

Trois entreprises transmises sur quatre emploient au moins un salarié

Insee Analyses Grand Est • n° 153 • Décembre 2022



Au départ de leurs dirigeants, les PME régionales sont rarement transmises à un autre chef d'entreprise. En effet, elles disparaissent plus souvent : on compte une transmission pour dix disparitions en 2018-2019. Cependant, le taux de transmission est plus important pour les entreprises employant des salariés, et dans certains secteurs d'activité comme les métiers de bouche, l'hébergement-restauration et le commerce de détail. Les repreneurs sont plus jeunes que les cédants, de douze ans en moyenne. Dans le cas de la transmission d'entreprises individuelles, plus de la moitié d'entre eux choisissent de transformer la forme juridique de l'entreprise en société.

La pérennité d'une petite entreprise au-delà de la vie active de son dirigeant dépend de la volonté et de la capacité de ce dernier à transmettre son entreprise à un successeur ► **encadré partenaire**. Or, parmi les **dirigeants non salariés** des **PME régionales** qui cessent leur activité, seule une minorité transmettent leur entreprise à un repreneur (non-salarié).

Les **disparitions** s'avèrent beaucoup plus fréquentes parmi les entreprises du champ étudié ► **méthodologie**. Ainsi, dans le Grand Est, parmi 66 000 PME dirigées par un non-salarié actif au 31 décembre 2017, 350 sont transmises en moyenne chaque année de 2016 à 2019, soit un **taux de transmission** annuel moyen de 0,5 %. Par ailleurs, sur la

période 2018-2019, 3 400 entreprises en moyenne disparaissent chaque année, soit 5 % des entreprises existantes à la fin de l'année 2017. Au cours de ces deux années, on dénombre donc dix disparitions d'entreprises pour une transmission. Les transmissions contribuent ainsi à renouveler les dirigeants des entreprises, tout en maintenant l'emploi ► **encadré 1**.

► 1. Répartition des PME régionales transmises, taux de transmission et taux de disparition par taille de l'entreprise et par activité principale

	Part des entreprises en 2017	Part des transmissions entre 2016 et 2019	Taux de transmission moyen 2016-2019	Taux de disparition moyen 2018-2019
Un emploi	52,7	24,8	0,2	7,1
Deux à dix emplois	42,3	67,6	0,8	3,3
Plus de dix emplois	5,0	7,6	0,8	1,0
Commerce et artisanat commercial	27,7	43,6	0,8	5,2
<i>dont commerce de détail</i>	10,4	18,9	0,8	5,6
<i>dont métiers de bouche</i>	3,6	10,6	1,5	4,4
<i>dont commerce pharmaceutique</i>	1,9	6,7	1,9	1,9
Services aux particuliers (hors santé)	23,8	33,7	0,7	5,1
<i>dont hébergement-restauration</i>	10,1	21,8	1,0	5,3
<i>dont coiffure et soins de beauté</i>	6,6	7,9	0,6	3,5
Construction	18,4	9,7	0,3	4,4
Services aux entreprises et services mixte	20,7	8,4	0,2	5,2
Industrie (hors artisanat commercial) et transports	9,5	4,6	0,3	4,7
Ensemble	100,0	100,0	0,5	5,0

Notes : l'emploi inclut les travailleurs salariés et non salariés. Le taux de transmission (de disparition) est le rapport entre le nombre d'entreprises transmises (disparues) au cours d'une année et le nombre d'entreprises existantes au 31 décembre 2017.

Lecture : les entreprises comptant de deux à dix emplois représentent 42,3 % des entreprises en 2017 et 67,6 % des entreprises transmises entre 2016 et 2019. Parmi ces entreprises, 0,8 % sont transmises chaque année en moyenne, tandis que 3,3 % disparaissent.

Champ : Grand Est, PME mono ou quasi monorégionales ayant un dirigeant non salarié identifié et actif au 31/12/2017, suivies entre 2016 et 2019 ; secteurs marchands hors agriculture et santé, hors multinationales, micro-entrepreneurs et officiers publics et ministériels.

Source : Insee, Sirius, Flores, Lifi, Base Non-salariés.

En partenariat avec :



Cette étude a été réalisée dans le cadre d'un partenariat entre la direction régionale de l'Insee du Grand Est, la Région Grand Est, la Chambre de Commerce et de l'Industrie et la Chambre de Métiers et de l'Artisanat du Grand Est.

