7
2006	9,0
2007	9,3
2008	9,5
2009	9,6
2010	9,7
2011	9,6
2012	9,8
2013	9,4
2014	9,1
2015	9,2
2016	9,1
2017	9,0
2018	8,9

Tableau 8: Pourcentage de départs potentiels à la retraite par an de 2 003 à 2 018

La lecture du tableau est la suivante : en 2003, 7,7 % des artisans de plus de 50 ans seront amenés à partir en retraite.

Dans les faits, tous les artisans ne partent pas à la retraite à 60 ans : on considère que les départs à la retraite commencent à partir de 50 ans, notamment pour les artisans ayant commencé leur activité professionnelle très jeunes.

En supposant que la part des artisans partis à la retraite en 2003 reste constante selon les âges, et en ne tenant pas compte des nouvelles entrées, on peut estimer le nombre de départs à la retraite par année. Ce calcul tient en revanche compte des départs précédents qui sont retranchés pour éviter les doubles comptes. Le pourcentage est donc calculé par rapport aux artisans théoriquement encore en activité.

On observe donc une hausse lente et régulière du pourcentage de départs potentiels à la retraite d'ici à 2012. L'opération permet donc de corriger la projection précédente : le « pic » des départs à la retraite a été décalé de trois ans par rapport à l'estimation sur les artisans de 60 ans uniquement.

Néanmoins, il y a un léger saut en 2006, qui correspond au passage dans les tranches d'âges les plus importantes (51-55 ans et 56-60 ans).

L'unité du tableau est le pourcentage par rapport à la population des plus de 50 ans théoriquement encore en activité l'année concernée, dans le secteur concerné.

Dans tous les secteurs, on constate, de même qu'au niveau agrégé, une hausse régulière des départs qui s'arrête en 2012, année du « pic ». Tous les secteurs sont donc concernés, et ce, indépendamment de leur structure par âge.

Néanmoins, l'importance des départs varie d'un secteur à l'autre.

Année	Alimentation	Bâtiment	Production	Services
2003	9,2	7,8	6,7	7,5
2004	9,6	8,0	6,4	7,8
2005	9,2	7,8	6,7	7,5
2006	10,3	9,5	7,6	8,5
2007	10,8	9,9	7,8	8,8
2008	10,9	10,2	8,0	8,8
2009	10,9	10,2	7,8	9,0
2010	10,9	10,7	8,1	8,9
2011	10,6	10,4	8,2	8,9
2012	10,4	10,8	8,1	9,1
2013	10,1	10,2	7,9	8,8
2014	9,7	9,9	7,6	8,6
2015	9,6	10,2	7,7	8,7
2016	9,6	9,9	7,5	8,5
2017	9,4	9,8	7,7	8,5
2018	9,3	9,6	7,6	8,4

Tableau 9: Pourcentage de départs potentiels à la retraite par secteur et par an de 2003 à 2018

Dans l'alimentation et le bâtiment, les départs potentiels à la retraite sont élevés, mais les causes en sont différentes.

Dans l'alimentation, les départs potentiels sont élevés car le taux de départs potentiels est élevé. Les particularités de ce secteur en ce qui concerne son renouvellement (par cession-reprises, incluses dans les départs potentiels à la retraite) laissent présager un flux plus important d'entreprises à reprendre dans les prochaines années.

Dans le bâtiment, les départs potentiels à la retraite sont aussi élevés. Mais pour ce secteur, l'importance des départs découle de la structure par âge : les artisans âgés de plus de 50 ans, qui sont ceux pris en compte lors du calcul des départs potentiels à la retraite, représentent 53% de la population des artisans.

La production apparaît comme le secteur le moins concerné par les départs potentiels à la retraite. Pour les trois premières années, les services suivent le comportement régional : après le saut de 2006, les valeurs restent stables et oscillent entre 7 % et 8 %.

3.4 Estimations des départs potentiels à la retraite entre 2004 et 2018 par département

Pour les trois premières années, tous les départements connaissent une situation homogène, avec un taux d'environ 8 % d'artisans susceptibles d'alimenter les flux de départs à la retraite. En 2006, un saut, d'amplitude différente selon les départements, est visible : les plus gros écarts concernent le Cher et l'Indre-et-Loire. Les départements les moins affectés sont l'Eure-et-Loir et le Loir-et-Cher.

