



# Pallier la pénurie d'entrepreneurs 2017

POLITIQUES DE L'ENTREPRENEURIAT INCLUSIF





# **Pallier la pénurie d'entrepreneurs 2017**

POLITIQUES D'ENTREPRENEURIAT  
INCLUSIF

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'Organisation de coopération et de développements économiques (OCDE). Les opinions et les interprétations exprimées ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE ou celles de l'Union européenne (UE).

Ce document ainsi que toute donnée et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

**Merci de citer cet ouvrage comme suit:**

OCDE/UE (2019), *Pallier la pénurie d'entrepreneurs 2017 : Politiques de l'entrepreneuriat inclusif*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/36cada87-fr>.

ISBN 978-92-64-43483-7 (print)

ISBN 978-92-64-96563-8 (PDF)

Union européenne

ISBN 978-92-79-73691-9 (print)

ISBN 978-92-79-73696-4 (PDF)

Numéro de catalogue

KE-06-17-150-FR-C (print)

KE-06-17-150-FR-N (PDF)

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

**Crédits photo:** Couverture: © riri/Shutterstock.com, © auremar — Fotolia.com, © Rob — Fotolia.com, © michaeljung — Fotolia.com, © Monkey Business Images/Shutterstock.com, © Stockbyte/Collection/Guetty Images, © jetta production/Collection/Guetty Images.

Les corrigenda des publications de l'OCDE sont disponibles sur: [www.oecd.org/about/publishing/corrigenda](http://www.oecd.org/about/publishing/corrigenda)

© OCDE/Union européenne 2019

La copie, le téléchargement ou l'impression du contenu OCDE pour une utilisation personnelle sont autorisés. Il est possible d'inclure des extraits de publications, de bases de données et de produits multimédia de l'OCDE dans des documents, des présentations, des blogs, des sites internet et du matériel pédagogique, sous réserve de faire mention de l'OCDE en tant que source et du copyright. Toute demande en vue d'un usage public ou commercial ou concernant les droits de traduction devra être adressée à [rights@oecd.org](mailto:rights@oecd.org). Toute demande d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales devra être soumise au Copyright Clearance Center (CCC), [info@copyright.com](mailto:info@copyright.com), ou au Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC), [contact@cfcopies.com](mailto:contact@cfcopies.com).



## Préface

par

Lamia Kamal-Chaoui

Près d'une décennie après le début de la crise économique qui a frappé la majorité des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), les conditions du marché du travail commencent à s'améliorer. De nombreux pays de l'OCDE et États membres de l'Union européenne (UE) créent des emplois et renouent avec la croissance économique. Mais malgré ces bonnes nouvelles, plusieurs défis restent à relever. Premièrement, la croissance de la productivité s'est ralentie au cours de la dernière décennie, faisant craindre le retour d'une période de croissance limitée et de faible création d'emplois. La relance de la croissance de la productivité, véritable moteur de la croissance économique à long terme, est l'un des principaux défis auxquels sont confrontées nos économies. C'est pourquoi il est crucial d'investir dans les connaissances, les compétences et les aptitudes.

La montée des inégalités représente un deuxième défi. Elle s'explique par la lente augmentation des salaires réels et par la dispersion croissante des salaires moyens versés au sein des entreprises, tant à l'intérieur des régions qu'entre elles. Trop de personnes se sentant ainsi «laissées pour compte», le mécontentement grandit. Malgré les avantages évidents de la mondialisation, le sentiment général est que ceux-ci se trouvent concentrés entre les mains de quelques-uns, ce qui attise le malaise social.

L'édition 2017 de l'ouvrage *Pallier la pénurie d'entrepreneurs* souligne la nécessité de continuer à encourager et soutenir l'entrepreneuriat, en particulier pour les groupes sous-représentés et défavorisés sur le marché du travail, à savoir les femmes, les jeunes, les seniors, les chômeurs et les immigrés. Soutenir ces groupes en leur offrant une formation en entrepreneuriat, du coaching et du mentorat ainsi que la possibilité de lancer une entreprise peut les aider à créer leur propre emploi ou leur donner plus de compétences et d'expérience pour les aider à trouver un emploi. Augmenter le niveau de participation de ces groupes au marché du travail et renforcer leur maintien sur le marché du travail améliorera le niveau de vie de nombreuses personnes et peut contribuer à la croissance en activant des ressources économiques sous-utilisées.

Mais les décideurs politiques doivent se montrer prudents dans la poursuite de cet objectif. Bien que ce rapport montre clairement que les entrepreneurs issus de groupes sous-représentés et défavorisés ont le potentiel d'exploiter des entreprises à forte valeur ajoutée, ce n'est pas le cas pour tous. Il convient dès lors de faire preuve d'une grande prudence lorsqu'on soutient les entrepreneurs issus de ces groupes, car le travail indépendant ne convient pas à tout le monde. De plus, il peut être dangereux pour les

politiques publiques d'aider des personnes à créer leur entreprise alors qu'elles ont peu de chances de réussir. Une faillite d'entreprise peut avoir des conséquences financières et psychologiques importantes pour ces personnes. Il est donc important de favoriser le soutien de projets basés sur des idées innovantes.

L'OCDE tient à remercier la Commission européenne pour son partenariat dans le cadre de cet important programme de travail. Cet ensemble de travaux sur les politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif a permis de constituer une base de données factuelles sur le niveau et la qualité des activités entrepreneuriales entreprises par les personnes qui sont confrontées aux plus grands défis sur le marché du travail, et offre de précieux conseils aux praticiens et aux responsables politiques locaux, régionaux et nationaux sur les approches les plus efficaces pour élaborer et mettre en œuvre des politiques et des programmes en faveur de l'entrepreneuriat inclusif.



Lamia Kamal-Chaoui,  
directrice,  
Centre pour l'entrepreneuriat, les PME, les régions et les villes, OCDE

## Préface

par

Michel Servoz

**I**l est incontestable que les économies des 28 États membres de l'Union européenne sont en train de se redresser. Depuis 2013, dix millions d'emplois ont été créés dans l'UE. Le taux de chômage est à son plus bas niveau depuis 2008. Pour la première fois, le chômage a diminué dans tous les États membres de l'UE par rapport à l'année précédente. Ces résultats indiquent que l'Europe est prête à tourner la page de la crise.

Néanmoins, les situations varient considérablement et le chômage reste encore trop élevé dans plusieurs États membres, dans certaines régions et au sein de certains groupes. La situation des jeunes et des travailleurs issus de l'immigration en particulier est pire que celle des autres groupes. Leur taux d'emploi recule encore par rapport au taux moyen et reste nettement inférieur au niveau enregistré dix ans plus tôt, malgré quelques améliorations depuis 2013. La disparité entre les femmes et les hommes en matière d'emploi s'est réduite au cours des dix dernières années, mais elle demeure une réalité: seules 65,3 % des femmes ont un emploi, ce qui est largement inférieur au taux d'emploi moyen de 71 %.

Ces résultats montrent clairement la nécessité d'une action politique en matière d'emploi spécifique à chaque groupe cible. Des politiques d'entrepreneuriat inclusif, soutenant l'entrepreneuriat auprès des groupes sous-représentés et des chômeurs, peuvent en faire partie. Cette quatrième édition de l'ouvrage *Pallier la pénurie d'entrepreneurs* dresse la carte des obstacles à l'entrepreneuriat auxquels les groupes susmentionnés sont confrontés et des outils à la disposition des décideurs politiques pour aider ceux qui ont de bonnes idées d'entreprise à créer des entreprises durables et de qualité.

S'attaquer aux disparités en matière d'accès au marché du travail, tout en répondant aux changements rapides et aux défis qui affectent nos sociétés et le monde du travail, au vieillissement de notre main-d'œuvre, et à l'impact de la numérisation et de la mondialisation, est exactement au cœur du socle européen des droits sociaux que nous avons lancé en avril 2017. Sur la base de vingt principes clés, ce socle permet d'identifier les marchés du travail qui sont équitables et fonctionnent bien. Il devrait également être le moteur d'une nouvelle progression de la convergence vers de meilleures conditions de travail et de vie parmi les États membres participants.

Les politiques et programmes en faveur de l'entrepreneuriat inclusif s'inscrivent parfaitement dans les principes, la portée et l'objectif du socle. Même s'il ne résout pas tous les défis posés par l'économie et le marché du travail auxquels nous sommes confrontés, il



a un rôle important à jouer pour permettre à davantage de personnes de trouver un emploi tout en luttant contre les inégalités sociales dans nos sociétés.

Je remercie l'OCDE pour sa participation au programme de travail sur l'entrepreneuriat inclusif. Nous espérons que les autorités locales, régionales et nationales ainsi que les partenaires sociaux et la société civile des États membres dans son ensemble liront et utiliseront ce rapport et y trouveront l'inspiration et des conseils pour élaborer des politiques et des programmes forts en faveur de l'entrepreneuriat. Construire une Union européenne inclusive, juste et compétitive est une responsabilité commune que nous partageons tous.



Michel Servoz,  
Directeur général  
Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion,  
Commission européenne

## Avant-propos

Les politiques d'entrepreneuriat inclusif visent à offrir à tout un chacun une chance égale de créer une entreprise durable, indépendamment de ses origines ou de son groupe social. Il s'agit là d'une condition importante pour atteindre l'objectif d'une croissance intelligente, durable et inclusive fixé dans la stratégie Europe 2020. C'est aussi un moyen de répondre aux nouveaux défis économiques, de créer des emplois et de lutter contre l'exclusion sociale et financière. Les femmes, les jeunes, les seniors, les chômeurs, les immigrés et les personnes handicapées, qui continuent de se heurter à des difficultés sur le marché du travail et sont sous-représentés ou désavantagés dans l'entrepreneuriat, figurent parmi les principales cibles des politiques et programmes en faveur de l'entrepreneuriat. La série de publications de l'Organisation de coopération et de développement économiques et de l'Union européenne intitulée *Pallier la pénurie d'entrepreneurs* examine de quelle façon les politiques et programmes publics peuvent soutenir l'entrepreneuriat inclusif. Il s'agit notamment d'améliorer les institutions de réglementation et de protection sociale, de faciliter l'accès au financement, de développer les compétences entrepreneuriales par la formation, le coaching et le mentorat, de renforcer la culture et les réseaux entrepreneuriaux pour les groupes cibles et de mettre en place, de manière coordonnée et ciblée, des stratégies et des actions en faveur de l'entrepreneuriat inclusif. Les gouvernements reconnaissent de plus en plus le défi posé par l'entrepreneuriat inclusif, mais il reste encore beaucoup à faire pour diffuser les bonnes pratiques.

Cette quatrième édition de *Pallier la pénurie d'entrepreneurs* contient plusieurs nouveautés par rapport aux éditions précédentes de la série. Outre la présentation de données actualisées, de nombreux graphiques incluent désormais des données pour les économies de l'OCDE en plus des États membres de l'Union européenne. L'ouvrage s'appuie également sur un nouveau réseau de décideurs politiques et de parties prenantes de l'entrepreneuriat présents dans tous les États membres de l'UE qui élaborent et mettent en œuvre des politiques et programmes en faveur de l'entrepreneuriat inclusif. Il a été fait appel à ce réseau pour recueillir de façon systématique des informations sur les développements récents en matière de politique d'entrepreneuriat inclusif et ces informations sont présentées tout au long du rapport ainsi que dans les profils des pays de cette édition.

Le rapport est organisé en trois parties. La première présente des données sur le niveau et la qualité des activités d'indépendant et d'entrepreneuriat des principaux groupes sociaux cibles, tels que les femmes, les jeunes, les seniors, les chômeurs et les immigrés, ainsi que sur les obstacles qu'ils rencontrent. La deuxième partie contient deux chapitres, qui s'intéressent aux enjeux politiques actuels, à savoir la mesure et l'amélioration de la qualité du travail indépendant et la possibilité d'utiliser la politique en faveur de l'entrepreneuriat comme mécanisme d'ajustement dans les grandes restructurations d'entreprise. Enfin, la troisième partie de ce rapport donne un aperçu de la politique d'entrepreneuriat inclusif dans chaque

État membre de l'Union européenne. Chaque profil de pays présente les tendances récentes en matière de travail indépendant et d'entrepreneuriat chez les femmes, les jeunes et les seniors, ainsi que la question politique «brûlante» dans l'État membre en question et les initiatives politiques récentes. Des indicateurs clés en matière d'entrepreneuriat inclusif sont également compris dans chaque profil de pays.

Outre cette série de rapports *Pallier la pénurie d'entrepreneurs*, la collaboration entre l'OCDE et l'Union européenne sur l'entrepreneuriat inclusif produit des synthèses, des examens d'ensemble des politiques au niveau national et des séminaires de renforcement des capacités. Un recueil de bonnes pratiques a également été publié et un nouvel outil en ligne destiné à soutenir la conception et l'élaboration de politiques et programmes en faveur de l'entrepreneuriat inclusif est en cours d'élaboration. Cet outil en ligne devrait être lancé en 2018.

## Remerciements

**L**e présent rapport, le quatrième du genre, est issu d'une collaboration de longue date entre le Centre pour l'entrepreneuriat, les PME, les régions et les villes (CFE) de l'Organisation de coopération et de développement économiques, dirigé par Lamia Kamal-Chaoui, et la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion de la Commission européenne, dirigée par Michel Servoz, et porte sur les politiques d'entrepreneuriat inclusif en Europe.

Ce rapport fait partie du programme de travail du programme pour le développement économique et la création d'emplois au niveau local (LEED) de l'OCDE mené à bien par le CFE. Il a été préparé par David Halabisky, économiste, et Jonathan Potter, économiste en chef, sous la direction de Sylvain Giguère, responsable de la division LEED.

Des contributions substantielles ont également été apportées par les membres du Secrétariat de l'OCDE et les experts externes suivants: Francis Greene, Teemu Kautonen, John Kitching, Gregory O'Shea et Stuart Thompson. D'autres contributions ont été rédigées par Sandra Hannig et Zheyuan Lu de la division LEED de l'OCDE, ainsi que par Roope Nykänen et Lisa Schröder de l'université d'Aalto.

Ce rapport a bénéficié de commentaires et d'apports de la Commission européenne. Guy Lejeune, de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, a apporté une contribution majeure. D'autres commentaires et observations ont été formulés par Simone Baldassari, de la direction générale du marché intérieur, de l'industrie, de l'entrepreneuriat et des PME, ainsi que par Andrea Maier et Risto Raivio, de la direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion. Irene Mandl d'Eurofound a également émis des commentaires et apporté des contributions.

D'autres commentaires et suggestions ont été formulés par Jonathan Barr de la division LEED de l'OCDE, Stijn Broeke de la direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE, Mariarosa Lunati de la direction des statistiques et des données de l'OCDE et des membres du comité directeur du LEED.

Nous remercions également Jonathan Levie de la Global Entrepreneurship Research Association pour ses données pertinentes.

Les profils des pays figurant dans la partie III du présent rapport sont fondés sur un ensemble de notes d'évaluation par pays qui ont été préparées pour chaque État membre de l'UE par un réseau d'experts nationaux en matière de politique d'entrepreneuriat inclusif: Leonia Baldacchino, Robert Blackburn, Inga Blaziene, Lucie Bučinová, Tom Cooney, Sergio Destefanis, Anca Dodescu, Denise Fletcher, Heike Grimm, Eva Heckl, Carin Holmquist, Christof Hoyler, Annemarie Jepsen, Marina Kaas, Dimitris Karantinos, Teemu Kautonen, Marian Letovanec, Nadine Levratto, Francisco Liñán, Augusto Medina, Klaas Molenaar, Michal Palenik, Anna Pilkova, Panikkos Poutziouris, Katarzyna Radziwon, Petra Reszketč, Virva Salmivaara, Arnis Sauka, Slavica Singer, Karin Sirec et Kiril Todorov. Ces notes d'évaluation par pays ont

bénéficié du retour d'information et des contributions des ministères nationaux concernés et des principales parties prenantes dans chaque État membre.

Enfin, ce rapport n'aurait pas été possible sans le soutien à la production de Janine Treves de la direction des relations extérieures et de la communication de l'OCDE et François Iglesias de la division LEED de l'OCDE, et le soutien administratif de Barbara Cachova et Eleanor Davies de la division LEED de l'OCDE.

## Table des matières

<b>Résumé</b> .....	22
<b>Guide de lecture</b> .....	25
<b>Chapitre 1. Politique d'entrepreneuriat inclusif</b> .....	33
Ouvrir l'entrepreneuriat à tous .....	34
L'importance d'une politique d'entrepreneuriat inclusif .....	35
La nature changeante du travail indépendant .....	38
Enjeux actuels de la politique d'entrepreneuriat inclusif .....	39
Références .....	42

### Partie I.

#### **Indicateurs de l'entrepreneuriat inclusif: taux d'activité et obstacles**

<b>Chapitre 2. Travail indépendant et entrepreneuriat chez les femmes</b> .....	46
Messages clés .....	47
Le travail indépendant chez les femmes .....	48
Activités exercées par les femmes tout au long du cycle de vie entrepreneuriale ..	55
Secteurs d'activité des femmes indépendantes et des femmes entrepreneurs. . .	60
Heures de travail des femmes indépendantes .....	64
Revenu des indépendantes .....	67
Obstacles à la création d'entreprises pour les femmes .....	69
Conclusions .....	71
Références .....	72

Chapitre 3. <b>Travail indépendant et entrepreneuriat chez les jeunes</b> .....	73
Messages clés .....	74
Le travail indépendant chez les jeunes .....	75
Activités exercées par les jeunes tout au long du cycle de vie entrepreneuriale ..	80
Secteurs d'activité des jeunes indépendants et des jeunes entrepreneurs .....	85
Obstacles à la création d'entreprises pour les jeunes .....	89
Conclusions .....	92
Références .....	92
Chapitre 4. <b>Travail indépendant et entrepreneuriat chez les seniors</b> .....	93
Messages clés .....	94
Le travail indépendant chez les seniors .....	95
Activités exercées par les seniors tout au long du cycle de vie entrepreneuriale ..	99
Secteurs d'activité des seniors indépendants et des seniors entrepreneurs .....	104
Obstacles à la création d'entreprises pour les seniors .....	109
Conclusions .....	112
Références .....	112
Chapitre 5. <b>Travail indépendant et entrepreneuriat chez les chômeurs</b> .....	113
Messages clés .....	114
Du chômage au travail indépendant .....	114
Quitter le chômage pour commencer une activité indépendante .....	118
Conclusions .....	120
Références .....	120
Chapitre 6. <b>Travail indépendant et entrepreneuriat chez les immigrés</b> .....	121
Messages clés .....	122
Le travail indépendant chez les immigrés .....	122
Proportion d'immigrés indépendants employant des salariés .....	125
Le travail indépendant à temps partiel chez les immigrés .....	126
Conclusions .....	128
Références .....	128

## Partie II

**Politiques d'entrepreneuriat inclusif**

<b>Chapitre 7. Le travail indépendant est-il un travail de qualité?</b> .....	132
Messages clés .....	133
Garantir un travail de qualité .....	134
Évaluation de la qualité du travail indépendant .....	136
La qualité du travail indépendant dépendant .....	157
Approches politiques traditionnelles visant à améliorer la qualité du travail indépendant .....	162
Approches politiques pour lutter contre le faux travail indépendant .....	164
Conclusions .....	171
Références .....	172
<b>Chapitre 8. Le travail indépendant comme mécanisme d'ajustement dans les     grandes restructurations d'entreprise</b> .....	178
Messages clés .....	179
L'intensification de la mondialisation .....	180
Tendances récentes des grandes restructurations d'entreprise dans l'Union européenne .....	182
Le rôle des restructurations dans le façonnage des intentions entrepreneuriales .....	185
Soutenir les travailleurs licenciés .....	186
Études de cas de restructuration dans l'Union européenne .....	192
Leçons tirées des études de cas .....	205
Conclusions .....	209
Références .....	210



## Partie III

## Profils des pays: principales tendances, questions et mesures politiques recentes en matière d'entrepreneuriat inclusif

Guide de lecture des profils de pays . . . . .	217
Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Autriche . . . . .	218
Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Belgique . . . . .	221
Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Bulgarie. . . . .	223
Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Croatie . . . . .	225
Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif à Chypre. . . . .	227
Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Tchéquie. . . . .	230
Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif au Danemark . . . . .	232
Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Estonie . . . . .	235
Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Finlande . . . . .	237
Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en France . . . . .	239
Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Allemagne . . . . .	241
Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Grèce. . . . .	244
Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Hongrie. . . . .	246
Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Irlande . . . . .	249
Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Italie . . . . .	252
Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Lettonie. . . . .	254
Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Lituanie. . . . .	257
Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif au Luxembourg. . . . .	259
Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif à Malte . . . . .	261
Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif aux Pays-Bas . . . . .	263
Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Pologne. . . . .	265
Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Portugal . . . . .	267
Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Roumanie. . . . .	269
Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Slovaquie . . . . .	271
Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Slovénie . . . . .	273
Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Espagne . . . . .	275
Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Suède . . . . .	277
Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Royaume-Uni. . . . .	279
Glossaire . . . . .	281

**Tableaux**

7.1. Cadres de mesure de la qualité de l'emploi . . . . .	137
7.2. Estimations récentes de la sous-déclaration du travail indépendant . . . . .	143
7.3. Droit des travailleurs indépendants aux prestations sociales, 2016 . . . . .	150
8.1. Restructurations ayant entraîné le plus grand nombre de pertes d'emplois annoncées dans l'Union européenne, 2016 . . . . .	183
8.2. Restructurations ayant entraîné le plus grand nombre de gains d'emplois annoncés dans l'Union européenne, 2016 . . . . .	183
8.3. Aide à la création d'entreprises pour les chômeurs, Allemagne. . . . .	200
8.4. Aperçu des études de cas . . . . .	206

**Graphiques**

1.1. Taux de chômage dans l'Union européenne, 2007-2016 . . . . .	35
1.2. Taux de participation au marché du travail dans l'Union européenne, 2007-2016 . . . . .	36
1.3. Proportion de la population menacée de pauvreté ou d'exclusion sociale, en 2007 et en 2015 . . . . .	37
1.4. Travail indépendant sans employés dans l'Union européenne, 2002-2016. . . . .	38
2.1. Taux de travail indépendant des hommes et des femmes dans l'Union européenne et les pays de l'OCDE, 2007-2016 . . . . .	49
2.2. Taux de travail indépendant des hommes et des femmes par pays, 2007-2016	50
2.3. Proportion d'indépendants (hommes et femmes) employant des salariés dans l'Union européenne et les pays de l'OCDE, 2007-2016 . . . . .	52
2.4. Proportion d'indépendants (hommes et femmes) employant des salariés par pays, 2007-2016 . . . . .	53
2.5. Taux d'entrepreneuriat naissant chez les hommes et les femmes, 2012-2016. .	56
2.6. Taux de détention de nouvelles entreprises chez les hommes et les femmes, 2012-2016 . . . . .	57
2.7. Taux de détention d'entreprises établies chez les hommes et les femmes, 2012-2016 . . . . .	58
2.8. Raisons citées par les hommes et les femmes entrepreneurs dans l'Union européenne et les pays de l'OCDE pour expliquer une sortie d'entreprise, 2012-2016 . . . . .	59
2.9. Taux de travail indépendant des hommes et des femmes par secteur dans l'Union européenne, 2016. . . . .	61
2.10. Proportion de nouveaux entrepreneurs, hommes et femmes, qui travaillent en équipe, 2012-2016 . . . . .	62
2.11. Proportion de nouveaux entrepreneurs, hommes et femmes, qui proposent de nouveaux produits et services, 2012-2016. . . . .	63
2.12. Prévisions de croissance chez les nouveaux entrepreneurs, hommes et femmes, 2012-2016 . . . . .	64
2.13. Heures de travail hebdomadaires des hommes et des femmes dans l'Union européenne, 2008-2016 . . . . .	65
2.14. Heures de travail hebdomadaires des hommes et des femmes par pays, 2016 .	66
2.15. Revenu annuel des hommes et des femmes dans l'Union européenne, 2015. .	67
2.16. Revenu annuel des hommes et des femmes par pays, 2015 . . . . .	68

2.17. Manque de compétences entrepreneuriales en tant qu'obstacle à la création d'entreprises pour les hommes et les femmes, 2012-2016 . . . . .	70
2.18. Peur de l'échec en tant qu'obstacle à la création d'entreprises pour les hommes et les femmes, 2012-2016 . . . . .	71
3.1. Taux de travail indépendant des jeunes dans l'Union européenne, 2007-2016 .	75
3.2. Taux de travail indépendant des jeunes par pays, 2007-2016 . . . . .	77
3.3. Proportion de jeunes indépendants employant des salariés dans l'Union européenne, 2007-2016 . . . . .	78
3.4. Proportion de jeunes indépendants employant des salariés par pays, 2007-2016 . . . . .	79
3.5. Taux d'entrepreneuriat naissant chez les jeunes, 2012-2016 . . . . .	81
3.6. Taux de détention de nouvelles entreprises chez les jeunes, 2012-2016 . . . . .	82
3.7. Taux de détention d'entreprises établies chez les jeunes, 2012-2016 . . . . .	83
3.8. Raisons citées par les jeunes entrepreneurs dans l'Union européenne et les pays de l'OCDE pour expliquer une sortie d'entreprise, 2012-2016 . . . . .	84
3.9. Taux de travail indépendant des jeunes par secteur dans l'Union européenne, 2016 . . . . .	86
3.10. Proportion de jeunes nouveaux entrepreneurs qui travaillent en équipe, 2012-2016 . . . . .	87
3.11. Proportion de jeunes nouveaux entrepreneurs qui proposent de nouveaux produits et services, 2012-2016 . . . . .	88
3.12. Prévisions de croissance chez les jeunes nouveaux entrepreneurs, 2012-2016 .	89
3.13. Manque de compétences entrepreneuriales en tant qu'obstacle à la création d'entreprises pour les jeunes, 2012-2016 . . . . .	90
3.14. Peur de l'échec en tant qu'obstacle à la création d'entreprises pour les jeunes, 2012-2016 . . . . .	91
4.1. Taux de travail indépendant des seniors dans l'Union européenne, 2007-2016	95
4.2. Taux de travail indépendant des seniors par pays, 2007-2016 . . . . .	96
4.3. Proportion de seniors indépendants employant des salariés dans l'Union européenne, 2007-2016 . . . . .	97
4.4. Proportion de seniors indépendants employant des salariés par pays, 2007-2016 . . . . .	98
4.5. Taux d'entrepreneuriat naissant chez les seniors, 2012-2016 . . . . .	100
4.6. Taux de détention de nouvelles entreprises chez les seniors, 2012-2016 . . . . .	101
4.7. Taux de détention d'entreprises établies chez les seniors, 2012-2016 . . . . .	102
4.8. Raisons citées par les seniors entrepreneurs pour expliquer une sortie d'entreprise, 2012-2016 . . . . .	103
4.9. Taux de travail indépendant des seniors par secteur dans l'Union européenne, 2016 . . . . .	105
4.10. Proportion de seniors nouveaux entrepreneurs qui travaillent en équipe, 2012-2016 . . . . .	106
4.11. Proportion de seniors nouveaux entrepreneurs qui proposent de nouveaux produits et services, 2012-2016 . . . . .	107
4.12. Prévisions de croissance chez les seniors nouveaux entrepreneurs, 2012-2016	108
4.13. Manque de compétences entrepreneuriales en tant qu'obstacle à la création d'entreprises pour les seniors, 2012-2016 . . . . .	110
4.14. Peur de l'échec en tant qu'obstacle à la création d'entreprises pour les seniors, 2012-2016 . . . . .	111

5.1. Proportion de chômeurs à la recherche d'un travail indépendant dans l'Union européenne, 2016 . . . . .	115
5.2. Proportion de chômeurs à la recherche d'un travail indépendant par pays, 2016 . . . . .	116
5.3. Proportion de chômeurs à la recherche d'un travail indépendant dans l'Union européenne, 2007-2016 . . . . .	117
5.4. Potentiel de travailleurs indépendants chez les chômeurs dans l'Union européenne, 2007-2016 . . . . .	119
5.5. Potentiel de travailleurs indépendants chez les chômeurs par pays, 2015-2016 . . . . .	120
6.1. Importance du travail indépendant des immigrés par pays, 2016 . . . . .	123
6.2. Taux de travail indépendant des immigrés par pays, 2015 . . . . .	124
6.3. Taux de travail indépendant chez les immigrés de première et de deuxième génération, 2014 . . . . .	125
6.4. Proportion des travailleurs indépendants nés à l'étranger employant des salariés par pays, 2016 . . . . .	126
6.5. Proportion de travailleurs indépendants à temps partiel selon le pays de naissance, 2014. . . . .	127
7.1. Revenu mensuel net des travailleurs, 2015 . . . . .	141
7.2. Insécurité financière en fonction du statut d'emploi dans l'Union européenne, 2015 . . . . .	144
7.3. Taux de survie des travailleurs indépendants, 2014. . . . .	146
7.4. Durée d'occupation de l'emploi dans l'Union européenne, 2015 . . . . .	147
7.5. Heures de travail dans l'Union européenne, 2015 . . . . .	152
7.6. Impact perçu du travail sur la santé dans l'Union européenne, 2015 . . . . .	155
7.7. Perspectives d'avancement professionnel dans l'Union européenne, 2015 . . . . .	157
8.1. Situation sur le marché du travail à la suite d'un licenciement . . . . .	184
9.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Autriche . . . . .	220
10.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Belgique . . . . .	222
11.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Bulgarie . . . . .	224
12.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Croatie . . . . .	226
13.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant à Chypre . . . . .	229
14.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Tchéquie . . . . .	231
15.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant au Danemark . . . . .	234
16.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Estonie . . . . .	236
17.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Finlande . . . . .	238
18.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en France. . . . .	240
19.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Allemagne . . . . .	243
20.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Grèce. . . . .	245
21.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Hongrie. . . . .	248
22.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Irlande . . . . .	251
23.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Italie . . . . .	253
24.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Lettonie . . . . .	256
25.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Lituanie . . . . .	258
26.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant au Luxembourg . . . . .	260
27.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant à Malte. . . . .	262
28.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant aux Pays-Bas . . . . .	264

29.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Pologne . . .	266
30.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant au Portugal . .	268
31.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Roumanie	270
32.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Slovaquie	272
33.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Slovénie . .	274
34.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Espagne . .	276
35.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Suède . . . .	278
36.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant au Royaume-Uni . . . . .	280

## Suivez les publications de l'OCDE sur:



[http://twitter.com/OECD\\_Pubs](http://twitter.com/OECD_Pubs)



<http://www.facebook.com/OECDPublications>



<http://www.linkedin.com/groups/OECD-Publications-4645871>



<http://www.youtube.com/oecdlibrary>




<http://www.oecd.org/oecdirect/>

## Ce livre contient des...

**StatLinks** 

Accédez aux fichiers Excel® à partir des livres imprimés !

En bas de chaque tableau ou graphique de cet ouvrage, vous trouverez des StatLinks . Pour télécharger le fichier Excel® correspondant, il vous suffit de retranscrire dans votre navigateur Internet le lien commençant par: <http://dx.doi.org>, ou de cliquer sur le lien depuis la version PDF de l'ouvrage.

## Résumé

Les politiques d'entrepreneuriat inclusif visent à garantir que chacun ait la possibilité de réussir en tant qu'entrepreneur. Il s'agit notamment de politiques et de programmes qui aident les personnes appartenant à des groupes sous-représentés et défavorisés sur le marché du travail (à savoir les femmes, les jeunes, les seniors, les chômeurs, les immigrés et les personnes handicapées) à créer et à développer leur propre entreprise. L'objectif est d'inciter un plus grand nombre de personnes à travailler par le biais du travail indépendant afin de leur donner la possibilité de participer à la vie économique et sociale et de générer leur propre revenu. Les décideurs politiques devraient s'efforcer de soutenir ceux qui ont des idées innovantes afin d'augmenter leurs chances de survie et de minimiser les effets négatifs sur le marché tels que ceux associés aux licenciements. Toutefois, un autre résultat important est que les personnes peuvent acquérir des compétences et de l'expérience en participant à des programmes d'entrepreneuriat et en créant leur propre entreprise, ce qui améliore leur employabilité.

### L'entrepreneuriat au sein des groupes sous-représentés et défavorisés

En 2016, 30,6 millions de personnes travaillaient en indépendant dans l'Union européenne. Parmi elles, près de 10,0 millions étaient des femmes, 763 300 des jeunes, 11,8 millions des seniors, 635 000 des chômeurs (en 2015) et 3,4 millions étaient des immigrés. Bien qu'il existe des chevauchements entre ces groupes, il est évident que les entrepreneurs issus des groupes sous-représentés et défavorisés sont nombreux. Pourtant, ces groupes sont sous-représentés par rapport à leur part dans l'emploi. Par exemple, les femmes sont deux fois moins susceptibles que les hommes d'exercer une activité indépendante et seulement 4,1 % des jeunes travaillent en indépendant. Il existe parmi ces groupes un potentiel entrepreneurial non exploité que les politiques publiques peuvent aider à libérer.

Pour accroître la quantité et la qualité des activités entrepreneuriales chez ces groupes, il est important de comprendre les obstacles qu'ils rencontrent pour créer une entreprise. Ce rapport montre, par exemple, que les femmes ont moins tendance que les hommes à déclarer qu'elles possèdent les compétences et les connaissances nécessaires pour créer une entreprise (34,1 % contre 49,9 % pour les hommes dans l'Union européenne entre 2012 et 2016, et 36,8 % contre 51,2 % pour les hommes dans les pays de l'OCDE). De même, les jeunes doivent surmonter des difficultés associées à leur manque de compétences et d'expérience sur le marché du travail, tandis que les obstacles auxquels sont confrontés les seniors varient selon la situation, les intentions entrepreneuriales et l'expérience de chacun. Les politiques publiques doivent être conçues pour aider les membres de ces groupes à avoir des chances égales de réussir dans l'entrepreneuriat, quels que soient leurs antécédents et leurs caractéristiques personnelles.

## Améliorer la qualité du travail indépendant pour les groupes sous-représentés et défavorisés

Les politiques d'entrepreneuriat inclusif ont un rôle important à jouer pour améliorer la qualité des entreprises créées par des personnes issues de ces groupes sociaux sous-représentés et défavorisés. Bon nombre des entreprises exploitées par des femmes, des jeunes, des seniors, des chômeurs et des immigrés sont petites, génèrent un chiffre d'affaires réduit et ont des taux de survie inférieurs à celles gérées par l'ensemble de la population. L'amélioration de la qualité de ces entreprises aura un impact direct sur la vie de l'entrepreneur en augmentant son revenu, son niveau de vie et son bien-être. L'économie dans son ensemble en retirera également des avantages, car les entreprises de meilleure qualité sont moins susceptibles de faire faillite et leur contribution à la performance économique globale est plus importante. Il est évident que les politiques publiques devraient chercher à soutenir les entreprises exploitant des idées innovantes, car elles ont le plus de chances de se développer et de créer des emplois pour d'autres personnes. Cela implique d'offrir l'ensemble des instruments traditionnels de politique entrepreneuriale (par exemple formation en entrepreneuriat, coaching et mentorat, financement) avec une intensité progressive aux personnes qui peuvent faire la preuve de leur réussite.

Les décideurs politiques sont également de plus en plus préoccupés par les nouvelles formes de travail et de travail indépendant, notamment le travail organisé par le biais de plates-formes en ligne et d'applications mobiles. Une partie de ce travail peut être du travail free-lance de haute qualité qui offre aux travailleurs une grande flexibilité dans leurs tâches et leurs flux de travail. De nombreuses personnes sont capables de générer des revenus élevés avec ce type de travail. Toutefois, certains de ces régimes de travail sont précaires, notamment le travail indépendant dépendant (c'est-à-dire avec un seul client) et le «faux» travail indépendant (c'est-à-dire les travailleurs indépendants qui, dans la pratique, travaillent comme salariés), et posent des problèmes spécifiques aux décideurs politiques. Ces formes de travail ont tendance à être de piètre qualité dans la mesure où ces travailleurs assument tous les risques du travail indépendant mais n'en tirent aucun avantage. Pour s'attaquer à ce problème, les décideurs politiques devraient adopter une approche à plusieurs volets visant à lutter contre le faux travail indépendant, notamment supprimer les incitations fiscales pour le faux travail indépendant, informer les employeurs et les travailleurs indépendants des risques associés au faux travail indépendant, améliorer l'accès des travailleurs indépendants à la protection sociale et améliorer les incitations à l'embauche de salariés.

## L'entrepreneuriat comme mécanisme d'ajustement dans les grandes restructurations d'entreprise

La mondialisation a accru la concurrence entre les entreprises. Les consommateurs en ont retiré de multiples avantages, mais de nombreux travailleurs se sont retrouvés exposés au risque de perdre leur emploi, les entreprises cherchant continuellement à devenir plus rentables et à augmenter leur compétitivité. En 2016, il a été enregistré dans l'Union européenne 88 opérations de restructuration à grande échelle ayant, chacune, entraîné la perte de plus de 1 000 emplois. De telles restructurations peuvent être catastrophiques pour les personnes licenciées, mais aussi pour les villes qui perdent un employeur important. Le soutien au travail indépendant peut être intégré aux mesures politiques visant à aider

les travailleurs licenciés à réintégrer le marché du travail. Il existe différents scénarios de création d'entreprise pour les travailleurs licenciés: les anciens salariés peuvent racheter tout ou partie de l'entreprise, exploiter la propriété intellectuelle appartenant à l'entreprise en restructuration ou encore créer une entreprise sans rapport avec cette dernière.

Les décideurs politiques doivent élaborer des offres de soutien au travail indépendant en partenariat avec d'autres acteurs clés, notamment le service public de l'emploi, l'entreprise en restructuration et les syndicats. Cette réponse doit être adaptée au contexte, car la plupart des travailleurs licenciés qui deviennent des entrepreneurs prospères ont développé leur idée alors qu'ils travaillaient pour leur ancien employeur. Toutefois, la réponse politique doit également être d'une ampleur appropriée, car seulement 5 % environ des travailleurs licenciés deviennent indépendants. Pour réussir cette transition, il est essentiel que des partenariats efficaces soient établis entre tous les acteurs concernés, que les interventions aient lieu en temps opportun, que le gouvernement local assure un leadership fort et qu'une série de programmes bien conçus et correspondant au contexte et aux besoins des travailleurs licenciés soit proposée.



## Guide de lecture

*Ce guide de lecture fournit des informations et des indications méthodologiques concernant les données utilisées dans cet ouvrage: 1) programme d'indicateurs de l'entrepreneuriat OCDE-Eurostat; 2) enquête Eurostat sur les forces de travail; 3) Global Entrepreneurship Monitor; 4) statistiques sur le revenu et les conditions de vie d'Eurostat; et 5) enquête européenne sur les conditions de travail d'Eurofound.*

**C**ette partie fournit des informations sur les principales sources de données utilisées dans cet ouvrage. Elle fournit également des indications méthodologiques et décrit les principaux concepts statistiques utilisés. Des renvois et des références sont proposés aux lecteurs qui souhaiteraient obtenir de plus amples informations.

Attention, étant donné que cet ouvrage s'appuie sur plusieurs sources de données, les concepts et définitions de ces sources ne sont pas toujours cohérents. Ces disparités sont plus manifestes lorsque les données sont présentées par âge. Par exemple, l'enquête Eurostat sur les forces de travail prend en compte les personnes dès l'âge de 15 ans. Eurostat définit ainsi les jeunes comme tous les individus âgés de 15 à 24 ans. D'autres sources de données, parmi lesquelles le Global Entrepreneurship Monitor, portent sur les personnes âgées de 18 à 64 ans et ont dès lors une autre définition de la jeunesse. Pour le Global Entrepreneurship Monitor, les jeunes sont âgés de 18 à 30 ans. Le même problème se pose pour les données relatives aux entrepreneurs plus âgés. Malgré les efforts pour harmoniser autant que possible les données rapportées, des différences subsistent. Les chiffres et textes indiquent clairement les définitions présentées et discutées.

### Programme d'indicateurs de l'entrepreneuriat OCDE-Eurostat

Mené conjointement par la direction des statistiques et des données de l'OCDE et Eurostat, le programme d'indicateurs de l'entrepreneuriat (PIE) OCDE-Eurostat vise à développer des indicateurs de l'entrepreneuriat pertinents sur le plan politique et comparables au niveau international en vue de soutenir les travaux analytiques et de politique relatifs à l'entrepreneuriat. À cette fin, le programme a élaboré un *cadre d'analyse et de mesure de l'entrepreneuriat ainsi qu'une méthodologie pour la production de statistiques harmonisées sur l'entrepreneuriat*. Ce cadre introduit une distinction conceptuelle entre la performance entrepreneuriale (c'est-à-dire le type et la quantité d'entrepreneuriat), les déterminants de l'entrepreneuriat (c'est-à-dire les facteurs influençant la performance entrepreneuriale) et les impacts sociaux et économiques de l'entrepreneuriat.

L'implication directe des instituts nationaux de statistique (INS) de l'OCDE et des pays partenaires en vue de produire des statistiques harmonisées sur l'entrepreneuriat constitue un trait caractéristique de ce programme, qui distingue clairement le PIE d'autres initiatives internationales. Jusqu'à présent, les données produites ont porté sur un ensemble clé d'indicateurs de la performance entrepreneuriale, à savoir les statistiques sur la démographie des entreprises relatives à la naissance, au décès, à la survie et à la croissance des entreprises ainsi que les statistiques sur l'impact des naissances et décès d'entreprises sur la création et la destruction d'emplois. Les statistiques officielles sont produites chaque année par les INS, conformément à la méthodologie figurant dans l'ouvrage *Eurostat-OECD Manual on Business Demography Statistics* (2007, <http://www.oecd.org/std/39974460.pdf>). Cette base de données couvre quelque 25 pays et est mise à jour chaque année (<http://stats.oecd.org/>).

La méthodologie recommande d'employer des registres d'entreprises pour calculer les indicateurs de démographie des entreprises. Afin d'accroître la comparabilité internationale, et vu l'exclusion des firmes n'employant pas de personnel du registre des entreprises de certains pays, l'unité statistique adoptée pour les données de démographie des entreprises du PIE est l'entreprise comportant au moins un employé. Les sociétés avec personnel sont par ailleurs plus pertinentes d'un point de vue économique pour leur contribution à la création d'emplois et leurs plus grandes probabilités d'innovation.

S'agissant d'un programme à long terme, le PIE a été élaboré pour répondre aux nouveaux besoins exprimés par les responsables politiques et la communauté des chercheurs. Dans cette optique, le programme s'est récemment penché sur la question de la mesure de l'entrepreneuriat vert et a commencé à rassembler des indicateurs portant sur les femmes et l'entrepreneuriat. D'autre part, pour répondre à la demande de mises à jour trimestrielles, le programme a établi une nouvelle série d'«indicateurs récents d'entrepreneuriat», qui livre les dernières tendances en matière de créations et de faillites d'entreprises. Sur le plan des déterminants, le PIE a entamé des recherches en vue d'approfondir la compréhension de la comparabilité internationale de données capitales sur les entreprises.

La publication annuelle *Panorama de l'entrepreneuriat* ([https://www.oecd-ilibrary.org/fr/industry-and-services/panorama-de-l-entrepreneuriat\\_22266968](https://www.oecd-ilibrary.org/fr/industry-and-services/panorama-de-l-entrepreneuriat_22266968)) présente les principaux résultats ainsi que les développements du PIE.

### Encadré 1. Définition de l'entrepreneuriat par l'OCDE-Eurostat

Introduit en 2006, le programme d'indicateurs de l'entrepreneuriat OCDE-Eurostat a élaboré des définitions des termes «entrepreneur», «entrepreneuriat» et «activité entrepreneuriale» pour soutenir le développement des indicateurs associés. Le programme reconnaît le désaccord et les diverses perspectives opposant les chercheurs qui se penchent sur cette question et adopte délibérément une approche pragmatique reposant sur deux principes, la pertinence et la mesurabilité. Il importe de souligner que les définitions de l'OCDE et d'Eurostat mettent en exergue la nature dynamique de l'activité entrepreneuriale et sont axées non pas sur les intentions, mais sur les actions. Elles ont pour but de guider la collecte et l'analyse de données.

**Les entrepreneurs** sont des personnes (propriétaires de leur entreprise) qui cherchent à générer de la valeur par le biais de la création ou du développement d'une activité économique en identifiant et en exploitant de nouveaux produits, procédés ou marchés

**L'activité entrepreneuriale** est l'action humaine consistant à entreprendre en vue de générer de la valeur par le biais de la création ou du développement d'une activité économique en identifiant et en exploitant de nouveaux produits, procédés ou marchés.

L'**entrepreneuriat** est le phénomène associé à l'activité entrepreneuriale.

Ces définitions distinguent l'activité entrepreneuriale de l'activité professionnelle «ordinaire». En outre: i) elles indiquent que des sociétés et autres entreprises peuvent se montrer entrepreneuriales, bien que seuls les individus aux commandes de ces organisations et les détenant peuvent être considérés comme des entrepreneurs; ii) elles soulignent le fait que l'action entrepreneuriale est manifestée plutôt que planifiée ou voulue; iii) elles n'assimilent pas l'activité entrepreneuriale à la formation de tout «véhicule» spécifique, qu'il soit formel comme une société constituée ou informel, bien qu'elles autorisent les statistiques de véhicules spécifiques incarnant l'activité entrepreneuriale; et iv) bien qu'elles soient définies dans le contexte des entreprises, elles incluent la création de valeur économique, sociale et culturelle.

Source: Ahmad, N., et Seymour, R. (2008), «Defining Entrepreneurial Activity: Definitions Supporting Frameworks for Data Collection», *OECD Statistics Working Papers*, no 2008/1, Éditions OCDE.

## Encadré 2. Le cadre d'analyse et de mesure de l'entrepreneuriat du programme d'indicateurs de l'entrepreneuriat

Le PIE admet qu'aucun indicateur ne suffit à lui seul pour englober la complexité de l'entrepreneuriat. C'est pourquoi il a développé un ensemble de mesures destinées à saisir différents aspects ou différents types d'entrepreneuriat. Appelées «indicateurs de performance entrepreneuriale», ces mesures contribuent à analyser des questions clés telles que: *Quel est le taux de création de nouvelles entreprises dans un pays? Combien d'emplois sont ainsi générés? Combien de jeunes entreprises survivent les premières années suivant leur création? Innoveront-elles ou exporteront-elles par la suite? Les entreprises sont-elles le plus souvent fondées par des hommes ou des femmes? Investissent-ils dans les mêmes secteurs?*

En outre, le programme adopte une approche plus complète de la mesure de l'entrepreneuriat en examinant non seulement la manifestation du phénomène entrepreneurial, mais aussi les facteurs qui l'influencent, ceux-ci allant des conditions du marché aux cadres réglementaires, en passant par la culture et les conditions d'accès au financement. Alors que certains des déterminants sont faciles à mesurer (par exemple l'existence et le caractère restrictif de lois antitrust ou les coûts administratifs de la constitution d'une nouvelle entreprise dans tel pays), pour d'autres, la difficulté consiste à trouver une mesure appropriée (par exemple capital-risque et capital venant d'investisseurs-mentors) et/ou à saisir la nature exacte de leur rapport avec l'entrepreneuriat (par exemple la culture). Le but du PIE est de progresser dans les recherches relatives à ces déterminants moins bien compris et moins facilement mesurables de l'entrepreneuriat.

Déterminants						Unternehmerische Leistung	Impact
Cadre réglementaire	Situation du marché	Accès aux financements	Création et diffusion de connaissances	Entrepreneurial capabilities	Culture	Unternehmens-basiert	Création d'emplois
Obstacles administratifs à l'entrée	Droit de la concurrence	Accès à l'emprunt	Investissement dans la recherche et le développement	Formation et expérience des entrepreneurs	Attitude de la société face au risque	Beschäftigungs-basiert	Croissance économique
Obstacles administratifs à la croissance	Concurrence	Investisseurs-tuteurs	Interface université/industrie	Formation à la gestion d'entreprise et à l'entrepreneuriat (compétences)	Attitudes à l'égard des entrepreneurs	Wohlfahrt	Réduction de la pauvreté
Réglementation des faillites	Accès au marché intérieur	Capital-risque	Coopération technologique entre entreprises	Infrastructure entrepreneuriale	Désir entrepreneurial		Formalisation du secteur informel
Réglementation sécuritaire, sanitaire et environnementale	Accès aux marchés étrangers	Accès à d'autres types de fonds propres	Diffusion des technologies	Immigration	Formation à l'entrepreneuriat (état d'esprit)		
Réglementation des produits	Niveau d'intervention du secteur public	Marchés d'actions	Accès haut débit				
Réglementation du marché du travail	Marchés publics						
Système judiciaire et juridique				Démographie	Emploi	Patrimoine	
Protection sociale et assurance maladie				Taux de naissance d'entreprises employant des salariés	Part des entreprises à forte croissance (en termes d'emploi)	Part des entreprises à forte croissance (en termes de chiffre d'affaires)	
Imposition des revenus: impôts sur le patrimoine/droits de succession				Taux de décès d'entreprises employant des salariés	Nombre de start-up	Valeur ajoutée par les entreprises jeunes ou petites	
Impôts sur les sociétés et sur le capital	Système de brevets; normes			Taux de renouvellement des entreprises	Nombre de start-up	Valeur ajoutée par les entreprises jeunes ou petites	
				Croissance nette de la population d'entreprises	Nombre total d'entreprises	Contribution à la productivité des entreprises jeunes ou petites	
				Taux de survie après 3 et 5 ans	Emploi dans les entreprises de 3 et 5 ans	Innovation dans les entreprises jeunes ou petites	
				Proportion d'entreprises de 3 et 5 ans	Taille moyenne des entreprises après 3 et 5 ans	Performances des entreprises jeunes ou petites à l'exportation	

Source: OCDE (2016), *Panorama de l'entrepreneuriat 2016*, Éditions OCDE, Paris.

## Enquête Eurostat sur les forces de travail

L'enquête Eurostat sur les forces de travail est une étude mensuelle menée auprès des ménages dans tous les États membres de l'Union européenne et collectant des informations à propos du marché du travail (Eurostat, 2017a). Le présent rapport se concentre sur les données de l'enquête sur les forces de travail liées au travail indépendant. Eurostat définit un travailleur indépendant comme une personne œuvrant dans sa propre entreprise, son exploitation agricole ou son cabinet professionnel et tirant des avantages économiques de cette occupation, qu'il s'agisse d'un salaire, de bénéfices, d'avantages en nature ou de revenus familiaux (dans le cas de personnes travaillant en famille). Les travailleurs bénévoles sont exclus de cette définition. L'objet de l'entreprise n'a aucune influence sur le statut d'indépendant d'un individu; en d'autres termes, l'entreprise peut avoir un but lucratif ou une vocation sociale non lucrative.

Un travailleur indépendant peut posséder une entreprise qui emploie une personne ou davantage. Cela n'a aucun effet sur son statut d'indépendant, tant qu'il travaille directement pour l'entreprise. Dans ce sens, la même entreprise peut occuper plus d'un indépendant. Par exemple, chaque membre d'un partenariat peut être considéré comme indépendant, aussi longtemps que l'entreprise demeure sa principale activité professionnelle. Les dirigeants d'entreprise sont toutefois exclus du groupe des travailleurs indépendants s'ils ne sont pas impliqués dans la gestion journalière de l'entreprise.

Il existe différentes conceptions du travail indépendant:

- *l'indépendant pour son propre compte* est une personne n'employant aucun salarié pour son activité;
- *l'employeur* est un indépendant qui emploie du personnel;
- *le taux de travail indépendant* est défini comme le nombre de travailleurs indépendants, comprenant les indépendants pour leur propre compte et les employeurs (c'est-à-dire les indépendants employant des salariés), par rapport au nombre de travailleurs salariés.

Pour en savoir plus sur l'enquête Eurostat sur les forces de travail, veuillez vous référer à: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/methodology>.

## Le Global Entrepreneurship Monitor

Le Global Entrepreneurship Monitor (GEM) est une initiative internationale qui mesure les activités et attitudes entrepreneuriales de par le monde par le biais d'enquêtes annuelles menées auprès de la population adulte (âgée de 18 ans et plus) des pays participants. Il collecte les réponses données par les adultes interrogés sur leur attitude à l'égard de l'entrepreneuriat, leurs activités préalables à la création d'une entreprise, leur travail pendant la phase initiale de leur entreprise, leur implication lorsque celle-ci est établie et la fermeture de leur entreprise. Depuis 1999, le GEM a examiné près de 100 pays.

Contrairement à d'autres études portant sur les entreprises, le GEM interroge des ménages (des individus) de manière à pouvoir identifier les personnes engagées à divers stades de l'entrepreneuriat. L'unité d'analyse de cette étude étant l'individu plutôt que l'entreprise, cela permet de collecter des informations sur les motivations et aspirations incitant à l'entrepreneuriat ainsi que sur d'autres caractéristiques individuelles.

En 2016, dernière année pour laquelle des données sont disponibles, le GEM a couvert 65 pays. La taille des échantillons s'échelonne d'environ 2 000 personnes dans la plupart des pays (dans un petit nombre de pays étudiés, la taille des échantillons était d'environ 1 600) à 22 000 en Espagne. Pour une plus grande fiabilité des résultats pour les différents groupes sociaux cibles (c'est-à-dire les hommes, les femmes, les jeunes et les seniors), les données présentées dans ce rapport ont été rassemblées (c'est-à-dire combinées) par pays pour les années 2012 à 2016. Sur la période 2012-2016, tous les États membres de l'Union européenne ont été examinés, à l'exception de Malte. L'échantillon total sur l'ensemble de l'Union européenne au cours de cette période atteint 374 941 personnes. Les réponses sont pondérées par âge et par sexe afin que les résultats reflètent la population nationale.

Plusieurs indicateurs du GEM sont mentionnés dans ce rapport:

- Le *taux d'entrepreneuriat naissant* est la proportion des membres de la population activement impliqués dans la création d'une entreprise dont ils seront propriétaires en tout ou en partie. Cette activité n'a pas rapporté de traitement, de salaire ou toute autre rémunération aux propriétaires depuis plus de trois mois.
- Le *taux de détention de nouvelles entreprises* est la proportion des membres de la population qui sont actuellement dirigeants-propriétaires d'une nouvelle entreprise qui verse des traitements, des salaires ou toute autre rémunération à ses propriétaires depuis plus de 3 mois, mais moins de 42 mois.
- L'indicateur le plus connu publié par le GEM est l'*indice d'activité entrepreneuriale totale au stade précoce (TEA)*, qui est la somme de la proportion de la population engagée dans l'entrepreneuriat naissant et de celle ayant démarré une nouvelle entreprise au cours des 42 derniers mois. Celui-ci mesure la phase préalable au lancement d'une nouvelle entreprise (entrepreneuriat naissant) ainsi que la phase venant directement après ce lancement (gestion-détention d'une nouvelle entreprise).
- Le *taux de détention d'entreprises établies* du GEM mesure la proportion des membres de la population qui sont actuellement dirigeants-propriétaires d'une entreprise établie qui verse des traitements, salaires ou toute autre rémunération à ses propriétaires depuis plus de 42 mois. Cet indicateur contribue à donner des informations sur le niveau d'activités entrepreneuriales au sein d'une économie.

### Encadré 3. Distinctions entre les données relatives au travail indépendant et à la création d'entreprises et celles portant sur la propriété d'entreprise

Les données relatives au travail indépendant présentées dans cet ouvrage proviennent de l'enquête Eurostat sur les forces de travail. Elles portent sur des propriétaires-gérants d'entreprise s'octroyant un salaire ou des bénéfices sur le travail qu'ils effectuent pour leur propre compte dans leur entreprise et qui se déclarent indépendants. Les données relatives au travail indépendant se rapportent aux individus n'employant le plus souvent qu'eux-mêmes, ou très peu d'autres personnes, dans des sociétés non constituées. Les personnes qui gèrent des sociétés constituées de plus grande envergure ne sont généralement pas déclarées comme travailleurs indépendants. Cela tient au fait qu'elles apparaissent dans les registres du personnel de leur entreprise et qu'elles sont dès lors considérées comme des employés. Ces données excluent également les individus en passe de fonder une entreprise dont la création n'est pas encore aboutie, de même que les propriétaires d'entreprise non impliqués dans l'exploitation quotidienne de celle-ci.

D'autres données du présent ouvrage sont extraites du Global Entrepreneurship Monitor. Elles couvrent les individus déclarant tenter activement de démarrer leur affaire ou s'occupant déjà de leur entreprise ou de tout type de travail indépendant ou vendant des biens ou des services à des tiers. Cette définition est plus vaste que celle utilisée pour les données relatives au travail indépendant: elle inclut les travailleurs indépendants ainsi que toutes sortes de propriétaires d'entreprise. En particulier, les propriétaires-gérants de sociétés constituées sont englobés, alors qu'ils sont exclus des données sur le travail indépendant. Le Global Entrepreneurship Monitor inclut aussi les personnes qui gèrent une entreprise en tant qu'activité complémentaire, tandis que les données de l'enquête sur les forces de travail portent sur l'activité professionnelle principale. Les chiffres sur le travail indépendant concerneront donc uniquement les personnes qui consacrent plus de temps à cette activité qu'à un autre emploi, tandis que le GEM inclut des données sur les entrepreneurs à temps partiel.

Pour en savoir plus sur les méthodologies employées par le Global Entrepreneurship Monitor, veuillez consulter «Global Report 2016/17» (Global Entrepreneurship Monitor, 2017), disponible à l'adresse: <http://gemconsortium.org/report>.

## Statistiques sur le revenu et les conditions de vie d'Eurostat

Les statistiques de l'Union européenne sur le revenu et les conditions de vie (EU-SILC) sont un cadre de référence pour la collecte régulière de données visant l'établissement de statistiques comparatives sur le revenu, la pauvreté, l'exclusion sociale et les conditions de vie (Eurostat, 2017b). Ces données sont collectées dans les 28 États membres, ainsi qu'en Islande, Norvège, Suisse et Turquie.

Deux types de données annuelles sont collectés: des données transversales concernant un moment ou une période de temps donné avec des variables sur le revenu, la pauvreté, l'exclusion sociale et d'autres conditions de vie, et des données longitudinales concernant les changements au niveau individuel au fil du temps, observées périodiquement sur une période de quatre ans. Les données relatives à l'exclusion sociale et aux conditions de

logement proviennent des ménages, et les renseignements relatifs à la santé, à l'éducation et au travail proviennent d'individus.

Pour en savoir plus sur les statistiques sur le revenu et les conditions de vie, veuillez consulter: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/methodology>

## Enquête européenne sur les conditions de travail d'Eurofound

La sixième enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) a été réalisée en 2015. Elle couvre les personnes âgées de 15 ans et plus qui avaient un emploi au moment où l'enquête a été réalisée. Étaient considérées comme ayant un emploi les personnes qui avaient effectué au moins une heure de travail en vue d'une rémunération ou d'un bénéfice au cours de la semaine précédant l'entretien. L'enquête a été réalisée dans 35 pays européens (les 28 États membres de l'Union européenne plus l'Albanie, l'ancienne République yougoslave de Macédoine, le Kosovo, le Monténégro, la Norvège et la Turquie). Environ 44 000 personnes ont été interrogées.

Les principaux thèmes abordés dans la sixième EWCS sont l'environnement physique du travail; la qualité du temps de travail; l'intensité du travail; l'environnement social; les compétences et la latitude de décision; les revenus et les perspectives de carrière; la durabilité du travail; l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la sécurité financière; la santé et le bien-être.

Pour de plus amples informations sur l'EWCS, veuillez consulter le rapport général de la sixième EWCS (Eurofound, 2016), disponible à l'adresse: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1634en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf).

### Références

- Ahmad, N., et Seymour, R. (2008), «Defining Entrepreneurial Activity: Definitions Supporting Frameworks for Data Collection», *OECD Statistics Working Papers*, no 2008/1, Éditions OCDE.
- Eurofound (2016), *6th European Working Conditions Survey — Overview report*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, disponible à l'adresse: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1634en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf).
- Eurostat (2017a), «The EU Labour Force Survey (LFS) Methodology», disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/methodology>.
- Eurostat (2017b), «The EU Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC) Methodology», disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/methodology>.
- Global Entrepreneurship Monitor (2017), «Global Report 2016/17», disponible à l'adresse: <http://gemconsortium.org/report/49812>.
- OCDE (2016), *Panorama de l'entrepreneuriat 2016*, Éditions OCDE, Paris, doi:10.1787/9789264266346-fr.



## Chapitre 1

# Politique d'entrepreneuriat inclusif

*Ce chapitre décrit les objectifs des politiques d'entrepreneuriat inclusif et examine leur rôle dans la lutte contre l'exclusion sociale et la stimulation de la croissance économique. Il met aussi en lumière les dernières tendances du travail indépendant, telles que la croissance du travail indépendant sans employés et l'émergence du travail indépendant dans l'économie numérique. Il présente en outre les principales questions politiques examinées dans le présent rapport, notamment la qualité du travail indépendant et la possibilité d'utiliser la politique d'entrepreneuriat comme un outil pour répondre aux pertes d'emplois engendrées par les grandes restructurations d'entreprise. Les principales conclusions et les messages clés du rapport sont également présentés.*

## Ouvrir l'entrepreneuriat à tous

L'entrepreneuriat joue un rôle important dans l'économie car il s'agit d'un catalyseur de l'innovation et de la création d'emplois (voir le guide de lecture pour la définition de l'entrepreneuriat selon OCDE-Eurostat). Il permet également de renforcer l'inclusion sociale en offrant une autre possibilité de gagner un revenu et d'apporter sa contribution à la société. Toutefois, ce potentiel ne se concrétisera pas tant qu'une même égalité des chances en matière de création d'entreprise et de réussite dans le travail indépendant ne sera pas offerte à tous. Or ce n'est pas encore le cas, de nombreux groupes sociaux cibles étant toujours largement sous-représentés dans l'entrepreneuriat. Dans l'Union européenne, par exemple, le taux de femmes exerçant une activité indépendante ne représente que 57 % de celui des hommes.

Les politiques d'entrepreneuriat inclusif visent à garantir à tout un chacun, quelles que soient son expérience et sa situation personnelle, l'égalité des chances pour qu'il puisse créer et gérer sa propre entreprise. Tous les types d'entreprises sont concernés: les sociétés constituées ou non, à but lucratif ou non (y compris l'entrepreneuriat social), à temps plein ou à temps partiel, établies dans un local réservé ou à domicile. Ces activités peuvent être exercées par des individus ou des équipes.

Ces politiques ciblent généralement des groupes sous-représentés dans l'entrepreneuriat ou confrontés à des obstacles plus importants lorsqu'ils veulent créer des entreprises et exercer une activité indépendante. Ces groupes cibles incluent généralement les femmes, les jeunes, les immigrés et les groupes ethniques minoritaires, les chômeurs, les seniors et les personnes handicapées. Dans certains pays, d'autres groupes peuvent également être concernés, comme la minorité rom dans plusieurs pays d'Europe orientale.

L'objectif des politiques d'entrepreneuriat inclusif est double. Premièrement, elles cherchent à faire en sorte que les personnes qui font partie de ces groupes soient conscientes du potentiel que représente l'entrepreneuriat pour ce qui est de leur participation au marché du travail et à les motiver à suivre cette voie. Deuxièmement, elles cherchent à remédier aux dysfonctionnements des marchés et des institutions et aux défaillances comportementales qui affectent de manière disproportionnée les personnes appartenant aux groupes sous-représentés et défavorisés. Il s'agit notamment de s'attaquer aux obstacles rencontrés par ces personnes sur les marchés financiers ainsi qu'aux obstacles pour acquérir des compétences entrepreneuriales, développer des réseaux d'entrepreneurs et créer une véritable culture entrepreneuriale. En principe, cela augmentera le nombre d'activités entrepreneuriales exercées par ces groupes, mais améliorera aussi la qualité des entreprises créées de sorte qu'elles seront plus durables et plus innovantes.

Toutefois, il est également souhaité améliorer le maintien sur le marché du travail. Aider les personnes à acquérir des compétences et de l'expérience professionnelle ainsi qu'à créer des réseaux améliore aussi leur employabilité. Permettre aux personnes issues de ces groupes de trouver un emploi salarié est également un résultat souhaitable car l'entrepreneuriat ne convient pas à tous. Le succès des politiques d'entrepreneuriat inclusif

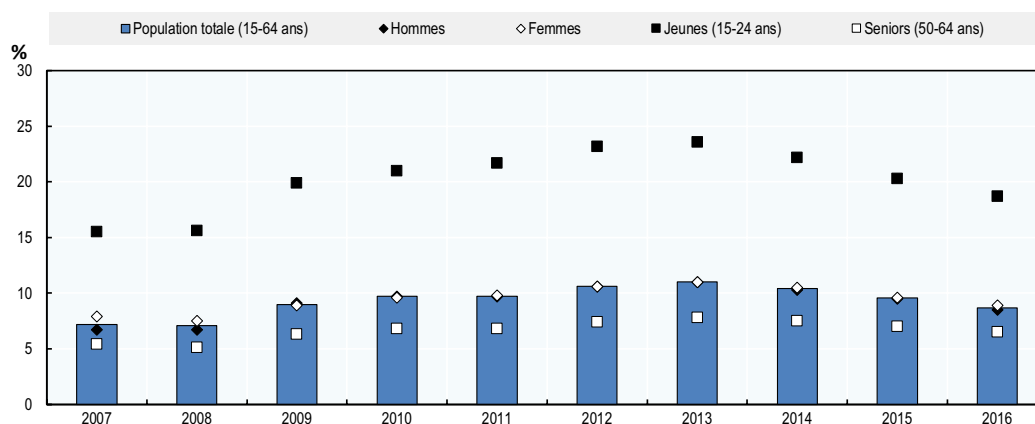
peut donc être mesuré non seulement à l'aune du nombre de nouveaux entrepreneurs, mais aussi en tenant compte du maintien sur le marché du travail et des résultats obtenus sur le plan de l'emploi salarié par les personnes qui reçoivent un soutien à l'entrepreneuriat ou acquièrent de nouvelles compétences par l'expérience de la création d'entreprise.

### L'importance d'une politique d'entrepreneuriat inclusif

Les marchés du travail de l'Union européenne montrent des signes de reprise après la crise économique qui a débuté en 2008. Le taux de chômage a diminué au cours des trois dernières années. Après avoir culminé à 11,0 % en 2013, il s'établit à 8,7 % en 2016 (graphique 1.1), ce qui est son plus bas niveau depuis 2008. En outre, le chômage des jeunes a baissé après avoir culminé à 24 % en 2013 au niveau de l'UE et à plus de 50 % dans certains États membres.

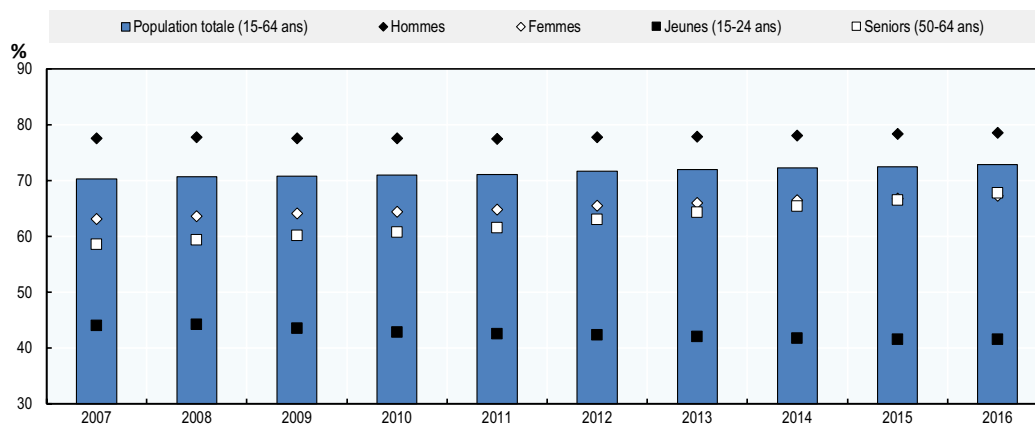
Cette baisse du taux de chômage s'est accompagnée d'une légère augmentation des taux de participation au marché du travail. En 2016, 72,9 % des adultes de l'Union européenne (15-64 ans) étaient actifs sur le marché du travail, contre 70,3 % en 2007 (graphique 1.2). Toutefois, le taux d'activité des jeunes a légèrement baissé depuis la crise économique et la proportion de jeunes déscolarisés, sans emploi et ne suivant aucune formation reste supérieure au niveau d'avant la crise.

Graphique 1.1. Taux de chômage dans l'Union européenne, 2007-2016



Source: Eurostat (2017a), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933927212>

Graphique 1.2. **Taux de participation au marché du travail dans l'Union européenne, 2007-2016**

Source: Eurostat (2017a), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933927231>

À l'exception des difficultés persistantes auxquelles sont confrontés les jeunes sur le marché du travail, ces indicateurs sont assez positifs. Mais il convient toutefois de noter qu'ils masquent des tendances de fond: la productivité du travail diminue et les inégalités croissantes en termes de revenus, de richesse et de bien-être dans les pays de l'UE et de l'OCDE suscitent des inquiétudes.

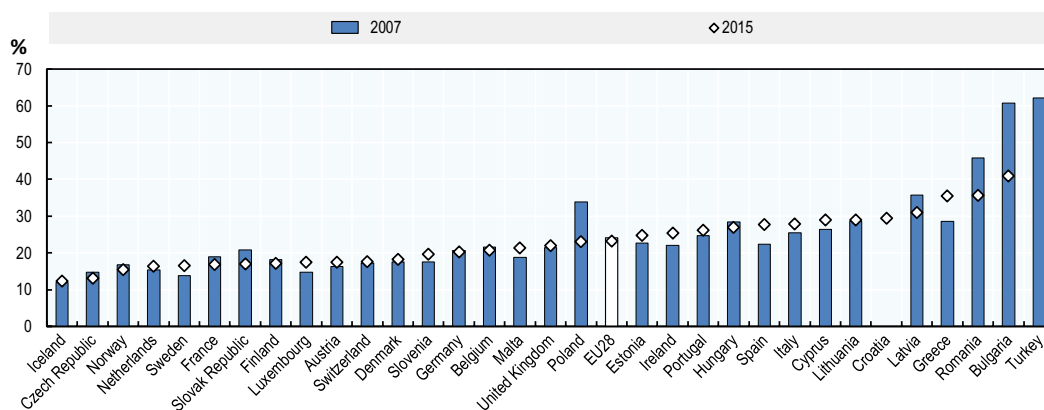
Dans ce contexte, on ne saurait présumer que les progrès et les innovations technologiques entraîneront une croissance de la productivité, car des facteurs cycliques et structurels tels que la faiblesse des investissements en capital physique et l'inadéquation des compétences entravent la croissance économique. Il ressort également que même en période de croissance, tout le monde n'en récolte pas les fruits. Au contraire, on observe une dispersion accrue de la croissance de la productivité entre les entreprises à la frontière et les autres, qui peut être partiellement attribuée à la capacité des entreprises se situant à la frontière technologique à attirer une main-d'œuvre hautement qualifiée (OCDE, 2016a). Cela met en évidence le plus grand risque auquel les économies sont aujourd'hui confrontées, à savoir comment éviter que les personnes peu qualifiées, qui n'ont qu'un accès limité aux opportunités, se trouvent piégées dans les emplois précaires et à faible productivité, qui se trouvent souvent au sein de l'économie informelle.

