



Paris, le 30 juillet 2020

Emploi

La crise sanitaire a entraîné une hausse sans précédent du nombre de demandeurs d'emploi, qui a atteint son plus haut niveau historique : 6,15 millions en juin, dont 4,4 millions de personnes n'ayant exercé aucune activité (catégorie A). Ce chiffre inquiétant montre l'ampleur du drame social qui mine les forces vives de notre pays et entretient des pans entiers de notre société dans la précarité et la peur du lendemain.

Cette contraction du marché du travail touche en premier lieu les populations les plus fragiles : principalement les jeunes, mais aussi les seniors et toutes les personnes les plus éloignées de l'emploi. Le défi qui nous attend est donc immense : comment éviter à des centaines de milliers de Français de tomber dans la trappe du chômage longue durée ?

Mais cette situation inédite nous donne également l'occasion de revenir aux fondamentaux de la création d'emploi, qui est un sujet global dépendant de nombreux facteurs : compétitivité, coût de production, formation tout au long de la vie, évolutions de modes de travail, etc. Les entrepreneurs de CroissancePlus ont formulé leurs convictions répondant à chacun de ces enjeux.

VALORISER L'OFFRE DE TRAVAIL

1. Redonner le pouvoir d'initiative au demandeur d'emploi

En période d'incertitude et de récession sur la plupart des marchés, une entreprise a plutôt tendance à limiter les embauches pour préserver sa santé financière. Nous le voyons aujourd'hui : depuis avril 2020, les embauches stables hors intérim ont baissé de plus de 40% selon l'ACOSS. Ce comportement rationnel généralisé à l'ensemble des entreprises génère pourtant un cercle vicieux de contraction au niveau microéconomique et macroéconomique. Privés des ressources nécessaires à leur développement, les entreprises adoptent alors une attitude plus frileuse, accentuant ainsi la tendance générale de baisse d'activité. En parallèle, le marché de l'emploi connaît une forte dégradation causée par un surplus de candidats et une pénurie d'emplois à pourvoir.

Pour résoudre cette contradiction, CroissancePlus estime qu'un nouvel outil doit être créé afin de donner l'occasion aux candidats de montrer leur plus-value pour l'entreprise, tout en limitant l'exposition au risque pour des entreprises dont l'existence même est déjà fortement menacée.



→ Un « **contrat intrapreneur** » pourrait permettre à un demandeur d'emploi de proposer à un employeur potentiel une feuille de route de développement d'activité, structurée autour d'objectifs atteignables et mesurables (développement géographique, développement de nouvelle activité etc.)

L'employeur qui accepterait l'embauche sur la base de cette feuille de route placerait alors le salarié sous le statut du « contrat intrapreneur », pour une durée maximale de 2 ans. A l'issue de cette période « intrapreneur » prédéfinie au moment de l'embauche, et en l'absence de notification précise et argumentée de l'échec de la mission telle que définie au moment de l'embauche, le contrat serait automatiquement requalifié en CDI classique. Les objectifs validés par les deux parties dans le contrat doivent être mesurables et atteignables, au vu de l'expérience du candidat, de la situation de l'entreprise et des moyens mis à la disposition du salarié pour la bonne réalisation de sa mission.

Contrat intrapreneur : illustrations concrètes

Mustapha, 23 ans, propose à une entreprise d'intérim d'ouvrir une agence dans sa commune. Il partage son ambition avec l'entreprise et lui propose de les rejoindre en tant qu'intrapreneur. Ils s'accordent sur un business plan pour la nouvelle agence et sur les objectifs à 3 mois, 6 mois, un an, et 2 ans. Si les objectifs ne sont pas atteints, Mustapha et l'entreprise peuvent rompre le contrat. En cas de succès, à l'issue des 2 ans, le contrat devient automatiquement un CDI « classique ».

Christian, 45 ans, est élagueur. L'entreprise où il travaillait a fait faillite. Christian souhaiterait se lancer mais craint de le faire seul. Il contacte une entreprise de paysagisme à qui il propose de rajouter une nouvelle activité : l'élagage, et de les rejoindre en tant qu'intrapreneur. Ils s'accordent sur un business plan pour cette nouvelle activité et sur les objectifs à 3 mois, 6 mois et un an. Si les objectifs ne sont pas atteints, Christian et l'entreprise peuvent rompre le contrat. A l'issue de 1 an de contrat intrapreneur, la requalification en CDI « classique » est acquise.

Dominique a 62 ans. Après une longue carrière dans la communication, elle a été remerciée il y a quelques mois de son poste de Directrice. A son âge, elle ne souhaite pas créer sa propre agence de communication. Elle propose donc à une petite agence de les rejoindre sous forme d'intrapreneur et de développer une nouvelle clientèle, en s'appuyant sur son carnet d'adresse. Ils se mettent d'accord sur des objectifs à 3 mois, 6 mois, un an et 2 ans. A l'issue de cette période, son contrat devient un CDI « classique ».

Le statut d'intrapreneur permet à toute personne de proposer à une entreprise un projet de développement et de faire, avec l'entreprise, un pari commun sur la réussite de ce projet, avec des objectifs clairs et la possibilité pour les deux parties d'arrêter facilement si les résultats ne sont pas atteints.