Deux entreprises transmises sur trois emplois moins de dix salariés

Les PME régionales font plus souvent l'objet d'une transmission dès lors que le dirigeant emploie au moins un salarié, c'est-à-dire qu'elles comptent au moins deux emplois ► **figure 1**. Les deux tiers des entreprises transmises emploient moins de dix salariés. Le taux de transmission est ainsi quatre fois plus élevé pour les entreprises employant des salariés que pour celles dont le dirigeant travaille seul ; au-delà de dix emplois, le rapport entre le nombre de transmissions et le nombre de disparitions s'approche de un, avec cinq disparitions pour quatre transmissions. La présence d'employés est un gage de stabilité pour le successeur, car il peut s'appuyer sur leurs compétences pour poursuivre l'activité. Cela traduit également la capacité de l'entreprise à dégager un revenu suffisant pour rémunérer les salariés qui y travaillent. Au contraire, dans le cas d'une transmission d'entreprise sans salarié, le repreneur doit nécessairement posséder ou acquérir les connaissances, les savoir-faire et l'expérience associés au processus de production.

Deux tiers des transmissions dans le commerce et l'hébergement-restauration

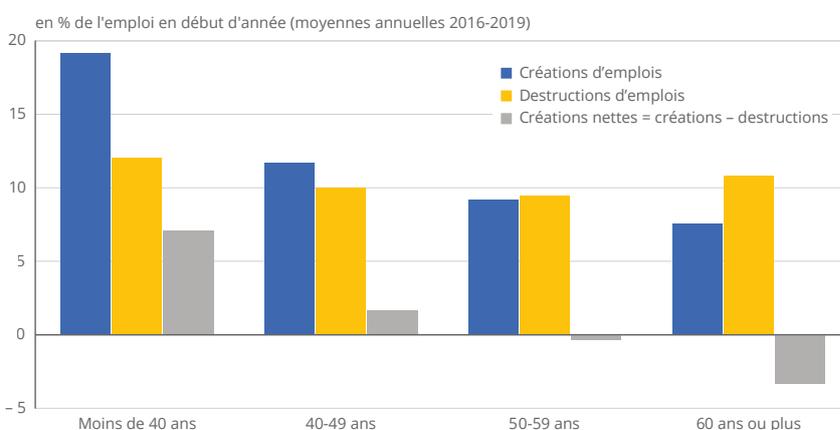
Plus des trois quarts des entreprises transmises relèvent des secteurs commerce, artisanat commercial et services aux particuliers, du fait d'un nombre important de PME et d'un taux de transmission plus élevé dans ces secteurs. Le commerce et l'hébergement-restauration notamment concentrent deux tiers des transmissions. En comparaison, dans la construction, les PME sont également nombreuses mais le taux de transmission est faible. Les transmissions sont particulièrement fréquentes dans certaines activités où l'emplacement de l'établissement influe sur l'importance de la clientèle, comme les métiers de bouche et l'hébergement-restauration, mais aussi le commerce de détail en magasin, la coiffure et les soins de beauté. Ainsi, en 2018-2019, dans l'hébergement-restauration, on ne compte que cinq disparitions pour une transmission et trois disparitions pour une transmission dans les métiers de bouche. Le commerce pharmaceutique est un cas particulier, la réglementation stricte relative à l'implantation des pharmacies se traduisant par un taux de transmission élevé.

► Encadré 1 - Les créations nettes d'emplois dans les entreprises dont les dirigeants ont moins de 50 ans reflètent le renouvellement des PME

Chaque année, de nouvelles entreprises sont créées et des entreprises existantes disparaissent ; des entreprises embauchent des salariés et d'autres perdent des emplois. Or, l'évolution de l'emploi dans les PME régionales diffère selon l'âge des chefs d'entreprise. Les PME régionales dont le dirigeant est âgé de moins de 50 ans en 2017 créent davantage d'emplois salariés qu'elles n'en détruisent entre 2016 et 2019 ► **figure**. Au contraire, lorsque les dirigeants ont 50 ans ou plus, les destructions d'emplois l'emportent sur les créations. Ces évolutions contrastées reflètent le renouvellement des PME régionales : de jeunes entreprises se développent, tandis que des entreprises plus vieillissantes perdent des emplois, voire disparaissent.