Bien que la proportion de personnes exposées au risque de pauvreté et d'exclusion sociale ait augmenté pendant la crise économique, elle a légèrement diminué ces dernières années. Néanmoins, 23 % des personnes âgées de plus de 16 ans dans l'Union européenne en 2015 étaient exposées au risque de pauvreté et d'exclusion sociale. Soit 96,6 millions de personnes. En outre, plus d'un tiers des personnes âgées de plus de 16 ans sont confrontées à la pauvreté et à l'exclusion sociale dans quatre États membres (graphique 1.3). Ces chiffres stupéfiants ont conduit la Commission européenne à adopter une proposition de socle européen des droits sociaux, conçu comme un indicateur de la direction à suivre pour un processus de convergence vers de meilleures conditions de travail et de vie dans

l'Union européenne. Le socle européen des droits sociaux énonce un certain nombre de principes et de droits fondamentaux pour soutenir des marchés du travail et des systèmes de protection sociale équitables et efficaces. Les mesures proposées visent à promouvoir l'égalité des chances et l'accès au marché du travail, des conditions de travail équitables ainsi que la protection et l'inclusion sociales. Le soutien actif à l'emploi, qui comprend l'amélioration des perspectives de travail indépendant pour les groupes sous-représentés, ainsi que des mécanismes adéquats de protection contre le chômage et la maladie sont des principes explicites du socle européen des droits sociaux. Bien qu'il incombe aux États membres de l'UE d'adopter les dispositions nécessaires à la mise en œuvre du socle, la Commission européenne a pris les premières mesures, notamment en élaborant une proposition visant à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi qu'en menant à bien deux consultations avec les partenaires sociaux sur les règles contractuelles du travail et l'accès à la protection sociale (Commission européenne, 2017).

**Graphique 1.3 Proportion de la population menacée de pauvreté ou d'exclusion sociale, en 2007 et en 2015**

Pourcentage des plus de 16 ans



Note: Les chiffres de l'EU-28 pour 2007 excluent la Croatie.

Source: Eurostat (2017b), Statistiques sur le revenu, l'inclusion sociale et les conditions de vie, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/data/database>.

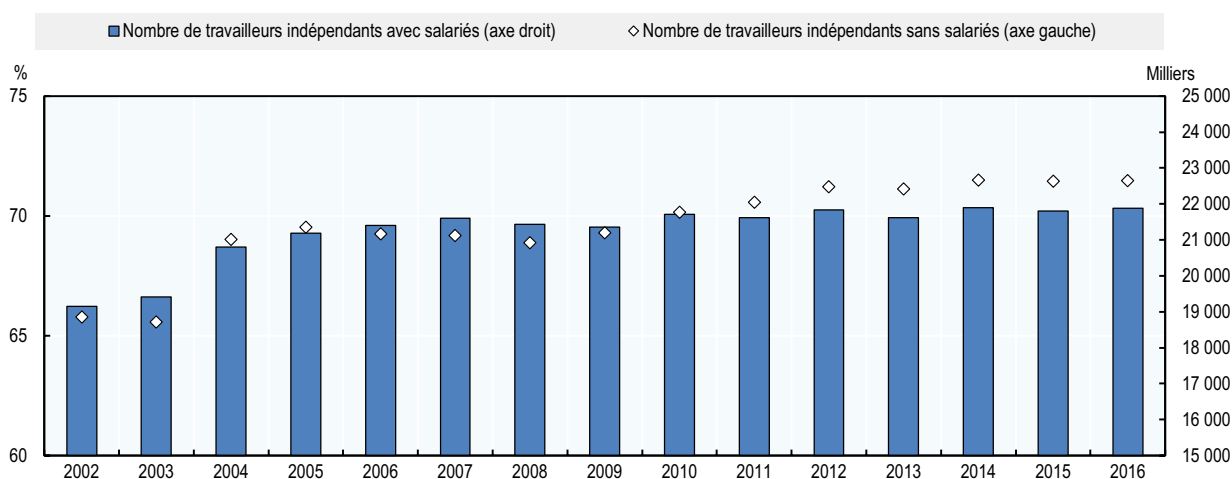
StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933927250>

Les politiques d'entrepreneuriat inclusif peuvent jouer un rôle important dans le traitement de ces enjeux en offrant aux individus la possibilité d'apporter une contribution économique et sociale. Ces politiques et programmes peuvent profiter aux individus en leur permettant d'acquérir des compétences, de développer des réseaux et de générer leur propre revenu, que ce soit en créant une entreprise ou en acquérant des compétences et de l'expérience qui les aideront à trouver un emploi. Ils offrent également aux économies la possibilité de se développer grâce à la contribution économique de ressources inutilisées ou sous-utilisées.

## La nature changeante du travail indépendant

Bien que la proportion de travailleurs indépendants soit restée relativement constante à environ 15 % au cours de la dernière décennie, la nature du travail indépendant dans l'Union européenne a un peu évolué. Tout d'abord, la proportion de travailleurs indépendants sans employés (graphique 1.4) a augmenté. Ils étaient 19,0 millions en 2002, soit 65,8 % des travailleurs indépendants, et 20,0 millions en 2016, soit 71,5 % des travailleurs indépendants. Cette augmentation de la part du travail indépendant sans employés est significative parce que ces entreprises sont moins innovantes et contribuent moins à la croissance de la productivité.

**Graphique 1.4 Travail indépendant sans employés dans l'Union européenne, 2002-2016**  
Nombre de travailleurs indépendants sans employés et pourcentage par rapport au nombre total de travailleurs indépendants (15-64 ans)



Source: Eurostat (2017a), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933927269>

Comme détaillé aux chapitres 2, 3, 4, 5 et 6, les personnes issues de groupes sous-représentés et défavorisés sont plus susceptibles d'exercer une activité indépendante sans créer d'emplois supplémentaires pour d'autres personnes. Il est donc important que les politiques d'entrepreneuriat inclusif non seulement aident les personnes à créer une entreprise, mais aussi augmentent leurs chances de réussite en leur fournissant les compétences nécessaires pour maintenir et développer leurs activités. Les bonnes pratiques indiquent que les politiques et programmes d'entrepreneuriat inclusif devraient offrir des paquets d'aides intégrés à tous et un soutien plus intensif à ceux qui ont des idées innovantes et les meilleures chances de réussite.

L'émergence de l'économie numérique (voir l'encadré 7.4 au chapitre 7) constitue une deuxième tendance importante du travail indépendant de ces dernières années. Bien que les données sur le travail indépendant sur les marchés numériques soient rares, il est probable que ces travailleurs en représentent une part faible mais croissante (OCDE, 2016b). Les progrès technologiques ont joué un rôle important dans la facilitation de ces nouvelles

méthodes de travail, notamment le travail collaboratif en ligne et le travail à court terme qui est organisé et géré au moyen de plates-formes en ligne et d'applications mobiles. Dans le même temps, la technologie a rendu les gens plus mobiles, permettant aux travailleurs indépendants de travailler n'importe où, n'importe quand.

Pour certains travailleurs, ces changements ont donné lieu à des formes de travail indépendant à forte valeur ajoutée, par exemple les travailleurs free-lance ou les professionnels libéraux. Ces travailleurs sont parfois appelés «I-pros», c'est-à-dire des travailleurs indépendants sans employés engagés dans des industries créatives, intellectuelles et de services (Rapelli, 2012). Au sein de l'Union européenne, les I-pros ont tendance à être très instruits et géographiquement situés en Europe du Nord. Parmi les travailleurs indépendants d'Europe du Nord, on observe une part disproportionnellement grande de professions hautement qualifiées (par exemple conseil en informatique). Ainsi, plus de 60 % des travailleurs indépendants allemands exercent une profession hautement qualifiée, tandis qu'en Pologne, 41 % des travailleurs indépendants exercent une profession peu qualifiée dans les secteurs de l'agriculture, des forêts et de la pêche (Hatfield, 2015). De plus, on estime que le nombre d'I-pros dans l'Union européenne a augmenté de 45 % depuis 2004, de sorte qu'ils représentent désormais près de 9 millions de personnes, soit 1,1 % de la population active (Leighton, 2015).

Dans le même temps, l'économie numérique semble avoir créé des possibilités de travail indépendant dépendant, qui correspond aux travailleurs indépendants qui travaillent pour un seul client et dont le régime de travail est essentiellement le même que celui d'un salarié, alors qu'ils sont enregistrés comme indépendants. Le travail indépendant dépendant peut être difficile à déceler et à évaluer étant donné que cette forme de travail n'est souvent pas déclarée aux autorités statistiques, fiscales ou du travail concernées. Si seul un petit nombre de travailleurs (1,3 %) a du mal à identifier son statut professionnel (Eurofound, 2016), les frontières de plus en plus floues entre les nouvelles formes de travail indépendant (par exemple dirigeant unique de sa propre entreprise, associé dans une entreprise ou un cabinet professionnel, travailler pour soi-même, travailler en sous-traitance et travailler en freelance) ne permettent pas de déterminer aisément si les 8 % des travailleurs ayant plusieurs emplois sont mieux définis comme travailleurs indépendants ou travailleurs salariés (Eurofound, 2016).

## Enjeux actuels de la politique d'entrepreneuriat inclusif

Cette édition de *Pallier la pénurie d'entrepreneurs* suit la même structure que les éditions précédentes. La partie I du rapport présente des données actualisées relatives au travail indépendant et à l'entrepreneuriat chez les principaux groupes cibles de la politique d'entrepreneuriat inclusif, à savoir les femmes (chapitre 2), les jeunes (chapitre 3), les seniors (chapitre 4), les chômeurs (chapitre 5) et les immigrés (chapitre 6). Des données comparables au niveau international sont présentées pour un large éventail d'indicateurs pour les États membres de l'Union européenne et les économies de l'OCDE, notamment les taux d'activité indépendante et entrepreneuriale, les indicateurs de performance des entreprises et les obstacles à la création d'entreprise. La partie II comprend deux chapitres, consacrés aux enjeux politiques actuels en matière de politique d'entrepreneuriat inclusif. Le chapitre 7 examine la qualité du travail indépendant et tente de répondre à la première question posée ci-après. Le chapitre 8 examine dans quelle mesure la politique d'entrepreneuriat pour aider les chômeurs à réintégrer le marché du travail après une perte d'emploi due à une grande restructuration d'entreprise. Enfin, la partie III contient les

profils de pays de chacun des 28 États membres de l'UE. Chaque profil présente un aperçu des tendances récentes en matière d'entrepreneuriat chez les femmes, les jeunes et les seniors ainsi que les dernières mesures politiques adoptées.

### **Le travail indépendant est-il un travail de qualité?**

Les décideurs politiques et les chercheurs s'intéressent de plus en plus à la mesure de la qualité du travail, car il existe des liens étroits entre travail, mode de vie et niveau de vie (OCDE, 2015). De plus, il est prouvé que la qualité de l'emploi peut être un important moteur de participation au marché du travail, de croissance de la productivité et de performance économique globale (Cazes e.a., 2015).

Bien que de nombreuses organisations internationales, dont l'OCDE, la Commission européenne, l'Organisation internationale du travail et Eurofound, élaborent des cadres d'évaluation et des indicateurs pour évaluer la qualité de l'emploi, ces discussions n'évoquent généralement pas le travail indépendant. Cette omission est probablement due au degré élevé d'hétérogénéité parmi les travailleurs indépendants et à la difficulté d'élaborer des indicateurs comparables à l'échelle internationale. Le chapitre 7 adapte les cadres d'évaluation existants et utilise les données et les éléments factuels disponibles pour examiner la qualité du travail indépendant selon trois principales dimensions: les revenus, la stabilité de l'emploi et les conditions de travail.

La principale conclusion est que la qualité du travail indépendant est très variable. Les travailleurs indépendants se trouvent généralement davantage aux niveaux inférieur et supérieur de la distribution des revenus que les travailleurs salariés. Les travailleurs indépendants employant des salariés gagnent en moyenne plus que ceux qui n'en ont pas, mais beaucoup de travailleurs indépendants sans employés déclarent des revenus élevés, par exemple les travailleurs free-lance hautement qualifiés. Par rapport aux salariés sous contrat à durée indéterminée, les travailleurs indépendants employant des salariés ont des revenus mensuels nets plus élevés [2 590 euros (EUR) contre 1 930 euros en 2015]. Mais même les travailleurs indépendants sans employés gagnent généralement plus par mois que certaines catégories de salariés, comme ceux qui ont un contrat à durée déterminée (1 840 euros contre 1 150 euros en 2015). Toutefois, le travail indépendant semble moins sûr que de nombreuses formes d'emploi salarié et le taux de survie à cinq ans des nouvelles entreprises exploitées par les travailleurs indépendants est généralement inférieur à 50 %.

Les conditions de travail des travailleurs indépendants sont également très variables. Le travail indépendant se caractérise souvent par de longues heures de travail et les travailleurs indépendants déclarent plus souvent que les salariés des problèmes de santé liés à leur travail. Ces mauvaises conditions de travail sont particulièrement répandues parmi certaines catégories de travailleurs indépendants, notamment les travailleurs indépendants dépendants et les faux indépendants. Ces travailleurs dépendent d'un ou de deux clients et, généralement, profitent de peu d'avantages de l'emploi salarié (par exemple la protection sociale) et de peu d'avantages du travail indépendant (par exemple la diversité des tâches) mais supportent tous les inconvénients associés au travail indépendant (par exemple un faible revenu, l'insécurité financière, de longues heures de travail). De plus, il est souvent financièrement plus avantageux de recourir à de tels travailleurs plutôt qu'à des salariés, ce qui augmente le risque pour ces derniers de perdre leur emploi.

La réponse politique traditionnellement apportée pour améliorer la qualité du travail indépendant a consisté à améliorer l'environnement des affaires et à augmenter les chances de succès des entrepreneurs par le biais de la formation à l'entrepreneuriat, du coaching et



du mentorat, du conseil en entreprise et d'un meilleur accès au financement de démarrage et aux réseaux d'entrepreneurs. Nombre de ces exemples sont mis en évidence dans les profils de pays de la partie III du présent rapport. Il est important de continuer à proposer de telles mesures pour aider les entrepreneurs à maximiser le potentiel de leur entreprise.

Toutefois, une grande partie du débat politique actuel sur la qualité du travail indépendant est centrée sur la question du travail indépendant dépendant et du faux travail indépendant, notamment le travail organisé par l'intermédiaire de plates-formes en ligne et mobiles. Trois approches sont généralement utilisées par les décideurs politiques pour réduire le faux travail indépendant. La première consiste à clarifier la situation des personnes au regard de l'emploi, c'est-à-dire à préciser qui sont les salariés et qui sont les travailleurs indépendants. Cette approche a été adoptée aux Pays-Bas pour faire face à la prévalence croissante du faux travail indépendant. En variante, les décideurs politiques peuvent introduire des catégories de travail intermédiaires qui correspondent à ce type de travail. Cette approche est utilisée par plusieurs États membres de l'Union européenne et les exemples cités dans le chapitre 7 sont l'Autriche et l'Italie. Enfin, l'amélioration de l'accès des travailleurs indépendants à la protection sociale peut contribuer à améliorer la qualité de leurs conditions de travail et la sécurité de leurs revenus, supprimant ainsi les incitations au faux travail indépendant. Dans la pratique, les pays ont tendance à adopter une approche sur plusieurs fronts pour lutter contre le faux travail indépendant, notamment des mesures visant à rendre plus attrayante pour les employeurs l'embauche d'un salarié plutôt que le recours à un faux travailleur indépendant.

### ***Dans quelle mesure la politique d'entrepreneuriat peut-elle jouer un rôle dans les grandes restructurations d'entreprise?***

La mondialisation a transformé l'économie mondiale au cours des cinquante dernières années et les liens entre les économies, les gouvernements, les entreprises et les populations de différents pays n'ont jamais été aussi forts. Cela a été bénéfique pour beaucoup, car la croissance économique a été stimulée et des millions de personnes ont pu sortir de la pauvreté. Toutefois, la mondialisation a également accru les pressions concurrentielles exercées sur les entreprises, ce qui peut entraîner des processus de restructuration motivés par la recherche de gains d'efficacité et de productivité. Bien qu'une restructuration puisse améliorer les performances de l'entreprise concernée, elle peut avoir un impact négatif sur les individus, car ils peuvent perdre leur emploi au cours du processus. En 2016, il a été enregistré dans l'Union européenne 88 opérations de restructuration à grande échelle ayant, chacune, entraîné la perte de plus de 1 000 emplois.

Généralement, la réponse politique apportée pour aider les travailleurs licenciés consiste à offrir une série de mesures actives du marché du travail, notamment des programmes de reconversion et d'adéquation professionnelle. Des mesures de soutien à l'entrepreneuriat peuvent également être utilisées pour aider les travailleurs licenciés à créer leur entreprise. Selon des estimations récentes, entre 2 et 5 % des travailleurs licenciés retrouvent du travail en créant une entreprise et en devenant travailleur indépendant, et la probabilité qu'un travailleur licencié devienne indépendant augmente avec le temps.

Le chapitre 8 s'articule autour de quatre études de cas portant sur de grandes restructurations d'entreprise qui ont eu lieu en Finlande, en Suède, en Allemagne et au Royaume-Uni. Ce recueil d'exemples met en lumière les diverses approches qui peuvent être utilisées pour aider les travailleurs licenciés à réintégrer le marché du travail par le biais de la création d'entreprise. Ces études de cas mettent en évidence quatre facteurs

clés de réussite pour aider les travailleurs licenciés à passer au travail indépendant: i) des partenariats efficaces entre tous les acteurs concernés, à savoir l'entreprise restructurée, les syndicats, l'agence publique pour l'emploi, les autorités locales et nationales; ii) des interventions opportunes, puisque la majorité des entrepreneurs qui ont créé leur entreprise à la suite d'un licenciement avaient développé leur idée d'entreprise alors qu'ils travaillaient encore; iii) un leadership fort des autorités locales, notamment la coordination des rôles de chaque acteur dans le soutien aux travailleurs; et iv) le développement de programmes bien conçus et adaptés au contexte (économie locale, secteur de l'entreprise restructurée, postes des travailleurs licenciés) et aux besoins des travailleurs licenciés.

### Références

- Cazes, S., Hijzen, A., et Saint-Martin, A. (2015), «Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework», *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, no 174, Éditions OCDE, Paris, doi:10.1787/5jrp02kpw1mr-en.
- Commission européenne (2017), «Socle européen des droits sociaux», disponible à l'adresse: [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights\\_fr](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_fr)
- Eurofound (2016), *6th European Working Conditions Survey — Overview report*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Eurostat (2017a), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.
- Eurostat (2017b), Statistiques sur le revenu et les conditions de vie, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/data/database>.
- Hatfield, I. (2015), «Self-Employment in Europe», disponible à l'adresse: [http://www.ippr.org/files/publications/pdf/self-employment-Europe\\_Jan2015.pdf?noredirect=1](http://www.ippr.org/files/publications/pdf/self-employment-Europe_Jan2015.pdf?noredirect=1).
- Leighton, P. (2015), «Future Working: The Rise of Europe's Independent Professionals (I-Pros)», European Forum of Independent Professionals, Bruxelles.
- OCDE (2016a), *L'articulation entre productivité et inclusivité*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2016b), «New forms of work in the digital economy», Groupe de travail sur la mesure et l'analyse de l'économie numérique, disponible à l'adresse: [http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DSTI/ICCP/IIS\(2015\)13/FINAL&docLanguage=En](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DSTI/ICCP/IIS(2015)13/FINAL&docLanguage=En).
- OCDE (2015), *Tous concernés: Pourquoi moins d'inégalité profite à tous*, Éditions OCDE, doi:10.1787/9789264235120-en.
- Rapelli, S. (2012), «European I-Pros: A Study», European Forum of Independent Professionals, disponible à l'adresse: <http://www.designingeconomiccultures.net/wp-content/uploads/2012/12/EFIP-report-English.pdf>



PARTIE I

# Indicateurs de l'entrepreneuriat inclusif: taux d'activité et obstacles



## Chapitre 2

# Travail indépendant et entrepreneuriat chez les femmes

*Ce chapitre présente des données sur le travail indépendant et l'entrepreneuriat chez les femmes au sein de l'Union européenne et des pays de l'OCDE. Il fournit des informations sur le nombre de femmes qui travaillent comme indépendantes et des indicateurs sur leur secteur d'activité ainsi que sur la proportion d'entre elles qui lancent de nouveaux produits ou services ou ont des employés. Ce chapitre présente également des données récentes sur les obstacles à l'entrepreneuriat que rencontrent les femmes, notamment sur la proportion de femmes qui déclarent ne pas avoir les compétences nécessaires à l'entrepreneuriat et de celles qui indiquent que la peur de l'échec les empêche de créer leur entreprise. Les données sont indiquées par pays, et les moyennes sont établies pour l'Union européenne et les pays de l'OCDE.*

Note de bas de page de la Turquie:

Les informations figurant dans ce document qui font référence à «Chypre» concernent la partie méridionale de l'île. Il n'y a pas d'autorité unique représentant à la fois les Chypriotes turcs et grecs sur l'île. La Turquie reconnaît la République turque de Chypre du Nord (RTCN). Jusqu'à ce qu'une solution durable et équitable soit trouvée dans le cadre des Nations unies, la Turquie maintiendra sa position sur la «question chypriote».

Note de bas de page de tous les États de l'Union européenne membres de l'OCDE et de l'Union européenne:

La République de Chypre est reconnue par tous les membres des Nations unies sauf la Turquie. Les informations figurant dans ce document concernent la zone sous le contrôle effectif du gouvernement de la République de Chypre.

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

## Messages clés

En 2016, les femmes étaient moins susceptibles que les hommes d'exercer une activité indépendante. Cette même année, 9,6 millions de femmes travaillaient en indépendant dans l'Union européenne, soit 9,9 % des femmes actives. Cette proportion était bien inférieure à celle des hommes indépendants (17,5 %). De même, les femmes sont moins susceptibles que les hommes de s'engager dans la création d'une entreprise. Sur la période 2012-2016, 2,8 % des femmes de l'Union européenne étaient impliquées dans la création d'une entreprise ou propriétaires d'une entreprise, contre 5,3 % des hommes. On observe une tendance similaire dans l'ensemble des économies de l'OCDE: 4,9 % des femmes travaillaient activement à la création d'une entreprise au cours de cette période, contre 7,4 % des hommes.

Les femmes qui réussissent à créer une entreprise exploitent généralement de petites entreprises. Les femmes exerçant une activité indépendante sont moins susceptibles d'employer des salariés que les hommes. Environ un tiers des hommes exerçant une activité indépendante dans l'Union européenne comptaient au moins un autre employé en 2016, contre moins d'un quart des femmes. Toutefois, les femmes entrepreneurs étaient aussi susceptibles que les hommes de proposer de nouveaux produits et services à des clients potentiels au cours de la période 2012-2016, mais deux fois moins de femmes que d'hommes indépendants envisageaient de créer au moins 19 emplois au cours des cinq années suivantes.

En moyenne, les femmes exerçant une activité indépendante travaillent plus d'heures par semaine que les femmes qui travaillent en tant que salariées et celles qui emploient des salariés ont tendance à travailler plus que celles qui n'en ont pas. Dans l'Union européenne, les femmes indépendantes employant des salariés ont travaillé 47,3 heures par semaine en 2016, contre 43,9 heures pour les femmes sans employés. Toutefois, les hommes ont travaillé plus d'heures que les femmes en 2016 dans toutes les catégories: salariés, travailleurs indépendants employant des salariés et travailleurs indépendants sans employés.

En 2015, le revenu annuel médian net des femmes qui travaillaient comme indépendantes à temps plein dans l'Union européenne était approximativement égal au revenu médian des hommes exerçant une activité indépendante.

Les femmes se heurtent à plusieurs obstacles à l'entrepreneuriat. Les données de la période 2012-2016 montrent que les femmes ont moins tendance que les hommes à déclarer qu'elles disposent des compétences et connaissances nécessaires pour créer une entreprise. Seulement 34,1 % des femmes de l'Union européenne et 36,8 % des femmes des pays de l'OCDE estimaient posséder les connaissances et compétences nécessaires à l'entrepreneuriat, contre la moitié des hommes. De plus, les femmes étaient plus susceptibles d'indiquer avoir peur de l'échec. Entre 2012 et 2016, 52,2 % des femmes de l'Union européenne ont mentionné cet obstacle, proportion supérieure à celle relevée dans les pays de l'OCDE (43,7 %).

## Le travail indépendant chez les femmes

- En 2016, 9,6 millions de femmes exerçaient une activité indépendante dans l'Union européenne. Cela représentait 9,9 % des femmes occupant un emploi, chiffre nettement inférieur à la proportion d'hommes exerçant une activité indépendante (17,5 %).
- Au sein de l'Union européenne, les femmes des États membres méridionaux étaient les plus susceptibles d'être des travailleuses indépendantes, par exemple 22,9 % en Grèce et 15,8 % en Italie. Les taux de travail indépendant des femmes étaient les plus bas dans les États membres du nord.
- Les femmes exerçant une activité indépendante sont moins susceptibles d'employer des salariés que les hommes. En 2016, environ un tiers des hommes exerçant une activité indépendante dans l'Union européenne comptaient au moins un autre employé, contre moins d'un quart des femmes.

Une personne peut participer au marché du travail de différentes façons. Alors que la grande majorité des gens travaillent comme salariés, certains travaillent pour eux-mêmes et d'autres travaillent dans une entreprise familiale. Cependant, les frontières entre les catégories s'estompent de plus en plus au fur et à mesure que le travail évolue. Un nombre croissant de personnes combinent différents types d'activité professionnelle, par exemple un emploi salarié à temps plein et un autre à temps partiel, un emploi salarié et une activité indépendante, ou plusieurs emplois à temps partiel.

Le travail indépendant concerne les activités exercées par une personne pour son propre compte. Il peut s'agir d'exploitations agricoles ou de cabinets professionnels (par exemple cabinets médicaux). L'une des principales caractéristiques des travailleurs indépendants est qu'ils tirent un avantage économique de leur travail. Il peut s'agir d'un revenu, de bénéfices, d'avantages en nature, ou de gains familiaux pour ceux qui travaillent dans une entreprise familiale. Cette caractéristique distingue les travailleurs indépendants des bénévoles, le bénévolat étant exclu de la définition du travail indépendant. La plupart des travailleurs indépendants travaillent seuls pour leur entreprise, mais certains embauchent des employés. Veuillez consulter le guide de lecture pour obtenir de plus amples renseignements sur les travailleurs indépendants et savoir en quoi ils diffèrent des entrepreneurs.

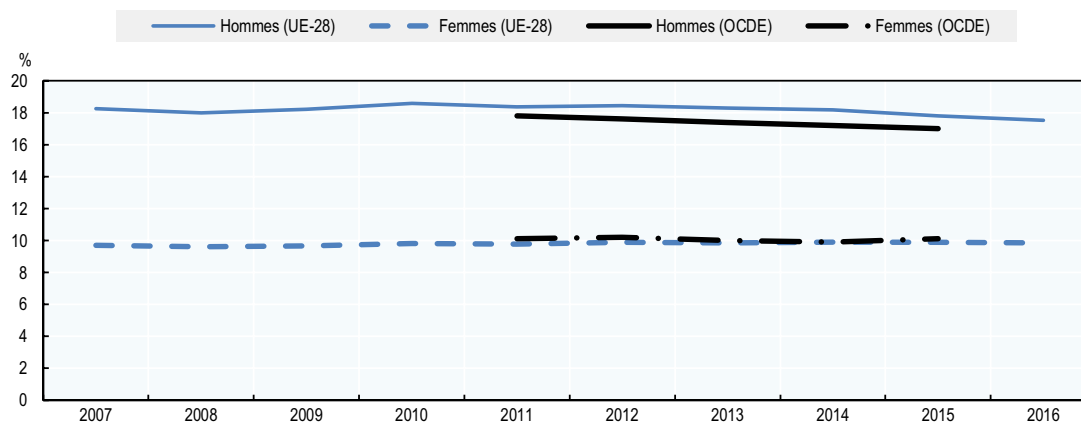
Le taux de travail indépendant des hommes et des femmes sur la période 2007-2016 est présenté au graphique 2.1 pour l'Union européenne et pour la moyenne des pays de l'OCDE. Ce taux montre la proportion de personnes actives qui exercent une activité indépendante. En 2016, environ 30,6 millions de personnes travaillaient en indépendant dans l'Union européenne, dont 9,6 millions de femmes. Ainsi, les femmes représentaient un peu moins du tiers des travailleurs indépendants. Par rapport à l'ensemble des femmes actives dans l'Union européenne en 2016, les travailleuses indépendantes représentaient 9,9 %. Soit à peine plus que la moitié du taux des travailleurs indépendants parmi les hommes, qui était de 17,5 %. Au cours des dix dernières années, les taux de travail indépendant sont restés stables tant pour les hommes que pour les femmes, mais l'écart entre les deux s'est légèrement réduit. Cela s'explique par une légère baisse du taux de travail indépendant chez les hommes.



La situation est similaire dans les économies de l'OCDE<sup>1</sup>. En 2015, le taux de travail indépendant des femmes s'élevait à 10,1 %, et celui des hommes à 17,0 %. Comme dans l'Union européenne, le taux de travail indépendant des femmes est resté constant au cours de la dernière décennie, mais celui des hommes a diminué de près d'un point de pourcentage depuis 2011.

**Graphique 2.1. Taux de travail indépendant des hommes et des femmes dans l'Union européenne et les pays de l'OCDE, 2007-2016**

Travail indépendant en pourcentage du taux d'emploi total (15-64 ans)



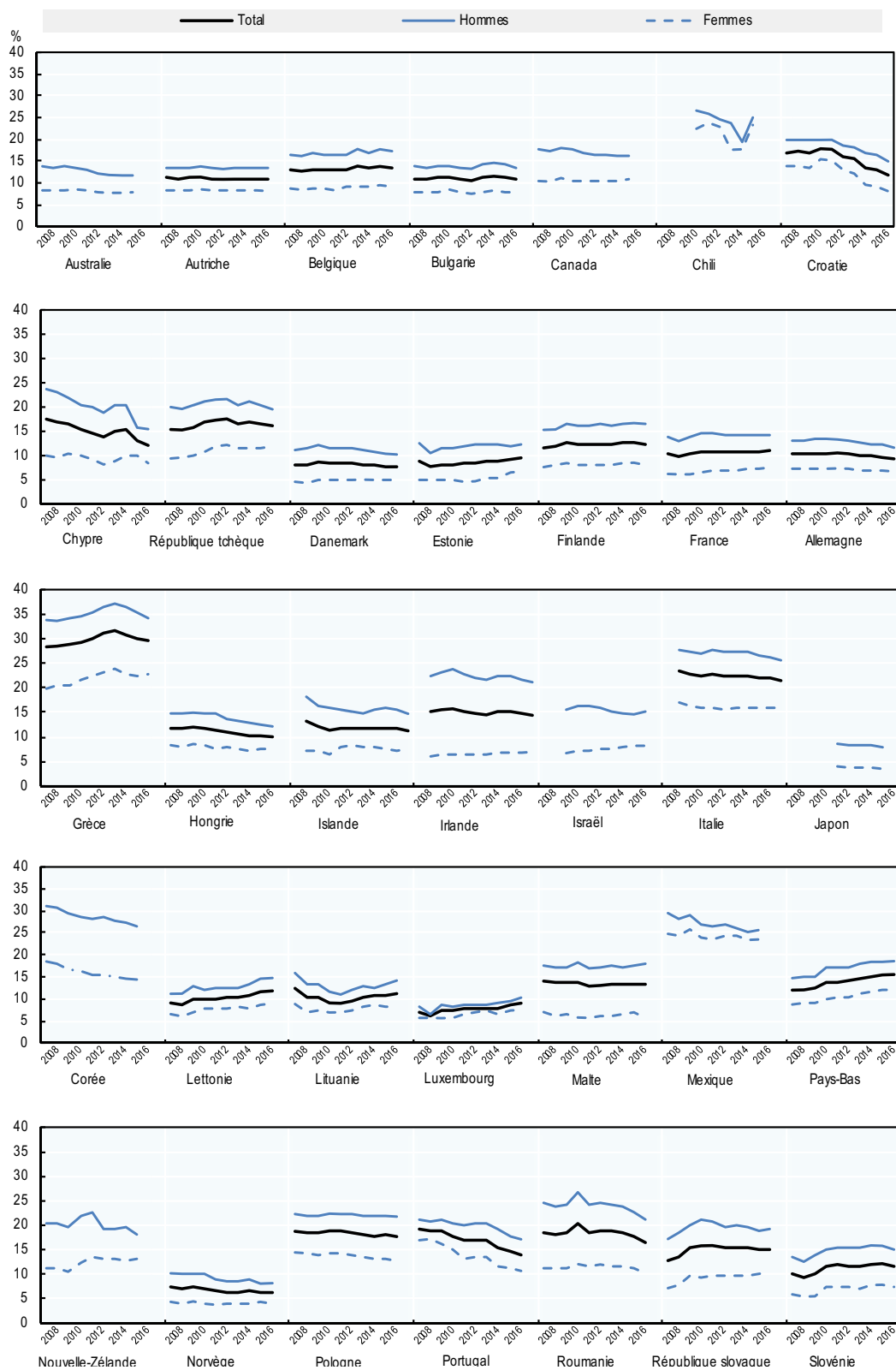
Sources: Eurostat (2017a), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>; OCDE (2016), «Indicators of gender equality in entrepreneurship», portail de données OCDE sur l'égalité femmes-hommes, disponible à l'adresse: <http://www.oecd.org/gender/data/>.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933927307>

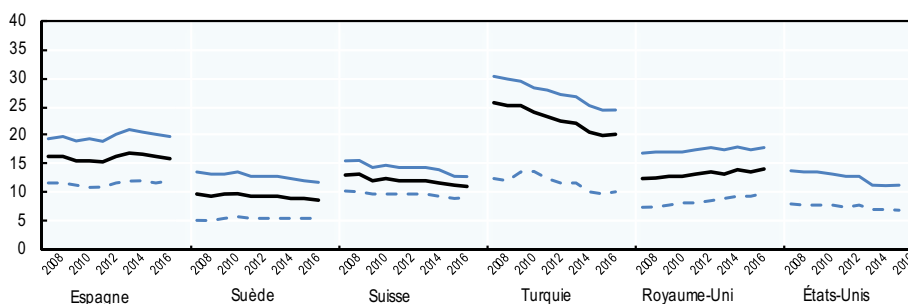
Le graphique 2.2 présente le taux de travail indépendant des hommes et des femmes au niveau national pour la période 2007-2016. Au sein de l'Union européenne, c'est dans les États membres méridionaux que les taux de travail indépendant des femmes étaient les plus élevés en 2016: en Grèce (22,9 %) et en Italie (15,8 %). Les taux de travail indépendant les plus faibles ont été observés dans les États membres du nord: au Danemark (4,9 %) et en Suède (5,3 %). Au cours de la dernière décennie, c'est en Slovaquie et aux Pays-Bas que le taux de travail indépendant des femmes a le plus augmenté, où il a été multiplié par 1,4 par rapport à la valeur enregistrée en 2007. Dans plusieurs autres États membres de l'UE, le taux de travail indépendant des femmes a également augmenté, pour atteindre près de 1,3 fois sa valeur de 2007: au Royaume-Uni, au Luxembourg, en Slovénie et en Estonie. Les plus fortes baisses ont été observées en Croatie et au Portugal, où les taux de travail indépendant ont diminué de près de moitié. Ces tendances étaient à peu près semblables à celles du taux de travail indépendant chez les hommes.

Parmi les pays de l'OCDE non membres de l'Union européenne pour lesquels des données comparables sont disponibles, le taux de travail indépendant des femmes en 2015 était le plus élevé dans les pays d'Amérique latine: au Mexique (23,5 %) et au Chili (23,3 %). Ces niveaux sont légèrement supérieurs à ceux observés en Grèce. Parmi les pays de l'OCDE, le plus faible taux de travail indépendant des femmes en 2015 était de 3,5 % au Japon. Aux États-Unis, souvent considérés comme l'un des pays où l'entrepreneuriat est le plus développé, le taux de travail indépendant des femmes était de 6,9 % en 2015.


Graphique 2.2. **Taux de travail indépendant des hommes et des femmes par pays, 2007-2016**  
 Travail indépendant en pourcentage du taux d'emploi total (15-64 ans)



Graphique 2.2. **Taux de travail indépendant des hommes et des femmes par pays, 2007-2016**  
Travail indépendant en pourcentage du taux d'emploi total (15-64 ans)



Sources: Eurostat (2017a), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>; OCDE (2016), «Indicators of gender equality in entrepreneurship», portail de données OCDE sur l'égalité femmes-hommes, disponible à l'adresse: <http://www.oecd.org/gender/data/>.

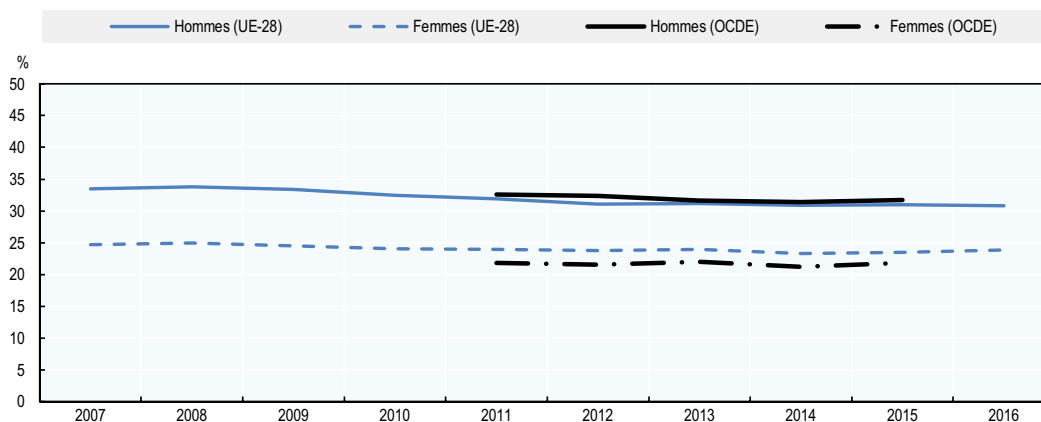
StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933927326>

Dans l'ensemble de l'Union européenne et des pays de l'OCDE, les femmes exerçant une activité indépendante ont moins tendance que les hommes à embaucher des employés supplémentaires pour travailler dans leur entreprise (graphique 2.3). En 2016, environ un tiers des hommes exerçant une activité indépendante dans l'Union européenne comptaient au moins un autre employé, contre moins d'un quart des femmes. De même, 31,8 % des hommes indépendants dans les pays de l'OCDE avaient des employés, contre 21,8 % des femmes.

La proportion d'hommes et de femmes exerçant une activité indépendante qui emploient des salariés n'a que peu évolué au cours de la dernière décennie. Dans les États membres de l'UE, le pourcentage d'hommes indépendants employant des salariés a diminué de près de trois points de pourcentage. Chez les femmes indépendantes, la proportion a diminué d'environ un point de pourcentage. Bien que cela témoigne d'une légère réduction de l'écart dans la proportion d'hommes et de femmes qui sont des employeurs, cela indique également une tendance croissante vers le travail indépendant sans employés (voir le graphique 1.4 au chapitre 1). La légère baisse de la part des employeurs s'explique en partie par l'augmentation du nombre de travailleurs free-lance (voir l'encadré 7.2 au chapitre 7).

### Graphique 2.3. Proportion d'indépendants (hommes et femmes) employant des salariés dans l'Union européenne et les pays de l'OCDE, 2007-2016

Pourcentage de travailleurs indépendants (15-64 ans)



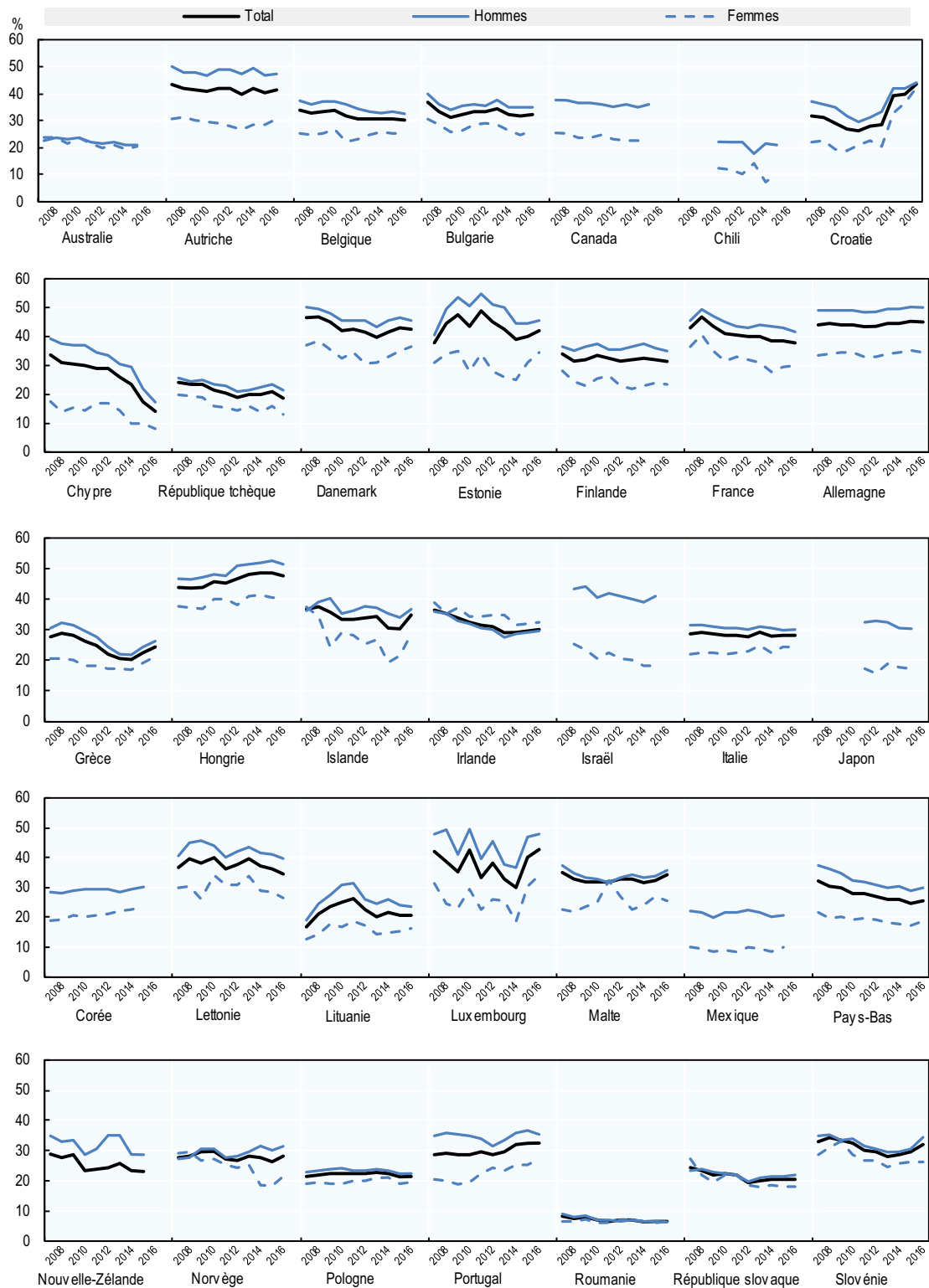
Sources: Eurostat (2017a), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>; OCDE (2016), «Indicators of gender equality in entrepreneurship», portail de données OCDE sur l'égalité femmes-hommes, disponible à l'adresse: <http://www.oecd.org/gender/data/>.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933927345>

La proportion d'hommes et de femmes travailleurs indépendants ayant des employés varie considérablement d'un pays à l'autre (graphique 2.4). Les États membres de l'UE dans lesquels les femmes exerçant une activité indépendante étaient les plus susceptibles d'employer des salariés en 2016 étaient la Croatie (42,2 %) et la Hongrie (40,8 %).

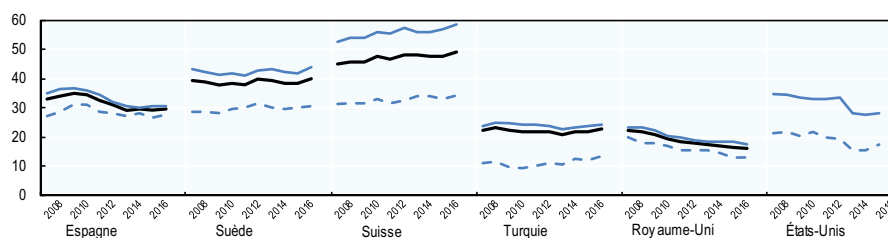
Graphique 2.4. **Proportion d'indépendants (hommes et femmes) employant des salariés par pays, 2007-2016**

Pourcentage de travailleurs indépendants (15-64 ans)



### Graphique 2.4. Proportion d'indépendants (hommes et femmes) employant des salariés par pays, 2007-2016

Pourcentage de travailleurs indépendants (15-64 ans)



Sources: Eurostat (2017a), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>; OCDE (2016), «Indicators of gender equality in entrepreneurship», portail de données OCDE sur l'égalité femmes-hommes, disponible à l'adresse: <http://www.oecd.org/gender/data/>.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933927364>

Au sein de l'Union européenne, les femmes exerçant une activité indépendante n'étaient plus susceptibles que les hommes d'employer des salariés que dans un seul pays, en Irlande. Toutefois, les travailleurs indépendants, hommes et femmes, en Roumanie étaient à peu près aussi susceptibles d'employer des salariés. Dans tous les autres États membres de l'Union européenne, les hommes indépendants étaient plus susceptibles que les femmes indépendantes d'employer des salariés. L'écart était le plus important à Chypre, en Tchéquie et aux Pays-Bas, où les hommes indépendants étaient respectivement 2,1 fois, 1,6 fois et 1,6 fois plus susceptibles d'employer des salariés.

Ces observations valent aussi généralement pour les pays de l'OCDE. Les pays de l'OCDE ayant la proportion la plus élevée de femmes indépendantes employant des salariés se trouvaient dans l'Union européenne, plus la Suisse. L'Australie est le seul pays de l'OCDE où les femmes indépendantes étaient tout aussi susceptibles que les hommes indépendants d'employer des salariés. Dans trois pays de l'OCDE non membres de l'UE, les hommes indépendants étaient plus de deux fois plus susceptibles que les femmes d'employer des salariés: en Israël (2,2 fois), au Mexique (2,1 fois) et au Chili (2,0 fois).

## Activités exercées par les femmes tout au long du cycle de vie entrepreneuriale

- Les femmes ont eu moins tendance que les hommes à s'engager dans la création d'entreprises dans l'Union européenne (2,8 % contre 5,3 %) et les pays de l'OCDE (4,9 % contre 7,4 %) entre 2012 et 2016.
- De même, les femmes étaient environ deux fois moins susceptibles que les hommes de détenir une nouvelle entreprise (moins de 3,5 ans) ou une entreprise établie (au moins 3,5 ans). C'était vrai tant dans les pays de l'Union européenne que dans les pays de l'OCDE.
- Bien que les taux moyens d'activité entrepreneuriale des femmes soient inférieurs à ceux des hommes, il existe de nombreux pays dans lesquels les femmes sont très actives dans la création d'entreprises, notamment dans les États membres orientaux de l'UE, tels que la Lettonie, ainsi qu'au Chili, au Mexique, aux États-Unis, au Canada et en Australie.
- La raison la plus souvent citée pour expliquer une cessation d'activité, tant chez les hommes que chez les femmes, était une rentabilité insuffisante. Cette raison a été citée par environ le tiers des personnes qui ont mis fin aux activités de leur entreprise.

Une autre façon d'examiner les activités entrepreneuriales des femmes consiste à étudier la proportion de femmes qui participent à la création ou à la gestion d'entreprises. Le Global Entrepreneurship Monitor (GEM) est une étude internationale sur l'entrepreneuriat produite par un consortium de chercheurs et d'institutions de recherche à partir d'une enquête commune auprès des ménages. Cette enquête divise les activités entrepreneuriales en quatre phases: l'entrepreneuriat naissant, la détention de nouvelles entreprises, la détention d'entreprises établies et la sortie d'entreprise.

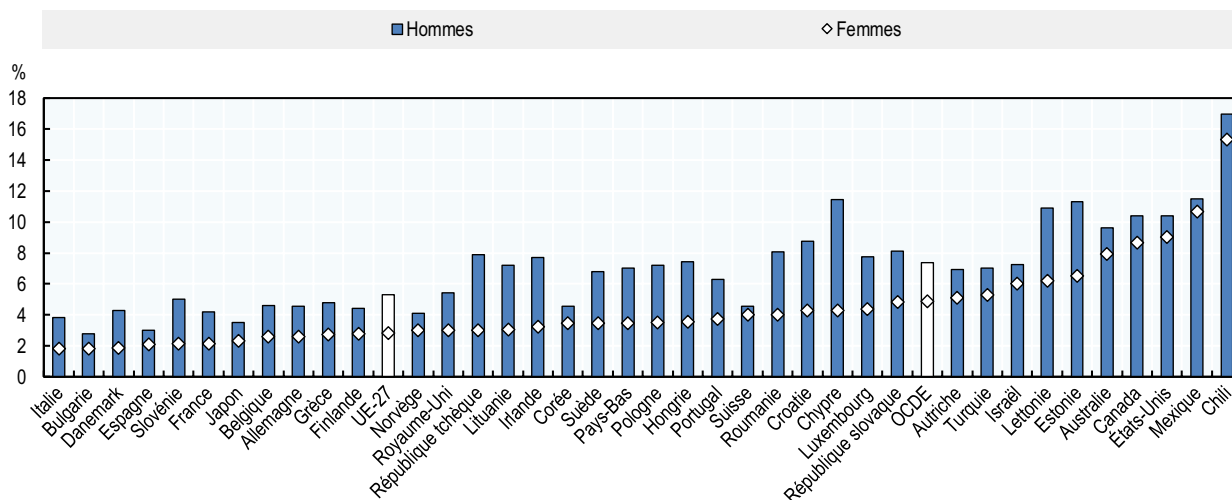
Le graphique 2.5 présente les taux d'entrepreneuriat naissant chez les hommes et les femmes pour les pays de l'Union européenne et de l'OCDE pour la période 2012-2016. Ce taux mesure la proportion des membres de la population activement impliqués dans la création d'une entreprise dont ils seront propriétaires en tout ou en partie, mais qui n'a pas encore rapporté de traitement, de salaire ou toute autre rémunération au(x) propriétaire(s) depuis plus de trois mois. Les données ont été regroupées sur une période de cinq ans afin d'accroître la taille de l'échantillon et la fiabilité des estimations. Pour en savoir plus sur ce taux et les autres indicateurs développés par le GEM, nous vous renvoyons au guide de lecture proposé au début de cet ouvrage.

Dans les États membres de l'UE, 2,8 % des femmes ont participé à la création d'une entreprise entre 2012 et 2016. Cela représente environ la moitié de la proportion d'hommes dans la même situation (5,3 %). Le taux d'entrepreneuriat naissant varie d'un État membre à l'autre (de 1,8 % en Italie à 6,5 % en Estonie). Au cours de cette période, le niveau d'activités entrepreneuriales naissantes était très différent pour les hommes et les femmes dans tous les pays. Parmi les États membres de l'UE, l'écart était le plus faible en Autriche, où les hommes avaient 1,4 fois plus de chances que les femmes de participer à des activités préalables au démarrage d'une entreprise, et le plus important à Chypre et en Tchéquie, où les hommes étaient 2,7 fois plus susceptibles que les femmes de participer à de telles activités.

Le taux d'entrepreneuriat naissant des femmes était légèrement plus élevé dans les pays de l'OCDE au cours de cette période. Les taux moyens sur la période 2012-2016 étaient de 4,9 % pour les femmes et de 7,4 % pour les hommes. Si les femmes ont été moins actives que les hommes dans la création d'entreprises, l'écart entre femmes et hommes était néanmoins moins important que dans les États membres de l'Union européenne. Parmi les pays de l'OCDE, les femmes étaient les plus susceptibles de créer une entreprise au cours de cette période au Chili (15,7 %), au Mexique (10,3 %) et aux États-Unis (9,0 %).

Graphique 2.5. **Taux d'entrepreneuriat naissant chez les hommes et les femmes, 2012-2016**

Pourcentage de la population (18-64 ans)



Notes: 1. Tous les États membres de l'Union européenne ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de la période 2012-2016, sauf Malte. 2. Tous les pays de l'OCDE ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de cette période, sauf l'Islande et la Nouvelle-Zélande. 3. Les données présentées dans ce graphique ont été combinées sur la période 2009-2016. Certains pays n'ont pas pris part aux enquêtes GEM réalisées chaque année, mais ont été inclus dans le graphique: l'Australie (a participé en 2014, 2015, 2016); l'Autriche (2012, 2014, 2016); la Belgique (2012, 2013, 2014, 2015); la Bulgarie (2015, 2016); Chypre (2016); la Corée du Sud (2012, 2013, 2015, 2016); le Danemark (2012, 2014); la France (2012, 2013, 2014, 2016); Israël (2012, 2013, 2015, 2016); le Japon (2012, 2013, 2014); la Lettonie (2012, 2013, 2014); la Lituanie (2012, 2013, 2014); le Luxembourg (2013, 2014, 2015, 2016); la Norvège (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); la Roumanie (2012, 2013, 2014, 2015); la Tchéquie (2013); et la Turquie (2012, 2013, 2016). 4. Le taux d'entrepreneuriat naissant est défini comme la proportion de la population adulte (âgée de 18 à 64 ans) activement engagée dans la création d'une entreprise qu'elle détiendra seule ou en copropriété; cette entreprise ne peut pas avoir octroyé de traitements, salaires ou toute autre rémunération à ses propriétaires depuis plus de trois mois.

Source: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales des enquêtes 2012-2016 sur la population adulte, extraites du Global Entrepreneurship Monitor.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933927383>

La deuxième phase de l'entrepreneuriat définie par le GEM est la détention de nouvelles entreprises, c'est-à-dire la proportion des membres de la population qui sont actuellement dirigeants-propriétaires d'une nouvelle entreprise qui verse des traitements, des salaires ou toute autre rémunération à ses propriétaires depuis plus de 3 mois, mais moins de 42 mois.

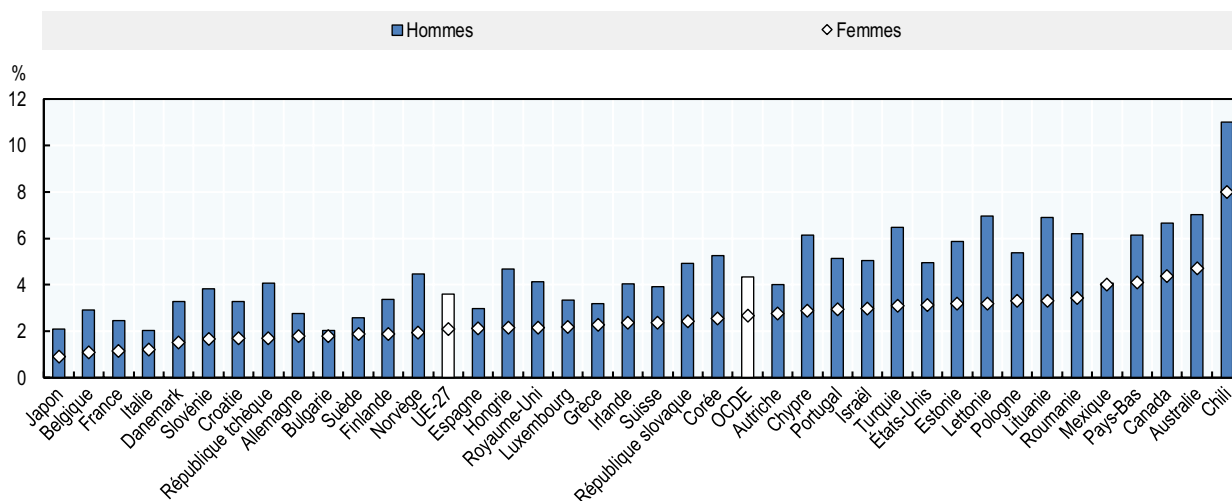
Au cours de la période 2012-2016, les femmes étaient environ 60 % plus susceptibles que les hommes d'être dirigeantes-propriétaires d'une nouvelle entreprise dans l'Union européenne et les pays de l'OCDE. Cette proportion varie considérablement d'un pays de l'Union européenne et d'un pays de l'OCDE à l'autre (graphique 2.6). Au sein de l'Union



européenne, le taux de détention de nouvelles entreprises était le plus faible en Belgique au cours de cette période (1,1 %) et le plus élevé aux Pays-Bas (4,1 %). Parmi les pays de l'OCDE, le taux varie de 0,9 % au Japon à 9,0 % au Chili. Il semble exister une corrélation entre les taux d'entrepreneuriat naissant et les taux de détention de nouvelles entreprises. En d'autres termes, les pays où les taux d'entrepreneuriat naissant des femmes étaient faibles ont également de faibles taux de détention de nouvelles entreprises et vice versa. Cela n'est pas surprenant puisqu'un individu doit être un entrepreneur naissant avant d'être le propriétaire d'une nouvelle entreprise.

### Graphique 2.6. Taux de détention de nouvelles entreprises chez les hommes et les femmes, 2012-2016

Pourcentage de la population (18-64 ans)



Notes: 1. Tous les États membres de l'Union européenne ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de la période 2012-2016, sauf Malte. 2. Tous les pays de l'OCDE ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de cette période, sauf l'Islande et la Nouvelle-Zélande. 3. Les données présentées dans ce graphique ont été combinées sur la période 2009-2016. Certains pays n'ont pas pris part aux enquêtes GEM réalisées chaque année, mais ont été inclus dans le graphique: l'Australie (a participé en 2014, 2015, 2016); l'Autriche (2012, 2014, 2016); la Belgique (2012, 2013, 2014, 2015); la Bulgarie (2015, 2016); Chypre (2016); la Corée du Sud (2012, 2013, 2015, 2016); le Danemark (2012, 2014); la France (2012, 2013, 2014, 2016); Israël (2012, 2013, 2015, 2016); le Japon (2012, 2013, 2014); la Lettonie (2012, 2013, 2014); la Lituanie (2012, 2013, 2014); le Luxembourg (2013, 2014, 2015, 2016); la Norvège (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); la Roumanie (2012, 2013, 2014, 2015); la Tchéquie (2013); et la Turquie (2012, 2013, 2016). 4. Le taux de détention de nouvelles entreprises mesure la proportion des membres de la population (18-64 ans) qui sont actuellement dirigeants-propriétaires d'une nouvelle entreprise qui verse des traitements, des salaires ou toute autre rémunération à ses propriétaires depuis plus de 3 mois, mais moins de 42 mois.

Source: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales des enquêtes 2012-2016 sur la population adulte, extraites du Global Entrepreneurship Monitor.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933927402>

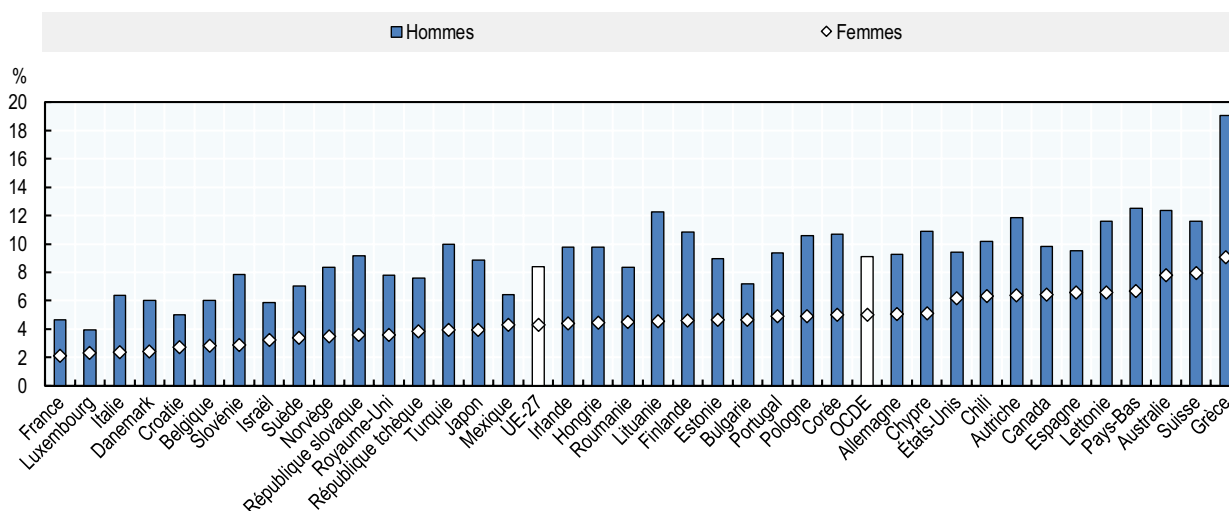
La détention d'entreprises établies est la troisième phase du cycle GEM. Cet indicateur est défini comme étant la proportion des membres de la population adulte qui sont actuellement dirigeants-propriétaires d'une entreprise établie qui verse des traitements, salaires ou toute autre rémunération à ses propriétaires depuis plus de 42 mois.

Dans l'ensemble de l'Union européenne, 4,3 % des femmes possédaient une entreprise établie au cours de la période 2012-2016, ce qui n'est pas tellement en dessous de la moyenne des pays de l'OCDE (5,0 %) (graphique 2.7). Cela représente environ la moitié de la proportion d'hommes propriétaires d'entreprises établies (8,4 % dans l'Union européenne

et 9,0 % dans les pays de l'OCDE). Au niveau national, le taux de détention d'entreprises établies des femmes varie de 2,1 % en France à 9,1 % en Grèce. L'écart entre femmes et hommes est le plus important en Slovénie, où le taux de détention d'entreprises établies des femmes ne représentait que 37 % de celui des hommes. L'écart entre femmes et hommes est le plus faible en Espagne.

Graphique 2.7. **Taux de détention d'entreprises établies chez les hommes et les femmes, 2012-2016**

Pourcentage de la population (18-64 ans)



Notes: 1. Tous les États membres de l'Union européenne ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de la période 2012-2016, sauf Malte. 2. Tous les pays de l'OCDE ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de cette période, sauf l'Islande et la Nouvelle-Zélande. 3. Les données présentées dans ce graphique ont été combinées sur la période 2009-2016. Certains pays n'ont pas pris part aux enquêtes GEM réalisées chaque année, mais ont été inclus dans le graphique: l'Australie (a participé en 2014, 2015, 2016); l'Autriche (2012, 2014, 2016); la Belgique (2012, 2013, 2014, 2015); la Bulgarie (2015, 2016); Chypre (2016); la Corée du Sud (2012, 2013, 2015, 2016); le Danemark (2012, 2014); la France (2012, 2013, 2014, 2016); Israël (2012, 2013, 2015, 2016); le Japon (2012, 2013, 2014); la Lettonie (2012, 2013, 2014); la Lituanie (2012, 2013, 2014); le Luxembourg (2013, 2014, 2015, 2016); la Norvège (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); la Roumanie (2012, 2013, 2014, 2015); la Tchéquie (2013); et la Turquie (2012, 2013, 2016). 4. Le taux de détention d'entreprises établies est défini comme étant la proportion des membres de la population adulte qui sont actuellement dirigeants-propriétaires d'une entreprise établie qui verse des traitements, salaires ou toute autre rémunération à ses propriétaires depuis plus de 42 mois.

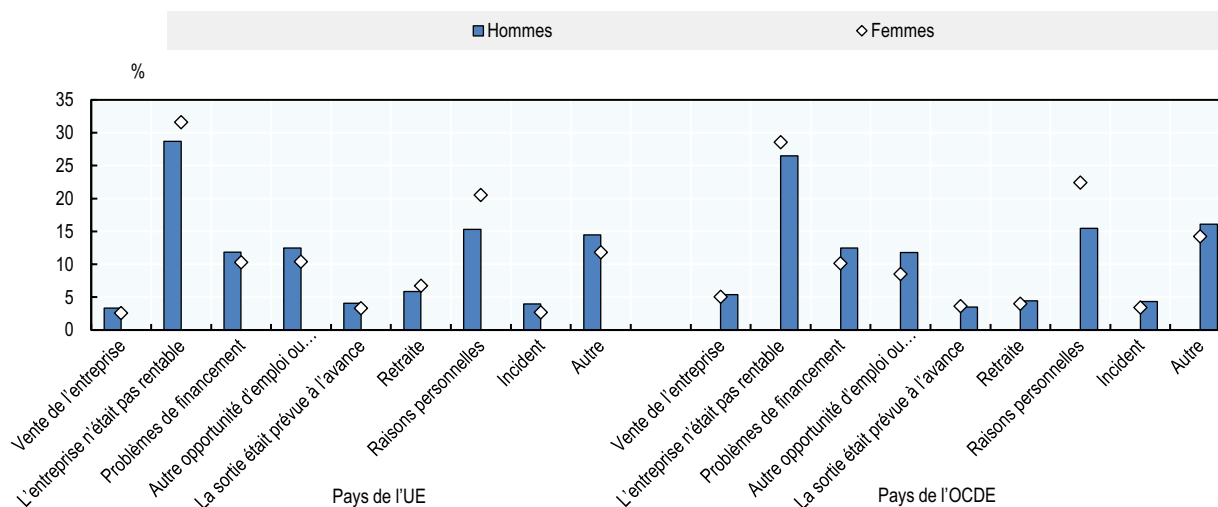
Source: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales des enquêtes 2012-2016 sur la population adulte, extraites du Global Entrepreneurship Monitor.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933927421>

est défini comme étant la proportion des membres de la population adulte qui sont L'enquête GEM auprès des ménages pose également des questions sur la sortie d'entreprise. Chaque année, environ 7 % de la population est impliquée dans une sortie d'entreprise (Global Entrepreneurship Monitor, 2017), et le graphique 2.8 présente les raisons citées pour expliquer une sortie d'entreprise. Dans l'Union européenne, sur la période 2012-2016, les femmes étaient légèrement plus susceptibles que les hommes de déclarer avoir été impliquées dans une sortie d'entreprise parce que l'entreprise n'était pas rentable (31,6 % contre 28,7 % pour les hommes) ou pour des raisons personnelles (20,5 % contre 15,3 % pour les hommes). Autrement, les motivations sous-tendant une sortie d'entreprise différaient peu entre les hommes ou les femmes, qu'il s'agisse de facteurs positifs (par exemple vente de l'entreprise, retraite) ou négatifs (par exemple difficultés à obtenir des fonds, autre opportunité d'emploi ou d'entreprise).

### Graphique 2.8 Raisons citées par les hommes et les femmes entrepreneurs dans l'Union européenne et les pays de l'OCDE pour expliquer une sortie d'entreprise, 2012-2016

Pourcentage de la population impliquée dans une sortie d'entreprise au cours des 12 derniers mois (18-64 ans)



Notes: 1. Tous les États membres de l'Union européenne ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de la période 2012-2016, sauf Malte. 2. Tous les pays de l'OCDE ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de cette période, sauf l'Islande et la Nouvelle-Zélande. 3. Les données présentées dans ce graphique ont été combinées sur la période 2009-2016. Certains pays n'ont pas pris part aux enquêtes GEM réalisées chaque année, mais ont été inclus dans le graphique: l'Australie (a participé en 2014, 2015, 2016); l'Autriche (2012, 2014, 2016); la Belgique (2012, 2013, 2014, 2015); la Bulgarie (2015, 2016); Chypre (2016); la Corée du Sud (2012, 2013, 2015, 2016); le Danemark (2012, 2014); la France (2012, 2013, 2014, 2016); Israël (2012, 2013, 2015, 2016); le Japon (2012, 2013, 2014); la Lettonie (2012, 2013, 2014); la Lituanie (2012, 2013, 2014); le Luxembourg (2013, 2014, 2015, 2016); la Norvège (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); la Roumanie (2012, 2013, 2014, 2015); la Tchéquie (2013); et la Turquie (2012, 2013, 2016).

Source: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales des enquêtes 2012-2016 sur la population adulte, extraites du Global Entrepreneurship Monitor.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933927440>

Dans l'ensemble des pays de l'UE et de l'OCDE, le facteur le plus fréquemment cité par les femmes pour expliquer une sortie d'entreprise au cours de la période 2012-2016 était que l'entreprise n'était pas rentable; il représentait plus de la moitié des sorties d'entreprise en Grèce (61,1 %), en Bulgarie (58,9 %), au Portugal (55,6 %) et en Espagne (53,1 %). Dans tous les pays de l'UE et de l'OCDE, les femmes étaient moins susceptibles que les hommes d'avoir quitté leur entreprise en raison d'un facteur positif tel que la vente de l'entreprise, une autre opportunité d'emploi ou d'entreprise ou la retraite. Toutefois, les femmes en Allemagne étaient plus susceptibles que les hommes d'indiquer avoir quitté leur entreprise pour une autre opportunité (15,4 % contre 11,5 % pour les hommes). De même, les femmes au Royaume-Uni étaient presque aussi susceptibles que les hommes de quitter leur entreprise en raison d'une autre opportunité (23,7 % contre 26,1 % pour les hommes).

## Secteurs d'activité des femmes indépendantes et des femmes entrepreneurs

- Les femmes étaient moins susceptibles que les hommes d'exercer une activité indépendante dans tous les secteurs de l'industrie en 2016, à l'exception des «autres services», qui comprennent les biens et services personnels et domestiques.
- Les femmes étaient également légèrement moins susceptibles que les hommes de créer leur entreprise en équipe entre 2012 et 2016. Dans l'ensemble de l'Union européenne, 14,8 % des femmes entrepreneurs naissants ont déclaré travailler en équipe de trois personnes ou plus, contre 21,1 % des hommes. Dans les pays de l'OCDE, ces taux étaient de 16,2 % pour les femmes et de 22,1 % pour les hommes.
- Les femmes entrepreneurs étaient aussi susceptibles que les hommes de proposer de nouveaux produits et services à des clients potentiels au cours de la période 2012-2016, mais deux fois moins de femmes que d'hommes envisageaient de créer au moins 19 emplois au cours des cinq années suivantes.

