

D

DOCUMENT D'ÉTUDES

**ENQUÊTE
AUPRÈS DES
CHÔMEURS CRÉATEURS
OU REPRENEURS
D'ENTREPRISE AYANT
BÉNÉFICIÉ DE L'ACCRE
EN 2004**

*Par
Catherine DANIEL*

N° 136
Février 2008

**Les documents d'études sont des documents de travail ;
à ce titre, ils n'engagent que leurs auteurs
et ne représentent pas la position de la DARES.**

Enquête auprès des chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise ayant bénéficié de l'Accre en 2004

Sommaire

1 - Profils et parcours des créateurs.....	2
I – L'arrêt précoce de l'activité de chef d'entreprise : facteurs de risque.....	2
Jeunes, femmes et allocataires du RMI : les publics les plus exposés au risque de cessation	2
Les créations, plus fragiles que les reprises	3
II – Les motivations des créateurs	5
Créer : entre contrainte et choix	5
Ce qui plaît ne correspond pas forcément à ce qui 'marche'	7
III-Que sont devenus celles et ceux qui ne sont plus à la tête de l'entreprise créée ?.....	8
Photographie au moment de l'enquête.....	8
Entre la cessation et l'interrogation : parcours	9
IV – Les difficultés de la création.....	12
Les contextes de la création : l'importance des réseaux	12
Un dossier de qualité : gage de durée.....	14
La cessation : l'argent au centre des problèmes.....	14
V. Le chef d'entreprise Accre créateur d'emploi ?.....	18
Embaucher-Débaucher	18
Perspectives d'embauches des actuels chefs d'entreprise	21
2 - Métiers et domaines d'activité.....	23
I- La mise en oeuvre des savoir-faire jusque dans les logiques de rupture.....	23
II-Les créateurs qui ont cessé leur activité de chef d'entreprise : métiers trouvés-métiers cherchés.	26
3 - L'accompagnement	28
I – Comptables et organismes consulaires : première source de renseignement sur l'Accre	28
II - Une perception globalement positive de l'Accre et des structures dédiées à la création d'entreprise.....	30
III - Quatre créateurs sur dix déclarent n'avoir pas trouvé l'appui nécessaire dans un domaine au moins.	34
IV-Une certaine invisibilité de l'aide de l'Etat	35
V-... et les rapports chaotiques aux chèques conseil.....	37
4 - L'expérience de la création.....	40
I – Qu'ils soient ou non restés à la tête de leur entreprise, les créateurs aidés par l'Accre attribuent à leur expérience un apport de compétences nouvelles.	40
II - Des améliorations attendues	41
Encadré 1	42
Plan d'échantillonnage pour l'enquête : tirage en 2 phases avec post-stratification	42
1. Le plan de sondage.....	42
2. Un mode de questionnement inhabituel	43
Encadré 2.....	44
1-Difficultés de forme.....	44
2-Difficultés de fond.....	44
Domaine d'activité en 12 postes.....	46

L'Aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprises (Accre), dispositif quasi trentenaire de la politique d'emploi, s'adresse, en 2004, aux demandeurs d'emploi, indemnisés ou non, aux allocataires de minima sociaux, principalement le revenu minimum d'insertion (RMI), aux salariés repreneurs de leur entreprise en redressement ou en liquidation judiciaire, ainsi qu'aux jeunes de moins de 26 ans éligibles aux « emplois-jeunes ». Durant la première année d'activité de l'entreprise, le créateur bénéficiant de l'Accre est exonéré totalement ou partiellement du paiement des cotisations sociales.

Afin d'analyser l'effet du dispositif Accre sur le parcours des bénéficiaires vers l'emploi, la Dares a mené en septembre 2006 une enquête auprès des bénéficiaires de l'Accre au deuxième trimestre 2004 (*encadré 1*). Cette enquête était destinée à recueillir des informations sur le devenir professionnel des créateurs aidés dans les deux ans et demi qui suivent l'attribution de l'aide et sur les raisons éventuelles de leur échec mais également à mieux connaître leurs motivations lors de la création. Par ailleurs, l'enquête devait permettre d'appréhender l'accompagnement dont ils ont bénéficié ainsi que le rôle du service public de l'emploi dans le processus de création. L'enquête a ainsi concerné des créateurs toujours à la tête de leur entreprise et d'autres qui ne le sont plus.

1 - Profils et parcours des créateurs

I – L'arrêt précoce de l'activité de chef d'entreprise : facteurs de risque

Jeunes, femmes et allocataires du RMI : les publics les plus exposés au risque de cessation

18% des créateurs bénéficiaires de l'Accre au deuxième trimestre 2004 n'étaient plus à la tête de leur entreprise deux ans et demi après la création.

Les créateurs qui ont cessé leur activité de dirigeant deux ans et demi après la création ont, au moment de la création, un profil proche des publics les plus vulnérables sur le marché du travail. Plus jeunes, moins masculins et moins qualifiés que les créateurs toujours à la tête de leur entreprise, ils sont plus souvent allocataires du RMI (tableau 1). La part des licenciements économiques est beaucoup plus faible parmi ces créateurs (15%) que dans la population de ceux qui sont encore à la tête de leur entreprise (26%) : ils viennent plus nombreux de l'interim, d'une démission ou de la recherche d'un premier emploi ainsi que d'une autre situation (inactif, à l'étranger, conjoint collaborateur, à son compte, intermittent, en congé parental mais aussi RMiste....).

Tableau 1 : Profil des créateurs au moment de la création (%)

	Ensemble des créateurs interrogés	Créateurs qui ne sont plus dans l'entreprise	Créateurs encore à la tête de l'entreprise	Ttest (**)
Age				
moins de 30 ans	22.6	28.0	21.5	- - -
30 à 49 ans	66.5	61.7	67.6	+
50 ans ou plus	10.9	10.3	11.0	ns
Sexe				
Homme	68.6	55.8	71.3	+++
Femme	31.4	44.2	28.7	
Niveau de formation				
>Bac	35.5	37.6	35.0	ns
Bac	16.8	16.6	16.9	ns
CAP,BEP	34.5	32.2	35.0	ns
fin de 3ème,études primaires	13.2	13.6	13.1	ns
Qualification dans le dernier emploi				
Employés et ouvriers qualifiés (EQ-OQ)	41.0	37.2	41.8	ns
Professions intermédiaires-Cadres (PI-Cadres)	30.6	26.9	31.4	ns
Autres (Employés et ouvriers non qualifiés)	28.4	35.9	26.8	- - -
Allocataire du RMI				
Oui	13.8	22.6	11.9	- - -
Non	86.2	77.4	88.1	

Motif d'inscription à l'ANPE¹				
licenciement économique	23.6	14.7	25.5	+++
autre licenciement	28.8	26.5	29.2	ns
fin de CDD ou de mission d'interim	18.6	19.7	18.4	ns
fin de mission d'interim	3.3	6.2	2.7	---
démission	6.0	9.9	5.1	---
recherche d'un premier emploi	2.3	3.7	2.0	--
reprise d'activité	1.2	1.7	1.1	ns
autre	7.3	9.6	6.8	--
<i>pas d'inscription</i>	8.9	8.1	9.1	ns
Parcours antérieur (*)				
Passé par un CDI au moins	59.1	50.3	61.0	+++
CDD ou interim sans CDI	23.8	26.5	23.2	ns
Ni CDD ni CDI	17.1	23.1	15.8	---
Création/Reprise				
Création d'entreprise	86.3	93.3	84.8	---
Reprise d'entreprise	13.7	6.7	15.2	
Création seul(e)(*)				
OUI	82.1	85.6	81.4	--
NON	17.9	14.4	18.6	
Direction seul(e)(*)				
Oui	75.3	81.1	74.3	
Non	24.7	18.9	25.7	ns
Forme juridique de l'entreprise créée				
EURL	11.2	5.4	12.4	+++
EI	65.7	77.5	63.2	---
Autres sociétés	23.1	17.1	24.4	+++

Source : cerfas sauf (*) : enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre

Champ : bénéficiaires de l'Accre au deuxième trimestre 2004

(**) Lecture : avec 28% de moins de trente ans ayant cessé leur activité de chef d'entreprise et 21.5% pérennes, la statistique de test conclut à la significativité de la différence entre ces deux proportions. En moyenne la pérennité des entreprises créées par les moins de 30 ans est significativement plus faible que pour les autres catégories d'âge. Ce n'est pas le cas pour les proportions correspondant au niveau de formation initiale.

Les créations, plus fragiles que les reprises

Les bénéficiaires de l'Accre qui ne sont plus chefs d'entreprise étaient plus souvent créateurs que repreneurs d'entreprise : seuls 7% ont repris une entreprise contre 15% pour les créateurs toujours à la tête de leur entreprise. La création *ex-nihilo* d'une entreprise représente vraisemblablement un risque plus élevé que la reprise d'une entreprise déjà insérée sur un marché. Les études menées par l'Insee sur la survie des entreprises nouvellement créées conduisent du reste à des constats similaires : le taux de survie à cinq ans des entreprises reprises est supérieur à celui des créations pures (cinq ans après 60% des entreprises reprises existent toujours en 2003, contre 51% des entreprises créées).

Les créateurs qui ne sont plus à la tête de leur entreprise ont également un peu plus souvent créé et dirigé seuls : 80% dirigeaient seuls au démarrage contre 74% pour les autres créateurs (tableau 1). Cet isolement a pu avoir des conséquences défavorables en termes de capitaux, mais très certainement aussi en termes de « partage des tâches ». Seul, le créateur doit être à la fois comptable, gestionnaire, commercial et producteur. On verra que, lorsque l'appui a été jugé insuffisant, ce sont souvent les deux premiers domaines qui sont cités. Toutefois, le fait de créer ou diriger seul n'a pas d'impact significatif sur la survie de l'entreprise une fois contrôlé des caractéristiques de sexe, d'âge, de situation antérieure et de statut juridique de l'entreprise créée.

¹ La durée de chômage, censée renseigner sur l'éloignement par rapport à une situation d'emploi, ne peut être utilisée ici car de trop médiocre qualité dans les formulaires administratifs. Des études antérieures montrent cependant que, lorsque la durée antérieure de chômage a été courte, la pérennité de l'entreprise et de son dirigeant est plus fréquente (APCE – Février 2004 *Les chômeurs créateurs (création pure) en 2001 : 3 ans après la création, quels taux de pérennité pour quelles caractéristiques ?*).

Lorsque l'on modélise le risque de cessation à l'aide d'un modèle logit, le sexe, l'âge, le fait d'être allocataire du RMI, le motif d'entrée au chômage et la forme juridique de l'entreprise apparaissent comme des variables très significatives (tableau 2). Le risque de cessation est ainsi plus élevé pour les femmes, les jeunes et les allocataires du RMI. En revanche, le maintien du créateur à la tête de son entreprise semble peu corrélé à son niveau de formation et ou sa qualification dans l'emploi qu'il occupait antérieurement. Les conditions juridiques de la création ont également une influence significative sur la probabilité de survie du créateur à la tête de son entreprise : les reprises d'entreprise et le statut d'entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée sont associés, toutes choses égales par ailleurs, à de moindres risques d'échec. Malgré la plus forte présence des créateurs 'en solitaire' parmi ceux qui ne sont plus chefs d'entreprise, créer seul n'a pas d'impact significatif une fois tenu compte des autres caractéristiques.

Au total, un homme de plus de trente ans, entré au chômage suite à un licenciement économique, qui reprend une EURL se trouvera plus fréquemment toujours à la tête de son entreprise deux ans et demi après la création.

Tableau 2 : Probabilité de ne plus être à la tête de l'entreprise créée au 2ème trimestre 2004 au moment de l'enquête

	Proportion de créateurs qui ne sont plus à la tête de l'entreprise deux ans et demi après la création (%)	Significativité de la modalité dans une analyse « toutes choses égales par ailleurs »
Ensemble	18.0	
Sexe		
Homme	14.4	<i>référence</i>
Femme	24.9	+++
Age		
moins de 30 ans	21.9	++
30 à 49 ans	16.4	<i>référence</i>
50 ans et plus	16.8	ns
Niveau de formation		
>Bac	18.8	<i>référence</i>
Bac	17.5	ns
CAP-BEP	16.5	ns
Fin de 3ème	18.2	ns
Qualification dans le dernier emploi		
Employés et ouvriers qualifiés (EQ-OQ)	16.1	<i>référence</i>
Professions intermédiaires-Cadres (PI-Cadres)	15.6	ns
Autres (Employés et ouvriers non qualifiés)	22.3	ns
Allocataire du RMI		
RMI : oui	29.1	+++
RMI : non	15.9	<i>référence</i>
Création/Reprise		
Création	19.2	<i>référence</i>
Reprise	8.6	---
Création seul(e)		
A créé seul	18.5	<i>référence</i>
N'a pas créé seul	14.3	ns
Motif d'inscription à l'ANPE(*)		
Licenciement économique	11.0	<i>référence</i>
Autre licenciement	16.3	++
Fin de CDD ou d'intérim	21.0	+++
Démission, 1er emploi, reprise d'activité	26.2	+++
Non inscrit ou autre motif	16.1	ns
Parcours antérieur à la création		
Passé par un CDI au moins	15.1	<i>référence</i>
Enchaînement de contrats courts	19.2	ns
Autre situation	24.0	ns
Direction seul(e)		

Dirigeait seul à la création	18.8	ns
Ne dirigeait pas seul à la création	14.3	référence
Forme juridique de l'entreprise		
EURL	8.6	---
EI	20.9	référence
Sociétés	13.1	-

(*) certains motifs ont été regroupés car ils concernaient une trop faible part des créateurs.

Source : cerfas et enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre

Champ : bénéficiaires de l'Accre au deuxième trimestre 2004

Lecture : la deuxième colonne du tableau indique l'effet des caractéristiques du créateur ou de l'entreprise créée sur les risques de cessation d'activité en qualité de chef d'entreprise. Ces effets sont estimés à partir d'un modèle logit qui prend en compte les caractéristiques des bénéficiaires au moment de la création ainsi que le type (création/reprise) et les conditions de la création (variables des tableaux 2 et 11) ainsi que les changements ou non de métier (cf. 2-I).

Les «+» signalent que la possession d'une caractéristique donnée augmente les risques de cessation d'activité. Par exemple être une femme augmente le risque de cessation («+++»); reprendre une entreprise au lieu de la créer ex nihilo, en revanche, diminue ce risque («---»).

Le degré de significativité des effets est indiqué par le nombre de signes «+» ou «-» : trois signes indiquent une significativité au seuil de 1%, deux signes indiquent une significativité au seuil de 5%, un seul, une significativité au seuil de 10%.

Au-delà des caractéristiques analysées ici, d'autres facteurs sont évidemment susceptibles d'influer sur le maintien du créateur à la tête de son entreprise. On verra notamment plus loin que les créateurs qui maîtrisent un métier ou un domaine d'activité (cf 2-I) ont, « toutes choses égales par ailleurs », une plus forte chance de se maintenir durablement à la tête de leur entreprise.

Enfin, l'arrêt de l'activité de chef d'entreprise n'est pas nécessairement synonyme d'échec, même s'il est difficile de quantifier les « transitions réussies »² à partir des questions disponibles dans l'enquête. Certes lorsque le créateur cesse son activité de chef d'entreprise, cette dernière est fermée dans 88% des cas. Cependant devenir de l'entreprise et devenir du créateur ne sont pas strictement assimilables. Il se peut que certains créateurs choisissent de fermer leur entreprise parce qu'ils ont la possibilité de retrouver un emploi salarié. Le passage par la création d'entreprise peut alors constituer une transition positive entre deux emplois salariés. L'arrêt de l'activité peut aussi correspondre, pour les créateurs les plus âgés au passage à la retraite (cf. 4-I)

II – Les motivations des créateurs

Créer : entre contrainte et choix

« Sortir du chômage » ou « créer son propre emploi » est bien évidemment la raison la plus spontanément avancée par les créateurs pour motiver leur choix. Cette raison n'est toutefois pas considérée ici comme une modalité en soi : c'est en effet précisément au titre de « chômeurs sortis du chômage par la création » que les créateurs ont bénéficié de l'Accre et ont donc été interrogés dans l'enquête. Ce que l'on cherche à cerner dans le questionnement, c'est pourquoi la nécessité de créer son propre emploi pour sortir du chômage est apparue comme « incontournable ».

62% des créateurs citent la volonté d'être indépendant comme l'une des motivations de la création. 54% la placent en premier motif (tableau 3). Peut-on pour autant affirmer que les bénéficiaires de l'Accre choisissent réellement de créer une entreprise ? Les commentaires et développements fournis par les enquêtés illustrent la diversité des motivations que recouvre cette volonté affirmée d'indépendance :

- une contrainte liée au secteur d'activité : certains métiers s'exercent sous statut de « travailleur indépendant » dans la mesure où aucun emploi salarié n'y correspond ;
- le rejet du salariat du fait de difficultés relationnelles rencontrées avec le ou les précédent(s) employeur(s) ou du sentiment d'avoir été exploité "au-delà de la bienséance" ainsi que le formulait une personne interrogée;
- un défi personnel, une volonté de maîtriser son destin et d'intervenir soi-même dans une situation

² Il n'était pas possible, lors de l'interview, de demander le relevé précis des séquences d'emploi et de chômage des personnes qui n'étaient plus à la tête de leur entreprise. Le regard porté par le créateur sur la période séparant la cessation de l'enquête dépendait du délai pour retrouver un emploi, de la qualité de cet emploi, des conditions de fermeture de l'entreprise etc. Le caractère réussi ou non de la transition ne pouvait donc être objectivé.

- non choisie;
- le souhait de donner une connotation positive à un acte peut-être contraint à l'origine (chômage), débouchant éventuellement sur un 'échec' (fermeture de l'entreprise);
- une réelle volonté d'indépendance.

Il est dès lors délicat d'interpréter la référence à l'indépendance comme un choix pur et simple du créateur³. La hiérarchisation des motifs de création par les personnes enquêtées est de ce point de vue éclairante.

64% des créateurs ne citent qu'un motif de création. Dans la moitié des cas, la volonté d'être indépendant est citée comme critère unique de motivation. Pour cette catégorie le choix semble plus tranché que pour les autres. Lorsque les créateurs avancent un ou plusieurs motifs⁴, la volonté d'indépendance est associée dans 55% des cas à un motif plus « contraint » : implantation dans une région sinistrée, absence d'emploi correspondant au niveau ou à la qualification, problème d'âge, anticipation de futures difficultés... Si des motivations très différentes peuvent coexister dans la décision de création⁵, la revendication d'indépendance est vraisemblablement plus relative pour ce public qui affirme précisément qu'il n'avait pas entièrement le choix.

Les motivations apparaissent plus contraintes pour les créateurs qui ne sont plus à la tête de leur entreprise. La volonté d'indépendance n'est plus citée en premier motif que par 44% des créateurs ayant cessé leur activité (56% pour les autres) et un tiers avancent en principal des raisons plus « négatives » (un quart pour les autres).

Tableau 3 : Motif principal de création selon la situation au moment de l'enquête %

Premier motif de la création (en pourcentage)	Créateurs qui ne sont plus à la tête de leur entreprise	Créateurs encore à la tête de leur entreprise	Ensemble
Vous vouliez être indépendant	44.3	56.2	54.1
Autres motifs[1]	12.1	11.1	11.3
Vous ne trouvez pas d'emploi correspondant à votre niveau, votre diplôme ou votre qualification	13.7	9.3	10.1
Votre âge est jugé comme un handicap par les employeurs pour trouver ou retrouver un emploi salarié	5	7.3	6.9
Vous aviez une nouvelle idée	9	6.2	6.7
Vous avez anticipé de futures difficultés professionnelles, par exemple retrouver un poste équivalent à celui précédemment occupé	7.3	4.2	4.8
Votre région est sinistrée en termes d'emplois et d'employeurs potentiels	3.4	1.9	2.2
Votre région, département, commune ou quartier est dynamique et offre des possibilités	1.9	2.1	2
Vous exercez un métier en pleine expansion	3.2	1.2	1.5
Votre précédent employeur a décidé de sous-traiter l'activité que vous exercez dans son entreprise	0.2	0.5	0.4
Total	100.0	100.0	100.0

[1] La modalité 'Autres' est répartie principalement entre goûts personnels (29%), opportunité saisie (18%), liens familiaux et amicaux (17%).

Source : enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre

Champ : bénéficiaires de l'Accre au deuxième trimestre 2004

L'absence d'emploi correspondant à la qualification acquise est le deuxième motif de création, que le créateur soit encore ou non à la tête de son entreprise. Il est toutefois plus fréquent pour les créateurs qui ne sont plus à la tête de leur entreprise.

³ Ces nuances apportées à l'interprétation des motivations des créateurs sont confortées par les résultats de l'enquête Sine concernant la génération des créateurs 2006 : «En 2006, 64 % des nouveaux entrepreneurs déclarent avoir créé leur affaire pour assurer leur propre emploi, soit 10 points de plus qu'en 2002. Cet objectif n'est pas propre aux chômeurs créateurs. En effet, si 70 % des chômeurs créateurs l'indiquent comme prioritaire, c'est le cas également de 60 % des autres créateurs. Les uns comme les autres motivent la création de leur entreprise d'abord largement par un souhait d'indépendance puis par le goût d'entreprendre». R. Kerjosse «Créer son entreprise : assurer d'abord son propre emploi», Insee Première n°1167 - décembre 2007. La motivation pour créer est les plus souvent au croisement de plusieurs préoccupations.

⁴ Un motif: 64%, deux motifs : 29%, trois motifs : 8%.

⁵ L'impossibilité de retrouver un emploi salarié correspondant à la qualification peut par exemple se combiner à une réelle aspiration à être indépendant, une discrimination liée à l'âge avec un métier jugé en pleine expansion.

Le handicap de l'âge pour retrouver un emploi salarié est cité par 7% des créateurs et un peu moins fréquemment par ceux qui ne sont plus à la tête de leur entreprise. D'autres travaux montrent de fait que l'âge est plutôt un facteur de pérennité en cas de création⁶.

Le souhait de concrétiser une idée nouvelle est également cité par près de 7% des créateurs comme motif principal de création. Ce motif est plus fréquemment évoqué par les créateurs ayant cessé leur activité (9%), ainsi que par les moins de 30 ans et les diplômés supérieurs au Bac⁷.

Les créateurs qui ne sont plus à la tête de leur entreprise ont également plus fréquemment créé parce qu'ils anticipaient de futures difficultés professionnelles ou parce que leur région leur semblait sinistrée en termes d'emplois.

L'opportunité (qui se cumule souvent avec des liens familiaux ou amicaux : un ami déjà installé, travailler avec le père, le frère, le compagnon ou la compagne ...) est peu évoquée par les bénéficiaires de l'Accre : 6% y font allusion, 2% la placent en motif principal, qu'ils soient ou non à la tête de leur entreprise lorsqu'ils sont interrogés. Sur ce point, on ne retrouve pas les facteurs de pérennité dégagés par certaines études menées auprès de l'ensemble des créateurs (APCE-source SINE Insee).

Le fait de se trouver dans une région dynamique ou l'externalisation de l'activité par le précédent employeur sont peu fréquemment mentionnés comme motif principal de création (3,5% des créateurs).

Ce qui plaît ne correspond pas forcément à ce qui 'marche'

Si le goût est le premier critère de choix de l'activité avancé par les créateurs, il est plus fréquemment mentionné par les créateurs qui ne sont plus à la tête de leur entreprise (36% contre 30% pour les autres) (tableau 4).

Tableau 4 : Motif principal de choix de l'activité

Motif principal (en pourcentage)	%		
	Créateurs qui ne sont plus à la tête de leur entreprise	Créateurs encore à la tête de leur entreprise	Ensemble
C'est un domaine répondant à vos goûts	35.6	30.2	31.2
Vous mettez à profit votre expérience professionnelle antérieure	24.4	29.6	28.7
Cette activité correspond à votre diplôme, une formation antérieure que vous souhaitiez mettre en pratique	11.0	14.5	13.9
C'est un secteur porteur	10.2	9.9	9.9
Vous vouliez changer radicalement d'activité	10.2	6.1	6.8
Vous bénéficiez d'un réseau de relations dans ce secteur	5.0	6.6	6.4
Vous souteniez votre conjoint qui possède la qualification requise	1.2	2.0	1.8
Vous aviez des promesses de commande de votre précédent employeur	1.5	0.7	0.9
Divers	0.9	0.4	0.5
Total	100.0	100.0	100.0

Source : enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre

Champ : bénéficiaires de l'Accre au deuxième trimestre 2004

Les femmes choisissent aussi beaucoup plus fréquemment que les hommes une activité répondant à leurs goûts (42% contre 26%), loin devant la mise à profit d'une expérience professionnelle antérieure, premier motif du choix de l'activité des créateurs (31%, seulement 24% des créatrices).

Les moins de 30 ans avancent également leurs goûts comme critère principal (42%), l'adéquation au diplôme ou à la formation étant reléguée au deuxième rang. Les plus qualifiés citent en plus forte proportion l'expérience professionnelle (29% des employés et ouvriers qualifiés, 34 % des professions intermédiaires et cadres contre 22% des non ou moins qualifiés). Enfin, seuls les créateurs passés par au moins un CDI ne

⁶ 'Moins d'artisans, des professions libérales en plein essor', M.Beffy, France Portrait social 2004-2005, Insee

⁷ La notion « d'idée nouvelle » ne recouvre pas ici les « activités innovantes » telles que définies par l'Insee pour l'enquête SINE : sont dites entreprises innovantes les entreprises appartenant aux secteurs des technologies de l'information et de la communication, des produits pharmaceutiques, de la biotechnologie et des nouveaux matériaux. Avoir une idée nouvelle recouvre à la fois ce type d'innovation au sens strict et développer une activité très classique mais inexistante localement. Il n'y a pas forcément nouveau produit ou nouveau mode de production.

placent pas en priorité le goût dans le motif principal de choix de l'activité mais l'expérience professionnelle (33%).

En définitive, les créateurs qui privilégient leurs goûts dans le choix de l'activité présentent plutôt les caractéristiques des publics les plus risqués (femmes, jeunes, peu ou moins qualifiés), peut-être en partie parce qu'ils ont moins d'atouts et d'expérience à faire valoir.