Les évolutions différenciées de l'emploi selon la tranche d'âge proviennent d'abord des écarts de taux de création d'emplois, traduisant l'augmentation de l'emploi salarié dans des établissements existants, voire l'implantation de nouveaux établissements employeurs. Sur la période 2016-2019, les entreprises dont le dirigeant a moins de 40 ans créent en moyenne 19 emplois chaque année pour 100 emplois existants au 1^{er} janvier, soit un taux de création deux fois et demi plus élevé que pour les entreprises dont le dirigeant a 60 ans ou plus. Celles-ci sont en revanche les plus concernées par les disparitions d'entreprises.

► Emplois salariés créés ou détruits dans les PME régionales selon la tranche d'âge du dirigeant en 2017

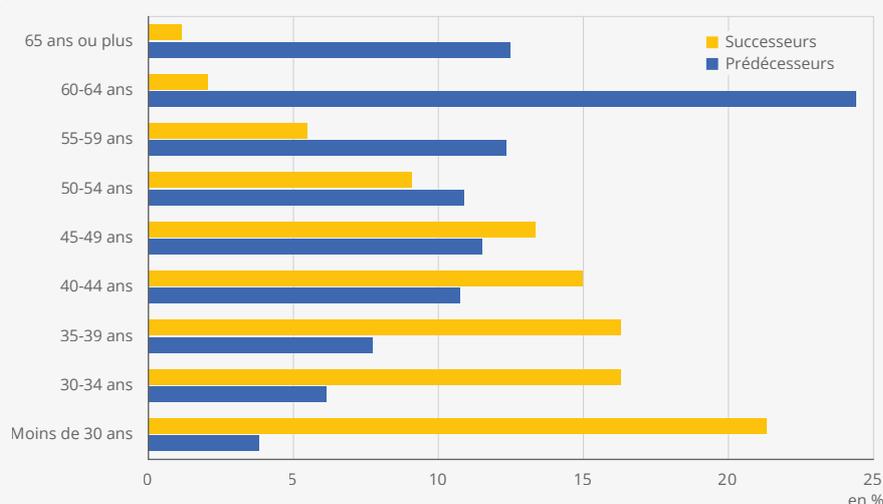


Lecture : chaque année de 2016 à 2019, pour 100 emplois en début d'année, les entreprises dont les dirigeants ont moins de 40 ans en 2017 créent 19,2 emplois en moyenne.

Champ : Grand Est, PME mono ou quasi monorégionales ayant un dirigeant non salarié identifié et actif au 31/12/2017, suivies entre 2016 et 2019 ; secteurs marchands hors agriculture et santé, hors multinationales, micro-entrepreneurs et officiers publics et ministériels.

Source : Insee, Sirius, Lifi, Clap, Flores, Base Non-salariés.

► 2. Répartition des dirigeants des PME régionales transmises entre 2016 et 2019 par tranche d'âge



Lecture : 24,4 % des dirigeants non salariés qui transmettent leur entreprise à un successeur sont âgés de 60 à 64 ans.

Champ : Grand Est, PME mono ou quasi monorégionales ayant un dirigeant non salarié identifié et actif au 31/12/2017, et dont le dirigeant change entre 2016 et 2019 ; secteurs marchands hors agriculture et santé, hors multinationales, micro-entrepreneurs et officiers publics et ministériels.

Source : Insee, Sirius, Lifi, Base Non-salariés.

Rajeunissement et féminisation des dirigeants de PME

Au moment de transmettre leur entreprise, trois chefs d'entreprise sur cinq sont âgés de 50 ans ou plus, alors qu'un peu moins d'un successeur sur cinq appartient à cette tranche d'âge ► **figure 2**. Ainsi, dans la plupart des cas, les repreneurs sont plus jeunes que leurs prédécesseurs : l'écart d'âge au moment de la transmission est en moyenne de douze ans. Globalement, les transmissions contribuent donc à rajeunir la population des dirigeants des PME régionales. Ainsi, pour un quart des transmissions, le nouveau dirigeant a 25 ans de moins que l'ancien.

Les transmissions contribuent également à féminiser la population des dirigeants des PME régionales. En effet, les femmes sont plus fréquentes parmi les successeurs que parmi les prédécesseurs ► **figure 3**. Les repreneuses sont plus nombreuses dans les secteurs où les dirigeantes sont les plus présentes, le commerce et les services aux particuliers. Les femmes transmettent aussi leur entreprise plus fréquemment que les hommes. Cet écart provient en partie d'une représentation plus forte des femmes dans les secteurs où les taux de transmission sont les plus élevés.