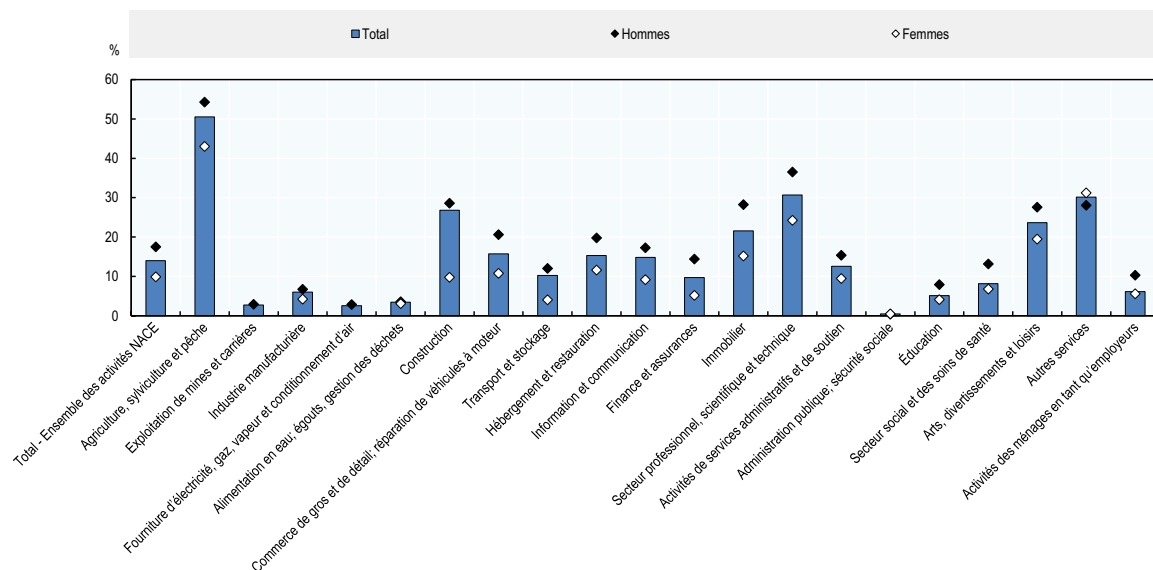
Les femmes ont tendance à exploiter des types d'entreprises différents de ceux des hommes. Par exemple, la première section de ce chapitre montre que les femmes exploitent souvent de plus petites entreprises que les hommes, c'est-à-dire que les femmes indépendantes sont moins susceptibles d'employer des salariés. Elles ont également tendance à opérer dans des secteurs différents.

Le graphique 2.9 présente les taux de travail indépendant des hommes et des femmes par secteur d'activité en 2016. Il est évident que les femmes ont des taux de travail indépendant plus faibles que les hommes dans tous les secteurs, à l'exception de la catégorie «Autres services» (par exemple activités d'organisations associatives, réparation d'ordinateurs, biens personnels et domestiques et autres activités de services à la personne). Dans ce secteur d'activité, le taux de travail indépendant des femmes s'élevait à 31,2 % en 2016, soit un peu plus que celui des hommes (28,1 %). En outre, les taux de travail indépendant des femmes et des hommes étaient essentiellement les mêmes dans les catégories «Alimentation en eau; égouts, gestion des déchets» et «Administration publique; sécurité sociale» (tout en reconnaissant qu'il y a très peu de travail indépendant dans ces deux secteurs). Toutefois, les femmes étaient beaucoup moins susceptibles que les hommes d'exercer une activité indépendante dans les secteurs suivants: «Construction», «Transports et stockage» et «Finance et assurance».

L'OCDE/Union européenne (2017) souligne l'importance de la mise en place d'une éducation à l'entrepreneuriat qui soit sexuellement neutre pour modifier les attitudes sociales envers l'entrepreneuriat féminin afin de réduire l'écart entre femmes et hommes dans de nombreux secteurs. Il s'agit notamment d'encourager les femmes à s'orienter vers les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques, susceptibles d'offrir de réelles possibilités d'entrepreneuriat à fort potentiel.

### Graphique 2.9. Taux de travail indépendant des hommes et des femmes par secteur dans l'Union européenne, 2016

Travail indépendant en pourcentage du taux d'emploi total (15-64 ans)



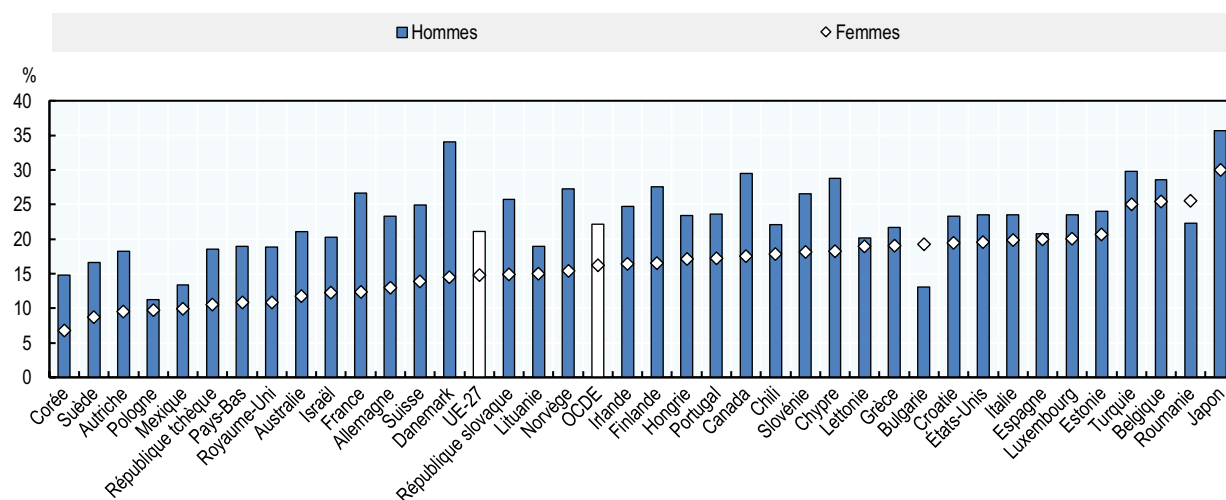
Source: Eurostat (2017a), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933927459>

De plus, les femmes semblent gérer leur entreprise différemment. Par exemple, elles étaient moins susceptibles de créer leur entreprise en équipe (graphique 2.10). Dans l'ensemble de l'Union européenne, 14,8 % des femmes entrepreneurs naissants ont déclaré travailler en équipe de trois personnes ou plus, contre 21,1 % des hommes. Ces proportions étaient essentiellement les mêmes pour les pays de l'OCDE. Cette constatation vaut dans tous les États membres de l'Union européenne au cours de la période 2012-2016, à l'exception de la Bulgarie et de la Roumanie, où les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de créer leur entreprise en équipe.

### Graphique 2.10. Proportion de nouveaux entrepreneurs, hommes et femmes, qui travaillent en équipe, 2012-2016

Proportion d'entrepreneurs naissants (18-64 ans) qui opèrent au sein d'une équipe de trois personnes ou plus



Notes: 1. Tous les États membres de l'Union européenne ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de la période 2012-2016, sauf Malte. 2. Tous les pays de l'OCDE ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de cette période, sauf l'Islande et la Nouvelle-Zélande. 3. Les données présentées dans ce graphique ont été combinées sur la période 2009-2016. Certains pays n'ont pas pris part aux enquêtes GEM réalisées chaque année, mais ont été inclus dans le graphique: l'Australie (a participé en 2014, 2015, 2016); l'Autriche (2012, 2014, 2016); la Belgique (2012, 2013, 2014, 2015); la Bulgarie (2015, 2016); Chypre (2016); la Corée du Sud (2012, 2013, 2015, 2016); le Danemark (2012, 2014); la France (2012, 2013, 2014, 2016); Israël (2012, 2013, 2015, 2016); le Japon (2012, 2013, 2014); la Lettonie (2012, 2013, 2014); la Lituanie (2012, 2013, 2014); le Luxembourg (2013, 2014, 2015, 2016); la Norvège (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); la Roumanie (2012, 2013, 2014, 2015); la Tchèque (2013); et la Turquie (2012, 2013, 2016). 4. Les entrepreneurs naissants sont ceux qui sont activement impliqués dans la création d'une entreprise dont ils seront propriétaires en tout ou en partie. Cette activité n'a pas rapporté de traitement, de salaire ou toute autre rémunération aux propriétaires depuis plus de trois mois.

Source: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales des enquêtes 2012-2016 sur la population adulte, extraites du Global Entrepreneurship Monitor.

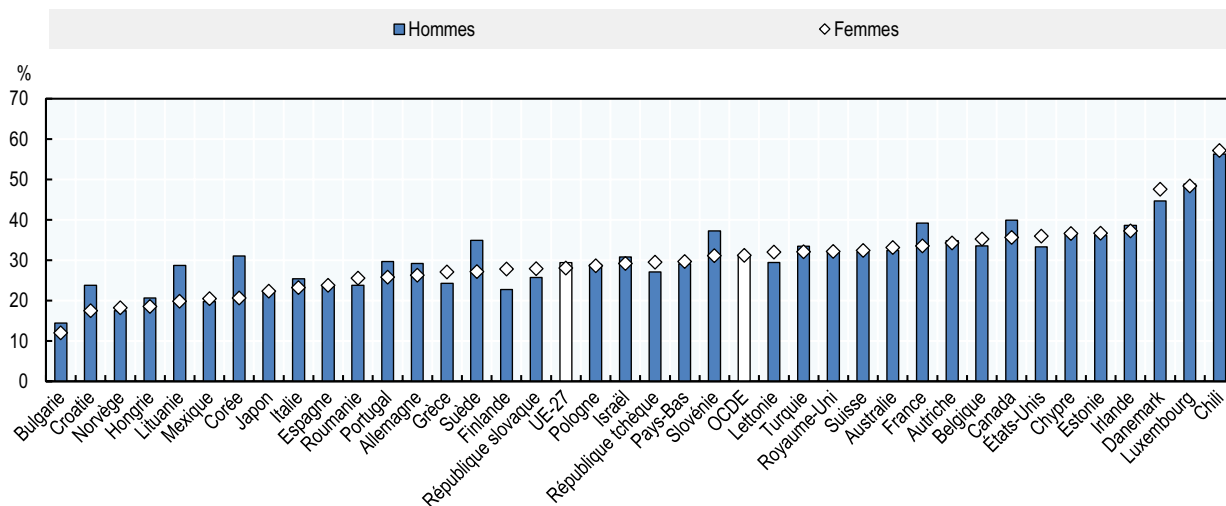
StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933927478>

Le graphique 2.11 présente la proportion d'hommes et de femmes entrepreneurs qui ont proposé des produits ou des services nouveaux et inhabituels à leurs clients potentiels au cours de la période 2012-2016. Globalement, il n'y avait pas d'écart entre femmes et hommes au niveau de l'Union européenne, où un peu moins de 30 % des entrepreneurs ont proposé de nouveaux produits et services au cours de cette période. Toutefois, il y avait quelques variations d'un État membre à l'autre. Les entrepreneurs étaient les plus susceptibles d'offrir de nouveaux produits et services au Luxembourg (49 %) et les femmes étaient aussi susceptibles que les hommes de le déclarer. Les entrepreneurs bulgares étaient les moins susceptibles de proposer de nouveaux produits et services: seulement 14,4 % des hommes et 12,0 % des femmes entrepreneurs ont déclaré proposer de nouveaux produits et services. Les femmes étaient légèrement plus susceptibles que les hommes d'exploiter des entreprises proposant de nouveaux produits et services dans plusieurs pays et la différence était la plus grande en Finlande (27,8 % contre 22,7 % pour les hommes).

De même, dans les pays de l'OCDE, il n'y avait pas d'écart entre femmes et hommes dans la proportion d'entrepreneurs qui proposaient de nouveaux produits et services. C'était vrai dans presque tous les pays de l'OCDE. La proportion de femmes entrepreneurs qui proposaient de nouveaux produits et services varie de 18,2 % en Norvège à 57,2 % au Chili.

### Graphique 2.11. Proportion de nouveaux entrepreneurs, hommes et femmes, qui proposent de nouveaux produits et services, 2012-2016

«Tous vos clients potentiels ou certains d'entre eux considèrent-ils ce produit ou service comme nouveau et inhabituel?»  
Pourcentage d'entrepreneurs au stade précoce (18-64 ans) ayant répondu «oui»



Notes: 1. Tous les États membres de l'Union européenne ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de la période 2012-2016, sauf Malte. 2. Tous les pays de l'OCDE ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de cette période, sauf l'Islande et la Nouvelle-Zélande. 3. Les données présentées dans ce graphique ont été combinées sur la période 2009-2016. Certains pays n'ont pas pris part aux enquêtes GEM réalisées chaque année, mais ont été inclus dans le graphique: l'Australie (a participé en 2014, 2015, 2016); l'Autriche (2012, 2014, 2016); la Belgique (2012, 2013, 2014, 2015); la Bulgarie (2015, 2016); Chypre (2016); la Corée du Sud (2012, 2013, 2015, 2016); le Danemark (2012, 2014); la France (2012, 2013, 2014, 2016); Israël (2012, 2013, 2015, 2016); le Japon (2012, 2013, 2014); la Lettonie (2012, 2013, 2014); la Lituanie (2012, 2013, 2014); le Luxembourg (2013, 2014, 2015, 2016); la Norvège (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); la Roumanie (2012, 2013, 2014, 2015); la Tchéquie (2013); et la Turquie (2012, 2013, 2016). 4. Les entrepreneurs au stade précoce sont ceux qui sont engagés dans la création d'une nouvelle entreprise et ceux qui exploitent une entreprise de moins de 42 mois.

Source: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales des enquêtes 2012-2016 sur la population adulte, extraites du Global Entrepreneurship Monitor.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933927478>

Dans l'ensemble, les femmes entrepreneurs étaient moins susceptibles que les hommes de s'attendre à ce que leur entreprise génère un nombre important de nouveaux emplois au cours des cinq années suivantes (graphique 2.12). Au niveau de l'Union européenne, 6,0 % des femmes entrepreneurs ont déclaré au cours de la période 2012-2016 qu'elles prévoyaient de créer au moins 19 emplois au cours des cinq années suivantes. Cela représente environ la moitié de la proportion d'hommes (12,3 %). Dans l'ensemble des États membres de l'Union européenne, les femmes étaient moins susceptibles que les hommes d'envisager de créer plus de 19 emplois au cours des cinq années suivantes dans tous les pays, excepté en Bulgarie, en Belgique et à Chypre, où elles l'étaient autant que les hommes.

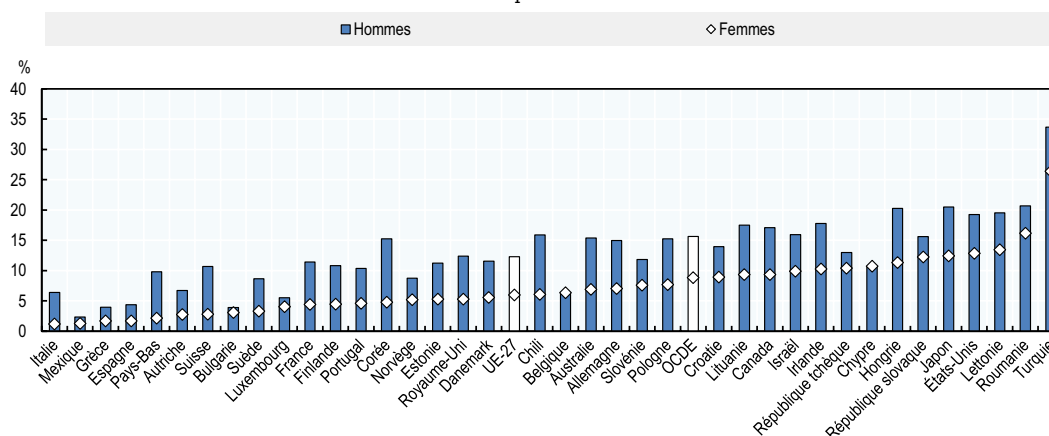
La proportion de femmes entrepreneurs qui prévoient de créer au moins 19 nouveaux emplois était légèrement plus élevée dans les pays de l'OCDE (8,8 %) que dans l'Union européenne (6,0 %) sur cette période. Toutefois, la proportion était également d'environ la moitié de celle des hommes. Les femmes entrepreneurs étaient les plus susceptibles d'envisager de créer un grand nombre d'emplois en Turquie, où 26,4 % des femmes entrepreneurs.



### Graphique 2.12. Prévisions de croissance chez les nouveaux entrepreneurs, hommes et femmes, 2012-2016


«Sans compter les propriétaires, combien de personnes, y compris les employés actuels et futurs, travailleront pour cette entreprise dans cinq ans? Veuillez inclure tous les sous-traitants exclusifs, c'est-à-dire les personnes ou les entreprises qui travaillent uniquement pour cette entreprise sans travailler pour une autre entreprise.»

Pourcentage d'entrepreneurs au stade précoce (18-64 ans) ayant indiqué qu'au moins 19 nouveaux emplois seraient créés au cours des cinq années suivantes



Notes: 1. Tous les États membres de l'Union européenne ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de la période 2012-2016, sauf Malte. 2. Tous les pays de l'OCDE ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de cette période, sauf l'Islande et la Nouvelle-Zélande. 3. Les données présentées dans ce graphique ont été combinées sur la période 2009-2016. Certains pays n'ont pas pris part aux enquêtes GEM réalisées chaque année, mais ont été inclus dans le graphique: l'Australie (a participé en 2014, 2015, 2016); l'Autriche (2012, 2014, 2016); la Belgique (2012, 2013, 2014, 2015); la Bulgarie (2015, 2016); Chypre (2016); la Corée du Sud (2012, 2013, 2015, 2016); le Danemark (2012, 2014); la France (2012, 2013, 2014, 2016); Israël (2012, 2013, 2015, 2016); le Japon (2012, 2013, 2014); la Lettonie (2012, 2013, 2014); la Lituanie (2012, 2013, 2014); le Luxembourg (2013, 2014, 2015, 2016); la Norvège (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); la Roumanie (2012, 2013, 2014, 2015); la Tchèque (2013); et la Turquie (2012, 2013, 2016). 4. Les entrepreneurs au stade précoce sont ceux qui sont engagés dans la création d'une nouvelle entreprise et ceux qui exploitent une entreprise de moins de 42 mois.

Source: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales des enquêtes 2012-2016 sur la population adulte, extraites du Global Entrepreneurship Monitor.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933927497>

### Heures de travail des femmes indépendantes

- Les femmes indépendantes travaillent plus d'heures par semaine, en moyenne, que les salariées. Cependant, il existe une différence sensible entre le nombre d'heures de travail des femmes indépendantes employant des salariés et celui des femmes qui n'en ont pas (47,3 heures par semaine pour les premières et 43,9 pour les secondes).
- Les hommes ont travaillé plus d'heures par semaine que les femmes en 2016 dans toutes les catégories: salariés, travailleurs indépendants employant des salariés et travailleurs indépendants sans employés.

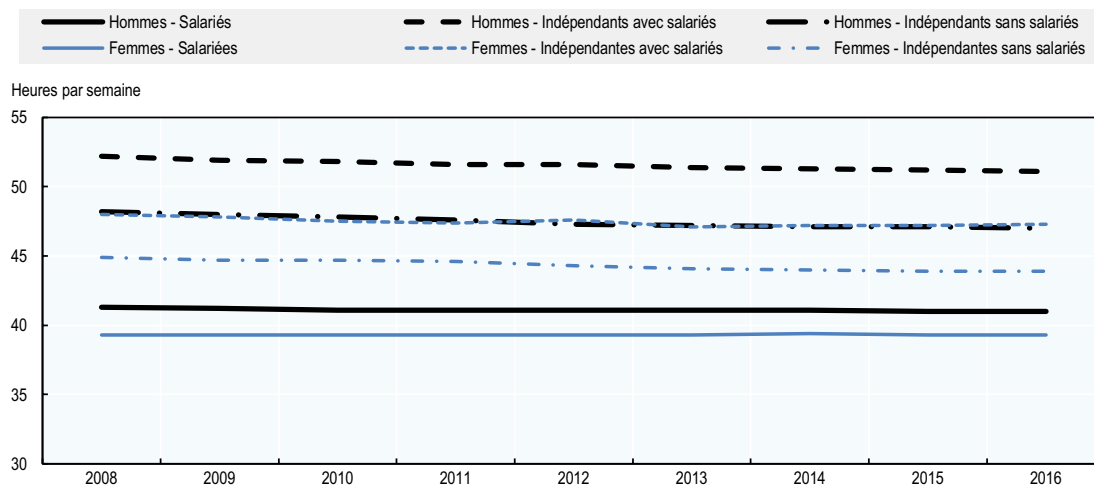
Par rapport aux femmes salariées, les femmes indépendantes travaillent plus d'heures par semaine. En 2016, les femmes exerçant une activité indépendante dans l'Union européenne et employant des salariés travaillaient, en moyenne, 47,3 heures par semaine et celles sans salariés 43,9 heures (graphique 2.13). Ce chiffre est supérieur au nombre moyen d'heures de travail des femmes salariées: 39,3 heures par semaine. Le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires des femmes indépendantes, qu'elles emploient ou non des salariés, a diminué d'environ une heure par semaine entre 2008 et 2016.



De plus, le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires des femmes indépendantes était également inférieur au nombre moyen d'heures de travail des hommes indépendants en 2016 (47,3 heures contre 51,1 heures pour les hommes indépendants employant des salariés et 43,9 heures contre 47,0 heures pour les hommes indépendants sans salariés). De même, le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires des hommes indépendants a diminué d'environ une heure par semaine depuis 2008.

Graphique 2.13. **Heures de travail hebdomadaires des hommes et des femmes dans l'Union européenne, 2008-2016**

Nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires des travailleurs à temps plein (15-64 ans)



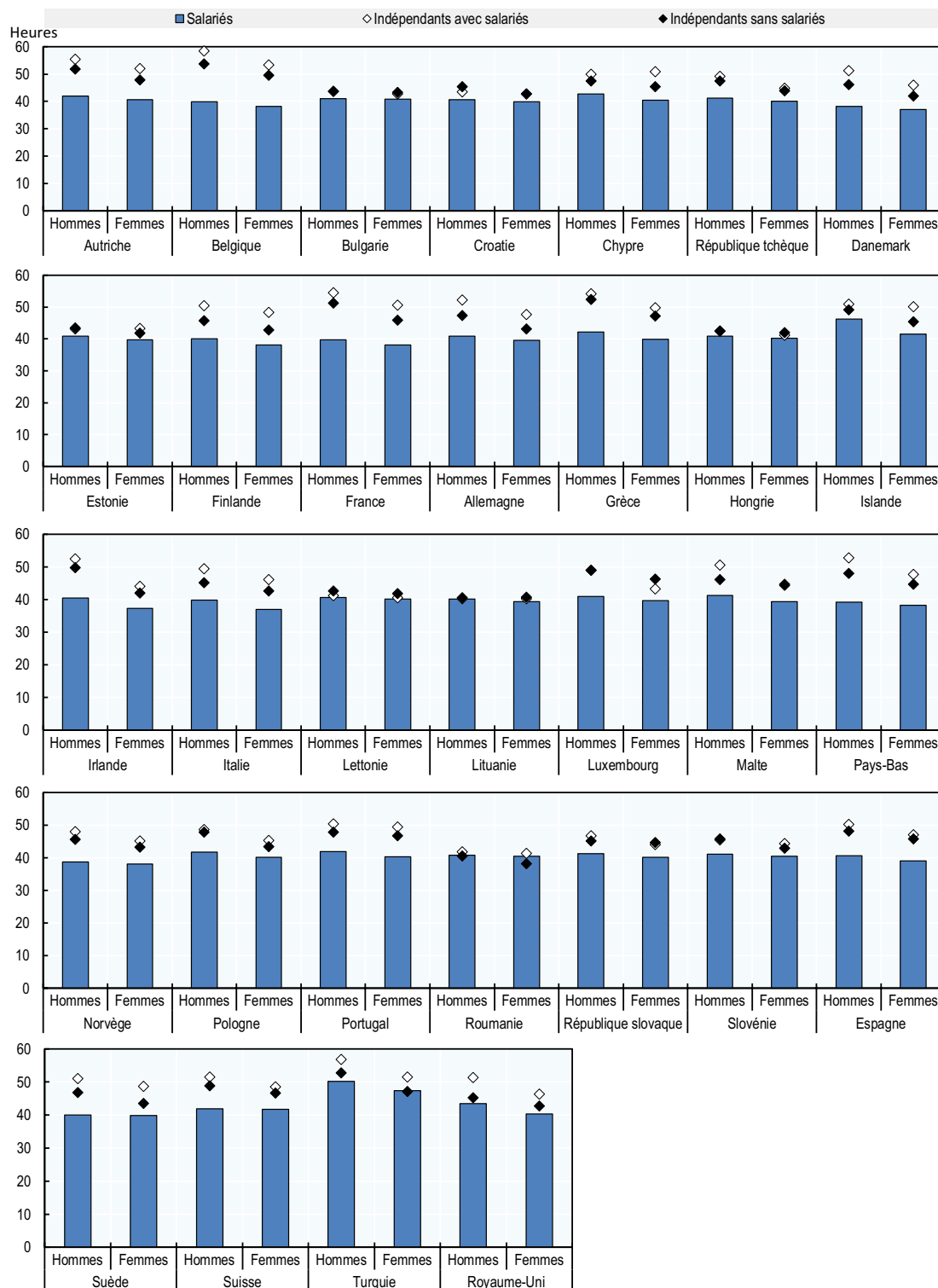
Source: Eurostat (2017a), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933927516>

Le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires des travailleuses indépendantes varie considérablement d'un pays à l'autre (graphique 2.14). Les femmes exerçant une activité indépendante et employant des salariés ont travaillé, en moyenne, plus de 50 heures par semaine dans quatre États membres de l'UE en 2016: en Belgique (53,4 heures), en Autriche (52,1 heures), à Chypre (50,9 heures) et en France (50,6 heures). Le nombre moyen d'heures de travail était le plus faible en Lituanie (40,3 heures) et en Lettonie (40,6 heures). Le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires des femmes exerçant une activité indépendante sans salariés était le plus élevé en Bulgarie (40,8 heures) et le plus bas en Italie (37,0 heures).

Pour plus de détails sur les heures de travail des travailleurs indépendants, veuillez consulter le chapitre 7.

Graphique 2.14 **Heures de travail hebdomadaires des hommes et des femmes par pays, 2016**  
 Nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires des travailleurs à temps plein (15-64 ans)



Source: Eurostat (2017a), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

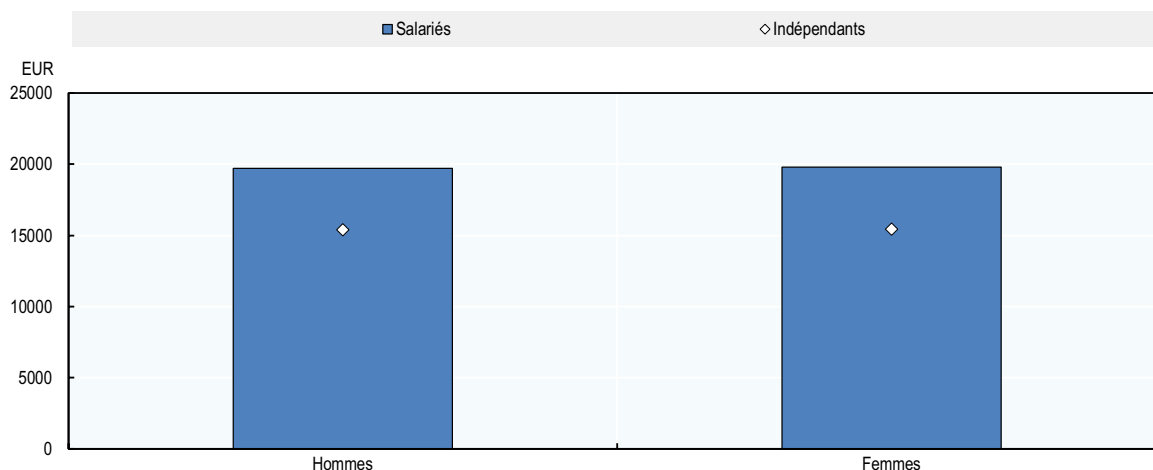
StatLink <https://doi.org/10.1787/888933927535>

## Revenu des indépendantes

- En 2015, le revenu annuel médian des femmes qui travaillaient comme indépendantes à temps plein était approximativement égal au revenu médian des hommes exerçant une activité indépendante.
- Les femmes salariées avaient un revenu annuel médian supérieur de 4 360 euros à celui des femmes indépendantes.

Le revenu annuel médian des femmes qui travaillaient comme indépendantes à temps plein dans l'Union européenne en 2015 était approximativement égal au revenu médian des hommes exerçant une activité indépendante (graphique 2.15). Si le revenu médian des femmes indépendantes est nettement inférieur au revenu médian des femmes salariées (15 455 euros contre 19 815 euros), cela s'explique dans une certaine mesure par les données internationales qui indiquent que les indépendants minorent nettement leurs revenus (voir le chapitre 7).

Graphique 2.15. **Revenu annuel des hommes et des femmes dans l'Union européenne, 2015**  
Revenu médian net des activités professionnelles à temps plein (15-64 ans)



Source: Eurostat (2017b), Statistiques sur le revenu et les conditions de vie, disponible à l'adresse:

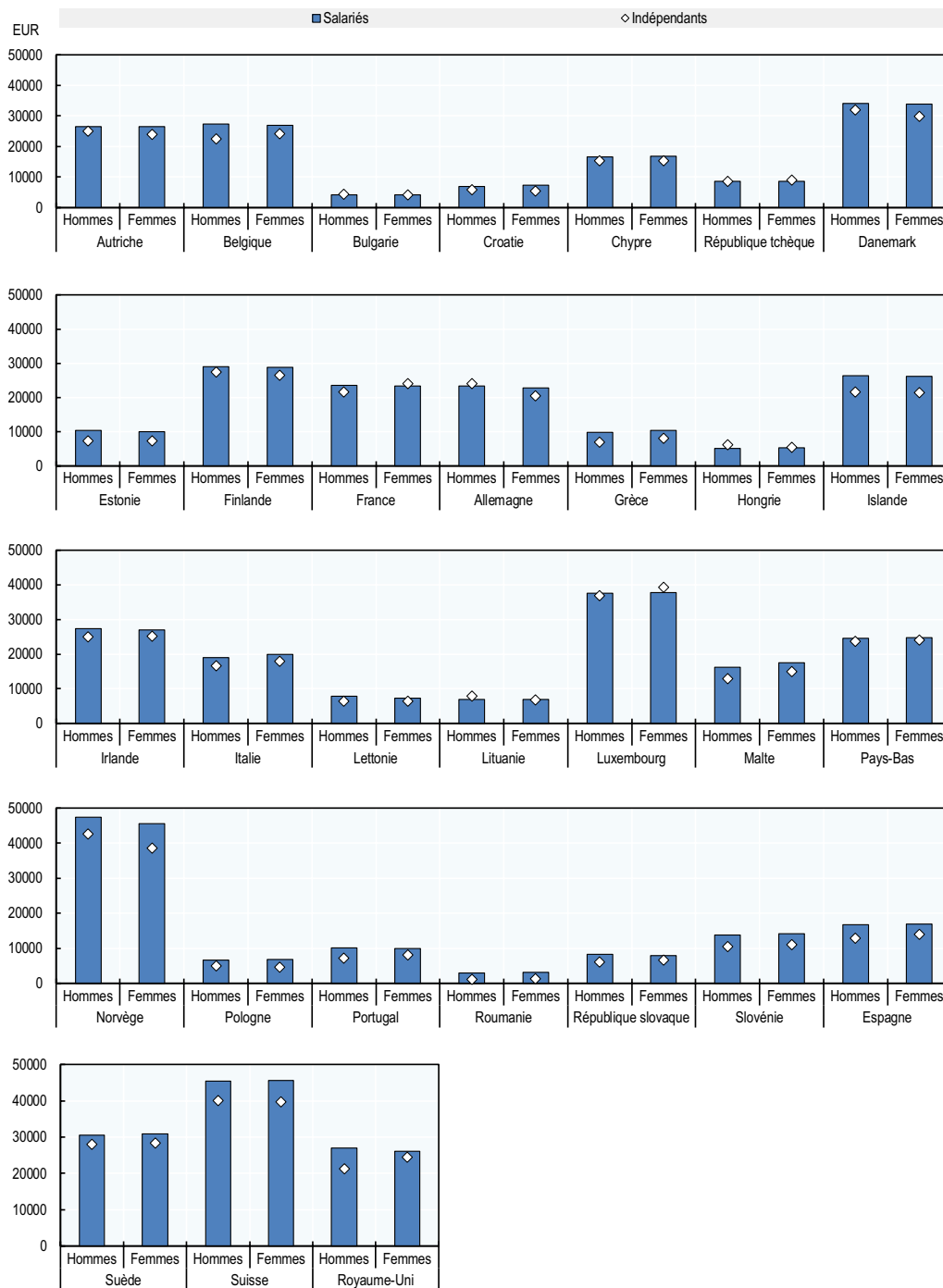
<http://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/data/database>.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933927554>

Le revenu médian varie considérablement selon les pays (graphique 2.16). Dans la plupart des États membres de l'UE, il y avait peu de différence entre le revenu médian des femmes indépendantes et celui des hommes indépendants. Toutefois, les femmes exerçant une activité indépendante gagnaient plus que les hommes en France, en Italie, au Luxembourg, à Malte, en Espagne et au Royaume-Uni. Le seul État membre de l'UE où les femmes exerçant une activité indépendante gagnaient plus que les femmes salariées en 2015 était le Luxembourg (39 280 euros contre 37 709 euros pour les salariées).

Pour plus de détails sur le revenu des indépendants, veuillez consulter le chapitre 7.

**Graphique 2.16. Revenu annuel des hommes et des femmes par pays, 2015**  
Revenu médian net des activités professionnelles à temps plein (15-64 ans)



Source: Eurostat (2017b), Statistiques sur le revenu et les conditions de vie, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/data/database>.

StatLink <https://doi.org/10.1787/888933927573>

## Obstacles à la création d'entreprises pour les femmes

- Le manque de compétences entrepreneuriales semble être un obstacle plus important pour les femmes que pour les hommes. Sur la période 2012-2016, seulement 34,1 % des femmes de l'Union européenne et 36,8 % des femmes des pays de l'OCDE estimaient posséder les connaissances et les compétences nécessaires pour créer une entreprise, contre environ la moitié des hommes.
- Entre 2012 et 2016, plus de femmes que d'hommes ont déclaré que la peur de l'échec était un obstacle à l'entrepreneuriat. Dans l'Union européenne, 52,2 % des femmes ont mentionné cet obstacle. Cette proportion était supérieure à celle des femmes dans les pays de l'OCDE (43,7 %).

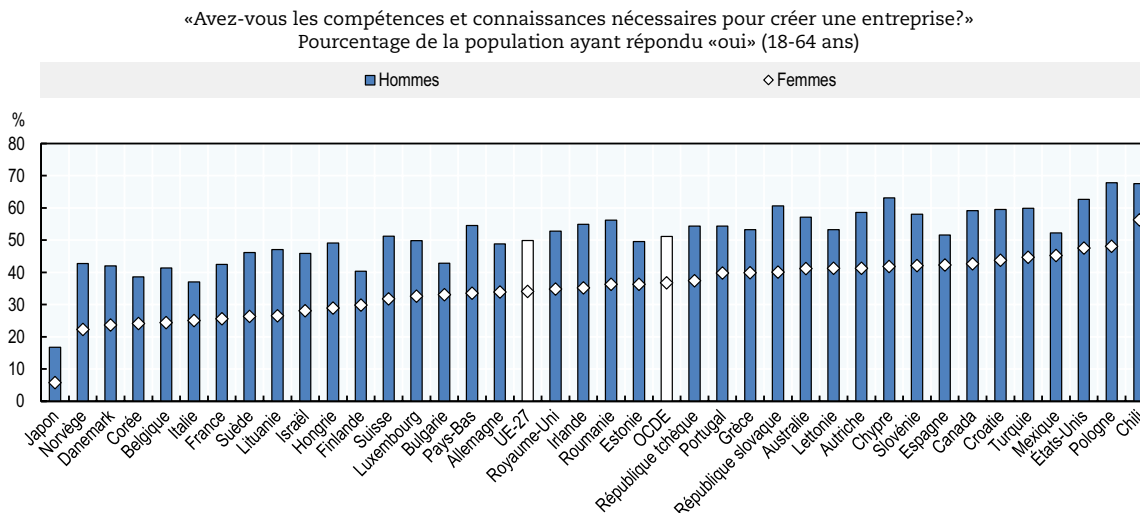
Le manque de compétences entrepreneuriales est souvent considéré comme l'un des principaux obstacles à la création réussie d'entreprises. Cet ensemble de compétences fait référence aux compétences en gestion des affaires (par exemple planification commerciale et financière), aux compétences et traits personnels (par exemple sens de l'initiative, gestion des risques) et aux compétences techniques (par exemple résolution de problèmes). Bien que ces compétences augmentent les chances de survie et de croissance des entreprises, l'éducation formelle et la formation dans ces domaines ne garantissent pas le succès.

Dans l'Union européenne, environ un tiers des femmes (34,1 %) ont déclaré avoir les connaissances et compétences nécessaires pour créer une entreprise au cours de la période 2012-2016, contre la moitié des hommes (49,9 %) (graphique 2.17). Cela indique que les deux tiers des femmes estiment ne pas avoir les compétences et connaissances requises pour créer une entreprise. Il s'agit clairement d'un domaine dans lequel des mesures politiques sont nécessaires. Dans l'Union européenne, l'intégration de l'entrepreneuriat dans les programmes scolaires formels à tous les niveaux est en plein essor. L'éducation à l'entrepreneuriat est la plus développée au niveau de l'enseignement supérieur, mais la qualité de la formation à l'entrepreneuriat et de l'aide à la création d'entreprise varie d'un pays à l'autre. De même, l'éducation à l'entrepreneuriat aux niveaux inférieurs de l'enseignement est également inégale, qu'il s'agisse de sa disponibilité ou de sa qualité. Toutefois, les décideurs politiques ont également la possibilité d'améliorer les programmes de formation à l'entrepreneuriat (en dehors de l'éducation) et d'accroître le recours au coaching et au tutorat.

Dans les États membres de l'Union européenne, les proportions de femmes ayant déclaré disposer des compétences nécessaires à la création d'une entreprise vont de 23,7 % au Danemark à 48,1 % en Pologne. Les femmes étaient moins susceptibles que les hommes de penser qu'elles possédaient les compétences nécessaires à l'entrepreneuriat dans tous les pays. Cet écart varie, en termes absolus, de 9,3 points de pourcentage en Espagne à 21,3 points à Chypre.


L'examen des pays de l'OCDE fait apparaître un tableau similaire. Entre 2012 et 2016, 36,8 % des femmes estimaient posséder les compétences nécessaires à l'entrepreneuriat. C'est nettement moins que la proportion d'hommes (51,2 %). Toutefois, environ la moitié des femmes ont déclaré posséder les connaissances et compétences nécessaires à l'entrepreneuriat aux États-Unis, en Pologne et au Chili.

Graphique 2.17. **Manque de compétences entrepreneuriales en tant qu'obstacle à la création d'entreprises pour les hommes et les femmes, 2012-2016**



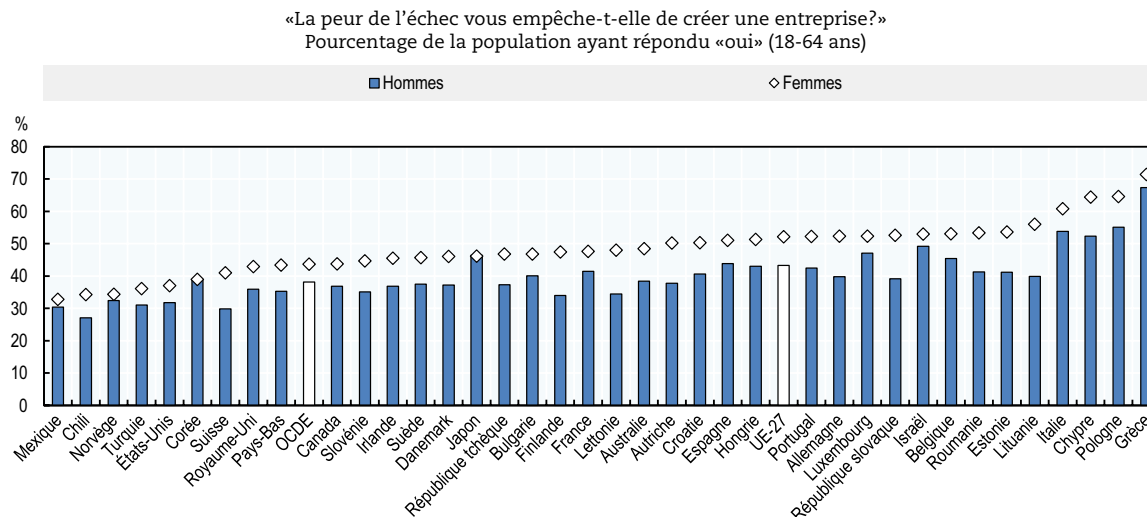
Notes: 1. Tous les États membres de l'Union européenne ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de la période 2012-2016, sauf Malte. 2. Tous les pays de l'OCDE ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de cette période, sauf l'Islande et la Nouvelle-Zélande. 3. Les données présentées dans ce graphique ont été combinées sur la période 2009-2016. Certains pays n'ont pas pris part aux enquêtes GEM réalisées chaque année, mais ont été inclus dans le graphique: l'Australie (a participé en 2014, 2015, 2016); l'Autriche (2012, 2014, 2016); la Belgique (2012, 2013, 2014, 2015); la Bulgarie (2015, 2016); Chypre (2016); la Corée du Sud (2012, 2013, 2015, 2016); le Danemark (2012, 2014); la France (2012, 2013, 2014, 2016); Israël (2012, 2013, 2015, 2016); le Japon (2012, 2013, 2014); la Lettonie (2012, 2013, 2014); la Lituanie (2012, 2013, 2014); le Luxembourg (2013, 2014, 2015, 2016); la Norvège (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); la Roumanie (2012, 2013, 2014, 2015); la Tchèque (2013); et la Turquie (2012, 2013, 2016).

Source: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales des enquêtes 2012-2016 sur la population adulte, extraites du Global Entrepreneurship Monitor

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933927592>

La peur de l'échec est également un obstacle important à l'entrepreneuriat, car elle peut empêcher les gens de même envisager l'entrepreneuriat comme une carrière ou une activité à temps partiel. Le graphique 2.18 montre que les femmes de l'Union européenne étaient plus susceptibles que les hommes d'indiquer au cours de la période 2012-2016 que la peur de l'échec les a empêchées de créer une entreprise. Un peu plus de la moitié des femmes (52,2 %) ont cité cet obstacle, contre 43,3 % des hommes. Les femmes étaient les plus susceptibles de citer cet obstacle en Grèce (71,5 %), en Pologne (64,6 %), à Chypre (64,4 %) et en Italie (60,8 %) et les moins susceptibles au Royaume-Uni (42,9 %) et aux Pays-Bas (43,5 %).

Les femmes des pays de l'OCDE étaient moins susceptibles de déclarer que la peur de l'échec était un obstacle à la création d'entreprises. Au cours de la période 2012-2016, 43,7 % des femmes ont mentionné cet obstacle. En outre, l'écart entre femmes et hommes est légèrement plus faible dans les pays de l'OCDE que dans les États membres de l'UE. Sur la même période, 38,2 % des hommes ont indiqué que la peur de l'échec les avait empêchés de se lancer dans l'entrepreneuriat.

Graphique 2.18. **Peur de l'échec en tant qu'obstacle à la création d'entreprises pour les hommes et les femmes, 2012-2016**

Notes: 1. Tous les États membres de l'Union européenne ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de la période 2012-2016, sauf Malte. 2. Tous les pays de l'OCDE ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de cette période, sauf l'Islande et la Nouvelle-Zélande. 3. Les données présentées dans ce graphique ont été combinées sur la période 2009-2016. Certains pays n'ont pas pris part aux enquêtes GEM réalisées chaque année, mais ont été inclus dans le graphique: l'Australie (a participé en 2014, 2015, 2016); l'Autriche (2012, 2014, 2016); la Belgique (2012, 2013, 2014, 2015); la Bulgarie (2015, 2016); Chypre (2016); la Corée du Sud (2012, 2013, 2015, 2016); le Danemark (2012, 2014); la France (2012, 2013, 2014, 2016); Israël (2012, 2013, 2015, 2016); le Japon (2012, 2013, 2014); la Lettonie (2012, 2013, 2014); la Lituanie (2012, 2013, 2014); le Luxembourg (2013, 2014, 2015, 2016); la Norvège (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); la Roumanie (2012, 2013, 2014, 2015); la Tchèque (2013); et la Turquie (2012, 2013, 2016).

Source: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales des enquêtes 2012-2016 sur la population adulte, extraites du Global Entrepreneurship Monitor

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933927611>

## Conclusions

Les femmes sont clairement sous-représentées dans le travail indépendant et l'entrepreneuriat, et les données disponibles suggèrent qu'elles ont tendance à exploiter des entreprises plus petites et moins dynamiques que les hommes. Toutefois, les raisons qui sous-tendent cette disparité entre les hommes et les femmes ne sont pas aussi tranchées. Certaines des différences entre hommes et femmes peuvent s'expliquer par les obstacles institutionnels qui entravent l'entrepreneuriat féminin, notamment les politiques familiales et fiscales qui découragent la participation au marché du travail et l'entrepreneuriat, et par les attitudes sociales négatives envers l'entrepreneuriat féminin. De plus, il est plus difficile pour les femmes de réussir à créer une entreprise et à exercer une activité non salariée en raison de défaillances du marché. Des exemples notables de défaillance du marché incluent les préférences des marchés financiers et des initiatives de politique publique qui peuvent se révéler inaptes à libérer le potentiel entrepreneurial des femmes. Cependant, il est important de ne pas négliger l'élément du choix personnel. Les femmes peuvent avoir des motivations différentes en matière de travail indépendant, notamment la possibilité de mieux gérer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et d'éviter le plafond de verre associé à l'emploi salarié. Les décideurs politiques ne devraient donc pas chercher à gommer les différences qui existent entre les hommes et les femmes entrepreneurs, mais plutôt essayer d'éliminer les facteurs

institutionnels qui ont une incidence négative sur la motivation et l'intention et de corriger les défaillances du marché qui empêchent les femmes d'accéder à l'entrepreneuriat. Pour de plus amples informations sur le travail indépendant et l'entrepreneuriat chez les femmes, voir OCDE/Union européenne (2017).

### **Remarques**

1. L'OCDE compte 35 économies membres: l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Chili, la Corée du Sud, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, les États-Unis, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, Israël, l'Italie, le Japon, la Lettonie, le Luxembourg, le Mexique, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, le Royaume-Uni, la Slovaquie, la Slovénie, la Suède, la Suisse, la Tchéquie et la Turquie.

### **Références**

Eurostat (2017a), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

Eurostat (2017b), Statistiques sur le revenu et les conditions de vie, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/data/database>.

Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales des enquêtes 2012-2016 sur la population adulte, extraites du Global Entrepreneurship Monitor.

OCDE (2016), «Indicators of gender equality in entrepreneurship», portail de données OCDE sur l'égalité femmes-hommes, disponible à l'adresse: [www.oecd.org/gender/data/](http://www.oecd.org/gender/data/).

OCDE/Union européenne (2017), *Note de politique sur l'entrepreneuriat féminin*, disponible à l'adresse: <http://www.oecd.org/cfe/leed/Policy%20Brief%20on%20Women's%20Entrepreneurship%20FR.pdf>



## Chapitre 3

# Travail indépendant et entrepreneuriat chez les jeunes

*Les données présentées dans ce chapitre traitent du travail indépendant et de l'entrepreneuriat chez les jeunes. Elles incluent les taux de travail indépendant des jeunes ainsi que la proportion de jeunes impliqués dans la création d'une entreprise. Ce chapitre présente également des données sur les caractéristiques des entreprises gérées par les jeunes, notamment leur secteur, la proportion de nouvelles entreprises qui proposent de nouveaux produits et services, et la proportion de nouveaux entrepreneurs qui prévoient de créer un nombre sensible d'emplois, sans oublier des données sur certains des principaux obstacles à l'entrepreneuriat rencontrés par les jeunes, tels que le manque de compétences entrepreneuriales et la peur de l'échec. Les données sont présentées au niveau national ainsi que pour l'ensemble de l'Union européenne et des pays de l'OCDE.*

Note de bas de page de la Turquie:

Les informations figurant dans ce document qui font référence à «Chypre» concernent la partie méridionale de l'île. Il n'y a pas d'autorité unique représentant à la fois les Chypriotes turcs et grecs sur l'île. La Turquie reconnaît la République turque de Chypre du Nord (RTCN). Jusqu'à ce qu'une solution durable et équitable soit trouvée dans le cadre des Nations unies, la Turquie maintiendra sa position sur la «question chypriote».

Note de bas de page de tous les États de l'Union européenne membres de l'OCDE et de l'Union européenne:

La République de Chypre est reconnue par tous les membres des Nations unies sauf la Turquie. Les informations figurant dans ce document concernent la zone sous le contrôle effectif du gouvernement de la République de Chypre.

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

## Messages clés

Les jeunes s'intéressent beaucoup au travail indépendant, mais seuls 4,1 % des jeunes actifs (15-24 ans) de l'Union européenne exercent une activité indépendante. Toutefois, les données des enquêtes auprès des ménages indiquent que les jeunes sont presque aussi susceptibles que les adultes de participer à la création d'une entreprise. Dans l'Union européenne, 4,9 % des jeunes travaillaient activement à la création d'une entreprise entre 2012 et 2016, et dans les pays de l'OCDE, cette proportion était de 6,6 %. Au cours de la même période, environ un jeune entrepreneur sur cinq a créé son entreprise avec une équipe d'autres entrepreneurs, proportion supérieure à celle de la population adulte.

Environ un tiers des jeunes nouveaux entrepreneurs ont déclaré avoir présenté de nouveaux produits et services à leurs clients au cours de la période 2012-2016, ce qui correspond à la proportion d'adultes. De plus, les jeunes nouveaux entrepreneurs étaient optimistes quant à leur potentiel de création d'emplois: 11 % d'entre eux ont déclaré qu'ils s'attendaient à créer au moins 19 nouveaux emplois supplémentaires au cours des cinq années suivantes. Malgré cet optimisme, les jeunes indépendants étaient trois fois moins susceptibles d'employer des salariés que les travailleurs indépendants adultes en 2016 (9,9 % contre 28,5 % pour les adultes).

Les jeunes sont confrontés à plusieurs obstacles importants à la création d'entreprises et au travail indépendant. Les jeunes (18-30 ans) de l'Union européenne étaient légèrement moins susceptibles que les adultes d'estimer avoir les connaissances et compétences nécessaires à l'entrepreneuriat au cours de la période 2012-2016 (36,0 % contre 41,9 % pour les adultes). Un résultat similaire a été constaté dans les économies de l'OCDE sur la même période (37,8 % contre 44,1 % pour les adultes). En outre, près de la moitié des jeunes de l'Union européenne considéraient la peur de l'échec comme un obstacle à l'entrepreneuriat (46,6 %) pendant cette période. Cette proportion était supérieure à celle relevée dans les pays de l'OCDE (39,6 %).

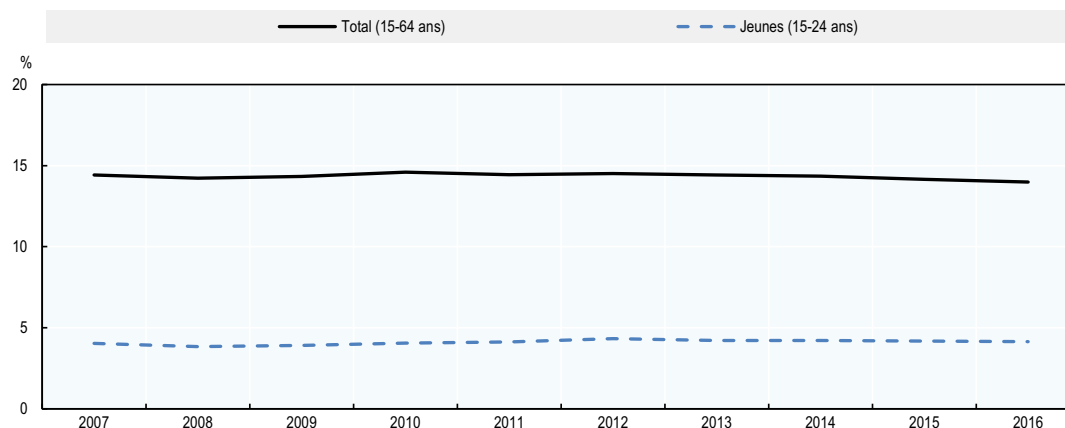
La raison la plus fréquemment citée par les jeunes entrepreneurs dans l'Union européenne au cours de la période 2012-2016 pour expliquer une sortie d'entreprise était le manque de rentabilité (27,5 %). Les deuxième et troisième raisons les plus souvent citées par les jeunes étaient les raisons personnelles (20,6 %) et une autre opportunité d'emploi ou d'entreprise (18,2 %). Ces proportions étaient presque identiques dans toutes les économies de l'OCDE.

## Le travail indépendant chez les jeunes

- Certains résultats d'enquête suggèrent que plus de 40 % des jeunes préféreraient exercer une activité indépendante plutôt que d'être salariés. Toutefois, seulement 4,1 % des jeunes (15-24 ans) ayant un emploi dans l'Union européenne étaient indépendants en 2016. Cela représentait un tiers de la proportion de l'ensemble des adultes (15-64 ans).
- Dans l'Union européenne, les jeunes indépendants étaient trois fois moins susceptibles d'employer des salariés que les travailleurs indépendants adultes en 2016 (9,9 % contre 28,5 % pour les adultes).

Certaines données indiquent que les jeunes s'intéressent vivement au travail indépendant. Les résultats d'une enquête montrent que près de la moitié des jeunes préféreraient travailler comme indépendants plutôt que comme salariés (OCDE/Union européenne, 2014). Toutefois, la proportion de jeunes travailleurs indépendants est beaucoup plus faible. En 2016, seulement 4,1 % des jeunes actifs (15-24 ans) étaient des travailleurs indépendants dans l'Union européenne. Cela représente environ un tiers du taux de travail indépendant des adultes (15-64 ans). Ces deux taux de travail indépendant sont restés stables au cours de la dernière décennie, malgré la crise économique qui a entraîné une augmentation rapide du chômage des jeunes (graphique 3.1).

Graphique 3.1. **Taux de travail indépendant des jeunes dans l'Union européenne, 2007-2016**  
Travail indépendant en pourcentage du taux d'emploi total



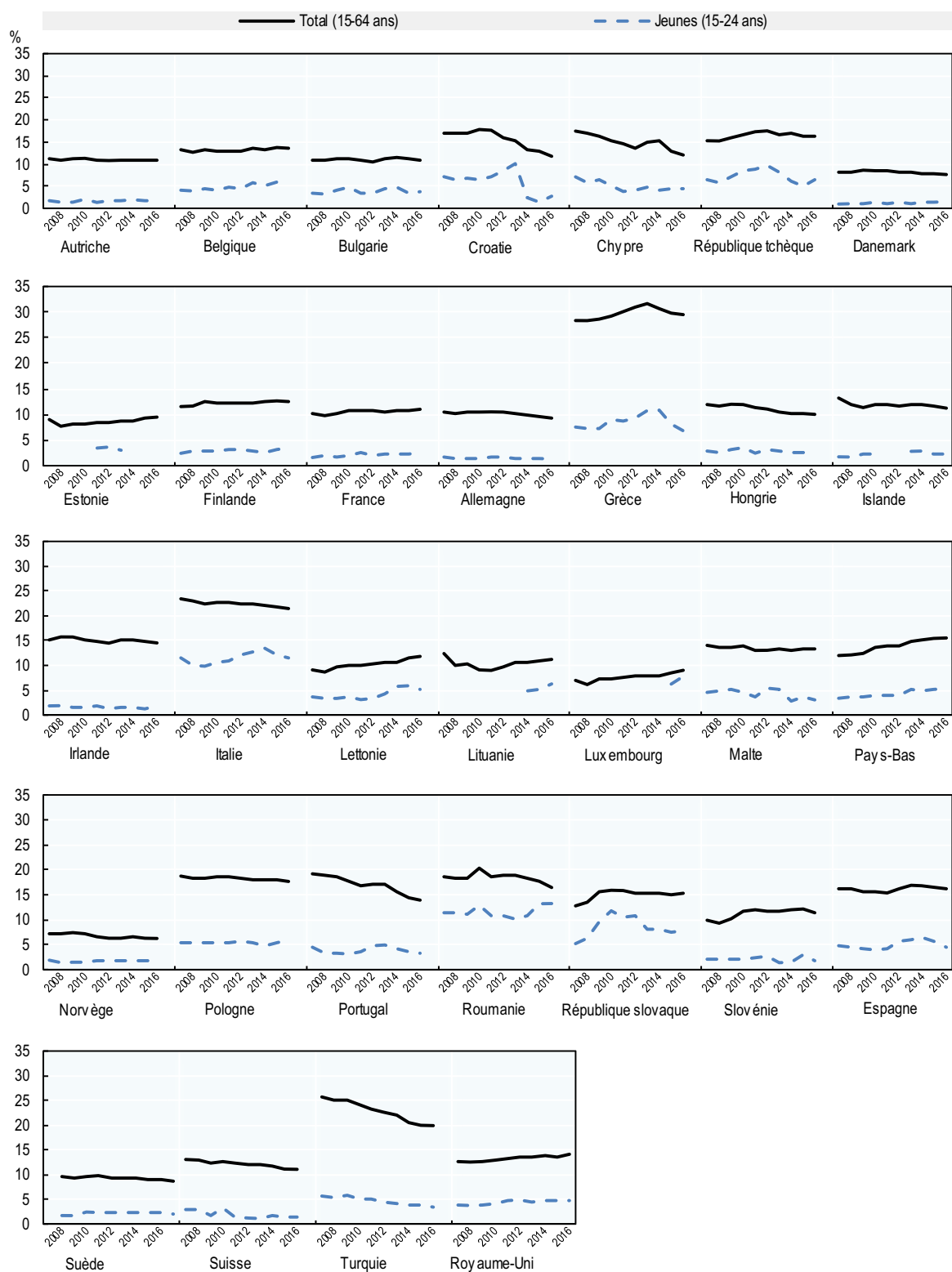
Source: Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933927630>

Le graphique 3.2 présente, par pays, le taux de travail indépendant des jeunes. Ce taux était faible dans de nombreux États membres de l'Union européenne en 2016, notamment en Allemagne (1,3 %), au Danemark (1,5 %), en Autriche (1,8 %), en Irlande (1,9 %) et en Slovénie (1,9 %). Toutefois, il était supérieur à 10 % dans deux États membres de l'Union européenne: en Italie (11,4 %) et en Roumanie (13,2 %). L'écart entre le taux de travail indépendant des adultes et le taux de travail indépendant des jeunes était assez constant d'un pays à l'autre, le taux de travail indépendant des jeunes représentant généralement environ un tiers de celui des adultes. Toutefois, il était nettement inférieur en Slovénie et en Autriche (environ un sixième). L'écart était le plus faible au Luxembourg et en Roumanie, où le taux de travail indépendant des jeunes représentait plus de 80 % de celui des adultes. Au cours de la dernière décennie, le taux de travail indépendant des jeunes a augmenté dans 15 États membres de l'Union européenne, est resté inchangé dans 2 et a diminué dans 11.

Graphique 3.2. **Taux de travail indépendant des jeunes par pays, 2007-2016**

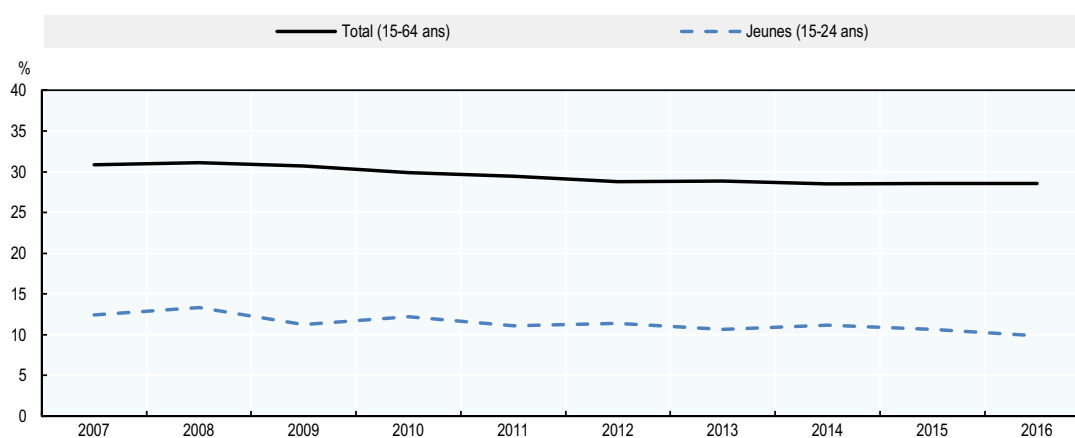
Travail indépendant en pourcentage du taux d'emploi total

Source: Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933927649>

Le graphique 3.3 présente la proportion de jeunes travailleurs indépendants dans l'Union européenne qui employaient des salariés entre 2007 et 2016. En 2016, 9,9 % des jeunes travailleurs indépendants avaient des employés, contre 13,3 % en 2008. Toutefois, la proportion de travailleurs indépendants adultes ayant des employés a également diminué. En 2008, 31,1 % des travailleurs indépendants adultes employaient des salariés, mais seulement 28,5 % en 2016. Ainsi, l'écart entre la proportion de jeunes travailleurs indépendants et de travailleurs indépendants adultes employant des salariés s'est légèrement creusé.

Graphique 3.3. **Proportion de jeunes indépendants employant des salariés dans l'Union européenne, 2007-2016**

Pourcentage de travailleurs indépendants

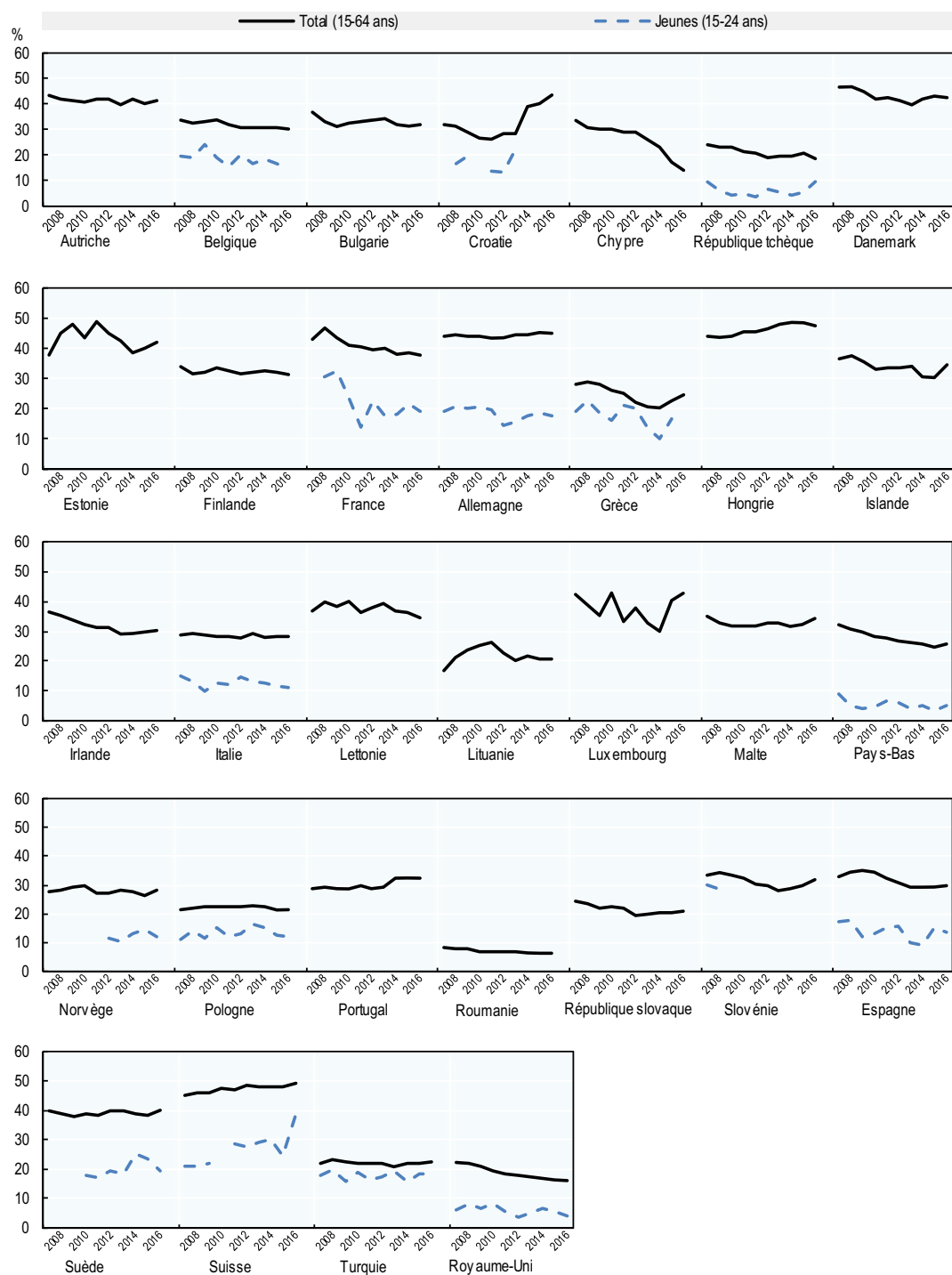


Source: Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933927668>

Le graphique 3.4 présente, par pays, la proportion de jeunes travailleurs indépendants employant des salariés, dans la mesure du possible. En raison de la petite taille des échantillons, il n'est pas toujours possible d'obtenir des estimations fiables de la proportion de jeunes travailleurs indépendants employant des salariés. Toutefois, les données sont disponibles dans la majorité des États membres de l'Union européenne et elles confirment que les jeunes travailleurs indépendants sont beaucoup moins susceptibles d'avoir des salariés que les adultes. Les proportions ont considérablement varié d'un pays à l'autre au cours de la dernière décennie. En 2016, par exemple, le pourcentage de jeunes travailleurs indépendants employant des salariés variait de 4,3 % au Royaume-Uni à 37,3 % en Hongrie. Malgré la tendance générale à la baisse de la proportion de jeunes travailleurs indépendants (et d'adultes) employant des salariés, ce pourcentage a légèrement augmenté en Suède.

Graphique 3.4. **Proportion de jeunes indépendants employant des salariés par pays, 2007-2016**  
 Pourcentage de travailleurs indépendants



Source: Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933927687>

## Activités exercées par les jeunes tout au long du cycle de vie entrepreneuriale

- Les jeunes (18-30 ans) semblent fortement s'impliquer dans la création de nouvelles entreprises. Dans l'Union européenne, 4,9 % des jeunes ont participé activement à la création d'une entreprise entre 2012 et 2016. Dans les pays de l'OCDE, cette proportion était de 6,6 %. Le taux des adultes au cours de cette période était de 4,0 % dans l'UE et de 6,1 % dans les pays de l'OCDE.
- Les jeunes étaient aussi susceptibles que les adultes d'être propriétaires d'une nouvelle entreprise au cours de cette période dans l'Union européenne (3,1 % contre 2,8 % pour les adultes) et les pays de l'OCDE (3,5 % pour les jeunes et les adultes). Toutefois, ils étaient beaucoup moins susceptibles d'être propriétaires d'entreprise établies. Cette constatation est conforme aux faibles taux de travail indépendant observés chez les jeunes dans l'Union européenne et les pays de l'OCDE.
- Les raisons citées par les jeunes entrepreneurs pour expliquer une sortie d'entreprise étaient très similaires dans les pays de l'Union européenne et de l'OCDE. La raison la plus fréquemment citée au cours de la période 2012-2016 était que l'entreprise n'était pas rentable (27,5 % dans l'Union européenne et 25,8 % dans les pays de l'OCDE). Cette proportion était semblable à celle des adultes. Toutefois, les jeunes étaient plus susceptibles que les adultes d'avoir eu une autre opportunité d'emploi ou d'entreprise.

Une autre façon d'estimer le niveau des activités entrepreneuriales dans une économie consiste à mener des enquêtes auprès des ménages. L'enquête internationale sur l'entrepreneuriat la plus connue est celle du Global Entrepreneurship Monitor (GEM). Celui-ci est composé d'un réseau de chercheurs et d'instituts de recherche qui gèrent l'enquête annuelle auprès des ménages. Depuis 1999, plus de 100 pays ont participé à cette enquête.