Peut-on constater des interférences entre les motivations générales pour créer et celles pour créer dans une activité spécifique ?

Le croisement des motifs de création regroupés en trois grandes catégories (indépendance seule, indépendance et autres motifs, autres motifs seuls) et du critère principal de choix de l'activité montre que les enquêtés qui invoquent l'indépendance parmi les motifs principaux de création choisissent plus fréquemment que les autres une activité correspondant à leur diplôme ou à leur expérience et moins fréquemment une activité liée à leurs relations préalables dans le secteur ou au souhait d'aider leur conjoint (tableau 5).

Tableau 5 : Motifs de création et choix de l'activité

Motif de création	Indépendance seule		Indépendance et autres motifs	
Choix de l'activité	Catégorie de référence : Autres motifs (environnement favorable, anticipation de difficultés, âge, nouvelle idée)			
Correspond au Diplôme	0.6698	+++	0.8799	+++
Expérience professionnelle	0.2073	++	0.1013	ns
Conjoint/Promesses de l'ancien employeur	-0.5097	--	-0.6119	--
Changer d'activité	0.267	+	0.2195	ns
Relations dans le secteur	-0.368	--	-0.4377	--
Secteur Porteur	-0.4002	---	-0.2672	ns
Goût	ref	ref	ref	ref

Source enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre

Champ : bénéficiaires de l'Accre au deuxième trimestre 2004

lecture : un créateur qui a créé par seul souhait d'indépendance a une probabilité plus faible d'avoir choisi son activité car c'était un secteur porteur plutôt que par goût.

III-Que sont devenus celles et ceux qui ne sont plus à la tête de l'entreprise créée ?

Photographie au moment de l'enquête

La moitié des créateurs aidés qui ne sont plus chef d'entreprise ont retrouvé un emploi salarié à la date de l'enquête et 6% ont créé ou repris une autre entreprise (tableau 6). Mais 29% sont toujours au chômage.

Tableau 6 : situation au moment de l'enquête des personnes qui ne sont plus à la tête de leur entreprise

Situation au moment de l'enquête	%
....salarié	51.3
....à la recherche d'un emploi	28.5
....en inactivité	12.1
....à la tête d'une autre entreprise	6.2
....en formation	1.4
....en retraite	0.4
Total	100.0

Source : enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre

Champ : créateurs qui ne sont plus chefs d'entreprise au moment de l'enquête

Plus le niveau de formation initiale est élevé, plus les créateurs qui ont cessé leur activité de chef d'entreprise sont nombreux à avoir un statut de salarié au moment de l'enquête : 60% des personnes détentrices d'un diplôme supérieur au bac sont en emploi au moment de l'interrogation, contre seulement 37% des créateurs n'ayant pas dépassé la fin de la 3ème. Les hommes (55%) et les moins de 30 ans (58%) sont également plus fréquemment en situation d'emploi salarié.

Etre en emploi salarié s'avère en revanche plus difficile pour les non qualifiés (48% des peu ou non qualifiés contre 54% des professions intermédiaires et cadres et 52% des EQ-OQ), les allocataires du RMI (39%), les

plus faibles niveaux de formation (38%) et les plus de 50 ans (37%). Cette dernière catégorie recouvre des situations très hétérogènes, selon que les personnes sont plus ou moins éloignées de l'échéance de la retraite⁸. Les créateurs âgés qui cessent leur activité de chef d'entreprise avant d'atteindre le seuil de la retraite sont confrontés, comme l'ensemble des chômeurs de plus de 50 ans, à un fort risque de ne pas retrouver d'emploi⁹. Les femmes sont majoritaires parmi les inactifs au moment de l'enquête (62%). 29% des hommes se déclarant dans cette catégorie avaient 50 ans ou plus au second trimestre 2004. Un tiers des inactifs avancent, en motif principal de cessation, une modification de leur situation personnelle.

Les 6% de créateurs qui ont créé ou repris une nouvelle entreprise après la cessation investissent rapidement leur nouvelle activité : 46 % le font dans les trois premiers mois suivant la première cessation (tableau 7).

Tableau 7 : Délai de création d'une nouvelle entreprise

Ont créé leur nouvelle entreprise :	%
Immédiatement	19.6
Au cours des 3 mois suivant la cessation de la précédente	26.3
De 4 à 12 mois après la cessation de la précédente	28.2
De 1 à 2 ans après la cessation de la précédente	25.9
Total	100.0
Ont créé une :	%
Entreprise individuelle	59.6
Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL)	8.6
Société	31.9
Total	100.0

Source : enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre

Champ : créateurs qui ne sont plus chefs de l'entreprise créée en 2004 et ont créé une autre entreprise au moment de l'enquête

Entre la cessation et l'interrogation : parcours

La photographie de la situation au moment de l'interrogation ne rend pas fidèlement compte du parcours de ces créateurs. Pour décrire les parcours post-crédation, il est nécessaire de comparer les devenirs « à délai égal ». Pour disposer d'une fenêtre minimale d'un an après la cessation, l'analyse qui suit se centre sur les créateurs ayant cessé leur activité lors des 14 premiers mois.

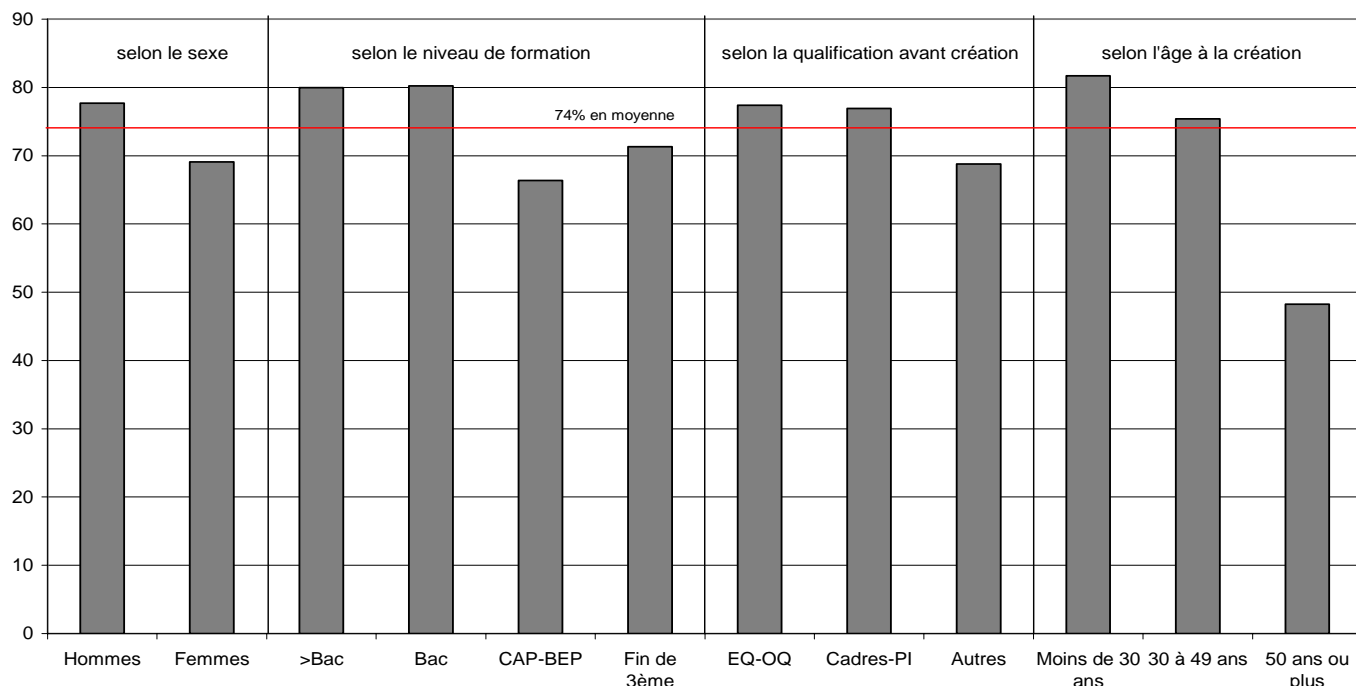
74 % des créateurs qui ont cessé dans les 14 premiers mois ont connu au moins une situation d'emploi - dont l'emploi actuel s'ils sont salariés- entre la cessation et l'interrogation. Les plus diplômés, les qualifiés et les moins de 50 ans sont plus nombreux à avoir occupé un emploi (graphique 1).

⁸ 73% des « 50 ans ou plus » ont entre 50 et 54 ans au moment de la création. Ils n'ont donc pas atteint le seuil des 57 ans et demi qui entraîne la dispense de recherche d'emploi lorsqu'ils sont interrogés, moins encore l'âge légal de la retraite. C'est toutefois évidemment parmi les 50 ans ou plus que la proportion d'inactifs et de retraités est la plus importante.

⁹ Le taux de reprise d'emploi s'amenuise très fortement pour les chômeurs quinquagénaires : il est de 40.4% contre 49.8% pour les moins de 30 ans et 51.5 pour les 30-49 ans en novembre 2003 (source : Unedic)

Graphique 1 : Les créateurs qui ont cessé leur activité et ont connu au moins une période d'emploi entre la cessation et l'interrogation

Part des créateurs ayant cessé dans les 14 premiers mois et ayant connu au moins une période d'emploi (y compris la situation au moment de l'enquête)



Source : enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre.

Champ : Créateurs ayant cessé leur activité de chef d'entreprise au cours des 14 premiers mois suivant la création.

Parmi les créateurs de ce champ, salariés au moment de l'enquête, 36% ont connu plusieurs emplois entre la cessation de leur activité de chef d'entreprise et l'emploi qu'ils occupent au moment de l'enquête (tableau 8), dont 59% sous forme de CDD (couplés ou non avec des missions d'interim ou des CDI), 22% uniquement sous CDI et 18% seulement en intérim. Le tiers n'a connu aucune période de chômage entre la cessation et l'emploi salarié, 56% une seule période. Seuls 13% déclarent être passés par plusieurs périodes de chômage. Au total, la chronique « chômage-emploi(s) » est plus fréquente que la succession de périodes de chômage et d'emploi après cessation.¹⁰ Leur emploi actuel est majoritairement un CDI (55%, 30% ont été recrutés en CDD)

Tableau 8 : Créateurs ayant cessé dans les 14 mois suivant la création %

Statut en septembre 2006	Périodes d'emploi salarié	
	Au moins une	aucune
Salarié	100.0	0.0
<i>dont au moins une avant l'emploi actuel</i>	35.7	
Chef d'entreprise	10.9	89.1
Chômeur	56.9	43.1
Inactif, en retraite, en formation	41.0	59.0
Ensemble	74.0	26.0

actuellement salariés en :	
CDD	29.5
CDI	54.9
Interim	9.5
CNE	6.1

Source : enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre

Champ : bénéficiaires de l'Accre au deuxième trimestre 2004, qui ne sont plus à la tête de l'entreprise créée en septembre 2006 et ont cessé leur activité au cours des quatorze premiers mois

Lecture : parmi les créateurs ayant cessé leur activité de chef d'entreprise au moment de l'enquête, 56.9% de ceux qui étaient au chômage en septembre 2006 avaient connu au moins une période d'emploi entre la cessation de leur entreprise et l'interrogation.

¹⁰ 29% des créateurs salariés au moment de l'enquête ont connu plusieurs périodes d'emploi et 9% plusieurs périodes de chômage. Ces proportions sont plus faibles que celles observées pour les créateurs ayant cessé dans les 14 mois suivant la création. Une partie des créateurs ont en effet quitté leur statut de chef d'entreprise trop récemment pour laisser place à des phases emploi-chômage. En cas de succession d'emplois, la place des CDD est plus importante que dans la population restreinte aux cessations dans un délai de 0 à 14 mois.

(tableau 8 : suite)

Statut en septembre 2006	Périodes de chômage		
	Au moins une	dont plusieurs	aucune
Salarié	68.3	12.7	31.7
Chef d'entreprise	34.8	9.0	65.2
Chômeur	100	23.8	0
Inactif, en retraite, en formation	52.6	20.9	47.4
Ensemble	72.1	16.6	27.9

Source : enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre

Champ : bénéficiaires de l'Accre au deuxième trimestre 2004, qui ne sont plus à la tête de l'entreprise créée en septembre 2006 et ont cessé leur activité au cours des quatorze premiers mois

Lecture : parmi les créateurs ayant cessé leur activité de chef d'entreprise au moment de l'enquête, 68.3% de ceux qui avaient retrouvé un emploi salarié avaient connu au moins une période de chômage, dont 12.7% plusieurs, et 31.7% avaient occupé leur emploi salarié immédiatement après la cessation.

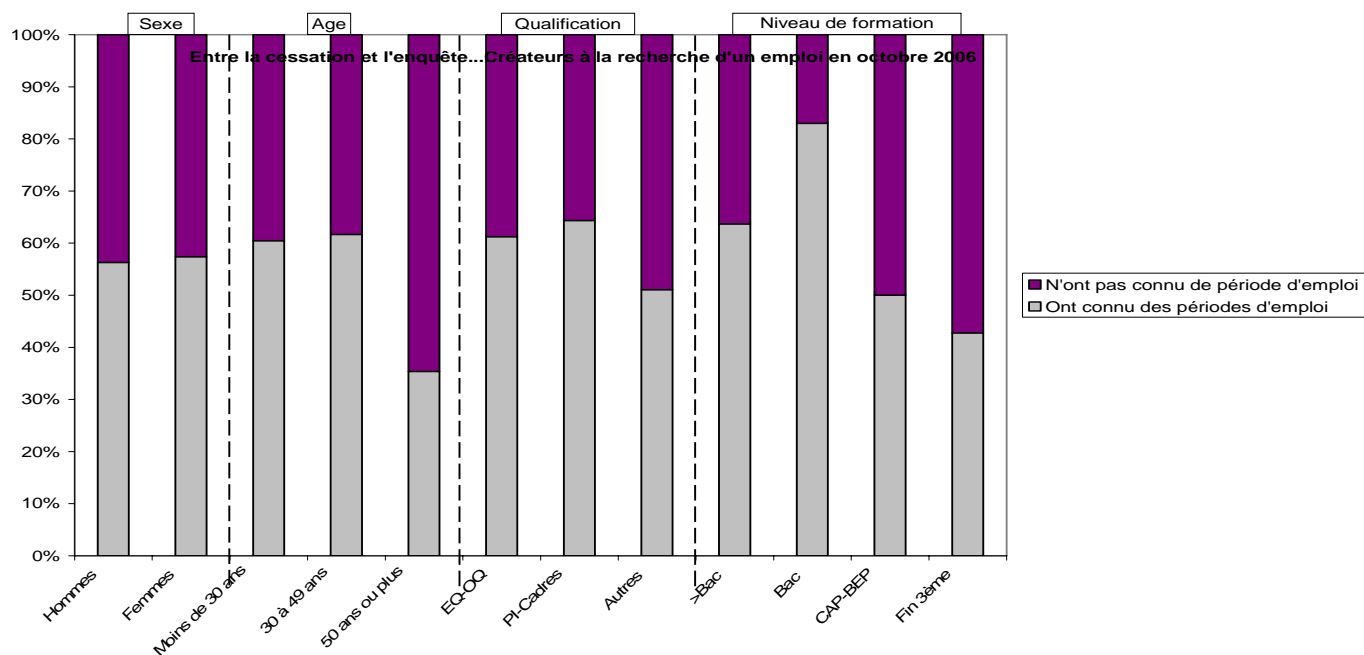
Seuls 17% des créateurs ayant cessé leur activité au cours des 14 premiers mois et ayant retrouvé un emploi estiment que la création d'entreprise a facilité l'accès à l'emploi qu'ils occupent actuellement¹¹. Expérience, autonomie et responsabilité sont les apports les plus cités de la phase de création : expérience professionnelle pour le créateur, y compris des acquis non négligeables en matière de gestion ; autonomie et responsabilité aux yeux de l'employeur actuel. S'être lancé dans la création d'entreprise « *apporte une crédibilité à mes compétences* » ainsi que le formule un créateur. Au delà du savoir-faire acquis pendant la durée de vie de l'entreprise, la capacité à concevoir et mettre sur pied un projet -quelle qu'en soit l'issue- est un gage positif pour le nouvel employeur. Certains déclarent même avoir retrouvé leur actuel emploi salarié grâce aux contacts établis en tant que chef d'entreprise (clients, concurrents, pairs...).

Il n'en reste pas moins que ces atouts attribués à la création d'entreprise concernent, de leur propre point de vue, très peu de créateurs. Plus exactement, peu de créateurs les formulent explicitement. Ont-ils joué pour les autres, sans que cela soit dit, voire perçu ? L'interrogation des employeurs de ces personnes pourrait seule compléter l'information sur l'impact réel du passage par la création sur le retour à l'emploi salarié.

57% des créateurs ayant cessé leur activité au cours des 14 premiers mois et toujours à la recherche d'un emploi au moment de l'enquête ont connu des périodes d'emploi depuis la cessation (graphique 2). Les plus âgés et les moins formés sont les moins susceptibles d'avoir accédé à un emploi entre la cessation et l'enquête. Ces emplois ont majoritairement pris la forme de CDD (59%). Mais 25% sont passés par un CDI entre la cessation et l'actuelle période de chômage. Ils sont proportionnellement plus nombreux que les créateurs actuellement salariés à avoir connu plusieurs périodes de chômage (24%).

¹¹ Cette proportion est de 23% pour l'ensemble des créateurs salariés à la date de l'enquête. Cette plus forte proportion s'explique par l'opinion plus positive de ceux qui ont abandonné récemment leur statut de chef d'entreprise et ont rapidement retrouvé un emploi salarié

Graphique 2 : parcours des enquêtés ayant cessé dans les 14 mois suivant la création en fonction de leur profil



Source : enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre

Champ : créateurs ayant cessé dans les 14 mois suivant la création et au chômage au moment de l'enquête

IV – Les difficultés de la création

Les contextes de la création : l'importance des réseaux

L'environnement personnel du créateur peut faire la différence lors de la création.

Quatre créateurs sur dix déclarent avoir démarré leur entreprise sans bénéficier de l'appui d'un réseau professionnel établi antérieurement (ancien employeur, fournisseurs ou clients) (tableau 9). L'existence ou non d'un réseau de relations, préalable à l'installation de l'entreprise, influe sur la longévité de l'entreprise, particulièrement lorsqu'il s'agit de clients. Les créateurs ayant cessé leur activité disposaient un peu moins fréquemment d'un réseau de relations professionnelles au démarrage (53% contre 57% pour les autres) et, lorsqu'il existe, celui-ci est plus souvent constitué de fournisseurs. Or si ces derniers assurent la production, une clientèle déjà constituée garantit sinon la prospérité du moins une certaine viabilité de l'entreprise.

Tableau 9 : Eléments ayant facilité le démarrage de l'entreprise lors de la création

%

Le démarrage de votre entreprise a été facilité par :	Créateurs encore à la tête de leur entreprise	Créateurs qui ne sont plus à la tête de leur entreprise	Ensemble
[Non concerné]	43.2	46.8	43.8
un ou plusieurs clients	18.5	14.1	17.7
un ou plusieurs fournisseurs / un ou plusieurs clients	16.2	11.2	15.3
un ou plusieurs fournisseurs	11.1	17.8	12.3
un ou plusieurs fournisseurs / un ou plusieurs clients / l'entreprise qui vous employait précédemment (le cas échéant)	4.3	3.7	4.2
un ou plusieurs clients / l'entreprise qui vous employait précédemment (le cas échéant)	3.0	3.0	3.0
l'entreprise qui vous employait précédemment (le cas échéant)	2.4	3.2	2.6
un ou plusieurs fournisseurs / l'entreprise qui vous employait précédemment (le cas échéant)	1.3	0.3	1.2
Total	100.0	100.0	100.0

Source : enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre

Champ : bénéficiaires de l'Accre au deuxième trimestre 2004

Dans la plupart des cas, l'existence d'un entourage professionnel suppose avoir acquis une expérience professionnelle suffisamment longue pour s'être construit un réseau de relations. Ceci pourrait contribuer en partie à expliquer que les jeunes qui n'ont pas connu de situation d'emploi ou seulement une succession d'emplois courts ou les femmes sortant d'une période d'inactivité aient plus de difficulté à pérenniser leur activité de chef d'entreprise.

Autre élément de l'environnement personnel du chômeur créateur qui peut jouer un rôle important : la personne qui, dans son entourage immédiat, s'est entretenue avec lui de son projet, l'a conseillé et soutenu (tableau 10). La question, posée sous forme restrictive (« Les conseils *les plus utiles* vous ont été fournis par : ») a été systématiquement interprétée de façon extensive. Les interviewés ont cité toutes les personnes dont les conseils leur étaient apparus utiles.

Tableau 10 : Personnes ou organismes ayant apporté des conseils utiles %

Conseils utiles*	Créateurs qui ne sont plus à la tête de leur entreprise	Créateurs encore à la tête de leur entreprise	Ensemble
un ou des organismes spécialisés dans la création d'entreprise	43.1	44.8	44.4
un ou des conseillers professionnels (chambres consulaires, comptables)	40.5	44.5	44.3
votre entourage familial ou personnel	34.5	33.7	33.9
votre entourage professionnel	23.4	27.8	27.0
Internet	21.4	15.3	16.4
N'a pas eu besoin ou n'a pas reçu de conseils / Autre **	7.5	6.2	6.0

* La question admettant des réponses multiples, le total est supérieur à 100.

** : les autres sources de conseils utiles citées sont l'ANPE, la DDTEFP, l'Urssaf, le centre des impôts.

Source : enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre

Champ : bénéficiaires de l'Accre au deuxième trimestre 2004

"Toutes choses égales par ailleurs", un réseau constitué au démarrage et comportant des clients est un élément favorisant la pérennité. Les créateurs ayant mobilisé les relations établies uniquement avec des fournisseurs ou l'ancien employeur s'avèrent en revanche plus exposés au risque de cessation que ceux n'ayant pas mobilisé de réseau. Les créateurs ayant sollicité des conseils, quelle qu'en soit la source; sont plus fréquemment encore à la tête de leur entreprise que ceux qui n'ont pas demandé conseil ou se sont auto-informés via Internet (tableau 11).

Tableau 11 : Probabilité de ne plus être à la tête de l'entreprise au moment de l'enquête

Le démarrage de votre entreprise a été facilité par :	Proportion de créateurs qui ne sont plus à la tête de l'entreprise 2,5 ans après la création	Significativité de la modalité dans une analyse « toutes choses égales par ailleurs »	Ensemble des créateurs
Des clients (et, éventuellement des fournisseurs, l'ancien employeur)	14.1	--	40.2
Des fournisseurs, l'ancien employeur (en l'absence de clients)	23.5	++	16.0
Pas de réseau ou de relations au démarrage	18.9	référence	43.8
Conseils utiles			
Organismes de conseil ou spécialisés seuls (comptables, associations, chambres consulaires...)	17.2	ns	33.8
Organismes de conseil ou spécialisés, entourage personnel, entourage professionnel	17.0	référence	35.7
Internet-Autres conseils*-Pas de conseils de l'entourage	21.8	+	7.9
Entourage personnel, entourage professionnel (sans intervention d'organismes spécialisés ou de conseil)	18.1	ns	22.6

Source : enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre

Champ : bénéficiaires de l'Accre au deuxième trimestre 2004

lecture : un créateur qui démarre avec un réseau de clients a une probabilité moins forte d'avoir cessé pérenne que celui qui démarre sans réseau.

Un dossier de qualité : gage de durée

Les créateurs dirigeants¹² de leur entreprise au moment de l'enquête n'ont pas changé de secteur d'activité (99%), ou de métier depuis la création.

Plus de deux ans après la création, on peut constater une forte adéquation entre le projet initial et la réalité vécue par le créateur. En effet, 81% d'entre eux estiment que le marché et la clientèle sont conformes à ce qu'ils avaient prévu lors du montage de leur projet. Pour ce groupe, la qualité du dossier économique, base de l'attribution de l'Accre en 2004 mais également nécessaire pour l'obtention de prêts bancaires ou d'Eden, est incontestable. Adossés à une étude de marché pertinente et dotés d'un plan de financement prévisionnel viable, les projets de ces créateurs semblent, a posteriori, avoir été adaptés, évitant le risque de sur-dimensionnement ou de sous-dimensionnement.

Dans les commentaires recueillis lors de l'enquête, certains créateurs mentionnent que l'élaboration d'un dossier économique quelle qu'en soit la destination (obtenir l'Accre, obtenir un prêt auprès d'une banque...), y compris lorsqu'elle leur a paru lourde ou fastidieuse, les a aidés à structurer leur projet, à anticiper l'ensemble des problèmes susceptibles de jaloner leur parcours et à y répondre préventivement.

Reste que 18% des créateurs constatent un décalage entre leurs prévisions et le quotidien de l'entreprise. Ce décalage est majoritairement mais non systématiquement connoté négativement. Il concerne en effet avant tout un volume de travail inférieur à leurs attentes : 57% enregistrent moins de demande que prévu ; la diversification de la clientèle vient au second rang (34%) (tableau 12). Un quart ne travaillent pas avec la clientèle ciblée au départ et 31% considèrent qu'ils ont sous-estimé la concurrence. Dernier motif, plus positif, de décalage : un volume de travail supérieur à ce qui était prévu (12%). Les ¾ des créateurs qui constatent que le marché et la clientèle ne sont pas conformes à leurs prévisions avancent plusieurs raisons mêlant variation de la demande et de la clientèle.

Tableau 12 : Raisons (*) de la non conformité de la réalisation au projet initial (%)

Plus de demande que prévu	12.1
Moins de demande que prévu	56.7
Plus de concurrence que prévu	31.1
Vous avez perdu votre client principal ou unique	2.8
Votre clientèle s'est élargie, diversifiée	34.4
Votre clientèle n'est pas celle ciblée au départ	25.6

(*) La question admettant des réponses multiples, le total est supérieur à 100.