L'entreprise individuelle transmise est transformée en SARL plus d'une fois sur deux

Quatre successeurs sur cinq sont des gérants majoritaires de sociétés à responsabilité limitée (SARL), contre moins de trois prédécesseurs sur cinq. Ainsi, lorsque le cédant est entrepreneur individuel, plus de la moitié des repreneurs choisissent de modifier la forme juridique de l'entreprise pour fonder une SARL. Cette forme juridique permet aux futurs dirigeants de s'associer et de gérer à plusieurs la société nouvellement créée : c'est le cas pour 7 % des entreprises transmises.

Les successeurs tirent un revenu de leur activité en moyenne plus faible que celui de leurs prédécesseurs. Les cédants sont 46 % à percevoir un revenu supérieur à 2 000 euros nets par mois, contre 29 % des repreneurs. De même, les anciens dirigeants déclarent un revenu nul ou négatif deux fois moins souvent que leurs successeurs. ●

Véronique Batto, Luc Naegele (Insee)

Retrouvez plus de données en téléchargement sur www.insee.fr

► 3. Répartition des dirigeants des PME régionales transmises entre 2016 et 2019 selon le sexe, le statut, la tranche de revenu

	Prédécesseurs	Successeurs
Femmes	35,8	38,6
Hommes	64,2	61,4
Entrepreneur individuel	41,5	18,8
Gérant majoritaire de SARL	58,5	81,2
Revenu nul ou négatif	13,7	27,2
Moins de 12 000 €	18,5	24,4
De 12 000 € à moins de 24 000 €	22,3	19,2
De 24 000 € à moins de 45 000 €	23,2	17,3
45 000 € ou plus	22,3	12,0
Ensemble	100,0	100,0

Lecture : 35,8 % des dirigeants transmettant leur entreprise entre 2016 et 2019 sont des femmes.

Champ : Grand Est, PME mono ou quasi monorégionales ayant un dirigeant non salarié identifié et actif au 31/12/2017, et dont le dirigeant change entre 2016 et 2019 ; secteurs marchands hors agriculture et santé, hors multinationales, micro-entrepreneurs et officiers publics et ministériels.

Source : Insee, Sirius, Lifi, Base Non-salariés.

► Méthodologie

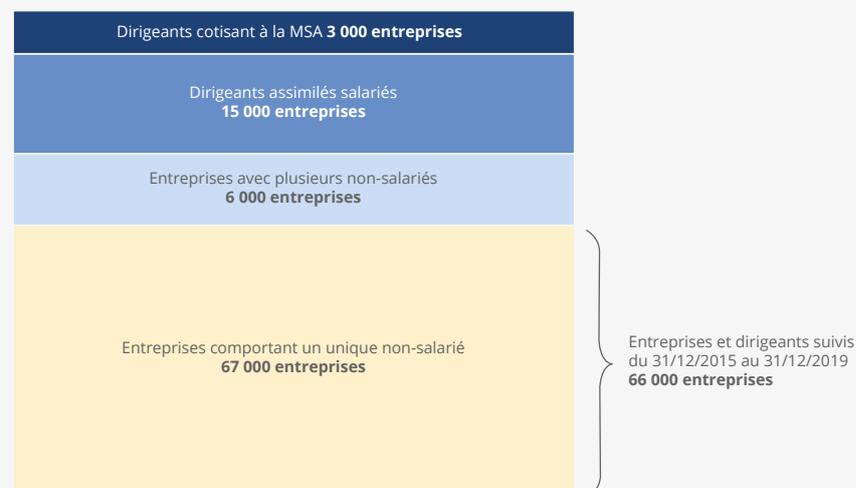
Cette étude s'appuie sur un travail précédent visant à identifier la population des PME régionales dont les dirigeants sont actifs au 31/12/2017 et susceptibles de bénéficier d'un accompagnement à la transmission de leur entreprise (*Insee Analyses Grand Est n° 143*). Ce sont, pour le Grand Est, 91 000 entreprises individuelles ou sociétés commerciales pour lesquelles les caractéristiques du dirigeant ont pu être analysées. Elles font partie des secteurs marchands, hors santé humaine et action sociale, vétérinaires et activités agricoles à l'exception des activités de soutien à l'agriculture, hors multinationales, micro-entrepreneurs et officiers publics et ministériels.