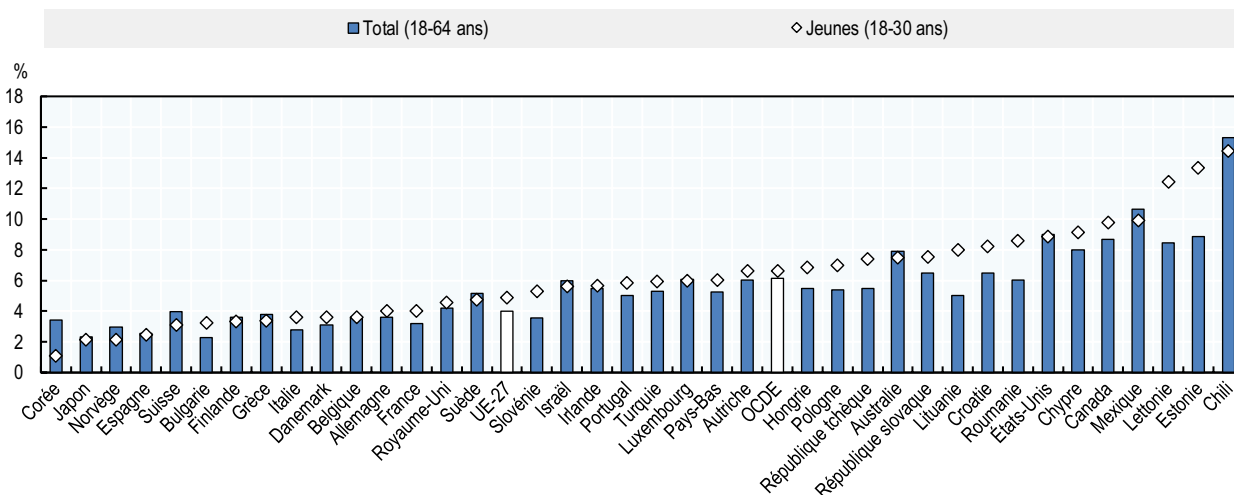
Le cadre GEM mesure quatre phases de l'entrepreneuriat: l'entrepreneuriat naissant, la détention de nouvelles entreprises, la détention d'entreprises établies et la cessation d'activité. La première phase de l'activité entrepreneuriale, à savoir l'entrepreneuriat naissant, concerne la proportion de la population adulte (18-64 ans) qui participe activement à la création d'une entreprise dont elle sera propriétaire ou copropriétaire. Pour être prise en compte à cette phase, cette activité ne doit pas avoir rapporté de traitement, de salaire ou toute autre rémunération aux propriétaires depuis plus de trois mois. (Pour en savoir plus, consultez le guide de lecture au début de l'ouvrage.) Selon cette mesure, les jeunes sont légèrement plus actifs dans l'entrepreneuriat que l'ensemble de la population adulte. Sur la période 2012-2016, 4,9 % des jeunes (18-30 ans) de l'Union européenne étaient en phase de création d'entreprise (graphique 3.5). Ce taux était légèrement supérieur à celui de l'ensemble de la population adulte (4,0 %).

Parmi les États membres de l'UE, les jeunes ont été les plus actifs dans l'entrepreneuriat naissant en Lettonie (12,4 %) et en Estonie (13,3 %) pendant la période 2012-2016. Dans le même temps, ils étaient les moins actifs en Espagne, où seulement 2,4 % des jeunes étaient en cours de création d'entreprise. La proportion de jeunes ayant participé à la création d'une entreprise était supérieure au taux global d'adultes dans tous les pays, sauf en Espagne, en Finlande, en Grèce, en Suède et au Luxembourg, où les adultes étaient aussi susceptibles que les jeunes de s'engager dans des activités entrepreneuriales naissantes.



Le taux d'entrepreneuriat naissant chez les jeunes dans les pays de l'OCDE<sup>1</sup> était de 6,6 % entre 2012 et 2016, ce qui correspond approximativement au taux global d'entrepreneuriat naissant (6,1 %). Le taux d'entrepreneuriat naissant des jeunes varie de 1,1 % en Corée du Sud à 14,4 % au Chili.

Graphique 3.5. **Taux d'entrepreneuriat naissant chez les jeunes, 2012-2016**  
Pourcentage de la population



Notes: 1. Tous les États membres de l'Union européenne ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de la période 2012-2016, sauf Malte. 2. Tous les pays de l'OCDE ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de cette période, sauf l'Islande et la Nouvelle-Zélande. 3. Les données présentées dans ce graphique ont été combinées sur la période 2009-2016. Certains pays n'ont pas pris part aux enquêtes GEM réalisées chaque année, mais ont été inclus dans le graphique: l'Australie (a participé en 2014, 2015, 2016); l'Autriche (2012, 2014, 2016); la Belgique (2012, 2013, 2014, 2015); la Bulgarie (2015, 2016); Chypre (2016); la Corée du Sud (2012, 2013, 2015, 2016); le Danemark (2012, 2014); la France (2012, 2013, 2014, 2016); Israël (2012, 2013, 2015, 2016); le Japon (2012, 2013, 2014); la Lettonie (2012, 2013, 2014); la Lituanie (2012, 2013, 2014); le Luxembourg (2013, 2014, 2015, 2016); la Norvège (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); la Roumanie (2012, 2013, 2014, 2015); la Tchéquie (2013); et la Turquie (2012, 2013, 2016). 4. Le taux d'entrepreneuriat naissant est défini comme la proportion de la population adulte (âgée de 18 à 64 ans) activement engagée dans la création d'une entreprise qu'elle détient seule ou en copropriété; cette entreprise ne peut pas avoir octroyé de traitements, salaires ou toute autre rémunération à ses propriétaires depuis plus de trois mois.

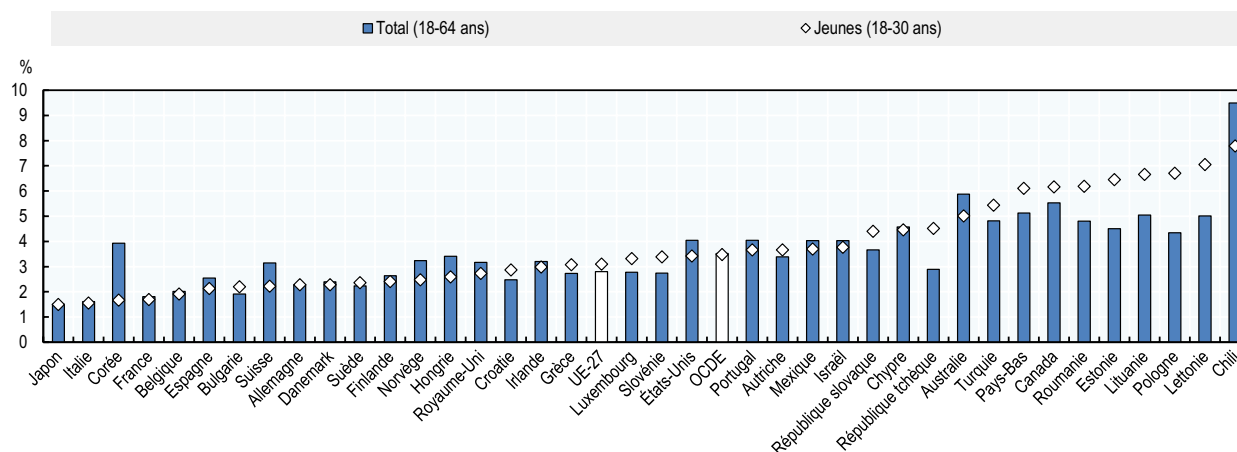
Source: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales des enquêtes 2012-2016 sur la population adulte, extraites du Global Entrepreneurship Monitor.

StatLink <https://doi.org/10.1787/888933927706>

La deuxième phase des activités entrepreneuriales dans le cadre GEM est la détention de nouvelles entreprises. Cet indicateur mesure la proportion des membres de la population (18-64 ans) qui sont actuellement dirigeants-propriétaires d'une nouvelle entreprise qui verse des traitements, des salaires ou toute autre rémunération à ses propriétaires depuis plus de 3 mois, mais moins de 42 mois. Selon cet indicateur, il y avait peu de différence entre les jeunes et les adultes dans l'Union européenne au cours de la période 2012-2016 (graphique 3.6). La proportion d'adultes et de jeunes qui détenaient une nouvelle entreprise au cours de cette période était d'environ 3 % dans les pays de l'Union européenne et de l'OCDE. Toutefois, cette mesure varie d'un pays à l'autre. Le taux de détention de nouvelles entreprises chez les jeunes était inférieur à 2 % en Italie, en France et en Belgique, et supérieur à 6 % aux Pays-Bas, en Roumanie, en Estonie, en Lituanie, en Pologne et en Lettonie. En dehors de l'UE, ce taux était le plus élevé au Chili (7,8 %). L'écart entre le taux de détention de nouvelles entreprises des jeunes et celui des adultes était assez faible dans la grande majorité des pays. La différence était la plus importante en Estonie (2,0

points de pourcentage), en Lettonie (2,0 points de pourcentage) et en Pologne (2,4 points de pourcentage), où le taux des jeunes dépassait celui des adultes.

Graphique 3.6. **Taux de détention de nouvelles entreprises chez les jeunes, 2012-2016**  
Pourcentage de la population



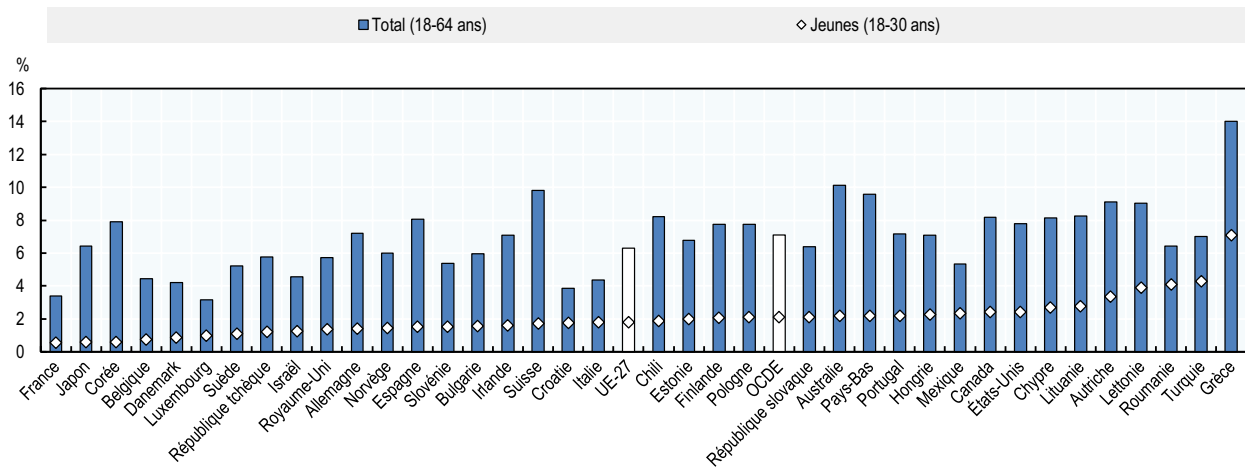
Notes: 1. Tous les États membres de l'Union européenne ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de la période 2012-2016, sauf Malte. 2. Tous les pays de l'OCDE ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de cette période, sauf l'Islande et la Nouvelle-Zélande. 3. Les données présentées dans ce graphique ont été combinées sur la période 2009-2016. Certains pays n'ont pas pris part aux enquêtes GEM réalisées chaque année, mais ont été inclus dans le graphique: l'Australie (a participé en 2014, 2015, 2016); l'Autriche (2012, 2014, 2016); la Belgique (2012, 2013, 2014, 2015); la Bulgarie (2015, 2016); Chypre (2016); la Corée du Sud (2012, 2013, 2015, 2016); le Danemark (2012, 2014); la France (2012, 2013, 2014, 2016); Israël (2012, 2013, 2015, 2016); le Japon (2012, 2013, 2014); la Lettonie (2012, 2013, 2014); la Lituanie (2012, 2013, 2014); le Luxembourg (2013, 2014, 2015, 2016); la Norvège (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); la Roumanie (2012, 2013, 2014, 2015); la Tchéquie (2013); et la Turquie (2012, 2013, 2016). 4. Le taux de détention de nouvelles entreprises mesure la proportion des membres de la population (18-64 ans) qui sont actuellement dirigeants-propriétaires d'une nouvelle entreprise qui verse des traitements, des salaires ou toute autre rémunération à ses propriétaires depuis plus de 3 mois, mais moins de 42 mois.

Source: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales des enquêtes 2012-2016 sur la population adulte, extraites du Global Entrepreneurship Monitor.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933927725>


La troisième phase des activités entrepreneuriales dans le modèle GEM est le taux de détention d'entreprises établies, qui est défini comme étant la proportion des membres de la population adulte qui sont actuellement dirigeants-propriétaires d'une entreprise établie qui verse des traitements, salaires ou toute autre rémunération à ses propriétaires depuis plus de 42 mois. Au cours de la période 2012-2016, 1,8 % des jeunes de l'Union européenne étaient propriétaires d'une entreprise établie (graphique 3.7). Cette proportion représentait le quart de la proportion d'adultes qui étaient propriétaires d'une entreprise établie (6,3 %). De même, dans les pays de l'OCDE, ces taux étaient de 2,1 % chez les jeunes et de 7,1 % chez les adultes. Le taux de détention d'entreprises établies chez les jeunes varie de 0,6 % en France à 7,1 % en Grèce. L'écart entre la proportion de jeunes et celle d'adultes propriétaires d'entreprises établies était le plus important en France, où les adultes étaient presque 6 fois plus susceptibles que les jeunes d'être propriétaires d'entreprises établies. Il était le plus faible en Roumanie, où les adultes étaient 1,6 fois plus susceptibles que les jeunes de détenir une entreprise établie.

Abbildung 3.7. **Taux de détention d'entreprises établies chez les jeunes, 2012-2016**  
Pourcentage de la population



Notes: 1. Tous les États membres de l'Union européenne ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de la période 2012-2016, sauf Malte. 2. Tous les pays de l'OCDE ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de cette période, sauf l'Islande et la Nouvelle-Zélande. 3. Les données présentées dans ce graphique ont été combinées sur la période 2009-2016. Certains pays n'ont pas pris part aux enquêtes GEM réalisées chaque année, mais ont été inclus dans le graphique: l'Australie (a participé en 2014, 2015, 2016); l'Autriche (2012, 2014, 2016); la Belgique (2012, 2013, 2014, 2015); la Bulgarie (2015, 2016); Chypre (2016); la Corée du Sud (2012, 2013, 2015, 2016); le Danemark (2012, 2014); la France (2012, 2013, 2014, 2016); Israël (2012, 2013, 2015, 2016); le Japon (2012, 2013, 2014); la Lettonie (2012, 2013, 2014); la Lituanie (2012, 2013, 2014); le Luxembourg (2013, 2014, 2015, 2016); la Norvège (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); la Roumanie (2012, 2013, 2014, 2015); la Tchèque (2013); et la Turquie (2012, 2013, 2016). 4. Le taux de détention d'entreprises établies est défini comme étant la proportion des membres de la population adulte qui sont actuellement dirigeants-propriétaires d'une entreprise établie qui verse des traitements, salaires ou toute autre rémunération à ses propriétaires depuis plus de 42 mois.

Source: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales des enquêtes 2012-2016 sur la population adulte, extraites du Global Entrepreneurship Monitor.

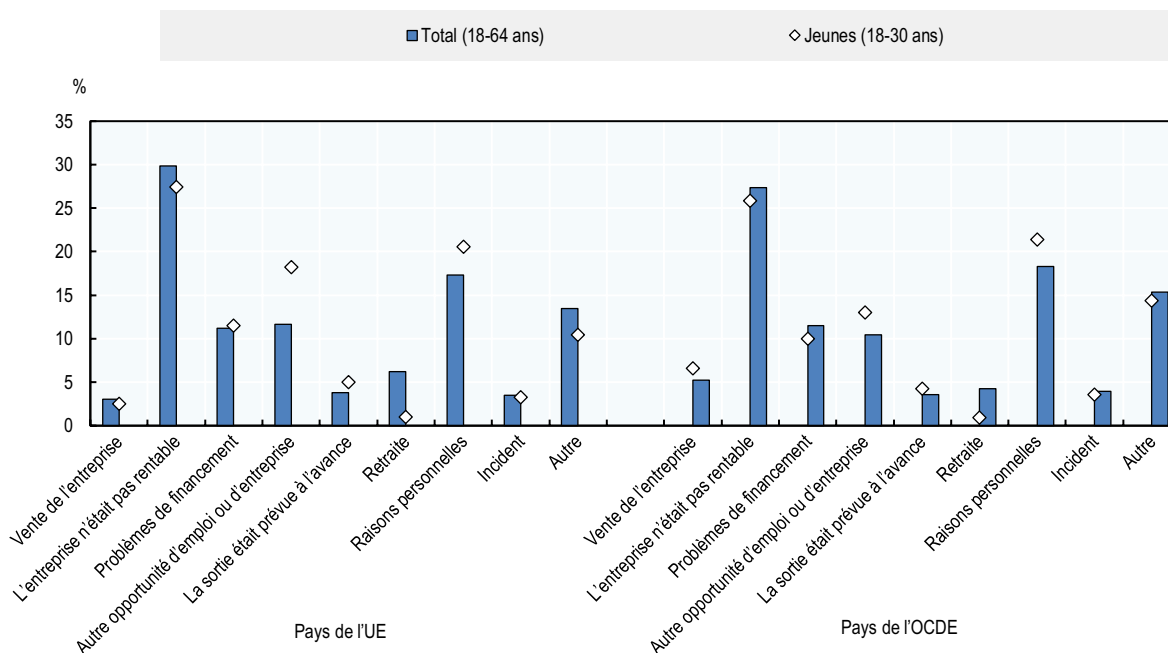
StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933927744>

La phase finale de l'entrepreneuriat est la cessation d'activité ou sortie d'entreprise. Les raisons pour lesquelles un entrepreneur cesse ses activités commerciales sont multiples. Certaines raisons sont positives (par exemple vente de l'entreprise), tandis que d'autres sont négatives (par exemple, l'entreprise n'était pas rentable). Le graphique 3.8 présente les raisons pour lesquelles les jeunes de l'Union européenne et des pays de l'OCDE ont cessé leurs activités au cours de la période 2012-2016. Dans l'Union européenne, la raison la plus souvent citée par les jeunes pour expliquer une sortie d'entreprise était qu'elle n'était pas rentable (27,5 %). Il s'agit également de la raison la plus fréquemment signalée par les adultes (29,8 %). Les deuxième et troisième raisons les plus souvent citées par les jeunes étaient les raisons personnelles (20,6 %) et une autre opportunité d'emploi ou d'entreprise (18,2 %). Ces proportions étaient presque identiques dans tous les pays de l'OCDE.

La fréquence des différents motifs de cessation d'activité varie considérablement d'un pays à l'autre. Par exemple, la proportion de jeunes qui ont déclaré avoir cessé leurs activités parce qu'elles n'étaient pas rentables était très élevée dans certains pays comme l'Autriche (72,8 %) et Chypre (56,6 %), mais très faible dans d'autres, notamment en Bulgarie (5,1 %), en Allemagne (7,0 %) et en Espagne (7,9 %).

### Graphique 3.8. Raisons citées par les jeunes entrepreneurs dans l'Union européenne et les pays de l'OCDE pour expliquer une sortie d'entreprise, 2012-2016

Pourcentage des jeunes impliqués dans une sortie d'entreprise au cours des 12 derniers mois



Notes: 1. Tous les États membres de l'Union européenne ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de la période 2012-2016, sauf Malte. 2. Tous les pays de l'OCDE ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de cette période, sauf l'Islande et la Nouvelle-Zélande. 3. Les données présentées dans ce graphique ont été combinées sur la période 2009-2016. Certains pays n'ont pas pris part aux enquêtes GEM réalisées chaque année, mais ont été inclus dans le graphique: l'Australie (a participé en 2014, 2015, 2016); l'Autriche (2012, 2014, 2016); la Belgique (2012, 2013, 2014, 2015); la Bulgarie (2015, 2016); Chypre (2016); la Corée du Sud (2012, 2013, 2015, 2016); le Danemark (2012, 2014); la France (2012, 2013, 2014, 2016); Israël (2012, 2013, 2015, 2016); le Japon (2012, 2013, 2014); la Lettonie (2012, 2013, 2014); la Lituanie (2012, 2013, 2014); le Luxembourg (2013, 2014, 2015, 2016); la Norvège (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); la Roumanie (2012, 2013, 2014, 2015); la Tchéquie (2013); et la Turquie (2012, 2013, 2016).

Source: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales des enquêtes 2012-2016 sur la population adulte, extraites du Global Entrepreneurship Monitor.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933927763>

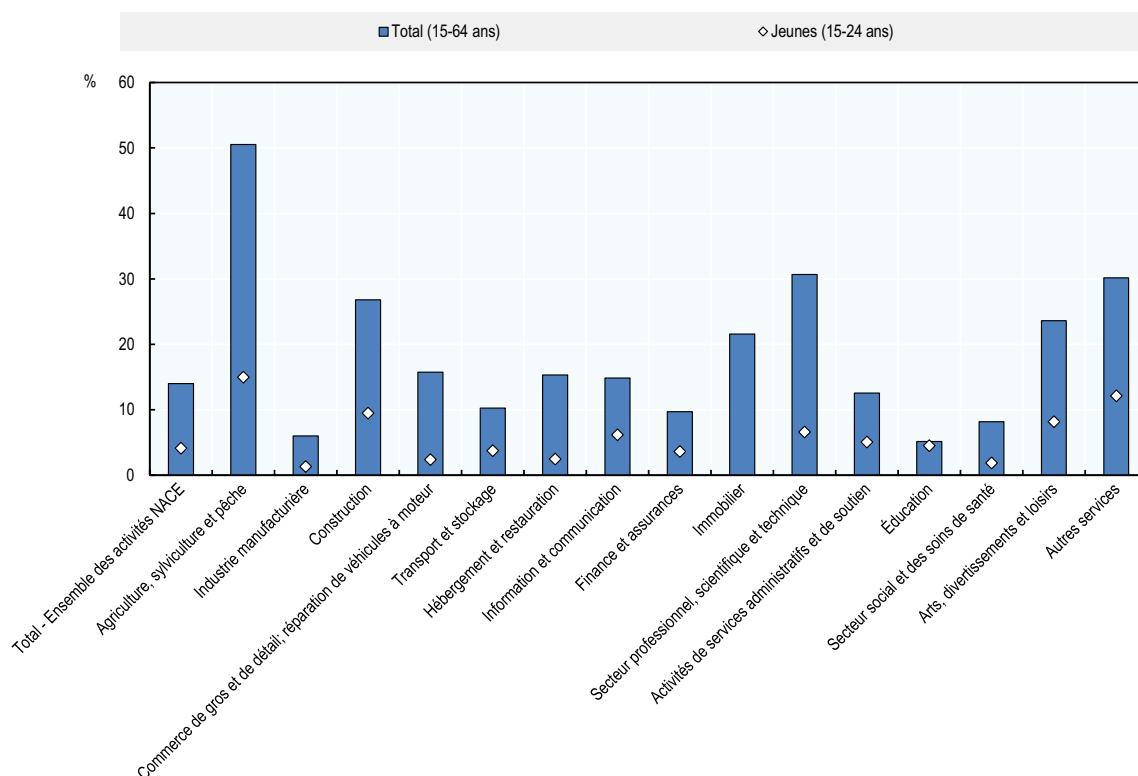
## Secteurs d'activité des jeunes indépendants et des jeunes entrepreneurs

- Les taux de travail indépendant chez les jeunes (15 à 24 ans) étaient inférieurs à ceux des adultes dans presque tous les secteurs.
- Entre 2012 et 2016, les jeunes (18-30 ans) qui ont participé à la création d'une entreprise étaient légèrement plus susceptibles que les adultes de le faire dans une équipe de trois personnes ou plus. C'est le cas tant dans l'Union européenne (21,4 % contre 18,9 % pour les adultes) que dans les pays de l'OCDE (22,9 % contre 19,8 % pour les adultes).
- Dans les États membres de l'UE et les pays de l'OCDE, les jeunes entrepreneurs (18-30 ans) étaient pratiquement aussi susceptibles que les adultes de proposer de nouveaux produits et services à des clients potentiels au cours de la période 2012-2016, et étaient également aussi susceptibles de s'attendre à créer au moins 19 nouveaux emplois au cours des cinq années suivantes. Toutefois, les variations entre les pays sont importantes.

Le graphique 3.9 présente le taux de travail indépendant des jeunes dans l'Union européenne par secteur pour 2016. Les jeunes (15-24 ans) étaient moins susceptibles d'être travailleurs indépendants que les adultes dans presque toutes les industries. En 2016, les taux de travail indépendant chez les jeunes étaient les plus faibles dans les secteurs suivants: industrie manufacturière (1,3 %), secteur social et des soins de santé (1,9 %), commerce de gros et de détail; réparation de véhicules à moteur et de motocyclettes (2,4 %), et hébergement et restauration (2,5 %).

### Graphique 3.9. Taux de travail indépendant des jeunes par secteur dans l'Union européenne, 2016

Travail indépendant en pourcentage du taux d'emploi total

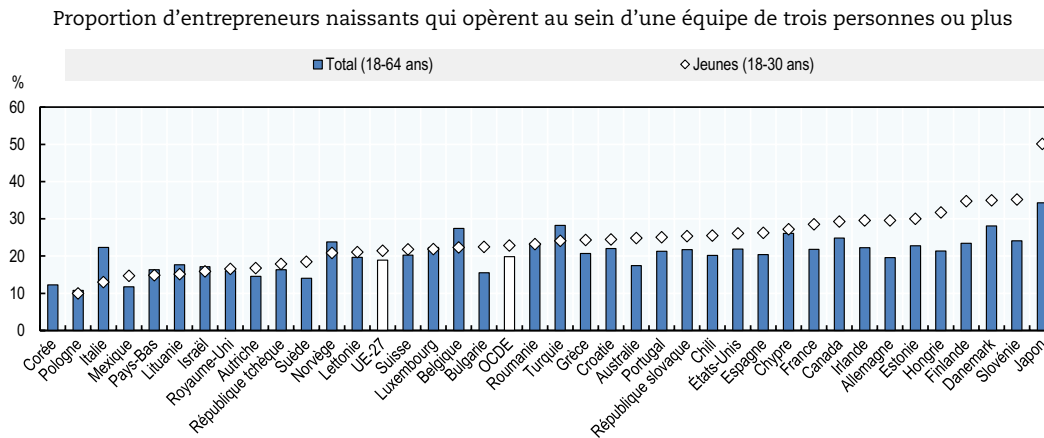


Note: Les données relatives aux activités dans lesquelles moins de 0,5 % de l'ensemble des travailleurs indépendants sont actifs ne sont pas indiquées

Source: Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933927782>

Les jeunes (18-30 ans) étaient légèrement plus susceptibles que les adultes de faire partie d'équipes entrepreneuriales au moment de créer leur entreprise. Au cours de la période 2012-2016, 21,4 % des jeunes de l'Union européenne et 22,9 % des jeunes des pays de l'OCDE qui étaient en train de créer une entreprise faisaient partie d'un groupe de trois entrepreneurs ou plus (graphique 3.10). Cette proportion était supérieure à celle des adultes sur cette période (18,9 % pour l'Union européenne et 19,8 % dans les pays de l'OCDE). Dans l'ensemble des États membres de l'Union européenne, plus d'un tiers des jeunes entrepreneurs naissants travaillaient dans une équipe de trois personnes ou plus en Finlande (34,7 %), au Danemark (35,0 %) et en Slovénie (35,2 %). Cette proportion était encore plus élevée au Japon (50,1 %). Inversement, moins de 15 % des jeunes qui créaient leur entreprise au cours de cette période travaillaient en équipe en Pologne (10,0 %), en Italie (13,0 %) et aux Pays-Bas (14,9 %).

Graphique 3.10. **Proportion de jeunes nouveaux entrepreneurs qui travaillent en équipe, 2012-2016**

Notes: 1. Tous les États membres de l'Union européenne ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de la période 2012-2016, sauf Malte. 2. Tous les pays de l'OCDE ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de cette période, sauf l'Islande et la Nouvelle-Zélande. 3. Les données présentées dans ce graphique ont été combinées sur la période 2009-2016. Certains pays n'ont pas pris part aux enquêtes GEM réalisées chaque année, mais ont été inclus dans le graphique: l'Australie (a participé en 2014, 2015, 2016); l'Autriche (2012, 2014, 2016); la Belgique (2012, 2013, 2014, 2015); la Bulgarie (2015, 2016); Chypre (2016); la Corée du Sud (2012, 2013, 2015, 2016); le Danemark (2012, 2014); la France (2012, 2013, 2014, 2016); Israël (2012, 2013, 2015, 2016); le Japon (2012, 2013, 2014); la Lettonie (2012, 2013, 2014); la Lituanie (2012, 2013, 2014); le Luxembourg (2013, 2014, 2015, 2016); la Norvège (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); la Roumanie (2012, 2013, 2014, 2015); la Tchéquie (2013); et la Turquie (2012, 2013, 2016). 4. Les entrepreneurs naissants sont ceux qui sont activement impliqués dans la création d'une entreprise dont ils seront propriétaires en tout ou en partie. Cette activité n'a pas rapporté de traitement, de salaire ou toute autre rémunération aux propriétaires depuis plus de trois mois.

Source: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales des enquêtes 2012-2016 sur la population adulte, extraites du Global Entrepreneurship Monitor.

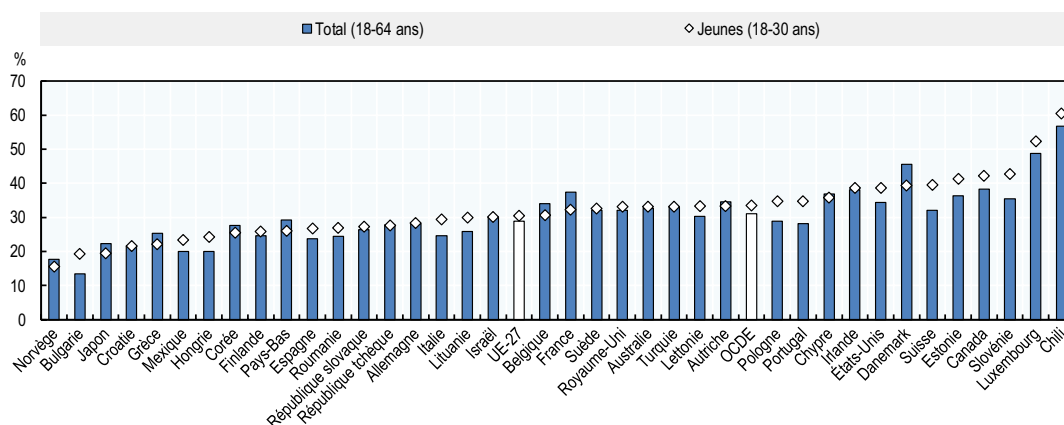
StatLink <https://doi.org/10.1787/888933927801>

Le graphique 3.11 présente la proportion de jeunes entrepreneurs qui ont proposé des produits ou des services qui étaient nouveaux à leurs clients potentiels au cours de la période 2012-2016. Dans l'Union européenne, les jeunes entrepreneurs (18-30 ans) étaient aussi susceptibles que les entrepreneurs adultes de proposer de nouveaux produits et services (environ 30 %). Cette proportion varie d'un État membre à l'autre, mais l'écart entre les jeunes et les adultes était presque toujours très faible. L'écart était le plus important en Slovaquie (7,4 points de pourcentage), au Portugal (6,6 points), au Danemark (+ 6,2 points) et en Pologne (6,0 points).

De même, 33,5 % des jeunes des pays de l'OCDE proposaient de nouveaux produits et services, ce qui était à peu près égal à la proportion d'adultes qui en proposaient (31,1 %). Pour les jeunes, cette proportion varie de 15,6 % en Norvège à 60,5 % au Chili.

### Graphique 3.11. Proportion de jeunes nouveaux entrepreneurs qui proposent de nouveaux produits et services, 2012-2016

«Tous vos clients potentiels ou certains d'entre eux considèrent-ils ce produit ou service comme nouveau et inhabituel?»  
Pourcentage d'entrepreneurs au stade précoce ayant répondu «oui»



Notes: 1. Tous les États membres de l'Union européenne ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de la période 2012-2016, sauf Malte. 2. Tous les pays de l'OCDE ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de cette période, sauf l'Islande et la Nouvelle-Zélande. 3. Les données présentées dans ce graphique ont été combinées sur la période 2009-2016. Certains pays n'ont pas pris part aux enquêtes GEM réalisées chaque année, mais ont été inclus dans le graphique: l'Australie (a participé en 2014, 2015, 2016); l'Autriche (2012, 2014, 2016); la Belgique (2012, 2013, 2014, 2015); la Bulgarie (2015, 2016); Chypre (2016); la Corée du Sud (2012, 2013, 2015, 2016); le Danemark (2012, 2014); la France (2012, 2013, 2014, 2016); Israël (2012, 2013, 2015, 2016); le Japon (2012, 2013, 2014); la Lettonie (2012, 2013, 2014); la Lituanie (2012, 2013, 2014); le Luxembourg (2013, 2014, 2015, 2016); la Norvège (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); la Roumanie (2012, 2013, 2014, 2015); la Tchèque (2013); et la Turquie (2012, 2013, 2016). 4. Les entrepreneurs au stade précoce sont ceux qui sont engagés dans la création d'une nouvelle entreprise et ceux qui exploitent une entreprise de moins de 42 mois.

Source: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales des enquêtes 2012-2016 sur la population adulte, extraites du Global Entrepreneurship Monitor.

StatLink <https://doi.org/10.1787/888933927820>

Au cours de la période 2012-2016, les jeunes entrepreneurs étaient légèrement plus susceptibles que les entrepreneurs adultes de déclarer qu'ils s'attendaient à ce que leur entreprise crée un nombre important d'emplois à moyen terme (graphique 3.12). Dans l'Union européenne, 11,1 % des jeunes ont déclaré qu'ils s'attendaient à ce que leur entreprise crée au moins 19 nouveaux emplois au cours des cinq années suivantes, contre 10,0 % des adultes. Bien que ce seuil de croissance soit assez élevé, plus d'un jeune entrepreneur sur cinq en Lettonie (20,4 %) s'attendaient à l'atteindre. Inversement, aucun jeune entrepreneur bulgare ne s'attendait à atteindre ce niveau de création d'emplois au cours de cette période et seulement 2,7 % des jeunes entrepreneurs en Grèce s'y attendaient.

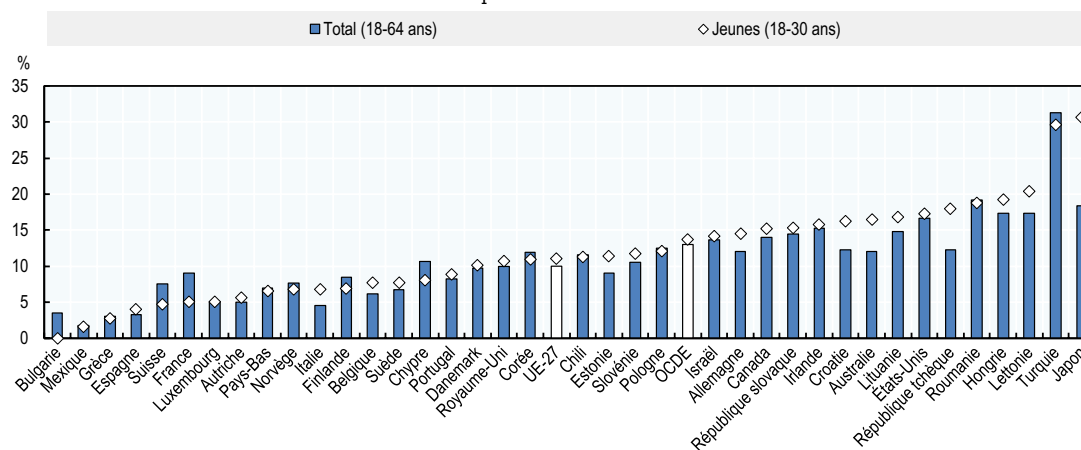
Les jeunes étaient légèrement plus susceptibles de s'attendre à une forte croissance de l'emploi dans les pays de l'OCDE. Environ 13 % des jeunes nouveaux entrepreneurs s'attendaient à créer 19 nouveaux emplois au cours des cinq années suivantes sur cette période, soit une proportion égale à celle des adultes. Les jeunes entrepreneurs étaient les plus susceptibles de s'attendre à ce niveau de croissance en Turquie (29,6 %) et au Japon (30,6 %).



### Graphique 3.12. Prévisions de croissance chez les jeunes nouveaux entrepreneurs, 2012-2016

«Sans compter les propriétaires, combien de personnes, y compris les employés actuels et futurs, travailleront pour cette entreprise dans cinq ans? Veuillez inclure tous les sous-traitants exclusifs, c'est-à-dire les personnes ou les entreprises qui travaillent uniquement pour cette entreprise sans travailler pour une autre entreprise.»

Pourcentage d'entrepreneurs au stade précoce ayant indiqué qu'au moins 19 nouveaux emplois seraient créés au cours des cinq années suivantes



Notes: 1. Tous les États membres de l'Union européenne ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de la période 2012-2016, sauf Malte. 2. Tous les pays de l'OCDE ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de cette période, sauf l'Islande et la Nouvelle-Zélande. 3. Les données présentées dans ce graphique ont été combinées sur la période 2009-2016. Certains pays n'ont pas pris part aux enquêtes GEM réalisées chaque année, mais ont été inclus dans le graphique: l'Australie (a participé en 2014, 2015, 2016); l'Autriche (2012, 2014, 2016); la Belgique (2012, 2013, 2014, 2015); la Bulgarie (2015, 2016); Chypre (2016); la Corée du Sud (2012, 2013, 2015, 2016); le Danemark (2012, 2014); la France (2012, 2013, 2014, 2016); Israël (2012, 2013, 2015, 2016); le Japon (2012, 2013, 2014); la Lettonie (2012, 2013, 2014); la Lituanie (2012, 2013, 2014); le Luxembourg (2013, 2014, 2015, 2016); la Norvège (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); la Roumanie (2012, 2013, 2014, 2015); la Tchèque (2013); et la Turquie (2012, 2013, 2016). 4. Les entrepreneurs au stade précoce sont ceux qui sont engagés dans la création d'une nouvelle entreprise et ceux qui exploitent une entreprise de moins de 42 mois.

Source: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales des enquêtes 2012-2016 sur la population adulte, extraites du Global Entrepreneurship Monitor.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933927839>

## Obstacles à la création d'entreprises pour les jeunes

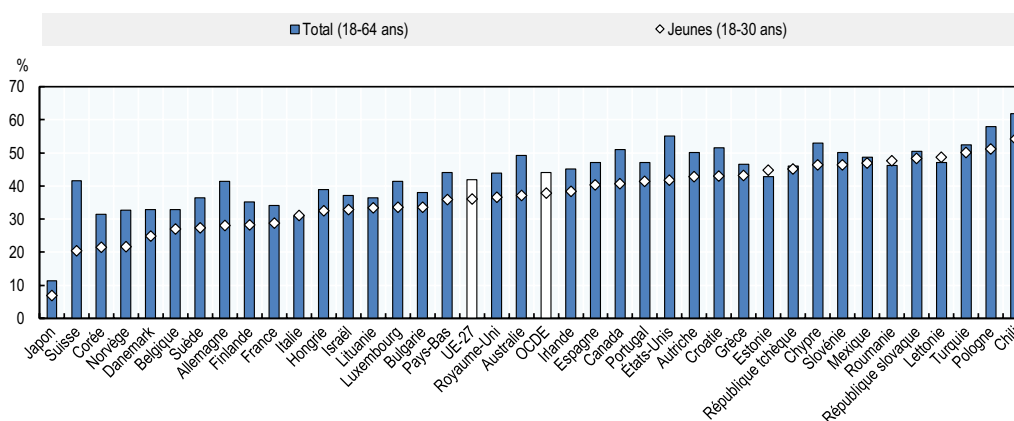
- Les jeunes (18-30 ans) étaient moins susceptibles que les adultes entre 2012 et 2016 d'estimer posséder les connaissances et compétences nécessaires à l'entrepreneuriat dans l'Union européenne (36,0 % contre 41,9 % pour les adultes) et dans les pays de l'OCDE (37,8 % contre 44,1 % pour les adultes). En d'autres termes, environ les deux tiers des jeunes considéraient le manque de compétences entrepreneuriales comme un obstacle à la création d'entreprises.
- Près de la moitié des jeunes de l'Union européenne considéraient la peur de l'échec comme un obstacle à l'entrepreneuriat pour la période 2012-2016 (46,6 %). Cette proportion était supérieure à celle relevée dans les pays de l'OCDE (39,6 %).

Le manque de compétences entrepreneuriales est l'un des obstacles à la création d'entreprises les plus fréquemment cités, et il s'agit souvent d'un défi particulier pour les jeunes puisqu'ils ont eu peu de temps pour acquérir des compétences sur le marché du travail, que ce soit dans le cadre d'un emploi salarié ou d'un travail indépendant. Au cours de la période 2012-2016, les jeunes (18-30 ans) de l'Union européenne étaient moins

susceptibles que l'ensemble de la population de déclarer posséder les compétences et connaissances nécessaires à la création d'entreprises (36,0 % contre 41,9 % des adultes) (graphique 3.13). Les jeunes semblaient être les plus susceptibles d'avoir confiance dans leurs connaissances et compétences en entrepreneuriat en Pologne, où plus de la moitié des jeunes ont déclaré avoir les compétences et l'expérience nécessaires pour créer une entreprise (51,1 %). C'est plus du double du pourcentage de jeunes au Danemark qui pensaient la même chose (24,9 %). Les deux tiers des jeunes de l'Union européenne suggérant que le manque de compétences entrepreneuriales constitue un obstacle à la création d'entreprises, il est clair que les décideurs politiques peuvent développer et améliorer la qualité de l'éducation à l'entrepreneuriat offerte dans l'enseignement formel et améliorer la qualité de la formation entrepreneuriale offerte en dehors de l'enseignement.

**Graphique 3.13. Manque de compétences entrepreneuriales en tant qu'obstacle à la création d'entreprises pour les jeunes, 2012-2016**

«Avez-vous les compétences et connaissances nécessaires pour créer une entreprise?»  
Pourcentage de la population ayant répondu «oui»



Notes: 1. Tous les États membres de l'Union européenne ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de la période 2012-2016, sauf Malte. 2. Tous les pays de l'OCDE ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de cette période, sauf l'Islande et la Nouvelle-Zélande. 3. Les données présentées dans ce graphique ont été combinées sur la période 2009-2016. Certains pays n'ont pas pris part aux enquêtes GEM réalisées chaque année, mais ont été inclus dans le graphique: l'Australie (a participé en 2014, 2015, 2016); l'Autriche (2012, 2014, 2016); la Belgique (2012, 2013, 2014, 2015); la Bulgarie (2015, 2016); Chypre (2016); la Corée du Sud (2012, 2013, 2015, 2016); le Danemark (2012, 2014); la France (2012, 2013, 2014, 2016); Israël (2012, 2013, 2015, 2016); le Japon (2012, 2013, 2014); la Lettonie (2012, 2013, 2014); la Lituanie (2012, 2013, 2014); le Luxembourg (2013, 2014, 2015, 2016); la Norvège (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); la Roumanie (2012, 2013, 2014, 2015); la Tchéquie (2013); et la Turquie (2012, 2013, 2016).

Source: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales des enquêtes 2012-2016 sur la population adulte, extraites du Global Entrepreneurship Monitor.

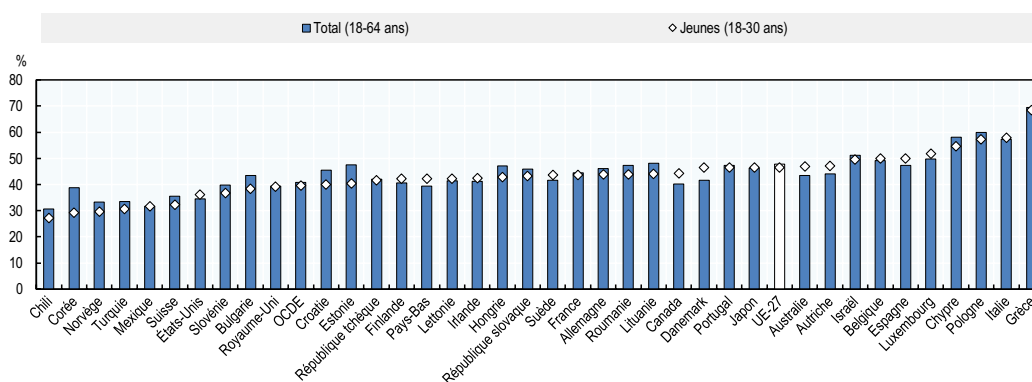
StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933927858>

Un autre obstacle important pour les jeunes entrepreneurs est la peur de l'échec. Au cours de la période 2012-2016, 46,6 % des jeunes de l'Union européenne ont déclaré que la peur de l'échec les avait empêchés de créer une entreprise (graphique 3.14). Cela équivaut à la proportion d'adultes ayant mentionné cet obstacle (47,8 %). Dans la plupart des États membres de l'Union européenne, entre 40 et 50 % des jeunes ont signalé cet obstacle. Les exceptions ont été la Slovenie (36,7 %), la Bulgarie (38,3 %) et le Royaume-Uni (39,3 %), ainsi que le Luxembourg (51,9 %), Chypre (54,7 %), la Pologne (57,3 %), l'Italie (57,9 %) et la Grèce (68,5 %).

La proportion de jeunes ayant déclaré avoir peur de l'échec au cours de cette période était plus faible dans les pays de l'OCDE (39,6 %) que dans l'Union européenne. Il n'y avait aucune différence par rapport à la proportion d'adultes qui ont mentionné cet obstacle. Les pays de l'OCDE où les jeunes étaient les moins susceptibles de déclarer avoir peur de l'échec au cours de cette période étaient le Chili (27,1 %), la Corée du Sud (29,3 %) et la Norvège (29,7 %).

### Graphique 3.14 Peur de l'échec en tant qu'obstacle à la création d'entreprises pour les jeunes, 2012-2016

«La peur de l'échec vous empêche-t-elle de créer une entreprise?»  
Pourcentage de la population ayant répondu «oui»



Notes: 1. Tous les États membres de l'Union européenne ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de la période 2012-2016, sauf Malte. 2. Tous les pays de l'OCDE ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de cette période, sauf l'Islande et la Nouvelle-Zélande. 3. Les données présentées dans ce graphique ont été combinées sur la période 2009-2016. Certains pays n'ont pas pris part aux enquêtes GEM réalisées chaque année, mais ont été inclus dans le graphique: l'Australie (a participé en 2014, 2015, 2016); l'Autriche (2012, 2014, 2016); la Belgique (2012, 2013, 2014, 2015); la Bulgarie (2015, 2016); Chypre (2016); la Corée du Sud (2012, 2013, 2015, 2016); le Danemark (2012, 2014); la France (2012, 2013, 2014, 2016); Israël (2012, 2013, 2015, 2016); le Japon (2012, 2013, 2014); la Lettonie (2012, 2013, 2014); la Lituanie (2012, 2013, 2014); le Luxembourg (2013, 2014, 2015, 2016); la Norvège (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); la Roumanie (2012, 2013, 2014, 2015); la Tchèque (2013); et la Turquie (2012, 2013, 2016).

Source: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales des enquêtes 2012-2016 sur la population adulte, extraites du Global Entrepreneurship Monitor.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933927877>

## Conclusions

Dans l'ensemble, les jeunes expriment un grand intérêt pour l'entrepreneuriat, certaines enquêtes suggérant que près de la moitié d'entre eux préféreraient travailler comme indépendants plutôt que comme salariés. Toutefois, peu de jeunes deviennent travailleurs indépendants. Il est évident que les jeunes font face à de nombreux obstacles, dont le manque de compétences en entrepreneuriat. Parmi les autres obstacles clés, on peut citer le manque de modèles d'entrepreneuriat, une expérience entrepreneuriale et professionnelle insuffisante, le manque de ressources financières, des réseaux professionnels limités et des obstacles à l'accès aux marchés tels que la faible crédibilité auprès de clients potentiels (OCDE/Union européenne, 2012). Les réponses communes apportées par les pouvoirs publics à ces obstacles comprennent la formation en entrepreneuriat, les subventions et les prêts pour la création d'entreprise, le coaching et le mentorat, ainsi que le soutien à la création de réseaux. Il est également important que l'aide des politiques publiques ne s'arrête pas une fois l'entreprise créée, mais que celles-ci soutiennent également les jeunes pour qu'ils développent et fassent croître leur entreprise. De nombreux jeunes indiquent que leurs entreprises ont proposé de nouveaux produits et services à leurs clients et qu'elles ont des clients dans d'autres pays. Il est important d'aider ces jeunes à exploiter ces opportunités pour maximiser l'impact économique de leurs entreprises.

Pour de plus amples informations sur l'entrepreneuriat des jeunes et les mesures politiques connexes, veuillez consulter OCDE/Union européenne (2012).

## Remarques

1. L'OCDE compte 35 économies membres: l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Chili, la Corée du Sud, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, les États-Unis, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, Israël, l'Italie, le Japon, la Lettonie, le Luxembourg, le Mexique, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, le Royaume-Uni, la Slovaquie, la Slovénie, la Suède, la Suisse, la Tchéquie et la Turquie.

## Références

- Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.
- Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales des enquêtes 2012-2016 sur la population adulte, extraites du Global Entrepreneurship Monitor.
- OCDE/Union européenne (2014), *Pallier la pénurie d'entrepreneurs 2014: Politiques d'entrepreneuriat inclusif en Europe*, Éditions OCDE, doi:10.1787/9789264230842-fr.
- OCDE/Union européenne (2012), *Synthèse sur l'entrepreneuriat des jeunes*, disponible à l'adresse: [https://www.oecd.org/cfe/leed/Youth%20entrepreneurship%20policy%20brief%20FR\\_FINAL.pdf](https://www.oecd.org/cfe/leed/Youth%20entrepreneurship%20policy%20brief%20FR_FINAL.pdf).

## Chapitre 4

# Travail indépendant et entrepreneuriat chez les seniors

*Ce chapitre présente des données sur le travail indépendant et l'entrepreneuriat chez les seniors, y compris des données sur la proportion de seniors qui sont actifs en tant que travailleurs indépendants ou entrepreneurs. Des données concernent également les caractéristiques des entreprises gérées par les seniors — notamment leur secteur, la proportion de ces entreprises qui proposent de nouveaux produits et services et la proportion d'entrepreneurs seniors qui prévoient de créer un nombre sensible d'emplois — ainsi que les principaux obstacles à la création d'une entreprise rencontrés par les seniors, tels que le manque de compétences entrepreneuriales et la peur de l'échec. Ces indicateurs sont présentés aux niveaux de l'Union européenne et de l'OCDE ainsi que des pays.*

Note de bas de page de la Turquie:

Les informations figurant dans ce document qui font référence à «Chypre» concernent la partie méridionale de l'île. Il n'y a pas d'autorité unique représentant à la fois les Chypriotes turcs et grecs sur l'île. La Turquie reconnaît la République turque de Chypre du Nord (RTCN). Jusqu'à ce qu'une solution durable et équitable soit trouvée dans le cadre des Nations unies, la Turquie maintiendra sa position sur la «question chypriote».

Note de bas de page de tous les États de l'Union européenne membres de l'OCDE et de l'Union européenne:

La République de Chypre est reconnue par tous les membres des Nations unies sauf la Turquie. Les informations figurant dans ce document concernent la zone sous le contrôle effectif du gouvernement de la République de Chypre.

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

## Messages clés

Les seniors sont très actifs dans le domaine du travail indépendant. En 2016, les seniors (50-64 ans) étaient plus susceptibles d'exercer une activité indépendante que l'ensemble de la population adulte (15-64 ans) dans l'Union européenne (18,2 % contre 14,0 % pour les adultes). Toutefois, le taux de travail indépendant chez les seniors a diminué de 1,6 point de pourcentage au cours de la dernière décennie.

Bien qu'une forte proportion de seniors travaillent à leur compte, ils sont rares à participer activement à la création d'une entreprise. Dans l'Union européenne, seulement 2,6 % des seniors participaient à la création d'une entreprise au cours de la période 2012-2016, contre 4,0 % des adultes. De même, seulement 4,5 % des seniors des pays de l'OCDE participaient à la création d'une entreprise au cours de cette période, ce qui est inférieur à la proportion d'adultes (6,1 %). Ceux qui créent une entreprise semblent légèrement plus susceptibles d'employer des salariés que l'ensemble de la population des travailleurs indépendants. Dans l'Union européenne, près du tiers des seniors indépendants (31,2 %) comptaient au moins un employé en 2016, contre 28,5 % de l'ensemble de la population des travailleurs indépendants.

Bien que certains seniors se heurtent à des obstacles à la création d'entreprises, comme un faible niveau d'épargne-retraite, le coût d'opportunité de la création d'entreprise et des réseaux professionnels dépassés, plus de quatre seniors sur dix dans l'Union européenne (42,8 %) ont déclaré avoir les connaissances et compétences nécessaires à la création d'entreprise au cours de la période 2012-2016. Cette proportion était comparable à celle relevée dans les pays de l'OCDE et à la proportion globale d'adultes relevée dans les pays de l'UE et de l'OCDE. Les seniors des États membres de l'Union européenne et des pays de l'OCDE étaient moins susceptibles que les adultes de déclarer que la peur de l'échec était un obstacle à l'entrepreneuriat au cours de cette période.

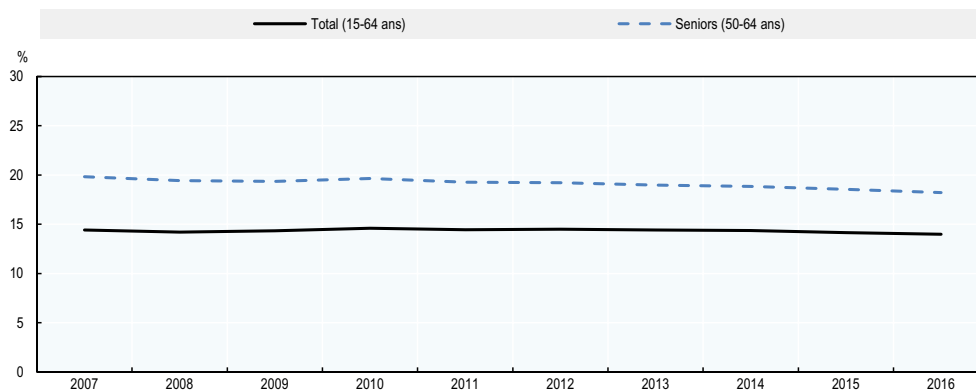
Près du tiers des seniors qui ont cessé leur activité entrepreneuriale au cours de la période 2012-2016 l'ont fait parce qu'elle n'était pas rentable. La retraite est la deuxième raison la plus fréquemment citée dans l'Union européenne (16,4 %). Toutefois, seulement 10,5 % des seniors des pays de l'OCDE ont indiqué avoir cessé leur activité pour prendre leur retraite.


## Le travail indépendant chez les seniors

- Les seniors (50-64 ans) étaient plus susceptibles d'exercer une activité indépendante que les adultes dans l'Union européenne. En 2016, 18,2 % des seniors actifs étaient des travailleurs indépendants, soit 1,6 point de pourcentage en moins qu'en 2007.
- Dans l'Union européenne, près du tiers des seniors indépendants (31,2 %) comptaient au moins un employé en 2016. Ce taux était légèrement plus élevé que celui de l'ensemble des adultes.

Le graphique 4.1 présente la proportion de seniors (50-64 ans) actifs qui sont des travailleurs indépendants. Au niveau de l'Union européenne, 18,2 % des seniors actifs en 2016 étaient indépendants. Ce taux était supérieur à la moyenne générale pour les adultes (15-64 ans) (14,0 %). Toutefois, le taux de travail indépendant des seniors a légèrement diminué au cours de la dernière décennie, car l'emploi a augmenté entre 2007 et 2016 plus rapidement que le travail indépendant pour ce groupe d'âge (28 % contre 17 %). Le taux de travail indépendant chez les seniors a diminué de 1,6 point de pourcentage au cours de la dernière décennie, tandis que le taux chez les adultes est resté constant.

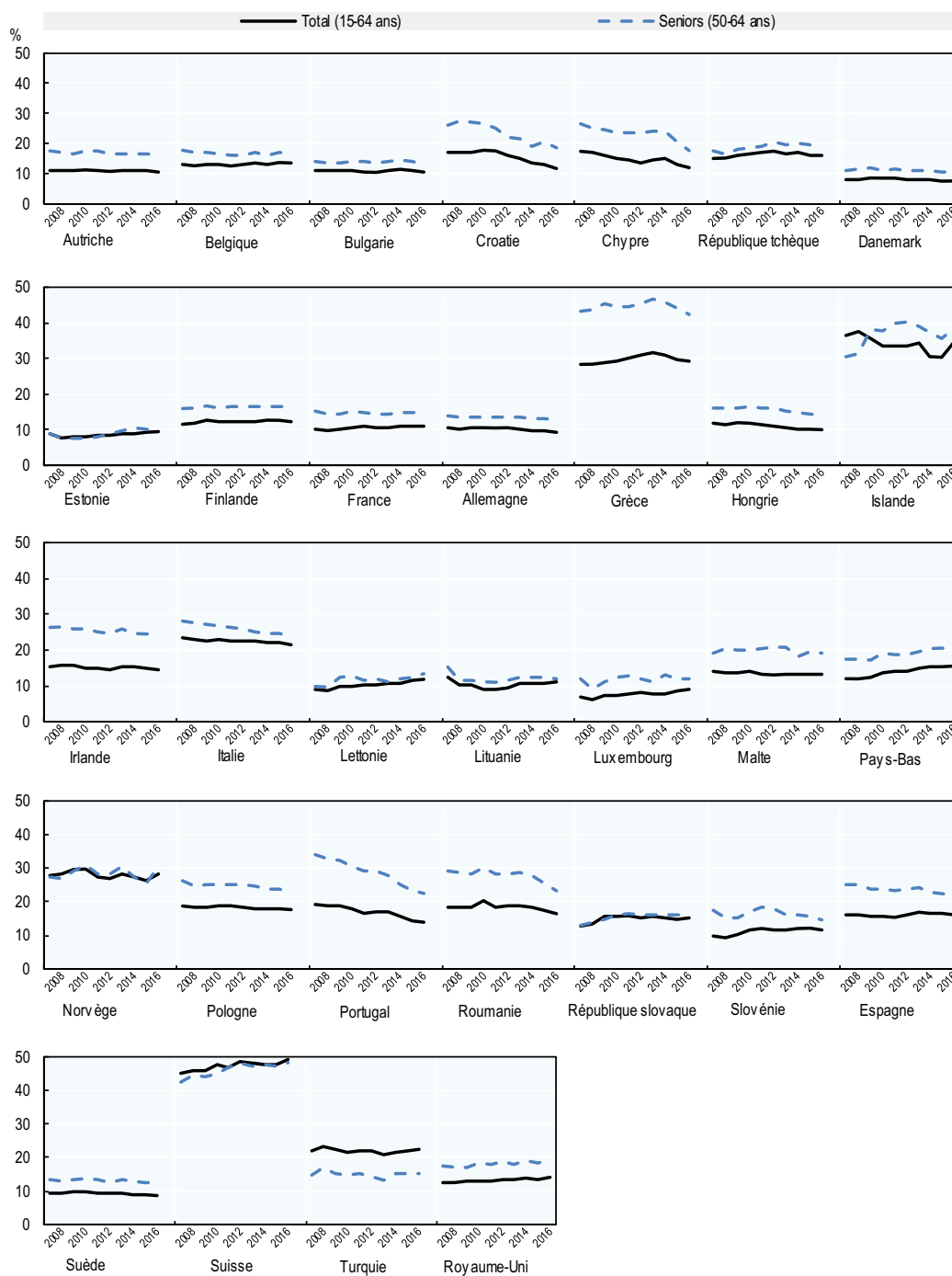
Graphique 4.1. **Taux de travail indépendant des seniors dans l'Union européenne, 2007-2016**  
Travail indépendant en pourcentage du taux d'emploi total



Source: Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>  
StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933927896>

Au cours de la dernière décennie, le taux de travail indépendant des seniors a varié considérablement d'un pays à l'autre (graphique 4.2). En Grèce, plus de quatre seniors actifs sur dix en 2016 étaient des travailleurs indépendants (42,4 %), soit près de deux fois et demie la moyenne de l'Union européenne. Dans le même temps, le taux de travail indépendant des seniors était d'environ 10 % dans plusieurs pays: en Estonie (9,4 %), au Danemark (10,7 %) et en Lituanie (11,9 %). Entre 2007 et 2016, le taux de travail indépendant des seniors a diminué dans 20 États membres de l'Union européenne.

Graphique 4.2. **Taux de travail indépendant des seniors par pays, 2007-2016**  
 Travail indépendant en pourcentage du taux d'emploi total



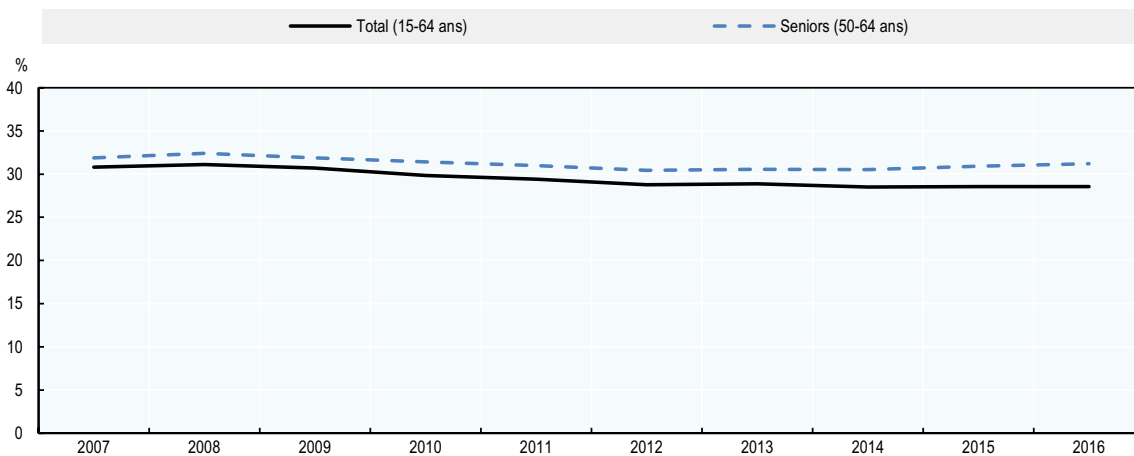
Source: Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933927915>




En plus d'être plus susceptibles d'exercer une activité indépendante, les seniors (50-64 ans) sont aussi plus susceptibles d'employer des salariés lorsqu'ils sont travailleurs indépendants. En 2016, près du tiers des seniors indépendants (31,2 %) dans l'Union européenne comptaient au moins un salarié (graphique 4.3). Ce taux était supérieur à la moyenne générale pour les adultes (15-64 ans) (28,5 %). Au cours de la dernière décennie, la proportion de seniors indépendants employant des salariés a légèrement diminué (0,5 point de pourcentage). Toutefois, il s'agit d'une baisse moins marquée que celle de la moyenne globale pour les travailleurs indépendants adultes (2,3 points de pourcentage).

**Graphique 4.3. Proportion de seniors indépendants employant des salariés dans l'Union européenne, 2007-2016**  
Pourcentage de travailleurs indépendants



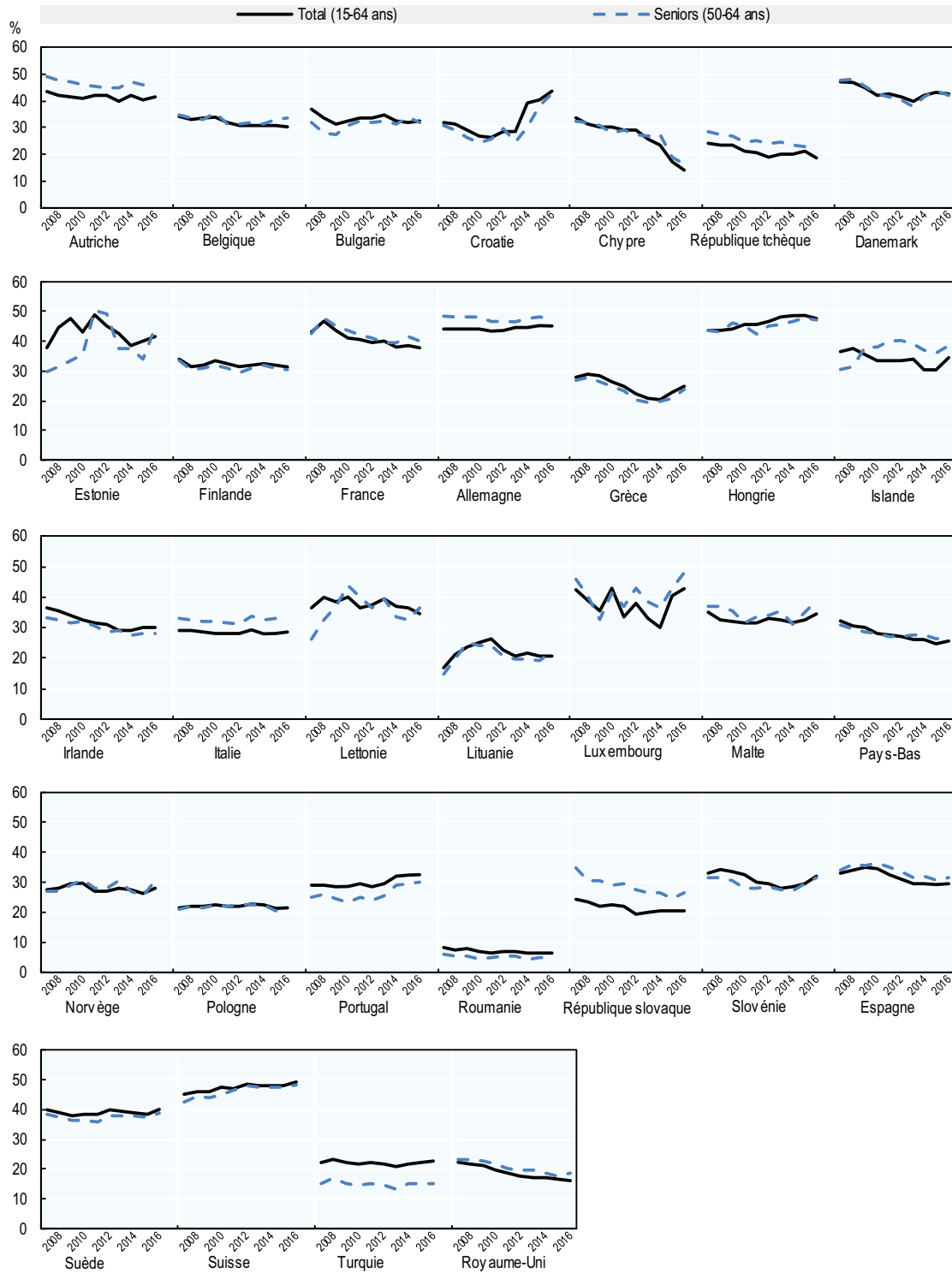
Quelle: Eurostat (2017), *Arbeitskräfteerhebung*, verfügbar unter: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933927934>


Le graphique 4.4 présente la proportion de seniors indépendants qui employaient des salariés dans les États membres de l'Union européenne et certains pays de l'OCDE entre 2007 et 2016. Près de la moitié des seniors indépendants employaient des salariés au Luxembourg (47,9 %), en Allemagne (47,8 %) et en Hongrie (47,4 %), mais moins d'un sur cinq en Roumanie (5,0 %), à Chypre (16,4 %) et au Royaume-Uni (18,7 %). Depuis 2007, la proportion de seniors indépendants employant des salariés a sensiblement augmenté dans plusieurs États membres de l'Union européenne, notamment en Lettonie (10,4 points de pourcentage), en Croatie (11,7 points de pourcentage) et en Estonie (15,1 points de pourcentage). Dans le même temps, cette proportion a fortement diminué en Slovaquie (- 8,5 points de pourcentage) et à Chypre (- 15,9 points de pourcentage).

Abbildung 4.4. **Anteile der selbstständig erwerbstätigen Älteren mit Arbeitnehmern nach Land, 2007-2016**

Anteil der selbstständig Erwerbstätigen



Source: Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933927953>

## Activités exercées par les seniors tout au long du cycle de vie entrepreneuriale

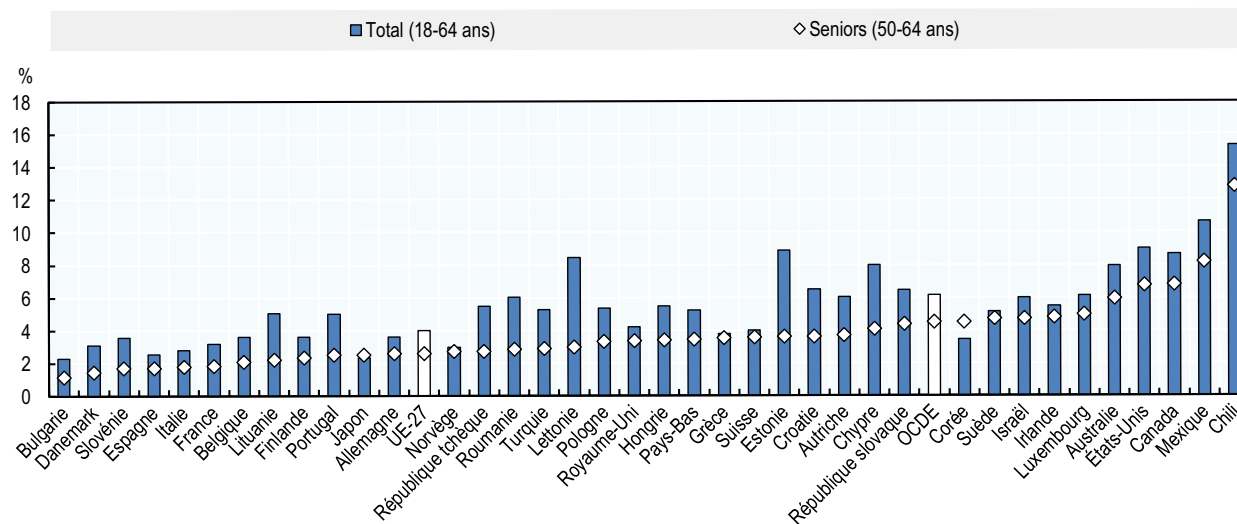
- La proportion de seniors engagés dans des activités entrepreneuriales naissantes, c'est-à-dire ceux qui participent activement à une création d'entreprise, était inférieure à la proportion d'adultes dans l'Union européenne (2,6 % contre 4,0 % pour l'ensemble des adultes) et les pays de l'OCDE (4,5 % contre 6,1 % pour l'ensemble des adultes) entre 2012 et 2016.
- Toutefois, les seniors étaient plus susceptibles d'être propriétaires-gérants d'une entreprise exploitée depuis plus de 42 mois. Le taux de détention d'entreprises établies pour la période 2012-2016 dans l'Union européenne était de 8,3 %, alors qu'il était de 10,2 % pour les pays de l'OCDE.
- Près du tiers des seniors ont indiqué avoir cessé leur activité entre 2012 et 2016 parce qu'elle n'était pas rentable. La retraite est la deuxième raison la plus fréquemment citée dans l'Union européenne (16,4 %). Toutefois, seulement 10,5 % des seniors des pays de l'OCDE ont indiqué avoir cessé leur activité pour prendre leur retraite

En plus d'examiner les activités des travailleurs indépendants, on peut également estimer le niveau des activités entrepreneuriales à partir d'enquêtes. L'enquête sur l'entrepreneuriat la plus connue est l'enquête internationale annuelle auprès des ménages menée par le Global Entrepreneurship Monitor (GEM), qui est un réseau de chercheurs et d'institutions de recherche en entrepreneuriat. Le modèle utilisé par le GEM étudie quatre phases de l'activité entrepreneuriale: l'entrepreneuriat naissant, la détention de nouvelles entreprises, la détention d'entreprises établies et la cessation d'activité. Veuillez vous reporter au guide de lecture pour de plus amples informations sur l'enquête GEM.