Après 2006, tous les départements se stabilisent avec un pourcentage de départs potentiels à la retraite entre 9 % et 10 % :

Année	Cher	Eure-et-Loir	Indre	Indre-et-Loire	Loir-et-Cher	Loiret
2003	7,8	7,7	7,8	7,8	7,5	7,9
2004	7,9	8,0	7,9	8,0	7,6	8,0
2005	7,7	7,7	7,7	7,7	7,7	7,7
2006	9,2	8,9	9,1	9,1	8,6	8,9
2007	9,4	9,2	9,7	9,6	9,0	9,3
2008	9,5	9,4	9,7	9,4	9,5	9,6
2009	9,3	9,8	9,8	9,6	9,4	9,6
2010	9,6	9,8	9,4	9,6	9,7	10,0
2011	9,6	9,6	9,3	9,8	9,8	9,7
2012	9,8	10,0	9,5	10,0	9,8	9,7
2013	9,1	9,3	9,7	9,6	9,5	9,4
2014	9,4	9,1	9,3	9,3	9,2	8,7
2015	9,2	9,1	9,3	9,7	9,3	8,9
2016	9,1	9,0	9,3	9,3	8,9	9,0
2017	9,5	8,9	9,3	9,0	8,8	8,9
2018	9,3	8,8	9,1	9,0	8,7	8,8

Tableau 10: Pourcentage de départs potentiels à la retraite par département et par an de 2 003 à 2 018

3.5 Estimation du potentiel d'entreprises faisant l'objet d'une reprise entre 2 004 et 2 018 par secteur

Age ou tranche	Pourcentage
2003	2,4
2004	2,7
2005	2,9
2006	3,1
2007	3,5
2008	3,7
2009	3,9
2010	4,1
2011	4,2
2012	4,3
2013	4,4
2014	4,4
2015	4,4
2016	4,4
2017	4,4
2018	4,4

Tableau 11: Pourcentage d'entreprises virtuellement reprises par an de 2 003 à 2 018

Le pourcentage est calculé par rapport au nombre d'artisans de plus de 50 ans théoriquement encore en activité.

Pour l'estimation, on suppose que les proportions de reprise constatées en 2 003 restent constantes par âge du cédant, et on ne tient pas compte des éventuelles entrées à partir de 2003. Le potentiel d'entreprises à reprendre pour une année découle du nombre de départs en retraite et du volume de transmission réalisé en 2003.

Le pourcentage d'entreprises reprises double quasiment entre 2 003 et 2 018 : en 2003, 2,4 % des entreprises dirigées par des artisans de plus de 50 ans sont concernées ; en 2018, ce pourcentage passe à 4,4 %.

L'augmentation est régulière : contrairement aux départs à la retraite, il n'y a pas de pic suivi d'une décrue ; en effet, les reprises supposent une démarche longue et concertée, et sont donc plus étalées que les départs à la retraite.

En fait, il y a un pic, en volume, en 2 012; après 20 12, le nombre de reprises diminue, mais moins vite que le total des entreprises, ce qui explique l'augmentation du pourcentage des reprises.

L'unité du tableau est le pourcentage résultant du rapport entre entreprises reprises et population des plus de 50 ans théoriquement encore en activité l'année concernée, dans le secteur concerné.

Contrairement au niveau agrégé, le pic apparaît dans tous les secteurs en 2012, sauf pour l'alimentation, où il est visible dès 2010.

De même que pour les départs à la retraite, les volumes varient aussi beaucoup d'un secteur à un autre.

Secteur	Alimentation	Bâtiment	Production	Services
2003	5,7	1,5	2,2	3,1
2004	6,2	1,6	2,2	3,3
2005	5,7	1,5	2,2	3,1
2006	6,8	1,9	2,6	3,8
2007	7,2	2,0	2,7	4,0
2008	7,4	2,1	2,8	4,1
2009	7,5	2,1	2,8	4,2
2010	7,5	2,2	2,9	4,2
2011	7,5	2,2	2,9	4,3
2012	7,4	2,2	2,9	4,4
2013	7,3	2,1	2,9	4,3
2014	7,0	2,1	2,8	4,2
2015	7,0	2,1	2,9	4,2
2016	6,9	2,0	2,8	4,2
2017	6,9	2,0	2,9	4,1
2018	6,8	1,9	2,9	4,1

Tableau 12: Pourcentage d'entreprises virtuellement reprises par secteur et par an de 2003 à 2018

Une nouvelle fois, le secteur

de l'alimentation se démarque, avec, dès le départ, un potentiel d'entreprises à reprendre nettement supérieur ; de plus, c'est dans ce secteur que le potentiel d'entreprises à reprendre augmente le plus. Il s'agit de l'effet du taux de cession-reprise très élevé dans le secteur.