L'objectif de la présente étude est de suivre une population de PME régionales et leurs dirigeants pendant deux années avant et après la date pivot du 31/12/2017, pour déterminer les entreprises qui font l'objet d'une transmission : d'une année sur l'autre, le sexe, l'année ou le département de naissance du chef d'entreprise sont alors différents. Le champ de l'étude est réduit aux transmissions d'entreprises d'un dirigeant non salarié à un dirigeant non salarié.

En effet, la source utilisée pour suivre les chefs d'entreprises dans le temps impose de restreindre le champ aux dirigeants non salariés ► **schéma**. Les activités agricoles, non couvertes par la base de données utilisée, sont également exclues. Enfin, par souci de simplicité, les entreprises employant plusieurs non-salariés en 2017 ne sont pas prises en compte. Au final, le champ de l'étude couvre 66 000 PME actives au 31/12/2017, qui sont suivies durant quatre années, ou une durée inférieure pour les entreprises créées en 2016-2017 ou disparues en 2018-2019.

La restriction du champ de l'étude aux chefs d'entreprises non salariés ne permet pas de suivre les dirigeants qui deviennent assimilés salariés au cours de la période, par exemple avec la transformation de la forme juridique de leur entreprise en SAS. Ainsi, dans la mesure où les transmissions s'accompagnent d'une modification du statut du dirigeant, celui-ci devenant salarié, la restriction du champ aux non-salariés aboutit à sous-estimer le nombre de PME transmises.

► Répartition des 91 000 PME régionales actives au 31/12/2017 dont les dirigeants sont identifiés



Note : des différences de champ entre les diverses sources mobilisées expliquent l'écart entre le nombre d'entreprises comportant un unique non-salarié et le nombre d'entreprises suivies.

Champ : Grand Est, PME mono ou quasi monorégionales dont les dirigeants sont identifiés ; secteurs marchands hors santé humaine et action sociale, vétérinaires et activités agricoles à l'exception des activités de soutien à l'agriculture, hors multinationales, micro-entrepreneurs et officiers publics et ministériels.

Source : Insee, Sirius, Lifi, Base Non-salariés, DADS/DSN.

► Encadré partenaire – La politique régionale de soutien à la transmission d'entreprise

Favoriser la pérennité de l'activité des PME régionales lors du départ en retraite de leurs dirigeants contribue à maintenir des activités économiques de proximité et les emplois associés. Or, contrairement aux entreprises de plus grande taille, les petites entreprises sont très nombreuses et reposent souvent sur un individu. Cela contribue à rendre moins probable leur transmission. En effet, pour un candidat à la reprise d'entreprise, identifier les opportunités peut être une tâche délicate. Pour un entrepreneur, trouver un repreneur et organiser sa succession est un processus qui peut être long et difficile, nécessitant d'être anticipé et préparé aussi bien psychologiquement que financièrement pour en accroître les chances de succès. Le cédant comme le repreneur peuvent tirer parti de la transaction : le premier bénéficie du produit de la vente, constituant un capital en vue de sa retraite ou pour démarrer une autre activité, le second de meilleures chances de succès, la survie des entreprises reprises étant plus probable que celle des créations *ex nihilo*. La transmission des entreprises contribue donc à sécuriser les parcours professionnels des petits entrepreneurs et peut ainsi favoriser le dynamisme de l'entrepreneuriat.

Les avantages de la transmission pour les entrepreneurs aussi bien que les difficultés à la mettre en œuvre justifient la mise en place de dispositifs locaux d'accompagnement à la cession-reprise des petites entreprises, portés par les chambres consulaires de l'artisanat, du commerce et de l'industrie. Le soutien financier et politique de la Région Grand Est, à travers le **Pacte Transmission-Reprise**, renforce considérablement ces dispositifs et actions.

► Définitions

Les **dirigeants non salariés** sont définis en référence à leur affiliation à un régime de protection sociale des travailleurs non salariés : en 2017, le régime social des indépendants (RSI) et l'Urssaf, les cotisants à la Mutualité sociale agricole (MSA) étant ici exclus. Les **dirigeants salariés**, non étudiés ici, cotisent au régime général et sont « assimilés salariés » au sens du Code de la sécurité sociale. Pour l'essentiel, les dirigeants non salariés sont gérants majoritaires de sociétés à responsabilité limitée (SARL) ou entrepreneurs individuels, tandis que les dirigeants salariés sont à la tête d'une société par actions simplifiées (SAS) ou gérants minoritaires de SARL.

