



Rexecode

TRÉSORERIE, INVESTISSEMENT ET CROISSANCE DES PME / TPE

Baromètre trimestriel

Février 2024

Focus

**Contexte inflationniste, tassement des grilles
de salaires et freins à la progression salariale**

Principaux résultats

Trésorerie

Tous les indicateurs sur la situation de trésorerie des PME / TPE sont en très légère amélioration. Les jugements sur la situation actuelle de trésorerie et les évolutions récentes et futures augmentent tous d'un point sur le trimestre. Après trois trimestres consécutifs de hausse, **les délais de paiement des clients se sont réduits ce trimestre**, plus fortement que ceux relatifs aux fournisseurs, permettant une amélioration du solde commercial subi par les PME / TPE.

Investissement

L'investissement est attendu en net ralentissement en 2024. 51 % des dirigeants ont investi ou comptent investir en 2024, une proportion en nette baisse sur un an (56 % prévoient des investissements pour 2023 il y a un an). **Alors que la dynamique d'investissement s'essouffle, de plus en plus de PME citent le motif environnemental comme destination de leurs dépenses d'investissement.** 47 % des dirigeants des PME / TPE l'invoquent, un plus haut depuis le lancement de l'enquête début 2017.

Accès au crédit

La part des dirigeants de PME / TPE qui font part de difficultés d'accès au crédit pour financer leur exploitation courante s'infléchit légèrement (à 21 %, soit -1 point sur le trimestre). **La proportion de ceux qui en rencontrent pour financer leurs dépenses d'investissement recule également, à 18 %** (-3 points après +3 points au trimestre précédent).

Freins à la croissance

Les difficultés de recrutement sont nettement moins citées comme frein à la croissance qu'en octobre dernier (par 47 % des dirigeants, soit -6 points) et sont bien moins prégnantes qu'avant crise sanitaire (55 % en moyenne en 2019). **Les inquiétudes relatives à la demande (actuelle ou future) progressent à nouveau, concernant la moitié des dirigeants, et passent ainsi en tête de leurs préoccupations.** Les coûts et prix trop élevés sont un frein un peu moins important ce trimestre (cités par 32 % des dirigeants soit -3 points sur le trimestre et -9 points sur un an). Les tensions sur les approvisionnements (prix, délais de livraison, etc.) s'atténuent. La part des dirigeants qui s'y déclarent confrontés recule de 7 points ce trimestre à 52 %. **Ainsi, les contraintes de demande sont de plus en plus puissantes, tandis que les contraintes d'offre se relâchent progressivement.**

Focus Prix, salaires et marge

Les augmentations de prix et de salaires seraient moins fortes en 2024 qu'en 2023. La croissance moyenne des salaires (+2,6 % après +3,4 % en 2023) resterait supérieure à celles des prix de vente (+1,2 % après +2,5 % en 2023). **Dans ce contexte, et alors que les coûts hors salaires restent élevés, 42 % des PME / TPE anticipent une réduction de leur marge nette cette année** (ils étaient 41 % à prévoir une réduction de leur marge nette en 2023 par rapport à 2022).

Focus Tassement des grilles salariales

49 % des PME / TPE sont concernés par l'effet des hausses automatiques du SMIC en lien avec l'évolution de l'inflation sur leurs grilles salariales. 22 % ont déjà mis en place ou comptent mettre en place dès 2024 des mesures de revalorisation pour limiter voire annuler l'impact sur les échelles de salaires. Parmi ces 49 % de PME / TPE, 35 % de dirigeants ont déjà restreint les augmentations salariales aux alentours du SMIC, principalement pour des raisons de manque de marges financières et de hausse du coût du travail en lien avec la perte d'allègements de cotisations patronales ; 18 % ont déjà été confrontés à un refus de promotion, de formation ou de nouvelles responsabilités par un collaborateur dont le salaire est proche du SMIC. **Au total, 34 % de dirigeants de PME / TPE ont déjà été confrontés à des situations de « trappes à bas salaires », et 54 % d'entre eux déclarent qu'elles représentent un frein à la croissance de leur entreprise** (soit 17 % de l'échantillon).

SOMMAIRE

01. Résultats de l'enquête

02. Focus – Prix, salaires et marge

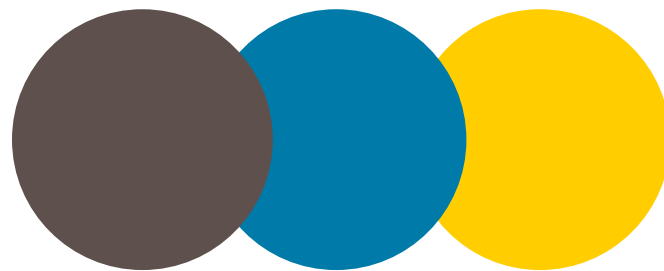
**03. Focus – Tassement des grilles salariales
et freins aux revalorisations**

04. Méthodologie

05. Bpifrance Le Lab, Rexecode

01.

Résultats de l'enquête

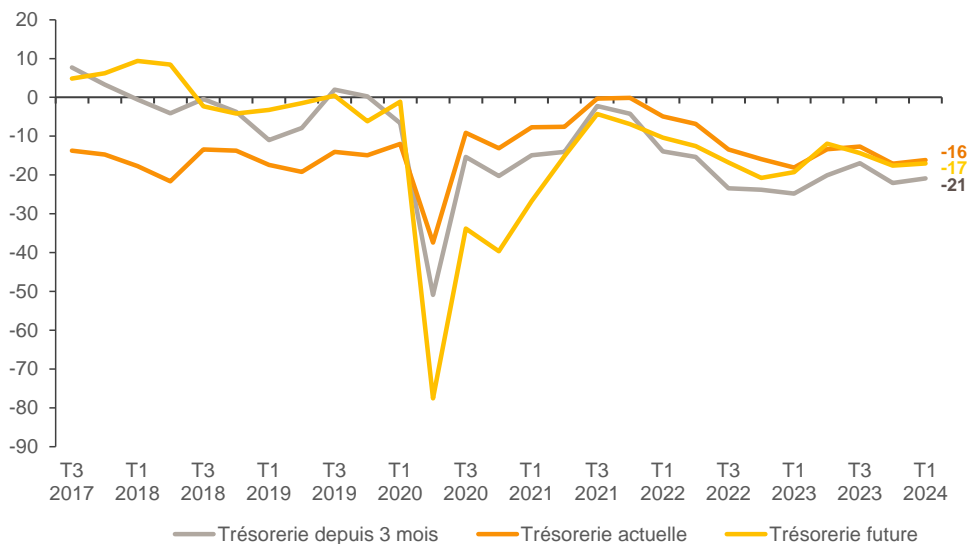


Trésorerie



- Estimez-vous que depuis 3 mois votre situation de trésorerie est... ? en amélioration / stable / en dégradation
- Jugez-vous votre situation de trésorerie actuelle... ? aisée / normale / difficile
- Dans les trois prochains mois, estimez-vous que votre trésorerie sera... ? en amélioration / stable / en dégradation

Solde d'opinion (%)



Base : Ensemble des répondants
Source : Bpifrance Le Lab / Rexecode

Le solde d'opinion des dirigeants de PME / TPE sur l'évolution de la trésorerie de leur entreprise au cours des trois derniers mois augmente légèrement début 2024. Il gagne 1 point à -21, un niveau encore largement inférieur à sa moyenne historique (-11 sur 2017-2023). 12 % des dirigeants indiquent une amélioration (+2 points par rapport à octobre dernier) et 32 % une dégradation (proportion stable).