A l'inverse, le bâtiment et la production, où les renouvellements par création pure sont plus fréquents, sont les secteurs qui affichent les plus faibles potentiels d'entreprises à reprendre, avec au maximum, près de 2 % des entreprises dirigées par un artisan de plus de 50 ans concernées dans le bâtiment.

Le secteur des services a une nouvelle fois une situation intermédiaire : le volume d'entreprises potentiellement reprises est moyen, et les progressions et diminutions, régulières.

3.6 Estimation du potentiel d'entreprises faisant l'objet d'une reprise entre 2004 et 2018 par département

Année	Cher	Eure-et-Loir	Indre	Indre-et-Loire	Loir-et-Cher	Loiret
2003	2,4	2,4	2,4	2,3	2,3	2,5
2004	2,7	2,7	2,7	2,7	2,6	2,8
2005	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4
2006	3,1	3,1	3,1	3,1	3,0	3,2
2007	3,5	3,4	3,5	3,5	3,4	3,5
2008	3,7	3,7	3,8	3,8	3,6	3,7
2009	3,9	3,9	4,0	3,9	3,9	4,0
2010	4,0	4,1	4,1	4,1	4,0	4,1
2011	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,3
2012	4,3	4,3	4,2	4,3	4,3	4,3
2013	4,4	4,5	4,3	4,5	4,4	4,4
2014	4,3	4,4	4,4	4,5	4,4	4,4
2015	4,4	4,4	4,4	4,5	4,4	4,3
2016	4,4	4,4	4,5	4,6	4,5	4,4
2017	4,5	4,4	4,5	4,5	4,4	4,4
2018	4,5	4,4	4,5	4,5	4,4	4,4

Tableau 13: Pourcentage d'entreprises virtuellement reprises par an entre 2003 et 2018

De même que pour les départs potentiels à la

retraite, tous les départements connaissent une situation de départ similaire, avec un potentiel d'entreprises reprises chez les artisans de plus de 50 ans de l'ordre de 2,4 %.

Les départements connaissent ensuite la même évolution que la région : le potentiel d'entreprises à reprendre parmi les artisans de plus de 50 ans est quasiment multiplié par deux entre 2 003 et 2 018.

Synthèse :

L'alimentation et le bâtiment gonfleront les départs à la retraite

Jusqu'en 2 018, si l'on considère leur 60^e année comme une année charnière, on constate une augmentation régulière des artisans partant à la retraite jusqu'en 2 009. Néanmoins, l'amplitude des départs n'est pas la même : les secteurs du bâtiment et de la production, plutôt « âgés » ont des effectifs importants dans les classes d'âges concernés, et les départs potentiels à la retraite y sont donc plus nombreux.

Certains artisans partent à la retraite avant d'atteindre l'âge de 60 ans, par exemple, lorsqu'ils ont commencé très tôt leur carrière professionnelle (en apprentissage notamment). D'autres poursuivent leur activité plus longtemps, en particulier ceux qui souhaitent transmettre leur entreprise. Une simulation, prenant en compte ces aspects, sur les 15 prochaines années indique que les départs potentiels à la retraite augmentent régulièrement jusqu'en 2 012, pour tous les secteurs. Mais, de même que précédemment, certains secteurs sont plus concernés que d'autres : il s'agit de l'alimentation, et du bâtiment, avec, en 2 012, respectivement 10,4 % et 10,8 % des artisans de plus de 50 ans encore en activité concernés. Mais ces secteurs sont concernés pour des raisons différentes : l'alimentation, car le taux de départs potentiels à la retraite y est élevé ; le bâtiment, car les effectifs dans les tranches d'âges concernées y sont élevés.

En termes de reprise, le potentiel d'entreprise double entre 2 003 et 2 018. Les secteurs les plus concernés sont ceux de l'alimentation et des services, en raison des taux relativement plus élevés de cession-reprise dans ces secteurs.

Dans tous les secteurs les effectifs salariés moyens sont assez faibles, surtout dans le bâtiment et les services. Ils sont un peu plus importants dans la production.