Les **petites et moyennes entreprises** (PME), d'une part, emploient moins de 250 salariés et, d'autre part, ont un chiffre d'affaires annuel n'excédant pas 50 millions d'euros ou un total de bilan n'excédant pas 43 millions d'euros. Elles incluent la catégorie des microentreprises (MIC) qui occupent moins de 10 personnes et ont un chiffre d'affaires annuel ou un total de bilan n'excédant pas 2 millions d'euros.

Les **entreprises régionales** sont les entreprises monorégionales ou quasi monorégionales, dont au moins 80 % des effectifs salariés sont localisés dans une région (au moins 80 % des établissements pour les entreprises non employeuses).

Une **transmission d'entreprise** correspond à un renouvellement du dirigeant de l'entreprise avec continuité économique de l'activité. Le dirigeant non-salarié prédécesseur ou cédant cesse son activité qui est reprise par un dirigeant successeur ou repreneur, également non-salarié. Il y a continuité économique de l'activité de l'entreprise dès lors que, d'une année sur l'autre, deux éléments sont invariants parmi les trois suivants : l'unité légale contrôlant l'établissement siège, l'activité (code APE) et la localisation de l'entreprise.

Une **disparition** d'entreprise correspond à une cessation d'activité ou à une disparition de l'emploi, salarié ou non, dans les établissements de l'entreprise.

Le **taux de transmission** est le rapport entre le nombre d'entreprises transmises au cours d'une année et le nombre d'entreprises existantes au 31 décembre 2017.

L'**emploi salarié** des entreprises comprend les salariés présents durant la dernière semaine de décembre de l'année en cours (hors intérimaires).

Le **revenu d'activité** des dirigeants non salariés correspond, pour les entrepreneurs individuels, au bénéfice (hors charges professionnelles dont amortissement, cotisations sociales obligatoires), pour les gérants majoritaires de SARL, à la rémunération y compris dividendes pour la part soumise à cotisations sociales. Le revenu d'activité est estimé net de cotisations sociales, mais les contributions sociales (CSG, CRDS) ne sont pas déduites. Les non-salariés ne déclarant pas leurs revenus ne sont pas pris en compte. La rémunération des dirigeants est annualisée.

Un **groupe de sociétés** liées entre elles par des participations au capital et contrôlées par une société tête de groupe est une entreprise au même titre qu'une entreprise indépendante.

Pour plus de précisions concernant les dirigeants, leur rémunération et la nomenclature sectorielle utilisée, voir le [glossaire](#) de *Emploi et revenu des indépendants*, édition 2020.

► Sources

Les informations concernant les entreprises sont issues du répertoire Sirius et des fichiers Liaisons financières (Lif), sauf pour l'effectif salarié, issu du Fichier localisé des rémunérations et de l'emploi salarié (Flores) ou, pour l'emploi au 31/12/2015, du dispositif Connaissance locale de l'appareil productif (Clap). Les caractéristiques des chefs d'entreprise proviennent de la Base Non-salariés (BNS), alimentée par les déclarations sociales des personnes affiliées à un régime de protection sociale des travailleurs non salariés fournies par la Caisse nationale des Urssaf. Les dirigeants salariés sont identifiés à partir du fichier Tous salariés mobilisant les déclarations des entreprises employeuses, en 2017, déclarations annuelles de données sociales (DADS) ou déclarations sociales nominatives (DSN).

► Pour en savoir plus

- **Naegle L. et Neiter B.**, « L'âge élevé des dirigeants de PME se traduit par un potentiel important de transmissions d'entreprises », *Insee Analyse Grand Est* n° 143, mai 2022.
- Observatoire des PME, *PME 2020. Rapport annuel sur l'évolution des PME*, 16^e édition, BPI France, 2021.
- *Emploi et revenu des indépendants*, collection « Insee Références », édition 2020.
- **Bonneau J., Kerjose R. et Vidal G.**, « Reprise d'entreprises au départ en retraite du dirigeant », *PME/TPE en bref* n° 22, Direction du commerce, de l'artisanat, des services et des professions libérales, février 2007.
- **Cournot S. et Mulic S.**, « Le rôle économique des repreneurs d'entreprise », *Insee Première* n° 975, juillet 2004.