Le jugement moyen sur la situation actuelle de trésorerie des PME / TPE s'améliore lui aussi légèrement. Il gagne également 1 point (à -16) et se rapproche de son niveau moyen historique (-14).

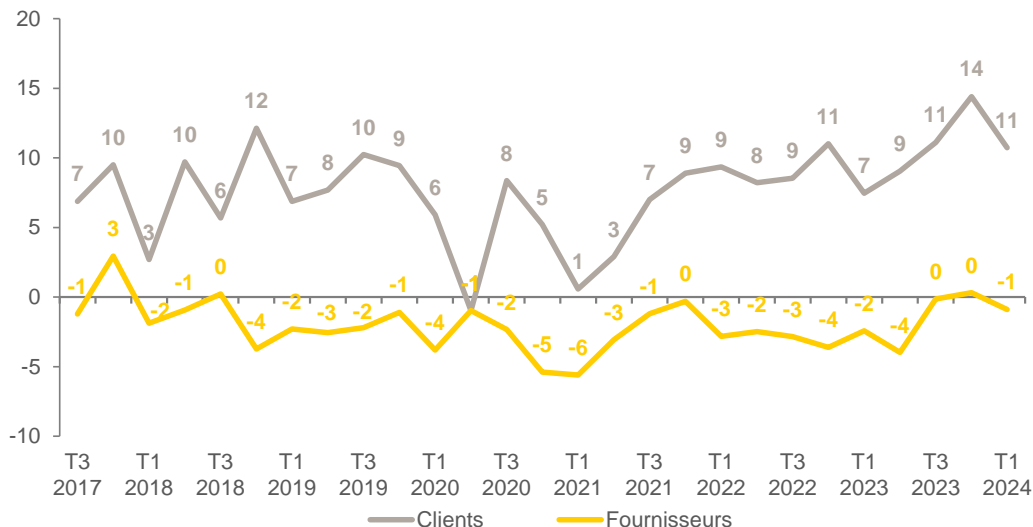
Le solde d'opinion sur les perspectives de trésorerie à trois mois progresse également un peu. En hausse d'1 point à -17, il reste certes supérieur à son niveau d'il y a un an, marqué par la crise énergétique européenne, mais s'établit à un niveau toujours sensiblement inférieur à sa moyenne historique (-11). Comme en octobre dernier, 29 % des dirigeants anticipent une dégradation de leur trésorerie à court terme.

Délais de paiement



- Les délais de paiement de vos clients sont-ils... ?
- Vos délais de paiement vis-à-vis de vos fournisseurs sont-ils... ?
en augmentation / stables / en recul

Solde d'opinion (%)



Le solde d'opinion relatif aux délais de paiement des clients s'infléchit. Après 3 hausses consécutives et un niveau record de +14 atteint en octobre dernier, il recule de 3 points ce trimestre pour revenir à +11, un niveau encore relativement élevé (+8 en moyenne historique). Celui relatif aux délais de paiement des fournisseurs recule également dans une moindre mesure (-1 point, à -1).

👉 Le solde d'opinion sur les délais de paiement des clients diminuant plus fortement que celui relatif aux paiements des fournisseurs, le « solde commercial »* subi par les PME / TPE s'améliore ce trimestre.

Note de lecture : Le solde d'opinion correspond à la différence entre les délais de paiement déclarés en augmentation et ceux déclarés en recul.

Base : Ensemble des répondants

Source : Bpifrance Le Lab / Rexecode

Financement de l'exploitation courante

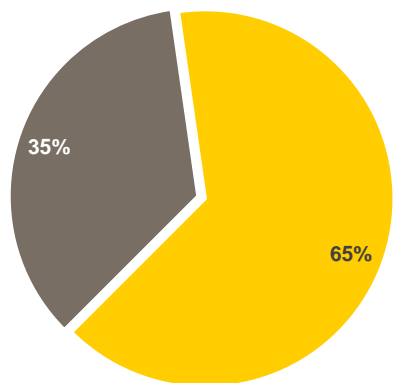


- Avez-vous rencontré des difficultés auprès des banques ou des organismes de crédit pour assurer le financement de votre exploitation courante ?

65 % des PME / TPE ont eu recours au crédit pour financer leur exploitation courante, une proportion en hausse de 3 points depuis octobre dernier mais toujours nettement inférieure à sa moyenne d'avant pandémie (73 % sur la période T1 2017 – T4 2019).

Parmi elles, **21 % déclarent avoir rencontré des difficultés d'accès au financement courant**. Cette proportion, qui avait progressé au cours des 3 trimestres précédents, recule d'1 point ce trimestre à un niveau proche de la moyenne d'avant pandémie observée pour cet indicateur (20 %).

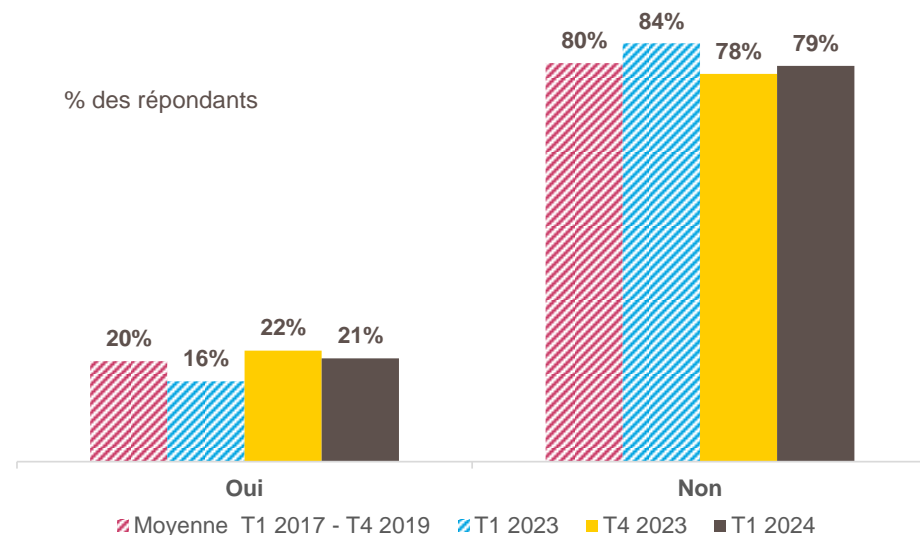
% des répondants



- Aucun recours au crédit de court terme
- Recours au crédit de court terme

Base : Ensemble des répondants
Source : Bpifrance Le Lab / Rexecode

% des répondants



Base : Répondants ayant eu recours au crédit de court terme
Source : Bpifrance Le Lab / Rexecode

Investissement (1/2)