Source enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre

Champ : créateurs à la tête de leur entreprise en 2006 ayant constaté la non conformité de la création à leur projet initial

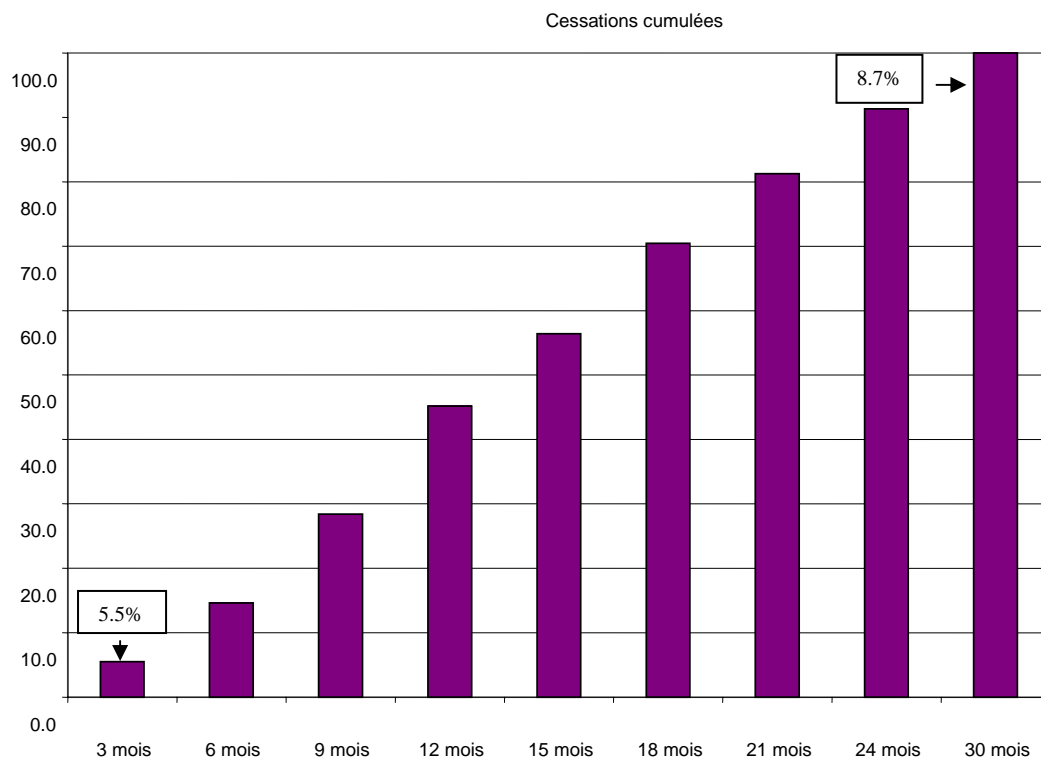
La cessation : l'argent au centre des problèmes

Pourquoi certains créateurs ont-ils fermé leur entreprise et que sont-ils devenus ?

45% des créateurs ayant cessé leur activité ont quitté leur entreprise au cours de la première année. Durant les mois qui suivent immédiatement la suspension de l'Accre on n'observe pas d'augmentation brutale des cessations, qui s'échelonnent régulièrement sur l'ensemble de la période (graphique 3).

¹² Il s'agit bien ici des dirigeants : un très petit nombre de créateurs sont encore dans l'entreprise mais n'en sont plus à la tête. Ces anciens dirigeants ont passé le relais à un associé sans quitter l'entreprise qu'ils ont créée, simplement sur un autre statut. Ces personnes n'étaient pas questionnées sur les changements d'activité, de métier, la conformité au projet.

Graphique 3 : Délais de cessation selon la durée écoulée depuis la création



Source : enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre

Champ : créateurs qui ne sont plus chefs d'entreprise au moment de l'enquête

lecture : sur 100% des créateurs ayant cessé leur activité de chef d'entreprise, 5.5% l'ont fait dans les trois premiers mois, 70% dans les 18 premiers mois.

Lorsqu'ils cessent leur activité, 88% des créateurs ferment leur entreprise¹³. Seuls 6% la vendent, 2% la transmettent. Pour les 3% qui évoquent un autre devenir, la cession ou la revente de parts à un associé, au conjoint ou une tierce personne est la première cause de retrait. Viennent ensuite la mise en sommeil et les changements de gérance, les autres situations restant très diverses.

La vente, peu fréquente, est pratiquée entre « pairs » : seules 8% des entreprises vendues reviennent à des entreprises plus importantes ou à des groupes. On ne constate donc pas de phénomène marquant d'absorption de ces TPE par de grandes unités.

Le premier motif de cessation¹⁴ est la faiblesse du revenu : 44% des créateurs le citent, 34% le placent en motif principal (tableau 13). Immédiatement après viennent les problèmes de trésorerie (invoqués par 23% des créateurs) auxquels peuvent s'ajouter les « *Autres problèmes financiers* » évoqués par les personnes interrogées. Premier motif pour ne pas embaucher, l'insuffisance du volume de travail est également un motif important de cessation (19% des créateurs le citent), loin devant les modifications imprévues du marché ou de la clientèle (9% des créateurs).

Les changements intervenus dans la situation personnelle du créateur tiennent aussi une place non négligeable dans les raisons invoquées pour abandonner l'activité de chef d'entreprise (17% des cas) : les problèmes de santé, en particulier, poussent des créateurs à quitter une activité devenue trop pénible. Pour les femmes, l'arrivée d'un enfant peut mettre fin au statut de créatrice. On peut supposer que l'entreprise n'est pas assez solide financièrement pour que soit assuré un remplacement le temps voulu.

¹³ La question sur le devenir de l'entreprise n'était pas posée aux créateurs n'ayant jamais été dirigeants.

¹⁴ La question sur les motifs de cessation n'était pas posée aux créateurs non dirigeants. Elle n'était de plus pas pertinente pour une partie des anciens dirigeants : changement de gérance ou revente de parts, l'entreprise étant toujours active, liquidation en cours. En tout 11% des créateurs ayant cessé leur activité n'ont pas été interrogés sur ce point.

Tableau 13 : Motifs de cessation de l'activité

Motifs de cessation (*)	cité par (%)
Vous ne gagniez pas assez d'argent (vous ou l'entreprise)	44.3
Problèmes importants de trésorerie	22.8
Pas assez de travail	19.3
Il y a eu modification de votre situation personnelle (accident, maladie, mutation du conjoint ...)	16.9
Autres motifs (**)	10.2
Modification imprévue du marché ou de la clientèle	9.4
Le rythme et les conditions de travail étaient difficiles	6.0
Difficultés de gestion, de comptabilité, d'administration	5.1
Il y a eu modification de votre statut (retraite, avoir retrouvé un emploi)	5.0
Ce n'était qu'une solution d'attente	2.4
Pas le bon créneau	2.4
Cela ne correspondait pas réellement à l'activité que vous souhaitiez exercer	2.3
Pas assez de travail pour embaucher mais trop pour vous seul	0.3

* : les interviewés pouvant citer plusieurs motifs, le total est supérieur à 100

** 3.4% : Autres problèmes financiers (dettes, impayés, aides à rembourser...)

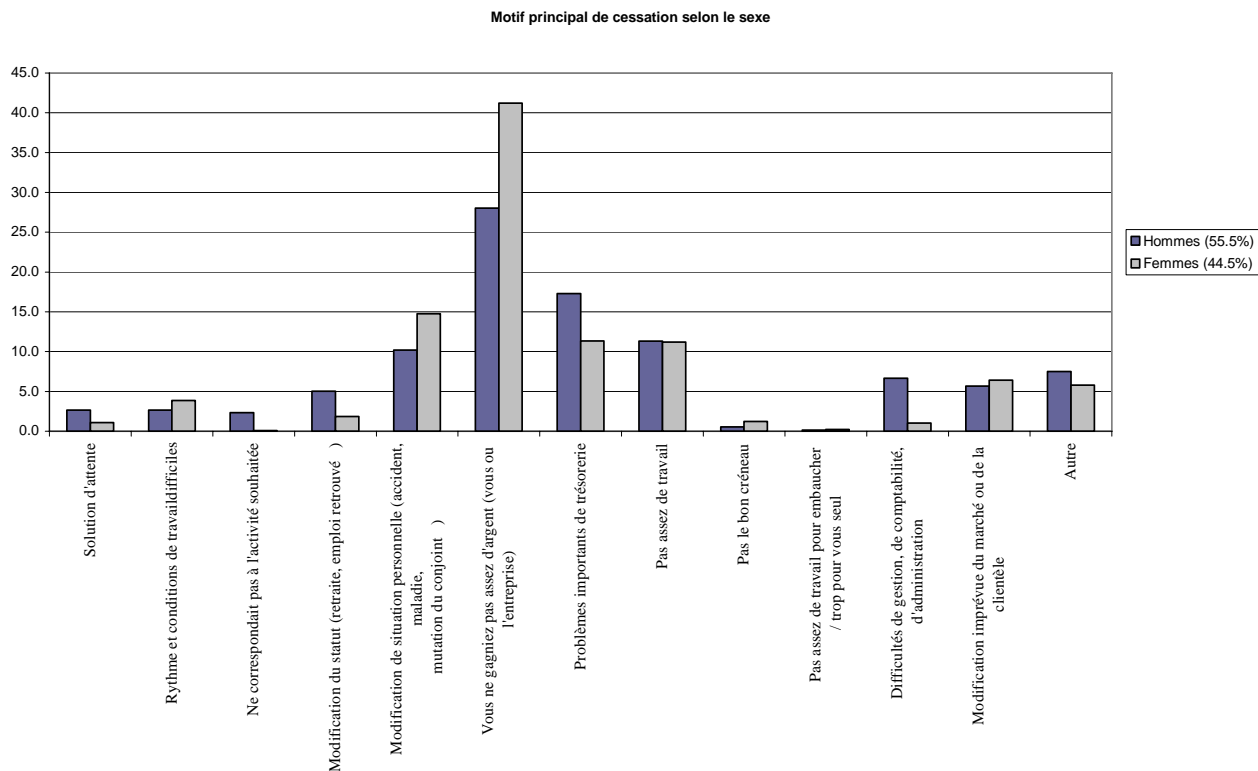
Source enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre

Champ : créateurs qui ne sont plus chef de l'entreprise créée en 2004 au moment de l'enquête

Le motif principal de cessation varie à la marge selon le sexe et l'âge du créateur (graphiques 4 et 5). Les femmes sont plus nombreuses à avancer l'insuffisance de revenus : le type d'activités investies n'est sans doute pas étranger à cette différence. Les plus de 50 ans en revanche cessent moins souvent leur activité pour ce motif mais beaucoup plus souvent en raison de modifications intervenues dans leur situation personnelle, les problèmes de santé et d'usure au travail jouant probablement un rôle non négligeable.

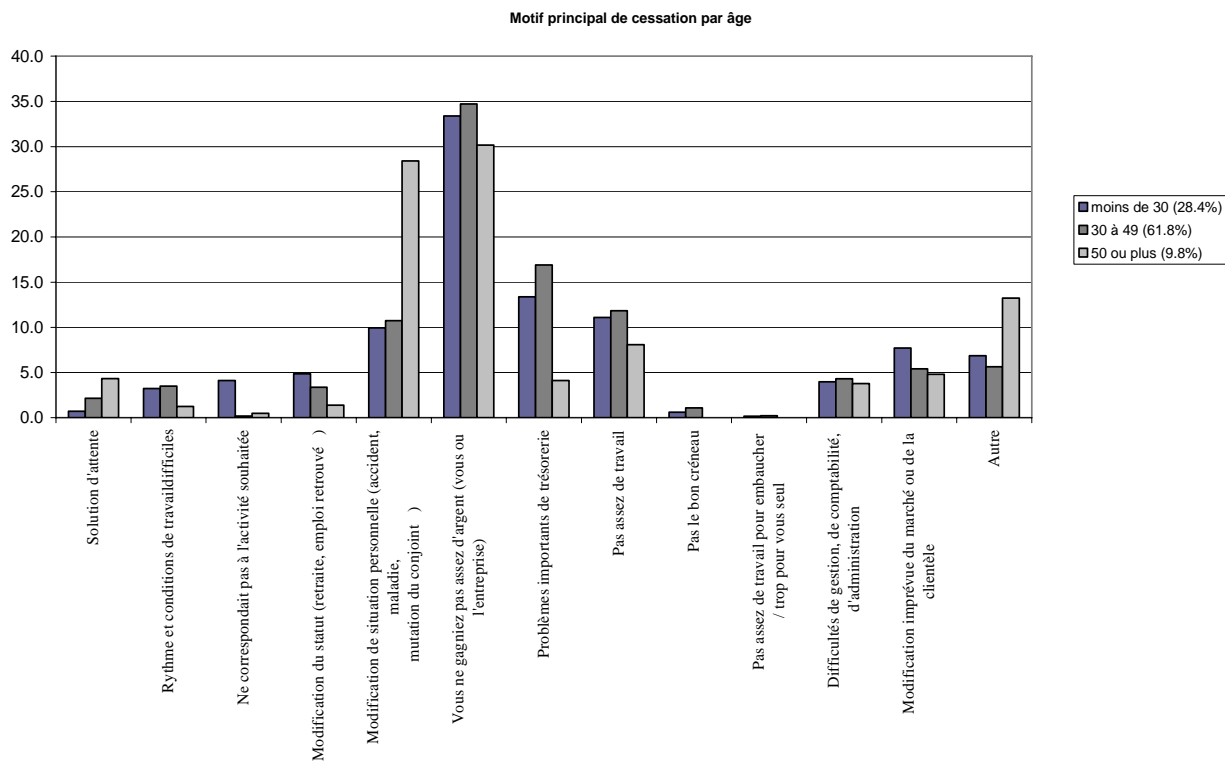
Les femmes, les plus de 50 ans et les cadres citent moins que les autres catégories les problèmes de trésorerie, et les femmes moins fréquemment des difficultés de gestion. Pour les cadres et les plus âgés, une expérience professionnelle longue et/ou qualifiée a pu permettre d'acquérir une bonne connaissance des rouages financiers de l'entreprise. Pour les femmes, les moindres difficultés rencontrées dans la gestion de l'entreprise pourraient pour partie s'expliquer par l'habitude qu'avaient certaines d'entre elles à gérer, préalablement à la création, les formalités administratives (à cet égard, on peut relever que certains créateurs, durant l'interview, ont précisé « *C'est ma femme qui s'occupe des papiers, ou de la comptabilité* »). Mais cet écart est vraisemblablement aussi à rapprocher du niveau de formation initiale plus élevé des créatrices. Alors qu'elles ne représentent que 31% de la création aidée en 2004, elles sont 34% à avoir atteint un niveau supérieur au bac et 35% le niveau bac. Des cycles d'études plus longs ont pu mieux les familiariser aux langages comptable, financier, fiscal et surtout administratif.

Graphique 4 : Motifs de cessation selon le sexe



Source : Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre
 Champ : créateurs qui ne sont plus chefs d'entreprise au moment de l'enquête

Graphique 5 : Motifs de cessation selon l'âge



Source : Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre
 Champ : créateurs qui ne sont plus chefs d'entreprise au moment de l'enquête

Dans l'ensemble, les motifs de cessation influent peu sur la durée de vie des entreprises créées. A l'exception toutefois de certains motifs spécifiques. Ainsi, les créateurs qui ne voyaient dans la création qu'une solution d'attente ont majoritairement créé pour une durée courte (42 % pour moins d'un an, 12% au-delà de 2 ans). A contrario, les créateurs qui ont cessé leur activité à cause d'un volume de travail trop important pour eux seuls mais insuffisant pour embaucher ont rarement cessé au cours de la première année (27% avant un an ; 54% au-delà de deux ans).

V. Le chef d'entreprise Accre créateur d'emploi ?

Embaucher-Débaucher

Encore chefs d'entreprise ou non, les créateurs aidés par l'Etat créent-ils (ou ont-ils créé) d'autres emplois que le leur ?

33% des créateurs aidés ont embauché au cours des deux ans et demi qui séparent la création de l'enquête (tableau 14). Ces proportions diffèrent très sensiblement selon que le créateur est encore ou non à la tête de son entreprise. Seules 15% des personnes qui ont cessé leur activité de chef d'entreprise ont embauché entre la création et la fermeture, contre 37% des actuels chefs d'entreprise. La moindre longévité de l'entreprise mais aussi la prépondérance des entreprises individuelles dans le premier groupe expliquent en partie ces différences. Qu'ils aient ou non continué leur activité, 75 % des créateurs qui embauchent recrutent de 1 à 3 salariés tous types de contrats confondus¹⁵

Tableau 14 : Embauches et licenciements réalisées par les créateurs d'entreprises enquêtés %

Embauches et licenciements	Créateurs qui ne sont plus à la tête de leur entreprise	Créateurs encore à la tête de leur entreprise	Ensemble
Création-Aucune embauche	81.3	55.4	60.0
Création ou Reprise-Embauches et licenciements	6.0	7.7	7.4
Reprise-Pas d'embauche et licenciements	0.7	0.8	0.8
Création ou Reprise-Embauches et aucun licenciement	9.1	29.9	26.3
Création ou Reprise-Aucune embauche et aucun licenciement	2.9	6.2	5.6
Total	100.0	100.0	100.0
Nombre d'embauches et de licenciements			
Aucune embauche-Aucun licenciement	85.4	63.4	67.3
Embauches égales aux licenciements	2.3	2.5	2.4
Embauches supérieures aux licenciements	11.5	33.0	29.2
Embauches inférieures aux licenciements	0.8	1.1	1.1
Total	100.0	100.0	100.0

Source : enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre
 Champ : bénéficiaires de l'Accre au deuxième trimestre 2004

Les licenciements sont peu fréquents : 8% des créateurs ont procédé à des licenciements. La différence est peu marquée selon que le créateur est encore ou non à la tête de son entreprise. Pour les créateurs qui ont cessé, la faiblesse des licenciements s'explique à la fois par un plus faible volume d'embauches et par un recours plus fréquent au CDD (tableau 15). Il est possible que percevant la fragilité de leur entreprise, l'irrégularité ou la saisonnalité de leur activité, certains créateurs renoncent à s'engager sur une embauche durable. Lors de l'enquête, certains créateurs ayant cessé leur activité déclaraient souhaiter recruter avant tout sur CDI mais avoir utilisé des contrats courts, conscients des incertitudes qui planaient sur leur activité.

¹⁵ L'analyse des réponses concernant l'embauche en contrats aidés est rendue difficile du fait d'un biais de mémoire (le détail sur le type de contrat n'est pas bien mémorisé) et surtout d'une méconnaissance des contrats (il est fréquent qu'un apprenti ne soit pas considéré comme une « vraie » embauche. Cette erreur a été rectifiée par les enquêteurs lorsqu'ils ont pu la déceler, c'est-à-dire lorsque l'interviewé mentionnait à un quelconque moment l'existence de l'apprenti.

Tableau 15 : Statut des contrats mobilisés par les créateurs lors des recrutements (*) %

Embauches en :	Créateurs qui ne sont plus à la tête de leur entreprise	Créateurs encore à la tête de leur entreprise
CDD	61.0	47.9
CDI	43.9	57.7
Interim	12.0	13.7
CNE	2.1	14.9

(*) Le détail des contrats n'était pas demandé pour chaque embauche. Les créateurs ayant recruté deux salariés en CDD et un salarié en CDI répondaient oui aux deux modalités ("avez-vous recruté sous CDD, sous CDI"). Le total est donc supérieur à 100.

Source : enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre

Champ : créateurs ayant recruté

Qu'en est-il des 2/3 de créateurs qui n'embauchent ou n'embaucheront aucun salarié ? Pourquoi n'ont-ils pas recruté ou, qu'ils l'aient fait ou non, pourquoi n'envisagent-ils pas de recruter dans le futur ?

Pour comprendre ces raisons, l'enquête comportait deux questions : une première d'ordre général sur les freins à l'embauche, une seconde portant sur les raisons propres à chaque créateur de ne pas embaucher.

Le coût financier est, comme l'on pouvait s'y attendre, le premier frein à l'embauche cité : 79% des enquêtés qui n'ont pas embauché le mentionnent, soit seul (49%), soit conjointement à la complexité des démarches (29%) ou avec un autre critère (1%). Au-delà de cette réponse d'ordre général, les créateurs ont des raisons propres de ne pas embaucher (tableau 16).

Tableau 16 : Raisons invoquées par les créateurs pour ne pas embaucher

Raison personnelle principale de ne pas embaucher	%
Aucune	17.2
Pas assez de travail pour embaucher	34.8
Le souhait de rester seul	12.8
Des difficultés de recrutement, (des profils non adaptés par exemple)	9.9
Des incertitudes sur l'évolution de l'entreprise	7.2
Divers (revenu insuffisant, horaires et conditions de travail, activité pour laquelle l'embauche n'a pas de sens ...) (1)	6.3
L'activité est trop irrégulière ou saisonnière	5.0
Vous ne voyez pas ce qui pourrait être délégué	3.4
Un manque de temps pour former un salarié	2.0
Des locaux ou une installation inadaptés	1.4
Total	100.0

(1) : Revenus, Chiffre d'affaire, Trésorerie insuffisants 30.3% ; Embauche impossible pour ce statut/cette activité (indépendants, libéraux) 15.6% ; volonté de ne pas développer l'entreprise 9.2% ; Crainte du licenciement 5.5% ; Horaires, Flexibilité, Code du travail 12.8% ; Divers (sous traitance, incertitude sur des aides ou des prêts, image de l'entreprise totalement liée au dirigeant-confiance des fournisseurs et des clients, aide du conjoint etc...) 26.6%

Source : enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre

Champ : créateurs qui n'ont pas recruté ou ont recruté et n'envisagent plus de le faire

35% des créateurs n'ayant effectué ou ne souhaitant effectuer aucune embauche, considèrent que le volume de travail est insuffisant pour recruter. Ce motif recoupe en partie les problèmes de coût : l'interrogé n'a pas suffisamment d'activité pour assumer le coût d'un salarié. Le souhait de rester seul est le second motif cité (13%). Ce motif peut renvoyer tout autant à un souhait de tranquillité qu'à de mauvaises expériences avec des salariés précédemment embauchés, à la volonté de ne pas retrouver, même du côté employeur, les contraintes liées au salariat ou au désir de rester « petit ». Les difficultés de recrutement sont le troisième motif cité (10%), devant les incertitudes sur l'évolution de l'entreprise et l'irrégularité de l'activité.

Lorsque l'on demande au créateur de hiérarchiser ces motifs, le volume de travail reste premier ; viennent ensuite les difficultés de recrutement ainsi que le souhait de rester seul (tableau 17).

Tableau 17 : Hiérarchie des motifs personnels de ne pas embaucher

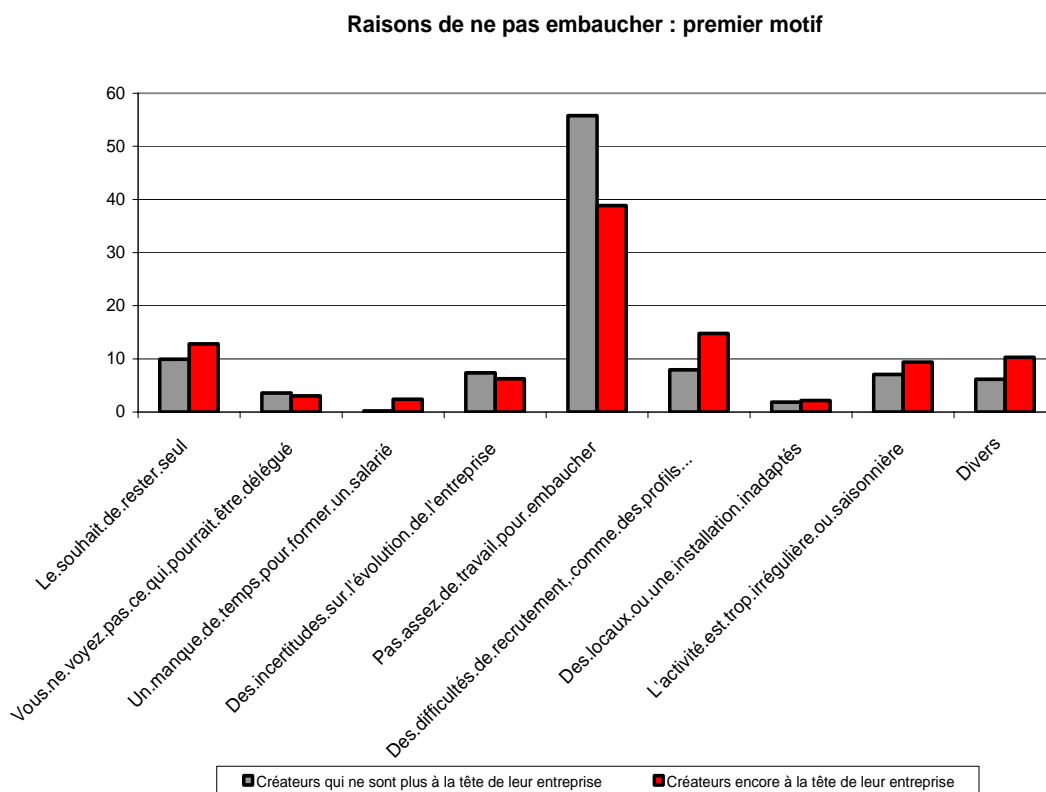
Premier motif de ne pas embaucher :	%
Pas assez de travail pour embaucher	42.0
Des difficultés de recrutement, (des profils non adaptés par exemple)	13.5
Le souhait de rester seul	12.3
Divers (revenu insuffisant, horaires et conditions de travail, activité pour laquelle l'embauche n'a pas de sens ...)	9.5
L'activité est trop irrégulière ou saisonnière	9.0
Des incertitudes sur l'évolution de l'entreprise	6.5
Vous ne voyez pas ce qui pourrait être délégué	3.1
Des locaux ou une installation inadaptés	2.1
Un manque de temps pour former un salarié	2.0
Total	100.0

Source : enquête- Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre

Champ : créateurs n'ayant pas recruté ou n'envisageant pas de le faire et mentionnant des raisons personnelles.

L'insuffisance du volume de travail est plus fréquemment citée comme premier motif par ceux qui ne sont plus chef d'entreprise (57% contre 40%) (graphique 6).

Graphique 6 : Motifs de non recrutement selon que les créateurs sont ou non à la tête de leur entreprise en septembre 2006



Source : enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre

Champ : créateurs qui n'ont pas recruté ou n'envisagent pas ou plus de la faire

Perspectives d'embauches des actuels chefs d'entreprise

Quelle est la vision à moyen terme des créateurs encore à la tête de leur entreprise ¹⁶?