Il est aussi possible d'imaginer qu'au-delà de la création d'emplois pour les personnes sans activité, l'intrapreneur puisse être intéressé à la réussite financière du projet mené, dans une logique de partage des fruits de la croissance. Ce statut d'intrapreneur pourrait également être accessible à des salariés déjà en poste et qui souhaiteraient tenter une aventure « intrapreneuriale » au sein de leur entreprise. Dans ce cadre, et si le projet échoue, l'intrapreneur reprendrait son emploi précédent.



2. Développer la formation dans les entreprises

Trop de personnes sont « assignées à résidence » car elles ne parviennent pas à trouver une place dans notre monde économique. Principales victimes de ce système : les jeunes, confrontés à un marché du travail en crise permanente, qui restreint considérablement leurs chances d'insertion.

En outre, notre système souffre d'un déficit d'appariement entre l'offre et la demande d'emplois. Cela est principalement lié au déficit ou à l'inadéquation des offres de formation. En effet, l'accès à des formations adaptées est déterminant pour le développement et le maintien de l'employabilité. Nous croyons que l'entreprise, qui est le lieu le plus proche du bassin d'emploi, doit régler directement ces problèmes si elle en a la capacité.

→ **Encourager la création d'écoles de formation internes** aux entreprises ou mutualisées entre plusieurs entreprises qui rencontrent le même problème de recrutement, notamment en intégrant davantage ces dispositifs à l'offre de formation des demandeurs d'emplois proposée par Pôle Emploi. Ces parcours de formation au sein des entreprises pourraient faire l'objet d'un suramortissement, sur le modèle des mesures relatives à certains investissements matériels.

3. Favoriser la rémunération du travail en luttant contre les trappes à inactivité

Le système actuel des allocations et aides sociales crée d'importants effets de seuils qui peuvent inciter certaines personnes à se maintenir en tout ou partie hors du marché de l'emploi légal, spécifiquement lorsqu'elles sont plus faiblement rémunérées. Afin de maximiser les aides et allocations, il est possible de maintenir des revenus déclarés en dessous des seuils (et en particulier, en dessous du seuil de la CMU) et de refuser notamment d'accroître le temps de travail déclaré ou de prendre un contrat à temps plein. Ainsi, en cumulant un temps partiel déclaré, des aides et allocations maximisées et des revenus issus du travail non déclaré, de nombreuses personnes optimisent leurs revenus au détriment de leur protection sociale et de leur intégration définitive sur le marché de l'emploi.

Les aides et assurances sociales doivent donc être modernisées pour supprimer les trappes à inactivité et rendre le travail toujours plus rémunérateur que les allocations et aides issues de la solidarité.

→ **Casser les effets de seuils** des allocations sociales en instaurant un système linéairement dégressif en fonction des revenus.



SAUVEGARDER ET DEVELOPPER LA DEMANDE DE TRAVAIL

1. Sauvegarder les emplois dans les entreprises à transmettre

Près de 20 % des dirigeants de PME françaises sont âgés de plus de 60 ans et plus de 60 % des dirigeants d'ETI ont au moins 55 ans, selon le rapport de février 2017 de MM. Claude NOUGEIN et Michel VASPART, fait au nom de la Délégation aux entreprises du Sénat. Conséquence directe : le nombre d'entreprises à transmettre dans les prochaines années va donc considérablement augmenter. Pourtant, et malgré les dispositions du "Pacte Dutreil", la transmission d'entreprise reste bloquée en premier lieu à cause de la fiscalité sur la transmission (Etude Deloitte "Les entreprises familiales et la transmission", 2017), menaçant parfois la pérennité même de l'entreprise et des emplois correspondants.

Beaucoup d'entreprises PME et TPE ferment car elles n'ont pas de successeurs, alors qu'elles ont des candidats en interne, mais les dispositifs actuels de transmission/rachat par les salariés ne sont pas suffisamment favorables et incitatifs.

→ **Faciliter la transmission des entreprises**, en exonérant totalement de droits de mutation toutes les donations de parts d'entreprise faites au bénéfice d'une personne ou d'un groupe de personne s'engageant à pérenniser l'activité industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale de l'entreprise.

2. Créer des emplois durables en restaurant la compétitivité des entreprises

Pour permettre le retour d'une capacité de production significative sur notre territoire et la création des emplois correspondants, il est avant tout nécessaire d'améliorer la compétitivité des entreprises françaises et de leur permettre de réinvestir et d'embaucher. Les impôts de production affectent les décisions des entreprises et pénalisent leur productivité. Ils contribuent à l'atrophie du secteur productif français et de nos petites et moyennes entreprises en particulier. Cette taxation pose évidemment des questions de compétitivité : les impôts de production français pèsent sept fois plus lourds qu'en Allemagne et deux fois plus que dans la zone euro.

Sur le long terme, la création d'emplois pérennes et bien rémunérés ne peut être que la conséquence de la restauration de la compétitivité des entreprises françaises.

→ **Créer un « big bang de la compétitivité »**, en supprimant tous les impôts de production et en cherchant de nouveaux outils de financement pour les collectivités locales, dans le respect des principes de base d'une économie entrepreneuriale.

Croissanceplus

Grandir ensemble

Premier réseau français des entrepreneurs de croissance créé en 1997, CroissancePlus se veut force de propositions et d'influence auprès des pouvoirs publics et leaders d'opinion pour favoriser la croissance des entreprises et la création d'emplois en France.