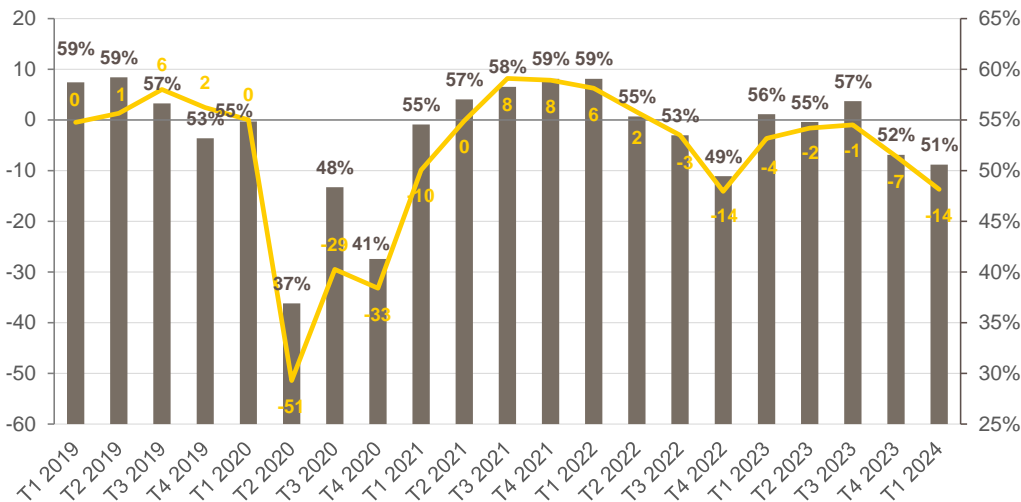


- Comptez-vous investir cette année ? Oui / Non
- Cette année, estimez-vous que vos investissements sont ou seront... ? En hausse / Stables / En baisse

Solde d'opinion (%)

% répondants

- Part des PME déclarant souhaiter investir l'année en cours (% total répondants, échelle de droite)
- Evolution de l'investissement pour l'année en cours (solde d'opinion en %, échelle de gauche)



Base : Ensemble des répondants
Source : Bpifrance Le Lab / Rexecode

Au 1^{er} trimestre 2024, 51 % des dirigeants de PME / TPE comptent investir en 2024, une proportion en légère baisse par rapport au trimestre précédent (52 % au T4 2023 pour l'année 2023) et en fort recul sur un an (56 % au T1 2023, pour l'année 2023).

La part des dirigeants de PME / TPE qui estiment que leurs dépenses d'investissement seront en hausse cette année (22 %) perd 1 point sur le trimestre et 4 points sur un an. Elle se situe assez nettement sous sa moyenne de long terme (28 %). À l'inverse, la proportion de dirigeants qui estiment que leur investissement baissera (35 %) progresse de 5 points sur le trimestre comme sur un an (+1 point).

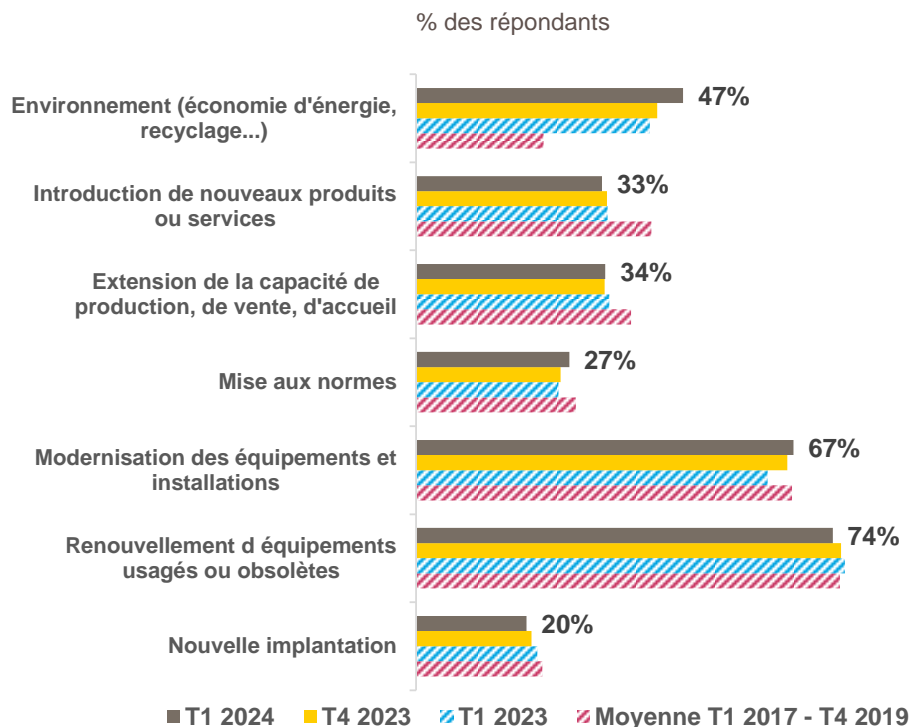
Le solde d'opinion quant à l'évolution des montants investis chute ainsi de 7 points sur le trimestre (-10 points sur un an) et s'éloigne ainsi fortement de la moyenne observée avant la crise sanitaire (+7 sur la période T1 2017-T4 2019).

👉 Selon l'Insee, l'investissement des entreprises a reculé fin 2023 et devrait être stable voire en léger recul au 1^{er} semestre 2024.

Investissement (2/2)



- Si vous avez investi ou comptez le faire cette année, pour quelle(s) destination(s) ?



Base : Répondants comptant investir en 2023

Source : Bpifrance Le Lab / Rexecode

Le renouvellement et/ou la modernisation d'équipements et installations demeurent les principales destinations des dépenses d'investissements (citées par resp. 74 % et 67 % des dirigeants de PME / TPE prévoyant des investissements en 2024). Si la part des dirigeants citant le renouvellement d'équipements usagés ou obsolètes diminue (-1 point sur le trimestre et -2 points sur 1 an) au profit de la part de ceux invoquant la modernisation de leurs équipements et installations (+1 point sur le trimestre et +5 points sur 1 an), elles sont toutes deux proches des moyennes observées pré-pandémie.

Le motif environnemental (qui inclut l'objectif d'économie d'énergie) continue de progresser. Il est invoqué par 47 % des chefs de PME / TME qui prévoient des investissements en 2024, une proportion en hausse quasi continue depuis 3 ans (43 % en octobre dernier, 34 % début 2022, 25 % en moyenne de 2017 à 2019). Alors que la dynamique d'investissement s'affaiblit, le motif environnemental semble bien devenir un facteur « structurel » d'explication de la décision d'investir.

Viennent ensuite l'extension de la capacité de production et l'introduction de nouveaux produits ou services (cités par un tiers des dirigeants chacun).

Les objectifs de mise aux normes progressent légèrement (+1 point sur le trimestre, + 2 points sur 1 an) **tandis que ceux de nouvelle implantation diminuent** (-1 point sur le trimestre, -2 points sur 1 an).

Financement des investissements

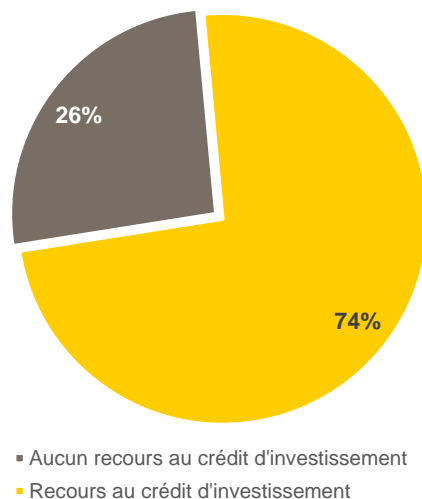


- Avez-vous rencontré des difficultés auprès des banques ou des organismes de crédit pour assurer le financement de ces investissements ?

74 % des dirigeants de PME / TPE ayant l'intention d'investir au cours de l'année 2024 ou l'ayant déjà fait auraient recours au crédit pour financer leurs investissements, une proportion en hausse sur le trimestre (+2 points), mais encore nettement inférieure à sa moyenne pré-Covid (82 %).