A la question « Envisagez-vous d'embaucher ? » 38% répondent oui, 59% non et 2.5% sont indécis. Ceux qui ont déjà recruté, dont le marché et la clientèle sont conformes au projet d'origine envisagent plus facilement de futures embauches. Il s'agit donc non seulement d'entreprises qui « marchent » mais aussi de créateurs qui ont déjà été confrontés à l'embauche d'un salarié. Le « premier pas » –le premier recrutement-franchi, les suivants ne posent pas de problème (tableau 18).

Tableau 18 : Perspectives d'embauches en fonction d'embauches déjà réalisées. %

Envisagez-vous d'embaucher	Créateurs chefs d'entreprise au moment de l'enquête	Créateurs ayant déjà embauché	Créateurs n'ayant pas embauché
OUI	38	59	27
NON (et indécis)	62	41	73
Total	100	100	100

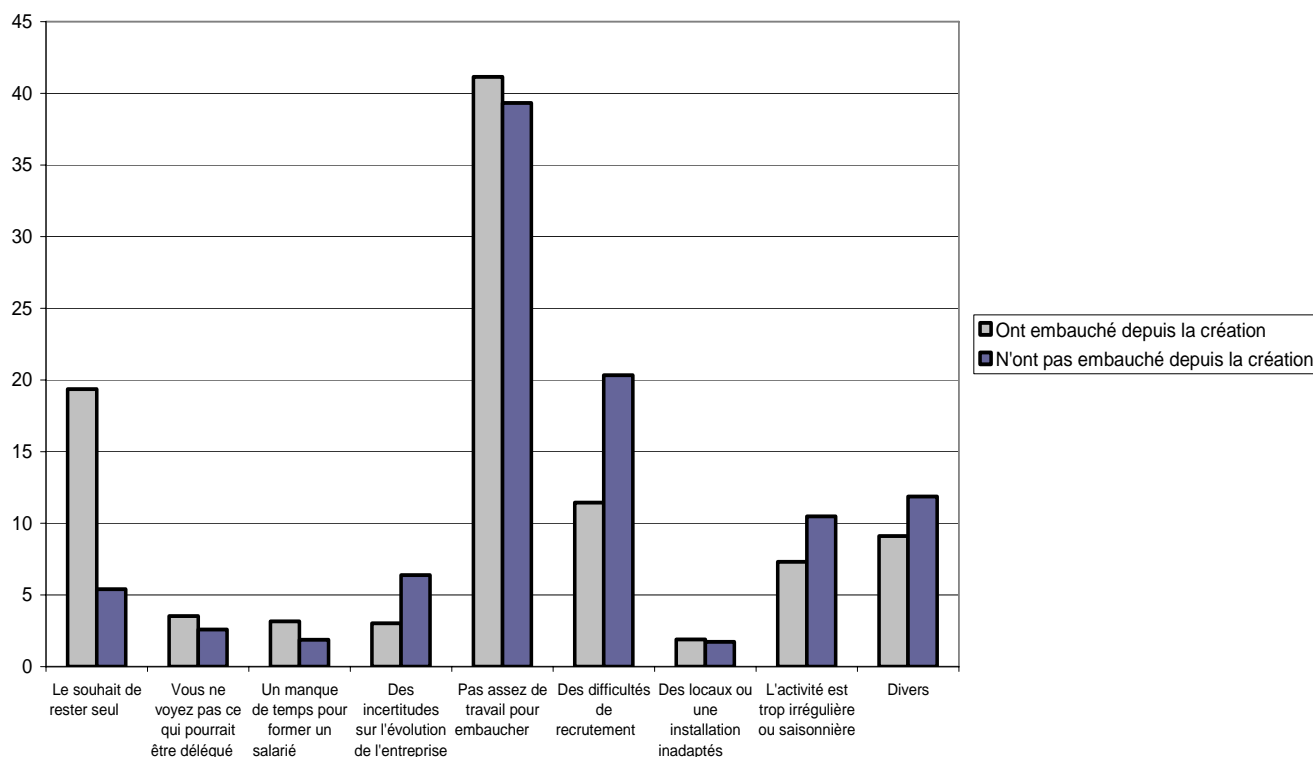
Source : enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre

Champ : créateurs encore chefs d'entreprise.

L'insuffisance du volume de travail est le motif le plus invoqué par les créateurs qui n'envisagent pas d'embaucher. Parmi eux, les créateurs qui n'ont pas recruté précédemment sont plus nombreux à citer comme raison principale de l'absence d'embauche le souhait de rester seul (20%) (graphique 7).

Graphique 7 : Les créateurs qui n'envisagent pas d'embauche

Créateurs encore à la tête de leur entreprise n'ayant pas l'intention de recruter



Source : enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre

Champ : créateurs encore chefs d'entreprise n'envisageant pas de recruter

¹⁶ Les questions concernant les futures embauches n'ont pas été posées :

- aux dirigeants dont l'activité excluait l'embauche (taxi par exemple)
- aux anciens dirigeants toujours présents dans l'entreprise mais plus à sa tête
- aux créateurs associés jamais dirigeants toujours dans l'entreprise

Lorsqu'ils envisagent de recruter, les créateurs prévoient, dans 6 cas sur 10, d'engager au moins un salarié en CDI, et ce majoritairement dans les 12 prochains mois (68%) (tableau 19). 60% de ceux qui comptent recruter sur CDD et/ou sur CDI prévoient d'utiliser pour tout ou partie des salariés embauchés des contrats aidés par l'Etat¹⁷.

Tableau 19 : Statut des contrats mobilisés dans le cadre d'embauches

Sur quels types de contrats comptez-vous embaucher ?	%
CDD	51.4
CDI	59.6
Interim	19.8
CNE	39.7

* : les interviewés pouvant citer plusieurs motifs, le total est supérieur à 100

Source : enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre

Champ : Créateurs encore à la tête de leur entreprise en septembre 2006, qui envisagent de recruter

Les créateurs pérennes qui ont embauché et n'envisagent pas de le faire à nouveau ont recruté moins de salariés que ceux qui prévoient de nouvelles embauches (tableau 20). Les plus circonspects sur l'avenir souhaitent rester «petits».

Tableau 20 : Nombre de salariés embauchés %

Ont embauché depuis la création :	Envisagent d'embaucher	N'envisagent pas d'embaucher
1 salarié	34.0	53.0
2	21.9	20.7
<i>1 ou 2 salariés</i>	<i>55.9</i>	<i>73.7</i>
3	11.1	9.6
4	9.1	4.3
5 à 10	16.2	10.6
plus de 10	7.7	1.8
Total	100.0	100.0

Source : enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre-

Champ : Créateurs ayant embauché

Pour tous cependant, les licenciements ne sont pas à l'ordre du jour : quelle que soit la vision à moyen terme de ces créateurs sur l'évolution de leur activité, ils sont plus de 90% à n'envisager aucun licenciement.

Au total, les actuels dirigeants bénéficiaires de l'Accre se situent donc, en matière d'emploi, entre stabilité (59%) et développement (38%), 3% seulement restant dans l'expectative.

¹⁷ La question n'était évidemment pas posée aux interviewés qui ne prévoyaient que de recourir à l'interim ou au CNE.

2 - Métiers et domaines d'activité

I- La mise en oeuvre des savoir-faire jusque dans les logiques de rupture

La création d'entreprise peut s'inscrire dans une logique de continuité du parcours professionnel antérieur ou au contraire marquer une rupture voire une réorientation totale de la carrière du créateur. A travers les questions sur les métiers (actuel, passé) et les secteurs d'activité, on a cherché à savoir si les créateurs exerçaient le même métier dans le même domaine que précédemment, changeaient de fonction dans la même activité, mettaient à profit leur expérience (métier) dans un domaine d'activité différent ou opéraient une rupture professionnelle à l'occasion de la création.

La notion de « *domaine d'activité* » a été reconstruite à partir des réponses des enquêtés concernant le métier exercé et le secteur d'activité détaillé afin d'identifier la continuité des parcours dans la connaissance des produits. Le « *domaine d'activité* » ne peut en effet être cerné à partir de la seule nomenclature d'activité. A titre d'exemple, un salarié d'une unité de fabrication textile créant un commerce de tissus ou de vêtements peut être considéré comme ayant changé de métier mais valorisant la connaissance du produit « textile » acquise antérieurement. Pour ce salarié, le domaine d'activité sera considéré identique¹⁸ alors que dans la nomenclature d'activité, l'activité de vente serait systématiquement classée dans le secteur du commerce (cf encadré 2).

A contrario, un créateur peut, à l'occasion de la création, valoriser le métier qu'il a précédemment exercé tout en diversifiant son domaine d'activité. Ainsi, la vente de prêt-à-porter et la vente de produits alimentaires relèvent du même métier mais sont exercées dans des domaines différents. Ce n'est pas la connaissance du produit qui est primordiale, mais le savoir-faire du vendeur.

58% des créateurs qui occupaient un emploi antérieurement à la création ont privilégié une logique de continuité à l'occasion de la création, en exerçant le même métier (34%) et/ou en créant leur entreprise autour d'un produit qu'ils connaissent (47%). 42% des créateurs ont opté pour une rupture de leur parcours professionnel (tableau 21).

Tableau 21 : Métiers et domaines d'activité avant la création (%)

Créateurs ayant occupé un emploi avant la création	
Même domaine ou même métier à la création que dans l'emploi antérieur	57.6
<i>même métier seul</i>	10.5
<i>même domaine seul</i>	23.1
<i>même domaine et même métier</i>	24.0
Métier et domaine différents	42.4

Source : enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre
 Champ : créateurs ayant occupé un emploi avant la création

Tableau 22 : Domaines d'activité des créateurs à la création

	en %
BTP Thermie Isolation Installation cuisine/sanitaire/piscine	21.2
Industries Automobile Haceutex Bois Verre Livre Mécanique Nautique Aéronautique Energies Transport	12.7
Commerce (hors alimentaire-agro alimentaire, automobile, haceutex, BTP-thermie et informatique)	11.8
HCR	9.6
Services aux particuliers Coiffure Soins du corps Couture/repassage/lavage Aide à la personne Insertion Social	8.2
Services aux entreprises Sécurité Gardiennage Nettoyage Déchets Recyclage	6.6
Artisanat d'art Art Spectacle Loisirs Culture Sport Communication Publicité Multimédia Enseignement Education Formation	6.5
Informatique Télécommunications Electrique Electronique Electromécanique	5.3

¹⁸ Les remarques à propos des changements de domaine ou de métier ne concernent évidemment que les créateurs passés par un emploi salarié avant la création. Emploi salarié rattachable à une activité, ce qui n'est pas le cas des cumuls des 'petits boulots' extrêmement divers que l'interviewé ne peut classer.

Agriculture Forêt Espaces verts	4.8
Alimentaire Agroalimentaire	3.8
Banque Finance Assurance Immobilier Judiciaire/juridique	3.7
NR (*)	5.8
Total	100.0

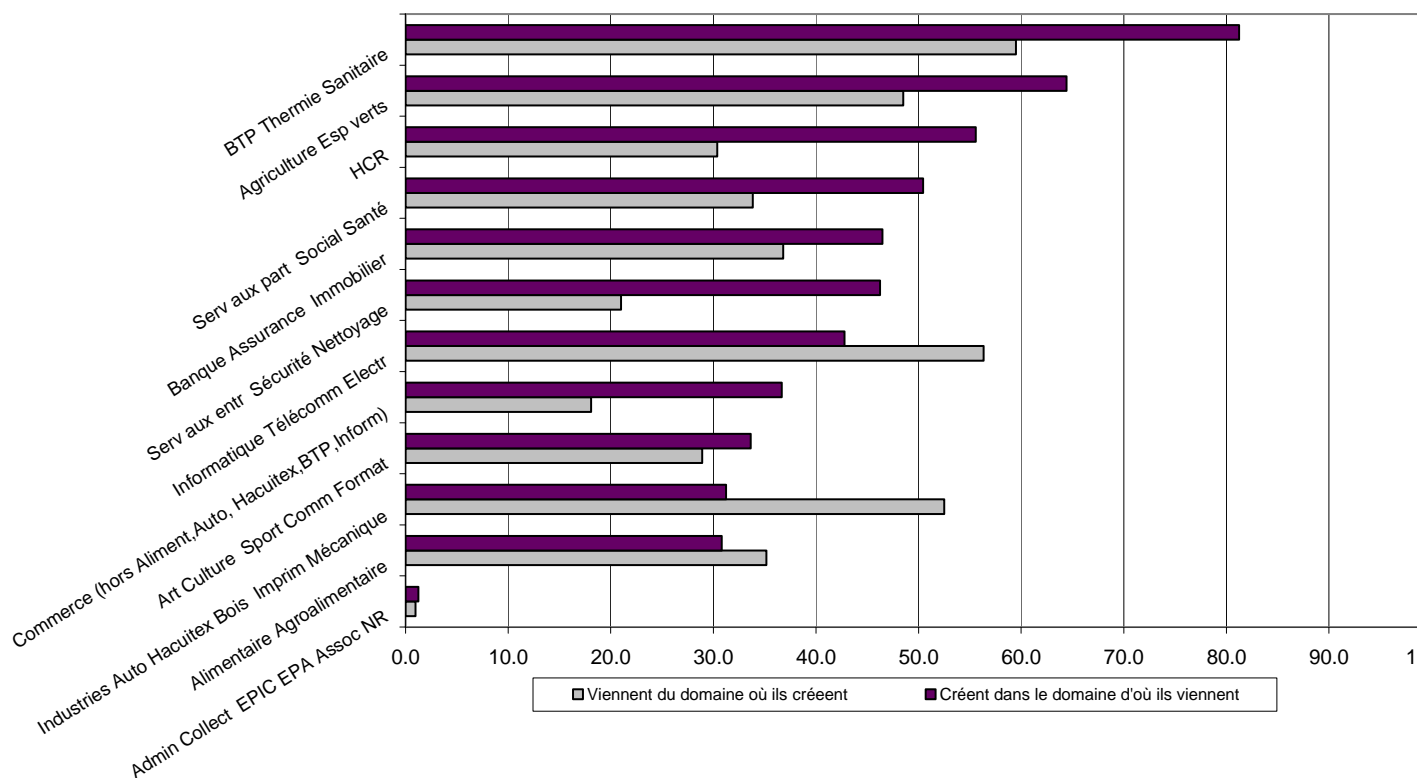
Source enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre
 Champ : bénéficiaires de l'Accre au deuxième trimestre 2004

(*) : Non Renseigné signifie que l'interviewé a donné une réponse qui ne permet pas de déterminer clairement un domaine d'activité. Par exemple une réponse de type 'Agent commercial' à la question sur le métier et à la question sur le secteur d'activité. Ou un refus de répondre sur ce thème.

Logiques de métier : la construction

Le domaine de la construction-BTP et de ses activités annexes est le premier domaine choisi par les créateurs d'entreprise (21%) (tableau 22). Il est également le plus stable en termes de parcours (graphique 8) : 81% des créateurs anciens salariés du bâtiment créent une entreprise dans la même domaine, 57% y exercent le même métier que celui exercé avant la création. On peut avancer qu'il s'agit bien là d'une logique de **métier**. Le savoir faire acquis par l'expérience professionnelle passée est mis en oeuvre tel quel -voire élargi : le peintre devenant peintre-plâtrier lors de la création. Même les changements de métiers peuvent avoir une forte parenté : de maçon à plombier, de dessinateur à architecte, de métreur à maître d'ouvrage...

Graphique 8 : Continuité selon les domaines d'activité



Source enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre

Champ : créateurs dont le domaine avant création est connu

lecture : sur 100 entreprises créées dans le BTP, 59 le sont par d'anciens salariés du BTP (*viennent du domaine où ils créent*)

sur 100 salariés du BTP, 81 créent une entreprise de BTP (*créent dans le domaine d'où ils viennent*)

Tableau 23 : Créateurs dont le domaine d'activité et le métier sont connus avant création et à la création (%)

Domaines d'activité	Créent dans un domaine différent Exercent un métier différent	Créent dans un domaine différent Exercent le même métier	Créent dans le domaine d'où ils viennent Exercent un métier différent	Créent dans le domaine d'où ils viennent Exercent le même métier	Viennent d'un domaine différent Exercent un métier différent	Viennent d'un domaine différent Exercent le même métier	Viennent du domaine où ils créent Exercent un métier différent	Viennent du domaine où ils créent Exercent le même métier
1 Agriculture Pêche Forêt Espaces verts	35.2	0.4	39.5	24.9	48.4	3.0	29.7	18.8
2 Alimentaire Agroalimentaire	59.1	10.1	13.7	17.1	57.8	7.0	15.6	19.5
3 Artisanat d'art Art Spectacle Loisirs Culture Sport Communication Publicité Multimédia Enseignement Education Formation	59.2	7.2	14.4	19.2	61.8	9.3	12.4	16.5
4 Industries diverses Automobile Cycles Hacuitex Bois Meubles Ameublement Verre Imprimerie Edition Livre Mécanique Nautique Aéronautique Energie Transport Travail temporaire	49.6	19.2	16.4	14.9	39.2	8.3	27.5	25.0
5 Services aux particuliers Coiffure Soins du corps Couture/repassage/lavage Aide à la personne Insertion Social Santé Médical Para médical	44.9	4.7	16.3	34.2	63.9	2.2	10.9	22.9
6 Banque Finance Assurance Immobilier Judiciaire/juridique	48.3	5.2	34.7	11.7	60.8	2.4	27.5	9.3
7 Commerce (vente location hors Alimentaire Agro alimentaire, Automobile Cycles, Hacuitex, BTP Thermie Isolation, Informatique)	46.6	16.7	30.9	5.7	71.2	10.7	15.3	2.8
8 BTP Thermie Isolation Installation cuisine/sanitaire/piscine	13.1	5.6	29.7	51.6	31.9	8.6	21.7	37.7
9 HCR	39.8	4.6	39.4	16.2	69.5	0.1	21.5	8.9
10 Informatique Télécommunications Electrique Electronique Electromécanique	43.0	14.2	18.9	23.9	33.3	10.4	24.8	31.5
11 Services aux entreprises Sécurité Gardiennage Nettoyage Déchets Recyclage	50.1	3.7	26.8	19.5	60.8	18.2	12.1	8.8
12 Administrations Collectivités EPIC EPA Associations NR	96.2	2.5	0.0	1.2	59.3	39.7	0.0	1.0

Source : enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre

Champ : créateurs dont le domaine avant création est connu

Lecture : 51.6% des ex salariés du BTP créent dans le même domaine d'activité et exercent le même métier; 29.7% des ex salariés du BTP créent dans le même domaine d'activité et exercent le même métier. En tout 81.3% des salariés du BTP créent dans le BTP (29.7+51.6)

37.7% des entreprises créées dans le domaine du BTP le sont pas des personnes qui exerçaient le même métier dans le même domaine avant la création. 21.7% des entreprises créées dans le domaine du BTP le sont pas des personnes qui exerçaient un métier différent dans le même domaine avant la création. En tout 59.4% des entreprises créées dans le BTP le sont par d'ex-salariés du BTP

Un métier ou un domaine maîtrisés sont un facteur de pérennité

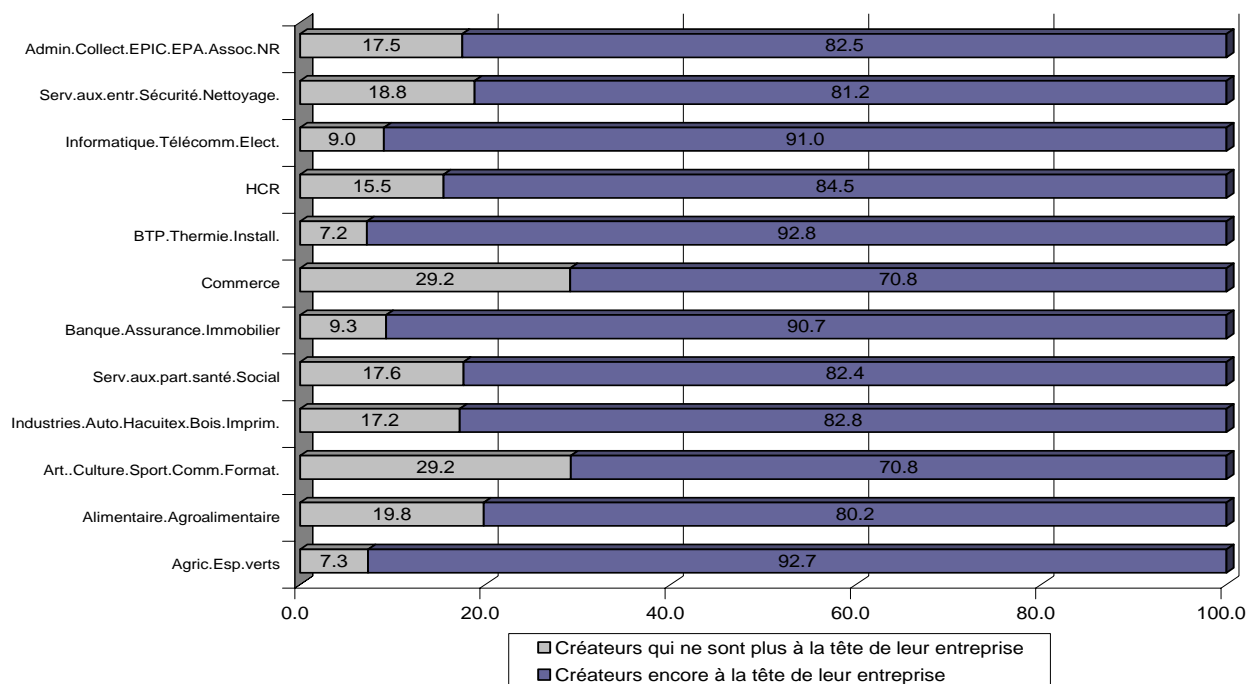
Les hommes, les titulaires d'un CAP ou d'un BEP, les employés et ouvriers qualifiés créent plus que les autres catégories dans le même domaine ou exercent le même métier. Ces trois groupes ont créé pour un tiers d'entre eux des entreprises de BTP. Sur la logique de métier se greffe le clivage habituel de sexe : métiers de filles et métiers de garçons.

En toute logique, la continuité du parcours est une assurance contre le risque de cessation : les créateurs n'ayant pas changé de domaine ou de métier représentent 25% de ceux qui ont cessé leur activité contre 41% de ceux qui sont encore chefs d'entreprise au moment de l'enquête. 29% des commerces (comme des créations dans les domaines de l'art, des loisirs et de la culture) ont fermé moins de trois ans après leur création contre 7% des entreprises du BTP. Avec 15% de cessations dans les trois années suivant la création, l'hôtellerie restauration (dont le quart de restauration rapide ou ambulante), activité de rupture autant que de métier, se porte mieux que le commerce (graphique 9).

« Toutes choses égales par ailleurs »¹⁹, les créateurs qui exercent le même métier que lorsqu'ils étaient salariés ont une probabilité très significativement supérieur d'être encore chef d'entreprise au moment de l'enquête que ceux qui ont changé de métier.

¹⁹ L'analyse est menée en ajoutant l'indicatrice 'changement de métier' aux autres variables explicatives de la modélisation logistique du risque de cessation de la première section (cf. tableau 2 du 1-I).

Graphique 9 : Pérennité selon le domaine d'activité



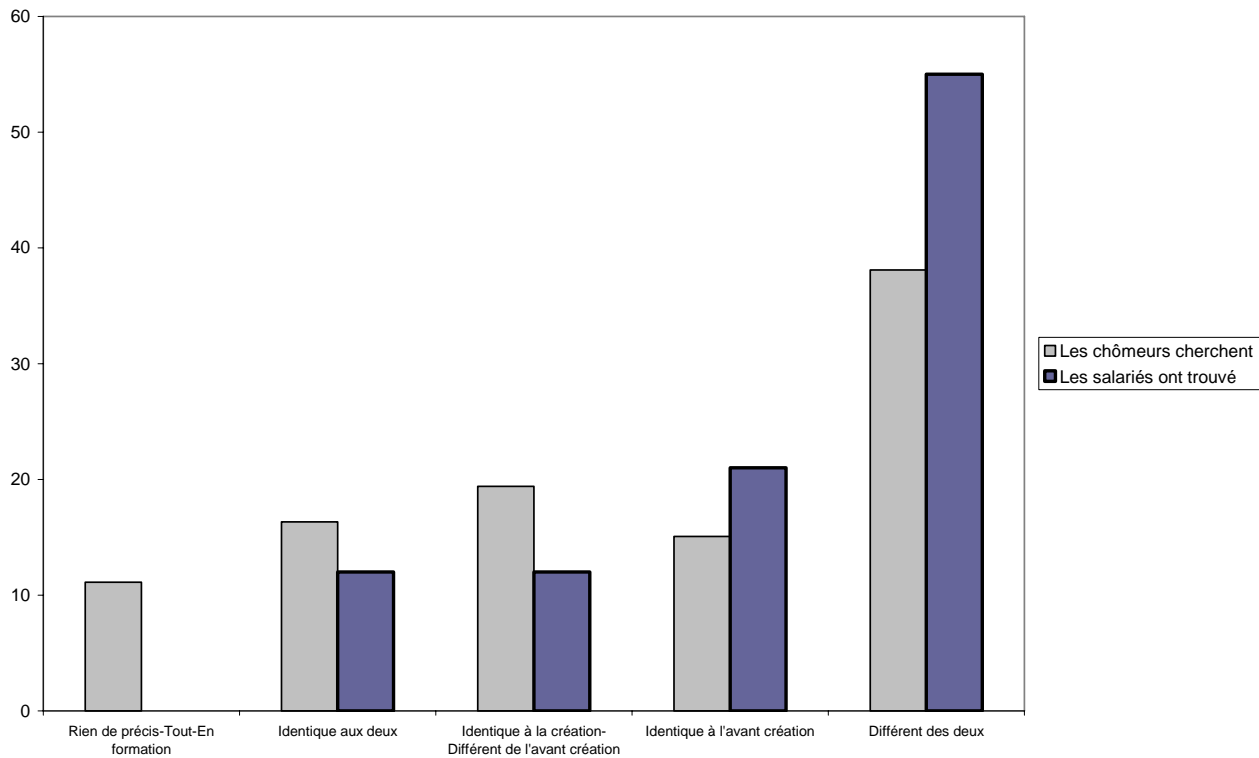
Source : enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre
 Champ : créateurs dont le domaine avant création est connu

II-Les créateurs qui ont cessé leur activité de chef d'entreprise : métiers trouvés-métiers cherchés.