L'entrepreneuriat naissant est défini par le GEM comme la proportion de la population adulte (18 à 64 ans) qui participe activement à la création d'une entreprise dont elle sera propriétaire ou copropriétaire. Cette activité ne doit pas avoir rapporté de traitements, de salaires ou toute autre rémunération à ses propriétaires depuis plus de trois mois. Le graphique 4.5 présente le taux d'entrepreneuriat naissant pour la période 2012-2016 chez les seniors (50-64 ans). Dans l'ensemble de l'Union européenne, les seniors étaient moins actifs que la moyenne de la population adulte (18-64 ans) sur la période 2012-2016 (2,6 % contre 4,0 % pour l'ensemble des adultes). Parmi les États membres de l'Union européenne, le taux d'entrepreneuriat naissant a varié de 1,1 % en Bulgarie à 5,0 % au Luxembourg sur cette période. Ce taux était inférieur à celui des adultes dans tous les États membres.

De même, 4,5 % des seniors dans les pays de l'OCDE<sup>1</sup> étaient des entrepreneurs naissants entre 2012 et 2016. Ce pourcentage était inférieur à celui de l'ensemble des adultes (6,1 %). Les taux d'entrepreneuriat naissant chez les seniors étaient les plus élevés au cours de cette période en Australie (6,0 %), aux États-Unis (6,7 %), au Canada (6,8 %), au Mexique (8,2 %) et au Chili (12,8 %).

Graphique 4.5. **Taux d'entrepreneuriat naissant chez les seniors, 2012-2016**  
Pourcentage de la population



Notes: 1. Tous les États membres de l'Union européenne ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de la période 2012-2016, sauf Malte. 2. Tous les pays de l'OCDE ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de cette période, sauf l'Islande et la Nouvelle-Zélande. 3. Les données présentées dans ce graphique ont été combinées sur la période 2009-2016. Certains pays n'ont pas pris part aux enquêtes GEM réalisées chaque année, mais ont été inclus dans le graphique: l'Australie (a participé en 2014, 2015, 2016); l'Autriche (2012, 2014, 2016); la Belgique (2012, 2013, 2014, 2015); la Bulgarie (2015, 2016); Chypre (2016); la Corée du Sud (2012, 2013, 2015, 2016); le Danemark (2012, 2014); la France (2012, 2013, 2014, 2016); Israël (2012, 2013, 2015, 2016); le Japon (2012, 2013, 2014); la Lettonie (2012, 2013, 2014); la Lituanie (2012, 2013, 2014); le Luxembourg (2013, 2014, 2015, 2016); la Norvège (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); la Roumanie (2012, 2013, 2014, 2015); la Tchéquie (2013); et la Turquie (2012, 2013, 2016). 4. Le taux d'entrepreneuriat naissant est défini comme la proportion de la population adulte (âgée de 18 à 64 ans) activement engagée dans la création d'une entreprise qu'elle détient seule ou en copropriété; cette entreprise ne peut pas avoir octroyé de traitements, salaires ou toute autre rémunération à ses propriétaires depuis plus de trois mois.

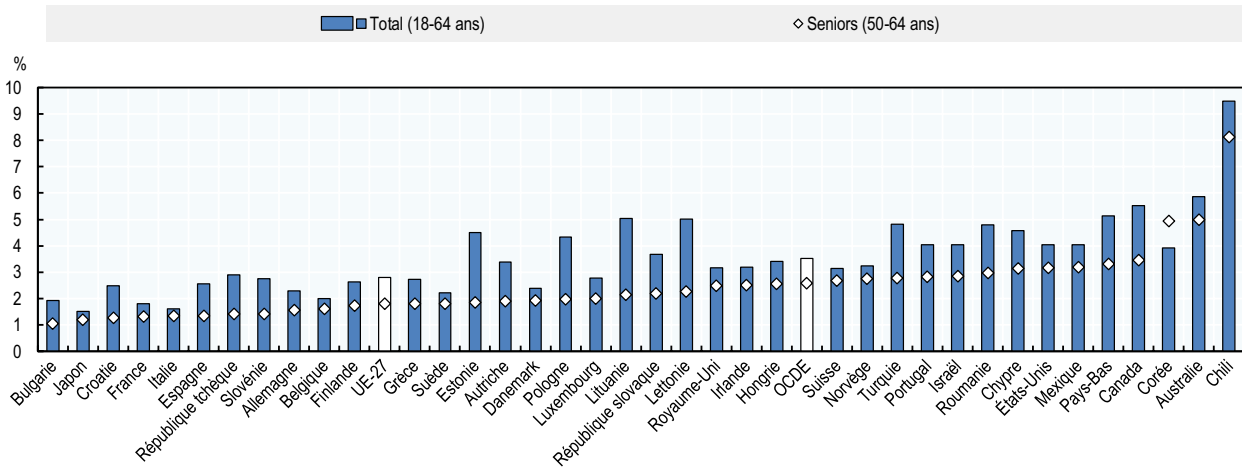
Source: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales des enquêtes 2012-2016 sur la population adulte, extraites du Global Entrepreneurship Monitor.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933927972>

La détention de nouvelles entreprises est la deuxième phase de l'activité entrepreneuriale dans le modèle GEM. Le taux de détention de nouvelles entreprises mesure la proportion des membres de la population qui sont actuellement dirigeants-proprétaires d'une nouvelle entreprise qui verse des traitements, des salaires ou toute autre rémunération à ses propriétaires depuis plus de 3 mois, mais moins de 42 mois. Le graphique 4.6 présente le taux de détention de nouvelles entreprises chez les seniors au cours de la période 2012-2016. Dans l'Union européenne, 1,8 % des seniors détenaient une nouvelle entreprise au cours de cette période. Ce taux était inférieur à la moyenne de la population adulte (2,8 %). Bien que le taux de détention de nouvelles entreprises ait été assez semblable d'un pays à l'autre, l'écart entre le taux des seniors et le taux des adultes a sensiblement varié. Dans certains pays comme la Tchéquie, l'Estonie, la Pologne, la Lituanie et la Lettonie, les seniors étaient moitié moins susceptibles que les adultes de détenir une nouvelle entreprise. Toutefois, dans d'autres pays comme le Danemark et la Suède, le taux de détention de nouvelles entreprises des seniors n'était que peu différent de celui des adultes.

Dans les pays de l'OCDE, environ 2,6 % des seniors détenaient une nouvelle entreprise au cours de cette période. Cette proportion est inférieure à celle de l'ensemble des adultes (3,5 %). La plus grande proportion de seniors propriétaires d'une nouvelle entreprise se trouvait en Corée du Sud (4,9 %), en Australie (5,0 %) et au Chili (8,1 %).

Graphique 4.6. **Taux de détention de nouvelles entreprises chez les seniors, 2012-2016**  
Pourcentage de la population



Notes: 1. Tous les États membres de l'Union européenne ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de la période 2012-2016, sauf Malte. 2. Tous les pays de l'OCDE ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de cette période, sauf l'Islande et la Nouvelle-Zélande. 3. Les données présentées dans ce graphique ont été combinées sur la période 2009-2016. Certains pays n'ont pas pris part aux enquêtes GEM réalisées chaque année, mais ont été inclus dans le graphique: l'Australie (a participé en 2014, 2015, 2016); l'Autriche (2012, 2014, 2016); la Belgique (2012, 2013, 2014, 2015); la Bulgarie (2015, 2016); Chypre (2016); la Corée du Sud (2012, 2013, 2015, 2016); le Danemark (2012, 2014); la France (2012, 2013, 2014, 2016); Israël (2012, 2013, 2015, 2016); le Japon (2012, 2013, 2014); la Lettonie (2012, 2013, 2014); la Lituanie (2012, 2013, 2014); le Luxembourg (2013, 2014, 2015, 2016); la Norvège (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); la Roumanie (2012, 2013, 2014, 2015); la Tchèque (2013); et la Turquie (2012, 2013, 2016). 4. Le taux de détention de nouvelles entreprises mesure la proportion des membres de la population (18-64 ans) qui sont actuellement dirigeants-propriétaires d'une nouvelle entreprise qui verse des traitements, des salaires ou toute autre rémunération à ses propriétaires depuis plus de 3 mois, mais moins de 42 mois.

Source: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales des enquêtes 2012-2016 sur la population adulte, extraites du Global Entrepreneurship Monitor.

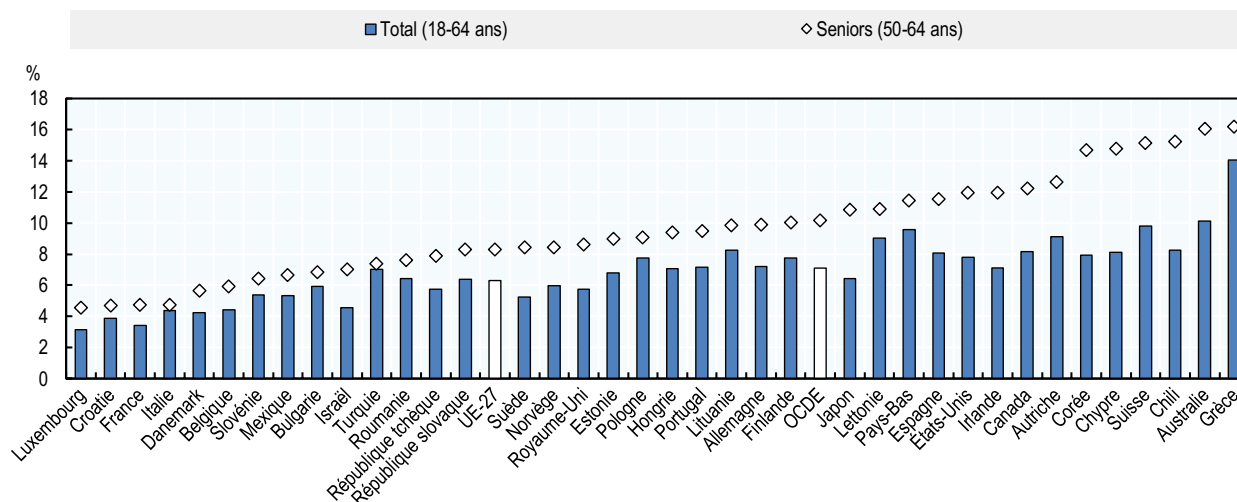
StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933927991>

La détention d'entreprises établies est la troisième phase d'activité entrepreneuriale dans le modèle GEM. Les propriétaires d'entreprises établies sont les dirigeants-propriétaires d'une entreprise qui verse des traitements, des salaires ou toute autre rémunération à ses propriétaires depuis plus de 42 mois. Les seniors dans l'Union européenne étaient plus susceptibles que la moyenne de l'ensemble des adultes de détenir une entreprise établie au cours de la période 2012-2016 (8,3 % contre 6,3 % pour l'ensemble des adultes) et ce résultat est identique dans tous les États membres (graphique 4.7). Au niveau national, le taux de détention d'entreprises établies des seniors varie de 4,6 % au Luxembourg à 16,2 % en Grèce.

Environ 10,2 % des seniors dans les pays de l'OCDE étaient propriétaires-gérants d'entreprises établies entre 2012 et 2016, soit une proportion supérieure à celle des adultes (7,1 %). Les taux de détention d'entreprises établies chez les seniors ont dépassé 15 % au cours de cette période en Suisse (15,1 %), au Chili (15,2 %), en Australie (16,0 %) et en Grèce (16,2 %).

Graphique 4.7. Taux de détention d'entreprises établies chez les seniors, 2012-2016

Pourcentage de la population



Notes: 1. Tous les États membres de l'Union européenne ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de la période 2012-2016, sauf Malte. 2. Tous les pays de l'OCDE ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de cette période, sauf l'Islande et la Nouvelle-Zélande. 3. Les données présentées dans ce graphique ont été combinées sur la période 2009-2016. Certains pays n'ont pas pris part aux enquêtes GEM réalisées chaque année, mais ont été inclus dans le graphique: l'Australie (a participé en 2014, 2015, 2016); l'Autriche (2012, 2014, 2016); la Belgique (2012, 2013, 2014, 2015); la Bulgarie (2015, 2016); Chypre (2016); la Corée du Sud (2012, 2013, 2015, 2016); le Danemark (2012, 2014); la France (2012, 2013, 2014, 2016); Israël (2012, 2013, 2015, 2016); le Japon (2012, 2013, 2014); la Lettonie (2012, 2013, 2014); la Lituanie (2012, 2013, 2014); le Luxembourg (2013, 2014, 2015, 2016); la Norvège (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); la Roumanie (2012, 2013, 2014, 2015); la Tchèque (2013); et la Turquie (2012, 2013, 2016). 4. Le taux de détention d'entreprises établies est défini comme étant la proportion des membres de la population adulte qui sont actuellement dirigeants-propriétaires d'une entreprise établie qui verse des traitements, salaires ou toute autre rémunération à ses propriétaires depuis plus de 42 mois.

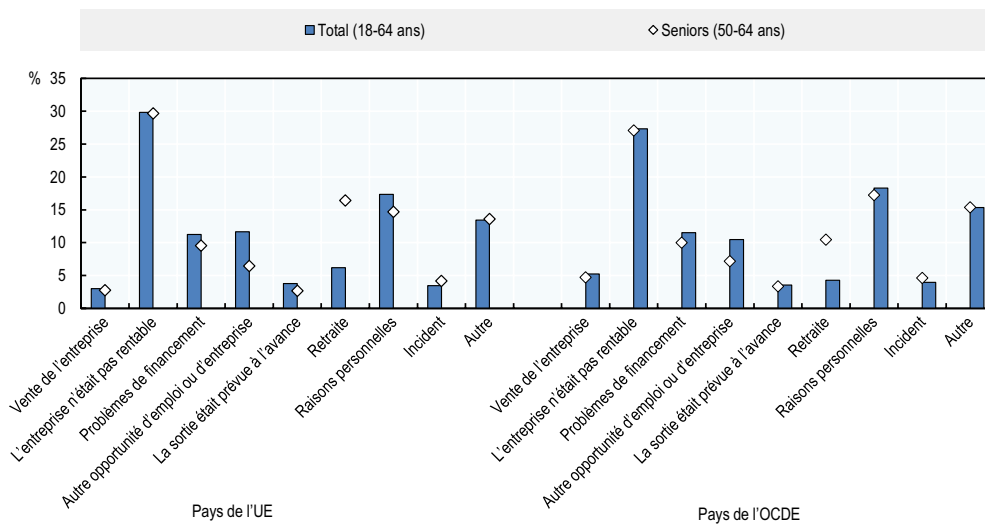
Source: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales des enquêtes 2012-2016 sur la population adulte, extraites du Global Entrepreneurship Monitor.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933928010>

La cessation d'activité est la phase finale du cycle de l'entrepreneuriat dans le cadre du GEM. Le graphique 4.8 présente les raisons citées par les seniors pour expliquer une sortie d'entreprise au cours de la période 2012-2016 pour les États membres de l'Union européenne et les pays de l'OCDE. Dans l'Union européenne, la raison la plus souvent citée pour expliquer une sortie d'entreprise était qu'elle n'était pas rentable. Elle est mentionnée par 29,7 % des seniors entrepreneurs qui ont cessé leur activité, soit la même proportion que l'ensemble de la population adulte. La deuxième raison la plus fréquemment citée était la retraite (16,4 %), suivie des raisons personnelles (14,7 %). Toutefois, seulement 10,5 % des seniors des pays de l'OCDE ont indiqué avoir cessé leur activité pour prendre leur retraite.

### Graphique 4.8. Raisons citées par les seniors entrepreneurs dans l'Union européenne et les pays de l'OCDE pour expliquer une sortie d'entreprise, 2012-2016

Pourcentage des seniors impliqués dans une sortie d'entreprise au cours des 12 derniers mois



Notes: 1. Tous les États membres de l'Union européenne ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de la période 2012-2016, sauf Malte. 2. Tous les pays de l'OCDE ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de cette période, sauf l'Islande et la Nouvelle-Zélande. 3. Les données présentées dans ce graphique ont été combinées sur la période 2009-2016. Certains pays n'ont pas pris part aux enquêtes GEM réalisées chaque année, mais ont été inclus dans le graphique: l'Australie (a participé en 2014, 2015, 2016); l'Autriche (2012, 2014, 2016); la Belgique (2012, 2013, 2014, 2015); la Bulgarie (2015, 2016); Chypre (2016); la Corée du Sud (2012, 2013, 2015, 2016); le Danemark (2012, 2014); la France (2012, 2013, 2014, 2016); Israël (2012, 2013, 2015, 2016); le Japon (2012, 2013, 2014); la Lettonie (2012, 2013, 2014); la Lituanie (2012, 2013, 2014); le Luxembourg (2013, 2014, 2015, 2016); la Norvège (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); la Roumanie (2012, 2013, 2014, 2015); la Tchéquie (2013); et la Turquie (2012, 2013, 2016).

Source: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales des enquêtes 2012-2016 sur la population adulte, extraites du Global Entrepreneurship Monitor.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933928029>

Au niveau des pays, la raison la plus souvent citée pour expliquer une sortie d'entreprise était le manque de rentabilité, à l'exception de trois pays, dans lesquels il s'agissait de la retraite: en Autriche, en France et en Slovénie.

## Secteurs d'activité des seniors indépendants et des seniors entrepreneurs

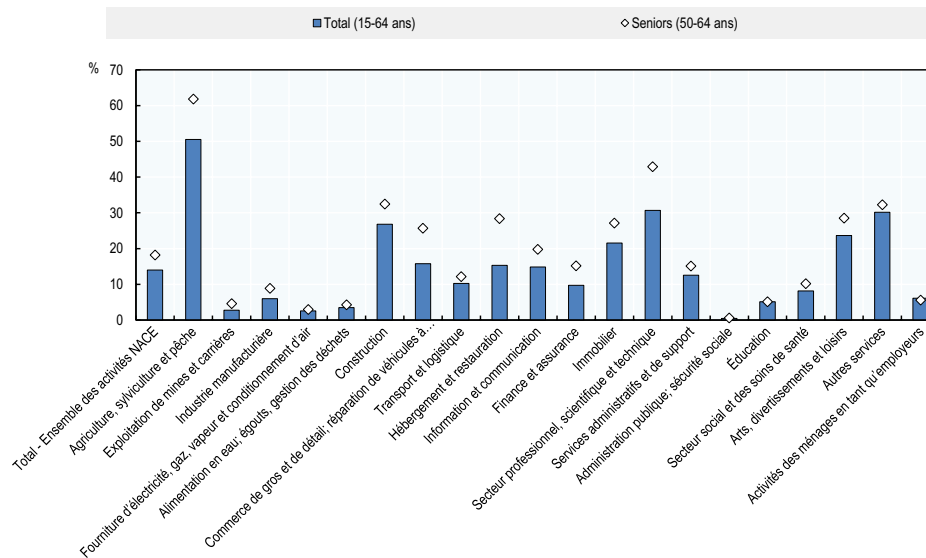
- En 2016, les seniors (50-64 ans) étaient les plus susceptibles d'exercer une activité indépendante dans les domaines suivants: agriculture, sylviculture et pêche (61,8 %), et secteur professionnel, scientifique et technique (42,9 %).
- Les seniors étaient légèrement plus susceptibles que la population adulte d'être impliqués dans la création d'une entreprise au sein d'une équipe de trois personnes ou plus. Entre 2012 et 2016, 20,9 % des seniors impliqués dans la création d'entreprise dans l'Union européenne travaillaient en équipe, contre 18,4 % dans les pays de l'OCDE.
- Environ 30 % des seniors entrepreneurs au stade précoce proposaient de nouveaux biens et services au cours de la période 2012-2016. Cette proportion était la même que pour la population adulte.
- Dans l'Union européenne, sur la période 2012-2016, environ 9 % des seniors entrepreneurs au stade précoce prévoient de créer au moins 19 emplois au cours des cinq années suivantes. Dans les pays de l'OCDE, cette proportion était de 12,7 %. Toutefois, il y avait peu de différence à l'intérieur des pays entre ces proportions et la proportion de la population adulte totale qui anticipait ce niveau de croissance.

Le graphique 4.9 présente les taux de travail indépendant des seniors en 2016 par secteur. Ce graphique montre qu'en 2016, les seniors avaient des taux de travail indépendant plus élevés que les adultes dans tous les secteurs, excepté celui des activités des ménages en tant qu'employeur. Les domaines dans lesquels les seniors étaient les plus susceptibles d'exercer une activité indépendante étaient les suivants: agriculture, sylviculture et pêche (61,8 %), et secteur professionnel, scientifique et technique (42,9 %).



### Graphique 4.9. Taux de travail indépendant des seniors par secteur dans l'Union européenne, 2016

Travail indépendant en pourcentage du taux d'emploi total



Source: Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

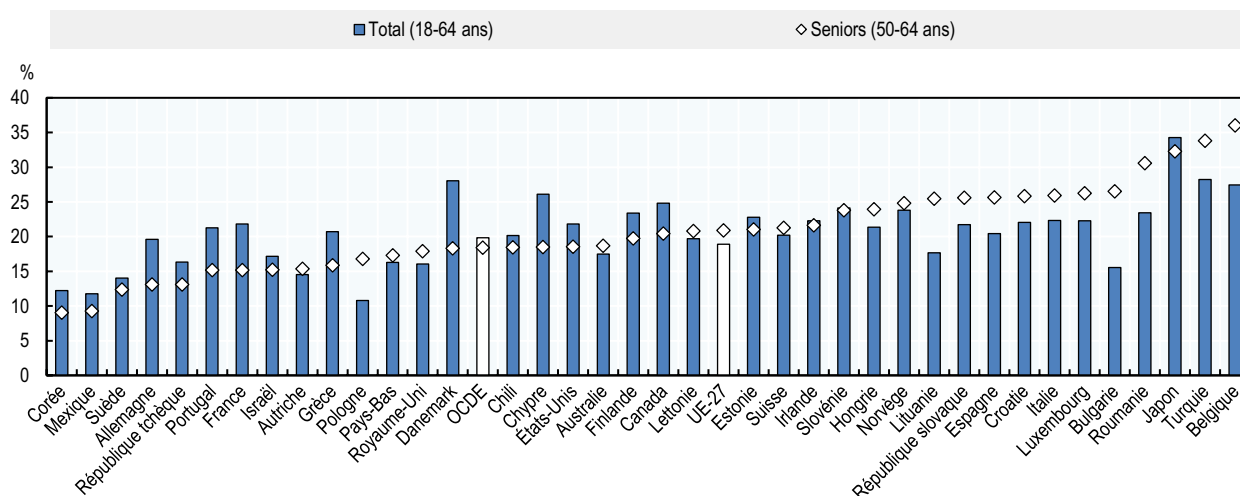
StatLink <https://doi.org/10.1787/888933928048>

Dans l'Union européenne, les seniors entrepreneurs étaient légèrement plus susceptibles que les autres adultes d'exercer des activités entrepreneuriales en équipe. Au cours de la période 2012-2016, 20,9 % des seniors entrepreneurs qui participaient à la création d'une nouvelle entreprise travaillaient avec une équipe de trois personnes ou plus (graphique 4.10), ce qui était légèrement plus élevé que la proportion de la population adulte (18,9 %). Cette proportion était la plus faible en Suède (12,3 %), en Allemagne (13,1 %) et en Tchéquie (13,1 %), et la plus élevée en Belgique (36,0 %), où plus d'un tiers des seniors entrepreneurs impliqués dans des activités entrepreneuriales naissantes travaillaient en équipe de trois personnes ou plus.

De même, 18,4 % des seniors impliqués dans l'entrepreneuriat naissant au cours de la période 2012-2016 dans les pays de l'OCDE travaillaient en équipe de trois ou plus. Les pays de l'OCDE où les seniors étaient les plus susceptibles de travailler en équipe au cours de cette période étaient le Japon (32,3 %), la Turquie (33,8 %) et la Belgique (36,0 %).

### Graphique 4.10. Proportion de seniors entrepreneurs qui travaillent en équipe, 2012-2016

Proportion d'entrepreneurs naissants qui opèrent au sein d'une équipe de trois personnes ou plus



Notes: 1. Tous les États membres de l'Union européenne ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de la période 2012-2016, sauf Malte. 2. Tous les pays de l'OCDE ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de cette période, sauf l'Islande et la Nouvelle-Zélande. 3. Les données présentées dans ce graphique ont été combinées sur la période 2009-2016. Certains pays n'ont pas pris part aux enquêtes GEM réalisées chaque année, mais ont été inclus dans le graphique: l'Australie (a participé en 2014, 2015, 2016); l'Autriche (2012, 2014, 2016); la Belgique (2012, 2013, 2014, 2015); la Bulgarie (2015, 2016); Chypre (2016); la Corée du Sud (2012, 2013, 2015, 2016); le Danemark (2012, 2014); la France (2012, 2013, 2014, 2016); Israël (2012, 2013, 2015, 2016); le Japon (2012, 2013, 2014); la Lettonie (2012, 2013, 2014); la Lituanie (2012, 2013, 2014); le Luxembourg (2013, 2014, 2015, 2016); la Norvège (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); la Roumanie (2012, 2013, 2014, 2015); la Tchèque (2013); et la Turquie (2012, 2013, 2016). 4. Les entrepreneurs naissants sont ceux qui sont activement impliqués dans la création d'une entreprise dont ils seront propriétaires en tout ou en partie. Cette activité n'a pas rapporté de traitement, de salaire ou toute autre rémunération aux propriétaires depuis plus de trois mois.

Source: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales des enquêtes 2012-2016 sur la population adulte, extraites du Global Entrepreneurship Monitor.

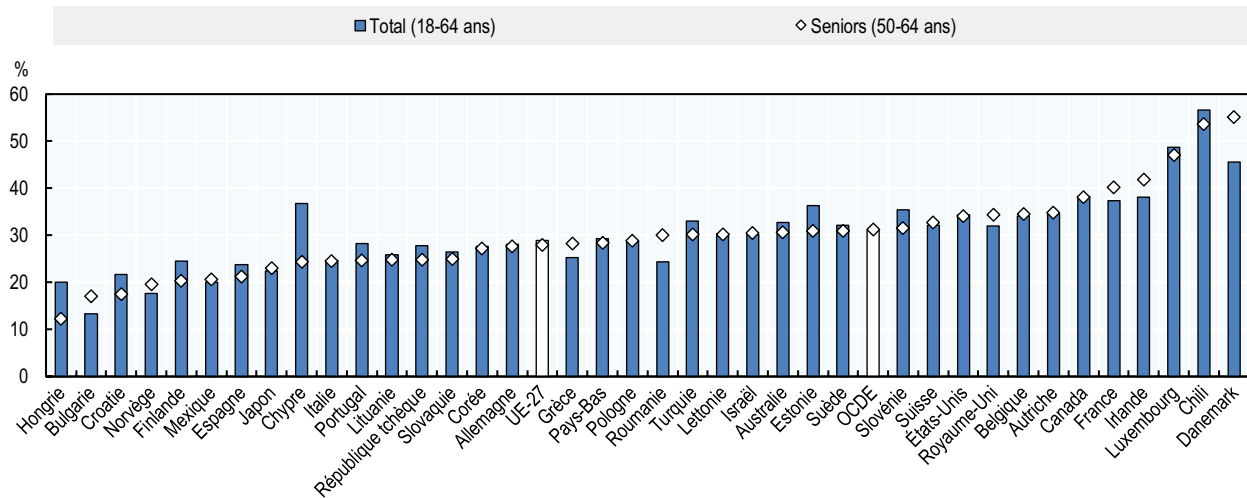
StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933928067>

Le graphique 4.11 présente la proportion d'entrepreneurs naissants et de détenteurs de nouvelles entreprises dont les entreprises proposent des produits ou services qui sont nouveaux à leurs clients potentiels. Au cours de la période 2012-2016, les seniors entrepreneurs de l'Union européenne étaient aussi susceptibles que les adultes de lancer de nouveaux produits et services sur le marché (28,0 % contre 28,9 % pour tous les adultes). Les seniors étaient plus susceptibles que les adultes d'introduire de nouveaux produits et services en Irlande, en Roumanie et au Danemark. Toutefois, ils étaient beaucoup moins susceptibles de le faire en Hongrie et à Chypre.

Dans les pays de l'OCDE au cours de la même période, les seniors entrepreneurs au stade précoce étaient également aussi susceptibles que les adultes de proposer de nouveaux produits et services (environ 31 % pour les deux groupes). Plus de la moitié des seniors entrepreneurs au stade précoce proposaient de nouveaux produits et services au Chili (53,6 %) et au Danemark (55,2 %).

### Graphique 4.11. Proportion de seniors nouveaux entrepreneurs qui proposent de nouveaux produits et services, 2012-2016

«Tous vos clients potentiels ou certains d'entre eux considèrent-ils ce produit ou service comme nouveau et inhabituel?»  
Pourcentage d'entrepreneurs au stade précoce ayant répondu «oui»



Notes: 1. Tous les États membres de l'Union européenne ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de la période 2012-2016, sauf Malte. 2. Tous les pays de l'OCDE ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de cette période, sauf l'Islande et la Nouvelle-Zélande. 3. Les données présentées dans ce graphique ont été combinées sur la période 2009-2016. Certains pays n'ont pas pris part aux enquêtes GEM réalisées chaque année, mais ont été inclus dans le graphique: l'Australie (a participé en 2014, 2015, 2016); l'Autriche (2012, 2014, 2016); la Belgique (2012, 2013, 2014, 2015); la Bulgarie (2015, 2016); Chypre (2016); la Corée du Sud (2012, 2013, 2015, 2016); le Danemark (2012, 2014); la France (2012, 2013, 2014, 2016); Israël (2012, 2013, 2015, 2016); le Japon (2012, 2013, 2014); la Lettonie (2012, 2013, 2014); la Lituanie (2012, 2013, 2014); le Luxembourg (2013, 2014, 2015, 2016); la Norvège (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); la Roumanie (2012, 2013, 2014, 2015); la Tchéquie (2013); et la Turquie (2012, 2013, 2016). 4. Les entrepreneurs au stade précoce sont ceux qui sont engagés dans la création d'une nouvelle entreprise et ceux qui exploitent une entreprise de moins de 42 mois.

Source: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales des enquêtes 2012-2016 sur la population adulte, extraites du Global Entrepreneurship Monitor.

Quelle: Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2017), Besondere Auswertung der Erhebungen des Global Entrepreneurship Monitor unter Erwachsenen im Zeitraum 2012-2016.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933928086>

De plus, les seniors entrepreneurs au stade précoce étaient presque aussi susceptibles que les adultes d'envisager de créer au moins 19 emplois au cours des cinq années suivantes. Au cours de la période 2012-2016, 8,9 % des seniors entrepreneurs qui participaient à la création d'une entreprise ou qui possédaient une entreprise de moins de 42 mois s'attendaient à atteindre ce niveau de croissance de l'emploi (graphique 4.12), soit essentiellement la même proportion que pour tous les adultes (10 %). Toutefois, au sein de l'Union européenne, cette proportion varie considérablement d'un État membre à l'autre. Seuls 3,5 et 3,8 % des seniors entrepreneurs au stade précoce en Italie et en Espagne s'attendaient à atteindre ce niveau de croissance de l'emploi. Inversement, plus d'un cinquième des seniors entrepreneurs au

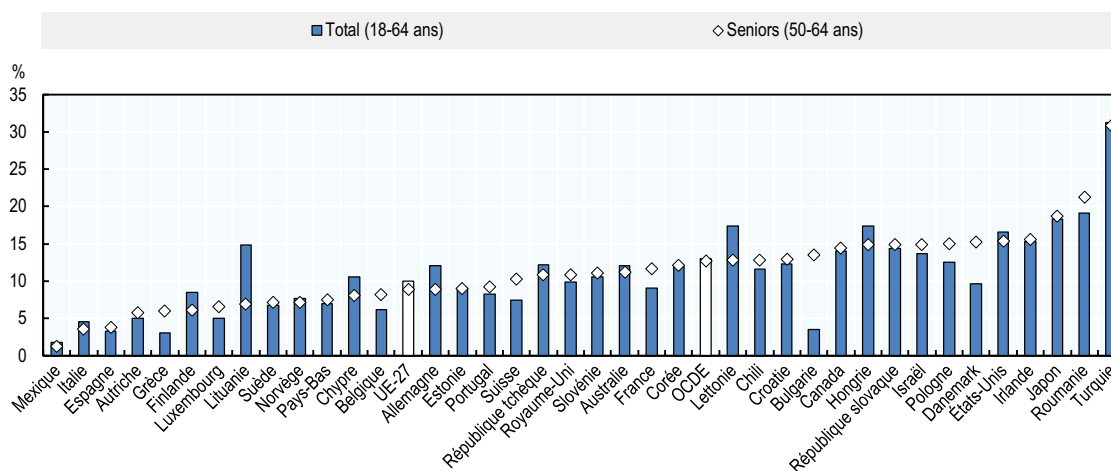
stade précoce en Roumanie (21,3 %) l'envisageaient. L'écart entre la proportion de seniors entrepreneurs et d'entrepreneurs adultes au stade précoce est frappant dans plusieurs pays. En Grèce, les seniors entrepreneurs au stade précoce étaient deux fois plus susceptibles que les adultes au stade précoce d'envisager de créer au moins 19 emplois, et en Bulgarie, ils étaient 3,8 fois plus susceptibles de le faire.

Dans les pays de l'OCDE, entre 2012 et 2016, les seniors entrepreneurs au stade précoce étaient aussi susceptibles que la population adulte d'envisager de créer au moins 19 emplois au cours des cinq années suivantes (environ 13 % pour les deux). Cette proportion varie considérablement d'un pays à l'autre (de 1,3 % des seniors entrepreneurs au stade précoce au Mexique à 30,9 % en Turquie).

#### Graphique 4.12. Prévisions de croissance chez les seniors nouveaux entrepreneurs, 2012-2016

«Sans compter les propriétaires, combien de personnes, y compris les employés actuels et futurs, travailleront pour cette entreprise dans cinq ans? Veuillez inclure tous les sous-traitants exclusifs, c'est-à-dire les personnes ou les entreprises qui travaillent uniquement pour cette entreprise sans travailler pour une autre entreprise.»

Pourcentage d'entrepreneurs au stade précoce ayant indiqué qu'au moins 19 nouveaux emplois seraient créés au cours des cinq années suivantes.



Notes: 1. Tous les États membres de l'Union européenne ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de la période 2012-2016, sauf Malte. 2. Tous les pays de l'OCDE ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de cette période, sauf l'Islande et la Nouvelle-Zélande. 3. Les données présentées dans ce graphique ont été combinées sur la période 2009-2016. Certains pays n'ont pas pris part aux enquêtes GEM réalisées chaque année, mais ont été inclus dans le graphique: l'Australie (a participé en 2014, 2015, 2016); l'Autriche (2012, 2014, 2016); la Belgique (2012, 2013, 2014, 2015); la Bulgarie (2015, 2016); Chypre (2016); la Corée du Sud (2012, 2013, 2015, 2016); le Danemark (2012, 2014); la France (2012, 2013, 2014, 2016); Israël (2012, 2013, 2015, 2016); le Japon (2012, 2013, 2014); la Lettonie (2012, 2013, 2014); la Lituanie (2012, 2013, 2014); le Luxembourg (2013, 2014, 2015, 2016); la Norvège (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); la Roumanie (2012, 2013, 2014, 2015); la Tchèque (2013); et la Turquie (2012, 2013, 2016). 4. Les entrepreneurs au stade précoce sont ceux qui sont engagés dans la création d'une nouvelle entreprise et ceux qui exploitent une entreprise de moins de 42 mois.

Source: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales des enquêtes 2012-2016 sur la population adulte, extraites du Global Entrepreneurship Monitor.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933928105>

## Obstacles à la création d'entreprises pour les seniors

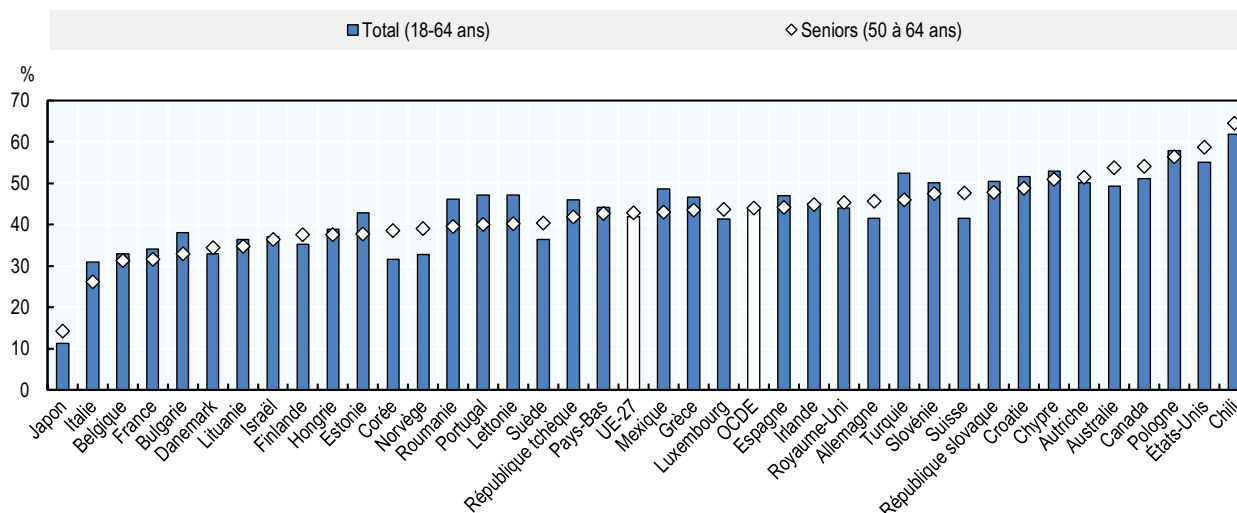
- Un manque perçu de compétences en entrepreneuriat ne semble pas empêcher de façon disproportionnée les seniors de créer une entreprise par rapport à la population adulte. Dans l'Union européenne, 42,8 % des seniors estimaient posséder les compétences nécessaires à l'entrepreneuriat au cours de la période 2012-2016, et ils étaient 44,0 % à le penser dans les pays de l'OCDE. Ces proportions étaient semblables à celles de l'ensemble de la population adulte.
- 43,8 % des seniors de l'Union européenne et 38,7 % des seniors des pays de l'OCDE indiquaient que la peur de l'échec est un obstacle à l'entrepreneuriat entre 2012 et 2016. Ces proportions sont légèrement inférieures à celles de la population adulte.

Le manque de compétences en entrepreneuriat est souvent cité comme l'un des obstacles les plus importants à la création d'entreprises pour les personnes issues de groupes sous-représentés et défavorisés. Toutefois, les seniors semblent aussi susceptibles que les adultes de déclarer posséder les connaissances et compétences nécessaires pour créer une entreprise. Au cours de la période 2012-2016, 42,8 % des seniors de l'Union européenne ont déclaré avoir les compétences nécessaires à la création d'entreprise (graphique 4.13). Cette proportion était globalement la même que dans la population adulte (41,9 %). Alors que ces données sont similaires dans la plupart des États membres de l'Union européenne, la Roumanie, le Portugal et la Lettonie font exception. Dans ces pays, les seniors ont moins tendance à penser qu'ils possèdent les compétences nécessaires à l'entrepreneuriat (7 points de pourcentage de moins que ceux qui pensent les posséder).

Une situation similaire se dessine dans les pays de l'OCDE, où 44,0 % des seniors estimaient avoir les connaissances et compétences nécessaires à la création d'une entreprise au cours de la période 2012-2016. Toutefois, dans six pays de l'OCDE, plus de la moitié des seniors ont déclaré avoir les connaissances et compétences nécessaires à l'entrepreneuriat: en Autriche (51,4 %), en Australie (53,8 %), au Canada (54,2 %), en Pologne (56,5 %), aux États-Unis (58,7 %) et au Chili (64,5 %).

### Graphique 4.13. Manque de compétences entrepreneuriales en tant qu'obstacle à la création d'entreprises pour les seniors, 2012-2016

«Avez-vous les compétences et connaissances nécessaires pour créer une entreprise?»  
Pourcentage de la population ayant répondu «oui»



Notes: 1. Tous les États membres de l'Union européenne ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de la période 2012-2016, sauf Malte. 2. Tous les pays de l'OCDE ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de cette période, sauf l'Islande et la Nouvelle-Zélande. 3. Les données présentées dans ce graphique ont été combinées sur la période 2009-2016. Certains pays n'ont pas pris part aux enquêtes GEM réalisées chaque année, mais ont été inclus dans le graphique: l'Australie (a participé en 2014, 2015, 2016); l'Autriche (2012, 2014, 2016); la Belgique (2012, 2013, 2014, 2015); la Bulgarie (2015, 2016); Chypre (2016); la Corée du Sud (2012, 2013, 2015, 2016); le Danemark (2012, 2014); la France (2012, 2013, 2014, 2016); Israël (2012, 2013, 2015, 2016); le Japon (2012, 2013, 2014); la Lettonie (2012, 2013, 2014); la Lituanie (2012, 2013, 2014); le Luxembourg (2013, 2014, 2015, 2016); la Norvège (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); la Roumanie (2012, 2013, 2014, 2015); la Tchéquie (2013); et la Turquie (2012, 2013, 2016).

Source: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales des enquêtes 2012-2016 sur la population adulte, extraites du Global Entrepreneurship Monitor.

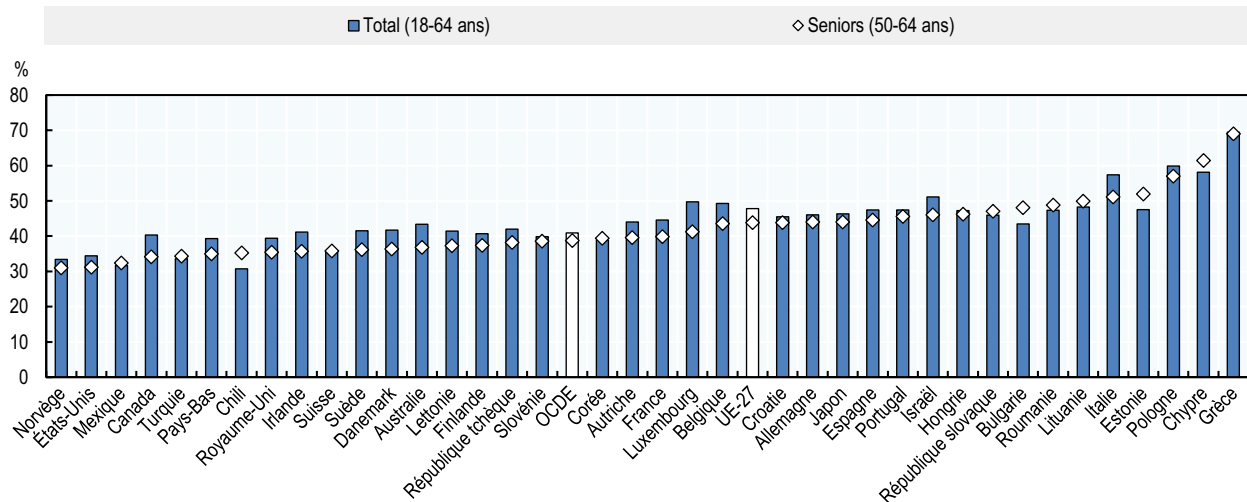
StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933928124>

La peur de l'échec peut également constituer un obstacle important à l'entrepreneuriat pour les personnes appartenant à des groupes sous-représentés et défavorisés sur le marché du travail. Toutefois, cet obstacle ne semble pas être exceptionnellement fort pour les seniors, car la proportion de ceux qui l'ont cité comme obstacle était inférieure à la moyenne de la population au cours de la période 2012-2016. Dans l'Union européenne, 43,8 % des seniors ont indiqué que la peur de l'échec est un obstacle à l'entrepreneuriat, contre 47,8 % de la population (graphique 4.14). D'une manière générale, la peur de l'échec semble constituer un obstacle plus important pour les éventuels seniors entrepreneurs dans les États membres de l'Union européenne méridionaux et orientaux.

Dans les pays de l'OCDE, la peur de l'échec semble constituer un obstacle un peu moins important à l'entrepreneuriat pour les seniors que dans les États membres de l'Union européenne. Dans l'ensemble des pays de l'OCDE, entre 2012 et 2016, 38,7 % des seniors la considéraient comme un obstacle. Cette proportion était à peu près la même que celle de la population adulte, mais elle est inférieure à celle de l'Union européenne. Les seniors étaient les moins susceptibles de citer cet obstacle en Turquie (34,4 %), au Canada (34,1 %), au Mexique (32,3 %), aux États-Unis (31,2 %) et en Norvège (31,0 %).

Graphique 4.14. Peur de l'échec en tant qu'obstacle à la création d'entreprises pour les seniors, 2012-2016

«La peur de l'échec vous empêche-t-elle de créer une entreprise?»  
Pourcentage de la population ayant répondu «oui»



Notes: 1. Tous les États membres de l'Union européenne ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de la période 2012-2016, sauf Malte. 2. Tous les pays de l'OCDE ont participé à l'enquête GEM au moins une fois au cours de cette période, sauf l'Islande et la Nouvelle-Zélande. 3. Les données présentées dans ce graphique ont été combinées sur la période 2009-2016. Certains pays n'ont pas pris part aux enquêtes GEM réalisées chaque année, mais ont été inclus dans le graphique: l'Australie (a participé en 2014, 2015, 2016); l'Autriche (2012, 2014, 2016); la Belgique (2012, 2013, 2014, 2015); la Bulgarie (2015, 2016); Chypre (2016); la Corée du Sud (2012, 2013, 2015, 2016); le Danemark (2012, 2014); la France (2012, 2013, 2014, 2016); Israël (2012, 2013, 2015, 2016); le Japon (2012, 2013, 2014); la Lettonie (2012, 2013, 2014); la Lituanie (2012, 2013, 2014); le Luxembourg (2013, 2014, 2015, 2016); la Norvège (2012, 2013, 2014, 2015, 2017); la Roumanie (2012, 2013, 2014, 2015); la Tchèque (2013); et la Turquie (2012, 2013, 2016).

Source: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales des enquêtes 2012-2016 sur la population adulte, extraites du Global Entrepreneurship Monitor.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933928143>

## Conclusions

Les seniors sont plus actifs que la population adulte dans le travail indépendant, et les seniors entrepreneurs forment un groupe extrêmement diversifié. Il s'agit notamment de personnes qui ont toujours exercé une activité indépendante, de celles qui font la transition vers la retraite en créant une entreprise à temps partiel et de celles qui ont dû créer une entreprise pour gagner un revenu en raison d'une épargne-retraite insuffisante. Par conséquent, les défis auxquels fait face ce groupe sont divers. Certains manquent de compétences en entrepreneuriat, tandis que d'autres manquent de ressources financières, et beaucoup auront des réseaux d'entreprises dépassés ou de taille réduite. Les politiques publiques ont un rôle à jouer pour éliminer ces obstacles en offrant une formation à l'entrepreneuriat, en améliorant l'accès au financement de démarrage et en soutenant le développement de réseaux d'entrepreneurs. De plus, de nombreux seniors ont l'expérience du travail indépendant et peuvent continuer à s'engager dans l'entrepreneuriat en encadrant et en soutenant de jeunes entrepreneurs. Par conséquent, les politiques publiques peuvent aussi réunir des seniors entrepreneurs et de jeunes entrepreneurs afin de faciliter le transfert de connaissances entre les générations.

Pour de plus amples informations sur les activités entrepreneuriales des seniors, veuillez consulter les documents de l'OCDE/Union européenne (2012) et de la Commission européenne (2016).

### Remarques

1. L'OCDE compte 35 économies membres: l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Chili, la Corée du Sud, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, les États-Unis, la Finlande, la France, la Grèce, la Hongrie, l'Irlande, l'Islande, Israël, l'Italie, le Japon, la Lettonie, le Luxembourg, le Mexique, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, les Pays-Bas, la Pologne, le Portugal, le Royaume-Uni, la Slovaquie, la Slovénie, la Suède, la Suisse, la Tchéquie et la Turquie

### Références

- Commission européenne (2016), *Senior Entrepreneurship — Good Practices Manual*, disponible à l'adresse <http://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8fdadabd-9ac8-11e6-868c-01aa75ed71a1>.
- Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.
- Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales des enquêtes 2012-2016 sur la population adulte, extraites du Global Entrepreneurship Monitor.
- OCDE/Union européenne (2012), *Synthèse sur l'entrepreneuriat des seniors*, disponible à l'adresse: <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c68ca15f-a886-4e2f-894a-01a1605df175/language-fr>.



## Chapitre 5

# Travail indépendant et entrepreneuriat chez les chômeurs

*Le chapitre présente des données sur la proportion de chômeurs qui cherchent à réintégrer le marché du travail en exerçant une activité indépendante ainsi que sur la proportion de personnes qui réussissent à passer du chômage au travail indépendant. Les données sont présentées par sexe et par âge pour l'ensemble de l'Union européenne et pour chaque État membre..*

Note de bas de page de la Turquie:

Les informations figurant dans ce document qui font référence à «Chypre» concernent la partie méridionale de l'île. Il n'y a pas d'autorité unique représentant à la fois les Chypriotes turcs et grecs sur l'île. La Turquie reconnaît la République turque de Chypre du Nord (RTCN). Jusqu'à ce qu'une solution durable et équitable soit trouvée dans le cadre des Nations unies, la Turquie maintiendra sa position sur la «question chypriote».

Note de bas de page de tous les États de l'Union européenne membres de l'OCDE et de l'Union européenne:

La République de Chypre est reconnue par tous les membres des Nations unies sauf la Turquie. Les informations figurant dans ce document concernent la zone sous le contrôle effectif du gouvernement de la République de Chypre.

## Messages clés

Seule une faible proportion des chômeurs réintègre le marché du travail par la voie du travail indépendant dans l'Union européenne. En 2016, 634 800 personnes qui étaient au chômage en 2015 sont devenues travailleurs indépendants, soit 3,2 % des chômeurs.

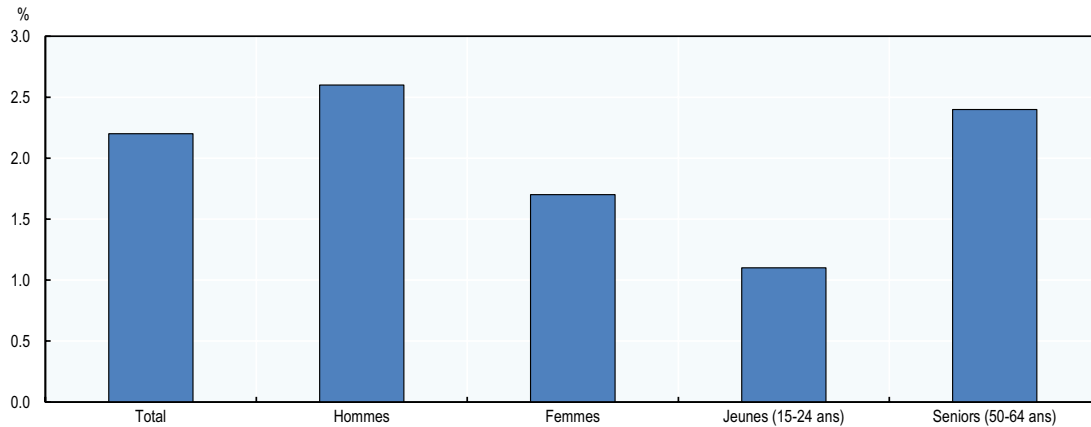
Toutefois, cette proportion est supérieure à la proportion de chômeurs qui indiquent chercher à réintégrer le marché du travail par le biais du travail indépendant. En 2015, 492 000 chômeurs ont déclaré chercher à exercer une activité indépendante, soit 2,2 % des chômeurs. Les hommes et les seniors sans emploi étaient les plus susceptibles de chercher un travail indépendant, tandis que les femmes et les jeunes l'étaient moins. L'écart entre la proportion de chômeurs qui cherchent un travail indépendant et ceux qui créent une entreprise peut s'expliquer par le nombre de personnes qui cherchent un emploi en tant que salarié mais n'en trouvent pas et créent finalement une entreprise.

## Du chômage au travail indépendant


- Seulement 2,2 % des chômeurs de l'Union européenne en 2016 ont déclaré qu'ils souhaitaient réintégrer le monde du travail en tant que travailleurs indépendants. Les hommes et les seniors au chômage étaient les plus susceptibles de chercher un travail indépendant.
- La proportion de chômeurs à la recherche d'un travail indépendant a diminué par rapport au sommet de 3,6 % atteint en 2008, tout au début de la crise économique.

Sur les 20,8 millions de chômeurs que comptait l'Union européenne en 2016, environ 455 000 ont tenté de réintégrer le monde du travail en créant une entreprise. Autrement dit, seuls 2,2 % des chômeurs cherchaient à devenir travailleurs indépendants (graphique 5.1). Les hommes au chômage étaient plus susceptibles que les femmes dans la même situation de se tourner vers le travail indépendant (2,6 % contre 1,7 % pour les femmes au chômage), et les seniors (50-64 ans) sans emploi étaient plus susceptibles que les jeunes chômeurs (15-24 ans) (2,4 % contre 1,1 % pour les jeunes au chômage) de s'orienter vers ce type d'emploi.

Graphique 5.1. **Proportion de chômeurs à la recherche d'un travail indépendant dans l'Union européenne,**  
Pourcentage de chômeurs (15-64 ans)



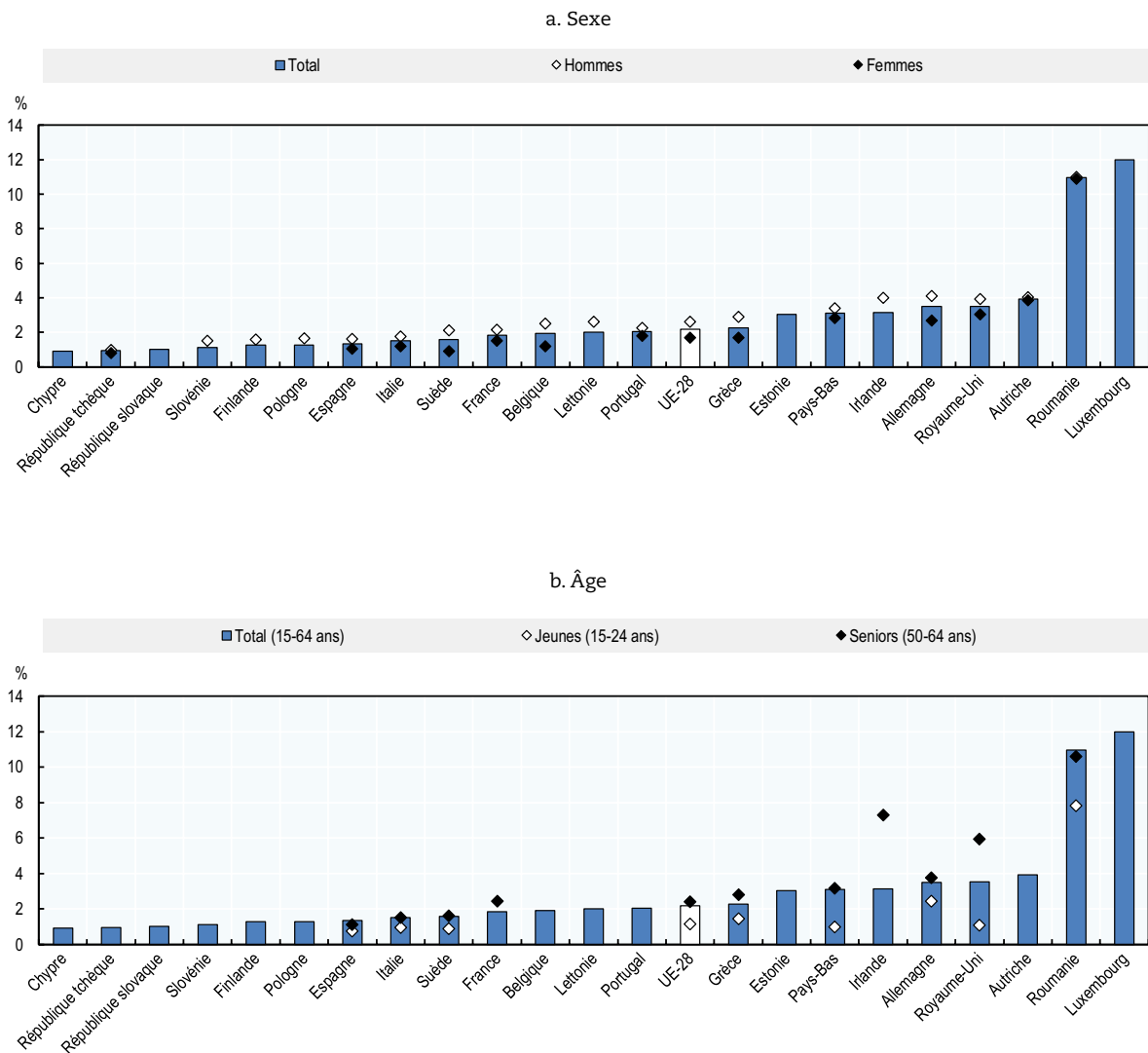
Source: Eurostat (2017a), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933928162>

Les écarts entre les États membres de l'Union européenne étaient assez importants en 2016, en raison des différences dans les conditions du marché du travail et la qualité des prestations de chômage. Dans l'ensemble, les chômeurs en Roumanie (11,0 %) et au Luxembourg (12,0 %) en 2016 étaient les plus susceptibles de chercher un travail indépendant. Dans tous les autres États membres, cette proportion était inférieure à 4 %, et même à 1 % à Chypre.

Des données fiables par groupe cible ne sont pas disponibles pour tous les États membres. Cette réserve étant formulée, les femmes au chômage dans tous les pays étaient moins susceptibles que les hommes au chômage de chercher un travail indépendant (graphique 5.2a). La part des jeunes au chômage à la recherche d'un travail indépendant en 2016 était comprise entre 0,7 % en Espagne et 7,8 % en Roumanie (graphique 5.2b). De même, la part des seniors au chômage à la recherche d'un travail indépendant en 2016 était comprise entre 1,1 % en Espagne et 10,6 % en Roumanie.

Graphique 5.2. **Proportion de chômeurs à la recherche d'un travail indépendant par pays, 2016**  
 Pourcentage de chômeurs (15-64 ans)



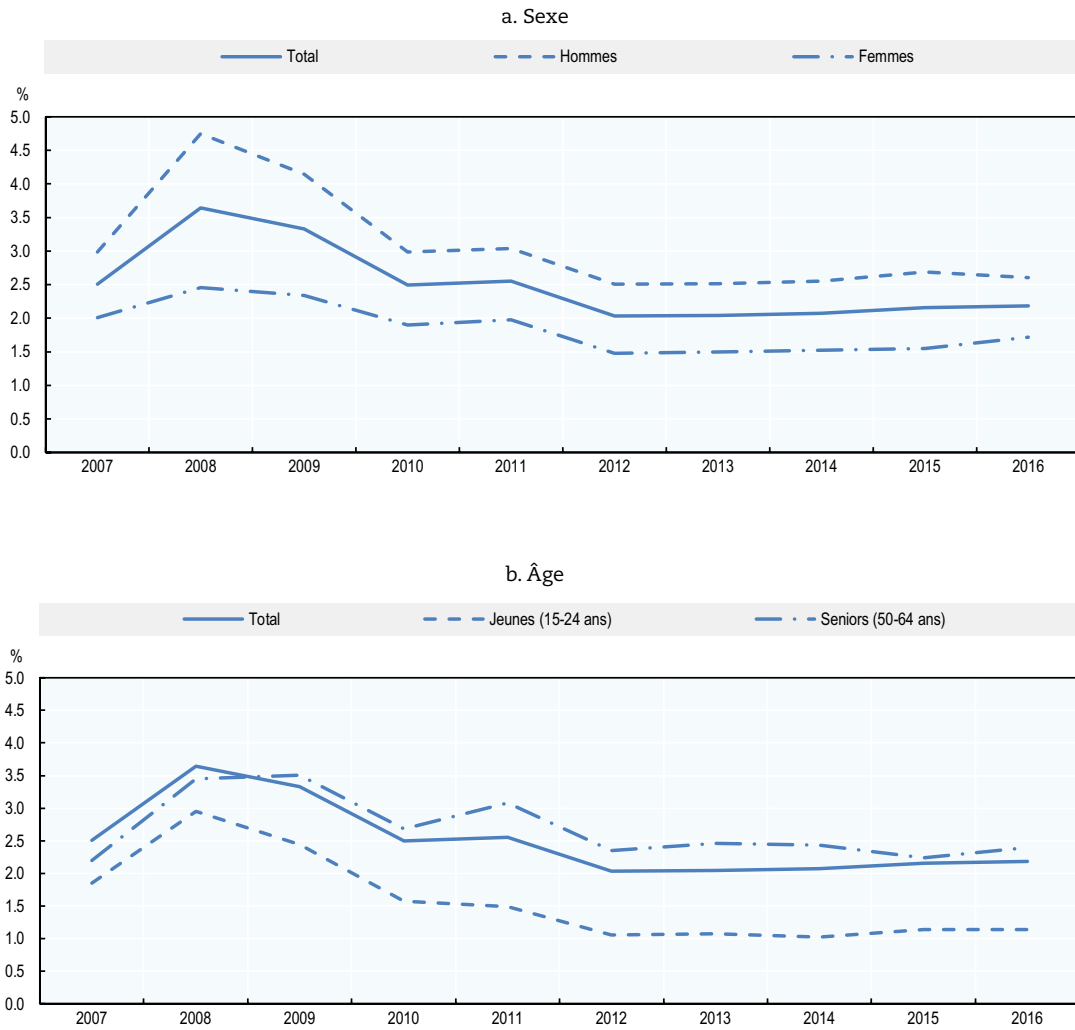
Source: Eurostat (2017a), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>

StatLink <https://doi.org/10.1787/888933928181>


Les graphiques 5.3a et 5.3b présentent la proportion de chômeurs dans l'Union européenne qui ont cherché un emploi indépendant au cours de la période 2007-2016. Dans l'ensemble, cette proportion a diminué par rapport au sommet de 3,6 % atteint en 2008, qui avait suivi le début de la crise économique. Depuis 2012, la proportion est restée stable, à environ 2 %. Cette tendance se vérifie également lorsque l'on examine la proportion par sexe (graphique 5.3a). Toutefois, une tendance légèrement différente se dégage lorsqu'on compare la proportion de jeunes et de seniors au chômage qui ont cherché un travail indépendant (graphique 5.3b). Le sommet de la proportion de seniors au chômage cherchant un travail indépendant a été atteint en 2009 (3,5 %), soit un an plus tard que le sommet atteint par les jeunes chômeurs (3,0 % en 2008).

### Graphique 5.3. Proportion de chômeurs à la recherche d'un travail indépendant dans l'Union européenne, 2007-2016

Pourcentage de chômeurs (15-64 ans)



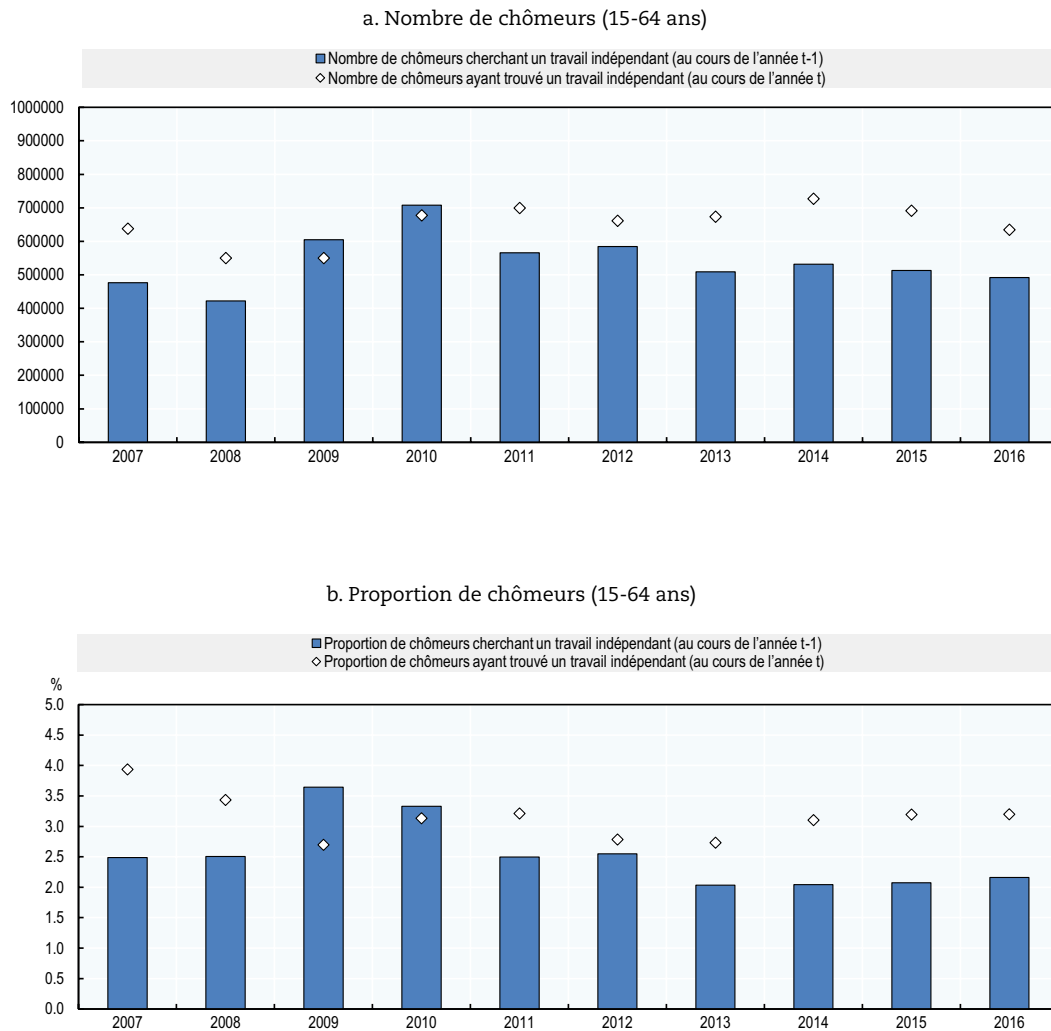
Source: Eurostat (2017a), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933928200>

## Quitter le chômage pour commencer une activité indépendante

- Les chômeurs qui réintègrent le marché du travail par le biais du travail indépendant sont plus nombreux que ceux qui avaient l'intention de le faire, ce qui laisse penser que beaucoup le font parce qu'ils ne trouvent pas d'emploi salarié.
- En 2015, 492 000 chômeurs dans l'Union européenne ont indiqué qu'ils cherchaient un emploi indépendant (2,2 % des chômeurs). Mais en 2016, 634 800 chômeurs ont réintégré le monde du travail par le biais du travail indépendant (3,2 % des chômeurs).

L'Union européenne comptait près de 22,8 millions de chômeurs en 2015 et 492 000 d'entre eux cherchaient à exercer une activité indépendante. Soit 2,2 %, comme en 2016. Toutefois, 634 800 personnes qui étaient au chômage en 2015 ont réussi à retrouver un emploi par le biais du travail indépendant en 2016 (environ 3,2 %) (graphiques 5.4a et 5.4b). Cela indique qu'un plus grand nombre de chômeurs sont passés au travail indépendant que la proportion de ceux qui cherchaient à le faire, ce qui laisse penser que près d'un tiers de ceux qui sont passés au travail indépendant l'ont fait parce qu'ils n'avaient pas d'autre possibilité d'emploi. Le nombre de chômeurs qui trouvent un emploi indépendant a diminué depuis 2014 (graphique 5.4a), mais leur proportion a légèrement augmenté (graphique 5.4b) parce que le nombre total de chômeurs a diminué.

Graphique 5.4. **Potentiel de travailleurs indépendants chez les chômeurs dans l'Union européenne, 2007-2016**

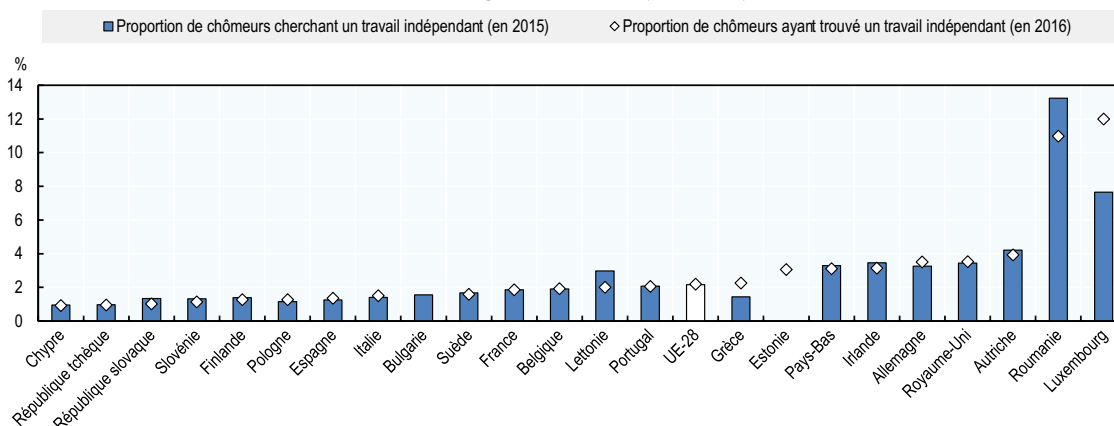
Source: Eurostat (2017a), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933928219>

Le graphique 5.5 présente la proportion de chômeurs qui ont réintégré le monde du travail par le biais du travail indépendant dans chaque État membre de l'Union européenne. La proportion de chômeurs passés au travail indépendant varie de 0,9 % à Chypre à 12,0 % au Luxembourg. Il semble y avoir une corrélation relativement forte dans les États membres entre la proportion de chômeurs qui ont cherché un travail indépendant et la proportion de ceux qui ont commencé à exercer une activité indépendante l'année suivante. Les seules exceptions sont la Lettonie et la Roumanie, où moins de chômeurs que prévu sont devenus indépendants, ainsi que la Grèce et le Luxembourg, où un plus grand nombre de chômeurs que prévu sont devenus indépendants.