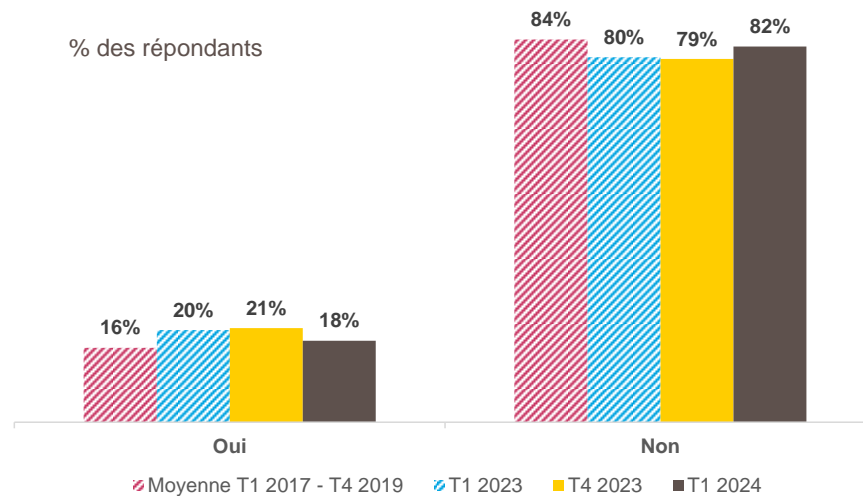
Parmi eux, 18 % signalent des difficultés pour financer leurs investissements par les établissements de crédit. Cette proportion est en baisse ce trimestre (-3 points après +3 points au trimestre précédent) et se rapproche ainsi de sa moyenne pré-Covid (16 %).

% des répondants



Base : Répondants comptant investir en 2024
Source : Bpifrance Le Lab / Rexecode

% des répondants

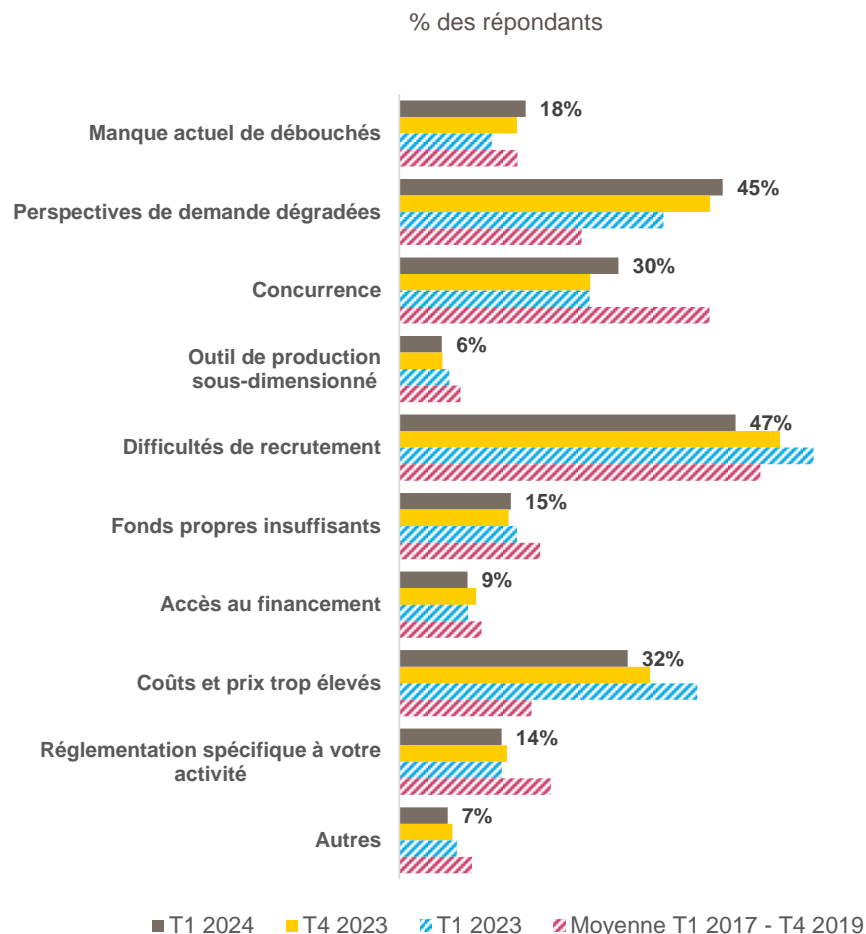


Base : Répondants ayant eu recours au crédit d'investissement pour financer des investissements en 2024
Source : Bpifrance Le Lab / Rexecode

Freins à la croissance



- Quels sont selon vous les trois principaux freins à la bonne marche de votre entreprise et au développement de votre activité ?



Le constat d'un relâchement progressif des contraintes d'offres (dont celles d'approvisionnement et de main-d'œuvre) **et d'une progression des contraintes de demande se renforce ce trimestre.**

Les difficultés de recrutement restent le premier frein cité par les PME / TPE mais connaissent un net repli ce trimestre (-6 points à 47%, soit une proportion nettement inférieure à celle observée avant crise sanitaire – 55 % en moyenne sur 2019).

Les perspectives de demande dégradées sont le deuxième frein le plus cité, par 45 % des dirigeants, soit +2 points sur le trimestre et +8 points sur un an. Le manque actuel de débouchés gagne lui aussi 2 points par rapport au trimestre précédent (à 18 %). La part des PME/TPE ayant cité au moins l'un de ces deux freins atteint 50 %, positionnant la contrainte de demande actuelle et future comme première préoccupation des dirigeants devant les difficultés de recrutement pour la première fois depuis 2017.

Les coûts et prix trop élevés sont un frein un peu moins puissant à la croissance ce trimestre. Il est vu comme tel par 32 % des dirigeants, une proportion en recul de 3 points sur le trimestre et de 9 points sur un an mais encore largement supérieure à sa moyenne pré-pandémie (18 %).

Le niveau de la concurrence est cité comme un frein par 30 % des dirigeants de PME / TPE, une proportion en hausse ce trimestre (+4 points) mais encore sensiblement inférieure à la moyenne observée pré-crise sanitaire (43 %).

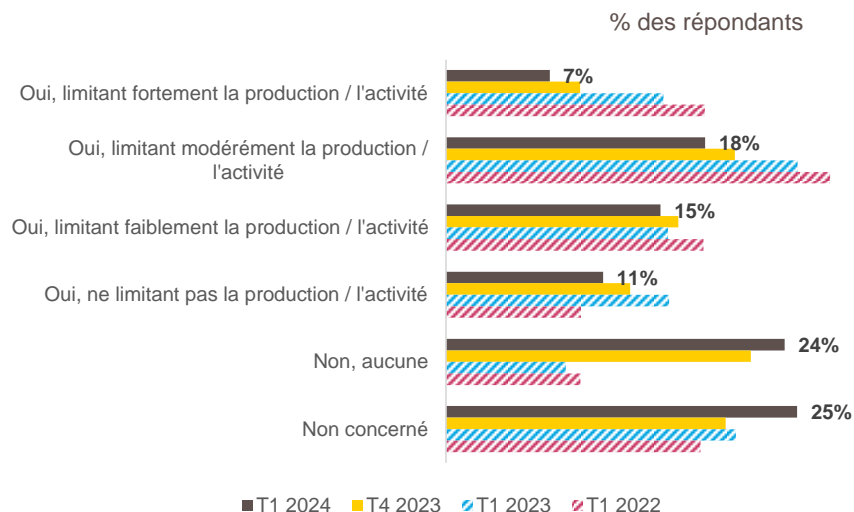
Difficultés d'approvisionnement



- Êtes-vous confrontés à des difficultés d'approvisionnement (hausse de prix des intrants, hausse du coût du transport, allongement des délais de livraison, pénuries, etc.) ?
- Depuis 3 mois, comment ont évolué ces difficultés d'approvisionnement ?
- A quel horizon pensez-vous que ces difficultés d'approvisionnement vont se résorber ?