11% des personnes au chômage au moment de l'enquête recherchent un emploi quel qu'il soit, 51% un emploi proche de l'activité exercée soit avant soit pendant la création. Ces créateurs envisagent une continuité dans leur parcours à venir, retour au métier d'origine ou prolongement du métier abordé lors de la création. 38% recherchent un emploi différent de celui occupé avant et pendant la création, souhaitant un changement d'orientation plus radical.

Après avoir quitté leur entreprise, 55% des créateurs qui ont retrouvé un emploi au moment de l'enquête occupent des emplois qui ne correspondent ni à au métier exercé avant la création, ni au métier exercé comme chef d'entreprise (graphique 10).

Graphique 10 : Chômeurs et salariés au moment de l'enquête : types d'emploi recherchés/trouvés



Source : enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre

Champ : créateurs chômeurs et salariés au moment de l'enquête

Lecture : 19% des créateurs au chômage au moment de l'enquête cherchent un emploi proche de l'activité exercée en tant que créateur mais différent de celui exercé avant la création. 12% des créateurs salariés au moment de l'enquête ont trouvé un emploi de ce type

3 - L'accompagnement

I – Comptables et organismes consulaires : première source de renseignement sur l'Accre

Les organismes professionnels constituent incontestablement les sources principales d'information sur l'Accre pour les chômeurs et allocataires de minima sociaux créateurs d'entreprise : 43% des créateurs citent les organismes professionnels (tableau 24).

Tableau 24 : Canaux d'information sur l'Accre

Comment avez-vous eu connaissance de l'Accre*	%
Organismes professionnels (CCI, CMA, Banques, Comptables)	43.2
ANPE/ASSEDIC/Urssaf	28.7
Organisme spécialisés dans la création d'entreprise (boutiques de gestion, ADIE, APCE ²⁰ ...)	18.5
Entourage amical, familial ou professionnel	17.9
Internet	7.3
Guides, revues, prospectus, salons	4.3
Organismes de formation	4.2
Direction Départementale du Travail	3.1
Autres sources	2.7
<i>dont structures tournées vers les publics spécifiques</i>	3.8
Personne chargée de votre dossier RMI /Assistante sociale	1.8
Collectivités locales	1.5
Mission locale	0.4

* La question admet des réponses multiples, le total est donc supérieur à 100.

Source : enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre

Champ : bénéficiaires de l'Accre au deuxième trimestre 2004

Du fait de leur ancienneté, les Chambres de commerce (la première est créée à Marseille en 1599²¹) et les Chambres des métiers (apparues en 1929, elles sont centrées sur les problèmes spécifiques de l'artisanat et de l'apprentissage²²) sont des organismes bien connus et qui servent de référence. De plus, l'importance de leur couverture géographique (chambres régionales, départementales, locales) en font des structures de proximité. La place prépondérante des comptables, confirmée par d'autres études auprès des créateurs d'entreprise²³, s'explique par le besoin d'appui des créateurs pour créer une entreprise viable. En effet l'apport du comptable/expert comptable concerne les points névralgiques de la vie de l'entreprise et de son environnement juridique : gestion, comptabilité, prévisions, droit fiscal, droit des affaires...Il est également un interlocuteur essentiel après la création. Il intervient dans les domaines où les créateurs estiment manquer d'appui et de conseils (voir infra).

Second lieu d'information sur l'Accre : l'ANPE et les structures tournées vers les demandeurs d'emploi comme l'Unedic, ainsi que les Urssaf. 29% des créateurs les mentionnent comme canal d'information sur l'Accre. Ces structures sont moins citées dans les études portant sur les appuis et sources d'information destinés à l'ensemble des créateurs d'entreprises ; leur importance dans cette enquête tient aux caractéristiques du public des bénéficiaires de l'Accre.

Enfin l'entourage du créateur et les organismes spécialisés sont cités à égalité (18%). La place toute relative de ces derniers, déjà relevée dans l'étude de 2002 effectuée pour l'Agence des PME, est peut-être à

²⁰ Les organismes spécialisés dans la création d'entreprise recouvrent entre autres l'Agence pour la création d'entreprise (APCE), l'Association pour le droit à l'initiative économique (ADIE), les Boutiques de gestion, France active et des réseaux comme Entreprendre (association de chefs d'entreprise soutenant les créateurs de petites et moyennes entreprises), France initiative (soutien financier aux créateurs). Cette liste n'est pas exhaustive au plan national, outre les associations plus locales qui peuvent exister..

²¹ « Clefs pour les CCI » du Hors-Série n° 1 – Juin 1999 de la Revue d'Histoire Consulaire

²² Cahiers de l'Institut Supérieur des Métiers : Brève histoire de l'artisanat-La Naissance des Chambres de Métiers, M. David, mai 1998

²³ L'appui aux porteurs de projet de création d'entreprise : ce qu'en disent les créateurs. Mars 2002. Jean-Marie Thiébaud GMV Conseil, pour l'Agence des PM

rapprocher de leur multiplicité et de leur éparpillement (souvent mentionné par les créateurs) qui nuit à leur lisibilité.

72% des créateurs aidés ont eu connaissance de l'Accre par un seul organisme, les sources multiples sont rares.

Les compléments de l'Accre

Les bénéficiaires de l'Accre sont peu nombreux à déclarer avoir obtenu d'autres aides : 21% (tableau 25). Les collectivités locales sont mentionnées dans 57% des cas. Les réponses à cette question sont toutefois fragiles car il n'est pas aisé pour le créateur de qualifier la nature des apports financiers complémentaires plus de deux ans après : aide, subvention, bourse, prêt d'honneur, prêt à taux zéro ou avance de fonds.

Tableau 25 : Autres aides que l'Accre obtenues au moment de la création %

Aides autres que l'Accre	
OUI	21.0
NON	79.0
Lesquelles* :	
01 Région	31.9
02 Département	16.4
03 Commune	8.7
04 L'entreprise qui vous employait précédemment	0.5
05 Associations (PCE, BDPME)	11.8
06 Fonds de Garantie à l'Initiative des Femmes	0.5
07 Encouragement au Développement d'Entreprises Nouvelles	9.4
08 Spécifique liée à votre statut (travailleur handicapé.) AGEFIPH	10.4
09 Spécifique liée au type d'entreprise (activité innovante) ANVAR	0.7
10 Spécifique liée au lieu d'implantation (ZFU)	2.6
11 Concours, Fondation	2.3
12 Autres**	21.0

(*) La question admet des réponses multiples, le total est donc supérieur à 100.

** La modalité 'Autres' recouvre tant le fonds européen que la mutualité agricole ou la bourse DEFI jeunes du ministère de la jeunesse et des sports.

Source enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre

Champ : bénéficiaires de l'Accre au deuxième trimestre 2004

Les créateurs qui ont obtenu l'Encouragement au développement d'Entreprises Nouvelles (Eden) n'étaient que 19% à connaître les changements législatifs prévus pour ce dispositif (passage de prime à avance remboursable, devenu effectif en septembre 2004), mais aucun d'eux n'a avancé la date de la création pour tenir compte de cette information.

Les deux principales raisons invoquées pour ne pas bénéficier d'autre aide que l'Accre sont la volonté de ne pas cumuler les aides et les crédits (52% des cas) et le fait de ne pas connaître leur existence pour tout ou partie (52% des réponses) (tableau 26). Les créateurs qui connaissaient les autres aides possibles et ne les ont pas demandées souhaitent tous éviter le cumul. Si 30% des créateurs n'y avaient pas droit, 9% se sont vu refuser ces aides. Le délai d'obtention de l'aide et les démarches à effectuer constituent également un motif sérieux pour s'en détourner (15% des réponses). A noter que 3% des créateurs déclarent n'en avoir pas eu besoin.

Tableau 26 : Motifs de non obtention d'une aide autre que l'Accre(*) %

Ne veut pas de crédit supplémentaire ou de cumul d'aides	52.0
Ne les connaissait pas	51.6
N'y avait pas droit	30.5
Trop long ou trop de démarches	14.6
Les connaissait mais ne les a pas demandées	14.3
Aide refusée	9.1
N'en avait pas besoin	2.9
Autre	1.3
Plus de crédits (refus)	0.5
Pas d'autre aide existante	0.5

Source enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre

Champ : créateurs n'ayant pas bénéficié d'autres aides que l'Accre

(*) La question admet des réponses multiples : le créateur peut ne pas avoir droit à certaines aides, ne pas en connaître d'autres et ne pas en avoir eu besoin de toute façon.

Une partie des interviewés était susceptible d'avoir demandé la prolongation de l'Accre dans la mesure où le délai d'exonération initiale n'avait pas expiré en mai 2005. Etant donné l'échantillon choisi (créateurs du second trimestre 2004), cette question concerne un nombre limité de personnes. De fait, ils ne sont que 6% à avoir demandé la prolongation de l'Accre. Ceux qui n'ont pas sollicité de prolongation ignoraient, dans leur écrasante majorité (86%), que la loi permettait d'étendre, sous certaines conditions, l'exonération de cotisations sociales au delà des 12 premiers mois. Quelques-uns (4%) ont cité d'autres motifs : dans la plupart des cas, ces créateurs ne souhaitent pas prolonger une situation d'assistance financière qui devra de toute façon cesser (« *il faut bien payer les charges un jour* »). Ils rejoignent en partie les 4% qui ne souhaitent pas réenclencher de procédure administrative.

A l'opposé, 86% de ceux qui ont créé hors des délais fixés par la loi pour pouvoir prolonger déclarent qu'ils auraient demandé cette prolongation si la loi l'avait permis.

II - Une perception globalement positive de l'Accre et des structures dédiées à la création d'entreprise.

La majorité des créateurs (tableau 27) déclarent que les démarches pour solliciter l'aide et l'obtenir sont simples (2 bénéficiaires sur 3) et rapides (3 bénéficiaires sur 4). Le dossier qu'il faut constituer pour en bénéficier n'apparaît donc pas comme un obstacle insurmontable, pas plus que le délai de la décision administrative d'acceptation²⁴.

La place de l'Accre dans le processus de création est moins nette : bien que revêtant une importance réelle pour 58% des créateurs, elle n'est jugée déterminante que dans 18% des cas. Cette proportion est toutefois supérieure (33%) pour les créateurs qui ont cessé leur activité au moment de l'enquête.

Qu'ils soient toujours à la tête de leur entreprise ou non, les créateurs jugent, dans leur ensemble, l'information nécessaire à la création de leur entreprise facile à trouver et suffisante. Les créateurs qui ne sont plus à la tête de leur entreprise sont toutefois un peu plus nombreux à estimer l'information lacunaire. Difficile de départager ce qui relève de l'insuffisance perçue au moment de la création et de l'insuffisance perçue au prisme de la cessation.

²⁴ Aux personnes tentées de répondre 'les deux', on a demandé de dégager la dominante et de ne choisir qu'une modalité

Tableau 27 : Opinions des créateurs sur l'aide et les structures (%)

	Ensemble	Créateurs qui ne sont plus à la tête de leur entreprise	Créateurs encore à la tête de leur entreprise
L'Accre			
Demander l'Accre et l'obtenir vous a paru :			
Simple	65.7	65.6	65.8
Complexe	34.3	34.4	34.3
Rapide	73.4	71.8	73.7
Long	26.6	28.2	26.3
L'Accre a été :			
Déterminante, vous n'auriez pas créée sans l'aide	18.0	33.4	14.6
Importante, vous auriez créée avec plus de difficultés	39.9	31.9	41.7
Neutre, vous auriez créée de toutes façons et vous avez saisi l'opportunité	42.1	34.7	43.7
L'information			
L'information dont vous aviez besoin a été :			
Facile à trouver	71.8	73.4	71.5
Difficile à trouver	23.7	23.9	23.7
[Les deux]	3.2	2.2	3.4
[NSP]	1.3	0.6	1.5
Suffisante	71.8	68.3	72.6
Insuffisante	24.3	28.1	23.4
[Les deux]	3.0	2.5	3.2
[NSP]	0.9	1.1	0.8
Les structures			
Diriez-vous que les structures et organismes d'information, de conseil et d'aide sont :			
Regroupées	31.8	27.7	32.6
Eparpillées	61.4	65.7	60.5
[NSP]	3.4	3.9	3.3
[N'a pas eu recours à de telles structures]	3.4	2.7	3.6
Faciles d'accès (proximité, facile d'accès en transports)	62.6	62.6	62.6
Difficiles d'accès (éloignement, difficile d'accès transports)	34.4	35.9	34.0
[NSP]	3.0	1.6	3.4
Diriez-vous que :			
Les heures d'ouverture sont pratiques	66.5	76.5	64.4
Les heures d'ouverture ne sont pas pratiques	27.8	20.2	29.4
[NSP]	5.7	3.3	6.2
Les délais de rendez-vous sont raisonnables	79.9	78.0	80.4
Les délais de rendez-vous sont trop longs	14.4	18.2	13.6
[NSP]	5.6	3.9	6.0
Les personnes sont à l'écoute	86.9	84.5	87.4
Les personnes ne sont pas à l'écoute	8.6	11.5	7.9
[NSP]	4.5	4.0	4.7
Les personnes sont compétentes	82.9	80.0	83.5
Les personnes sont incompétentes	10.5	14.2	9.7
[NSP]	6.6	5.9	6.8
Les conseils sont adaptés	74.7	68.2	76.2
Les conseils ne sont pas adaptés	19.2	26.8	17.6
[NSP]	6.0	5.1	6.2
Le temps qui vous a été globalement consacré était suffisant	81.3	73.9	82.9
Le temps qui vous a été globalement consacré était insuffisant	16.2	24.4	14.5
[NSP]	2.5	1.8	2.6
Vous avez pu contacter des interlocuteurs lorsque vous en aviez besoin	61.5	56.6	62.6
Vous n'avez pas pu contacter des interlocuteurs aussi souvent que nécessaire	18.7	25.2	17.3
[N'a eu ni contacts ni interlocuteurs]	19.8	18.2	20.2
Vous avez fourni tous les renseignements nécessaires en une fois	41.8	41.9	41.8
Vous avez du fournir les mêmes renseignements plusieurs fois	58.2	58.1	58.3
Vous avez été accompagné à travers toutes les étapes par une ou peu de personnes	68.8	67.5	69.0
Vous avez eu à faire à une multitude d'interlocuteurs	31.2	32.5	31.0

Source enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre
Champ : bénéficiaires de l'Accre au deuxième trimestre 2004

Les structures qui entourent la création d'entreprise et l'accueil fourni aux créateurs sont globalement appréciées même si le jugement apparaît nuancé sur certains aspects.

Les délais de rendez-vous, la qualité d'écoute et la compétence des personnes chargées des dossiers des créateurs sont unanimement jugés satisfaisants (80%). Les deux tiers des créateurs ont d'ailleurs été accompagnés par une ou peu de personnes au long de leur parcours. Le suivi par une équipe restreinte participe de cette opinion favorable. De même l'accès concret aux structures et les heures d'ouvertures proposées satisfont les 2/3 des candidats à la création (les horaires convenant logiquement plus encore aux chômeurs).

Le temps qui leur a été consacré, les contacts et les conseils obtenus sont quant à eux appréciés différemment selon que les créateurs ont cessé ou non leur activité. Ceux qui ne sont plus à la tête de leur entreprise sont plus nombreux (un quart environ) à considérer le temps qui leur a été consacré insuffisant et les conseils inadéquats, les interlocuteurs dont ils avaient besoin plus difficiles à contacter.

Deux points noirs dans ce tableau relativement positif : l'éparpillement des structures et la fourniture des mêmes renseignements à plusieurs reprises. Le créateur qui passe successivement par l'ANPE, la DDTEFP, la Chambre de commerce et une boutique de gestion ou une banque constate effectivement un éparpillement des structures, surtout géographique. Malgré l'impression d'éparpillement, les structures sont toutefois jugées faciles d'accès, offrant des horaires adaptés et un personnel attentif et compétent ; dès lors qu'il a trouvé le point d'ancrage qui lui convient, le créateur est suivi par une équipe réduite.

Le second point, qui renvoie à la 'paperasse' tant décriée, n'est pas sans lien avec l'élément précédent : la nécessité de passer par plusieurs guichets impose souvent de fournir plusieurs fois les mêmes renseignements. 58% des créateurs affirment avoir dû effectuer ces démarches répétitives. Cette réponse est toutefois à considérer avec prudence : s'agissait-il bien toujours du même renseignement ? Difficile de le savoir s'agissant de démarches réalisées il y a plus de 2 ans. L'essentiel reste pourtant que les créateurs pensent avoir fourni le même renseignement à plusieurs reprises et en retirent une impression de lourdeur souvent qualifiée d'administrative.

Les femmes, les plus faibles niveaux de formation initiale et les plus âgés estiment plus fréquemment que les autres que l'Accre a joué un rôle déterminant dans le processus de création : ils sont plus de 20% à considérer qu'ils n'auraient pas créé sans l'Accre. Les cadres et les plus diplômés estiment à plus de 40% le rôle de l'Accre important, soit une proportion supérieure à celle des autres catégories. Il est possible que ceux-ci aient une meilleure perception du rôle de l'Etat et particulièrement de cette aide.

Diplôme et qualification modulent peu l'opinion des bénéficiaires sur l'information et les structures. C'est toutefois sur l'accompagnement que les clivages sont les plus sensibles. Les plus qualifiés et les plus diplômés portent ainsi un regard plus critique sur l'accompagnement et l'accueil (tableau 28). 15% des créateurs de niveau de formation supérieur au bac estiment que les personnes qui les ont accueillis étaient incompetentes (contre 10% en moyenne) et 26% que les conseils étaient inadéquats (contre 19% en moyenne). Ces proportions sont de 13% et 23% pour les cadres ou professions intermédiaires.

Tableau 28 : Probabilité d'avoir un avis positif sur l'accueil et l'accompagnement

	L'accueil et l'accompagnement															
	Personnes à l'écoute		Personnes compétentes		Conseils adaptés		Temps consacré suffisant		Contacts aussi souvent que nécessaire		Contacts pas aussi souvent que nécessaire		Renseignements fournis en une fois		Accompagnement par une ou peu de personnes	
	Personnes pas à l'écoute		Personnes incompétentes		Conseils pas adaptés		Temps consacré insuffisant		Pas de contacts				Renseignements fournis en plusieurs fois		Accompagnement par une multitude de personnes	
	2.2057		2.1474		1.3292		1.6254		1.4294		0.274		-0.2664		1.11958	
Homme	0.0832	ns	0.1052	ns	0.0795	ns	0.0958	ns	-0.0263	ns	-0.1254	-	0.0303	ns	-0.0519	ns
Femme	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Créateurs qui ne sont plus à la tête de leur entreprise	-0.1967	--	-0.2102	---	-0.2691	---	-0.3064	---	-0.0445	ns	0.1759	++	0.0161	ns	-0.0400	ns
Créateurs encore à la tête de leur entreprise	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Moins de 30 ans	0.1306	ns	0.0632	ns	0.2666	++ +	-0.0636	ns	0.4966	++ +	0.6739	++ +	-0.3143	---	-0.4006	---
30-49 ans	0.0586	ns	0.0510	ns	-0.00616	ns	-0.0623	ns	-0.1175	ns	-0.0821	ns	-0.00248	ns	-0.00929	ns
50 ans et plus	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
>Bac	-0.1858	ns	-0.4573	---	-0.5029	---	-0.3358	---	-0.0460	ns	0.1874	ns	0.0280	ns	-0.3707	---
Bac	0.1834	ns	0.0612	ns	-0.1446	ns	0.2501	++	0.1109	ns	-0.1464	ns	-0.0100	ns	0.00118	ns
CAP-BEP	0.2345	+	0.2926	++	0.1286	ns	-0.0237	ns	0.0068 2	ns	0.1983	+	-0.0466	ns	-0.1708	--
Fin de 3ème	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
EQ-OQ	-0.1656	ns	0.0079 5	ns	0.00929	ns	-0.0456	ns	-0.0742	ns	-0.1747	-	0.0594	ns	0.1404	++
PI-Cadre	0.1453	ns	-0.0581	ns	-0.0390	ns	0.1315	ns	0.1147	ns	0.2534	++	-0.00566	ns	-0.0323	ns
Autre	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
RMI oui	0.0680	ns	0.2555	++	0.0763	ns	0.1223	ns	0.3480	++ +	0.3607	++ +	0.0346	ns	0.1841	++
RMI non	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.

Source enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre

Champ : bénéficiaires de l'Accre au deuxième trimestre 2004

Lecture : Un créateur dont le niveau de formation initiale est supérieur au bac a une probabilité significativement moins forte que son homologue ayant atteint le niveau de la 3ème d'estimer les conseils adaptés plutôt qu'inadaptés.

Une meilleure connaissance (ou lecture, ou accès à) des textes règlementaires ou législatifs, des droits ouverts, des possibilités offertes, crée vraisemblablement, chez les plus qualifiés et les plus diplômés, une attente plus exigeante vis à vis des gestionnaires de leur dossier de créateur : « *J'en connaissais autant qu'eux, c'est même moi qui leur ai parlé de...* ». Ces phrases traduisent une aisance à se repérer dans les textes. Aussi ces personnes attendent-elles d'autres informations de la part de leurs interlocuteurs que ceux-ci, selon leur position dans la chaîne d'accompagnement, leur formation ou les éléments dont ils disposent, ne sont pas toujours en mesure de fournir. Les secteurs d'intervention des qualifiés et des diplômés sont par ailleurs parfois très pointus (nouvelles technologies, expertises techniquement ciblées...) ou très généralistes (consultants en gestion...). Ils ne sont pas forcément bien connus des accueillants, qui ne peuvent maîtriser toute la gamme des métiers dans le détail, ce qui peut générer des déceptions. Il s'agit alors moins d'une incompétence « en général » que d'une incompétence « sur ce métier »²⁵. Enfin, certains de ces créateurs se présentent devant les structures d'accompagnement avec un projet 'bouclé', en fin de parcours (les cadres, par exemple, ont pu déjà effectuer des études de marché dans leur précédent emploi salarié et avoir moins de difficulté à présenter un dossier économique solide). Les structures contactées n'agissent plus désormais que sur l'obtention des aides et la valeur ajoutée de leur intervention est perçue comme beaucoup plus faible que lorsqu'elles aident le créateur à monter intégralement son dossier.

²⁵ Ainsi par exemple, les créateurs éleveurs de chevaux, experts en canalisations ou désinsectiseurs, interrogés dans l'enquête, avaient-ils effectivement des difficultés à trouver des personnes compétentes sur leurs activités et à obtenir des conseils adaptés.

III - Quatre créateurs sur dix déclarent n'avoir pas trouvé l'appui nécessaire dans un domaine au moins.

34% des créateurs qui estiment avoir manqué d'appui auraient souhaité une aide en matière de gestion, de comptabilité, de fiscalité et pour les démarches administratives (graphique 11). La nature de ces besoins d'appui montre qu'une large partie des difficultés ressenties se situent après le démarrage de l'entreprise.

C'est de loin le point le plus négatif sur la question de l'accompagnement : une fois l'entreprise créée, comment la bien gérer ? S'ils possèdent un métier, un savoir faire, des connaissances, les créateurs n'ont très souvent aucune formation de gestionnaire et se retrouvent « perdus » face à ces questions au bout de quelques mois. Ce besoin d'accompagnement pendant le démarrage de l'entreprise est encore plus important pour ceux qui ont, depuis, cessé leur activité (40%).

Le deuxième manque concerne l'information, l'accueil et le suivi : constituer le dossier, trouver les aides, être orienté vers les structures adéquates : 21% des créateurs citant un domaine défaillant estiment n'avoir pas trouvé l'information nécessaire et suffisante au moment de créer leur entreprise, opinion en phase avec l'impression d'éparpillement des structures. Ceux qui ne sont plus chefs d'entreprise au moment de l'enquête sont moins négatifs sur ce point : pour eux, les difficultés les plus importantes se situent lors de la première année de fonctionnement de l'entreprise et c'est principalement après la création que les manques sont ressentis.

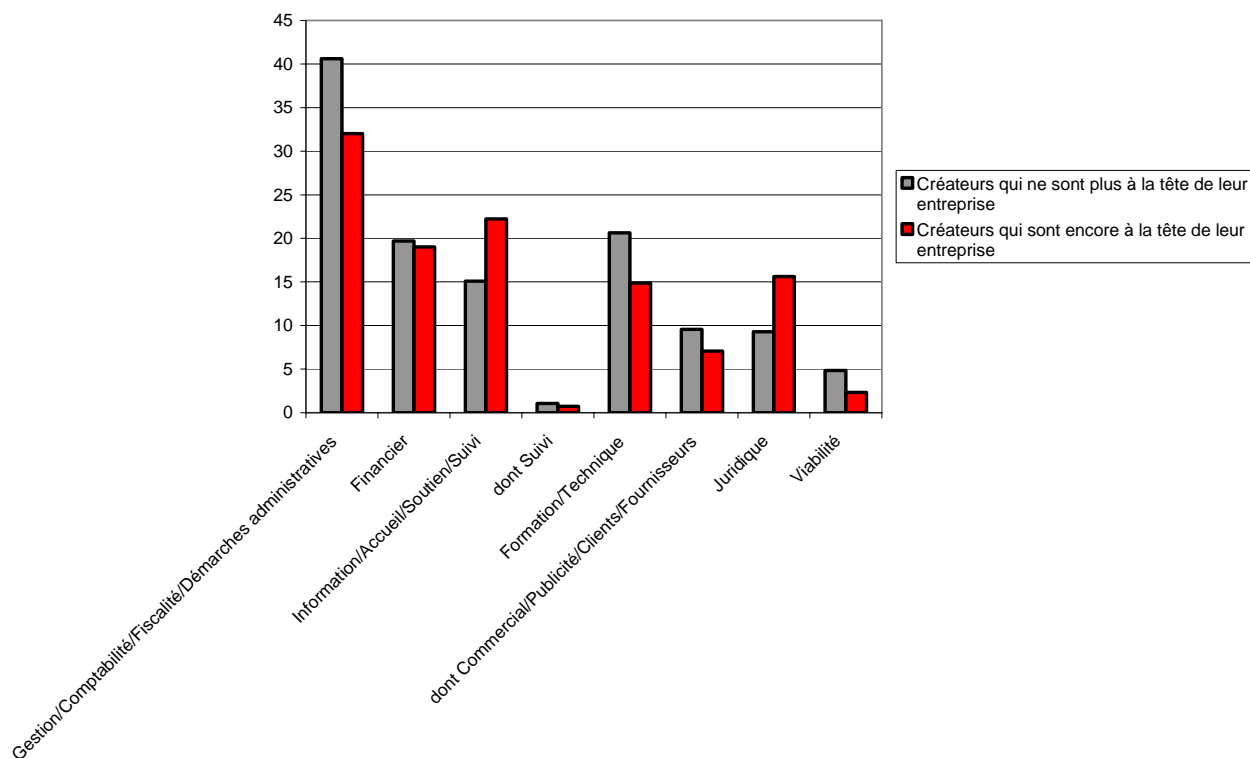
L'aspect financier n'est cité qu'en troisième position (19% des créateurs auxquels a manqué un appui), qu'il s'agisse des aides ou des prêts bancaires. D'ailleurs, le fait de réclamer « plus d'aide » est souvent associé au souhait de « moins emprunter aux banques » pour des investissements en matériel ou en locaux par exemple. A côté du manque ressenti quantitativement, persiste le souhait d'être préparé à la période post Accre : évaluer correctement ce que coûte la fin de l'exonération de cotisations sociales. On rejoint alors les manques ressentis en matière de gestion prévisionnelle et de suivi après la création.