Graphique 5.5. **Potentiel de travailleurs indépendants chez les chômeurs par pays, 2015-2016**

Pourcentage de chômeurs (15-64 ans)



Source: Eurostat (2017b), Présentations tabulaires spéciales de l'enquête sur les forces de travail, 2015-2016.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933928238>

## Conclusions

Les chômeurs qui cherchent à réintégrer le marché du travail peuvent se tourner vers le travail indépendant plutôt que vers l'emploi salarié. Bien que le nombre de personnes qui passent du chômage au travail indépendant soit relativement faible, cette solution n'est pas à négliger car les coûts associés à un chômage de longue durée ou à un retrait du marché du travail sont très élevés, tant pour l'économie d'un pays que pour les personnes concernées. Une économie ne bénéficie pas des ressources inutilisées (à savoir les chômeurs de longue durée); quant aux chômeurs de longue durée, il est probable qu'ils auront de moins en moins de chances de trouver un emploi et feront face à une baisse de leurs revenus futurs et à des perspectives de carrière moins favorables ainsi qu'à des risques accrus de pauvreté et d'exclusion sociale, qui auront des conséquences sur leur santé. Il est important que les politiques réduisent ces coûts pour les individus et l'économie. Les données d'évaluation provenant du Danemark, de France, d'Allemagne, de Hongrie, des Pays-Bas, de Pologne, d'Espagne, de Suède et du Royaume-Uni indiquent que les entreprises créées par des personnes de ce groupe cible peuvent avoir des taux de survie comparables à ceux des entreprises créées par l'ensemble de la population (OCDE/Union européenne, 2014). Néanmoins, le risque de déplacement est plus élevé avec ces entreprises qu'avec celles créées par l'ensemble de la population, à savoir que l'entreprise attire les clients d'une autre entreprise, d'où un avantage économique net nul. Pour contrer ce phénomène, les mesures de politique publique qui soutiennent la création d'entreprises par les chômeurs doivent favoriser les start-up qui ont des idées innovantes.

Pour de plus amples informations sur le travail indépendant et l'entrepreneuriat chez les chômeurs, veuillez vous référer à OCDE/Union européenne (2014).

## Références

Eurostat (2017a), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

Eurostat (2017b), Présentations tabulaires spéciales de l'enquête sur les forces de travail, 2015-2016.

OCDE/Union européenne (2014), *Pallier la pénurie d'entrepreneurs 2014: Politiques d'entrepreneuriat inclusif en Europe*, Éditions OCDE, doi:10.1787/9789264230842-fr.



## Chapitre 6

# Travail indépendant et entrepreneuriat chez les immigrés

*Ce chapitre présente des données sur le travail indépendant des immigrés, couvrant les personnes nées dans les États membres de l'Union européenne mais en dehors de leur pays de résidence actuel ainsi que celles nées en dehors de l'Union européenne. Les données présentées dans ce chapitre indiquent la proportion de travailleurs indépendants qui sont nés hors de leur pays de résidence, les taux de travail indépendant et la proportion d'immigrés indépendants qui emploient des salariés. Les données présentées concernent l'ensemble de l'Union européenne et chacun de ses États membres.*

Note de bas de page de la Turquie:

Les informations figurant dans ce document qui font référence à «Chypre» concernent la partie méridionale de l'île. Il n'y a pas d'autorité unique représentant à la fois les Chypriotes turcs et grecs sur l'île. La Turquie reconnaît la République turque de Chypre du Nord (RTCN). Jusqu'à ce qu'une solution durable et équitable soit trouvée dans le cadre des Nations unies, la Turquie maintiendra sa position sur la «question chypriote».

Note de bas de page de tous les États de l'Union européenne membres de l'OCDE et de l'Union européenne:

La République de Chypre est reconnue par tous les membres des Nations unies sauf la Turquie. Les informations figurant dans ce document concernent la zone sous le contrôle effectif du gouvernement de la République de Chypre.

## Messages clés

Dans l'Union européenne, près de 10 % des travailleurs indépendants en 2016 étaient des immigrés. Environ deux tiers d'entre eux sont nés en dehors de l'UE.

Dans la plupart des États membres de l'UE, la proportion de travailleurs indépendants au sein de la population immigrée et celle chez les personnes nées dans leur pays de résidence sont similaires. Toutefois, les immigrés étaient beaucoup plus susceptibles d'exercer une activité indépendante que la population autochtone dans plusieurs pays comme la Pologne, la Tchéquie, la Slovaquie, la Croatie, Malte, le Royaume-Uni et la Lituanie.

Les immigrés indépendants dans l'Union européenne sont aussi susceptibles d'employer des salariés que les travailleurs indépendants autochtones. En 2016, c'était le cas pour un peu plus du quart d'entre eux (28 %). Toutefois, il existe des différences entre les immigrés travailleurs indépendants. Ceux qui sont nés en dehors de l'Union européenne sont plus susceptibles d'employer des salariés que les travailleurs indépendants nés dans d'autres pays de l'Union européenne.

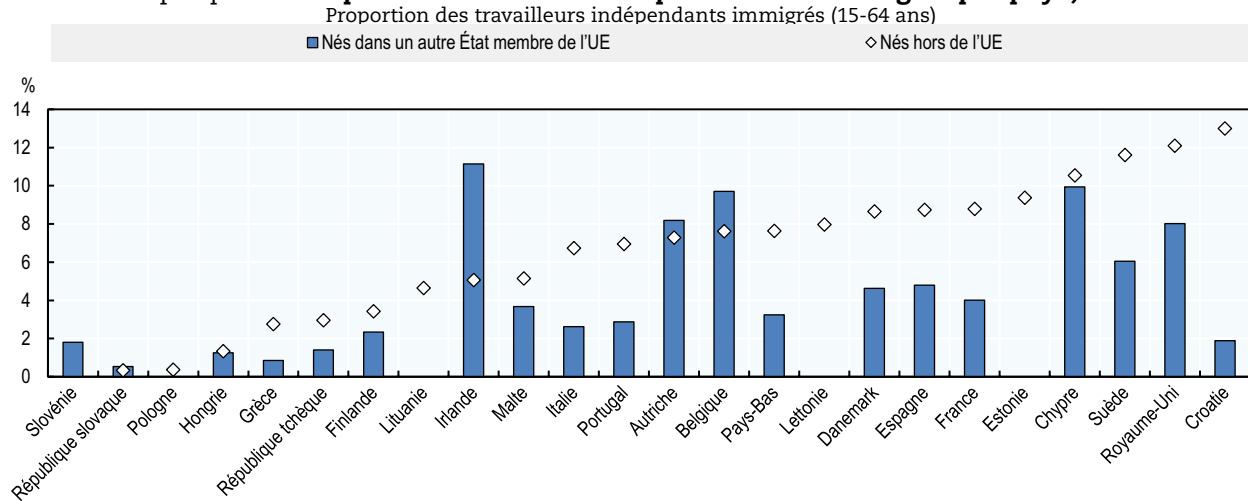
## Le travail indépendant chez les immigrés

- Près de 10 % des travailleurs indépendants de l'Union européenne sont nés en dehors de leur pays de résidence actuel. Environ les deux tiers d'entre eux sont nés en dehors de l'Union européenne.
- En 2016, la moitié des États membres de l'Union européenne enregistraient peu de différence entre le taux de travail indépendant des immigrés et celui des personnes autochtones. Toutefois, les taux de travail indépendant des immigrés étaient beaucoup plus élevés que ceux de la population née au pays en Pologne, en Tchéquie, en Slovaquie, en Croatie, à Malte, au Royaume-Uni et en Lituanie.
- Environ 28 % des immigrés indépendants dans l'Union européenne employaient des salariés en 2016, soit le même pourcentage que les travailleurs indépendants autochtones. Toutefois, ceux qui sont nés en dehors de l'Union européenne étaient plus susceptibles d'avoir des employés.
- Les immigrés de première génération dans l'Union européenne sont plus susceptibles d'exercer une activité indépendante que les immigrés de deuxième génération. De plus, le taux de travail indépendant des immigrés de première génération a augmenté au cours de la dernière décennie.

L'Union européenne comptait 30,6 millions de travailleurs indépendants en 2016, dont 9,2 % étaient nés hors de leur pays de résidence. Près des deux tiers de ces travailleurs indépendants étaient nés en dehors de l'Union européenne (graphique 6.1). La proportion de travailleurs indépendants immigrés variait considérablement d'un État membre à l'autre en 2016 (de moins de 1 % en Pologne à 20,1 % au Royaume-Uni et 20,5 % à Chypre). Dans la plupart des pays, la proportion de travailleurs indépendants nés en dehors de

l'Union européenne dépasse la proportion de ceux nés dans d'autres États membres de l'Union européenne. Les exceptions sont l'Autriche, la Belgique, l'Irlande et la Slovaquie.

Graphique 6.1. **Importance du travail indépendant des immigrants par pays, 2016**



Notes: 1. Les données pour la Croatie, la Lituanie, la Pologne, la Slovaquie et la Slovénie doivent être interprétées avec prudence car les estimations sont basées sur des échantillons de petite taille. 2. Il n'est pas présenté de données pour l'Allemagne parce que le lieu de naissance n'est pas collecté dans l'enquête sur les forces de travail en Allemagne. Par conséquent, il n'est pas indiqué de total pour l'Union européenne. 3. La proportion de travailleurs indépendants nés en dehors de l'UE n'est pas indiquée pour la Slovaquie parce que l'échantillon est trop petit pour en tirer une estimation fiable.

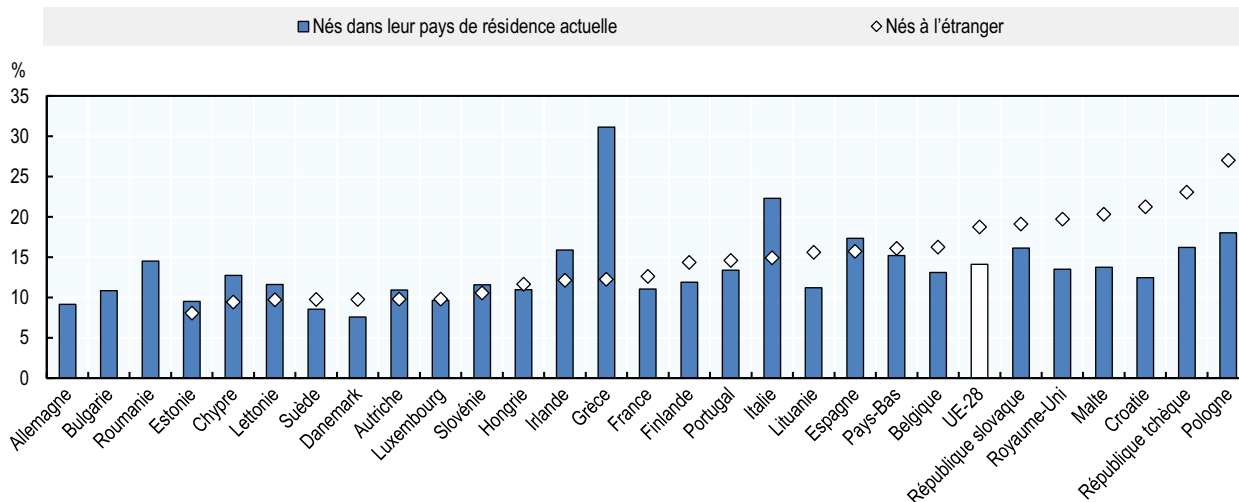
Source: Eurostat (2017), Présentations tabulaires spéciales de l'enquête sur les forces de travail 2016.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933928257>

Le taux de travail indépendant des immigrants est plus élevé que celui des personnes nées dans leur pays de résidence actuel. En 2016, 18,8 % des travailleurs immigrants dans l'Union européenne (hors Allemagne) exerçaient une activité indépendante, soit une proportion supérieure à celle des personnes nées dans leur pays de résidence (14,1 %). Toutefois, les immigrants étaient plus susceptibles d'être des travailleurs indépendants que les personnes autochtones en Pologne, en Tchéquie, en Slovaquie, en Croatie, au Royaume-Uni et en Lituanie. Ils étaient beaucoup moins susceptibles de l'être en Italie et en Grèce.

Le graphique 6.2 présente la proportion de personnes actives qui sont des travailleurs indépendants en fonction de leur pays de naissance. Dans un peu plus de la moitié des États membres en 2015, les immigrants nés dans d'autres États membres de l'Union européenne étaient plus susceptibles d'être indépendants que ceux nés en dehors de l'Union européenne. L'inverse était vrai en Hongrie, en Finlande, au Royaume-Uni, en Slovaquie, en Croatie, en Tchéquie et en Italie.

Graphique 6.2. **Taux de travail indépendant des immigrés par pays, 2015**  
Travail indépendant en pourcentage du taux d'emploi total (15-64 ans)



Notes: 1. Il n'est pas présenté de données pour l'Allemagne parce que le lieu de naissance n'est pas collecté dans l'enquête sur les forces de travail en Allemagne. Par conséquent, il n'est pas indiqué de total pour l'Union européenne. 2. Certaines données ne sont pas disponibles pour la Bulgarie, l'Irlande et Malte parce que les échantillons sont trop petits pour en tirer une estimation fiable.

Source: Eurostat (2016), Présentations tabulaires spéciales de l'enquête sur les forces de travail 2015.

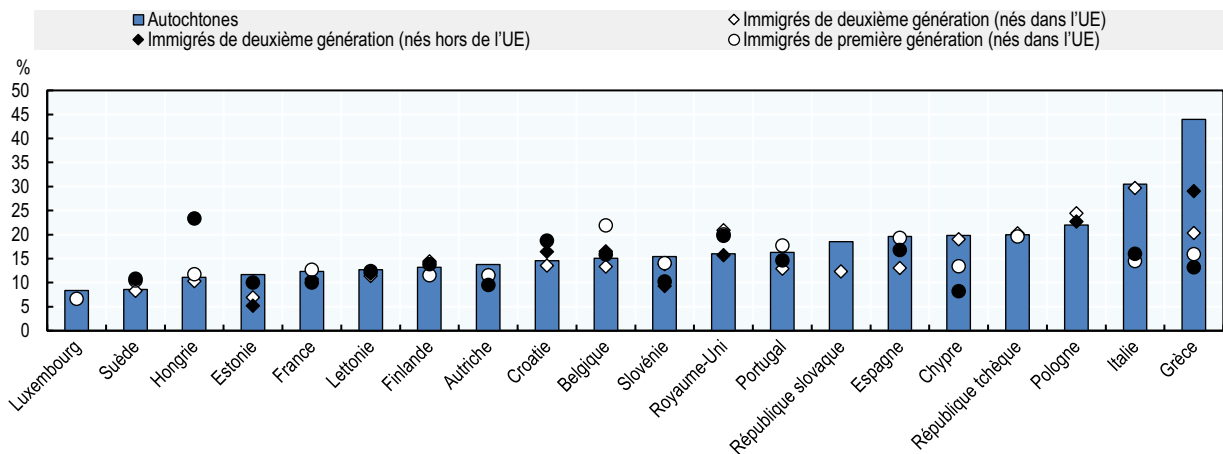
StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933928276>

Au cours de la dernière décennie, la proportion d'immigrés exerçant une activité indépendante a augmenté dans l'Union européenne. Toutefois, il existe des différences entre les groupes d'immigrés. Le taux de travail indépendant chez les immigrés de première génération dans l'Union européenne originaires de pays tiers est passé de 14,0 % en 2008 à 15,5 % en 2014 (Eurostat, 2015). Toutefois, le taux de travail indépendant a diminué pour les immigrés de deuxième génération nés hors de l'Union européenne. En 2008, 14,4 % des actifs de ce groupe étaient des travailleurs indépendants, mais seulement 11,5 % en 2014 (Eurostat, 2015).

Dans l'ensemble des États membres de l'UE, les immigrés de deuxième génération étaient moins susceptibles que les immigrés de première génération d'être des travailleurs indépendants (graphique 6.3). Toutefois, il existe également des exceptions à cette tendance. À Chypre, en Grèce, en Italie et au Royaume-Uni, les immigrés de deuxième génération étaient plus susceptibles d'être des travailleurs indépendants que les immigrés de première génération, tandis qu'il n'y avait aucune différence en Lettonie et en Finlande. Il convient de noter qu'il faut faire preuve de prudence lorsqu'on analyse ces différences au niveau national car, dans de nombreux cas, les sous-populations de travailleurs indépendants immigrés auxquelles il est fait référence sont relativement petites.

### Graphique 6.3 Taux de travail indépendant chez les immigrants de première et de deuxième génération, 2014

Travail indépendant en pourcentage du taux d'emploi total (25-54 ans)



Notes: 1. Les données pour l'Allemagne, la Bulgarie, le Danemark, l'Irlande, la Lituanie, Malte, les Pays-Bas et la Roumanie ne sont pas disponibles. 2. Certaines données ne sont pas disponibles pour l'Autriche, Chypre, la Croatie, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la France, la Hongrie, l'Italie, la Lettonie, le Luxembourg, la Pologne, le Portugal, la Slovaquie, la Suède et la Tchéquie parce que les échantillons sont trop petits pour obtenir des estimations fiables.

Source: Eurostat (2016), «First and second-generation immigrants — statistics on employment conditions», disponible à l'adresse: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/First\\_and\\_second-generation\\_immigrants\\_-\\_statistics\\_on\\_employment\\_conditions](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/First_and_second-generation_immigrants_-_statistics_on_employment_conditions).

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933928295>

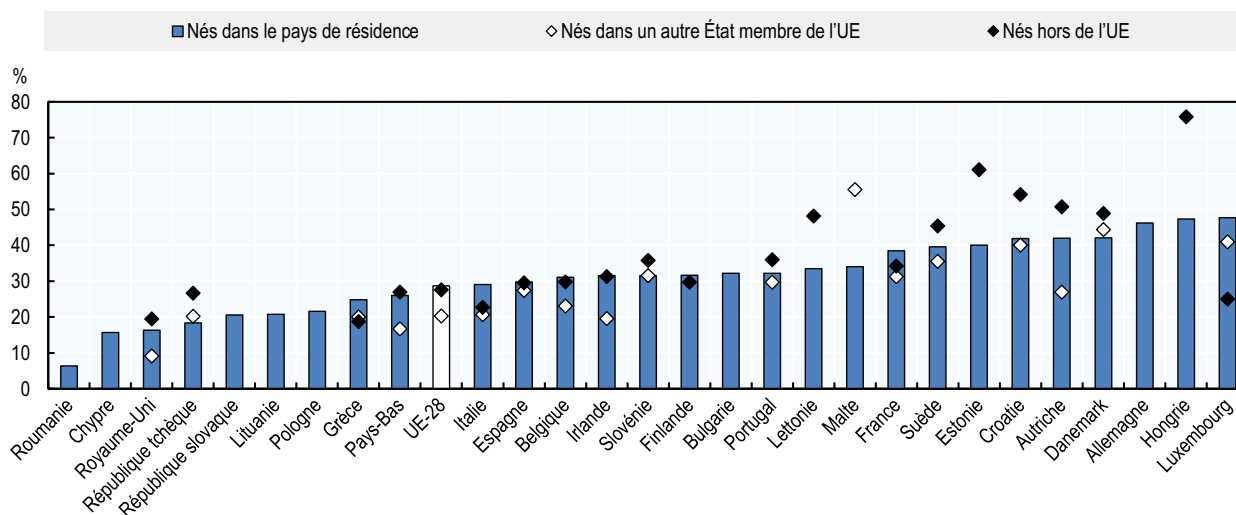
### Proportion d'immigrés indépendants employant des salariés

- Dans l'Union européenne, les immigrants indépendants étaient aussi susceptibles que les travailleurs indépendants nés dans leur pays de résidence d'employer des salariés en 2016. Environ 28 % des travailleurs indépendants avaient des employés, indépendamment de leur pays de naissance.
- Toutefois, les immigrants indépendants nés en dehors de l'Union européenne étaient plus susceptibles d'employer des salariés que ceux nés dans un autre État membre de l'UE en 2016 (27,5 % contre 20,3 % pour les immigrants indépendants nés dans un autre État membre).

Dans l'ensemble, les immigrants indépendants dans l'Union européenne étaient aussi susceptibles que les travailleurs indépendants nés dans leur pays de résidence d'employer des salariés en 2016. Environ 28 % des travailleurs indépendants avaient des employés, indépendamment de leur pays de naissance. Toutefois, ceux qui sont nés en dehors de l'Union européenne étaient plus susceptibles d'avoir des salariés que ceux qui sont nés dans un autre État membre de l'Union européenne (27,5 % contre 20,3 %), et presque aussi susceptibles d'en avoir que ceux qui sont nés dans leur pays de résidence (28,7 %) (graphique 6.4). À nouveau, cette proportion varie grandement d'un État membre à l'autre. Plus de la moitié des indépendants nés hors de l'Union européenne employaient des salariés en Autriche (50,8 %), en Croatie (54,2 %), en Estonie (61,1 %) et en Hongrie (75,9 %).

### Graphique 6.4. Proportion des travailleurs indépendants nés à l'étranger employant des salariés par pays, 2016

Pourcentage de travailleurs indépendants (15-64 ans)



Note: Certaines données ne sont pas disponibles pour l'Allemagne, la Bulgarie, Chypre, l'Estonie, la Finlande, la Hongrie, la Lettonie, la Lituanie, Malte, la Pologne, la Roumanie et la Slovaquie parce que les échantillons sont trop petits pour obtenir des estimations fiables.

Source: Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933928314>

## Le travail indépendant à temps partiel chez les immigrés

- Parmi les travailleurs indépendants, les immigrés étaient plus susceptibles que les personnes nées dans leur pays de résidence de travailler à temps partiel dans presque tous les États membres de l'UE en 2014.

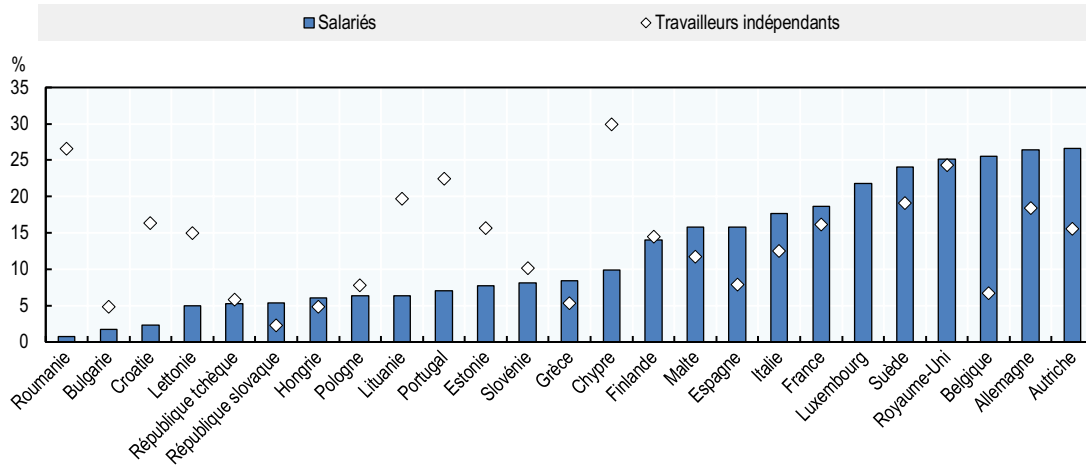
En 2014, les immigrés indépendants étaient plus susceptibles de travailler à temps partiel que les personnes autochtones indépendantes dans 10 des 11 États membres de l'UE pour lesquels des données sont disponibles (graphiques 6.5a et 6.5b). L'écart était le plus important à Chypre (20,6 points de pourcentage) et en Grèce (14,1 points de pourcentage). Le Portugal est le seul État membre où les immigrés indépendants étaient moins susceptibles de travailler à temps partiel que les personnes nées au Portugal.

Toutefois, dans une majorité d'États membres, les immigrés indépendants étaient moins susceptibles de travailler à temps partiel que les immigrés salariés (graphique 6.5b). Les exceptions sont Chypre, où plus de la moitié des travailleurs indépendants immigrés travaillent à temps partiel (50,6 %) mais où peu d'immigrés salariés le font (8,5 %), ainsi que le Portugal, la Slovénie et le Royaume-Uni.

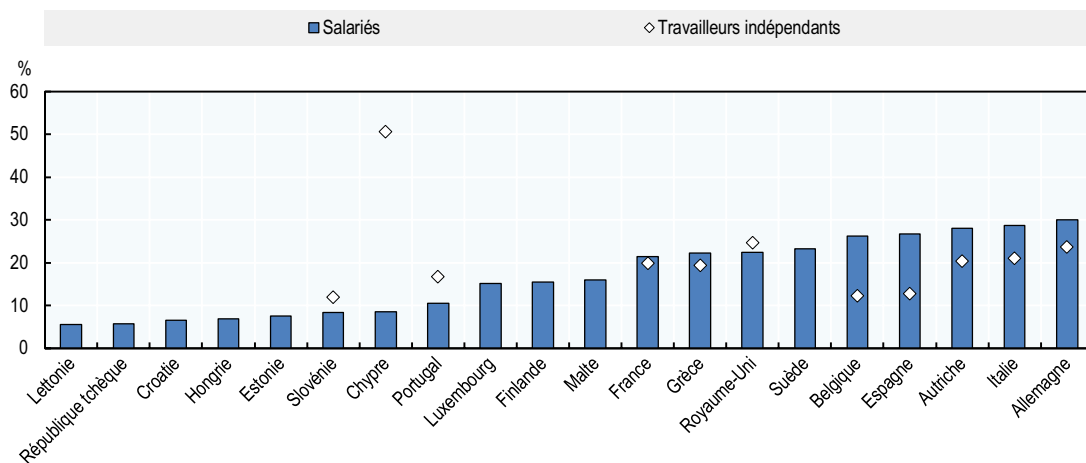
### Graphique 6.5. Proportion de travailleurs indépendants à temps partiel selon le pays de naissance, 2014

Pourcentage de salariés et de travailleurs indépendants (15-64 ans)

a. Nés dans le pays




b. Immigrés



Note: Pour le graphique a, les données ne sont pas disponibles pour le Danemark, l'Irlande et les Pays-Bas. Pour le graphique b, les données ne sont pas disponibles pour la Bulgarie, le Danemark, l'Irlande, la Lituanie, les Pays-Bas, la Pologne, la Roumanie et la Slovaquie.

Source: Eurostat (2015), Enquête sur les forces de travail 2014, module ad hoc sur les migrations et les conséquences sur le marché du travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933928333>

## Conclusions

Bien qu'il existe des différences entre les États membres et entre les première et deuxième générations d'immigrés, dans l'ensemble, les immigrés de l'Union européenne sont aussi susceptibles d'exercer une activité indépendante que le reste de la population.

Bien que de nombreux immigrés soient issus de cultures entrepreneuriales, cette constatation peut être quelque peu surprenante dans la mesure où les entrepreneurs immigrés font généralement face à des obstacles à l'entrepreneuriat plus importants que l'ensemble de la population car ils sont confrontés à un certain nombre de défis supplémentaires lorsqu'ils s'établissent dans leur nouveau pays. Ils doivent notamment comprendre la culture de leur nouveau pays et leur nouvel environnement institutionnel, ainsi que, parfois, apprendre une nouvelle langue. Ces obstacles s'ajoutent aux barrières classiques à la création d'entreprises, car la connaissance des aides disponibles (par exemple programmes de formation à l'entrepreneuriat, programmes de subventions) est généralement faible et peut ne pas être accessible (par exemple, l'aide n'est pas disponible en plusieurs langues). Pour être efficaces, les mesures de politique publique doivent tenir compte de la complexité des besoins des immigrés puisqu'ils vont au-delà du soutien à la création d'entreprises. Le succès de l'aide à l'entrepreneuriat ciblant les immigrés dépend de l'efficacité de l'action de proximité et de l'existence de liens étroits avec les politiques et programmes d'intégration.

Pour de plus amples informations sur le travail indépendant et l'entrepreneuriat chez les immigrés, veuillez consulter les documents de l'OCDE/Union européenne (2014) et de la Commission européenne (2016).

## Références

- Commission européenne (2016), *Evaluation and Analysis of Good Practices in Promoting and Supporting Migrant Entrepreneurship* — Guide book, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/18421>.
- Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.
- Eurostat (2017), Présentations tabulaires spéciales de l'enquête sur les forces de travail 2016.
- Eurostat (2015), Enquête sur les forces de travail 2014, module ad hoc sur les migrations et les conséquences sur le marché du travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.
- OCDE/Union européenne (2014), *Pallier la pénurie d'entrepreneurs 2014: Politiques d'entrepreneuriat inclusif en Europe*, Éditions OCDE, doi:10.1787/9789264230842-fr.





PARTIE II

# Politiques d'entrepreneuriat inclusif



## Chapitre 7

# Le travail indépendant est-il un travail de qualité?

*Le présent chapitre évalue la qualité du travail indépendant en mettant l'accent sur les revenus, la stabilité de l'emploi et la qualité de l'environnement de travail. Cette analyse établit une distinction entre les différents types de travail indépendant, notamment ceux avec et sans salariés, et examine les différences dans la qualité du travail indépendant pour les divers groupes sociaux cibles tels que les femmes, les jeunes, les seniors et les immigrants. De plus, le chapitre traite du débat politique actuel sur la qualité du travail indépendant dépendant et du faux travail indépendant. Des conseils politiques sont donnés pour améliorer la qualité des nouvelles entreprises et lutter contre le faux travail indépendant.*

Note de bas de page de la Turquie:

Les informations figurant dans ce document qui font référence à «Chypre» concernent la partie méridionale de l'île. Il n'y a pas d'autorité unique représentant à la fois les Chypriotes turcs et grecs sur l'île. La Turquie reconnaît la République turque de Chypre du Nord (RTCN). Jusqu'à ce qu'une solution durable et équitable soit trouvée dans le cadre des Nations unies, la Turquie maintiendra sa position sur la «question chypriote».

Note de bas de page de tous les États de l'Union européenne membres de l'OCDE et de l'Union européenne :

La République de Chypre est reconnue par tous les membres des Nations unies sauf la Turquie. Les informations figurant dans ce document concernent la zone sous le contrôle effectif du gouvernement de la République de Chypre.

## Messages clés

La qualité de l'emploi a un impact direct sur le niveau de vie et le bien-être de chacun. De plus, elle peut aussi constituer un important moteur de participation au marché du travail, de croissance de la productivité et de performance économique globale. La qualité de l'emploi est une question politique particulièrement pertinente à la lumière de l'émergence de l'économie numérique ou collaborative (incluant les tâches effectuées collectivement en ligne, par exemple par l'intermédiaire d'Amazon Mechanical Turk, et le travail organisé à travers des plates-formes en ligne et des applications mobiles, telles que Uber).

Le présent chapitre s'appuie sur les cadres relatifs à la qualité de l'emploi utilisés par l'OCDE, la Commission européenne et Eurofound pour évaluer la qualité de l'emploi des travailleurs indépendants. Le cadre adopté pour le présent chapitre en reprend les éléments communs lorsque des données sur les travailleurs indépendants, à savoir revenus, stabilité de l'emploi et conditions de travail, sont disponibles.

La population des travailleurs indépendants constitue un groupe très hétérogène. Il est toutefois possible de tirer quelques conclusions principales. Alors que les travailleurs indépendants employant des salariés gagnent souvent plus que ceux qui n'ont pas de salariés, beaucoup de travailleurs indépendants sans employés déclarent des revenus élevés, par exemple les travailleurs free-lance hautement qualifiés. En outre, le travail indépendant semble moins sûr que de nombreuses formes d'emploi. Un nombre considérable de travailleurs indépendants renoncent avant cinq ans et nombre d'entre eux ne perçoivent pas de prestations de chômage.

Les conditions de travail des travailleurs indépendants sont également très variables. Dans l'ensemble, le travail indépendant peut être caractérisé par de longues heures de travail, et le risque de stress et de problèmes de santé est souvent plus grand que pour les salariés. Ces mauvaises conditions de travail sont particulièrement répandues parmi certaines catégories de travailleurs indépendants, notamment les travailleurs indépendants dépendants et les faux indépendants. Ces travailleurs dépendent d'un ou de deux clients et, généralement, profitent de peu d'avantages de l'emploi salarié (par exemple la protection sociale), de peu d'avantages du travail indépendant (par exemple la diversité des tâches), et supportent tous les inconvénients associés au travail indépendant (par exemple un faible revenu, l'insécurité financière, de longues heures de travail). De plus, il est souvent financièrement plus avantageux de recourir à de tels travailleurs plutôt qu'à des salariés, ce qui augmente le risque pour ces derniers de perdre leur emploi.

Traditionnellement, les politiques publiques ont cherché à soutenir la création d'entreprises et le travail indépendant en améliorant l'environnement des affaires et en augmentant les chances de succès des entrepreneurs par le biais de la formation à l'entrepreneuriat, du coaching et du mentorat, d'un meilleur accès au financement de démarrage, du conseil en entreprise et de réseaux d'entrepreneurs. En outre, de nombreux

pays ont mis en place des mesures et des programmes pour aider les entrepreneurs informels à déclarer officiellement leur entreprise, ce qui contribuera à améliorer la qualité de travail des propriétaires-gérants. Il est important de continuer à proposer de telles mesures pour aider les entrepreneurs à maximiser le potentiel de leur entreprise.

Une grande partie du débat politique actuel sur la qualité du travail indépendant est centrée sur la question du travail indépendant dépendant et du faux travail indépendant, notamment le travail organisé par l'intermédiaire de plates-formes en ligne et mobiles. Trois approches sont généralement utilisées pour réduire au minimum le faux travail indépendant: clarifier la situation au regard de l'emploi (préciser davantage la distinction entre salariés et indépendants), introduire des catégories de travail intermédiaires qui traitent ce type de travail séparément et améliorer l'accès à la protection sociale pour les indépendants. Dans la pratique, les pays ont tendance à adopter une approche sur plusieurs fronts pour lutter contre le faux travail indépendant ainsi qu'à recourir à des mesures visant à rendre plus attrayante pour les employeurs l'embauche d'un salarié plutôt que le recours à un faux travailleur indépendant.

### **Recommandations politiques**

- Continuer d'utiliser l'ensemble des instruments de politique traditionnels avec une intensité progressive pour améliorer la qualité de la création d'entreprises, en favorisant les idées d'entreprise qui comportent un élément d'innovation.
- Prévoir des mesures incitatives pour soutenir la formalisation des entreprises informelles.
- Adopter une approche à plusieurs volets pour lutter contre le faux travail indépendant, notamment en supprimant les incitations fiscales pour le faux travail indépendant, en informant les employeurs et les travailleurs indépendants des risques associés au faux travail indépendant et en améliorant les incitations à l'embauche de salariés.
- Améliorer la couverture des travailleurs indépendants dans le cadre des régimes de protection sociale.
- Améliorer la détection du travail indépendant déguisé grâce à une meilleure collecte des données.

## **Garantir un travail de qualité**

- La qualité de l'emploi peut avoir une forte influence sur le bien-être d'une personne. Elle peut aussi être un important moteur de participation au marché du travail, de croissance de la productivité et de performance économique globale.
- La qualité du travail indépendant est toute aussi importante, mais elle doit être considérée différemment dans la mesure où les indépendants, contrairement aux salariés, ont généralement le contrôle sur bon nombre de leurs conditions de travail (par exemple charge de travail, tâches, heures de travail).
- Les politiques publiques ont un rôle à jouer pour améliorer la qualité du travail indépendant afin d'en maximiser les avantages économiques. Il s'agit d'une question politique particulièrement pertinente compte tenu de la prévalence croissante du travail indépendant.

La participation au marché du travail a une forte influence sur le bien-être d'une personne. Le chômage peut causer une grande détresse, tandis que le travail a un impact direct sur le mode et le niveau de vie. Depuis le début de la crise économique en 2008, les décideurs se sont concentrés sur la création d'emplois en essayant de ramener les gens sur le marché du travail et de stimuler la croissance économique. Toutefois, l'accent mis sur la création d'emplois a souvent exclu cet élément qu'est la qualité de l'emploi. La qualité de l'emploi a un impact important sur le bien-être d'une personne, y compris sur sa santé et sa satisfaction globale par rapport à la vie. Elle peut également affecter les possibilités futures sur le marché du travail, car certains emplois offrent des possibilités de développement personnel et de valorisation des compétences. La qualité de l'emploi peut également être un important moteur de participation au marché du travail, de croissance de la productivité et de performance économique globale (Cazes e.a., 2015).

La qualité du travail est de plus en plus reconnue comme un enjeu important par les décideurs politiques, de nombreux gouvernements et institutions s'employant à définir et à mesurer la qualité de l'emploi. Il s'agit notamment des travaux de l'OCDE, de la Commission européenne, de l'Organisation internationale du travail et d'Eurofound. Ces actions ont été importantes dans l'Union européenne, où la prise de conscience de la nécessité de tenir compte de la qualité des emplois en plus de leur quantité a conduit à fixer des objectifs politiques en matière de qualité de l'emploi dans le cadre des stratégies européennes successives pour l'emploi, ainsi que du récent socle européen des droits sociaux.

La qualité de l'emploi est également pertinente dans le cadre du travail indépendant. Toutefois, la question de l'action politique est différente parce que les travailleurs indépendants contrôlent souvent leur environnement de travail: ils peuvent définir leurs heures de travail, leur lieu de travail, leur charge de travail et leurs tâches. Mais il faut aussi reconnaître que ce n'est pas toujours le cas. Certains travailleurs indépendants dépendent d'un seul client et, dans bon nombre de ces cas, une partie ou la totalité des conditions de travail sont fixées par le client.

Les politiques publiques ont néanmoins un rôle important à jouer pour aider les indépendants à comprendre les avantages d'un travail de qualité et les encourager, par l'éducation et la formation, à organiser leur travail de manière à maximiser à la fois leur bien-être et leur contribution économique. Cela devient de plus en plus important pour les politiques publiques à mesure que le concept et la structure du travail évoluent (Commission européenne, 2017c).

## Évaluation de la qualité du travail indépendant

- La qualité de l'emploi est mesurée au moyen d'une gamme de variables qui peuvent être regroupées en trois catégories: les revenus, la stabilité de l'emploi et les conditions de travail. Ce cadre peut également s'appliquer au travail indépendant.
- Les travailleurs indépendants, en particulier ceux qui n'ont pas de salariés, gagnent, en moyenne, beaucoup moins que les salariés. Cela masque toutefois le fait que les travailleurs indépendants employant des salariés semblent gagner plus que les salariés et qu'il existe des différences géographiques, démographiques et sectorielles. Il est également évident que les travailleurs indépendants sous-déclarent systématiquement leurs revenus, ce qui peut masquer les avantages financiers du travail indépendant. Par ailleurs, les prestations sociales liées au travail indépendant offertes par les régimes de protection sociale sont moins généreuses que celles offertes aux salariés et il est plus difficile et contraignant d'en bénéficier.
- Le travail indépendant est moins sûr que l'emploi salarié: un nombre considérable de travailleurs indépendants renoncent avant cinq ans. La majorité de ces personnes ne perçoivent pas de prestations de chômage, bien qu'une très faible proportion d'entre elles trouvent un emploi salarié.
- Le travail indépendant offre des possibilités de flexibilité et d'autonomie, ce qui se traduit par une plus grande satisfaction au travail et dans la vie. Toutefois, la contrepartie à cette liberté est de longues heures de travail et de possibles problèmes liés au stress et à la santé.
- Il faut reconnaître que les travailleurs indépendants constituent un groupe extrêmement hétérogène et que la qualité du travail indépendant peut varier considérablement. En général, la qualité du travail est supérieure pour ceux qui ont des employés par rapport à ceux qui n'en ont pas, mais c'est au sein de ce dernier groupe que la qualité du travail varie le plus.

La qualité de l'emploi peut être mesurée à l'aide d'un large éventail d'indicateurs. Le tableau 7.1 donne un aperçu des différents cadres élaborés par l'OCDE, l'Union européenne (Comité de l'emploi) et Eurofound pour mesurer la qualité de l'emploi. Bien que chacun adopte une approche différente, il est assez clair que ces différents cadres ont des points communs.



Tableau 7.1. Cadres de mesure de la qualité de l'emploi

	OCDE	Union européenne (Comité de l'emploi)	Eurofound
<b>Revenu</b>	• Qualité du revenu d'activité	• Revenus adéquats	• Revenu
<b>Stabilité de l'emploi</b>	• Sécurité sur le marché du travail	• Sécurité d'emploi et de carrière	• Perspectives
<b>Conditions de travail</b>	• Possibilités d'apprentissage • Risques liés à la santé et à la sécurité • Contraintes de temps • Autonomie dans le travail • Intimidation sur le lieu de travail et soutien social au travail	• Employabilité • Santé et sécurité au travail • Intensité du travail • Autonomie • Représentation des intérêts collectifs • Équilibre entre vie professionnelle et vie privée • Équilibre hommes-femmes	• Environnement physique • Environnement social • Compétences et latitude de décision • Intensité du travail • Qualité du temps de travail

Sources: OCDE (2014), «Des emplois de qualité? Définition et mesure du concept de qualité de l'emploi» (chapitre 3), Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014, Éditions OCDE, Paris, [http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2014-6-fr](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-6-fr); Commission européenne (2015), *Employment and Social Developments in Europe 2014*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg; Eurofound (2017), *Exploring Self-employment in the European Union*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

Le présent chapitre met l'accent sur les trois thèmes communs à l'ensemble de ces cadres, à savoir:

1. le revenu, c'est-à-dire le revenu moyen et sa répartition;
2. la stabilité de l'emploi, c'est-à-dire le risque de chômage et la couverture par l'assurance chômage; et
3. les conditions de travail, c'est-à-dire les heures travaillées, la santé et la sécurité, la formation et le développement.

Ces dimensions de la qualité de l'emploi sont mesurées pour les travailleurs indépendants lorsque des données sont disponibles. Des comparaisons sont faites avec les salariés et, dans la mesure du possible, différents groupes de travailleurs indépendants sont examinés (encadré 7.1). Dans la plupart des sources de données, cela se limite à comparer les travailleurs indépendants sans salariés à ceux qui ont des salariés. Toutefois, une analyse récente des données de la sixième enquête européenne sur les conditions de travail a identifié cinq groupes de travailleurs indépendants: les travailleurs à compte propre stables (c'est-à-dire les travailleurs indépendants sans employés qui exploitent des entreprises solides), les petits commerçants et agriculteurs (c'est-à-dire les travailleurs indépendants sans employés qui exploitent de petites entreprises ou des entreprises à temps partiel), les employeurs (c'est-à-dire les indépendants employant des salariés qui exploitent des entreprises stables; certaines peuvent avoir un fort potentiel de croissance), les indépendants vulnérables (c'est-à-dire les indépendants sans salariés qui exploitent une petite entreprise et qui risquent de renoncer à leur activité) et les indépendants dissimulés (c'est-à-dire les indépendants qui dépendent d'un seul client) (Eurofound, 2017). Cette analyse est ajoutée pour enrichir les données et la discussion dans ce chapitre.

### Encadré 7.1. Définition du travail indépendant

L'un des défis fondamentaux posés par l'évaluation de la qualité de l'emploi indépendant consiste à définir clairement le travail indépendant. Le travail indépendant est défini par rapport à l'emploi: les salariés signent un contrat de service avec leur employeur, tandis que les travailleurs indépendants signent un contrat de prestation de services avec leurs clients (Wynn, 2016).

L'OCDE définit les indépendants comme étant les travailleurs qui possèdent leur propre entreprise (qu'ils l'aient ou non constituée en société et qu'ils travaillent ou non à leur compte), y travaillent et se déclarent sous le statut de «travailleur indépendant» dans les enquêtes démographiques ou sur les forces de travail (OCDE, 2016). En outre, les emplois indépendants sont définis comme «des emplois dont la rémunération est directement dépendante des bénéfices (réalisés ou potentiels) provenant des biens ou services produits (la consommation propre étant considérée comme faisant partie des bénéfices). Les propriétaires prennent les décisions relatives à la gestion de l'entreprise ou délèguent cette compétence mais sont tenus pour responsables» (quinzième Conférence internationale des statisticiens du travail, janvier 1993). Par conséquent, cette définition couvre à la fois les entreprises constituées en société et les entreprises non constituées en société et, à ce titre, diffère des définitions utilisées dans le système de comptabilité nationale, qui classe en salariés les propriétaires indépendants d'entreprises constituées en société et de quasi-sociétés.

Toutefois, cela implique implicitement que trois caractéristiques essentielles contribuent à distinguer le travail indépendant du travail salarié, à savoir que les travailleurs indépendants:

1. ont un plus grand contrôle sur leur façon de travailler que les salariés;
2. ont une plus grande liberté pour choisir leurs tâches;
3. sont également plus susceptibles d'assumer les risques associés à leur prestation de services que les salariés.

Selon la définition d'Eurostat, un travailleur indépendant est considéré comme travaillant dans sa propre entreprise, son exploitation agricole ou son cabinet professionnel plutôt que pour un employeur. De plus, il répond à l'un des critères suivants:

1. il travaille dans le but de réaliser des profits;
2. il consacre du temps à l'exploitation d'une entreprise;
3. il est en train de créer son entreprise.

### Encadré 7.1. Définition du travail indépendant

Un certain nombre de facteurs compliquent toute tentative de définition du travail indépendant. Tout d'abord, quantité d'expressions sont utilisées pour décrire les travailleurs indépendants, notamment: travailleurs indépendants sans employés, travailleurs pour leur propre compte, entrepreneurs individuels, travailleurs free-lance, professionnels indépendants («I-pros»), entrepreneurs, travailleurs à emplois multiples ou propriétaires-exploitants dans les entreprises sans employés, pour n'en citer que quelques-unes. La confusion entre les différentes catégories est due en partie à la disponibilité des données et en partie au fait que ces expressions s'utilisent souvent de façon interchangeable.

L'émergence de «nouvelles» formes de travail indépendant découlant de la croissance de l'économie numérique et collaborative (voir l'encadré 7.4) et la tendance croissante des entreprises à sous-traiter le travail en le confiant à des entrepreneurs compliquent encore la situation. Il est donc de plus en plus difficile de distinguer le travail indépendant des formes plus dépendantes de travail indépendant, voire du travail salarié.

### Revenu

Le revenu tient compte de la qualité du revenu d'activité, tant du point de vue du niveau du revenu que de sa répartition. Ces deux aspects sont importants car il existe une corrélation positive, dans la comparaison des pays ainsi que des personnes au sein d'un même pays, entre les niveaux de revenu et les mesures subjectives de bien-être et de satisfaction. De plus, pour un niveau donné de revenu moyen, le bien-être global tend à être plus élevé lorsque la répartition est plus égale (Cazes e.a., 2015).

Pour évaluer la qualité du revenu d'activité, il faut faire des choix sur la façon dont le revenu individuel est mesuré. Le revenu peut être mesuré en termes bruts ou nets (c'est-à-dire avant ou après déduction des taxes et cotisations sociales des employés) et sur une base horaire, mensuelle ou annuelle. Les travaux de l'OCDE sur la mesure de la qualité de l'emploi utilisent souvent le salaire horaire brut. Les salaires bruts sont utilisés en raison des difficultés méthodologiques posées par la mesure des salaires nets entre pays, tandis que les salaires horaires sont préférés pour différencier les questions de quantité et de qualité de l'emploi.

Une approche différente est utilisée ici étant donné que l'accent est mis sur la mesure de la qualité du travail indépendant. La notion de revenu net est privilégiée, car elle a une incidence plus directe sur la qualité de vie d'une personne. De plus, on utilise le revenu mensuel habituel parce que la nature du travail indépendant est différente de celle de l'emploi salarié normal. Les travailleurs indépendants ont tendance à travailler plus d'heures par semaine et le flux de travail est généralement plus irrégulier que celui des salariés. Pour limiter l'incidence de ces irrégularités, le revenu mensuel est préféré au revenu horaire.

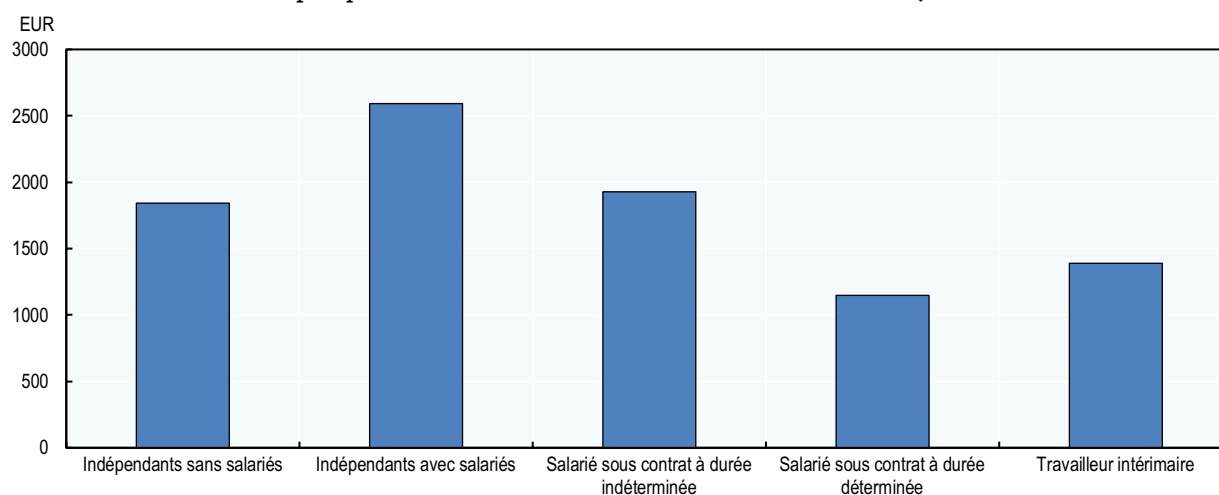
### **Revenu gagné**

Selon Fondeville e.a. (2015), le revenu médian net des travailleurs indépendants sans salariés est inférieur à celui des salariés ( ). En 2007, les deux tiers des travailleurs indépendants sans employés avaient des revenus inférieurs au revenu médian des salariés et 46 % avaient des revenus inférieurs à 60 % du revenu médian des salariés. Ce phénomène était particulièrement prononcé dans des pays comme l'Estonie, l'Espagne, la Roumanie, la Slovénie, la Finlande et la Suède, où plus de 80 % des travailleurs indépendants avaient un revenu inférieur au revenu médian des salariés.

Cette situation s'est aggravée depuis la crise économique. En 2012, le revenu relatif des travailleurs indépendants (sans salariés) avait encore baissé (Fondeville e.a., 2015): 73,3 % avaient un revenu inférieur au revenu médian des salariés et 51,3 % avaient un revenu inférieur à 60 % du revenu médian des salariés. Ces données montrent en outre que, par rapport aux salariés, le revenu du ménage des travailleurs indépendants (y compris des travailleurs indépendants employant des salariés) a diminué et que le dénuement matériel a augmenté au cours de la période 2007-2012.

Toutefois, cette image générale est nuancée par les différences de revenus entre les travailleurs indépendants constitués ou non en entreprise, les différences entre les pays et la situation personnelle des travailleurs indépendants. Le graphique 7.1 montre que les indépendants sans salariés gagnaient environ 700 euros nets (c'est-à-dire après impôts et cotisations sociales) par mois de moins que ceux qui employaient des salariés et 100 euros de moins que ceux qui avaient un emploi salarié normal (c'est-à-dire les salariés ayant un contrat à durée indéterminée). Toutefois, les travailleurs indépendants avec salariés gagnaient environ 600 euros par mois de plus que les salariés sous contrat à durée indéterminée. Cette analyse est cohérente avec les données au niveau des pays, comme celles de l'Allemagne qui montrent que les salariés gagnent plus que les indépendants sans salariés mais moins que les indépendants avec salariés (Sorgner e.a., 2014).

Graphique 7.1. Revenu mensuel net des travailleurs, 2015



Note: Les données présentées dans ce graphique excluent les personnes travaillant en apprentissage, celles qui travaillent sans contrat et les «autres» formes d'emploi comme les travailleurs familiaux.

Source: Calculs de l'OCDE basés sur les microdonnées de la sixième enquête européenne sur les conditions de travail (Eurofound, 2016b).

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933928352>

De façon plus générale, les travailleurs indépendants sont plus susceptibles de se trouver aux niveaux inférieur et supérieur de la distribution des revenus que les travailleurs salariés (Parker, 2009). Par exemple, la contribution à la valeur sociale totale (c'est-à-dire revenu, bénéfices des entreprises et revenus en capital) des milliardaires autodidactes aux États-Unis était 4 600 fois supérieure à celle des travailleurs indépendants médians (Sanandaji et Leeson, 2013).

Une étude récente d'Eurofound (2017) a utilisé l'analyse typologique pour confirmer l'hétérogénéité des travailleurs indépendants. Dans l'ensemble, cette analyse a révélé que les travailleurs indépendants gagnaient environ 21 % de plus que les salariés dans l'UE si l'on considère le revenu réel mensuel après impôts. Toutefois, il y avait des différences marquées entre les cinq catégories de travailleurs indépendants identifiées dans l'analyse typologique (à savoir travailleurs à compte propre stables, petits commerçants et agriculteurs, employeurs, indépendants vulnérables et indépendants dissimulés). Les employeurs avaient le revenu le plus élevé, tandis que le groupe des indépendants vulnérables gagnait beaucoup moins que les autres travailleurs indépendants, mais cette différence peut s'expliquer en partie par le secteur et la situation géographique. Les revenus pour les autres catégories de travailleurs indépendants étaient supérieurs à ceux du groupe des indépendants vulnérables, mais inférieurs à ceux des indépendants avec salariés (Eurofound, 2017).

Des données probantes suggèrent qu'il existe probablement des différences géographiques et sectorielles en matière de revenu des travailleurs indépendants. Par exemple, les travailleurs indépendants médians (y compris ceux qui sont propriétaires d'entreprises à responsabilité limitée) gagnaient 16,4 % de plus que les salariés médians en Norvège (Berglann e.a., 2011), et 13 % de plus en Allemagne (Martin, 2013). Cependant, les travailleurs indépendants gagnaient 15 % de plus que les salariés en Allemagne de l'Est, alors qu'ils gagnaient 14,8 % de moins en Allemagne de l'Ouest (Martin, 2013). Ces données

allemandes montrent également des différences en fonction des secteurs. Les professions libérales (par exemple les médecins et les comptables) étaient plus susceptibles de gagner davantage que les salariés occupant des postes équivalents.

Il apparaît également que le revenu du travail indépendant dépend des caractéristiques de la personne concernée. Dans la plupart des États membres de l'Union européenne, les femmes exerçant une activité indépendante gagnent moins que les hommes et sont plus susceptibles de dépendre de sources de revenus supplémentaires (OCDE/Union européenne, 2014). De plus, les données de l'Allemagne et des États-Unis suggèrent que les personnes les plus instruites ont des niveaux de revenu plus élevés lorsqu'elles travaillent à leur compte que lorsqu'elles travaillent comme salarié (Sorgner e.a., 2014; Hartog e.a., 2010).

Les données obtenues sur le revenu du travail indépendant selon l'âge varient. Certains trouvent un modèle en forme de «U» pour le revenu du travail indépendant, les travailleurs indépendants gagnant davantage au début et à la fin de leur vie (Tergiman, 2010), tandis que d'autres données montrent que le travail indépendant choisi et en début de carrière entraîne un revenu relativement plus élevé alors que le travail indépendant subi et en fin de carrière a des effets négatifs sur le revenu (Munk, 2015). Cette constatation est conforme à celle selon laquelle les jeunes hommes indépendants désavantagés gagnent plus que les salariés équivalents, ce qui donne à penser que le travail indépendant peut être un mécanisme pour atténuer les désavantages (Fairlie, 2005). Toutefois, les données de l'Union européenne montrent que les seniors indépendants et les jeunes indépendants ont tendance à compter davantage sur des sources de revenus non professionnelles que les hommes indépendants d'âge moyen (30 à 50 ans) (OCDE/UE, 2014).

Malgré toutes les données qui indiquent que les travailleurs indépendants gagnent moins que les salariés, il faut faire preuve d'une certaine circonspection quant à l'utilisation des données sur le revenu pour évaluer la qualité du travail indépendant. Par rapport aux salariés, dont les salaires sont souvent imposés à la source, les travailleurs indépendants disposent d'une marge de manœuvre beaucoup plus grande lorsqu'il s'agit de déclarer leur revenu aux autorités fiscales. Il existe maintenant un ensemble établi de données internationales qui indiquent que les travailleurs indépendants sous-déclarent considérablement leur revenu (tableau 7.2). Cette sous-déclaration du revenu s'explique par plusieurs insuffisances. Par exemple, le régime fiscal peut être trop complexe, de sorte qu'il est difficile pour les travailleurs indépendants de comprendre leurs obligations fiscales. Il peut également être possible de sous-déclarer son revenu si les renseignements fiscaux ne sont pas recueillis en temps réel ou si le régime fiscal ne détermine pas clairement quels sont les travailleurs indépendants les plus susceptibles de sous-déclarer leur revenu.

Tableau 7.2. **Estimations récentes de la sous-déclaration du travail indépendant**

Étude	Pourcentage du revenu sous-déclaré	Pays
Hurst e.a. (2014)	30 %	États-Unis
Astebro et Chen (2014)	42 %	États-Unis
Kukk et Staehr (2014)	62 %	Estonie
Martinez-Lopez (2013)	25 %	Espagne

### **Autres dimensions de la qualité du revenu d'activité**

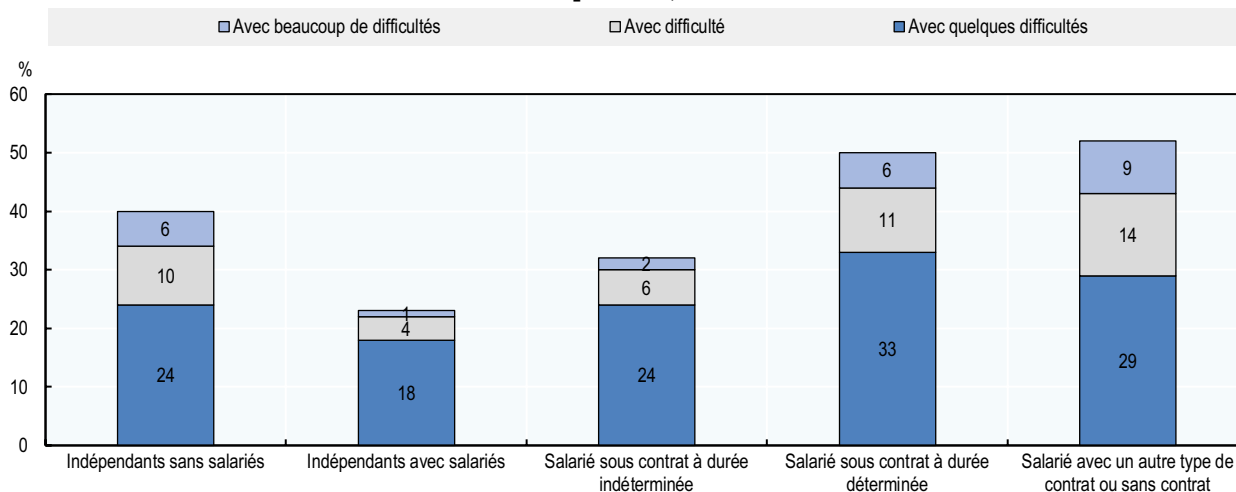
L'une des caractéristiques du travail indépendant est qu'il comporte moins d'avantages sociaux liés au travail (par exemple assurance maternité, prestations familiales et pour le conjoint) que ceux dont bénéficient les salariés (OCDE/Union européenne, 2014). Par exemple, au Royaume-Uni, les travailleurs indépendants n'ont pas droit aux indemnités de maladie, et à Malte, leurs droits aux indemnités de maladie et à l'assurance maternité sont inférieurs à ceux des salariés (Bibliothèque du Parlement européen, 2013). De plus, les travailleurs indépendants sont moins susceptibles d'être affiliés à des régimes de pension de retraite que les salariés des pays à revenu élevé (63 % pour les indépendants contre 89 % pour les salariés) (Organisation internationale du travail, 2015). En outre, ils semblent beaucoup moins susceptibles de cotiser à des régimes de retraite privés. Par exemple, seulement 21 % des travailleurs indépendants au Royaume-Uni cotisent à un régime privé de retraite, contre 51 % des salariés (DWP, 2014).

Bien que ces niveaux inférieurs de prestations sociales puissent être considérés comme appropriés compte tenu des cotisations sociales plus faibles que les travailleurs indépendants ont tendance à verser, les coûts administratifs associés à l'accès aux prestations sociales dissuadent également les gens d'envisager un travail indépendant et rendent plus difficile l'accès aux prestations (OCDE/Union européenne, 2014). Ces obstacles sont probablement plus importants pour certains groupes, tels que les femmes. Par exemple, une meilleure assurance maternité et des frais de garde d'enfants moins élevés non seulement permettraient d'accroître la participation des femmes au marché du travail, mais auraient également un effet positif important sur la probabilité qu'elles deviennent indépendantes (OCDE/Union européenne, 2017; Elam et Terjesen, 2010).

### **Sécurité financière**

Un autre symptôme de la nature risquée du travail indépendant est l'importance du travail indépendant à temps partiel, en hausse depuis la crise financière. Cette augmentation a été largement involontaire, 30 % des travailleurs indépendants de l'Union européenne ayant indiqué qu'ils ne pouvaient pas trouver de travail (Global Entrepreneurship Monitor, 2017). En outre, sur la période 2007-2012, il apparaît que le pourcentage de travailleurs indépendants à la recherche d'un autre emploi a augmenté dans de nombreux États membres de l'UE, bien qu'il existe des exceptions comme l'Allemagne et la Pologne (Hatfield, 2015).

D'autres données montrent que 40 % des travailleurs indépendants sans salariés considéraient leur situation financière plus précaire que celle des travailleurs indépendants avec salariés et des salariés sous contrat à durée indéterminée (graphique 7.2). Toutefois, les travailleurs indépendants employant des salariés étaient moins susceptibles de se considérer aussi incertains financièrement que les salariés ayant un contrat à durée déterminée ou d'autres types de contrats.

Graphique 7.2. **Insécurité financière en fonction du statut d'emploi dans l'Union européenne, 2015**

Source: Eurofound (2016a), 6th European Working Conditions Survey — Overview report, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933928371>

### Stabilité de l'emploi

Une autre question importante à prendre en compte pour évaluer la qualité de l'emploi est celle de la sécurité du travail. Pour les salariés, elle se mesure en fonction du risque de chômage et de la durée probable du chômage. Toutefois, cette mesure doit être adaptée pour les indépendants. Le travail indépendant prend souvent fin avec la fermeture de l'entreprise, de sorte que le taux de sortie d'entreprise peut être utilisé comme indicateur de la probabilité de chômage. D'autres mesures de la nature potentiellement précaire du travail indépendant comprennent la probabilité prévue de perte d'emploi, la durée d'occupation de l'emploi, les résultats d'une période de travail indépendant sur les perspectives d'emploi et l'accessibilité aux prestations de chômage.

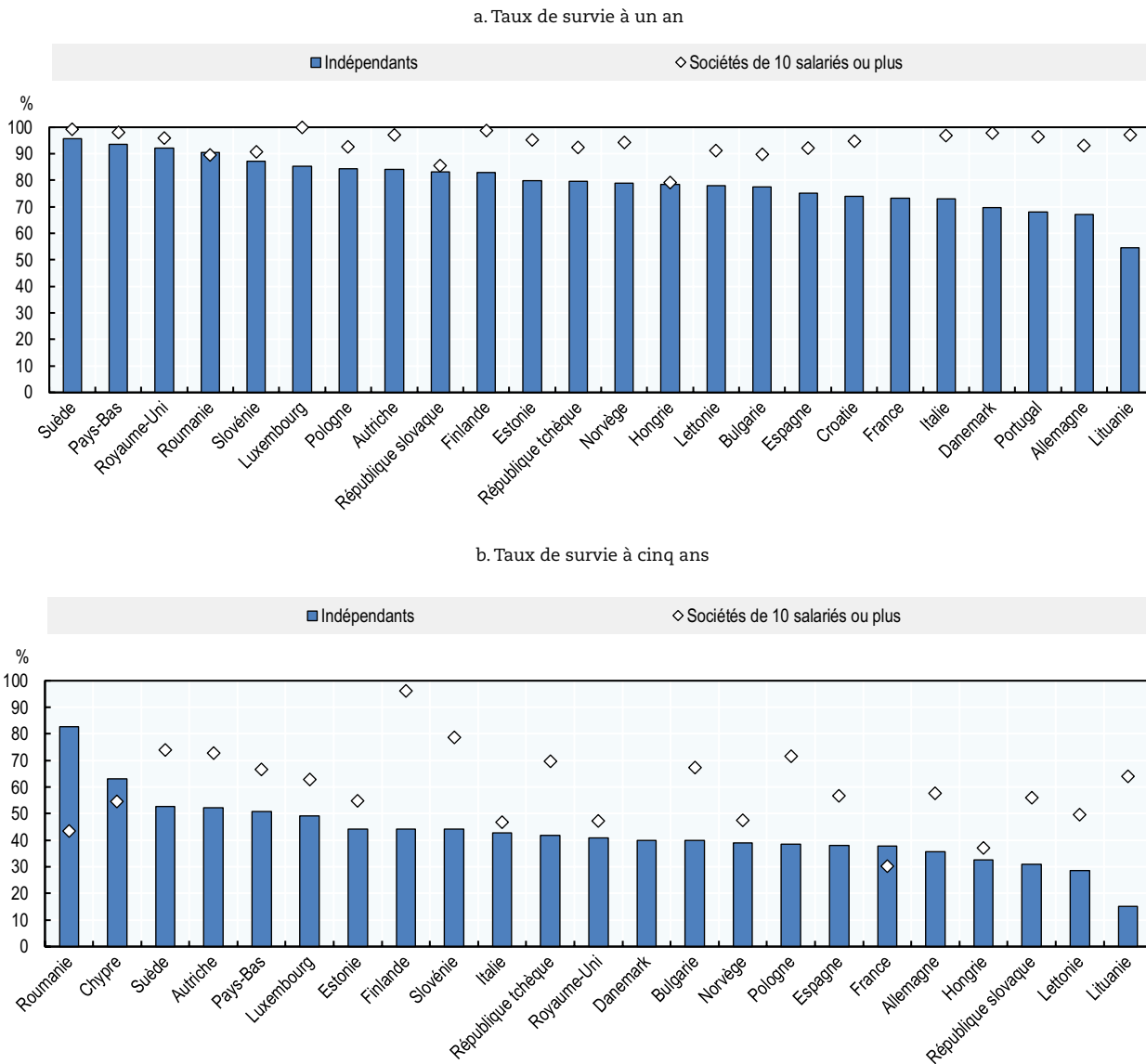
### Durée du travail indépendant

L'une des caractéristiques du travail indépendant est son taux de sortie très élevé. Cela s'explique par le fait que les travailleurs indépendants ont des difficultés à évaluer leur rendement financier probable (Berkhout e.a., 2016), qu'ils sont trop optimistes quant à leurs chances de réussite en affaires et qu'ils sont trop confiants dans leurs propres capacités à réussir (Cassar, 2010; Townsend e.a., 2010; Dawson et Henley, 2013; Hyytinen e.a., 2014). La nature précaire du travail indépendant est illustrée par le graphique 7.3a, qui indique combien de travailleurs indépendants survivent à leur première année. Il montre qu'il existe de grandes variations au sein de l'Union européenne pour ce qui est des travailleurs indépendants sans salariés. Dans certains pays, plus de neuf travailleurs indépendants sur dix survivent au bout d'un an (Suède, Pays-Bas et Royaume-Uni). En revanche, plus de trois travailleurs indépendants sur dix ne survivent pas à leur première année au Danemark, en Allemagne, au Portugal et en Lituanie. Le graphique 7.3a montre également que parmi les travailleurs indépendants comptant dix employés ou plus, environ 90 % survivent à leur première année. À l'exception de la Hongrie, cette situation est globalement similaire dans tous les États membres de l'UE.




Le graphique 7.3b montre que les taux de survie des entreprises sont beaucoup plus faibles après cinq ans. Parmi les travailleurs indépendants sans salariés, plus de la moitié aura quitté le travail indépendant. Cela varie considérablement d'un pays à l'autre. En Roumanie, à Chypre, en Suède, en Autriche et aux Pays-Bas, plus de la moitié des indépendants seront toujours indépendants après cinq ans. Toutefois, en Lettonie, environ 70 % d'entre eux auront renoncé, tandis qu'en Lituanie, ce pourcentage est supérieur à 85 %. Pour les indépendants employant dix salariés ou plus, les taux de survie sont généralement plus élevés que ceux des indépendants sans salariés (à l'exception de la Roumanie, de Chypre et de la France). Les taux de survie de ce groupe varient également considérablement (de plus de 90 % en Finlande à moins de 40 % en France et en Hongrie). Cela montre, de façon plus générale, que la probabilité que les travailleurs indépendants ayant des salariés quittent leur activité indépendante est beaucoup plus faible que pour les travailleurs indépendants sans employés (Millán e.a., 2014).

Graphique 7.3. Taux de survie des travailleurs indépendants, 2014

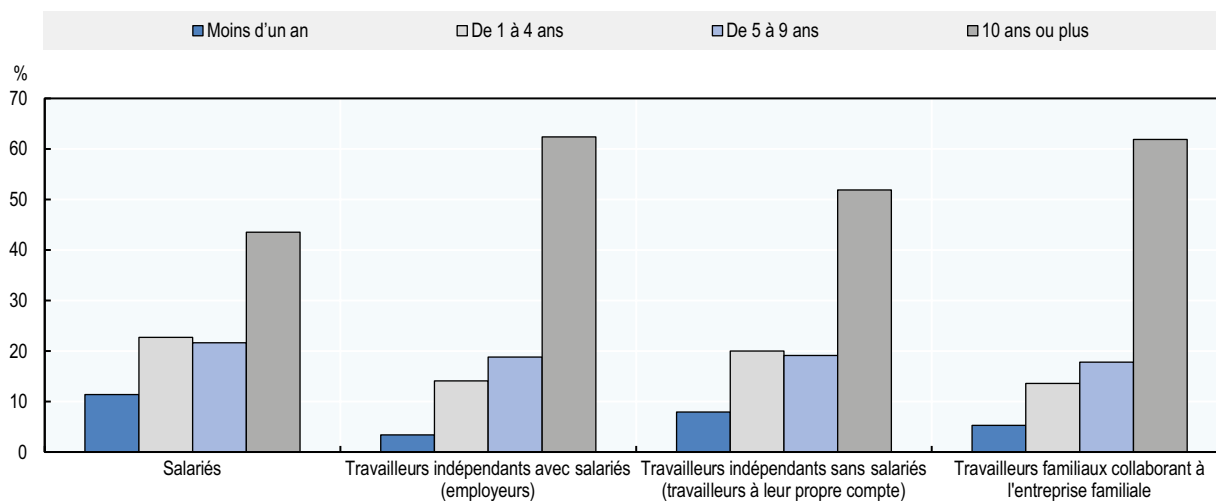


Source: Eurostat (2017a), Démographie des entreprises par classe de taille, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/structural-business-statistics/data/database>.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933928390>

Les données sur la durée d'occupation de l'emploi confirment que les emplois indépendants sont moins susceptibles d'avoir une durée d'occupation courte que les emplois salariés, mais plus de la moitié des travailleurs indépendants occupent leur «emploi» depuis plus de 10 ans (graphique 7.4). Cette proportion est supérieure à celle des salariés (42 %). De légères différences dans la durée d'occupation de l'emploi sont observées entre les travailleurs indépendants selon qu'ils emploient ou non des salariés. Ceux qui avaient des salariés étaient plus susceptibles d'être en activité depuis plus de 10 ans (62 %), tandis que ceux qui n'avaient pas d'employés étaient plus susceptibles d'être en activité depuis moins de cinq ans.