	Total			Artisans de moins de 60 ans			Artisans âgés de 60 ans et plus		
	Effectif minimum	Effectif maximum	Effectif moyen	Effectif minimum	Effectif maximum	Effectif moyen	Effectif minimum	Effectif maximum	Effectif moyen
Alimentation	0	85	2,5	0	85	2,5	0	34	2,3
Batiment	0	56	2,0	0	56	2,0	0	37	2,1
Production	0	69	2,8	0	59	2,7	0	69	3,6
Services	0	75	1,9	0	75	1,9	0	50	2,0
Tous secteurs confondus	0	85	2,2	0	85	2,1	0	69	2,4

Tableau 14: Effectifs moyens par secteur et par âge

Dans l'alimentation, le bâtiment et les services, les effectifs moyens diffèrent peu selon que l'on s'intéresse aux moins de 60 ans ou aux 60 ans et plus. En revanche, dans la production, l'effectif moyen est plus élevé chez les artisans âgés de 60 ans et plus que chez les artisans âgés de moins de 60 ans.

4.1 Première approche

Pour préciser l'ampleur des emplois potentiellement concernés par les départs à la retraite des chefs d'entreprise, on peut aussi tracer l'effectif salarié en fonction des tranches d'âges :

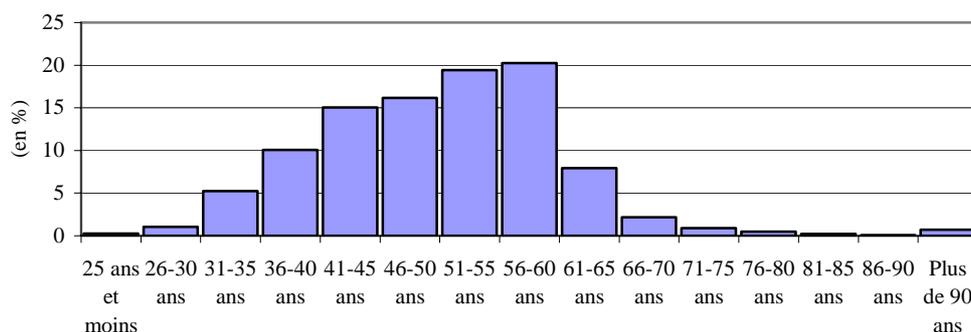


Figure 7: Structure des effectifs salariés selon l'âge du chef d'entreprise en 2003

Les effectifs les plus nombreux sont salariés d'entreprises dirigées par des artisans appartenant à la tranche 50-60 ans. Cette situation est davantage liée au nombre de chefs d'entreprises de cette tranche qu'à l'effectif moyen des entreprises qu'ils dirigent. En effet, le nombre moyen de salariés est toujours compris entre 1 et 2 pour des unités aux caractéristiques très différentes (il existe une grande dispersion des effectifs variant de 0 à 50 personnes).

Si on considère que, dans les 10 années à venir, les artisans qui ont entre 51 et 60 ans en 2003 vont tous partir à la retraite, alors près de 25 000 salariés sont concernés par l'avenir professionnel de leurs dirigeants.

Si on s'intéresse aux 15 prochaines années, ce sont les artisans âgés de 46 à 60 ans en 2003 qui seront amenés à cesser leur carrière professionnelle, et ce sont alors 30 000 salariés qui sont concernés.

4.2 Prise en compte de la fin d'activité des artisans

Une approche plus précise consiste à comptabiliser les effectifs salariés des entreprises dont le dirigeant atteint les 60 ans une année donnée.

En effet, il est impossible d'estimer les effectifs avec la même méthode que celle utilisée pour les départs à la retraite et pour les reprises potentielles : pour ces deux estimations, on appliquait un taux, ce qui revenait à choisir certains chefs d'entreprises de manière aléatoire. Cette démarche n'est pas applicable pour estimer le nombre d'emplois concernés, car il n'y a aucune possibilité de vérifier que les salariés retenus seront ceux des entreprises dont le dirigeant cesse son activité. L'étude des conséquences des départs à la retraite sur l'emploi sera donc limitée au calcul des effectifs salariés pour les artisans de 60 ans.

Année	Pourcentage d'artisans ayant 60 ans	Effectif salarié concerné
2003	3,9	3,8
2004	3,9	3,8
2005	4,1	4,1
2006	4,0	3,9
2007	4,3	4,6
2008	4,0	3,9
2009	4,4	4,4
2010	3,6	3,7
2011	3,4	3,3
2012	3,8	4,0
2013	3,5	3,4
2014	3,3	3,4
2015	3,1	3,3
2016	3,2	3,0
2017	3,2	3,1
2018	3,0	2,7
Total cumulé	58,5	58,5

Lecture du tableau : en 2 003, 3,8 % des effectifs salariés de l'artisanat dépendaient d'un chef d'entreprise de 60 ans. Les pourcentages sont calculés par rapport au nombre d'entreprises de 2 003, supposé constant.