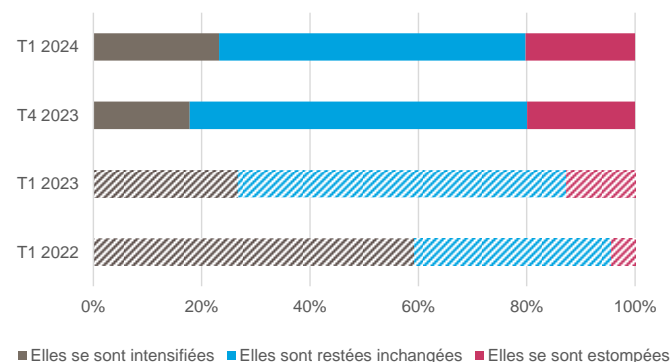
52 % des répondants déclarent faire face à des difficultés d'approvisionnement, une proportion en recul de 7 points sur le trimestre. 24 % n'y sont pas confrontés (+3 points sur le trimestre) et 25 % se disent non concernés par ces difficultés spécifiques.

La part des PME / TPE jugeant que ces difficultés affectent fortement ou modérément leur activité diminue également, à 25 % (-5 points).



Parmi les dirigeants confrontés à des difficultés d'approvisionnement, **23 % considèrent qu'elles se sont intensifiées ces trois derniers mois**, soit une proportion en hausse de 5 points par rapport à octobre dernier (et de 9 points par rapport à septembre), possiblement en lien avec le regain de tensions en mer Rouge perturbant le trafic maritime. 20 % signalent à l'inverse un relâchement des difficultés d'approvisionnement au cours des 3 derniers mois (proportion stable) et 57 % considèrent qu'elles sont restées inchangées (-5 points).

La part des dirigeants de PME / TPE qui indiquent que ces difficultés d'approvisionnement se seront résorbées d'ici un an rebondit à 37 % (+7 points après -6 points).



Base : Ensemble des répondants (échantillon redressé)
Source : Bpifrance Le Lab / Rexecode

Base : Répondants ayant rencontré des difficultés d'approvisionnement (échantillon redressé)
Source : Bpifrance Le Lab / Rexecode

02.

Focus – Prix, salaires et marge

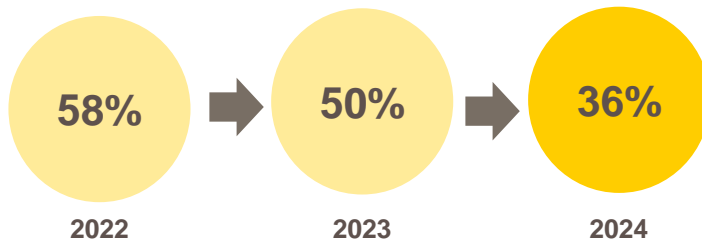


Prix, salaires et marge (1/3)



- En moyenne sur l'année 2024, diriez-vous que vos prix de vente seront, par rapport à vos prix moyens pratiqués en 2023 ?
En hausse de ... / Stables / En baisse de ...
- L'augmentation de vos prix de vente sera-t-elle... ? Supérieure / Identique / Inférieure à 2023

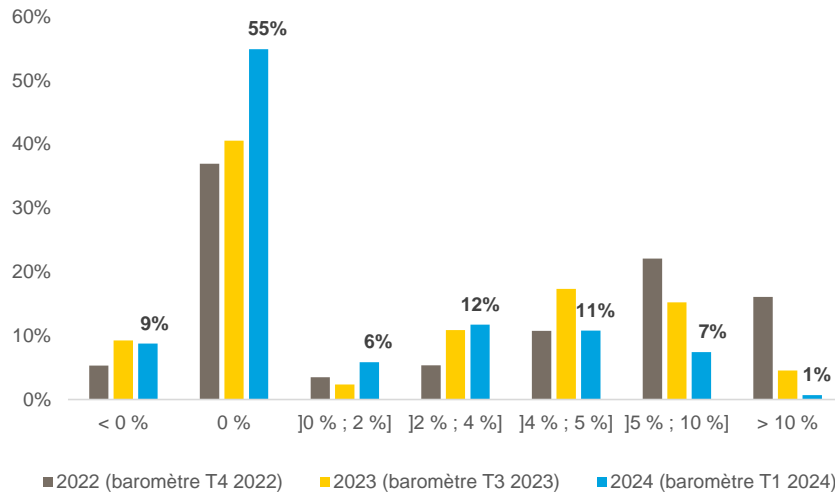
Part des dirigeants prévoyant d'augmenter leurs prix de vente



36 % des dirigeants prévoient d'augmenter leurs prix de vente en 2024, soit nettement moins qu'en 2023 (ils étaient 50 % à déclarer l'avoir fait ou prévoir de le faire*). 55 % prévoient de maintenir leurs prix inchangés (+14 points) et 9 % de les baisser (stable).

La part de PME qui prévoient une hausse de leurs prix de vente en 2024 est plus élevée chez celles rencontrant des difficultés d'approvisionnement (42 % d'entre elles contre 30 % de celles n'en rencontrant pas), **chez celles prévoyant d'augmenter les salaires de leurs collaborateurs** (42 % d'entre elles).

Évolution des prix de vente



L'augmentation moyenne des prix anticipée pour 2024, qui tient compte des dirigeants ne prévoyant pas de hausse de leurs prix de vente, est en net ralentissement. Elle est de +1,2 %, après +2,5 % prévu en 2023** (enquête du T3 2023), confirmant la tendance désinflationniste en cours au niveau macroéconomique. Seuls 8 % des dirigeants prévoient pour 2024 une hausse de leurs prix de vente supérieure à 5 % (ils étaient 20 % en 2023).

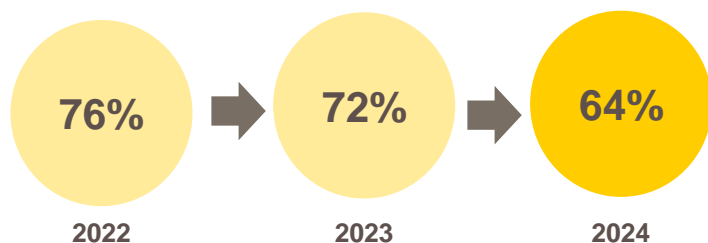
37 % des dirigeants prévoyant d'appliquer une hausse de leur prix de vente cette année déclarent qu'elle sera supérieure à celle de 2023 (55 % en 2023 par rapport à 2022). 26 % pensent qu'elle sera inférieure.