Graphique 7.4. **Durée d'occupation de l'emploi dans l'Union européenne, 2015**



Source: Eurostat (2017b), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933928409>

### Encadré 7.2 **Travailleurs free-lance**

Les travailleurs free-lance sont définis comme un sous-ensemble des travailleurs à leur propre compte (Kitching, 2016), bien qu'ils ne bénéficient pas d'un statut juridique spécifique dans la plupart des juridictions nationales. Il s'agit plutôt d'un terme couramment utilisé pour désigner les travailleurs indépendants appartenant à des groupes professionnels qui fournissent des services non manuels spécialisés et ont besoin de peu de capitaux, fréquemment appelés «travailleurs du savoir». Il s'agit souvent de personnes travaillant dans les secteurs de la création et des médias, mais il peut aussi s'agir de travailleurs à leur propre compte dans les secteurs de la direction et de la gestion, des professions intellectuelles et scientifiques, des professions intermédiaires et de la création. Les travailleurs free-lance exercent leurs activités sous diverses formes juridiques: en tant qu'entrepreneurs individuels indépendants ou associés au sein d'entreprises non constituées en société, en tant que directeurs de leur propre entreprise ou en tant que salariés d'une société parapluie.

En 2016, environ 40 % des travailleurs indépendants sans salariés dans l'Union européenne étaient classés comme directeurs, cadres de direction et gérants, professions intellectuelles et scientifiques ou professions intermédiaires (Eurostat, 2017b). La composition professionnelle des travailleurs indépendants varie considérablement d'un pays à l'autre, tant en valeur absolue que par rapport aux salariés. En Allemagne, au Luxembourg, en Belgique, en Suisse, en Estonie, aux Pays-Bas, en Suède et au Danemark, plus de 50 % des travailleurs indépendants sans employés travaillaient en tant que directeurs, cadres de direction et gérants, professions intellectuelles et scientifiques ou professions intermédiaires (nettement plus que la proportion de salariés travaillant dans ces professions, sauf en Suède, où les proportions étaient identiques). En revanche, en Lituanie, ce chiffre était inférieur à 15 % et en Roumanie, il n'était que de 3 % — quoi qu'il en soit, nettement inférieur à la proportion des salariés.

Un concept presque identique à celui des travailleurs free-lance est celui des «professionnels indépendants», un groupe d'indépendants sans salariés exerçant une activité de service et/ou un service intellectuel n'appartenant pas au secteur agricole, artisanal ou de la vente au détail. Leur nombre, estimé à environ 10 millions dans l'UE en 2014, a doublé depuis 2000. Le groupe représente 40 % de l'ensemble des indépendants sans salariés et près de 30 % de l'ensemble des indépendants (près de 26 % des «travailleurs à compte propre stables» dans Eurofound 2017) (Leighton, 2015; IPSE, 2015).

Ceux qui travaillent comme travailleurs free-lance sont généralement des travailleurs hautement qualifiés. Pour autant qu'il y ait une demande suffisante pour leurs services, ce type de travail indépendant est un travail de qualité. Ces travailleurs perçoivent souvent un revenu plus élevé qu'ils ne le feraient dans le cadre d'un emploi salarié, y compris une prime de risque qui compense des flux de travail irréguliers et incertains. De plus, ils ont beaucoup d'influence sur le type de travail qu'ils font et en tirent donc une très grande satisfaction.

### **Sortie du travail indépendant**

Les sorties du travail indépendant sont souvent considérées comme des «échecs», mais elles n'aboutissent pas toujours à des résultats négatifs. Environ un tiers des sorties d'entreprise sont des fermetures volontaires «réussies» lorsque l'entreprise est vendue ou transférée à un membre de la famille (Headd, 2003).

De plus, les travailleurs indépendants reviennent souvent au travail indépendant (Taylor, 2011; Millán e.a., 2014b). Ce travail indépendant habituel est assez courant. Il varie de 30 % en Finlande (Hyytinen et Ilmakunnas, 2007) à 25 % au Royaume-Uni (Westhead et Wright, 1998), 20 % au Portugal (Rocha e.a., 2015) et 17 % en Allemagne (Gottschalk e.a., 2016). Généralement, les travailleurs indépendants retournent souvent rapidement au travail indépendant, bien que cela dépende des résultats de la période précédente de travail indépendant (Amaral e.a., 2011). Les travailleurs indépendants ayant une première expérience positive sont plus susceptibles de revenir plus rapidement au travail indépendant. Cela s'explique par le fait que les travailleurs indépendants qui ont déjà réussi et ont été motivés par une opportunité «jettent un coup d'œil» à une opportunité pour évaluer son potentiel et ferment rapidement une nouvelle entreprise si elle ne répond pas à leurs attentes sans perte réelle de revenu ou de richesse (Arora et Nandkumar, 2011). Cependant, d'autres données indiquent que les personnes les plus instruites et celles qui ont une expérience professionnelle antérieure plus longue mettent plus de temps à réintégrer le travail indépendant (Amaral e.a., 2011).

Sortir du travail indépendant peut également avoir un impact limité sur les futurs revenus et statuts d'emploi (Daly, 2015). Toutefois, la plupart des études révèlent qu'après une période de travail indépendant, ces personnes ont tendance à gagner moins que les travailleurs salariés (Kaiser et Malchow-Møller, 2011; Baptista e.a., 2012). Il peut être difficile pour les membres de communautés défavorisées de réintégrer un emploi salarié, par exemple, lorsque les immigrants quittent un emploi indépendant, ils sont plus susceptibles de se retrouver au chômage (Joonas, 2010). Dans l'Union européenne, les hommes sont plus susceptibles que les femmes de quitter un travail indépendant pour un emploi salarié, mais ils sont moins susceptibles de devenir inactifs (Millán e.a., 2012). Après une période de travail indépendant, les personnes qui précédemment étaient au chômage ou inactives sur le marché du travail sont plus susceptibles de se retrouver, respectivement, au chômage ou inactives sur le marché du travail. Il ne semble pas y avoir de différence significative entre les personnes avec et sans employés (Millán e.a., 2014a). Il convient toutefois de noter que plusieurs études indiquent que l'octroi de subventions publiques pour aider les chômeurs à se lancer dans le travail indépendant améliore les perspectives de survie de l'activité indépendante, en particulier chez les personnes qui étaient auparavant au chômage (OCDE/Union européenne, 2014).

Si les travailleurs indépendants perdent leur emploi, leurs droits aux prestations de chômage varient considérablement d'un pays de l'Union européenne à l'autre. Dans l'ensemble de l'Union européenne, 14 États membres offrent un accès complet aux prestations de chômage, 7 autres offrent un accès partiel et 5 autorisent des régimes volontaires avec option de participation (tableau 7.3). Toutefois, étant donné que ces régimes exigent de surmonter des obstacles bureaucratiques pour pouvoir bénéficier des prestations de chômage et y adhérer, il est probable qu'ils dissuadent certains travailleurs indépendants de faire valoir leurs droits à ces allocations (OCDE/Union européenne, 2014).

Tableau 7.3. **Droit des travailleurs indépendants aux prestations sociales, 2016**

	Taux de travail indépendant (%) (%), 2016	Prestations de chômage	Prestations de maladie	Pensions de retraite
Grèce	29,5	Partielles	Aucune	Totales
Italie	21,5	Aucune	Aucune	Totales
Pologne	17,7	Partielles	Participation volontaire	Totales
Roumanie	16,5	Participation volontaire	Participation volontaire	Partielles
Tchéquie	16,2	Totales	Participation volontaire	Totales
Espagne	16,1	Participation volontaire	Totales	Partielles
Pays-Bas	15,5	Aucune	Participation volontaire	Partielles
Slovaquie	15,2	Totales	Totales	Totales
Irlande	14,6	Partielles	Partielles	Totales
Royaume-Uni	14,1	Participation volontaire	Partielles	Partielles
Portugal	13,9	Totales	Partielles	Totales
Belgique	13,5	Aucune	Totales	Totales
Malte	13,2	Aucune	Totales	Totales
Finlande	12,4	Partielles	Totales	Totales
Chypre	12,1	Aucune	Totales	Totales
Croatie	11,8	Totales	Totales	Totales
Lettonie	11,8	Aucune	Totales	Totales
Slovénie	11,5	Totales	Partielles	Totales
Lituanie	11,1	Aucune	Totales	Totales
France	11,0	Aucune	Partielles	Totales
Bulgarie	10,8	Aucune	Participation volontaire	Totales
Autriche	10,8	Participation volontaire	Totales	Totales
Hongrie	10,0	Totales	Totales	Totales
Estonie	9,5	Partielles	Totales	Totales
Allemagne	9,3	Aucune	Partielles	Partielles
Luxembourg	9,0	Totales	Totales	Totales
Suède	8,7	Partielles	Totales	Totales
Danemark	7,7	Partielles	Totales	Totales

Sources: Eurostat (2017b), Enquête sur les forces de travail; Spasova, S., Bouget, D., Ghailani, D., et Vanhercke, B. (2017), Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe — A study of national policies, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7993&furtherPubs=yes>.

### Conditions de travail

La troisième composante de la qualité de l'emploi, à savoir la qualité des conditions dans l'environnement de travail, saisit la nature des conditions de travail auxquelles sont confrontées les personnes qui travaillent. Il s'agit des heures de travail, de la santé et de la sécurité ainsi que des possibilités de formation et de perfectionnement.

Certains mentionnent la satisfaction au travail ou dans la vie comme un autre indicateur important pour les travailleurs indépendants, car il s'agit souvent d'un facteur clé dans leur décision de devenir travailleur indépendant. Cependant, il existe un ensemble de données qui suggèrent que la satisfaction professionnelle ne devrait pas être considérée comme un élément de la qualité du travail, dans la mesure où elle est subjective et très variable (Eurofound, 2012; Commission européenne, 2015). De plus, il est difficile de justifier des mesures de politique publique visant à soutenir les travailleurs indépendants uniquement pour qu'ils soient plus heureux ou plus satisfaits de leur vie.

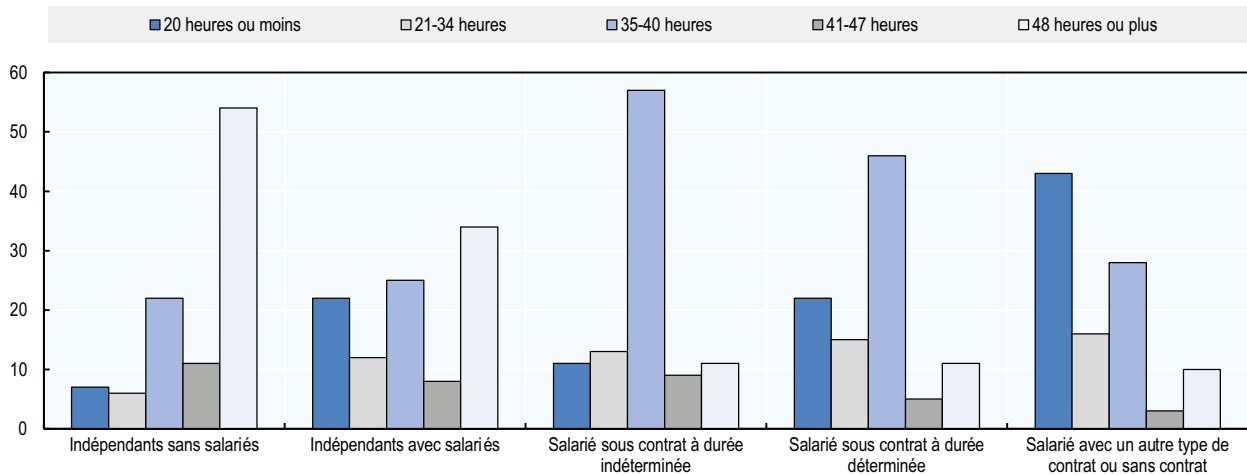
### **Heures de travail**

Les travailleurs indépendants à temps plein ayant des salariés travaillent plus d'heures que les travailleurs indépendants sans employés, lesquels travaillent plus d'heures que les salariés (graphique 7.5a). Ces données montrent également que les travailleurs indépendants ont des journées de travail plus longues, des périodes entre les heures de travail plus courtes et davantage d'horaires atypiques, ce qui réduit leur temps libre (Hyytinen et Ruuskanen, 2007). Sans surprise, ils sont moins susceptibles de s'absenter du travail (Lechmann et Schnabel, 2013).

Certains peuvent se contenter d'un travail indépendant à temps partiel, car il leur permet d'atteindre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Toutefois, les données ne révèlent pas de grande différence dans la façon dont les salariés et les travailleurs indépendants perçoivent l'adaptation des heures de travail aux obligations familiales et sociales (graphique 7.5b). Cela donne à penser que certains pourraient être insatisfaits de leurs heures limitées et préféreraient travailler davantage pour être en mesure de générer plus de revenus. Les heures de travail sont donc un indicateur ambigu de la qualité du travail indépendant (Baumberg et Meager, 2015).

**Graphique 7.5. Heures de travail dans l'Union européenne, 2015**

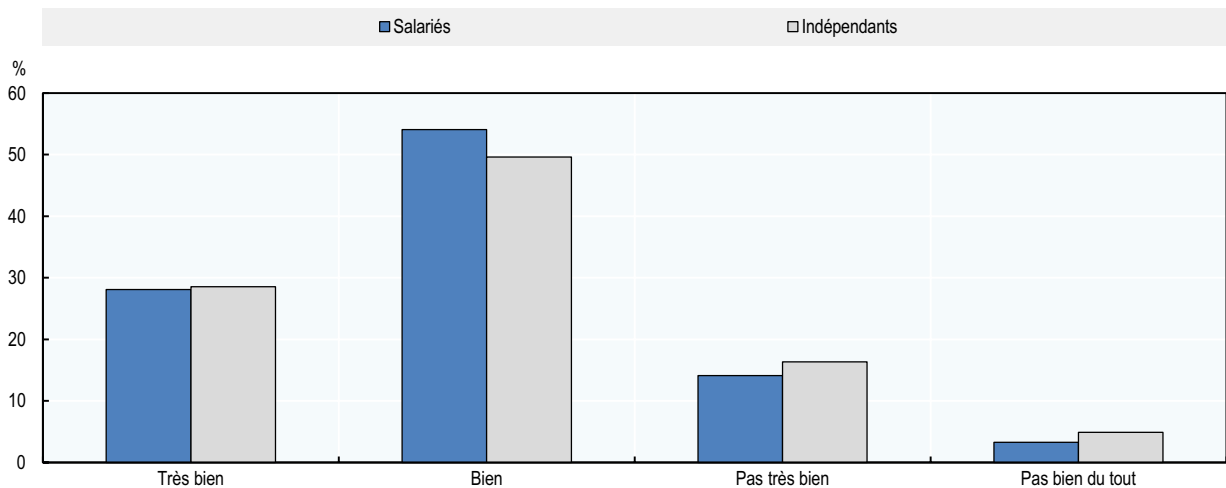
a. Heures de travail hebdomadaires habituelles en fonction du statut d'emploi



b. « Vos horaires de travail sont-ils compatibles avec vos obligations familiales ou sociales? »

Pourcentage de réponses affirmatives/négatives

StatLink <https://doi.org/10.1787/888933930252>



Source: Eurofound (2016a), 6th European Working Conditions Survey — Overview report, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

StatLink <https://doi.org/10.1787/888933930271>

Le travail indépendant à temps partiel est devenu plus courant en Europe depuis la crise financière (Fondeville e.a., 2015). Au cours de la période 2007-2014, la proportion de travailleurs indépendants sans employés travaillant habituellement moins de 35 heures par semaine a augmenté de près de quatre points de pourcentage, tandis que la proportion de ceux travaillant moins de 20 heures par semaine a augmenté de deux points de pourcentage. Dans certains pays, comme le Royaume-Uni, l'augmentation du travail indépendant à temps partiel a été sensible: entre 2001 et 2015, le travail indépendant à temps partiel a augmenté de 88 % alors que le travail indépendant à temps plein n'a augmenté que de 25 % (Office for National Statistics, 2016). Le passage au travail à temps



partiel pendant la période de crise a notamment eu pour effet de réduire le nombre moyen d'heures de travail des travailleurs indépendants sans employés d'un peu plus de deux heures par semaine dans l'Union européenne entre 2007 et 2014, soit plus du double de la réduction du nombre moyen d'heures de travail de l'ensemble des travailleurs (le nombre d'heures de travail des indépendants avec salariés a également diminué).

La proportion de travailleurs indépendants travaillant à temps partiel peut augmenter parce que les personnes choisissent volontairement de commencer un travail indépendant à temps partiel ou de passer d'un temps plein à un temps partiel. Ces deux voies vers le travail indépendant à temps partiel peuvent être choisies volontairement ou imposées aux travailleurs par les circonstances. Les travailleurs indépendants sont peut-être mieux placés que les salariés pour ajuster leurs heures de travail à la baisse; les salariés sont plus susceptibles d'être licenciés. Les données sur les heures de travail seules ne permettent pas de déduire les motivations sous-jacentes à un travail à temps partiel. Une grande partie de l'augmentation du travail à temps partiel chez les travailleurs indépendants semble avoir été involontaire, en ce sens que bon nombre d'entre eux ont déclaré que la principale raison pour laquelle ils travaillaient à temps partiel était qu'ils ne trouvaient pas assez de travail pour un temps plein. Entre 2007 et 2014, la proportion de travailleurs indépendants dans l'Union européenne ayant déclaré avoir travaillé à temps partiel parce qu'ils n'avaient pas trouvé de travail à temps plein a augmenté de six points de pourcentage (Fondeville e.a., 2015). La proportion de travailleurs à temps partiel a augmenté dans 19 États membres. Les changements affectant le travail indépendant à temps partiel ont certainement contribué à la baisse des revenus des travailleurs indépendants par rapport à ceux des salariés, et à l'augmentation de la proportion des travailleurs indépendants gagnant moins de 60 % du salaire médian des salariés (Fondeville e.a., 2015).

### Encadré 7.3. **Travail indépendant hybride**

Le travail indépendant hybride concerne les personnes qui combinent un emploi salarié et un travail indépendant comme activité secondaire (Molenaar, 2016) ou celles qui exercent une activité indépendante qu'elles complètent par un emploi salarié secondaire (Atherton e.a., 2016). Les avantages du travail hybride, défini comme un emploi salarié principal complété par une activité indépendante secondaire, incluent: un risque réduit au démarrage; l'apprentissage avant de se lancer dans un travail indépendant à plein temps; le maintien du salaire ou d'un salaire provenant d'un emploi salarié (ou de transferts sociaux); un second revenu; un moyen d'échapper au chômage et/ou au recours aux prestations sociales; un moyen de développement personnel ; et un moyen de trouver l'équilibre entre un travail rémunéré et d'autres centres d'intérêt dans la vie. Pour certains, le travail indépendant hybride est perçu comme nécessaire pour assurer des moyens de subsistance adéquats (en le combinant avec un emploi salarié), pour d'autres, il est facultatif (il apporte des avantages non financiers et/ou complète une vie financièrement confortable). De toute évidence, la nature et le rôle précis du travail indépendant hybride dans la carrière professionnelle et la vie personnelle d'une personne sont variables.

Les données sur le phénomène du travail indépendant hybride sont limitées car les enquêtes sur les forces de travail ont tendance à se concentrer sur la profession principale et les données actuelles donnent une image mitigée de la qualité de ce type de travail indépendant. Des données provenant de Suède suggèrent qu'une forte proportion d'entrepreneurs hybrides sont de jeunes travailleurs hautement qualifiés qui font l'essai du travail indépendant et qu'il existe une forte probabilité que ces travailleurs deviennent des travailleurs indépendants à temps plein (Folta e.a., 2010). Des données suédoises plus récentes donnent une image légèrement différente. Un échantillon d'entrepreneurs hybrides de 2013 montre que l'entrepreneuriat hybride est plus courant chez les jeunes et les seniors, mais que les deux groupes sont motivés par des raisons non économiques (Thorgren e.a., 2016). Cela concorde avec les données récentes provenant des États-Unis qui montrent que les entrepreneurs hybrides sont susceptibles de se lancer dans l'entrepreneuriat à temps plein et ont des taux de survie beaucoup plus élevés que ceux qui passent d'un emploi salarié à temps plein à un travail indépendant (Raffiee et Feng, 2014). Ce recueil de preuves suggère que ce type d'entrepreneuriat mène à un travail indépendant de haute qualité une fois que l'entreprise a établi une clientèle initiale et que l'entrepreneur a acquis des connaissances et de l'expérience au cours des premières phases de son activité.

Toutefois, des données provenant d'Allemagne et des Pays-Bas indiquent que les entrepreneurs hybrides exploitent des entreprises à faible potentiel de croissance (Conen e.a., 2016). D'autres recherches menées en Autriche suggèrent que les entrepreneurs hybrides génèrent en général un revenu supplémentaire pour compléter un emploi salarié à temps plein (Bögenhold et Klinglmair, 2016), ce qui est conforme à la recherche menée au Royaume-Uni qui a constaté que de nombreux entrepreneurs hybrides sont motivés par le coût élevé du logement et de la vie (Atherton e.a., 2016).

### Santé et sécurité

Certaines études ont montré que, parce qu'ils travaillent en moyenne plus d'heures, les travailleurs indépendants sont plus susceptibles de souffrir de stress (Cardon et Patel, 2015), de problèmes de santé (Eurofound, 2016a) et de problèmes de santé mentale (Bogan e.a., 2014). Les travailleurs indépendants ayant des salariés font face à davantage de pressions associées à la demande de travail et, par conséquent, ont des niveaux de stress plus élevés que les salariés ou les travailleurs indépendants sans employés, mais cela peut être atténué dans une certaine mesure par le plus grand degré de contrôle que les travailleurs indépendants ont sur leur travail (Hessels e.a., 2017).

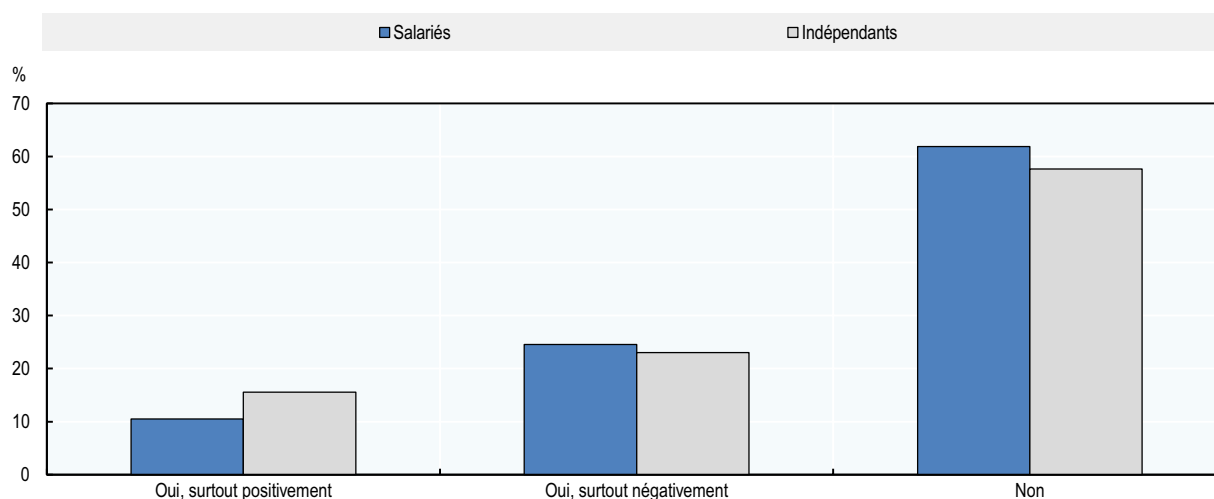
Il est également évident que la proportion d'accidents et blessures liés au travail est particulièrement élevée dans les petites et moyennes entreprises (Targoutzidis e.a., 2014). Cela peut s'expliquer par le fait que les travailleurs indépendants s'efforcent de réduire les coûts et ont une connaissance imparfaite des procédures et politiques pertinentes en matière de santé et de sécurité (Hasle et Limborg, 2006).

Toutefois, les enquêtes montrent que les travailleurs indépendants sont légèrement plus susceptibles que les salariés de déclarer que leur travail a un effet positif sur leur santé (graphique 7.6). Cela peut s'expliquer par le fait que les travailleurs indépendants disposent souvent d'une plus grande marge de manœuvre pour gérer leur charge et leurs flux de travail.

Graphique 7.6. **Impact perçu du travail sur la santé dans l'Union européenne, 2015**

„«Votre travail affecte-t-il votre santé?»

Pourcentage de réponses affirmatives/négatives



Source: Eurofound (2016a), 6th European Working Conditions Survey — Overview report, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933928466>

Il existe également des différences entre les divers types de travailleurs indépendants. L'analyse typologique effectuée par Eurofound montre que ceux qui exploitent de très petites entreprises à faible potentiel de croissance et les agriculteurs étaient près de cinq fois plus susceptibles de ressentir un effet négatif de leur emploi sur leur santé que ceux qui exploitent des entreprises stables sans employés (Eurofound, 2017). Ceux qui occupaient de faux emplois indépendants étaient également plus susceptibles de ressentir

des effets négatifs sur la santé. Toutefois, très peu de différences ont été constatées entre les entreprises stables sans salariés, les employeurs et les indépendants qui étaient vulnérables à la fermeture de leur entreprise (Eurofound, 2017).

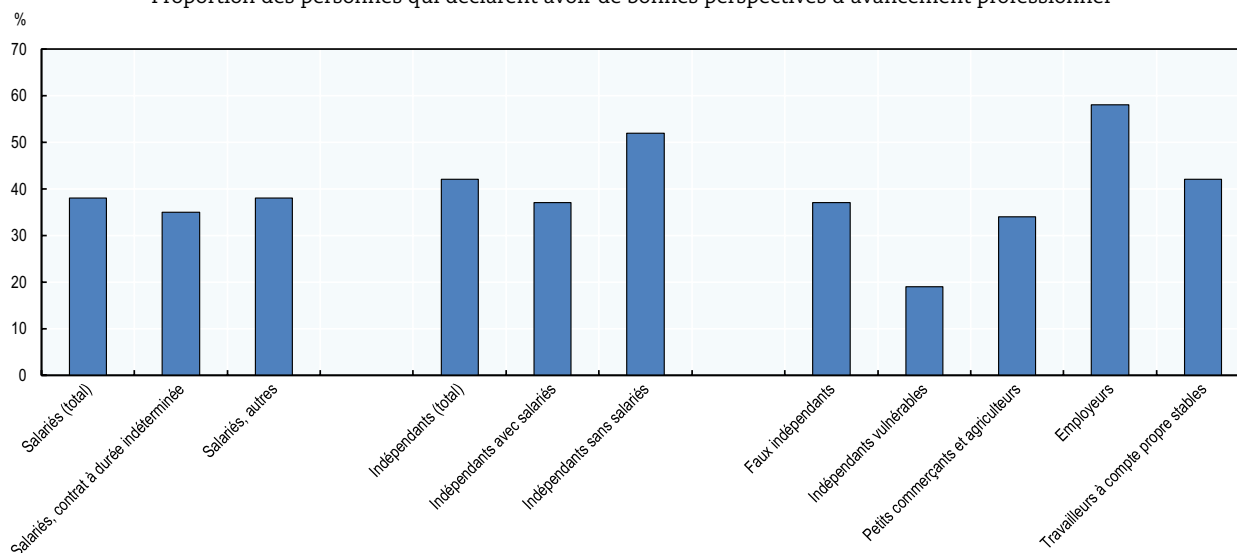
### **Formation et développement de carrière**

Les travailleurs indépendants et les travailleurs qu'ils emploient sont également moins susceptibles de suivre une formation officielle que les grandes entreprises (Storey et Greene, 2010). Bien que cela puisse être compensé par une formation informelle en cours d'emploi, cette différence s'explique par le fait que les travailleurs indépendants sont souvent moins conscients de la valeur d'une formation officielle, sont découragés par son coût et craignent que s'ils forment leurs employés, ces derniers risquent de partir dans des entreprises concurrentes qui peuvent offrir à leurs salariés de meilleures opportunités. Ils sont donc moins susceptibles que les salariés d'avoir un parcours professionnel clairement défini.

Toutefois, des données récentes issues de la sixième enquête européenne sur les conditions de travail suggèrent que les indépendants sont plus optimistes quant à leurs perspectives d'avancement professionnel (graphique 7.7). Dans l'ensemble, 38 % des salariés ont indiqué qu'ils avaient de bonnes perspectives d'avancement professionnel en 2015, contre 42 % des travailleurs indépendants. Il faut faire preuve de prudence lorsqu'on compare les réponses des salariés et des travailleurs indépendants, car l'avancement professionnel a probablement des significations très différentes pour ces deux catégories. Pour les salariés, il peut s'agir d'une promotion ou d'une mutation à un nouveau poste, supposé meilleur. Pour les travailleurs indépendants, cela pourrait se traduire par une augmentation du revenu de l'entreprise, l'embauche d'employés ou l'ouverture d'entreprises supplémentaires. Ces résultats ne sont manifestement pas équivalents.

Parmi les travailleurs indépendants, ceux qui ont des salariés étaient beaucoup plus susceptibles d'avoir une attitude positive que ceux qui n'en ont pas (52 % contre 37 %). Cela s'explique probablement par le fait qu'ils exploitent de plus grandes entreprises générant un revenu plus stable et ayant de plus grandes possibilités de croissance. L'analyse typologique d'Eurofound confirme que les travailleurs indépendants vulnérables sont les moins optimistes quant à leur futur avancement professionnel, probablement parce qu'ils ont créé leur entreprise car ils n'avaient pas d'autres possibilités sur le marché du travail. L'analyse typologique confirme également que les indépendants dissimulés ont les mêmes perspectives que les salariés et que les employeurs étaient les plus optimistes (Eurofound, 2017).

Graphique 7.7. **Perspectives d'avancement professionnel dans l'Union européenne, 2015**  
Proportion des personnes qui déclarent avoir de bonnes perspectives d'avancement professionnel



Note: Les cinq catégories de travailleurs indépendants dans la partie droite du graphique ont été identifiées au moyen d'une analyse typologique. Les indépendants dissimulés sont ceux qui ressemblent le plus aux salariés; les indépendants vulnérables sont ceux qui sont fortement caractérisés par une grande dépendance économique et une grande précarité; les petits commerçants et agriculteurs sont des travailleurs indépendants qui exploitent de petites entreprises mais n'ont pas créé leur entreprise par nécessité; les employeurs sont des travailleurs indépendants opérant sur plusieurs sites avec plusieurs salariés; les travailleurs à compte propre stables représentent le groupe le plus important, ils aiment exploiter une entreprise durable et ne l'ont pas créée par nécessité.

Source: Eurofound (2017), Exploring Self-employment in the European Union.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933928485>

## La qualité du travail indépendant dépendant

- Le travail indépendant dépendant et le faux travail indépendant sont souvent un travail de mauvaise qualité. Ces travailleurs ont tendance à ne profiter d'aucun des avantages de l'emploi salarié (par exemple la protection sociale), que de peu d'avantages du travail indépendant (par exemple la diversité des tâches), et à supporter tous les inconvénients associés au travail indépendant (par exemple un faible revenu, l'insécurité financière, de longues heures de travail). De plus, il est souvent financièrement plus avantageux de recourir à de tels travailleurs plutôt qu'à des salariés, ce qui augmente le risque pour ces derniers de perdre leur emploi.

Le travail indépendant sans salariés représente l'essentiel du travail indépendant, en particulier pour les groupes sociaux cibles tels que les femmes, les jeunes, les seniors, les chômeurs et les immigrés (voir les chapitres 2 à 6). Au niveau de l'Union européenne, la proportion de travailleurs indépendants sans salariés a augmenté d'un demi-point de pourcentage depuis 2002, passant de 9,5 % en 2002 à 10,0 % en 2016.

Il est tentant d'invoquer la crise financière mondiale pour expliquer l'augmentation récente du nombre de travailleurs indépendants, mais dans beaucoup de pays, la proportion de travailleurs indépendants dans la population active totale a diminué ou est restée stable. Même dans les pays qui connaissent une augmentation de la proportion de travailleurs indépendants par rapport au total des actifs (Autriche, Tchéquie, Danemark, Estonie, Allemagne, Italie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Slovaquie et Royaume-Uni), cela est souvent attribué à un glissement de la pyramide des âges vers les groupes plus âgés, dont les indépendants représentent une part relativement importante (Fondeville e.a., 2015). Cette évolution s'explique par trois facteurs: le vieillissement de la population, la tendance généralisée des personnes âgées de 50 ans et plus à continuer à travailler plutôt qu'à prendre leur retraite, et une réduction de l'emploi chez les jeunes (en particulier les moins de 25 ans). Toutefois, il est également clair que les gens ont eu moins d'opportunités sur le marché du travail pendant la crise, ce qui a poussé certains d'entre eux à se lancer dans le travail indépendant.

L'émergence de l'économie numérique et collaborative a également influencé la nature du travail indépendant. Les nouveaux régimes de travail atypiques sont de plus en plus courants, notamment le travail free-lance, l'entrepreneuriat hybride et le travail indépendant dépendant. Ces nouvelles formes de travail indépendant sont au cœur des débats politiques actuels, car elles sont à l'origine d'un large éventail de questions politiques, notamment la mesure dans laquelle elles sont couvertes par la protection sociale, la manière dont elles sont traitées dans le système fiscal et la mesure dans laquelle elles sont soumises à la réglementation en matière de travail. Tous ces éléments soulèvent la question fondamentale de savoir si ces nouvelles formes de travail indépendant soutiennent la comparaison avec l'emploi salarié et le travail indépendant traditionnel du point de vue de la qualité et si les politiques publiques devraient encourager ces types de travail et, dans l'affirmative, dans quelles conditions (voir l'encadré 7.4). Dans le même temps, cependant, le potentiel de croissance et d'emplois de l'économie numérique et collaborative doit également être reconnu: elle permet aux groupes défavorisés d'accéder au marché du travail, alors que des formes d'emploi plus traditionnelles ne leur conviennent pas ou ne leur sont pas accessibles. De plus, les jeunes travailleurs, ceux qui reviennent après une longue période d'inactivité et les migrants peuvent tous bénéficier de ces chemins alternatifs qui mènent au travail.

#### Encadré 7.4. La qualité du travail indépendant dans l'économie numérique ou collaborative

Le travail indépendant dans l'économie numérique est extrêmement difficile à définir car il englobe un large éventail d'activités. Par exemple, ce type de travail indépendant comprend des activités à très petite échelle et à court terme entreprises par des personnes seules (par exemple des tâches accomplies par le biais de plates-formes en ligne telles que TaskRabbit), mais il englobe également le travail collaboratif sur des marchés en ligne (par exemple Amazon Mechanical Turk) et le travail entrepris par des personnes seules dans le cadre de réseaux disposant de ressources importantes (par exemple Uber). Comparer ces formes de travail entre elles et avec le travail indépendant traditionnel et l'emploi salarié constitue un défi car il existe très peu de données sur le nombre de travailleurs actifs dans l'économie numérique et les caractéristiques de leur travail.

Dans le même ordre d'idées, la Commission européenne utilise l'expression «économie collaborative», qui fait référence à des modèles économiques dans lesquels les activités sont facilitées par des plates-formes collaboratives qui créent un marché ouvert pour l'utilisation temporaire de biens ou services souvent fournis par des particuliers. L'économie collaborative implique trois catégories d'acteurs: i) les prestataires de services qui partagent des actifs, des ressources, du temps et/ou des compétences — il peut s'agir de particuliers offrant des services à titre occasionnel («pairs») ou de prestataires de services agissant à titre professionnel («prestataires de services professionnels»); ii) les utilisateurs ayant recours à ces prestataires; et iii) les intermédiaires qui mettent en relation, par le biais d'une plate-forme en ligne, les prestataires et les utilisateurs et qui facilitent leurs transactions («plates-formes coopératives»). Les transactions de l'économie collaborative n'impliquent généralement pas de changement de propriété et peuvent être effectuées dans un but lucratif ou non lucratif (Commission européenne, 2016).

Néanmoins, les données existantes peuvent fournir une idée de la qualité de ce travail. Des enquêtes menées aux États-Unis prètent à penser que de nombreux travailleurs indépendants de l'économie numérique ne sont actifs qu'à temps partiel et que peu d'entre eux gagnent un revenu qui équivaldrait à un emploi à temps plein. De plus, l'hôte moyen d'Airbnb ne loue son logement que 67 nuits par an, ce qui n'est pas suffisant pour générer un revenu à temps plein. Cependant, les données sur les chauffeurs Uber en France indiquent que près de 80 % d'entre eux travaillent à plein temps pour Uber et ne génèrent pas d'autre revenu. Par conséquent, les revenus sont très variables, mais ces activités semblent typiquement utilisées comme une source de revenu complémentaire.

Beaucoup de travailleurs indépendants ne sont que temporairement actifs dans l'économie numérique. Les données sur les chauffeurs Uber aux États-Unis montrent qu'ils sont un tiers à s'arrêter après six mois et la moitié après un an. Les enquêtes montrent que les travailleurs quittent ce type de travail parce que le revenu généré est insuffisant.

Malgré la nature apparemment précaire de ce type de travail indépendant, tant les individus que les économies peuvent en tirer profit. Pour les économies, ce type de travail peut convenir à certaines personnes en raison de sa nature extrêmement flexible. Il semble également satisfaire une demande et peut donc contribuer à la croissance économique globale. Pour les particuliers, bon nombre d'entre eux semblent entrer dans l'économie numérique après avoir perdu leur emploi et il est donc possible d'utiliser ce type de travail pour acquérir des compétences et de l'expérience qui mèneront à un travail indépendant de meilleure qualité ou à un emploi salarié.

#### Encadré 7.4. **La qualité du travail indépendant dans l'économie numérique ou collaborative**

Source: OCDE (2016b), «New forms of work in the digital economy», Groupe de travail sur la mesure et l'analyse de l'économie numérique, disponible à l'adresse: [http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DSTI/ICCP/IIS\(2015\)13/FINAL&docLanguage=En](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DSTI/ICCP/IIS(2015)13/FINAL&docLanguage=En)

#### **Travail indépendant dépendant**

L'expression «travail indépendant dépendant» couvre les travailleurs indépendants qui se trouvent à la «frontière» (Muehlberger, 2007a) ou dans la «zone grise» (Kautonen e.a., 2010) entre travail indépendant et emploi salarié. La dichotomie entre travail indépendant et emploi salarié a été décrite comme une «fausse dualité» parce que chacune des deux catégories est hétérogène et, par conséquent, toute séparation binaire entre les deux masque ces différences (Freedland, 2003). Souvent, les relations de travail ne sont pas simplement dépendantes ou indépendantes mais impliquent divers degrés de dépendance. La dépendance comporte deux composantes: i) la dépendance économique, le travailleur supportant une grande partie du risque financier s'il ne produit ou ne vend pas de biens; et ii) la subordination à l'utilisateur final quant aux méthodes, heures et lieu de travail (Muehlberger, 2007a; Eichhorst e.a., 2013).

Ily a travail indépendant dépendant lorsque le travailleur est officiellement indépendant tout en travaillant dans des conditions analogues à celles de salariés dépendants (Muehlberger, 2007a; Eichhorst e.a., 2013). Les travailleurs indépendants dépendants travaillent généralement pour une seule organisation et n'ont donc pas l'éventail de clients considéré comme une caractéristique importante du travail indépendant (Jorens, 2008). D'autres décrivent ces pratiques de travail comme une «externalisation hiérarchique», l'organisation de l'utilisateur final exerçant un degré élevé de contrôle managérial sur les méthodes, les heures et le lieu de travail du travailleur (Muehlberger, 2007b). Les utilisateurs finaux sont amenés à recourir à des travailleurs dépendants pour bénéficier d'une flexibilité numérique et financière, tout en maintenant un degré élevé de contrôle sur les pratiques de travail, en externalisant les risques et, dans certains cas, en évitant les obligations légales et sociales (Muehlberger et Bertolini, 2008; Muehlberger et Pasqua, 2009; Eichhorst e.a., 2013).

Les travailleurs indépendants dépendants travaillent souvent dans les secteurs de la construction, des transports, de l'assurance, des services aux entreprises, de l'architecture et des industries créatives (Eichhorst e.a., 2013). Ce type de travail est également plus fréquent dans les pays d'Europe du Sud (Italie, Espagne, Grèce) et d'Europe orientale (Slovaquie, Lettonie) (Eurofound, 2013). Toutefois, les estimations de sa prévalence varient considérablement. Une récente analyse typologique basée sur les données de la sixième enquête européenne sur les conditions de travail estime que 56 % des indépendants sont «authentiques» (c'est-à-dire qu'ils ont plus d'un client et toute latitude pour embaucher du personnel et faire des choix stratégiques). Environ 13 % sont des travailleurs indépendants dépendants, soit environ 1 % de l'emploi dans l'Union européenne (Eurofound, 2017). Cette distinction est toutefois floue car 31 % des travailleurs indépendants se situent entre les



deux, ce qui suggère qu'environ 4 % de l'emploi dans l'Union européenne est une forme de travail indépendant déguisé.

Des travailleurs peuvent choisir de travailler en tant que travailleurs indépendants dépendants pour des raisons fiscales ou autres, tandis que d'autres peuvent avoir des options d'emploi limitées et être mieux décrits comme des travailleurs indépendants involontaires (OCDE/Union européenne, 2013). De nombreux travailleurs indépendants dépendants exercent des emplois qui étaient auparavant occupés par des salariés. Dans de nombreux pays, dont l'Autriche, il arrive que les employeurs fassent passer leurs salariés vers ce statut d'emploi (Muehlberger et Bertolini, 2008). Les données du Royaume-Uni suggèrent que les hommes, les travailleurs âgés et ceux qui n'ont pas ou peu d'éducation formelle sont plus susceptibles d'exercer une activité indépendante dépendante (Böheim et Muehlberger, 2006). Ces travailleurs restent longtemps dans ce statut, mais ne travaillent pas longtemps pour un utilisateur final spécifique.

Dans certains cas, le travail indépendant dépendant peut être considéré comme un «faux» travail indépendant ou un travail indépendant «fictif» (Roles et Stewart, 2012; Deakin, 2013). Ce type de travail indépendant est le fruit d'une classification délibérée des travailleurs comme travailleurs indépendants par les utilisateurs finaux, bien que leur situation de travail ressemble à un emploi salarié, afin de se soustraire aux obligations associées au droit du travail et aux cotisations sociales. Ces «salariés déguisés» travaillent généralement pour un seul utilisateur final/employeur, dépendent de lui pour leur travail, n'ont pas le droit de refuser de travailler, effectuent le travail sous la direction de l'utilisateur final, utilisent son équipement, sont intégrés dans les systèmes de ressources humaines de l'utilisateur final, ne peuvent remplacer un autre travailleur pour exécuter ses tâches désignées et assument néanmoins le risque financier du temps passé sans travailler ou d'un travail que l'utilisateur final juge non satisfaisant. Ce type de travail indépendant est un problème particulier dans l'industrie de la construction (Jorens, 2008; Behling et Harvey, 2015), mais il s'étend également aux services de la restauration, des soins sociaux, de la logistique et des voituriers (Davis, 2015). De nombreux types de travail associés à l'économie numérique ou collaborative peuvent être considérés comme du faux travail indépendant, car les entreprises utilisent des plates-formes en ligne pour organiser le travail entre entrepreneurs indépendants.

Ce type de travail indépendant peut convenir à certains travailleurs et accroître la flexibilité du marché du travail (Williams, 2013). Toutefois, ces activités peuvent avoir des conséquences sociales, car elles entravent les recettes fiscales et les cotisations sociales. Étant donné que les faux travailleurs indépendants économisent effectivement sur ces coûts (tout comme leurs employeurs), un autre inconvénient est qu'ils peuvent revenir moins cher que les travailleurs et entreprises de l'économie formelle, menaçant ainsi leur subsistance (Muller, 2014). Les faux indépendants qui ne travaillent que pour un seul employeur supportent également des coûts parce qu'ils peuvent ne bénéficier d'aucun des avantages de l'emploi salarié (par exemple vacances, congés de maternité, accès à la formation), ne bénéficient que de peu des avantages du travail indépendant (par exemple autonomie et diversité des tâches), et supportent tous ses inconvénients potentiels (par exemple faible rémunération, stress, insécurité financière et longues heures de travail). Les données du Royaume-Uni montrent que les travailleurs indépendants dépendants sont généralement plus âgés et moins qualifiés (Böheim et Muehlberger, 2006), ce qui indique qu'il est fort probable que ces travailleurs soient piégés dans des emplois précaires et de mauvaise qualité.

## Approches politiques traditionnelles visant à améliorer la qualité du travail indépendant

- Traditionnellement, les décideurs politiques ont cherché à soutenir la création d'entreprises et le travail indépendant en améliorant l'environnement des affaires et en augmentant les chances de succès des entrepreneurs par le biais de la formation à l'entrepreneuriat, du coaching et du mentorat, du conseil en entreprise, d'un meilleur accès au financement de démarrage et d'une aide pour étendre les réseaux d'entrepreneurs. En outre, de nombreux pays ont mis en place des mesures et programmes pour aider les entrepreneurs non enregistrés à déclarer officiellement leur entreprise, ce qui contribuera à améliorer la qualité de l'activité professionnelle.
- La plupart des politiques sont mises en œuvre à l'aide d'un ensemble intégré de programmes qui comprennent la formation à l'entrepreneuriat, le coaching et le mentorat, ainsi qu'un soutien financier. Ces programmes de soutien sont généralement fournis de manière progressive, les personnes ayant présenté une idée d'entreprise de qualité et un potentiel de réussite bénéficiant d'un soutien renforcé.
- La qualité du travail indépendant est très hétérogène et toutes les formes de travail indépendant ne devraient pas bénéficier du soutien des politiques publiques. Les politiques d'entrepreneuriat inclusif visent à offrir à tous la possibilité de créer une entreprise, et il existe de nombreux programmes et politiques efficaces dans l'Union européenne. Toutefois, les décideurs politiques doivent être conscients des risques (par exemple déplacement et effets d'aubaine) et des coûts d'opportunité (par exemple soutien aux entreprises à fort potentiel de croissance) et les mettre en balance avec les avantages de la création réussie d'entreprises pour des groupes sous-représentés et défavorisés sur le marché du travail (par exemple maintien sur le marché du travail, économies de prestations sociales et coûts sanitaires à long terme).

La politique en matière de travail indépendant a toujours reposé sur l'hypothèse que le travail indépendant équivaut à la propriété d'une entreprise pour son propre compte. Les interventions politiques classiques visant à soutenir la création d'entreprises et le travail indépendant se sont simultanément concentrées sur l'amélioration de l'environnement des affaires (par exemple en réduisant le fardeau administratif des nouvelles entreprises) et sur la fourniture d'un soutien individuel aux entrepreneurs pour améliorer leurs chances de succès (par exemple formation à l'entrepreneuriat, coaching et mentorat, financement de démarrage, conseil en entreprise, constitution de réseaux). Souvent, les offres de soutien individuel sont adaptées à différents groupes (par exemple femmes, jeunes, seniors, chômeurs, immigrés), ce qui peut se justifier car ces groupes sont confrontés à des obstacles au démarrage différents et peuvent rencontrer des difficultés pour accéder aux services d'assistance classiques (OCDE/Union européenne, 2015a; 2014; 2013). De nombreux gouvernements cherchent également à aider les entrepreneurs informels à déclarer officiellement leur entreprise par des incitations et des sanctions (OCDE/UE, 2015b).

Les sections précédentes confirment que la population des travailleurs indépendants est très hétérogène. Il apparaît que certaines formes du travail indépendant sont de haute qualité, tant pour l'individu que pour la société et l'économie. Les travailleurs indépendants ayant des salariés entrent clairement dans cette catégorie car ils gagnent davantage et bénéficient d'un environnement de travail de meilleure qualité, y compris d'une plus

grande latitude en ce qui concerne leurs tâches, leur méthode de travail, le flux de travail et la prise de décision (Eurofound, 2017). De plus, ils créent des emplois pour les autres. Il est donc parfaitement justifié de soutenir ces entrepreneurs.

Toutefois, s'il s'agit d'un groupe très hétérogène en soi, les indépendants sans salariés n'ont pas toujours des emplois de qualité. Certains de ces travailleurs, comme les travailleurs free-lance (voir l'encadré 7.2) ou les entrepreneurs hybrides (voir l'encadré 7.3), effectuent un travail hautement qualifié d'une manière qui permet de contrôler leurs heures de travail, leur charge de travail et leur prise de décision. Il existe cependant d'autres groupes de travailleurs indépendants sans salariés qui ont un faible niveau de revenu, moins de sécurité du revenu, plus d'heures de travail et un accès moindre à la protection sociale. Il s'agit généralement de petites entreprises dont le potentiel de développement futur est limité. Elles apportent souvent de petites contributions à l'économie car elles sont moins susceptibles d'introduire de nouveaux produits ou services et d'investir dans la recherche et le développement, et elles sont lentes à adopter de nouvelles technologies. De plus, il est peu probable qu'elles embauchent d'autres salariés. Bon nombre des groupes sociaux cibles dont il est question tout au long de cet ouvrage sont plus susceptibles d'appartenir à cette catégorie, notamment les femmes, les jeunes, les seniors et surtout les chômeurs.

Néanmoins, de sérieux arguments plaident en faveur d'une politique publique visant à soutenir les personnes issues de groupes sous-représentés et défavorisés dans la création d'entreprises et le travail indépendant, en particulier les chômeurs. Les chômeurs ont tendance à être plus pauvres que les travailleurs salariés ou indépendants. De longues périodes de chômage ont également plusieurs conséquences négatives, telles que des problèmes de santé et des problèmes psychologiques pour la personne, ainsi que des conséquences sociales plus larges qui affectent négativement la famille et la communauté. Une personne sans emploi devrait être informée des possibilités (et des défis) qu'offre le travail indépendant comme solution pour sortir du chômage. Aider un chômeur à se tourner vers le travail indépendant est susceptible d'améliorer ses chances de réintégrer le marché du travail.

Il existe des preuves très solides démontrant que l'aide publique peut avoir des avantages positifs pour les chômeurs qui cherchent à se mettre à leur compte, en particulier pour les personnes peu qualifiées et dans les zones rurales (Rodriquez-Planas, 2010), les jeunes (Caliendo et Künn, 2011), les personnes peu qualifiées (Caliendo, 2016) et les femmes (Caliendo et Künn, 2015; O'Leary, 1999). Le soutien financier et un ensemble de services de développement d'entreprise semblent également améliorer les résultats de l'intégration des chômeurs sur le marché du travail. Le principal problème est le coût d'un tel soutien. Par exemple, Caliendo e.a. (2016) a montré que l'aide allemande à la création d'entreprise accordée aux chômeurs s'élevait à 6,4 millions d'euros sur une période de quatre ans (2007-2011). Il y a un coût d'opportunité associé à cette aide, en ce sens qu'il a été montré que le soutien aux entreprises existantes et à croissance rapide peut être bénéfique (Morris et Stevens, 2010; Autio et Rannikko, 2016) et qu'il peut donc être préférable que l'aide publique soit axée sur les entreprises qui sont les plus susceptibles de créer des emplois. Il existe également, bien sûr, un risque de déplacement dans la mesure où les chômeurs qui reçoivent de l'aide retirent simplement des marchés à d'autres entrepreneurs, sans créer aucun gain net.

Malgré ces éléments positifs, l'emploi salarié est en général mieux adapté à la majorité des chômeurs. Les chômeurs sont plus susceptibles, par exemple, d'avoir de meilleures possibilités de formation, un meilleur salaire et des conditions de travail plus sûres dans

l'emploi salarié. Encore une fois, cependant, cette affirmation doit être nuancée en fonction des circonstances particulières. Par exemple, le travail indépendant chez les seniors a connu une croissance très rapide ces dernières années, ce qui s'explique à la fois par les difficultés qu'ils rencontrent pour trouver un emploi et par leur désir d'autonomie ainsi que de latitude de décision et de variété dans leurs tâches (OCDE/Union européenne, 2014).

## Approches politiques pour lutter contre le faux travail indépendant

- L'un des débats politiques actuels sur le travail indépendant est axé sur la question du faux travail indépendant. Les données semblent indiquer que les faux travailleurs indépendants sont très susceptibles d'être pris au piège d'un travail de mauvaise qualité. Ainsi, les politiques de lutte contre le faux travail indépendant amélioreront également la qualité globale du travail indépendant.
- Trois approches sont actuellement utilisées pour réduire au minimum le faux travail indépendant. Premièrement, certains pays s'efforcent de clarifier la situation au regard de l'emploi, c'est-à-dire de préciser qui sont les salariés et qui sont travailleurs indépendants. Deuxièmement, certains pays ont introduit des catégories de travail intermédiaires qui correspondent à ce type de travail. Troisièmement, certains pays améliorent l'accès des travailleurs indépendants à la protection sociale.
- Dans la pratique, les pays ont tendance à adopter une approche sur plusieurs fronts pour lutter contre le faux travail indépendant, y compris des mesures visant à rendre l'embauche d'un salarié plus intéressante pour les employeurs que le recours à un faux travailleur indépendant.

### Clarifier la situation au regard de l'emploi

Définir la situation au regard de l'emploi, bien qu'il s'agisse d'une tâche notoirement difficile, est fondamental pour lutter contre le faux travail indépendant et améliorer la qualité du travail indépendant, au moins tant qu'il existe des différences substantielles dans la fiscalité, le droit du travail et/ou les droits et obligations en matière de protection sociale des indépendants et des salariés. Les employés sont considérés comme dépendants des employeurs, et subordonnés à ces derniers, et ont donc besoin de garanties juridiques. Inversement, les travailleurs indépendants sont traités principalement comme étant en mesure de traiter avec les autres sur un pied d'égalité et sont considérés comme ayant moins besoin d'une protection légale (Engblom, 2001). Ainsi, les salariés sont couverts par le droit du travail alors que les indépendants sont régis par le droit civil et commercial et exclus de la plupart des lois du travail (Schulze Buschoff et Schmidt, 2009).

À moins que les situations au regard de l'emploi ne puissent être clairement définies et que les individus ne soient affectés à la bonne catégorie, les décideurs politiques auront du mal à s'assurer que chacun opère dans le cadre établi des droits et obligations légaux en matière de fiscalité, de droit du travail et de protection sociale. Le risque existe que les travailleurs qui ne peuvent être classés sans ambiguïté ne puissent bénéficier de certains avantages sociaux et droits du travail (Böheim et Muehlberger, 2006). En outre, les gouvernements pourraient percevoir des recettes fiscales moins élevées si les employés sont traités à tort comme des travailleurs indépendants, les employeurs et les employés payant des impôts et/ou des cotisations d'assurance sociale moins élevés.

La séparation binaire entre emploi salarié et travail indépendant n'a pas permis de saisir pleinement l'émergence et l'expansion des nouvelles formes de travail non conventionnel (Burchell e.a., 1999; Jorens, 2008). Il est donc nécessaire que les décideurs politiques adoptent des définitions et des méthodes pertinentes pour classer les travailleurs comme salariés ou indépendants. Les Pays-Bas ont été l'un des pays les plus actifs à cet égard, car le nombre de travailleurs indépendants sans salariés y a rapidement augmenté au cours de la dernière décennie, en partie à cause d'une augmentation du faux travail indépendant induite par les politiques. Le gouvernement a adopté une approche globale qui s'adresse à la fois aux travailleurs indépendants et aux entreprises qui font appel à eux. Bon nombre de ces mesures visent à clarifier le statut du travailleur par le biais du régime fiscal (voir l'encadré 7.5)

Les clients finaux pourraient également bénéficier de mesures juridiques visant à clarifier la situation au regard de l'emploi, par exemple en ce qui concerne leur assujettissement à l'impôt ou aux cotisations d'assurance sociale. Toutefois, il existe un risque que certains véritables travailleurs indépendants soient lésés par une classification erronée dans la catégorie des salariés.

### Encadré 7.5. La lutte contre le faux travail indépendant aux Pays-Bas

**Description:** les Pays-Bas utilisent des mesures réglementaires et fiscales pour clarifier les différences entre les salariés et les indépendants afin de lutter contre le faux travail indépendant.

**Problème traité:** depuis 2004, les travailleurs indépendants soumettent à l'administration fiscale une déclaration de relation de travail (VAR) qui décrit leur situation au regard de l'emploi. Les personnes qui font appel à des travailleurs indépendants peuvent alors présumer qu'il ne s'agit pas d'une relation employeur-employé. Par conséquent, dans ce cas, l'entreprise ou la personne concernée n'a pas à payer de salaire ni à couvrir les cotisations d'assurance des salariés pour les services achetés. Cela incite les entreprises à travailler avec les travailleurs indépendants, d'autant plus que ces derniers sont tenus responsables de l'exactitude de la VAR. Toutefois, cela a conduit à une augmentation du faux travail indépendant.

Un deuxième problème qui s'est posé est que la confusion entourant les travailleurs certifiés VAR a conduit à des décisions parfois contradictoires de la part des autorités fiscales et de l'assurance sociale (Westerveld, 2012).

**Approche:** pour lutter contre le faux travail indépendant, le gouvernement a adopté des approches à court et à long terme. À court terme, l'une des principales actions a consisté à clarifier les différences entre salariés et indépendants en s'éloignant de la VAR. Depuis avril 2016, l'administration fiscale utilise un modèle de contrat pour les indépendants afin de clarifier leurs obligations réglementaires et celles de l'entreprise ou de la personne qui fait appel à leurs services (*Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties*). Cela vise également à éliminer les incitations à la mise en place de faux régimes de travail indépendant en adoptant une approche de responsabilisation conjointe où l'employeur et l'employé sont légalement responsables et redevables de leurs actes.

À plus long terme, le gouvernement s'efforce de rendre l'embauche de salariés plus attractive. Des incitations ont également été introduites pour les indépendants afin d'éviter de fausses relations de travail indépendant, notamment l'accès à une pension publique de retraite, l'exonération de l'épargne-pension dans l'aide sociale sous condition de ressources, un meilleur accès aux fonds de formation sectoriels et une assurance volontaire contre la maladie et/ou le handicap.

**Incidence:** plusieurs de ces mesures sont encore en cours d'exécution, de sorte que l'ampleur et la portée de leur incidence ne sont pas clairement établies. Toutefois, à plus long terme, le gouvernement envisage d'apporter d'autres modifications aux régimes fiscaux et de protection sociale afin de supprimer les différences de traitement entre salariés et travailleurs indépendants. Par exemple, des études sont en cours pour évaluer les effets de la diminution des avantages fiscaux pour les travailleurs indépendants par rapport à la diminution des coûts salariaux pour les salariés, et de l'augmentation de la couverture de sécurité sociale pour les travailleurs indépendants par rapport à la diminution de la couverture de sécurité sociale pour les salariés.

### **Créer un statut au regard de l'emploi intermédiaire entre emploi salarié et travail indépendant**

Les difficultés rencontrées pour clarifier la situation au regard de l'emploi ont conduit certains décideurs politiques à introduire une ou plusieurs catégories de travail intermédiaires entre emploi salarié et travail indépendant afin d'offrir une meilleure protection juridique pour certaines des formes émergentes de travail indépendant que celles qui existent pour les formes plus «traditionnelles» et indépendantes de travail indépendant. La création de catégories intermédiaires clairement définies entre emploi salarié et travail indépendant est un moyen potentiellement prometteur d'établir un statut opérationnel sur le marché du travail (Eichhorst e.a., 2013), même si cela risque également de multiplier les problèmes de délimitation en raison du nombre accru de limites à distinguer, respectivement entre emploi salarié et travail indépendant (Office of Tax Simplification, 2015). Il existe donc un risque de compliquer davantage une question déjà complexe (voir aussi Eurofound, 2017).

Dans la plupart des juridictions, les travailleurs indépendants dépendants ne sont pas définis comme une catégorie juridique distincte et sont habituellement traités comme faisant partie de la main-d'œuvre indépendante (Eichhorst e.a., 2013). Certains pays distinguent toutefois une catégorie de travailleurs économiquement dépendants des travailleurs véritablement indépendants qui exercent une activité réellement pour leur propre compte, bien que les critères utilisés pour définir ce statut varient. Ces nouvelles formes juridiques d'emploi ont été principalement introduites pour élargir la couverture des régimes de protection sociale, notamment des régimes de retraite, mais aussi pour distinguer les droits ouverts en matière de droit du travail.

L'Autriche (encadré 7.6) et l'Italie (encadré 7.7) sont des exemples d'États membres de l'UE qui ont reconnu que l'évolution des modèles de travail nécessite d'apporter des réponses institutionnelles pour mieux tenir compte des nouvelles formes de travail. Les données provenant de ces deux pays montrent qu'il y a un équilibre délicat à trouver entre flexibilité et protection des droits des travailleurs. Pour ce faire, il convient de clarifier les éléments constitutifs du travail indépendant dépendant et du faux travail indépendant. Ce faisant, les décideurs doivent également être sensibles aux questions et préoccupations sectorielles en engageant un dialogue avec les principaux partenaires.

Il est également nécessaire de coordonner l'élaboration de politiques dans toute l'Europe, dans la mesure où les travailleurs et les employeurs sont de plus en plus mobiles sur le plan géographique. L'un des moyens d'y parvenir consiste à élaborer des principes généraux de protection sociale.

### Encadré 7.6. Protection sociale pour les «nouvelles» formes de travail indépendant, Autriche

**Description:** l'Autriche a réformé son régime de protection sociale entre 1996 et 2000 pour y incorporer différents types de travail indépendant.

**Problème traité:** certaines formes de travail indépendant n'avaient pas accès à l'assurance chômage, à l'assurance maladie publique ou aux régimes publics de retraite malgré des conditions de travail comparables à celles des salariés.

**Approche:** la loi portant modification de la loi générale sur l'assurance sociale et le droit du travail (*Arbeits- und Sozialrechts-Änderungsgesetz*) a étendu la couverture sociale à de nombreux travailleurs indépendants dont le revenu dépasse un certain seuil. Le droit autrichien distingue les *freie Dienstnehmer* («travailleurs exerçant leur activité sur la base d'un contrat de travail libre»), les *neue Selbstständige* («nouveaux travailleurs indépendants») et les *Werkvertragsnehmer* («prestataires de services»).

Les *freie Dienstnehmer* fournissent des services continus, souvent à un seul employeur pendant une longue période. Ils sont soumis à une autorité limitée ou inexistante de l'utilisateur final en ce qui concerne le contenu du travail et sont économiquement dépendants de l'employeur. Les travailleurs sont couverts par une assurance maladie, une assurance accidents du travail et un régime de retraite. Depuis 2008, ils sont couverts par le régime de chômage et de santé, et ils ont désormais droit à un congé parental.

Les *neue Selbstständige* sont obligés d'accomplir une tâche bien définie plutôt qu'un service continu. Cette tâche peut être sous-traitée à une tierce personne et ne doit pas nécessairement être accomplie personnellement par le contractant. Cette catégorie comprend notamment les scientifiques, les artistes, les enseignants, les médecins et les journalistes. Ces travailleurs sont assurés en vertu de la loi sur l'assurance sociale des travailleurs indépendants (*Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz*), qui couvre la maladie (sans prestations de maladie), les accidents du travail et la vieillesse.

Les *Werkvertragsnehmer* s'engagent à fournir un produit ou un service avec leurs propres actifs à leurs propres risques sans instructions de l'utilisateur final. Le contrat prend fin à la livraison. Comme les *freie Dienstnehmer*, les *Werkvertragsnehmer* sont exclus des principales lois sur la protection des travailleurs.

**Incidence:** ces changements se sont traduits par une réduction du nombre de travailleurs exerçant leur activité sur la base d'un contrat de travail libre au cours de la période 2000-2011. Dans le même temps, le nombre de travailleurs indépendants exerçant leur activité dans le cadre de nouvelles formes de travail indépendant a globalement augmenté. Selon Eichhorst e.a. (2013), cette hausse témoigne d'une augmentation des formes dépendantes de travail indépendant qui s'explique par le fait que les employeurs ont cherché à sous-traiter du travail aux travailleurs qui ne bénéficient pas des droits de protection des travailleurs, dont le niveau est élevé en Autriche. Néanmoins, les incidences sont hétérogènes selon les secteurs. Si certains travailleurs indépendants dépendants en Autriche sont plus âgés et moins qualifiés, d'autres données indiquent qu'ils sont également associés à des niveaux d'instruction plus élevés (Eichhorst e.a., 2013).

Sources: Muehlberger, 2007a; Vogt et Adam, 2009; Eichhorst e.a., 2013.



### Encadré 7.7. Protection sociale pour les «nouvelles» formes de travail indépendant, Italie

**Description:** en 2015, une nouvelle loi sur l'emploi a été adoptée en Italie pour contribuer à renforcer la sécurité des travailleurs indépendants.

**Problème traité:** recours abusif aux contrats de travail indépendant dépendant.

**Approche:** la législation italienne sur le travail quasi subordonné comprenait des formes inadéquates de protection sociale, qui ont entraîné un recours abusif aux contrats de travail indépendant dépendant, tels que les contrats de collaboration continue et coordonnée (*Collaborazioni coordinate e continuative*), ainsi que les contrats basés sur des projets (*Collaborazioni continuative a progetto*).

La loi sur l'emploi (loi 183/2014) a été élaborée pour empêcher tout recours abusif aux formes contractuelles de travail indépendant ainsi que pour renforcer la sécurité de l'emploi des indépendants. La loi 183/2014 a supprimé les contrats de travail basés sur un ou plusieurs projets spécifiques et les a assimilés à d'autres types de contrats de travail, ce type de contrats de travail ayant été dénoncé comme la pire précarité de l'emploi. Elle a rendu les cotisations sociales obligatoires pour les travailleurs semi-subordonnés, les obligeant à cotiser à un fonds distinct de l'Institut national de sécurité sociale. Une nouvelle mesure de soutien au revenu appelée «DIS-COLL» a été accordée aux travailleurs indépendants dont les contrats arrivaient à échéance, bien qu'ils aient perçu des honoraires limités et qu'ils aient été soumis à des exigences très strictes. De plus, les personnes qui perçoivent la DIS-COLL peuvent bénéficier d'un «contrat de reclassement», un nouvel outil destiné à accompagner les chômeurs à la recherche d'un nouvel emploi.

**Incidence:** la nouvelle réglementation en matière de travail indépendant économiquement dépendant a été bien accueillie par les organisations d'employeurs. La Confédération générale de l'industrie italienne (Confindustria) soutient l'objectif du gouvernement de mettre fin au recours abusif à différents types de collaboration, bien qu'elle considère que les nouvelles règles étendent indûment le champ des relations de travail correctes. D'autre part, les syndicats voient dans la réforme des formes de protection qui ne sont pas en faveur des travailleurs et pourraient conduire à des emplois précaires. La Confédération générale italienne du travail (CGIL) a également critiqué la DIS-COLL car elle n'offre pas une protection complète destinée à soutenir le revenu, ce qui était l'un des objectifs initiaux de la loi sur l'emploi.

Sources: Caponetti, 2015; Muehlberger et Bertolini, 2008; Eichhorst e.a., 2013.

### **Rendre la protection sociale moins dépendante de la situation au regard de l'emploi**

La plupart des pays traitent différemment les travailleurs indépendants et les salariés en ce qui concerne les cotisations et droits à l'assurance sociale, bien qu'il ne soit pas nécessaire qu'ils soient conformes au droit fiscal ou au droit du travail. Il existe des différences entre les pays pour ce qui est de l'accès aux prestations de chômage, de maladie ou d'incapacité de travail, aux allocations familiales et parentales, aux pensions liées au revenu et à d'autres prestations de protection sociale (Spasova e.a., 2017; Fondeville e.a., 2015).

Historiquement, les différences en matière d'assujettissement à l'impôt, de droits liés au droit du travail et de cotisations d'assurance sociale des travailleurs indépendants et des salariés ont généralement entraîné une baisse de la protection des travailleurs indépendants. Les économies qu'ils peuvent réaliser au niveau des droits aux congés, des prestations de maladie et des indemnités de maternité/paternité incitent fortement les utilisateurs finaux à recourir aux travailleurs indépendants plutôt qu'à employer directement des salariés. L'augmentation des cotisations des travailleurs indépendants et en particulier de celles des utilisateurs finaux (entreprises) qui font appel à leurs services rendrait l'organisation de relations de travail sur une base indépendante financièrement moins intéressante (Centre Forum, 2013; Eichhorst e.a., 2013; Office of Tax Simplification, 2015). Dans de nombreux pays, les différences de traitement fiscal entre employeurs et salariés et entre utilisateurs finaux et indépendants sont importantes. Par exemple, au Royaume-Uni, les employeurs s'acquittent d'une cotisation de 13,8 % pour les salaires annuels supérieurs à 8 112 livres sterling (environ 9 840 euros), alors que les utilisateurs finaux ayant recours à des travailleurs indépendants ne paient rien du tout.

La façon dont les travailleurs indépendants sont traités par les régimes généraux de prestation sociale ou par des régimes spécifiques, la nature et l'étendue de la couverture et le fait que les cotisations ouvrent droit à des prestations de base (qui peuvent permettre des compléments volontaires) ou sont liées au revenu (Spasova e.a., 2017; Social Security Advisory Committee, 2014) varient selon les pays. Les conditions d'éligibilité, les critères d'éligibilité, les taux de cotisation et les conditions de paiement varient considérablement selon les pays (Social Security Advisory Committee, 2014). Dans certains pays, un grand nombre de travailleurs indépendants choisissent de verser des cotisations moins élevées et, par conséquent, leurs droits aux prestations sont également moindres. Le tableau 7.3 fournit des détails sur la couverture des prestations de chômage, de maladie et de retraite pour les travailleurs indépendants dans l'Union européenne.