De même que pour les artisans atteignant l'âge de 60 ans, les effectifs de entreprises augmentent tous les ans, jusqu'en 2 009.

Pour les 10 prochaines années, 43 %, soit près de la moitié des salariés d'aujourd'hui devraient être concernés par un départ à la retraite de leur chef d'entreprise. A l'horizon des 15 prochaines années, ce taux atteint 58 %.

Tableau 15: Pourcentage de salariés dans les entreprises dont le chef atteint 60 ans par an de 2 003 à 2 018

Lecture du tableau : en 2 003, dans l'alimentation, 2,2 % de l'emploi salarié dépendait d'un chef d'entreprise de 60 ans. Les pourcentages sont calculés par rapport à l'effectif 2 003 de chaque secteur, supposé constant.

Dans tous les secteurs, les chiffres par année sont très variables, à cause de l'utilisation de l'âge exact des artisans, et de la grande variabilité des effectifs salariés.

Ainsi, un chef d'entreprise qui atteint 60 ans une

Année	Alimentation	Bâtiment	Production	Services
2003	2,2	4,0	4,8	3,7
2004	3,9	4,1	4,1	3,3
2005	3,3	4,5	4,3	4,0
2006	3,3	4,4	3,4	4,0
2007	3,4	4,9	5,5	4,1
2008	2,9	4,0	4,9	3,6
2009	4,5	4,6	3,9	4,4
2010	3,4	3,9	3,2	4,0
2011	3,2	3,8	2,0	3,8
2012	2,7	4,6	4,3	3,8
2013	4,2	3,5	3,5	2,6
2014	2,9	3,4	3,5	3,6
2015	3,6	3,1	2,6	3,8
2016	2,5	3,6	2,5	2,7
2017	3,4	2,9	3,6	2,9
2018	3,1	2,6	2,1	2,9
Total cumulé	52,6	61,8	58,3	57,3

Tableau 16: Pourcentage de salariés par secteur dans les entreprises dont le chef atteint 60 ans par an de 2 003 à 2 018

nombre important de salariés, va tirer mécaniquement le taux vers le haut.