La formation et l'appui technique, étroitement liés à l'activité, forment le quatrième point d'achoppement (16% des créateurs auxquels a manqué un appui). Sont principalement visés les formations permettant un élargissement ou une amélioration de l'activité (langues, informatique...), un perfectionnement dans le métier mais surtout les appuis de type commercial ou publicitaire. Comment faire connaître l'entreprise, comment trouver les fournisseurs et la clientèle, comment rencontrer d'autres professionnels, comment s'insérer dans (ou créer) un réseau ? Cet appui a davantage fait défaut aux créateurs ayant cessé leur activité. L'absence de « relations » et le manque de moyens pour y pallier comme l'absence de savoir faire publicitaire et commercial sont manifestement des handicaps forts.

L'accompagnement juridique, au contraire, est plus souvent cité comme domaine défaillant par les créateurs encore à la tête de leur entreprise. Il concerne essentiellement le choix du statut de l'entreprise au moment de la création, et, plus rarement, le droit du travail en cas d'embauche ou de licenciement.

Enfin une faible proportion de créateurs (2% des pérennes, 5% des non pérennes) auraient souhaité des conseils sur la viabilité de leur projet.

Graphique 11 : Domaines dans lesquels un appui a manqué



Source enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre

Champ : créateurs déclarant qu'ils ont manqué d'appui dans un ou plusieurs domaines

Au total, plus qu'un appui financier, les créateurs souhaitent surtout une information plus dense et plus complète, un suivi et des conseils qui se prolongent au-delà de la création.

Les conseillers professionnels et les structures spécialisées dans la création d'entreprise devançant largement, en termes d'utilité, l'entourage personnel ou professionnel des créateurs (tableau 30). Les conseils recueillis via Internet occupent une place non négligeable. Les créateurs estiment donc que les conseils utiles sont prodigués avant tout par les personnes spécialisées dans le conseil ou la création d'entreprise. Ces réponses sont cohérentes avec l'appréciation globalement positive portée sur les structures.

Tableau 30 : Conseils utiles .

Les conseils utiles vous ont été donnés par (*):	%
un ou des organismes spécialisés dans la création d'entreprise	44.4
un ou des conseillers professionnels (chambres consulaires, comptables, ANPE..)	44.3
vosre entourage familial ou personnel	33.9
vosre entourage professionnel	27.0
Internet	16.4
N'a pas eu besoin ou n'a pas reçu de conseils	5.8
Autre	0.2

(*) la question admettant plusieurs réponses, le total est supérieur à 100.

Source enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre

Champ : bénéficiaires de l'Accre au deuxième trimestre 2004

IV- Une certaine invisibilité de l'aide de l'Etat ...

Si la totalité des personnes interrogées ont obtenu l'Accre, le rôle de l'Etat dans le processus de création est peu perçu. 20% lui accordent un rôle prépondérant (déterminant ou très important) en matière de conseils, 25% en matière de financement (tableau 31). Alors que 18% déclarent qu'ils n'auraient pas créé sans cette aide (l'Accre a été déterminante), ils ne sont plus que 13% à qualifier le rôle de l'Etat de déterminant pour le financement de leur projet.

Tableau 31 : Importance du rôle de l'Etat %

Le rôle de l'Etat est perçu par les créateurs aidés comme :	en matière de conseils	en matière de financement
Déterminant	9.7	12.7
Très important	10.1	12.2
Assez important	42.2	36.2
Pas du tout important	38.0	38.9
Total	100.0	100.0
<i>Non concerné ou ne sait pas</i>	4.0	2.5

Source enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre
 Champ : bénéficiaires de l'Accre au deuxième trimestre 2004

Si l'on croise les deux questions, les réponses acquièrent plus de cohérence même si la moitié de ceux qui n'auraient pas créé sans l'Accre, considèrent que l'Etat n'a pas eu un rôle moteur (tableau 32).

Tableau 32 : Importance du rôle de l'Etat selon l'appréciation portée sur l'importance de l'Accre %
Le rôle de l'Etat en matière de financement a été :

L'ACCRE a été :	Déterminant	Très important	Total déterminant/ très important	Assez important	Pas du tout important	NSP	Total
Déterminante, vous n'auriez pas créé sans l'aide (18.0%)	32.8	13.0	45.8	27.7	22.6	3.9	100.0
Importante, vous auriez créé avec plus de difficultés (39.9%)	10.0	16.0	26.0	43.4	28.7	1.9	100.0
Neutre, vous auriez créé de toutes façons et vous avez saisi l'opportunité (42.1%)	5.9	7.6	13.5	31.0	53.2	2.3	100.0

Source enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre
 Champ : bénéficiaires de l'Accre au deuxième trimestre 2004

Plusieurs facteurs contribuent vraisemblablement à masquer au moins partiellement le rôle de l'Etat dans l'aide à la création :

- L'aide est accordée sous la forme d'une exonération : l'Etat ne « donne » rien, il se contente de « ne pas prendre ». Le prélèvement normal des cotisations sociales à la fin de la période d'exonération est même, parfois, une « mauvaise surprise ». Ne pas verser une somme n'est pas perçu de la même façon que d'en recevoir une (ce qui était le cas de l'Accre sous forme de prime). « *L'Etat ne m'a rien donné* » est une phrase qui revient souvent. L'aide paraît en quelque sorte abstraite²⁶.
- La multiplicité des structures publiques impliquées dans la création d'entreprise et la possibilité de recourir à des organismes délégataires peuvent également contribuer à brouiller la perception, par les créateurs, de l'action des pouvoirs publics : certains créateurs n'ont de contact tout au long du processus qu'avec ces organismes. Ces interlocuteurs occultent de fait les intervenants publics. Dans ce cas de figure en effet, il se peut que l'action des organismes délégataires se manifeste par des rendez-vous, des conseils, des montages de dossier, et celle des pouvoirs publics par un acte d'acceptation parfois tacite (le silence valant acceptation après un délai de deux mois) de la DDTEFP : on verra plus loin que le créateur peut aller jusqu'à ignorer l'intervention de cette dernière, qui statue pourtant sur l'attribution de l'Accre.
- Enfin, les contours de l'Etat sont fluctuants d'une personne à l'autre. L'ANPE, les missions locales, est-ce l'Etat ? Les Chambres de commerce et d'industrie, les Chambres des métiers, établissements publics à caractère administratif, est-ce l'Etat ? Même question pour l'Urssaf, organisme de droit privé chargé d'une mission de service public dont la caisse nationale (l'Acoss) est un établissement public placé sous la tutelle de l'Etat...La multitude des statuts possibles (administration, EPA, sous tutelle, en mission de service public sans parler du niveau territorial) ne facilite pas l'appréhension du service public.

La déclinaison des principales structures publiques concernées par la création d'entreprise met encore plus en relief cette invisibilité (tableau 3) : 36% des créateurs aidés déclarent n'avoir jamais eu recours à la DDTEFP

²⁶ Cette remarque des personnes interrogées peut être rapprochée de la différence établie entre le coût d'un bien collectif et la gratuité d'accès à ce bien.

et 5% n'être pas concernés alors que l'obtention de l'Accre dépend de l'acceptation de la DDTEFP. Pour les créateurs dont le dossier a été suivi par un organisme délégataire, l'interlocuteur direct a été l'organisme et c'est uniquement ce dernier qui a été en relation avec la DDTEFP.

Tableau 33 : Le recours aux services publics

%

Avez-vous eu recours :	à l'ANPE		à la personne chargée de votre dossier RMI	à la DDTEFP	à une mission locale
	Ensemble	Chômeurs inscrits	RMistes seuls	Ensemble	Ensemble
Très.souvent	10.1	10.6	17.8	3.9	3.1
Parfois	27.2	28.7	28.5	26.6	9.5
Rarement	21.2	22.1	18.3	27.9	7.8
Jamais	33.9	31.1	30.1	36.4	66.7
Vous.n'êtes.pas.concerné	7.6	7.5	5.4	5.3	12.9
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Source enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre

Champ : bénéficiaires de l'Accre au deuxième trimestre 2004

Un quart des créateurs déclarent avoir eu recours à d'autres « administrations ». Ils citent en tout premier lieu les chambres consulaires, les services déconcentrés des ministères et l'administration fiscale et enfin l'ensemble des organismes de protection sociale (tableau 34). L'administration et les organismes publics sont donc bien présents pour ces créateurs lors de la mise en place de leur projet.

Tableau 34 : Les «autres administrations»%

Aucune ou associations ou structures privées	75
Une ou plusieurs	25
CCI, CMA, CA	53.2
Administration fiscale	15.7
Autres administrations (y.c territoriales)	21.9
Organismes de protection sociale	9.2
Total	100.0

Source enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre

Champ : bénéficiaires de l'Accre au deuxième trimestre 2004

Au total, tous les créateurs ont eu recours à une structure ou à une autre et les désignent. Mais les conseils recueillis auprès du centre des impôts ou l'appui de la mairie n'amènent pas systématiquement le créateur à considérer le rôle des pouvoirs publics comme déterminant ou très important.

V... et les rapports chaotiques aux chèques conseil

Seuls 38% des créateurs interrogés (35% de ceux qui ne sont plus chefs d'entreprise au moment de l'enquête, 39% de ceux qui sont encore à la tête de leur entreprise) ont eu recours aux chèques conseil alors même que tout créateur d'entreprise éligible au dispositif Accre peut en bénéficier. Ce dispositif, complémentaire de l'Accre, a traversé en 2003 une phase de dysfonctionnement dont les effets se prolongent en 2004. Ceci contribue vraisemblablement à expliquer l'opinion pour le moins réservée des créateurs sur le rôle de l'Etat en matière de conseils.

37% des créateurs non utilisateurs ne souhaitaient pas ou n'ont pas eu besoin de conseils au moment de la création. Les créateurs sont plus nombreux à invoquer ce motif lorsqu'ils ont eu recours aux chambres de commerce ou des métiers (graphique 12). Le chèque conseil ne peut en effet être utilisé pour des prestations gratuites assurées ordinairement par des organismes bancaires, consulaires ou professionnels. Dès lors que le créateur peut obtenir des conseils gratuits auprès des chambres ou des syndicats professionnels, l'utilité de ce dispositif est fortement amoindrie.

L'existence de conseils gratuits n'est pas l'unique raison de l'absence de recours aux chèques (tableau 35).

34% des créateurs non utilisateurs n'avaient pas connaissance de ce dispositif ou étaient mal informés à son sujet. Un tel défaut d'information suscite des interrogations alors même que 40% des créateurs aidés déclarent avoir manqué d'un appui dans un domaine ou un autre.

Tableau 35 : Motifs de non recours aux chèques conseil (%)

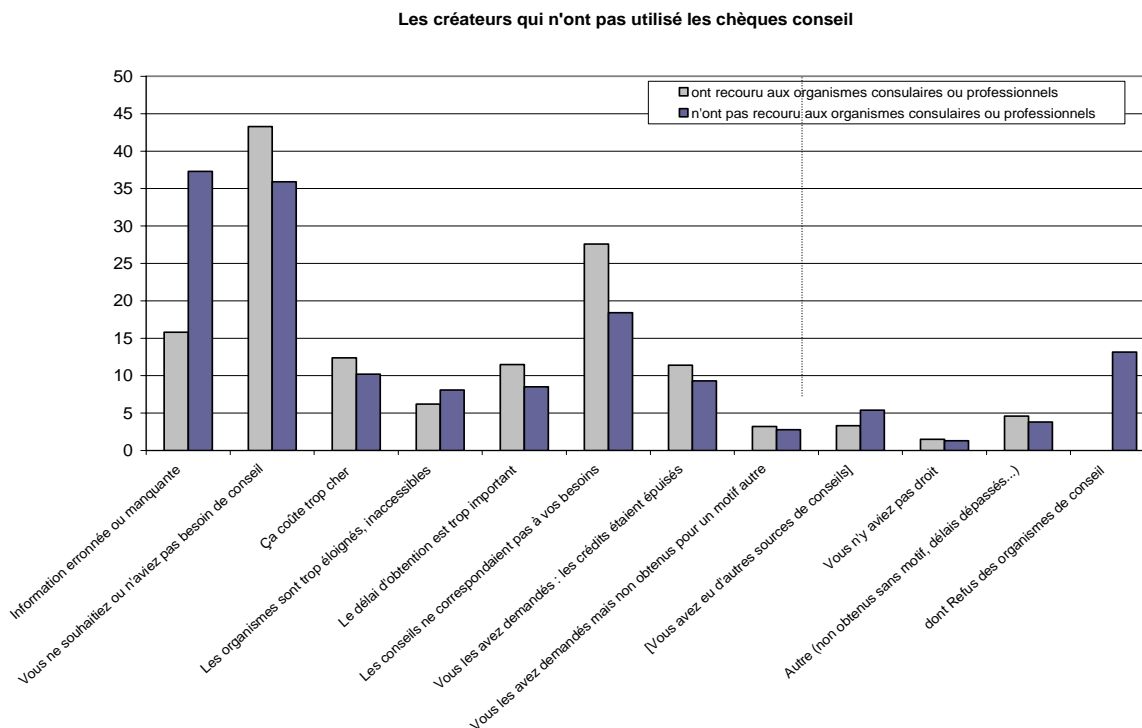
Vous n'avez pas eu recours aux chèques conseil parce que (*) :	Créateurs qui n'ont pas eu recours
Vous ne souhaitez pas de conseil ou vous n'en aviez pas besoin	36.9
Vous ne connaissiez pas cette possibilité, Information erronée ou manquante (où s'adresser, comment les utiliser...)	34.2
Ça coûte trop cher	10.5
Les conseils ne correspondaient pas à vos besoins	19.7
<i>dont Refus des organismes de conseil(rémunération trop faible ou délais de paiement trop longs)</i>	11.1
[Vous avez eu d'autres sources de conseils]	5.1
Vous les avez demandés mais les crédits étaient épuisés	9.7
Les organismes qui les dispensent sont trop éloignés, inaccessibles	7.9
Vous les avez demandés mais vous ne les avez pas obtenu pour un motif autre que les crédits	2.9
Vous n'y aviez pas droit	1.3
Le délai pour les obtenir est trop important	8.9
Autre (non obtenus sans motif, délais dépassés...)	3.9

Source enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre

Champ : créateurs qui n'ont pas eu recours aux chèques conseils

(*) : les interviewés pouvaient donner plusieurs motifs, le total est donc supérieur à 100.

Graphique 12 : Motifs de la non utilisation des chèques conseil

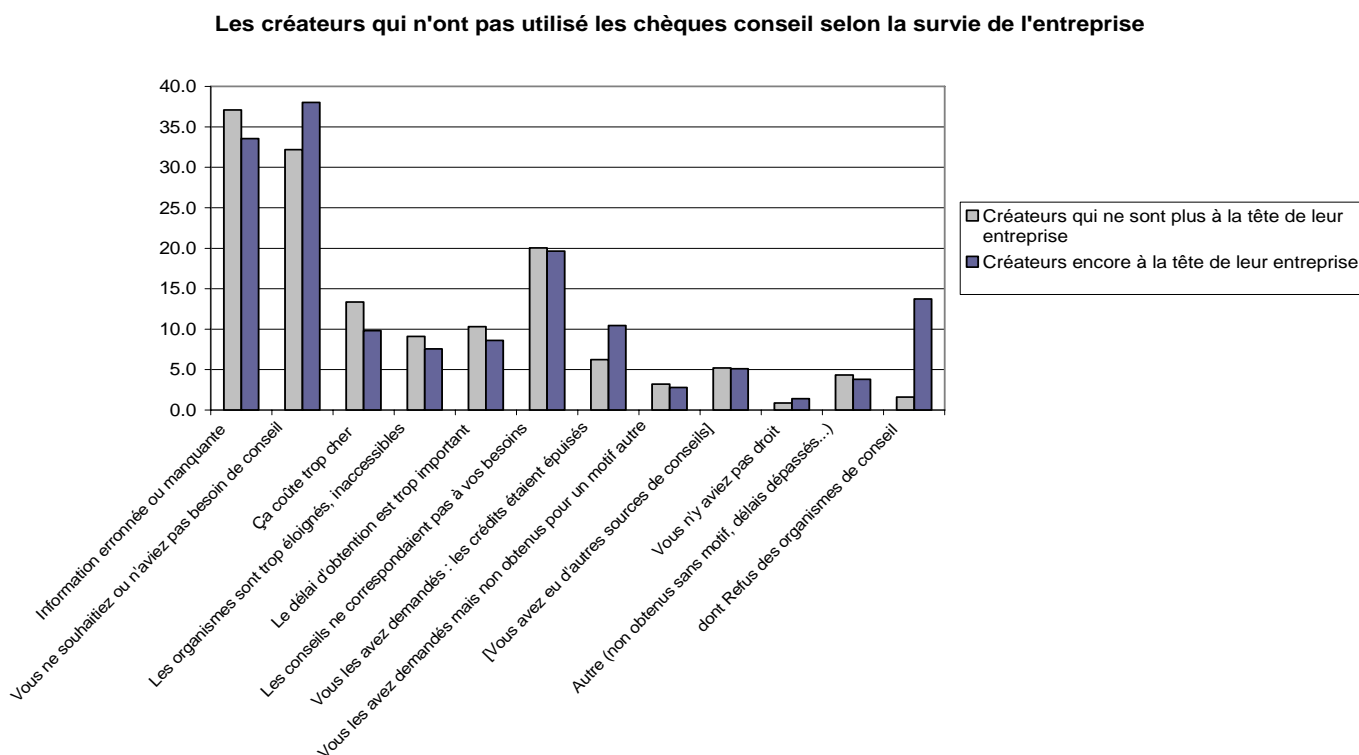


Source enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre

Champ : créateurs n'ayant pas utilisé les chèques conseil

Les créateurs encore chefs d'entreprise au moment de l'enquête déclarent plus fréquemment que ceux qui ont cessé leur activité qu'ils n'avaient pas envie ou besoin de conseils (graphique 13). En revanche, les seconds ont davantage manqué d'information. C'est également pour ces derniers que le coût, l'accessibilité des organismes et les délais d'obtention sont plus importants.

Graphique 13 : La non utilisation des chèques conseil et la pérennité



Source enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre
 Champ : créateurs n'ayant pas utilisé les chèques conseil

Plus souvent demandés que prescrits (tableau 36), les chèques conseils sont utilisés presque autant avant qu'après la création. 14% des créateurs qui les ont obtenus ne les ont cependant pas utilisés.

Tableau 36 - mode d'utilisation des chèques conseil (en %)

Demandés	62.2
Prescrits	28.4
Les.deux	9.4
Total	100.0
Avant	37.2
Après	33.6
Les.deux	14.9
[Non.utilisés]	14.3
Total	100.0

Source enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre
 Champ : créateurs qui ont eu recours aux chèques conseils

Les conseils requis sont avant tout comptables (tableau 37), que les créateurs sollicitent un (47%) ou plusieurs (53%) types de conseils.

Tableau 37 - Types de conseils demandés(*)

Type de conseil	%
Comptable	71.8
Juridique	44.9
Financier	35.5
Fiscal	30.6
Social	17.4
[NSP]	7.9
Autre (commercial, marketing, montage du dossier Accre)	2.3

(*) les créateurs pouvant donner plusieurs réponses, le total est supérieur à 100.

Source enquête Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre
 Champ : créateurs qui ont eu recours aux chèques conseils

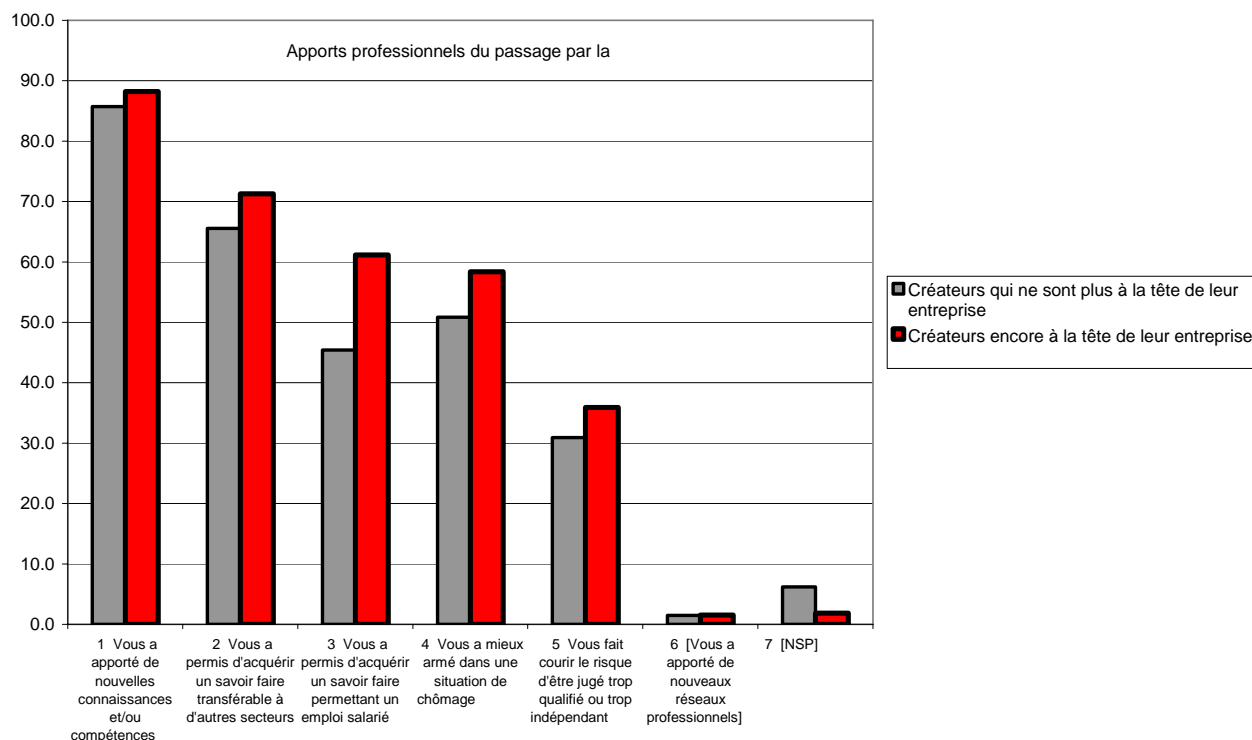
4 - L'expérience de la création

I – Qu'ils soient ou non restés à la tête de leur entreprise, les créateurs aidés par l'Accre attribuent à leur expérience un apport de compétences nouvelles.

Les créateurs aidés par l'Accre estiment à près de 90% que l'expérience de la création d'entreprise leur a apporté des compétences nouvelles et à 70% qu'ils ont acquis un savoir faire transférable à d'autres secteurs d'activité que celui de l'entreprise créée (graphique 15). Dans leurs commentaires, beaucoup considèrent que l'apprentissage de la gestion, la capacité à tenir une comptabilité ou à établir un budget prévisionnel sont un atout valorisable quelle que soit l'activité exercée. La moitié des créateurs se jugent mieux armés contre le chômage suite à l'expérience de la création. L'opinion des créateurs qui ne sont plus à la tête de leur entreprise est toutefois un peu moins optimiste surtout lorsqu'il s'agit d'apprécier l'atout de l'expérience acquise pour l'obtention d'un emploi salarié ultérieur : 61% des créateurs à la tête de leur entreprise estiment que le savoir-faire acquis devrait faciliter l'accès à un emploi salarié, contre 45% de ceux qui ne sont plus chef d'entreprise. Lorsque les créateurs qui ne sont plus à la tête de leur entreprise occupent un emploi salarié au moment de l'enquête, ils ne sont toutefois qu'un sur quatre à juger que l'expérience de la création leur a permis de trouver plus aisément leur nouvel emploi. L'impression positive globale tirée du passage par la création devient ainsi plus nuancée lorsque le créateur est conduit à apprécier ses effets concrets sur son parcours ultérieur.

Malgré ou à cause de ces acquis positifs, un tiers des créateurs aidés craignent d'être perçus comme trop indépendants ou trop qualifiés par des employeurs potentiels dans une situation de recherche d'emploi.

Graphique 15 : Apports de la création



Source : Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre
Champ : bénéficiaires de l'Accre au deuxième trimestre 2004

Le sentiment globalement positif sur l'apport professionnel du passage par la création montre que la cessation n'est donc pas toujours synonyme d'échec, même pour les créateurs qui ont quitté la tête de leur entreprise. Si la pérennité de l'entreprise est le signe le plus manifeste d'une réinsertion professionnelle réussie avec l'Accre, l'élargissement des compétences des créateurs peut aussi être considéré comme un effet collatéral positif du dispositif.

30% des créateurs qui ont cessé leur activité de chef d'entreprise envisagent à nouveau d'être chef d'entreprise (tableau 38). 56% souhaitent retrouver un emploi salarié, s'ils sont au chômage, ou garder celui qu'ils ont.