Prix, salaires et marge (2/3)

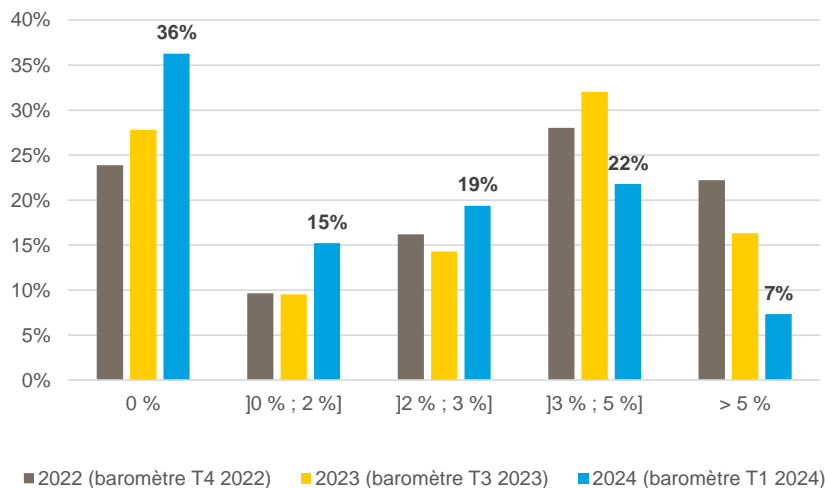


- Quelle augmentation moyenne de salaire (hors primes, intéressement, etc.) pensez-vous accorder à vos collaborateurs en 2024 ?
- L'augmentation de salaire accordée sera-t-elle... ? Supérieure / Identique / Inférieure à celle accordée en 2023 ?

Part des dirigeants prévoyant d'augmenter les salaires de leurs collaborateurs



Augmentation des salaires



64 % des dirigeants prévoient d'augmenter le salaire de leurs collaborateurs en 2024, une proportion en baisse par rapport à 2023 (ils étaient alors 72 %* à déclarer avoir augmenté les salaires).

L'évolution salariale moyenne au sein des PME / TPE, qu'elles aient prévu d'augmenter ou non les salaires de leurs collaborateurs, serait de +2,6 % en 2024, soit un peu moins qu'en 2023 (+3,4 %*). En particulier, 29 % des dirigeants prévoient des augmentations salariales pour 2024 supérieures à 3 %, soit presque 20 points de moins qu'en 2023 (48 %* prévoyaient des augmentations de cet ordre).**

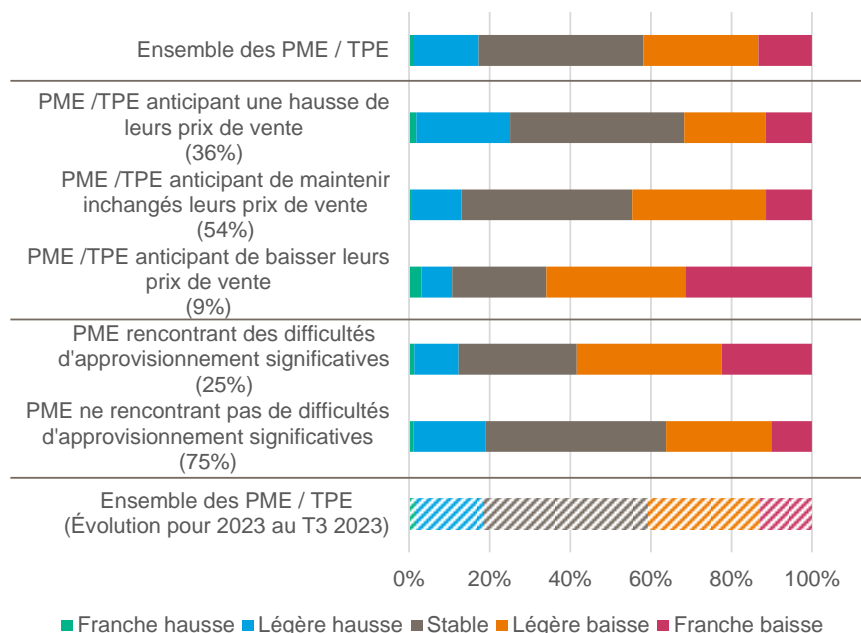
Seuls 18 % des dirigeants prévoyant d'augmenter le salaire de leurs collaborateurs anticipent une hausse supérieure à celle de 2023 (c'était le cas de 42 %* d'entre eux en 2023 par rapport à 2022) ; elle serait moindre pour 33 % d'entre eux.

Prix, salaires et marge (3/3)



- Par rapport à 2023, quelle évolution de la marge nette de votre entreprise anticipez-vous en 2024 ?

Évolution anticipée de la marge nette en 2024



Les hausses de salaires anticipées en 2024 dépasseraient à nouveau celles prévues pour les prix (+2,6 % en moyenne contre +1,2 %). En particulier, 48 % des dirigeants anticipent une croissance des salaires supérieure à celle de leurs prix de vente en 2024 (30 % une croissance similaire et 21 % une croissance inférieure).

Dans ce contexte, 42 % des PME / TPE anticipent une réduction de leur marge nette cette année (29 % attendent une légère baisse et 13 % une franche baisse). 17 % des entreprises prévoient à l'inverse une amélioration de leur marge nette en 2024, et 41 % une stabilisation de celle-ci. Pour rappel, en septembre 2023, 41 % des PME / TPE anticipaient une dégradation de leur marge nette en 2023 par rapport à l'année 2022 et 19 % une amélioration.

Les perspectives d'évolution de la marge nette en 2024 sont mieux orientées chez les PME prévoyant d'augmenter leurs prix de vente (25 % anticipent une hausse de leur marge nette et 32 % une baisse) que chez celles prévoyant de maintenir leurs prix de vente inchangés (13 % anticipent une hausse et 45 % une baisse) voire de les abaisser (11 % anticipent une hausse et 66 % une baisse). **Les PME / TPE qui rencontrent des difficultés d'approvisionnement significatives sont plus nombreuses à anticiper une baisse de leur marge nette** que celles qui n'en rencontrent pas (58 % contre 36 %) quand bien même elles sont un peu plus nombreuses à prévoir d'augmenter leurs prix de vente.

03.

Focus – Tassement des grilles de salaires et freins à la progression salariale

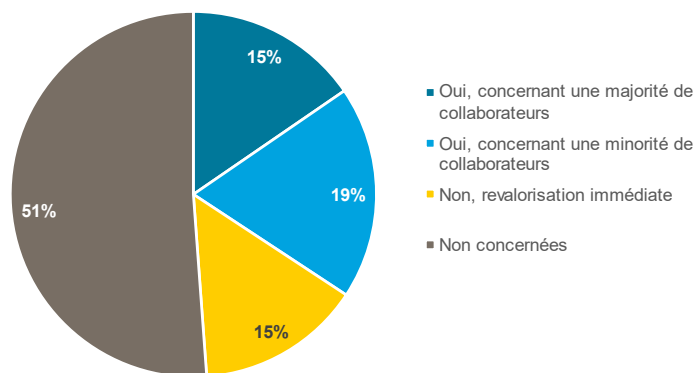


Tassement des grilles salariales au-dessus du SMIC

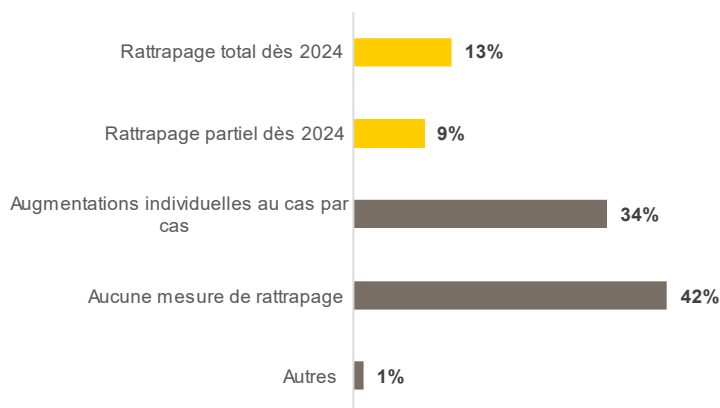


- Sous l'effet des revalorisations successives du SMIC en lien avec l'évolution de l'inflation, un « tassement » des grilles salariales est-il intervenu dans votre entreprise en 2023 ?
- Envisagez-vous des mesures de revalorisation exceptionnelle pour rétablir les échelles salariales des collaborateurs dont les salaires ont été rattrapés par le SMIC ?