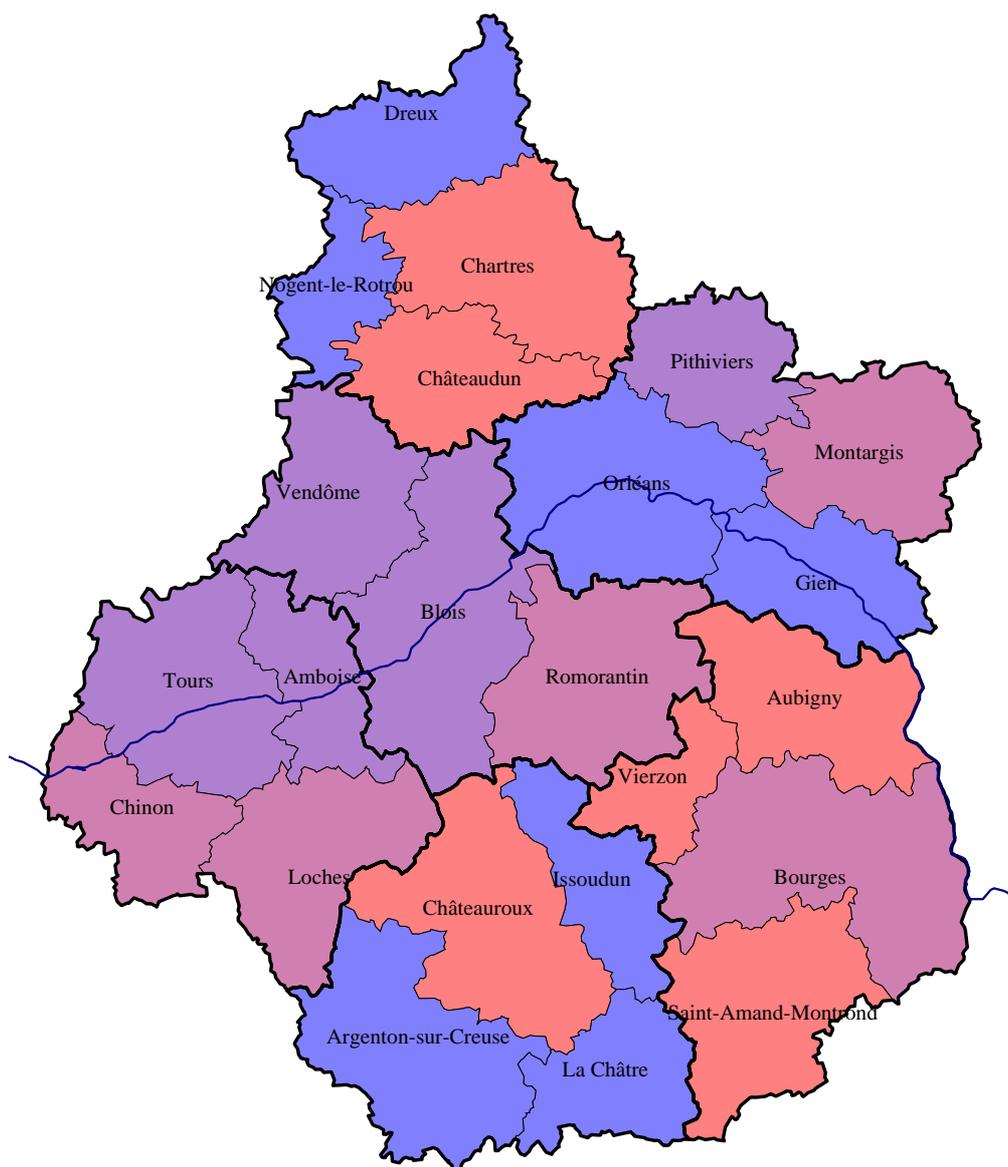
A terme, en 2 018, près de 53 % des emplois salariés de 2 003 auront été concernés par le départ théorique à la retraite à 60 ans dans l'alimentation. Ce taux atteint 57 % dans les services, 58 % dans la production, et près de 62 % dans le bâtiment.

On retrouve ici plusieurs caractéristiques déjà évoquées : l'alimentation est un secteur jeune ; les pourcentages d'artisans atteignant les 60 ans sont moins élevés que pour les autres secteurs, et l'emploi concerné est donc aussi moins important.

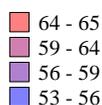
Le secteur des services occupe une place intermédiaire.

Les secteurs où les volumes sont les plus élevés sont la production et le bâtiment. Cela est dû à la fois au vieillissement de la population des artisans et à un effectif moyen salarié plus élevé que dans les autres secteurs.

Au niveau des zones d'emploi, on peut raisonner de même que sur les départements, et étudier le total cumulé sur les 15 prochaines années :



Emploi cumulé sur 15 ans par ZE
(en % de l'emploi total en 2003)



© IGN - Insee 2006

Carte 4: Pourcentage d'emplois concernés par un départ théorique à la retraite à 60 ans de leur chef d'entreprise cumulés sur 15 ans (2 003-2 018)

Les zones les plus « jeunes » sont aussi celles où l'emploi salariés concerné par un départ théorique à 60 ans est le plus faible (Dreux, Nogent, Pithiviers, Issoudun, Argenton), ou dans la moyenne (Vendôme, Loches, Bourges).

De même, les zones les plus « âgées » sont celles où l'emploi est le plus important (Châteauroux, Vierzon, Saint-Amand), ou dans la moyenne (Tours, Montargis).

On trouve une zone d'emploi qui passe d'un extrême à l'autre : il s'agit de celle de la Châtre.

Les autres différences sont moins significatives et peuvent être expliquées par les différences de structure sectorielle ou d'effectif salarié moyen.

Synthèse :

Un impact certain sur l'emploi : plus d'un emploi sur deux concerné par l'avenir du chef d'entreprise

Les conséquences sur l'emploi sont difficiles à appréhender et les estimations s'appuient sur les effectifs des entreprises dirigées par des artisans ayant atteint l'âge de 60 ans. Sur les 15 prochaines années, près de 58 % des salariés de 2 003 travaillent dans ses entreprises.

Selon les secteurs, ce chiffre varie de 52,6 % dans l'alimentation à 61,8 % dans le bâtiment : ces écarts sont dus à la fois aux structures par âges et à la distribution des effectifs des secteurs.