Tableau 38 - Le futur des créateurs interviewés

	%
Les créateurs qui ne sont plus à la tête de leur entreprise envisagent :	
De.redevenir.chef.d'entreprise	30.8
De.retourner.ou.d'aller.vers.un.emploi.salarié	22.5
De.rester.salarié	33.9
[NSP] ou Autre (retraite, intermittence...)	12.9
Total	100.0
Les créateurs qui sont à la tête de leur entreprise envisagent :	
De.rester.chef.d'entreprise	86.4
De.retourner.ou.d'aller.vers.un.emploi.salarié	5.9
[NSP]	7.7
Total	100.0

Source : Dares auprès des bénéficiaires de l'Accre

Champ : bénéficiaires de l'Accre au deuxième trimestre 2004

II - Des améliorations attendues

Dans leurs commentaires en cours ou en fin d'interviews, les créateurs qui ont souhaité s'exprimer adressent des critiques tant à l'aide financière qu'à l'accompagnement :

- Sur le type d'aide tout d'abord : l'exonération de cotisations présente plusieurs inconvénients. Les créateurs qui ont des difficultés à dégager une rémunération pour leur propre compte la première année de fonctionnement ne voient pas l'intérêt d'être exonérés de cotisations sur un revenu inexistant. De plus, cette forme d'aide n'est pas concrète, palpable. Son caractère exceptionnel est donc rapidement oublié, les sommes dues ne sont pas intégrées à la comptabilité de l'entreprise dès le début et la seconde année apparaît comme une « mauvaise surprise ». Enfin les « trimestres de cotisation en moins » inquiètent certains créateurs pour l'avenir, qu'il s'agisse de la retraite ou d'une possible maladie.
- Sur la temporalité de l'aide ensuite. L'exonération totale la première année et le retour au régime normal l'année suivante provoque une cassure brutale. Sa dégressivité permettrait des transitions plus douces et plus gérables, qu'elle soit prolongée (comme beaucoup le souhaitent) ou non.
- Concernant l'accompagnement, les personnes interrogées, même lorsqu'elles ont trouvé les conseils adaptés, regrettent que l'accompagnement ne se poursuive pas au moins tout au long de la première année de vie de l'entreprise. C'est là que le manque se fait le plus sentir. C'est plus pour gérer l'entreprise que pour la créer que les appuis sont nécessaires.
- Enfin la multiplicité (l'éparpillement) des structures d'aide à la création, éventuellement porteuses de conseils contradictoires, est ressentie comme une véritable difficulté.

Ces commentaires, par leur statut même, ne sont **pas statistiquement quantifiables**. Ils permettent néanmoins de faire émerger les sources de difficultés ressenties et sont à ce titre utiles pour alimenter la réflexion des pouvoirs publics.

Encadré 1

Plan d'échantillonnage pour l'enquête : tirage en 2 phases avec post-stratification

L'enquête exploitée dans le cadre de cette étude a interrogé plus de 2500 chômeurs créateurs d'entreprise, bénéficiaires de l'Accre, deux ans et demi après la création de leur entreprise²⁷. Les questions ont porté sur leur situation au moment de l'enquête et leur parcours ainsi que sur les conditions de la création d'entreprise et les aides et l'accompagnement dont ils ont pu bénéficier.

Le questionnaire se divise en 3 blocs :

- un bloc spécifique concernant le parcours et la situation des bénéficiaires de l'Accre toujours à la tête de leur entreprise (*bloc A*).
- un bloc spécifique concernant le parcours et la situation des bénéficiaires de l'Accre dont l'entreprise a cessé (*bloc B*).
- un bloc commun à tous sur les conditions de la création d'entreprise.

La base de sondage (fichier administratif des bénéficiaires de l'Accre, constitué au moment où le chômeur demande l'aide) ne comprenait aucune information sur le devenir du créateur (est-il resté ou non à la tête de son entreprise ?). C'est donc en cours d'enquête que cette information a été recueillie, ce qui a rendu nécessaire la construction d'un plan de sondage en deux étapes.

Les bénéficiaires de l'Accre qui ne sont plus à la tête de leur entreprise forment un groupe particulièrement intéressant car rarement couvert par les autres enquêtes statistiques menées auprès des créateurs d'entreprise. L'enquête *SINE*²⁸ ne donne, ainsi, que des renseignements sur les créateurs d'entreprise aidés toujours à la tête de leur entreprise 3 ans après la création. Il a donc été décidé de sur-représenter les bénéficiaires qui ne sont plus à la tête de leur entreprise afin d'être en mesure d'analyser spécifiquement cette population (estimée initialement à 20% environ des créateurs).

1. Le plan de sondage

L'échantillon a été constitué en 2 étapes afin de sur-représenter les bénéficiaires qui ne sont plus à la tête de leur entreprise.

Première étape : un échantillon de 4 400 personnes a été tiré selon un plan de sondage stratifié selon :

- l'âge du créateur d'entreprise;
- le sexe du créateur;
- la catégorie socioprofessionnelle du chômeur créateur dans son dernier emploi.

Ces 4 400 personnes ont été contactées par téléphone et ventilées en deux groupes selon qu'elles sont toujours à la tête de l'entreprise qu'elles ont créée (groupe A) ou non (groupe B).

Seconde étape : Les personnes qui ne sont plus à la tête de leur entreprise ont toutes été retenues dans l'échantillon. Seules la moitié des personnes qui sont toujours à la tête de leur entreprise devaient initialement être interrogées

Le second échantillonnage a été fait « en continu », c'est-à-dire que la décision de poursuivre l'entretien a été prise au moment où la personne révélait sa situation vis-à-vis de l'entreprise. Préalablement à l'appel, chaque personne s'était vue imputer un numéro aléatoire compris entre 0 et 1. Lorsque la personne était toujours à la tête de son entreprise, l'interrogation devait se poursuivre dès lors que le numéro aléatoire était inférieur à 0.57.

La part des personnes appartenant au groupe B était initialement estimée à 26%. Or, ce taux s'est avéré beaucoup plus faible dans l'échantillon : aux deux tiers du terrain, le pourcentage des personnes n'étant plus à la tête de leur entreprise n'atteignait pas 20%. Le plan initial de sondage en deux phases, fondé sur un taux de cessation de 26% et l'interrogation de 57% des créateurs du groupe A, devait conduire à un échantillon final composé de 38% de personnes n'étant plus chef d'entreprise. Avec un taux de cessation 20%, ce groupe aurait représenté, en l'absence d'ajustement, 29% de l'échantillon, soit un nombre d'interviews trop faible pour une exploitation statistique raisonnable. Pour rééquilibrer les deux populations, il a finalement été nécessaire de réduire à 40% la probabilité de maintien dans l'échantillon des créateurs encore à la tête de leur entreprise. Ceci a permis de porter à 36% la proportion des créateurs de l'échantillon n'étant plus à la tête de leur entreprise. Au total, 2534 créateurs aidés par l'Accre ont été interrogés par les enquêteurs de la société **ISL** en septembre 2006.

L'échantillon initial tiré représentait 43% de la base de sondage. Le taux de réussite (interviews réalisés/adresses exploitées) a été de 67%. Le taux de réponse est de 86%.

²⁷ La base de sondage correspond aux personnes ayant demandé l'Accre au cours d'une deuxième trimestre 2004. On veut en effet interroger les bénéficiaires après un délai homogène de passage en dispositif.

²⁸ Système d'Information sur les Nouvelles Entreprises, Insee

2. Un mode de questionnement inhabituel

Les objectifs initiaux de l'enquête visaient à éclairer :

- le rôle joué par l'Accre dans un parcours global vers l'emploi ;
- le devenir des créateurs ayant cessé leur activité de chef d'entreprise en lien direct avec le premier objectif ;
- l'avis des créateurs sur l'accompagnement et, particulièrement, la visibilité du service public en la matière comme en matière de financement.

Outre les questions factuelles (dates, nombre de salariés embauchés, ...) facilement codifiables, l'interview comportait des questions plus qualitatives : motivations, opinions.

Pour les questions les plus subjectives (« Pourquoi avez-vous décidé de créer une entreprise » par exemple), la consigne donnée aux enquêteurs était de laisser répondre en spontané puis de proposer soit toutes les modalités fermées de la question si la personne ne parvenait pas du tout à répondre, soit les modalités paraissant correspondre le mieux à la réponse spontanée. Une grande qualité d'écoute était ainsi demandée aux enquêteurs, ainsi que la capacité d'analyser une réponse de telle sorte qu'elle entre dans une catégorie précodée, avec l'approbation de l'interviewé. Un exemple illustratif de la démarche demandée concerne la codification du handicap lié à l'âge dans le choix de la création. La modalité était rédigée ainsi : « Votre âge est jugé comme un handicap par les employeurs pour trouver ou retrouver un emploi salarié ». Ce n'est évidemment pas en ces termes que le créateur évoque ce motif. Il était donc demandé aux enquêteurs, si une phrase du type « retrouver un emploi à plus de 50 ans c'est difficile », « à mon âge on ne me reprendra pas », « on me dit partout que je n'ai pas assez d'expérience professionnelle, que je sors de l'école »... est émise, de proposer cette modalité (qui concerne les « trop jeunes » et les « trop vieux »).

3. Des réponses à interpréter avec précaution

La possibilité de donner simultanément plusieurs réponses rend parfois l'interprétation des variables délicates. Ainsi, la modalité 'Je voulais être indépendant' revient fréquemment dans les motifs de création. Quelles que soient les autres raisons, celle-ci valorise l'expérience du créateur, elle est parfois la seule positive. Certes, la hiérarchisation des réponses demandée ensuite à l'interviewé permet de nuancer le poids de ce motif. Mais il peut cependant se retrouver en première place parce que c'était réellement la raison principale ou parce que le désir de rendre l'expérience positive est primordial.

Dans certains cas, des tentatives pour contourner cette difficulté ont pu être mises en place. S'agissant, par exemple, des raisons de ne pas embaucher, les réponses standard du type « ça coûte cher » ou « il y a trop de paperasses » ont été évacuées dans une question très générale et non exploitable isolément, afin de poser une seconde question sur les raisons plus personnelles de l'absence d'embauche. Le coût ne sera ex-post analysé comme le motif déterminant que pour les personnes ayant répondu « seulement le coût et rien d'autre » à la seconde question.

De la même façon, les questions sur le rôle de l'Etat en matière de conseils et de financement ne prennent sens qu'en lien avec la fréquence du recours aux services publics, les autres aides perçues et l'utilisation des chèques conseil. Pour cette série de questions, la notion d'Etat n'a, volontairement, été ni définie ni précisée. Il ne s'agissait pas de savoir si les créateurs ont une notion juridiquement juste de ce qu'est l'Etat, mais de savoir ce qu'ils classent du côté du « public » et quelle place celui-ci tient, d'après eux, dans leur parcours. Les contradictions au sein de ce bloc sont courantes. Elles traduisent le flou voire la faible visibilité des pouvoirs publics dans le processus de création aidée.

4. Une période de changements législatifs

Les créateurs interrogés ont créé leur entreprise au deuxième trimestre 2004. Deux modifications législatives interviennent entre cette période et septembre 2006 :

- l'encouragement au développement d'entreprises nouvelles (Eden) passe du statut de prime au statut d'avance remboursable en septembre 2004. Cette modification était cependant connue dès le début de l'année, en attente des décrets d'application. Une question sur l'anticipation de ce changement était donc posée aux bénéficiaires d'Eden, afin de savoir s'ils avaient créé plus rapidement que prévu pour le faire sous le régime de la prime ;
- la possibilité de prolonger l'Accre sous certaines conditions, contenue dans la loi de programmation pour la cohésion sociale de janvier 2005, dont le décret paraît le 27 mai 2005, est accessible aux créateurs qui ont débuté leur activité en mai 2004 (le délai initial n'ayant pas expiré à la date du décret), soit une partie du public de l'enquête. Une question sur la demande de prolongation de l'Accre a donc été incluse.

Encadré 2

Métiers et domaines d'activité

Pour repérer les continuités et les ruptures dans les parcours des créateurs, des variables relatives au métier (actuel, passé, recherché ou retrouvé) et au domaine d'activité ont été construites. L'intitulé «métier» a été choisi et confirmé après la phase de test comme correspondant le mieux au questionnement sur les trajectoires professionnelles de préférence à la qualification. La qualification est en effet souvent insuffisante : ouvrier certes, mais ouvrier maçon, plombier, manutentionnaire, sur une chaîne automobile ou serrurier ? De plus, quelle qualification avancer pour le chef d'entreprise ? Qu'apprend-on d'un contremaître devenu dirigeant ? Un changement de statut mais peu de chose sur ce qu'il fait ou produit. Le vocable « métier » (*"Tout genre de travail déterminé, reconnu ou toléré par la société et dont on peut tirer ses moyens d'existence", "habileté technique (manuelle et intellectuelle) que confère l'expérience d'un métier"* : deux des nombreuses définitions du dictionnaire P.Robert) englobe la pratique (cuisinier), le statut qu'elle confère (chef cuisinier) et donc la formation ou l'expérience (on est chef cuisinier parce qu'on a suivi une école hôtelière ou que l'on a une expérience professionnelle concrètement validée par ce titre). Lors de l'enquête, les créateurs donnaient une réponse libre aux questions relatives au métier (actuel, passé, recherché ou retrouvé) et au secteur d'activité. Lorsque la réponse était trop vague (ex : de type "Responsable (métier) dans une société industrielle (secteur)") des précisions étaient demandées sur la fonction (ex : responsable des ventes, d'atelier, de fabrication) et sur ce que fabriquait cette société.

La codification ex post de ces questions à des fins d'analyse statistique s'est heurtée à une série de difficultés.

1-Difficultés de forme

Les problèmes inhérents à ce type de questionnement :

- abréviations
- fautes de frappe dues à la rapidité de la saisie afin de ne pas allonger démesurément l'entretien
- orthographe variant selon les personnes pour un même mot selon que la réponse est notée en style sténographique, phonétique ... par commodité

Les problèmes tenant au mode de réponse :

- des réponses trop précises : la description très détaillée de certains métiers rend leur classement ardu. La consigne de demander le métier exact a pu aboutir, dans certains cas, à la liste d'une série de gestes situant très précisément le travail effectué à l'écoute ou à la lecture mais codifiable uniquement 'à la main'.
- des réponses trop vagues : malgré l'insistance des enquêteurs certains métiers sont restés imprécis ('dans l'administratif', 'dans le relationnel')

Les problèmes de confusion :

- une même réponse à la question sur le métier et à la question sur l'activité. Celle-ci peut donner une information sur les deux, ce qui permet un classement ('Mécanicien dans une usine textile', classable en métier et en activité), soit une seule des deux informations (métier : commercial, activité : commerciale)
- l'inversion des deux réponses (secteur d'activité répondu à la question sur le métier et inversement).

Le traitement de ce premier lot de difficultés s'est effectué dans une première phase de 'débroussaillage' par confrontation de chaque mot de la réponse (hormis les mots outils) avec une liste de mots clefs.²⁹ Cette liste était elle-même établie à partir des mots les plus fréquemment utilisés dans les réponses. La confrontation a permis de passer outre fautes de frappe et orthographes différentes, d'effectuer un premier classement grossier, et d'évaluer tout aussi grossièrement les dissonances entre les mots clefs trouvés proches du métier et ceux trouvés proches de l'activité (Par exemple, le mot clef le plus proche est avocat pour le métier et coiffure pour l'activité).

L'ensemble de ces premières codifications a du être analysé et les erreurs redressées ('informatique' et 'information' par exemple). Lorsqu'aucune correspondance n'a été détectée entre mots utilisés et mots clefs, la codification a été manuelle, après lecture (voire déchiffrement) de la réponse en clair. Les ambiguïtés appellent le même travail de déchiffrement : 'restaurateur' ou 'restauration' peut désigner une personne qui gère un restaurant ou une personne qui restaure des tableaux. Seule la lecture in extenso du métier et de l'activité permettent d'affecter un code à chaque réponse.

2-Difficultés de fond

Quelle nomenclature pour les métiers, quelle nomenclature pour les domaines d'activité ?

Les nomenclatures des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS), la Nomenclature d'Activités Française (NAF), la Nomenclature économique de synthèse (NES) sont apparues inadaptées.

²⁹ Fonction SPEDIS de SAS

La PCS est trop imprécise au niveau 3 (en 42 postes) : une seule catégorie « Artisan ». La codification de niveau 4 (497 postes) nécessitait des informations non disponibles (taille de l'entreprise pour les métiers avant création). De plus des catégories éclatées en plusieurs postes (artisan plombier chauffagiste et artisan électricien du bâtiment par exemple) correspondaient souvent à la totalité des métiers exercés par le créateur dans son entreprise.

Trop agrégés, les secteurs d'activité apportaient peu d'information. Trop détaillés, outre qu'il n'était pas aisé de déterminer la modalité dominante, ils ne rendaient pas compte de la multi activité des créateurs.

Il était donc nécessaire d'établir des nomenclatures s'approchant au mieux des nomenclatures habituelles mais correspondant aux finalités de l'enquête.

A travers les questions sur les métiers et les secteurs, on a cherché à savoir si les créateurs opéraient une rupture professionnelle à l'occasion de la création, mettaient à profit leur expérience dans un secteur différent du précédent, changeaient de fonction dans la même activité ou exerçaient le même métier dans la même branche.

Des questionnements du même ordre ont été rencontrés dans l'étude « Se mettre à son compte et rester indépendant-Des logiques différentes pour les artisans et les indépendants des services » (M-A. Estrade, N. Missègue, Economie et Statistique n°337-338,2000-7/8). Le métier y était défini par un ou des produits, une ou des fonctions, un ou des services. Dans la mesure du possible, ces trois critères ont été pris en considération dans la présente enquête pour déterminer le domaine d'activité :

- Le produit a été considéré déterminant pour le domaine d'activité: un mécanicien automobile sur une chaîne qui devient garagiste ou vendeur-loueur de véhicule est classé en Automobile Cycles, dans la sous catégorie production en tant que salarié, dans la sous catégorie commerce en tant que chef d'entreprise. Il en va de même pour le salarié d'une usine textile ou cuir qui ouvre un commerce de vêtements ou de chaussures. Ce sont des personnes qui changent de métier mais dont l'activité gravite autour d'un même produit. L'informatique, l'alimentaire et agro alimentaire sont dans ce même cas.
- Lorsqu'il y a simultanément fabrication et vente, c'est la fabrication qui a été privilégiée. Le fabricant de meuble qui vend sa production n'est pas classé en commerce de la modalité Bois Meubles Ameublement. Pareillement le transporteur qui loue des poids lourds : il est considéré avant tout comme transporteur. Cette option a été prise suite au constat que nombre de créateurs commercialisent eux mêmes leur production. Ce qui gonfle la catégorie d'activité Commerce, s'ils sont classés dans cette rubrique, sans rendre compte de l'intégralité du travail effectué.
- Lorsque plusieurs fonctions sont citées (accueil secrétaire comptable dans une entreprise industrielle) elles sont ordonnées de la plus à la moins qualifiante (ici, en premier mot on place comptable). S'il s'agit du métier antérieur on regarde le métier en qualité de créateur. S'il y a un mot commun c'est lui qui prend la première position (si le créateur a créé une entreprise de services comptables, on conserve comptable, s'il a créé une entreprise de services de secrétariat, on place secrétaire en première position dans les deux métiers : le secteur d'activité a changé, pas le métier).

La nomenclature des domaines d'activité est donc composite : métier, produit et secteur entrent en ligne de compte. Ce qui permet de classer les peintres soit en BTP (peintre en bâtiment, en intérieur et extérieur...), soit en Artisanat Art (peintre sur soie, artiste peintre, décorateur peintre de fresques...), soit en Automobile Cycle (peintre sur carrosserie) ... En l'absence de précision, le peintre est rattaché au BTP.

Des métiers et surtout des activités sont restés incodifiables faute de précisions. C'est typiquement le cas des personnes ayant répondu Commercial à la question sur le métier et Commercial à la question sur l'activité. On les retrouve dans la catégorie NR (non renseigné). Cette catégorie a été regroupée avec le domaine Administrations Collectivités EPA EPIC Associatifs car celui-ci n'existe que pour les métiers et activités antérieurs, évidemment pas pour les métiers et activités des chefs d'entreprise. Ces deux modalités regroupent peu de personnes.

En définitive, 12 grands domaines d'activité et 43 sous domaines ont été définis avec quelques sous-catégories (commerce, commerce ambulant, conseil formation ...). Ces rubriques de « troisième niveau » fonctionnent en '*dont*' : HaCuiTex *dont* commerce. Les domaines d'activité en qualité de salarié et en qualité de chef d'entreprise sont soumis à la même nomenclature.

Domaine d'activité en 12 postes

↓
↓
↓
Domaine en 43 postes
dont

<p>1-Agriculture Espaces verts Agriculture Viticulture Pêche Espaces verts</p> <p>2-Alimentaire Agro alimentaire Commerce Commerce ambulant</p> <p>3-Arts Loisirs Communication Artisanat Art/spectacle Artiste Décoration Objets Galeries Experts Evènementiel Graphisme Dessin Design Photographe Techniciens audio visuel Loisirs culture sport Communication Publicité Multi media</p> <p>4-Industries Fabrication Automobile Cycles Commerce Mécanique Réparation Entretien garage Bois Meubles Ameublement Commerce Hacuitex Commerce Imprimerie Edition Livres Commerce Industrie Fabrication Conception Dessin Bureau d'études Dirigeant Diresteur Responsable Mécanique Nautisme Papier carton Transport Sanitaire Taxi Travail Temporaire Verrerie Eau Gaz Energie Divers Aéronautique</p> <p>5-Services aux particuliers Aide à la personne Coiffure Couture Repassage Lavage Santé Médical Paramédical Services aux particuliers Soins du corps</p>
<p>6-Activités financières immobilières et juridiques Banque Finance Assurance</p>

Immobilier

Judiciaire Juridique

7-Commerce

Animaux

Antiquité Brocante

Fleur

Import Export

Commerce ambulant

8-BTP

BTP

Architecture

Commerce

Etudes Cadres Maitres d'oeuvre et d'ouvrage Chefs de chantier Métruer Dessinateurs projeteurs

peinture plâtrerie maçonnerie façade charpente menuiserie

plomberie chauffage électricité serrurerie couverture

Installation Aménagement cuisine sanitaire piscines

Thermie Isolation

9-Hôtels Cafés Restaurants

Cafetier Gérant Hotelier Buraliste sans restauration

Restauration hors restauration rapide

Restauration rapide

10-Informatique et annexes

Electricité Electronique Electromécanique

Informatique

Commerce

Conseil Formation

Internet

Production dépannage Maintenance

Télécommunications

Commerce

11-Services aux entreprises

Nettoyage déchets Assainissement recyclage

Sécurité Gardiennage

Services aux entreprises et aux collectivités

Conseil Formation

12-NR et divers

NR

Administration Collectivité EPIC EPA

Associatif

Bibliographie

Agence Pour la Création d'Entreprises – Février 2004 «Les chômeurs créateurs (création pure) en 2001 : 3 ans après la création, quels taux de pérennité pour quelles caractéristiques ?»

Unedic, Points Unistatis n°3 juillet 2004

Centre d'Etudes de l'Emploi - Connaissance de l'emploi n° 11, janvier 2005.

«Les Métiers en 2015» - rapport du CAS et de la Dares

« Clefs pour les CCI » du Hors-Série n° 1 – Juin 1999 de la Revue d'Histoire Consulaire

Cahiers de l'Institut Supérieur des Métiers : «Brève histoire de l'artisanat-La Naissance des Chambres de Métiers», M. David, mai 1998

«L'appui aux porteurs de projet de création d'entreprise : ce qu'en disent les créateurs», Mars 2002. Jean-Marie Thiébaud GMV Conseil, pour l'Agence des PME

«Se mettre à son compte et rester indépendant - Des logiques différentes pour les artisans et les indépendants des services», M-A. Estrade, N. Missègue, Economie et Statistique n°337-338,2000-7/8.

«Moins d'artisans, des professions libérales en plein essor», Magali Befly, France portrait social, édition 2006.

«Les dispositifs publics d'accompagnement des restructurations en 2005», M. Bobbio, PI/PS n°37.2, septembre 2006.

«Les procédures de recrutement : canaux et modes de sélection», H. Garner, B. Lutinier, PI/PS n° 48.1, Novembre 2006.

«Des difficultés pouvant aller jusqu'à l'échec du recrutement», H. Garner, B. Lutinier, PI/PS n° 48.2, Novembre 2006.

«Les cessations d'entreprise depuis 1989», D Francoz, Insee première n° 463, juin 1996

«Création d'entreprises : les facteurs de survie», E. Lamontagne, B. Thirion, Insee première n° 703, mars 2000

«Profil de l'entrepreneur qui réussit : Résultats de l'enquête *Facteurs de réussite des entreprises*», Hartmut SCHRÖR, Statistiques en bref - Industries, commerce et services, 29/2006

«Les créations d'entreprises poursuivent leur hausse en 2006», V. Fabre, Insee première N° 1120 - janvier 2007

«Nouvelles entreprises, cinq ans après : l'expérience du créateur prime sur le diplôme», V. Fabre, R. Kerjosse, Insee première N° 1064 - JANVIER 2006

«En 2005, les créations d'entreprises se maintiennent à un haut niveau», V. Fabre, Insee première N° 1063 - janvier 2006

«Créer son entreprise : assurer d'abord son propre emploi», R. Kerjosse, Insee Première n°1167 - décembre 2007.