Constat par le dirigeant d'un tassement des grilles salariales au sein de son entreprise



Mesures de revalorisation exceptionnelle envisagées par les dirigeants des entreprises concernées



49 % des PME / TPE répondantes sont concernées par les effets des revalorisations successives du SMIC sur les salaires de leurs collaborateurs. Dans le détail, 15 % ont entrepris des mesures de revalorisation immédiate pour éviter l'impact sur les échelles de salaires des collaborateurs. Plus du tiers (34 %) ont à l'inverse constaté un tassement des grilles salariales en 2023, c'est-à-dire un rattrapage des salaires par le SMIC, dont 15 % pour une majorité de collaborateurs. 51 % se déclarent à l'inverse non concernées (en quasi-totalité car les salaires de leurs collaborateurs sont bien supérieurs au SMIC).

Au sein des 34 % de PME / TPE ayant observé un tassement des grilles salariales, **22 % des dirigeants envisagent des revalorisations salariales dès 2024 permettant un rattrapage total (13 %) ou partiel (9 %) des hausses de SMIC.** En outre, environ un tiers des dirigeants envisagent des augmentations individuelles au cas par cas. Les autres répondants (42 % des entreprises ayant observé un tassement des grilles) n'envisagent aucune mesure de rattrapage spécifique.

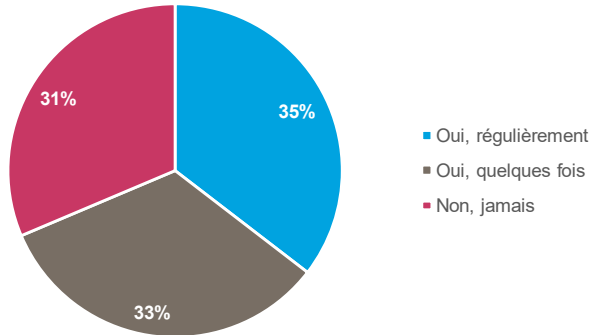
👉 Sur l'ensemble de l'échantillon (y compris entreprises non concernées), 22 % de PME / TPE ont augmenté (15 %) ou comptent augmenter (8 %) les salaires proches du SMIC afin de limiter voire annuler le tassement des grilles salariales.

Freins à la revalorisation salariale du côté de l'employeur

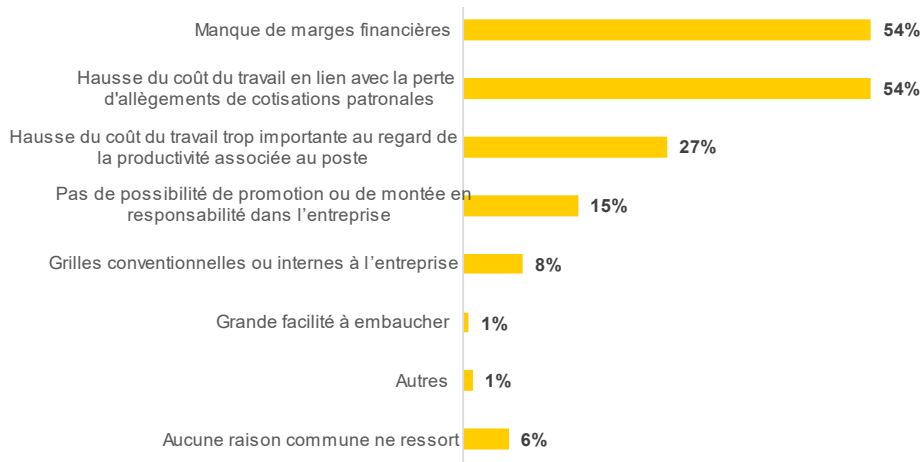


- Avez-vous déjà restreint ou vous êtes-vous déjà senti limité dans les augmentations salariales ou promotions que vous pouvez proposer à vos collaborateurs se situant au niveau ou relativement proches du SMIC ?
- Si oui, pour quelles raisons principales ?

Existence de contraintes pour le dirigeant dans les augmentations ou promotions qu'il peut proposer à ses collaborateurs



Principales raisons expliquant les contraintes à des augmentations ou promotions par le dirigeant



Plus des deux-tiers des dirigeants de PME / TPE qui emploient des salariés au voisinage du SMIC (soit 34 % de l'échantillon) déclarent avoir déjà restreint ou s'être sentis limités dans les augmentations salariales de ces derniers – 35 % l'ont fait de manière régulière, 33 % ponctuellement. 31 % déclarent que cette situation ne s'est jamais produite.

Parmi les 15 % de dirigeants constatant un tassement des grilles salariales pour une majorité de collaborateur (cf. p.18), 62 % font part de freins réguliers à la revalorisation. Ces derniers prévoient d'ailleurs de moindres augmentations salariales en 2024 (+1,3 % contre +2,6 % en moyenne).

Lorsqu'ils sont interrogés sur les principaux freins à l'augmentation ou à la promotion des collaborateurs, **plus de la moitié des dirigeants concernés (54 %, soit 18 % de l'échantillon total) identifient le manque de marges financières de l'entreprise comme raison principale, à égalité avec la hausse du coût du travail liée à la perte d'allègements de cotisations patronales.** Un quart des répondants concernés indiquent comme frein à l'augmentation ou à la promotion une hausse du coût du travail trop importante au regard de la productivité associée au poste concerné.

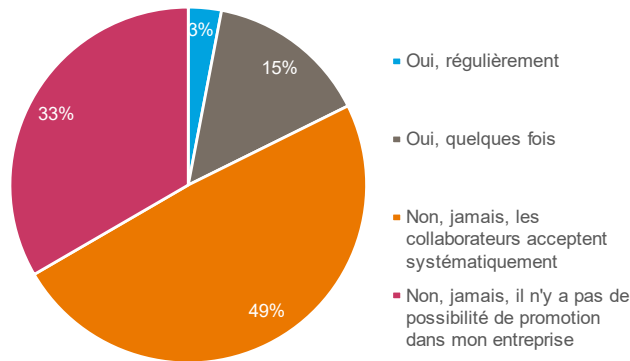
Seule une minorité de dirigeants attribuent les difficultés qu'ils rencontrent pour accorder des augmentations salariales ou des promotions à l'absence de possibilité de promotion dans l'entreprise, aux rigidités des grilles salariales ou à une grande facilité à embaucher.