- N° 1 *La négociation salariale de branche entre 1985 et 1993*, par Olivier BARRAT (DARES), septembre 1994.
- N° 2 *Créations et suppressions d'emplois en France. Une étude sur la période 1984-1992*, par S. LAGARDE (INSEE), E. MAURIN (DARES), C. TORELLI (INSEE), octobre 1994.
- N° 3 *L'impact du coût sur la substitution capital-travail*, par Ferhat MIHOUBI (DARES), novembre 1994.
- N° 4 *Éducation, expérience et salaire. Tendances et évolutions de long terme*, par D. GOUX (INSEE) et Eric MAURIN (DARES), novembre 1994.
- N° 5 *Origine sociale et destinée scolaire. L'inégalité des chances devant l'enseignement à travers les enquêtes FQP 1970, 1977, 1985 et 1993*, par D. GOUX (INSEE) et Eric MAURIN (DARES), décembre 1994.
- N° 6 *Perception et vécu des professions en relation avec la clientèle*, par Sabine GUYOT et Valérie PEZET (Institut pour l'amélioration des conditions de travail), déc. 1994.
- N° 7 *Collectifs, conflits et coopération dans l'entreprise*, par Thomas COUTROT (DARES), février 1995.
- N° 8 *Comparaison entre les établissements des PME des grandes entreprises à partir de l'enquête RÉPONSE*, par Anna MALAN (DARES) et Patrick ZOUARY (ISMA), septembre 1996.
- N° 9 *Le passage à une assiette valeur ajoutée pour les cotisations sociales : une approche sur données d'entreprises*, par Gilbert CETTE et Élisabeth KREMP (Banque de France), novembre 1996.
- N° 10 *Les rythmes de travail*, par Michel CÉZARD et Lydie VINK (DARES), décembre 1996.
- N° 11 *Le programme d'entretien auprès des 900 000 chômeurs de longue durée - Bilan d'évaluation*, par Marie RUAULT et René-Paul ARLANDIS (DARES), mars 1997.
- N° 12 *Créations et suppressions d'emplois et flux de main-d'oeuvre dans les établissements de 50 salariés et plus*, par Marianne CHAMBAIN et Ferhat MIHOUBI (DARES), avril 1997.
- N° 13 *Quel est l'impact du commerce extérieur sur la productivité et l'emploi ? Une analyse comparée des cas de la France, de l'Allemagne et des États-Unis*, par Olivier CORTES et Sébastien JEAN (CEPII), mai 1997.
- N° 14 *Bilan statistique de la formation professionnelle en 1995-1996* - DARES, mai 1997.
- N° 15 *Les bas salaires en France 1983-1997*, par Pierre CONCIALDI (IRES) et Sophie PONTHEUX (DARES), octobre 1997.
- N° 16 *Les jeunes en difficulté à travers le réseau des missions locales et des PAIO entre 1994 et 1996 - Résultats du panel TERSUD de 1997*, DARES et DIJ, janvier 1998.
- N° 17 *L'impact macro-économique d'une politique de RTT : l'approche par les modèles macro-économiques*, DARES (Mission analyse économique), SEMEF-BDF, OFCE, janvier 1998.
- N° 18 *L'opinion des Français face au chômage dans les années 80-90*, par Jacques CAPDEVIELLE et Arlette FAUGERES (CEVIPOF), janv. 1998.
- N° 19 *Intéressement et salaires : Complémentarité ou substitution ?* par Sylvie MABILE, DARES, mars 1998.
- N° 20 *L'impact économique de l'immigration sur les pays et régions d'accueil : modèles et méthodes d'analyse*, par Hubert JAYET, Université des sciences et technologies de Lille I, avril 1998.
- N° 21 *Analyse structurelle des processus de création et de suppression d'emplois*, par Frédéric KARAMÉ et Ferhat MIHOUBI, DARES, juin 1998.
- N° 22 *Quelles place pour les femmes dans les dispositifs de la politique de l'emploi entre 1992 et 1996 ?*, par Franck PIOT, DARES, août 1998.
- N° 23 *Deux années d'application du dispositif d'incitation à la réduction collective du temps de travail*, par Lionel DOISNEAU, DARES, sept. 1998.
- N° 24 *Le programme « Nouveaux services-Emplois jeunes », d'octobre 1997 à octobre 1998*, par Françoise BOUYGARD, Marie-Christine COMBES, Didier GÉLOT, Carole KISSOUN, DARES, novembre 1998.
- N° 25 *Une croissance plus riche en emplois depuis le début de la décennie ? Une analyse en comparaison internationale*, par Sandrine DUCHÊNE et Alain JACQUOT, DARES et INSEE, mars 1999.
- N° 26 *Stratégies concurrentielles et comportements d'emploi dans les PME - Un état de la littérature*, par Philippe TROUVÉ, avril 1999.
- N° 27 *Effets sur les trajectoires des chômeurs d'un passage dans deux dispositifs de politique d'emploi (CES-SIFE), Rapport final pour la convention du 15/06/98 (n° 98020) passée entre le Gréquam et la Dares*, Christelle BARAILLER, mai 1999.
- N° 28 *Les inégalités salariales entre hommes et femmes dans les années 90*, par Dominique MEURS et Sophie PONTHEUX, ERMES- Paris II et DARES, juin 1999.
- N° 29 *Les allocataires du RMI et l'emploi*, par Dominique ARNOUT (Rapport de stage), juin 1999.
- N° 30 *Les stratégies des entreprises face à la réduction du temps de travail*, par Anne-Lise AUCOUTURIER, Thomas COUTROT (DARES) et Étienne DEBAUCHE (Université Paris X-Nanterre), septembre 1999.
- N° 31 *Le mandatement dans le cadre de la loi du 13 juin 1998*, par Christian DUFOUR, Adelheid HEGE, Catherine VINCENT et Mouna VIPREY (IRES), octobre 1999.
- N° 32 *L'effort financier des collectivités locales dans la lutte contre le chômage et pour l'aide à l'emploi*, par Jacques ABEN, Paul ALLIES, Mohammad-Saïd DARVICHE, Mohammed DJOULDEM, Muriel FROEHLICH, Luis DE LA TORRE, octobre 1999.
- N° 33 *La dynamique asymétrique des flux de création et de suppression d'emplois : une analyse pour la France et les États-Unis*, par Frédéric KARAMÉ (DARES), nov. 1999.
- N° 34 *Évaluation d'une mesure de politique pour l'emploi : la convention de conversion*, par Marc WEIBEL (rapport de stage), janvier 2000.
- N° 35 *Premières évaluations quantitatives des réductions collectives du temps de travail*, par Murielle FIOLE, Vladimir PASSERON et Muriel ROGER, janvier 2000.
- N° 36 *La durée annuelle et l'aménagement du temps de travail en 1994*, par Annie DELORT et Valérie LE CORRE, février 2000.
- N° 37 *Analyse des premiers accords conventionnés de passage à 35 heures - Étude monographique de 12 accords*, par Pierre BOISARD et Jérôme PELISSE, février 2000.
- N° 38 *Syndrome, miracle, modèle polder et autres spécificités néerlandaises : quels enseignements pour l'emploi en France ?*, par Sébastien JEAN (CEPII), août 2000.
- N° 39 *La mise en œuvre de la formation dans les contrats de qualification - Rapport final*, par Marie-Christine COMBES (GPI-MIS), octobre 2000.
- N° 40 *L'impact du développement des services sur les formes du travail et de l'emploi - Rapport final pour la Dares* -, par Christian du TERTRE et Pascal UGHETTO (IRIS-Université Paris-IX-Dauphine), novembre 2000.
- N° 41 *Le suivi du plan social par l'employeur au service de l'amélioration du processus décisionnel : l'apport de trois études de cas*, par Christophe CORNOLT, Yves MOULIN et Géraldine SCHMIDT (Université Nancy II), février 2001.
- N° 42 *L'impact des marchés financiers sur la gestion des ressources humaines : une enquête exportatrice auprès des grandes entreprises françaises*, par Sabine MONTAGNE et Catherine SAUVIAT (IRES), mars 2001.
- N° 43 *L'impact du traitement des activités occasionnelles sur les dynamiques d'emploi et de chômage (Convention d'étude Dares-Ires)*, par Hervé HUYGHUES DESPOINTE, Florence LEFRESNE et Carole TUCHSZIRER, mars 2001.
- N° 44 *L'adaptation des marchés du travail à l'évolution des systèmes de retraite*, par Antoine BOMMIER, Thierry MAGNAC et Muriel ROGER, avril 2001.
- N° 45 *Étude de la démographie des organismes de formation continue*, par Isabelle BAUDEQUIN, Annie CHANUT, Alexandre MELIVA (DARES et CEREQ), juin 2001.
- N° 46 *L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite. Une approche par métiers*, par Agnès TOPIOL (DARES), juillet 2001.
- N° 47 *Prospective des métiers à l'horizon 2010 : une approche par familles d'activité professionnelles*, par Agnès TOPIOL (DARES), juin 2001.
- N° 48 *L'évolution des sorties d'emploi vers la retraite et la préretraite*, juillet 2001.
- N° 49 *L'information statistique sur la participation des entreprises à la formation continue : état des lieux et évolutions possibles*, août 2001.
- N° 50 *Base de données des comptes sociaux des entreprises commerciales (fichiers DIANE). Panel DIANE/UNEDIC, période 1991-1999*, par Anne SAINT-MARTIN (DARES), janvier 2002.
- N° 51 *Dynamique des métiers et usage de l'informatique : une approche descriptive*, par Thomas COUTROT (DARES) et Jennifer SIROTEAU, février 2002.
- N° 52 *Licenciements et marchés financiers : les illégitimités de la convention financière*, par Tristan BOYER (FORUM), avril 2002.
- N° 53 *Mécanisme du plan de licenciement : déconstruction d'argumentaires économiques de projets de licenciements*, par Tristan BOYER (FORUM), avril 2002.
- N° 54 *À la recherche du temps gagné : des salariés face aux 35 heures*, par Jérôme PELISSE (CEE), mai 2002.
- N° 55 *La réduction du temps de travail en Lorraine : enjeux, négociations et pratiques des entreprises*, par Lionel JACQUOT (LASTES) et Nora SETTI (GREE), avril 2002.
- N° 56 *Principaux résultats de l'enquête RTT et modes de vie*, par Marc-Antoine ESTRADE et Dominique MEDA (DARES), mai 2002.
- N° 57 *Enquête passages : projets, attitudes, stratégies et accords liés à la généralisation des 35 heures - Guide méthodologique et analyse préliminaires*, par Mathieu BUNEL, juillet 2002.
- N° 58 *Cohésion sociale, emploi et compétitivité : éléments pour un débat*, par Rachel BEAUJOLIN-BELLET, Marc-Antoine ESTRADE, Jean-Yves KERBOUC'H, Tristan KLEIN, Frédéric LERAI, Dominique MEDA, Anne SAINT-MARTIN, Frédéric TRIMOUILLE (DARES), août 2002.
- N° 59 *La politique de l'emploi au prisme des territoires*, par Thierry BERTHET, Philippe CUNTIGH (CERVL-CEREQ) et Christophe GUITTON (DARES), septembre 2002.
- N° 60 *Comparaison internationales de durée et de productivité*, par Odile CHAGNY et Mireille BRUYERE (Observatoire Français des Conjonctures Économiques), sept. 2002.
- N° 61 *L'effet des 35 heures sur la durée du travail des salariés à temps partiel*, par Aline OLIVEIRA (ENSAE) et Valérie ULRICH (DARES), sept. 2002.
- N° 62 *Les effets du dispositif d'intéressement sur l'insertion au marché du travail des bénéficiaires de l'allocation chômage*, par Nadia ALIBAY et Arnaud LEFRANC (Université de Cergy-Pontoise), octobre 2002.
- N° 63 *Normes d'emploi et marché du travail dans les métiers liés aux technologies de l'information*, par Yannick FONDEUR et Catherine SAUVIAT (DARES), nov. 2002.
- N° 64 *Enquête « RÉPONSE » 1998 - Questionnaire « Représentants du personnel » - De la participation au conflit*, par Daniel FURJOT (DARES), déc. 2002.
- N° 65 *Développement et dialogue social - Les TPE face aux 35 heures*, par Pascal CHARPENTIER (CNAM) et Benoît LEPLEY (GIP-MIS), janvier 2003.
- N° 66 *La mobilité professionnelle et salariale des salariés âgés analysée à travers les DADS*, par Frédéric LAINÉ, mars 2003.
- N° 67 *Un indicateur régional d'évolution mensuelle d'emploi dans les établissements de 50 salariés ou plus*, par Magda TOMASINI, avril 2003.
- N° 68 *La réorganisation du travail et son impact sur les performances des entreprises industrielles : une analyse sur données françaises 1995-1999*, par Véronique JANOD et Anne Saint-Martin, avril 2003.
- N° 69 *Discrimination et emploi : revue de la littérature*, par Hélène GARNER-MOYER, mai 2003.
- N° 70 *Impact du traitement des activités occasionnelles sur les dynamiques d'emploi et de chômage - 2ème partie Espagne - Italie*, par Florence LEFRESNE (IRES) et Carole TUCHSZIRER (IRES), mai 2003.
- N° 71 *Souplesse et sécurité de l'emploi : Orientations d'études et de recherches à moyen terme*, coordination par Carole Yerochewski, juin 2003.
- N° 72 *Séries de données sur les mouvements de main-d'oeuvre 1996-2001*, par Lucile Richet-Mastain, juillet 2003.
- N° 73 *35 heures et mise en oeuvre des dispositifs de modulation/annualisation dans les enquêtes REPONSE et PASSAGES*, par Matthieu Bunel, août 2003
- N° 74 *Le licenciement pour motif personnel : une catégorie juridique aux contours flous et difficiles à cerner par les statistiques administratives*, par Maria-Teresa Pignoni et Patrick Zouary (Si2S), octobre 2003
- N° 75 *Plan national d'action pour l'emploi 2003. Annexe statistique. Indicateurs de suivi et d'évaluation*, coordination Christine Charpail et Norbert Holcblat, octobre 2003.
- N° 76 *Les estimations mensuelles d'emploi salarié dans le secteur concurrentiel*, par Raphaël Cancé, octobre 2003.

- N° 77 *Les déterminants du jugement des salariés sur la RTT*, par Gilbert CETTE (CEDERS), Nicolas DROMEL (GREQAM) et Dominique Méda (DARES), novembre 2003.
- N° 78 *Trajectoires passées par un emploi à bas salaire. Une étude à partir du panel européen des ménages*, par Bertrand LHOMMEAU (DARES), novembre 2003.
- N° 79 *Evaluation des statistiques administratives sur les conflits du travail*, par Delphine BROCHARD (MATISSE-CNRS), novembre 2003.
- N° 80 *Les disparités de rémunération entre hommes et femmes : la situation de quatre branches professionnelles*, par Fathi FAKHFAKH (Université Paris II - ERMES), Séverine LEMIERE (Université de Littoral - MATISSE), Marie-Pierre MERLATEAU (Université Paris II - ERMES) et Dominique MEURS (Université Paris II - ERMES), janvier 2004.
- N° 81 *Arbitrage entre flexibilité interne et flexibilité externe : une analyse empirique*, par Matthieu BUNEL (IREGE - Université de Savoie), mai 2004.
- N° 82 *Dossier Age et emploi : synthèse des principales données sur l'emploi des seniors*, coordination Frédéric LERAIS et Pierre MARIONI, mai 2004.
- N° 83 *La contribution des femmes à la performance* : une revue de la littérature, par Sophie LANDRIEUX-KARTOCHIAN (Université Paris I - Panthéon Sorbonne, CERGORS), octobre 2004.
- N° 84 *En 2002, l'insertion des jeunes dans l'emploi se fait plus ou moins lentement selon les pays européens*, par François BRUNET, octobre 2004.
- N° 85 *Etude de qualité sur le questionnement relatif au temps de travail dans les enquêtes Acemo*, par l'ENSAE Junior Etudes, octobre 2004.
- N° 86 *Les processus de mise en oeuvre de l'offre de formation Unédic dans le cadre du PARE* (plan d'aide au retour à l'emploi), par Florence LEFRESNE et Carole TUCHSZI RER (IRES), avec la collaboration statistique de Hervé Huyghues Despointes, octobre 2004.
- N° 87 *Quels effets de la négociation salariale d'entreprise sur l'évolution des salaires entre 1999 et 2001 ?*, par Abdenor BRAHAMI et Catherine DANIEL, novembre 2004.
- N° 88 *Plan national d'action pour l'emploi 2004. Annexe statistique. Indicateurs de suivi et d'évaluation*, coordination Christine Charpail, novembre 2004.
- N° 89 *Les expositions aux risques professionnels par secteur d'activités - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, S. HAMON-CHOLET, D. WALTISPERGER (Dares) et E. YILMAZ (stagiaire du DESS «Techniques statistiques et informatiques» Université Panthéon Assas Paris 2), décembre 2004.
- N° 90 *Les pouvoirs du temps. La transformation des régulations dans les organisations du travail après la RTT*, par Michel PEPIN, en collaboration avec Bernard DOERFLINGER, Yves JORAND, Myriam MAUFROY (ESSOR Consultants), janvier 2005.
- N° 91 *Mixité professionnelle et performance des entreprises, le levier de l'égalité*, par Catherine ACHIN, Dominique MEDA, Marie WIERINK, janvier 2005.
- N° 92 *La place du travail dans l'identité*, par Hélène GARNER, Dominique MEDA (Dares), et Claudia SENIK (Delta, Paris IV), janvier 2005.
- N° 93 *Audit de l'enquête sur les mouvements de main-d'oeuvre (EMMO)*, par Heidi WECHTLER, janvier 2005.
- N° 94 *Modalités de passage à 35 heures des TPE*, par Victor DE OLIVEIRA, février 2005.
- N° 95 *Evaluation des politiques d'emploi : la deuxième génération des panels des bénéficiaires*, par Christine CHARPAIL, Tristan KLEI, Serge ZILBERMAN, février 2005.
- N° 96 *Contribution Delalande : quels dispositifs similaires ou alternatifs en Europe du Nord*, par Violaine DELTEIL et Dominique REDOR (GIPMIS), février 2005.
- N° 97 *L'impact des conditions de travail sur la santé : une expérience méthodologique*, par Thomas COUTROT (Dares) et Loup Wolff (Centre d'étude de l'emploi), février 2005.
- N° 97bis *L'impact des conditions de travail sur la santé : une expérience méthodologique. Annexes*, par Thomas COUTROT (Dares) et Loup WOLFF (Centre d'étude de l'emploi), février 2005.
- N° 98 *La mixité professionnelle : les conditions d'un développement durable*, par Michèle FORTE, Myriam NISS, Marie-Claude REBEUH, Emmanuel TRIBY (BETA, Cereq, Université Louis Pasteur de Strasbourg), février 2005.
- N° 99 *Bilan d'activité 2003 des missions locales et des PAIO*, par Camille BONAÏTI (Dares) et Amaria SEKOURI (DGEFP), avril 2005.
- N° 100 *RTT et organisation du travail : l'incidence des lois Aubry II*, par P. CHARPENTIER (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), H. HUYGHUES DESPOINTES, M. LALLÉMENT (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), F. LEFRESNE (IRES et GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), J. LOOS-BARON (BETA/LATTS-CNRS, CNAM-CNRS), N. TURPIN-HYARD (GRIOT-LISE, CNAM-CNRS), mai 2005.
- N° 101 *Éléments de bilan sur les travaux évaluant l'efficacité des allègements de cotisations sociales employeurs*, par Véronique REMY, juillet 2005.
- N° 102 *Les réticences à entrer dans le cadre légal des 35 heures*, par Y. JORAND et J.-M. GELIN (Selari ESSOR), D. TONNEAU et F. FORT (CGS), B. DOERFLINGER, M. PEPIN et M. MAUFROY (Essor Consultants), juillet 2005.
- N° 103 *Allègements généraux de cotisations sociales et emploi peu qualifié : de l'impact sectoriel à l'effet macro-économique*, par Stéphanie JAMET (Dares lors de la réalisation de l'étude), août 2005.
- N° 104 *La négociation de branche sur la formation professionnelle : les apports de la négociation de branche suite à la réforme de la formation professionnelle tout au long de la vie*, par Caroline RIVIER et Carine SEILER, sous la direction de Jean-Marie LUTTRINGER (Circé), septembre 2005.
- N° 105 *Après un contrat aidé : les conditions de vie s'améliorent*, par Emmanuel BERGER et Tristan KLEIN, septembre 2005.
- N° 106 *Difficultés d'emploi, santé et insertion sociale*, par François BRUN, Colette LEYMARIE, Emma MBIA, Patrick NIVOLLE (Centre d'études de l'emploi), collaboration extérieure : Marie MARIN, octobre 2005.
- N° 107 *La sécurisation des trajectoires professionnelles*, par Dominique MEDA et Bertrand MINAULT, octobre 2005.
- N° 108 *Le licenciement des salariés protégés. Processus et enjeux*, par Mario CORREIA (Institut du travail d'Aix-en-Provence, LEST) et Nicole MAGGI-GERMAIN (Institut des sciences sociales du travail, Université Paris I, Panthéon-Sorbonne, DCS), février 2006.
- N° 109 *Les expositions aux risques professionnels par secteur d'activité (nomenclature 2003 niveau 31) - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, S. HAMON-CHOLET, D. WALTISPERGER (Dares), mars 2006.
- N° 110 *Les relations professionnelles dans les pays d'Europe centrale et orientale au tournant de l'entrée dans l'Union européenne. Survey de littérature*, par M. WIERINK, mars 2006.
- N° 111 *Renégocier la RTT. Les enseignements de 16 démarches d'entreprise*, par M. PEPIN, B. DOERFLINGER, Y. JORAND, P. NICOLAS (Essor Consultants) et D. TONNEAU (Ecole des Mines de Paris), avril 2006.
- N° 112 *La mesure d'un effet global du projet d'action personnalisé*, par Etienne DEBAUCHE et Stéphane JUGNOT, avril 2006.
- N° 113 *La politique spécifique de l'emploi et de la formation professionnelle : un profit à moyen terme pour les participants ? Les exemples du CIE, du CES et du SIFE*, par Karl EVEN et Tristan KLEIN, avril 2006.
- N° 114 *Stratégie européenne pour l'emploi. Évaluation des politiques de l'emploi et du marché du travail en France (2000-2004)*, coordination Christine CHARPAIL et Frédéric LERAIS, avril 2006.
- N° 115 *Les expositions aux risques professionnels - Les ambiances et contraintes physiques - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), juillet 2006.
- N° 116 *Pourquoi les moins qualifiés se forment-ils moins ?*, par Camille BONAÏTI, Aurore FLEURET, Patrick POMMIER, Philippe ZAMORA, juillet 2006.
- N° 117 *Le CDD : un tremplin vers le CDI dans deux tiers des cas... mais pas pour tous*, par Bérangère JUNOD, juillet 2006.
- N° 118 *Les expositions aux risques professionnels - Les produits chimiques - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), juillet 2006.
- N° 119 *Anticipation et accompagnement des restructurations d'entreprises : dispositifs, pratiques, évaluation*, par R. BEAUJOLIN-BELLET (coordination), Ch. CORNOLTI, J.-Y. KERBOUC'H, A. KUHN, Y. MOULIN (Reims Management School), et la collaboration de J.-M. BERGERE, F. BRUGGEMAN, B. GAZIER, D. PAUCARD, C.-E. TRIOMPHE, octobre 2006.
- N° 120 *Les expositions aux risques professionnels - Les contraintes organisationnelles et relationnelles - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), octobre 2006.
- N° 121 *Les expositions aux risques professionnels par famille professionnelle - Résultats SUMER 2003*, par Dr R. ARNAUDO, Dr I. MAGAUD-CAMUS, Dr N. SANDRET (DRT - Inspection médicale du travail et de la main-d'oeuvre), M.-C. FLOURY, N. GUIGNON, L. VINCK, D. WALTISPERGER (Dares), décembre 2006.
- N° 122 *Intérim : comparaison de sources*, par Basma SAADAoui, en collaboration avec Nicolas de RICCARDIS, mars 2007.
- N° 123 *Allègements de cotisations sociales et coûts sectoriels. Une approche par les DADS*, par Bertrand LHOMMEAU et Véronique REMY, avril 2007.
- N° 124 *Séries de données régionales sur les mouvements de main-d'oeuvre entre 1996 et 2005*, par Bruno LUTINIER, mai 2007.
- N° 125 *Colloque "Age et emploi". Emploi et travail des seniors : des connaissances à l'action. Synthèse des principales données sur l'emploi des seniors*, coordination Pierre MARIONI, juin 2007.
- N° 126 *Accès à l'emploi et qualité de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail*, par Claire FANJEAU (Université Paris I et Centre d'études de l'emploi), juin 2007.
- N° 127 *Le poids du temps partiel dans les trajectoires professionnelles des femmes*, par Sophie RIVAUD (stagiaires à la Dares) et Valérie ULRICH, juillet 2007.
- N° 128 *Analyse de l'évolution des statistiques de demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE de la mi-2005 à la fin 2006*, par Etienne DEBAUCHE, Thomas DEROYON, Fanny MIKOL et Hélène VALDELIEVRE, août 2007.
- N° 129 *Les déterminants de l'emploi non-salarié en France depuis 1970*, par Grégoire LURTON (EnsaE) et Fabien TOUTLEMONDE (Dares), septembre 2007.
- N° 130 *Revue de littérature : organisations patronales en France et en Europe* par Marion RABIER (ENS/EHESS - Dares), décembre 2007.
- N° 131 *The social multiplier and labour market, participation of mothers*, par Eric MAURIN (PSE) et Julie MOSCHION (CES-Université Paris I, Dares), décembre 2007.
- N° 132 *L'influence causale du nombre d'enfants et de leur âge de première scolarisation sur l'activité des mères : une revue de la littérature*, par Julie MOSCHION (CES-Université Paris I, Dares), décembre 2007.
- N° 133 *Conséquences des fusions-acquisitions sur la gestion de la main-d'oeuvre : une analyse empirique sur les données françaises pour la vague de la fin des années 1990*, par Matthieu BUNEL (CEE, Université de technologie de Belfort-Montbéliard), Richard DUHAUTOIS (CEE, CREST, Université de Marne-la-Vallée), Lucie GONZALEZ (Dares-MAE), janvier 2008.
- N° 134 *Les politiques d'allègements ont-elles un effet sur la mobilité salariale des travailleurs à bas salaires ?*, par Bertrand LHOMMEAU et Véronique REMY, janvier 2008.
- N° 135 *Le recours au chômage partiel entre 1995 et 2005*, par Oana CALAVREZO (LEO et CEE), Richard DUHAUTOIS (CEE, CREST, Université de Marne-la-Vallée) et Emmanuelle WALKOWIAK (LEO et CEE), février 2008.
- N° 136 *Enquête auprès des chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise ayant bénéficié de l'Accre en 2004*, par Catherine DANIEL, février 2008.