Refus de promotion ou d'augmentation par les salariés



- Avez-vous déjà été confronté à la situation dans laquelle un collaborateur dont le salaire se situe au niveau ou relativement proche du SMIC a refusé une promotion, une formation ou de nouvelles responsabilités et l'augmentation qui va avec ?
- Quelles raisons principales identifiez-vous à un refus de promotion / de formation / de nouvelles responsabilités du point de vue des salariés concernés ?

Dirigeants confrontés à des refus de promotion et d'augmentation de la part de leurs collaborateurs



18 % des dirigeants de PME / TPE concernés par le tassement des grilles salariales ont déjà été confrontés à un refus de promotion, de formation ou de nouvelles responsabilités par un collaborateur dont le salaire est proche du SMIC (soit 8 % de l'échantillon), mais dont seulement 3 % de manière régulière.

Près de la moitié des répondants concernés déclarent ne jamais avoir été confrontés à cette situation car les propositions d'évolution sont systématiquement acceptées par leurs collaborateurs. Pour le tiers restant, la situation ne s'est jamais présentée car il n'y a pas de possibilité d'évolution dans l'entreprise.

Raisons principales à un refus par un collaborateur d'une promotion, d'une formation et de nouvelles responsabilités



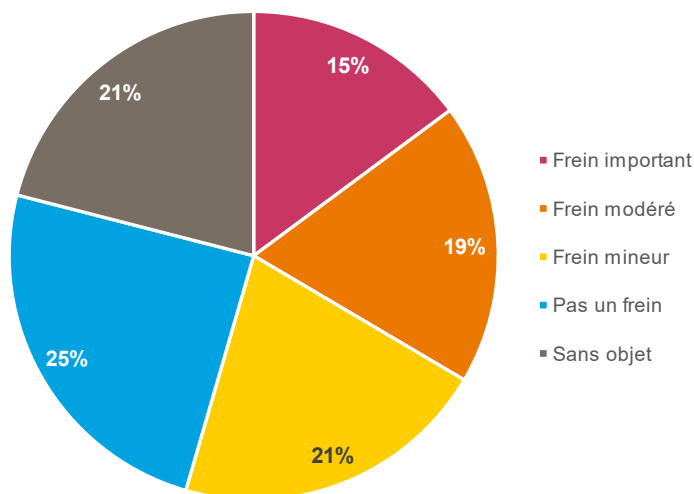
Interrogés sur les raisons d'un refus par un collaborateur proche du SMIC d'une promotion, d'une formation ou de nouvelles responsabilités, **les dirigeants de PME / TPE identifient comme raison principale, pour 62 % d'entre eux (soit 5 % des entreprises répondantes à ce sondage), la perte d'aides publiques et/ou la hausse d'imposition** sous l'effet de la hausse de salaire proposée. Trois autres motifs se distinguent : le refus de prendre des responsabilités (33 %), une hausse de rémunération jugée insuffisante par le collaborateur (28 %) et ses préférences en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie privée (24 %).

Impact du phénomène de trappe à bas salaires sur la croissance



- Selon vous, ces situations de « trappes à la promotion » ou de « trappe à bas salaires » constituent-elles un frein à la croissance de votre entreprise ?

Appréciation par les dirigeants de l'effet des situations de trappes à bas salaire sur la croissance de leur entreprise lorsqu'ils sont confrontés à ces situations



34 % des entreprises font ainsi état de situations de trappes à bas salaires, c'est-à-dire où la revalorisation de collaborateurs dont les salaires se situent à des niveaux proches du SMIC est freinée en raison de facteurs propres aux dirigeants et/ou aux salariés. Dans le détail, 26 % des dirigeants font part de freins à la revalorisation côté entreprise uniquement, moins de 1 % côté salariés uniquement, et 8 % font part de doubles freins à la revalorisation, c'est-à-dire côté entreprise et côté salariés. Ceci soulève la question de l'incidence de ces situations sur la croissance des entreprises du point de vue des dirigeants.

54 % des dirigeants de PME / TPE confrontés à une situation de trappe à bas salaires (soit 17 % de l'échantillon total) **estiment que celle-ci représente un frein pour la croissance de leur entreprise** : 15 % estiment que ce frein est important, 19 % qu'il est plutôt d'impact modéré et 21 % qu'il est mineur.

25 % des dirigeants de PME / TPE confrontés à une situation de trappe à bas salaires considèrent toutefois que cette situation ne constitue pas un frein à la croissance de leur entreprise et 21 % jugent la question sans objet.

03.

Méthodologie



Interrogation par voie numérique de 3 312 dirigeants de PME/TPE du 5 au 14 février 2024. L'analyse en première partie porte sur les 1016 premières réponses jugées complètes et fiables reçues. L'analyse en seconde partie porte sur 1006 PME/TPE, dont les réponses ont été redressées par taille d'effectif et secteur d'activité.

Champ : PME/TPE des secteurs marchands non agricoles, de 1 à moins de 250 salariés et réalisant moins de 50 M€ de chiffre d'affaires.

Le questionnaire récurrent (hors interrogation sur le contexte inflationniste, le tassement des grilles salariales et les freins à la revalorisation) comporte **10 questions autour de trois axes**.

Trésorerie, délais de paiement,
financement court terme

Investissement, financement
de l'investissement

Freins
à la croissance

Définitions

Les indicateurs ou soldes d'opinion correspondent à des soldes de pourcentages d'opinions opposées :

Indicateur en évolution = [(x % « en hausse ») – (y % « en baisse »)] X 100

Indicateur en niveau = [(x % « bon / aisé ») – (y % « mauvais / difficile »)] X 100

Les pourcentages d'opinion neutre (« stable » ou « normal »), qui font le complément des réponses à 100 %, ne sont donc pas pris en compte dans le calcul de ce type d'indicateur.

04.

**Au sujet de...
Bpifrance Le Lab et
Rexecode**





Rexecode

Bpifrance Le Lab est un laboratoire d'idées lancé en mars 2014 pour « faire le pont » entre le monde de la recherche et celui de l'entreprise.

Bpifrance Le Lab est un agitateur d'idées pour Bpifrance et les dirigeants d'entreprise, de la startup à l'ETI.

Bpifrance Le Lab décrypte les déterminants de la croissance et éclaire les chefs d'entreprise dans un monde de ruptures à la fois économiques, sociétales et environnementales, avec deux finalités :

- participer à l'amélioration des pratiques de financement et d'accompagnement de Bpifrance ;
- stimuler la réflexion stratégique des dirigeants et favoriser la croissance de leur entreprise.

Bpifrance Le Lab s'est doté de sa propre gouvernance, avec un conseil d'orientation composé de personnalités interdisciplinaires et présidé par Nicolas Dufourcq, Directeur général de Bpifrance.

Bpifrance Le Lab

Rexecode : l'analyse économique au service des entreprises et du débat de politique économique

Fondé en 1957, Rexecode est le premier centre de recherche macroéconomique français proche des entreprises.

Son financement est assuré par ses 60 adhérents ou clients (entreprises, institutions financières, organisations professionnelles...) issus de secteurs et domaines variés, garantissant l'indépendance des analyses de Rexecode.

L'équipe de Rexecode assure une double mission :

- Elle accompagne les entreprises dans la compréhension de leur environnement économique par la veille conjoncturelle et les prévisions macroéconomiques mondiales.
- Elle participe activement au débat de politique économique en France, notamment sur les moyens de renforcer la croissance et la compétitivité du système productif ainsi que sur les voies et moyens d'une transition énergétique compatible avec le développement de l'économie.

Rexecode