L'un des moyens d'aborder la question de la qualité de l'emploi indépendant consisterait donc à séparer les prestations sociales des cotisations professionnelles (Eichhorst e.a., 2013). Une autre solution consisterait à modifier les conditions des contributions. Les prestations de chômage sont souvent limitées à ceux qui cotisent suffisamment à l'assurance sociale par le biais de leur emploi.

Les systèmes de financement contributif avec des seuils de faible revenu (par exemple les mini-emplois) ne sont pas adaptés pour couvrir les risques spécifiques liés à l'emploi atypique, en particulier les nouvelles formes de travail indépendant (Schulze Buschoff et Protsch, 2008). Au lieu de cela, une extension des garanties de revenu de base financées par l'impôt pour les seniors peut être utilisée pour couvrir le risque de disparité extrême des revenus ou de flux de revenus volatils liés au travail indépendant: des garanties de revenu de base financées par l'impôt permettraient de prévenir ou du moins d'atténuer l'extrême pauvreté des travailleurs indépendants âgés (Schulze Buschoff et Protsch, 2008).

Dans de nombreux pays, les travailleurs indépendants jouissent de moins de droits en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (par exemple en matière de garde d'enfants, de congé de maternité, de paternité et parental) (Annink e.a., 2015). Les prestations de l'État providence sont souvent fortement sexospécifiques, reposant sur un modèle dans lequel l'homme travaille à plein temps pour soutenir sa famille et la femme s'occupe de la famille et qui a du mal à s'adapter aux situations dans lesquelles les femmes travaillent à temps partiel ou de façon irrégulière, pour combiner travail rémunéré et responsabilités familiales (Thébaud, 2015). En revanche, le modèle de la famille à double revenu est adopté en Suède, qui soutient la participation des femmes au marché du travail (Sevä et Öun, 2015). Cela montre que les décideurs politiques doivent tenir compte des différences entre les modèles de travail des hommes et des femmes s'ils veulent construire un système global qui couvre tous les indépendants, quelle que soit leur situation professionnelle.

Les régimes d'impôt sur le revenu et d'assurance sociale ayant évolué différemment selon les pays, il peut être extrêmement difficile d'incorporer les salariés et les travailleurs indépendants dans un système unique qui permettrait un traitement plus équitable des deux groupes, tout en conservant les incitations au travail indépendant ou au recours à des indépendants. Il est probable que tout nouveau système harmonisant l'impôt sur le revenu et les cotisations sociales, ou réduisant les écarts, entraînera d'importants coûts de mise en œuvre et pourrait perturber les incitations à travailler comme indépendant ou à avoir recours à un travailleur indépendant (Office of Tax Simplification, 2015).

Faire évoluer la couverture de sécurité sociale vers une moins grande dépendance vis-à-vis de la situation au regard de l'emploi exige de repenser le modèle d'emploi traditionnel. En avril 2017, dans le cadre de l'une des premières initiatives concrètes du socle européen des droits sociaux, la Commission européenne a lancé une consultation des partenaires sociaux sur l'accès à la protection sociale, afin de définir de nouvelles règles dans ce domaine. La Commission souhaite combler les lacunes et explorer les moyens de garantir que tous ceux qui travaillent aient accès à la protection sociale et aux services de l'emploi sur la base de leurs contributions (Commission européenne, 2017a et 2017b).

## Conclusions

Le travail indépendant constitue une part importante et croissante de la main-d'œuvre dans l'Union européenne. En moyenne, les travailleurs indépendants gagnent moins que les salariés ayant un contrat de travail standard, travaillent davantage et ont tendance à avoir des conditions de travail de moindre qualité. Toutefois, le travail indépendant est extrêmement hétérogène et ces généralisations ne s'appliquent pas à tous. La situation de la qualité de l'emploi est particulièrement contrastée en ce qui concerne les formes émergentes de travail indépendant. Les travailleurs free-lance semblent avoir le potentiel pour bénéficier d'un travail de qualité, à condition qu'il y ait une demande suffisante pour leurs produits ou services. De plus, les données disponibles montrent que les entrepreneurs hybrides exploitent rarement des entreprises à forte valeur ajoutée ou génèrent rarement des revenus substantiels, mais qu'ils se lancent souvent dans un travail indépendant durable à temps plein. Les travailleurs indépendants dépendants, en particulier les faux indépendants, semblent souvent avoir de mauvaises conditions de travail. Ils ne bénéficient d'aucun des avantages du travail indépendant (par exemple diversité des tâches), mais en

supportent tous les aspects négatifs (par exemple faible revenu, longues heures de travail, insécurité de l'emploi).

Les politiques publiques visant à soutenir la création d'entreprises et le travail indépendant se concentrent souvent sur l'augmentation du nombre de nouvelles entreprises créées et sur l'insertion sur le marché du travail. Toutefois, il est tout aussi important de s'intéresser à la façon d'améliorer la qualité du travail indépendant. Les approches traditionnelles ont cherché à améliorer la qualité de l'idée d'entreprise et à accroître ses chances de succès en renforçant les compétences de l'entrepreneur, en assurant l'accès au capital pour le démarrage et le développement de l'entreprise, en facilitant l'accès aux marchés et en renforçant les réseaux entrepreneuriaux. Les décideurs politiques devraient continuer à offrir cet éventail de soutiens, en cherchant à réduire les déplacements et les effets d'aubaine. Il est également nécessaire de continuer à offrir aux entrepreneurs informels la possibilité de déclarer officiellement leur entreprise, ce qui améliorera la qualité de l'entreprise.

Toutefois, l'émergence de nouvelles formes de travail indépendant a posé de nouveaux défis pour les décideurs politiques car certaines de ces formes de travail peuvent être de mauvaise qualité et avoir peu d'impact économique. Les décideurs politiques doivent donc faire preuve de prudence lorsqu'ils soutiennent les travailleurs indépendants, un emploi salarié étant plus approprié pour certains d'entre eux. En outre, le faux travail indépendant devrait être réduit au minimum, car il s'agit essentiellement de la substitution d'un emploi salarié de qualité médiocre par un emploi indépendant de qualité médiocre. Les conséquences pour les individus et les gouvernements sont encore pires lorsque les individus reçoivent de faibles revenus (souvent inférieurs au salaire minimum), travaillent des heures irrégulières, ont peu ou pas accès à la protection sociale et n'ont aucune perspective d'avancement professionnel. Les gouvernements perçoivent moins de recettes fiscales et moins de cotisations sociales car les travailleurs indépendants ne sont pas traités de la même manière que les salariés.

### Remarques

1. Toutefois, le rapport contient également une mise en garde concernant la fiabilité des données sur le revenu des travailleurs indépendants utilisées, telles qu'elles sont enregistrées dans EU-SILC.

### Références

- Amaral, A. M., Baptista, R., et Lima, F. (2011), «Serial entrepreneurship: impact of human capital on time to re-entry», *Small Business Economics*, vol. 37, no 1, p. 1-21.
- Annink, A., den Dulk, L., et Steijn, B. (2015), «Work-family state support for the self-employed across Europe», *Journal of Entrepreneurship and Public Policy*, vol. 4, no 2, p. 187-208.
- Arora, A., et Nandkumar, A. (2011), «Cash-out or flameout! Opportunity cost and entrepreneurial strategy: Theory, and evidence from the information security industry», *Management Science*, vol. 57, no 10, p. 1844-1860.
- Atherton, A., Faria, J., Wheatley, D., Wu, D., et Wu, Z. (2016), «The decision to moonlight: does second job holding by the self-employed and employed differ?», *Industrial Relations Journal*, vol. 473, p. 279-299.
- Baptista, R., Lima, F., et Preto, M. T. (2012), «How former business owners fare in the labor market? Job assignment and earnings», *European Economic Review*, vol. 56, no 2, p. 263-276.
- Baumberg, B., et Meager, N. (2015), «Job quality and the self-employed: Is it still better to work for yourself?», in Felstead, A., Gallie, D., et Green, F. (éd.), *Unequal Britain at Work*, Oxford University Press, Oxford.

- Behling, F., et Harvey, M. (2015), «The evolution of false self-employment in the British construction industry: a neo-Polanyian account of labour market formation», *Work, Employment and Society*, vol. 29, no 6, p. 969-988.
- Berglann, H., Moen, E. R., Røed, K., et Skogstrøm, J. F. (2011), «Entrepreneurship: origins and returns», *Labour Economics*, vol. 18, p. 180-193.
- Berkhout, P., Hartog, J., et van Praag, M. (2016), «Entrepreneurship and Financial Incentives of Return, Risk, and Skew», *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 40, no 2, p. 249-268.
- Bogan, V. L., Fertig, A. R., et Just, D. R. (2014), «Self-employment and Mental Health», disponible à l'adresse: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2259765](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2259765).
- Bögenhold, D., et Klinglmaier, A. (2016), «One-person enterprises and the phenomenon of hybrid self-employment: evidence from an empirical study», *Empirica*, publié en ligne le 8 avril 2016, doi:10.1007/s10663-016-9332-8.
- Böheim, R., et Muehlberger, U. (2006), «Dependent Forms of Self-employment in the UK: Identifying Workers on the Border between Employment and Self-employment», IZA DP, n° 1963, disponible à l'adresse: <http://ftp.iza.org/dp1963.pdf>.
- Burchell, B., Deakin, S., et Honey, S. (1999), «The Employment Status of Individuals in Non-standard Employment», *EMAR Research Series*, no 6, Department of Trade and Industry, Londres.
- Caliendo, M. (2016), «Start-up subsidies for the unemployed: Opportunities and limitations», IZA, disponible à l'adresse: <https://wol.iza.org/uploads/articles/200/pdfs/start-up-subsidies-for-unemployed-opportunities-and-limitations.pdf?v=1>.
- Caliendo, M., et Künn, S. (2015), «Getting back into the labor market: the effects of start-up subsidies for unemployed females», *Journal of Population Economics*, vol. 28, no 4, p. 1005-1043.
- Caliendo, M., et Künn, S. (2011), «Start-up subsidies for the unemployed: Long-term evidence and effect heterogeneity», *Journal of Public Economics*, vol. 95, no 3, p. 311-331.
- Caliendo, M., Künn, S., et Weißenberger, M. (2016), «Personality Traits and the Evaluation of Start-Up Subsidies», *CESifo Working Paper*, no 5733, disponible à l'adresse: [https://ideas.repec.org/p/ces/ceswps/\\_5733.html](https://ideas.repec.org/p/ces/ceswps/_5733.html).
- Caponetti, B. (2015), «Italy: Economically dependent self-employed work in the Jobs Act», Country Update EurWork, 20 septembre 2015.
- Cardon, M. S., et Patel, P. C. (2015), «Is Stress Worth it? Stress-Related Health and Wealth Trade-Offs for Entrepreneurs», *Applied Psychology*, vol. 64, no 2, p. 379-420.
- Cassar, G. (2010), «Are individuals entering self-employment overly optimistic? An empirical test of plans and projections on nascent entrepreneur expectations», *Strategic Management Journal*, vol. 31, no 8, p. 822-840.
- Cazes, S., Hijzen, A., et Saint-Martin, A. (2015), «Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework», *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, no 174, Éditions OCDE, Paris, doi:10.1787/5jrp02kjw1mr-en.
- Commission européenne (2017a), Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions intitulée «Mise en place d'un socle européen des droits sociaux», COM(2017) 250 final, disponible à l'adresse: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=COM%3A2017%3A0250%3AFIN>.
- Commission européenne (2017b), «Avancées dans le socle européen des droits sociaux — La Commission adopte les premières initiatives concrètes», communiqué de presse disponible à l'adresse: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-17-1006\\_fr.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-1006_fr.htm).
- Commission européenne (2017c), «Document de réflexion sur la dimension sociale de l'Europe», COM(2017) 206, disponible à l'adresse: [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/reflection-paper-social-dimension-europe\\_fr.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/reflection-paper-social-dimension-europe_fr.pdf).
- Commission européenne (2016), Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions intitulée «Un agenda européen pour l'économie collaborative», COM(2016) 356, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/FR/COM-2016-356-F1-FR-MAIN-PART-1.PDF>.
- Commission européenne (2015), *Employment and Social Developments in Europe 2014*, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13404&langId=en>.

- Conen, W., Schippers, J., et Schulze Buschoff, K. (2016), «Self-Employed Without Personnel: Between Freedom And Insecurity», *Institute of Economic and Social Research*, disponible à l'adresse: [http://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_studies\\_5\\_2016.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_5_2016.pdf).
- Daly, M. (2015), «The long term returns of attempting self-employment with regular employment as a fall back option», *Labour Economics*, vol. 35, p. 26-52.
- Davis, H. (2015), «False self-employment», in Smith, A., Dawson, M., Fowler, B., Miller, D., et Rampton, D. (éd.), *Stretching the Sociological Imagination: Essays in Honour of John Eldridge*, Palgrave Macmillan, Basingstoke.
- Dawson, C., et Henley, A. (2013), «Over-optimism and entry and exit from self-employment», *International Small Business Journal*, vol. 31, no 8, p. 938-954.
- Deakin, S. (2013), «Addressing labour market segmentation: The role of labour law», *ILO Working Paper*, no 52, disponible à l'adresse: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_223702.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_223702.pdf).
- Eichhorst, W., Braga, M., Famira-Mühlberger, U., Gerard, M., Horvath, T., Kahanec, M., Kahancová, M., Kendzia, M., Martišková, M., Monti, P., Pedersen, J., Stanley, J., Vandeweghe, B., Wehner, C., et White, C. (2013), «Social protection rights of economically dependent self-employed workers», *IZA Research Report*, no 54, basé sur une étude menée pour le Parlement européen, disponible à l'adresse: [http://legacy.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report\\_pdfs/iza\\_report\\_54.pdf](http://legacy.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_54.pdf).
- Elam, A., et Terjesen, S. (2010), «Gendered institutions and cross-national patterns of business creation for men and women», *The European Journal of Development Research*, vol. 22, no 3, p. 331-348.
- Engblom, S. (2001), «Equal treatment of employees and self-employed workers», *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 17, no 2, p. 211-231.
- Engström, P., et Holmlund, B. (2009), «Tax evasion and self-employment in a high-tax country: evidence from Sweden», *Applied Economics*, vol. 41, no 19, p. 2419-2430.
- Eurofound (2017), *Exploring Self-employment in the European Union*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Eurofound (2016a), *6th European Working Conditions Survey — Overview report*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Eurofound (2016b), Tableaux de l'OCDE des microdonnées extraites de la sixième enquête européenne sur les conditions de travail.
- Eurofound (2015), *New forms of employment*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Eurofound (2013), «Self-employed or not self-employed? Working conditions of “economically dependent workers”», *Background paper*, disponible à l'adresse: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1366en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1366en.pdf).
- Eurofound (2012), *Trends in job quality in Europe*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Eurostat (2017a), Démographie des entreprises par classe de taille, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/structural-business-statistics/data/database>.
- Eurostat (2017b), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.
- Fairlie, R. W. (2005), «Entrepreneurship and earnings among young adults from disadvantaged families», *Small Business Economics*, vol. 25, no 3, p. 223-236.
- Folta, T., Delmar, F., et Wennberg, K. (2010), «Hybrid entrepreneurship», *Management Science*, vol. 56, no 2, p. 253-269.
- Fondeville, N., Ozdemir, E., Ward, T., Lelkes, O., et Zolyomi, E. (2015), «Recent changes in self-employment and entrepreneurship across the EU», *Research Note*, no 6/2015, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=15535&langId=en>.
- Freedland, M. (2003), *The Personal Employment Contract*, Oxford University Press, Oxford.
- Global Entrepreneurship Monitor (2017), «Global Report 2016/17», disponible à l'adresse: <http://gemconsortium.org/report>.
- Gottschalk, S., Greene, F. J., et Müller, B. (2016), «The impact of habitual entrepreneurial experience on new firm closure outcomes», *Small Business Economics*, vol. 48, no 2, p. 303-321.

- Hartog, J., van Praag, M., et Van Der Sluis, J. (2010), «If you are so smart, why aren't you an entrepreneur? Returns to cognitive and social ability: Entrepreneurs versus employees», *Journal of Economics & Management Strategy*, vol. 19, no 4, p. 947-989.
- Hasle, P., et Limborg, H. J. (2006), «A review of the literature on preventive occupational health and safety activities in small enterprises», *Industrial Health*, vol. 44, no 1, p. 6-12.
- Hatfield, I. (2015), «Self-Employment in Europe», disponible à l'adresse: [http://www.ippr.org/files/publications/pdf/self-employment-Europe\\_Jan2015.pdf?noredirect=1](http://www.ippr.org/files/publications/pdf/self-employment-Europe_Jan2015.pdf?noredirect=1).
- Headd, B. (2003), «Redefining Business Success: Distinguishing Between Closure and Failure», *Small Business Economics*, vol. 21, no 1, p. 51-61.
- Hessels, J., Rietveld, C. A., et van der Zwan, P. W. (2017), «Self-employment and work-related stress: The mediating role of job control and job demand», *Journal of Business Venturing*, vol. 32, no 2, p. 178-196.
- Hurst, E., Li, G., et Pugsley, B. (2014), «Are household surveys like tax forms? Evidence from income underreporting of the self-employed», *Review of Economics and Statistics*, vol. 96, no 1, p. 19-33.
- Hyytinen, A., et Ilmakunnas, P. (2007), «What distinguishes a serial entrepreneur?», *Industrial and Corporate Change*, vol. 16, no 5, p. 793-821.
- Hyytinen, A., et Ruuskanen, O. P. (2007), «Time use of the self-employed», *Kyklos*, vol. 60, no 1, p. 105-122.
- Hyytinen, A., Lahtonen, J., et Pajarinen, M. (2014), «Forecasting Errors of New Venture Survival», *Strategic Entrepreneurship Journal*, vol. 8, no 4, p. 283-302.
- IPSE (2015), «Understanding Independent Professionals in the EU», disponible à l'adresse: <https://www.ipse.co.uk/uploads/assets/uploaded/6983b609-9f3e-4890-b402564114222fce.pdf>.
- Joona, P. A. (2010), «Exits from Self-Employment: Is There a Native-Immigrant Difference in Sweden?», *International Migration Review*, vol. 44, no 3, p. 539-559.
- Jorens, Y. (2008), «Travail indépendant et faux travail indépendant dans le secteur européen de la construction — Partie 1: Synthèse d'une étude comparative de 11 États membres», disponible à l'adresse: <http://www.efbww.org/default.asp?Issue=Self-employment%20and%20Bogus%20Self-employment&Language=fr>.
- Kaiser, U., et Malchow-Møller, N. (2011), «Is self-employment really a bad experience?: The effects of previous self-employment on subsequent wage-employment wages», *Journal of Business Venturing*, vol. 26, no 5, p. 572-588.
- Kautonen, T., Down, S., Welter, F., Vainio, P., Palmroos, J., Althoff, K., et Kolb, S. (2010), «“Involuntary self-employment” as a public policy issue: a cross-country European review», *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, vol. 16, no 2, p. 112-129.
- Kitching, J. (2016), «Exploring the UK Freelance Workforce in 2015», disponible à l'adresse: <https://www.ipse.co.uk/uploads/assets/uploaded/7d02d05b-8bc9-4bb5-926e8f39dd180ee8.pdf>.
- Kukk, M., et Staehr, K. (2014), «Income underreporting by households with business income: evidence from Estonia», *Post-communist Economies*, vol. 26, no 2, p. 257-276.
- Lechmann, D. S., et Schnabel, C. (2013), «Absence from Work of the Self-Employed: A Comparison with Paid Employees», *Kyklos*, vol. 67, no 3, p. 368-390.
- Leighton, P. (2015), «Future Working: The Rise of Europe's Independent Professionals (I-Pros)», European Forum of Independent Professionals, Bruxelles.
- Martin, J. (2013), «The Impact on Earnings When Entering Self-Employment — Evidence for Germany», *SOEP paper*, no 537, disponible à l'adresse SSRN: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2214877>.
- Martinez-Lopez, D. (2013), «The under-reporting of income by self-employed workers in Spain», *Journal of the Spanish Economic Association*, vol. 4, no 4, pp 353-371.
- Meager, N. (2015), «Job Quality and Self-Employment: Is it (Still) Better to Work for Yourself?», *International Review of Entrepreneurship*, vol. 13, no 1, p. 35-46.
- Millán, J. M., Congregado, E., et Román, C. (2014a), «Entrepreneurship persistence with and without personnel: The role of human capital and previous unemployment», *International Entrepreneurship and Management Journal*, vol. 10, no 1, p. 187-206.
- Millán, J. M., Congregado, E., et Román, C. (2014b), «Persistence in entrepreneurship and its implications for the European entrepreneurial promotion policy», *Journal of Policy Modeling*, vol. 36, no 1, p. 83-106.

- Millán, J. M., Congregado, E., et Román, C. (2012), «Determinants of self-employment survival in Europe», *Small Business Economics*, vol. 38, no 2, p. 231-258.
- Molenaar, K. (2016), «They are not yet seen... but...: Hybrid Entrepreneurship emerging in a changing society», The Hague University of Applied Sciences, disponible à l'adresse: <http://www.european-microfinance.org/index.php?rub=publications&pg=other-documents&spg=Hybrid-Entrepreneurship>.
- Muehlberger, U. (2007a), *Dependent Self-Employment: Workers on the Border Between Employment and Self-Employment*, Palgrave Macmillan, Basingstoke.
- Muehlberger, U. (2007b), «Hierarchical forms of outsourcing and the creation of dependency», *Organization Studies*, vol. 28, no 5, p. 707-729.
- Muehlberger, U., et Bertolini, S. (2008), «The organizational governance of work relationships between employment and self-employment», *Socio-Economic Review*, vol. 6, no 3, p. 449-472.
- Muehlberger, U., et Pasqua, S. (2009), «Workers on the border between employment and self-employment», *Review of Social Economy*, vol. 67, no 2, p. 201-228.
- Muller, F. (2014), «Cross-border mobility of “bogus” self-employed workers: a lack of legal framework coupled with protection of economic rights», *European Labour Law Journal*, vol. 3-4.
- Munk, R. (2015), «Does Self-Employment Pay? The Role of Timing and Voluntary Mobility», disponible à l'adresse: [http://www.robmunk.com/uploads/5/4/0/8/54082327/munk\\_jmp.pdf](http://www.robmunk.com/uploads/5/4/0/8/54082327/munk_jmp.pdf).
- OCDE (2016a), *Panorama de l'entrepreneuriat 2016*, Éditions OCDE, Paris, doi:10.1787/9789264266346-fr.
- OCDE (2016b), «New forms of work in the digital economy», Groupe de travail sur la mesure et l'analyse de l'économie numérique, disponible à l'adresse: [http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DSTI/ICCP/IIS\(2015\)13/FINAL&docLanguage=En](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=DSTI/ICCP/IIS(2015)13/FINAL&docLanguage=En).
- OCDE (2015), *Tous concernés: Pourquoi moins d'inégalité profite à tous*, Éditions OCDE, Paris. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264235519-fr>.
- OCDE (2014), «Des emplois de qualité? Définition et mesure du concept de qualité de l'emploi» (chapitre 3), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2014*, Éditions OCDE, Paris, doi:10.1787/empl\_outlook-2014-6-fr.
- OCDE/Union européenne (2017), *Note de politique sur l'entrepreneuriat féminin*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- OCDE/Union européenne (2015a), *Pallier la pénurie d'entrepreneurs 2015: Politiques en faveur du travail indépendant et de l'entrepreneuriat*, Éditions OCDE, Paris, doi:10.1787/9789264249936-fr.
- OCDE/Union européenne (2015b), *Synthèse sur l'entrepreneuriat informel*, disponible à l'adresse: <http://www.oecd.org/fr/cfe/leed/KEBE14003FRN.pdf>.
- OCDE/Union européenne (2014), *Pallier la pénurie d'entrepreneurs 2014: Politiques d'entrepreneuriat inclusif en Europe*, Éditions OCDE, Paris, doi:<http://dx.doi.org/10.1787/9789264230842-fr>.
- OCDE/Union européenne (2013), *Pallier la pénurie d'entrepreneurs: Politiques d'entrepreneuriat inclusif en Europe*, Éditions OCDE, Paris, doi:10.1787/9789264188211-fr.
- Office for National Statistics (2016), «Trends in self-employment in the UK: 2001 to 2015», disponible à l'adresse: <https://cy.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/articles/trendsinselfemploymentintheuk/2001to2015>.
- Organisation internationale du travail (2015), *World Employment and Social Outlook*, ILO, New York.
- Parker, S. C. (2009), *The economics of entrepreneurship*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Raffiee, J., et Feng, J. (2014), «Should I quit my day job?: A hybrid path to entrepreneurship», *Academy of Management Journal*, vol. 57, no 4, p. 936-963.
- Rapelli, S. (2012), «European I-Pros: A Study», European Forum of Independent Professionals, disponible à l'adresse: <http://www.designingeconomiccultures.net/wp-content/uploads/2012/12/EFIP-report-English.pdf>.
- Rocha, V., Carneiro, A., et Varum, C. A. (2015), «Serial entrepreneurship, learning by doing and self-selection», *International Journal of Industrial Organization*, vol. 40, p. 91-106.
- Roles, C., et Stewart, A. (2012), «The reach of labour regulation: tackling sham contracting», *Australian Journal of Labour Law*, vol. 25, no 3, p. 258-283.
- Sanandaji, T., et Leeson, P. T. (2013), «Billionaires», *Industrial and Corporate Change*, vol. 22, no 1, p. 313-337.



- Schulze Buschoff, K., et Schmidt, C. (2009), «Adapting labour law and social security to the needs of the “new self-employed” comparing the UK, Germany and the Netherlands», *Journal of European Social Policy*, vol. 19, no 2, p. 147-159.
- Sevä, I., et Öun, I. (2015), «Self-employment as a strategy for dealing with the competing demands of work and family? The importance of family/lifestyle motives», *Gender, Work and Organization*, vol. 22, no 3, p. 256-272.
- Sorgner, A., Fritsch, M., et Kritikos, A. (2014), «Do Entrepreneurs Really Earn Less?», IZA DP, no 8651, disponible à l'adresse: <http://ftp.iza.org/dp8651.pdf>.
- Spasova, S., Bouget, D., Ghailani, D., et Vanhercke, B. (2017), *Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe — A study of national policies*, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7993&furtherPubs=yes>.
- Storey, D. J., et Greene, F. J. (2010), *Small business and entrepreneurship*, Financial Times/Prentice Hall, Londres.
- Targoutzidis, A., Koukoulaki, T., Schmitz-Felten, E., Kuhl, K., Oude Hengel, K. M., Rijken, E., et Klüser, R. (2014), *The business case for safety and health at work: cost-benefit analyses of interventions in small and medium-sized enterprises*, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, disponible à l'adresse: <https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/en/publications/reports/the-business-case-for-safety-and-health-cost-benefit-analyses-of-interventions-in-small-and-medium-sized-enterprises/The%20business%20case%20for%20safety%20and%20health%20at%20work.pdf>.
- Taylor, M. (2011), *Self-employment flows and persistence: A European comparative analysis*, Institute for Social and Economic Research, University of Essex.
- Tergiman, C. (2010), «Entrepreneurship Does Pay», SSRN, disponible à l'adresse: <https://ssrn.com/abstract=1659897>.
- Thébaud, S. (2015), «Business as Plan B: institutional foundations of gender inequality in entrepreneurship across 24 industrialized countries», *Administrative Science Quarterly*, vol. 60, no 4, p. 671-711.
- Thorgren, S., Sirén, C., Nordström, C., et Wincent, J. (2016), «Hybrid entrepreneurs' second-step choice: The nonlinear relationship between age and intention to enter full-time entrepreneurship», *Journal of Business Venturing Insights*, vol. 5, p. 14-18.
- Townsend, D. M., Busenitz, L. W., et Arthurs, J. D. (2010), «To start or not to start: Outcome and ability expectations in the decision to start a new venture», *Journal of Business Venturing*, vol. 25, no 2, p. 192-202.
- Westerveld, M. (2012), «The “New” Self-employed: An issue for social policy?», *European Journal of Social Security*, vol. 14, no 3, p. 156-173.
- Westhead, P., et Wright, M. (1998), «Novice, Serial and Portfolio Founders: Are They Different?», *Journal of Business Venturing*, vol. 13, no 3, p. 173-204.
- Williams, C. C. (2013), «Evaluating cross national variations in the extent and nature of informal employment in the European Union», *Industrial Relations Journal*, vol. 44, no 5-6, p. 479-494.
- Wynn, M. T. (2016), «Chameleons at large: Entrepreneurs, employees and firms — The changing context of employment relationships», *Journal of Management and Organization*, vol. 22, no 6, p. 826.

## Chapitre 8

# Le travail indépendant comme mécanisme d'ajustement dans les grandes restructurations d'entreprise

*Le présent chapitre examine le rôle que peuvent jouer les politiques et programmes en faveur du travail indépendant pour aider les travailleurs licenciés à réintégrer le marché du travail à la suite de grandes restructurations d'entreprise qui entraînent des pertes d'emplois. Il présente des données sur les tendances récentes en matière de restructurations dans l'Union européenne, y compris sur celles qui entraînent des pertes et des gains d'emplois. Le chapitre traite également du rôle des politiques publiques pour aider les travailleurs licenciés à retrouver du travail, notamment du rôle des mesures de soutien au travail indépendant, et illustre cette discussion par quatre exemples d'études de cas en Finlande, en Suède, en Allemagne et au Royaume-Uni. Il conclut par les principaux enseignements que l'on peut tirer de ces études de cas et fournit des conseils aux décideurs politiques sur la manière dont ils peuvent envisager et utiliser les mesures en faveur de la création d'entreprises et du travail indépendant pour limiter les conséquences négatives d'une grande restructuration d'entreprise.*

Note de bas de page de la Turquie:

Les informations figurant dans ce document qui font référence à «Chypre» concernent la partie méridionale de l'île. Il n'y a pas d'autorité unique représentant à la fois les Chypriotes turcs et grecs sur l'île. La Turquie reconnaît la République turque de Chypre du Nord (RTCN). Jusqu'à ce qu'une solution durable et équitable soit trouvée dans le cadre des Nations unies, la Turquie maintiendra sa position sur la «question chypriote».

Note de bas de page de tous les États de l'Union européenne membres de l'OCDE et de l'Union européenne:

La République de Chypre est reconnue par tous les membres des Nations unies sauf la Turquie. Les informations figurant dans ce document concernent la zone sous le contrôle effectif du gouvernement de la République de Chypre.

## Messages clés

La mondialisation a renforcé les liens entre les économies, ce qui a entraîné une spécialisation économique accrue, les villes, les régions et les pays cherchant à exploiter leurs avantages concurrentiels et comparatifs. Ce processus a apporté de nombreux avantages tels que la stimulation de la croissance économique et la sortie de nombreuses personnes de la pauvreté. Toutefois, la mondialisation a également intensifié les pressions concurrentielles exercées sur les entreprises, ce qui peut entraîner des processus de restructuration motivés par la recherche de gains d'efficacité et de productivité. Si les grandes restructurations d'entreprise se traduisent parfois par des gains d'emplois, elles génèrent souvent des pertes d'emplois. En 2016, il a été enregistré dans l'Union européenne 88 opérations de restructuration à grande échelle, ayant chacune entraîné la perte de plus de 1 000 emplois.

Les mesures de soutien à la création d'entreprises et au travail indépendant font partie des nombreuses options que les politiques publiques peuvent utiliser pour aider les travailleurs licenciés à réintégrer le marché du travail. Entre 2 et 5 % des travailleurs licenciés retrouvent du travail en créant une entreprise et en devenant travailleur indépendant, mais la probabilité qu'un travailleur licencié devienne travailleur indépendant augmente avec le temps. Les entrepreneurs qui ont le mieux réussi à lancer leur entreprise à la suite d'un licenciement sont ceux qui ont développé une idée d'entreprise en rapport avec leur précédent emploi.

Ce chapitre présente quatre études de cas de grandes restructurations d'entreprise qui ont eu lieu en Finlande, en Suède, en Allemagne et au Royaume-Uni pour illustrer la diversité des approches utilisées pour aider les travailleurs licenciés à retrouver un emploi. Le rôle des mesures en faveur de la création d'entreprise et du travail indépendant est souligné dans chaque exemple. Ces études de cas mettent en avant quatre facteurs clés de réussite pour aider les travailleurs licenciés à passer au travail indépendant: des partenariats efficaces entre tous les acteurs concernés, des interventions opportunes, le leadership du gouvernement local et le développement d'une série de programmes bien conçus qui correspondent au contexte et aux besoins des travailleurs licenciés.

### **Recommandations politiques:**

- Clarifier les rôles et responsabilités des acteurs et des partenaires sociaux concernés (par exemple autorités locales, régionales et nationales, services publics de l'emploi, syndicats, entreprise en restructuration) avant la restructuration afin de relier l'infrastructure générale d'aide à la création d'entreprises au programme de licenciement de l'entreprise.
- Veiller à ce que les actions de soutien menées par les acteurs concernés soient coordonnées et coopératives.
- Mettre en place un système d'«alerte précoce» afin que les acteurs publics puissent réagir rapidement à une restructuration. Cela maximise le potentiel des licences de technologie et de propriété intellectuelle.

- Conclure un accord entre les services publics de l'emploi et l'entreprise, qui définit l'ensemble des mesures visant à promouvoir et à soutenir l'entrepreneuriat en tant que solution lors d'une restructuration, y compris la promotion de l'entrepreneuriat, les exemples de réussite, la formation à la création d'entreprise, les subventions directes, les prêts à taux zéro, l'utilisation des installations spécialisées de l'entreprise pour tester les idées et les prototypes et l'apport de garanties.
- Utiliser des guichets uniques pour coordonner les informations et le soutien offerts aux salariés qui seront bientôt licenciés et qui s'intéressent à l'entrepreneuriat.
- Veiller à ce que les programmes d'aide à la création d'entreprise et au travail indépendant pour les travailleurs licenciés comprennent des mesures facilitant l'accès au financement, en particulier pour les travailleurs qui ont des accords de licence avec l'entreprise en restructuration en vue d'exploiter les technologies et la propriété intellectuelle de cette dernière.
- Lorsqu'il existe un potentiel d'essaimage technologique fondé soit sur la propriété intellectuelle de l'entreprise en restructuration, soit sur les connaissances tacites des employés experts, mettre l'accent sur le soutien au développement d'idées d'entreprise plutôt que sur une formation «typique» en entrepreneuriat.
- Veiller à ce que les programmes en faveur de l'entrepreneuriat aillent au-delà de la création d'entreprises en apportant également un soutien au développement des entreprises.

## L'intensification de la mondialisation

- La mondialisation a considérablement accru l'intégration des économies au cours des dernières décennies.
- Ce renforcement des liens a entraîné une spécialisation économique accrue, les villes, les régions et les pays cherchant à exploiter leurs avantages concurrentiels et comparatifs. Cela a entraîné une réaffectation des ressources et des investissements
- Ce processus de réaffectation a engendré un mécontentement croissant dans de nombreux territoires, car il a entraîné des pertes d'emplois et renforcé la disparité en matière de croissance des salaires réels. De nombreuses personnes ont ainsi été laissées pour compte.

La mondialisation, c'est-à-dire l'intégration croissante des économies par la circulation des biens, des services, des capitaux, des personnes et des idées, a radicalement changé le monde au cours des cinquante dernières années. Elle a apporté de nombreux avantages, notamment un renforcement des liens entre les pays, les régions, les villes et les populations; un plus grand échange de connaissances et d'expériences; une meilleure diffusion de la technologie; et une spécialisation économique accrue. Cela a permis une distribution plus efficace des ressources, stimulé la croissance économique et aidé à sortir des centaines de millions de personnes de la pauvreté. La période de mondialisation rapide qui a suivi la Seconde Guerre mondiale a donné lieu à la plus forte augmentation de la prospérité mondiale jamais connue, malgré le quasi-triplement de la population mondiale.

Cependant, la mondialisation a également contribué à certains problèmes qui provoquent un mécontentement croissant dans beaucoup de territoires, régions et pays. Malgré les avantages évidents de la mondialisation, nombre de ces avantages ne se concrétisent pas à court terme. En outre, le bien-être et le niveau de vie de la population ont évolué différemment. Par exemple, au milieu des années 80, dans les pays de l'OCDE, les ménages appartenant au décile supérieur de l'échelle de distribution des revenus gagnaient à peu près sept fois plus que ceux appartenant au décile inférieur. En 2013, ce ratio avait fortement augmenté pour atteindre presque un facteur de 1 à 10 (OCDE, 2016a). Cette situation s'est accompagnée d'une diminution de la mobilité sociale et d'un risque croissant de pauvreté et de privation à un jeune âge. Cette différence est également évidente d'un territoire à l'autre. Comme les investissements et les ressources se concentrent dans certains secteurs, il y a des gagnants et des perdants en fonction des territoires. En outre, à court terme, la mondialisation peut avoir des conséquences négatives et perturbatrices à mesure que les économies se spécialisent et que les entreprises cherchent à devenir plus compétitives grâce à des gains de productivité et à une réaffectation des ressources et des actifs. Il en résulte souvent des pertes d'emplois, ce qui peut avoir des répercussions catastrophiques à court terme pour les personnes et les territoires ne comptant qu'un seul employeur d'envergure.

Les politiques publiques ont un rôle essentiel à jouer pour soutenir les travailleurs licenciés, car du point de vue des travailleurs, la perte d'emploi est un événement exogène. Elle n'est pas liée à leurs actions ou à leurs performances. L'action publique a l'obligation de fournir une assistance équitable aux travailleurs licenciés et de maximiser l'utilisation des ressources économiques potentielles (OCDE, 2016b). Parmi l'ensemble des mesures du marché du travail disponibles pour soutenir les travailleurs licenciés, les programmes en faveur du travail indépendant ne sont pas largement utilisés. Seulement entre 2 et 5 % des travailleurs licenciés deviennent des travailleurs indépendants après avoir perdu leur emploi. Par conséquent, il est fréquent que les décideurs n'encouragent ni ne soutiennent le travail indépendant comme option de retour au travail pour les travailleurs licenciés, même si les données indiquent qu'un tel soutien peut être très efficace pour certains travailleurs licenciés. Il est toutefois important de reconnaître que le travail indépendant n'est pas une option adaptée à tout le monde, car les gens ont des motivations, des intentions et des désirs différents quant à la manière dont ils participent au marché du travail. De plus, des risques existent pour l'action publique si elle encourage les personnes qui ne sont aucunement motivées par le travail indépendant à créer leur propre entreprise dans la mesure où une création d'entreprise qui échoue peut avoir des conséquences négatives importantes, notamment entraîner des difficultés financières personnelles et des effets psychologiques négatifs.

## Tendances récentes des grandes restructurations d'entreprise dans l'Union européenne

- Près de 200 000 entreprises font faillite chaque année dans l'Union européenne, ce qui se traduit par environ 1,7 million d'emplois perdus.
- En 2016, il a été enregistré dans l'Union européenne 88 opérations de restructuration à grande échelle, ayant chacune entraîné la perte de plus de 1 000 emplois. De telles restructurations ont souvent lieu dans les grands États membres et fréquemment dans les secteurs de l'industrie manufacturière, du commerce de détail ainsi que de l'information et de la communication.
- Entre 2 et 5 % des travailleurs licenciés retrouvent un emploi en créant une entreprise et en devenant travailleurs indépendants.
- La probabilité qu'un travailleur licencié devienne travailleur indépendant augmente avec le temps.
- Après un an, environ 56 % des travailleurs licenciés occupent un nouvel emploi. Environ 10 % prennent leur retraite et environ 34 % restent au chômage.

Alors que la mondialisation a intensifié la concurrence ces quarante dernières années, l'incidence sur les entreprises, les travailleurs et les territoires varie. En Europe, les premiers secteurs à avoir été affectés par un changement radical ont été le textile et les «produits blancs» électriques (c'est-à-dire les gros appareils électroménagers). L'émergence de producteurs à bas coûts en Europe de l'Est et dans les pays en développement d'autres régions du monde a entraîné le transfert de la production vers ces régions. Toutefois, l'éventail des industries et des secteurs affectés s'est beaucoup diversifié à mesure que l'évolution des technologies de l'information et des communications permettait une coordination plus efficace des chaînes d'approvisionnement mondiales. Les effets sont également beaucoup plus variés, certains étant positifs et d'autres négatifs.

Bien que près de 200 000 entreprises fassent faillite chaque année dans l'Union européenne, entraînant la perte de plus de 1,7 million d'emplois (Commission européenne, 2013), la majorité des restructurations ne sont pas des fermetures d'entreprise mais plutôt des tentatives de réaffectation des ressources pour réaliser des économies de production. En 2016, il a été enregistré dans l'Union européenne 88 opérations de restructuration à grande échelle ayant chacune entraîné la perte d'au moins 1 000 emplois (Eurofound, 2016d). Les cinq restructurations associées aux pertes d'emplois annoncées les plus importantes ont entraîné au total la perte de plus de 60 000 emplois (tableau 8.1). Il est important de noter que ces chiffres sont souvent surestimés parce que les données autodéclarées sur les licenciements incluent souvent de nombreux départs volontaires (OCDE, 2016). De plus, bon nombre des pertes d'emplois réelles seront temporaires. Par exemple, depuis la crise économique de 2008, les secteurs manufacturiers de haute technologie (véhicules automobiles, machines et produits pharmaceutiques, par exemple) ont recréé les emplois qu'ils avaient supprimés.

Tableau 8.1. **Restructurations ayant entraîné le plus grand nombre de pertes d'emplois annoncées dans l'Union européenne, 2016**

Date	Entreprise	Pertes d'emplois	Pays	Secteur	Type de restructuration
Novembre 2016	Volkswagen	23 000	Allemagne	Industrie manufacturière	Restructuration interne
Juin 2016	Marinopoulos	13 000	Grèce	Vente au détail	Faillite
Juin 2016	BHS	11 000	Royaume-Uni	Vente au détail	Faillite
Février 2016	V&D	8 000	Pays-Bas	Vente au détail	Fermeture
Août 2016	Commerzbank	7 300	Allemagne	Finance et assurance	Restructuration interne

Sources: Eurofound (2017), «ERM Quarterly — Quarter 4, January 2017», disponible à l'adresse: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/erm-quarterly/2017/labour-market-business/erm-quarterly-quarter-4-january-2017>; Eurofound (2016a), «ERM Quarterly — Quarter 3, October 2016», disponible à l'adresse: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/erm-quarterly/2016/labour-market-business/erm-quarterly-quarter-3-october-2016>; Eurofound (2016b), «ERM Quarterly — Quarter 2, July 2016»; disponible à l'adresse: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/erm-quarterly/2016/labour-market-business/erm-quarterly-quarter-2-july-2016>; Eurofound (2016c), «ERM Quarterly — Quarter 1, April 2016», disponible à l'adresse: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/erm-quarterly/2016/labour-market-business/erm-quarterly-quarter-1-april-2016>.

En 2016, la majorité des pertes d'emplois annoncées en raison d'une restructuration étaient plutôt concentrées dans les secteurs de la vente au détail et de l'industrie manufacturière, bien que la finance et l'assurance aient également connu une baisse substantielle du nombre d'emplois. Toutefois, dans le même temps, le commerce de détail ainsi que l'hébergement et la restauration étaient également les secteurs dans lesquels des emplois étaient susceptibles d'être gagnés à la suite de restructurations. Le tableau 8.2 présente les cinq restructurations associées aux plus importants gains d'emplois annoncés en 2016.

Tableau 8.2. **Restructurations ayant entraîné le plus grand nombre de gains d'emplois annoncés dans l'Union européenne, 2016**

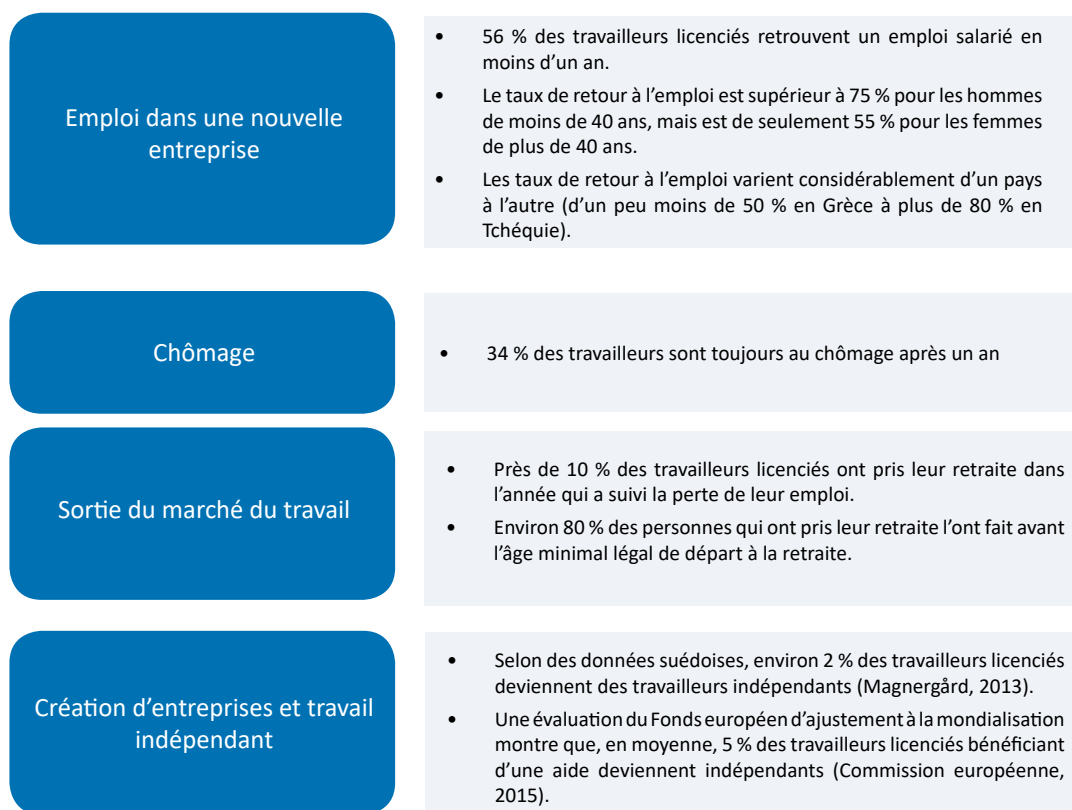
Datum	Entreprise	Gains d'emplois	Pays	Secteur	Type de restructuration
Octobre 2016	E. Leclerc	10 000	France	Vente au détail	Recrutement sur trois ans
Juin 2016	Domino's Pizza	9 400	Royaume-Uni	Hébergement et restauration	Recrutement en raison du développement
Juillet 2016	McDonald's	5 000	Royaume-Uni	Hébergement et restauration	Recrutement au cours de l'année suivante
Décembre 2016	Lidl	5 000	Royaume-Uni	Vente au détail	Recrutement au cours de l'année suivante
Avril 2016	Carrefour	4 400	Espagne	Vente au détail	Recrutement au cours de l'année suivante

Sources: Eurofound (2017), «ERM Quarterly — Quarter 4, January 2017», disponible à l'adresse: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/erm-quarterly/2017/labour-market-business/erm-quarterly-quarter-4-january-2017>; Eurofound (2016a), «ERM Quarterly — Quarter 3, October 2016», disponible à l'adresse: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/erm-quarterly/2016/labour-market-business/erm-quarterly-quarter-3-october-2016>; Eurofound (2016b), «ERM Quarterly — Quarter 2, July 2016»; disponible à l'adresse: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/erm-quarterly/2016/labour-market-business/erm-quarterly-quarter-2-july-2016>; Eurofound (2016c), «ERM Quarterly — Quarter 1, April 2016», disponible à l'adresse: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/erm-quarterly/2016/labour-market-business/erm-quarterly-quarter-1-april-2016>.

L'analyse conjointe des tableaux 8.1 et 8.2 montre également que les restructurations d'entreprises à grande échelle tendent à se concentrer dans les grands États membres, à savoir en Allemagne, en France, au Royaume-Uni et en Espagne.

Les suppressions d'emplois causées par les restructurations d'entreprises ont affecté entre 2 et 7 % des salariés depuis 2000 (OCDE, 2013). Au regard de l'emploi, les travailleurs licenciés peuvent se retrouver dans quatre situations différentes: ils peuvent trouver un emploi dans une nouvelle entreprise, créer une entreprise et devenir travailleur indépendant, rester au chômage ou quitter le marché du travail. Le taux de retour à l'emploi des travailleurs licenciés varie considérablement d'un pays à l'autre, selon l'âge et le sexe (graphique 8.1). Un an après leur licenciement, 56 % des travailleurs licenciés occupent un nouvel emploi, tandis que 34 % sont toujours au chômage. 10 % prennent leur retraite ou quittent le marché du travail pour d'autres raisons.

Graphique 8.1. **Situation sur le marché du travail à la suite d'un licenciement**



Note: Sauf indication contraire, les données présentées sont basées sur les transitions des travailleurs licenciés dans 13 pays de l'OCDE au cours de la période 1986-2008. Les pays couverts sont: l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la France, la Grèce, l'Italie, les Pays-Bas, la Pologne, la Suède, la Suisse et la Tchéquie.

Sources: OCDE (2016), «Coping with creative destruction: reducing the costs of firm exit», Document de travail du département des Affaires économiques, no 1353; Magnergård, C. (2013), «Redundancy duration and business alteration — Consequences of establishment closures in Sweden», disponible à l'adresse: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:634587/FULLTEXT01.pdf>; Commission européenne (2015), «Ex-post evaluation of the European Globalisation Adjustment Fund (EGF) — Final Report», disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14371&langId=en>.



Les personnes sont confrontées à plusieurs conséquences négatives du chômage à la suite d'une restructuration d'entreprise. Il est évident que l'impact immédiat est la perte de leur travail et de leur capacité à générer des revenus. Ces effets sur le revenu sont toutefois généralement permanents, car les trajectoires de carrière et de gains sont interrompues en raison d'une perte de capital humain propre à l'entreprise, de profils de gains retardés et du risque d'acceptation d'un emploi de mauvaise qualité à l'avenir (Carrington et Fallick, 2014). De plus, un licenciement a des répercussions négatives sur un large éventail d'autres aspects personnels, notamment l'espérance de vie, la santé, la stabilité conjugale, le bien-être émotionnel, l'éducation et la situation sur le marché du travail des enfants des travailleurs licenciés (Davis et von Wachter, 2011; Sullivan et von Wachter, 2009).

## Le rôle des restructurations dans le façonnage des intentions entrepreneuriales

- Une restructuration peut influencer les motivations et intentions entrepreneuriales des travailleurs licenciés.
- Les entrepreneurs qui ont le mieux réussi à lancer leur entreprise à la suite d'un licenciement sont ceux qui ont développé une idée d'entreprise en rapport avec leur précédent emploi.

Un licenciement peut fortement influencer le façonnage des motivations et intentions entrepreneuriales. Toutefois, cet effet semble être plus marqué chez les travailleurs licenciés qui travaillaient dans de plus petites entreprises, comme le montrent des données concernant la Finlande (Hyttinen et Maliranta, 2008). On constate souvent que l'atmosphère de travail au sein des petites entreprises est plus entrepreneuriale, ce qui permet de développer des motivations entrepreneuriales et d'acquérir de l'expérience en matière d'entrepreneuriat. Les entrepreneurs qui étaient d'anciens employés de petites entreprises ont tendance à avoir un ensemble de compétences plus vaste que ceux qui ont été licenciés par de grandes entreprises, et sont également plus susceptibles de transférer des connaissances provenant d'aspects plus divers de l'entreprise et de créer des entreprises dont les activités sont étroitement liées à l'activité principale de leur dernier employeur. Il semble évident que les entrepreneurs qui réussissent et ceux qui affichent des taux de croissance supérieurs à la moyenne identifient généralement leur idée d'entreprise alors qu'ils occupent encore leur ancien poste (Bhidé, 2000).

La disposition et la motivation à s'engager dans une activité indépendante ou à devenir entrepreneur peuvent être affectées par le contexte de la restructuration. L'âge de l'entreprise a un effet sur les intentions et motivations entrepreneuriales (Elvung, 2016), et la probabilité d'identifier des idées rentables à explorer en tant qu'entrepreneur après une fermeture d'entreprise est plus élevée si l'établissement fermé était lui-même rentable (Parker, 2009). Les travailleurs des grandes entreprises et des entreprises plus anciennes sont moins susceptibles de se tourner vers le travail indépendant après un licenciement, car ils bénéficient généralement d'un rendement du capital humain plus élevé, ce qui augmente leurs coûts d'opportunité pour passer à l'entrepreneuriat. Toutefois, cela signifie également qu'ils ont tendance à créer des entreprises de meilleure qualité (Nyström, 2016).

Le temps nécessaire pour réintégrer le marché du travail à la suite d'un licenciement a également une influence importante sur les intentions entrepreneuriales. Les personnes licenciées semblent se montrer de plus en plus enclines à se lancer dans le travail indépendant à mesure que le temps passe (von Greiff, 2009). La probabilité de se lancer dans le travail indépendant double presque au cours de la première année suivant le licenciement, ce qui suggère que le travail indépendant est probablement une activité de faible qualité qui a été choisie en raison d'un manque de possibilités d'emploi (von Greiff, 2009). Cependant, d'autres facteurs sont également possibles, notamment une volonté accrue de changer d'activité, de secteur et de lieu à la fin de la première année suivant le licenciement (Nyström, 2016).

## Soutenir les travailleurs licenciés

- Il existe différents scénarios de création d'entreprise pour les travailleurs licenciés: les anciens salariés peuvent racheter tout ou partie de l'entreprise, exploiter la propriété intellectuelle appartenant à l'ancienne entreprise ou encore créer une entreprise sans rapport avec cette dernière.
- Les approches pour soutenir les travailleurs licenciés dans l'entrepreneuriat varient selon le scénario et le contexte. Dans de nombreux cas, les services publics de l'emploi fournissent des ensembles de mesures d'aide. D'autres acteurs tels que les autorités locales et les syndicats ont également un rôle important à jouer pour soutenir la mise en œuvre des programmes et diffuser des informations aux travailleurs licenciés.
- L'Union européenne soutient également activement les États membres dans ce domaine. Dernièrement, le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) a pu apporter un soutien à des programmes en faveur des personnes qui ont perdu leur emploi à la suite de restructurations majeures dues à la mondialisation. Cela inclut le soutien à l'entrepreneuriat.

L'ensemble des politiques du marché du travail qui peuvent être utilisées pour faire face aux licenciements inclut des programmes actifs du marché du travail (par exemple aide à la recherche d'emploi, formation), des programmes passifs du marché du travail (par exemple extension des prestations de chômage), des réformes structurelles qui stimulent la demande de travail (par exemple incitations fiscales) et des mesures visant à améliorer la mobilité régionale (par exemple en réduisant les distorsions d'origine politique sur le marché immobilier) (OCDE, 2016). Les mesures d'activation semblent être les plus efficaces pour augmenter la probabilité de retour à l'emploi, alors que les mesures passives font le contraire (OCDE, 2016). Des données indiquent également que les mesures actives du marché du travail qui soutiennent le travail indépendant sont parmi les plus efficaces pour le retour au travail des travailleurs licenciés (Commission européenne, 2015).

Ainsi que nous l'avons mentionné précédemment, et comme l'illustre le graphique 8.1, les modèles de mobilité de la main-d'œuvre après un licenciement peuvent suivre plusieurs voies. Les anciens employés peuvent décider d'occuper un nouveau poste dans une entreprise nouvelle ou existante, de quitter le marché du travail (pour des études, la retraite ou d'autres raisons) ou de créer une entreprise et de devenir travailleur indépendant. Les scénarios de création d'entreprise peuvent également prendre plusieurs formes:

- les employés licenciés rachètent l'entreprise ou des parties ou des unités de l'entreprise;

- les employés licenciés créent des entreprises pour exploiter des technologies et des produits brevetés de l'entreprise par le biais d'accords de licence;
- les employés licenciés créent des entreprises pour exploiter des technologies et des produits non brevetés de l'entreprise en utilisant leurs propres connaissances tacites avec l'appui de l'entreprise; ou
- les employés créent des entreprises sans rapport avec leur précédente entreprise.

Quelle que soit la voie entrepreneuriale suivie par le travailleur licencié, les politiques publiques peuvent influencer directement la création et le développement des entreprises par le biais du système réglementaire. Les barrières directes à l'entrée peuvent restreindre, voire interdire, l'accès à certains secteurs de l'économie (c'est-à-dire en réglementant les permis et les licences), tandis que les barrières indirectes imposent des coûts administratifs et des charges réglementaires aux entreprises nouvelles (et/ou existantes). Les politiques publiques peuvent stimuler directement l'entrepreneuriat en augmentant les possibilités de concurrence et peuvent le stimuler indirectement en allégeant les charges administratives et législatives, permettant ainsi aux entrepreneurs de consacrer davantage de temps, d'argent et d'efforts aux activités productives (Parker, 2009).

En outre, l'entrepreneuriat peut être encouragé par des politiques et programmes allant d'un soutien ciblé spécifique, comme l'assistance technologique aux petites entreprises, à des politiques macroéconomiques générales visant à maintenir un environnement économique stable. L'outil générique de politique en faveur de l'entrepreneuriat pourrait inclure une série de politiques et d'options de soutien élaborées ensemble dans le cadre d'une stratégie d'entrepreneuriat pour les employés licenciés, dans le but d'apporter un soutien aux entreprises en phase de démarrage par le biais des canaux de soutien traditionnels.

Les canaux communs de soutien à l'entrepreneuriat à la disposition des travailleurs licenciés comprennent une combinaison de différents systèmes de soutien ainsi que le maintien de l'accès aux prestations sociales. Ces soutiens ne doivent pas nécessairement être fournis par le secteur public, mais pourraient également l'être par les chambres de commerce ou d'autres organisations professionnelles:

- le soutien des services publics de l'emploi (SPE), englobant par exemple la communication d'informations sur la recherche d'emploi, le travail indépendant et la création de nouvelles entreprises, le financement de démarrage et l'aide sociale, ainsi que sur divers programmes de formation et de reconversion. Les SPE pourraient également contribuer à la mise en place de réseaux d'entrepreneurs;
- le soutien financier et l'aide au démarrage par l'intermédiaire de subventions du secteur public (et, dans certains cas, du secteur privé) avec la possibilité de garanties de prêts bancaires de groupe fournies par l'entreprise en restructuration aux entreprises essayées (voir l'encadré 8.1 pour un exemple en Suède);
- le soutien au développement des entreprises sous la forme de coaching et de conseils (voir l'encadré 8.2 pour un exemple en Roumanie), d'information et d'orientation, de programmes d'incubation et d'accélération, de locaux, d'éducation et de formation. Les politiques publiques pourraient également soutenir le développement de réseaux d'investisseurs privés et d'investisseurs providentiels, en particulier dans le cadre de restructurations affectant les secteurs de haute technologie, et fournir des incitations à cet effet;

- le soutien communautaire sous la forme de la création d'un réseau d'entreprises et de la promotion de modèles de réussite, issus de restructurations antérieures, aujourd'hui impliqués dans l'entrepreneuriat;
- l'assistance administrative et juridique dans le cadre de la création d'entreprises, y compris la simplification de l'enregistrement des entreprises, la réduction des coûts administratifs liés à la création d'entreprise, la rationalisation des exigences en matière de licences et le soutien à la gestion de la propriété intellectuelle.

### Encadré 8.1. Soutien à la création d'entreprises, Suède

**Description:** le programme «Soutien à la création d'entreprises» (*Stöd till start av Näringsverksamhet*) aide les adultes de plus de 25 ans qui sont inscrits comme chômeurs ou qui risquent d'être licenciés à créer une entreprise. Il est également ouvert aux personnes âgées de plus de 18 ans si i) elles ont été évaluées comme étant éloignées du marché du travail, ii) elles ont un handicap qui affecte leur capacité à travailler, ou iii) elles participent déjà aux programmes actifs du marché du travail proposés par le service public de l'emploi (*Arbetsförmedlingen*).

**Problème traité:** la mesure vise à maintenir les chômeurs ou les personnes confrontées à une perte d'emploi actifs sur le marché du travail. Le soutien à la création d'entreprise offre à certaines de ces personnes un autre moyen de retrouver du travail.

**Approche:** le soutien à la création d'entreprise prend la forme d'un paquet intégré d'une durée de six mois, qui comprend une subvention basée sur les prestations d'assurance chômage auxquelles a droit la personne. Pour compléter ce soutien financier, le service public de l'emploi propose du conseil en entreprise, des ateliers, des webinaires et des possibilités de constitution de réseau. Avant de recevoir de l'aide, les candidats doivent préparer un plan d'entreprise et le faire examiner et accepter par le service public de l'emploi.

**Incidence:** en 2015, le programme comptait environ 5300 participants. Parmi ces participants, 77 % de ceux qui ont quitté le programme ont retrouvé un emploi dans les 180 jours, soit en tant qu'indépendants, soit en tant que salariés. Ce programme est souvent considéré comme l'un des meilleurs programmes actifs du marché du travail de Suède. Toutefois, des évaluations ont révélé que les personnes qui continuent à exercer une activité indépendante ont tendance à avoir de faibles revenus (Riksrevisionen, 2012), ce qui donne à penser qu'elles pourraient avoir besoin de plus de soutien pour développer et faire croître leur entreprise.

Pour plus d'informations, voir: <https://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssokande/Yrke-och-framtid/Starta-eget-foretag.html> (en suédois).

Source: Eurofound (2016e), «Support for starting a business» dans la base de données de l'Observatoire européen du changement, disponible à l'adresse: <https://www.eurofound.europa.eu/fr/observatories/emcc/erm/support-instrument/support-for-starting-a-business> [consulté le 17 juillet 2017].

### Encadré 8.2. Conseil et assistance pour des initiatives locales d'entrepreneuriat ou d'entreprise, Roumanie

**Description:** ce programme de conseil et d'accompagnement à la création d'entreprise (*Consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri — Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă*) est accessible aux salariés qui sont en voie de licenciement.

**Problème traité:** cette initiative vise à réduire le temps passé au chômage en travaillant avec les personnes avant qu'elles ne perdent leur emploi.

**Approche** la loi roumaine impose aux employeurs d'informer l'agence locale pour l'emploi au moins 30 jours avant de notifier aux travailleurs qu'ils vont être licenciés. Cela donne aux services locaux de l'emploi le temps de se préparer à travailler avec les salariés qui seront licenciés. Une fois les employés informés de leur licenciement, le service local de l'emploi leur prépare une série de mesures de soutien, notamment un service de consultation et de conseils gratuits pour aider les personnes intéressées à élaborer un plan d'entreprise et à créer leur entreprise. Ces services sont généralement sous-traités à des entreprises du secteur privé, à des organisations professionnelles, à des fondations et à des associations qui ont l'expérience de ce type de soutien.

**Incidence:** ce soutien a été apporté à 1 071 personnes en 2014, dont 135 (12,6 %) ont ensuite créé une entreprise. En 2015, le nombre de participants est passé à 2 455, mais seulement 109 personnes (4,4 %) ont créé une entreprise. Bien que le nombre de personnes qui créent une entreprise soit faible, de nombreux participants cherchent probablement de l'information sur le travail indépendant, mais décident ensuite que ce n'est pas fait pour eux. Il s'agit également d'un résultat positif.

*Source:* Eurofound (2016f), «Consultancy and assistance for grassroots entrepreneurial or business initiatives, available upon request as legal, marketing, financial, management, etc., services — Law No. 76/2002 on unemployment benefit and employment stimulation» dans la base de données de l'Observatoire européen du changement, disponible à l'adresse: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/consultancy-and-assistance-for-grassroots-entrepreneurial-or-busine> [consulté le 17 juillet 2017].

Offrir une aide à la création d'entreprise et au travail indépendant par le biais des programmes et politiques classiques existant en faveur de l'entrepreneuriat et du marché du travail permet à l'entreprise en restructuration et aux autorités publiques compétentes d'apporter une réponse rapide, souple et efficace. Cela requiert des partenariats solides entre l'entreprise en restructuration, ses salariés, les syndicats et les autorités compétentes en matière d'emploi. Toutefois, il est important de souligner que les autorités locales, régionales et nationales ne participent souvent qu'indirectement aux actions de restructuration. Leur rôle tend à s'accroître avec le temps, à mesure que les travailleurs licenciés commencent à percevoir des prestations de chômage et autres prestations sociales. Le rôle principal des autorités nationales consiste à façonner le cadre juridique pertinent, à définir et poursuivre les objectifs fixés par la politique de l'emploi et à assurer la capacité institutionnelle et financière nécessaire pour aider les travailleurs par le biais de l'éducation, de la formation et de l'aide à la recherche d'emploi. Les collectivités locales subiront un impact plus important du fait des évolutions locales du nombre de chômeurs

et pourront donc jouer un rôle interventionniste plus direct, en particulier par le biais des SPE locaux. Il est également souvent nécessaire que les collectivités locales et régionales coordonnent activement les réponses des différents acteurs concernés.

Dans l'Union européenne, les processus de restructuration ont souvent lieu en réaction à une situation donnée et sans plan de restructuration formel pour les petites et moyennes entreprises (Eurofound, 2013), bien que les restructurations dans les grandes entreprises soient plus susceptibles d'être anticipées et de suivre des plans formels. En conséquence, l'Union européenne a mis en œuvre en 2013 le cadre de qualité pour l'anticipation des changements et des restructurations, qui fournit aux différentes parties prenantes des orientations relatives aux mesures à prendre pendant la phase d'anticipation (et de gestion) de la restructuration ( ). Il a été suivi d'une proposition visant à mettre en place un cadre de restructuration préventive (Commission européenne, 2016). Le cadre proposé vise à conseiller les parties prenantes concernées et énonce les obligations qui incombent aux administrateurs des entreprises en difficulté, notamment l'adoption de mesures immédiates pour réduire au minimum les pertes subies par les créanciers, les travailleurs, les actionnaires ou les autres parties prenantes et l'adoption de mesures raisonnables pour éviter l'insolvabilité et des actions délibérées ou inconsidérées qui menacent la viabilité de l'entreprise. L'objectif primordial est d'aider les employés licenciés à trouver un nouvel emploi. D'autres actions récentes de l'Union européenne sont présentées dans l'encadré 8.3.

### Encadré 8.3. Politique européenne en matière de restructuration

Les décideurs politiques européens s'inquiètent de l'impact des restructurations depuis des décennies, à savoir depuis la création de la Communauté européenne du charbon et de l'acier. Le sujet figure toujours à l'ordre du jour politique, d'abord en raison de la création du marché unique, mais aussi, plus récemment, en raison de l'intensification de la concurrence mondiale.

La réponse politique a mis l'accent sur la création de cadres juridiques de base pour traiter les licenciements collectifs et veiller à ce que les travailleurs soient informés à temps et consultés sur les décisions concernant l'emploi et les conditions de travail. Les principales politiques et initiatives incluent:

- 2001: la création de l'Observatoire européen du changement au sein d'Eurofound, pour fournir et échanger des informations, et de l'Observatoire européen des restructurations pour suivre les dossiers et les tendances des restructurations. Depuis 2011, il fournit également des exemples d'instruments de soutien et, depuis 2013, des exemples de réglementations juridiques pertinentes pour la restructuration dans les États membres de l'UE et en Norvège;
- 2005: la communication «Restructurations et emploi. Anticiper et accompagner les restructurations pour développer l'emploi: le rôle de l'Union européenne», qui place les restructurations au cœur de la stratégie de Lisbonne renouvelée. Elle invite les décideurs politiques de l'UE et des États membres à remédier aux conséquences négatives des restructurations par des mesures actives du marché du travail et des stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie. En outre, une task-force sur les restructurations et un forum «Restructurations» ont été créés;



### Encadré 8.3. Politique européenne en matière de restructuration

- 2009: la communication «Un engagement commun en faveur de l'emploi», qui préconise une meilleure anticipation et une meilleure gestion des restructurations grâce à un échange d'expériences et à des partenariats sectoriels;
- 2011-12: le document de travail des services de la Commission intitulé «Restructuring in Europe 2011», suivi en 2012 par le «Livre vert — Restructurations et anticipation du changement: quelles leçons tirer de l'expérience récente?». Ces rapports ont renouvelé le débat politique;
- 2013: la communication intitulée «Cadre de qualité de l'Union européenne pour l'anticipation des changements et des restructurations», publiée en réponse à une résolution du Parlement européen contenant des recommandations sur l'anticipation et le suivi des restructurations.

En outre, l'Union européenne dispose d'un certain nombre d'instruments supplémentaires qu'elle peut utiliser pour soutenir les ajustements résultant des restructurations. Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) apporte une aide aux personnes qui perdent leur emploi à la suite de modifications majeures de la structure du commerce mondial dues à la mondialisation, par exemple lorsqu'une grande entreprise ferme ou lorsque sa production est déplacée hors de l'UE, ou en raison de la crise économique et financière mondiale. Le FEM dispose d'un budget annuel maximal de 150 millions d'euros pour la période 2014-2020.

Le FEM peut financer jusqu'à 60 % du coût de projets destinés à aider les travailleurs licenciés à trouver un autre emploi ou à créer leur propre entreprise. En règle générale, le FEM ne peut être utilisé que lorsque plus de 500 travailleurs sont licenciés par une seule entreprise (y compris ses fournisseurs et producteurs en aval) ou lorsqu'un grand nombre de travailleurs sont licenciés dans un secteur particulier dans une ou plusieurs régions voisines.

Les cas relevant du FEM sont gérés et mis en œuvre par les autorités nationales ou régionales. Chaque projet a une durée de deux ans. Le FEM peut cofinancer des projets, notamment des mesures telles que l'aide à la recherche d'emploi; l'orientation professionnelle; l'éducation, la formation et la reconversion; le tutorat et le coaching; ainsi que l'entrepreneuriat et la création d'entreprises. Le Fonds peut également fournir des allocations de formation, des indemnités de mobilité et de réinstallation, des indemnités de subsistance ou d'autres aides similaires.

L'évaluation des initiatives soutenues par le FEM montre que les initiatives en faveur de l'entrepreneuriat et de la création d'entreprises peuvent être très efficaces pour soutenir l'ajustement du marché du travail. Toutefois, dans le processus visant à permettre aux travailleurs licenciés de retrouver un emploi, peu de chômeurs cherchent à retourner au travail par le biais du travail indépendant ou de l'entrepreneuriat. Sur les 26,2 millions de chômeurs dans l'UE en 2013, seuls 540 400 d'entre eux cherchaient un emploi indépendant (2,1 %) et cette proportion varie considérablement selon les États membres (de 0,7 % en Slovaquie à 7,0 % en Roumanie) (OCDE, 2015). La mesure dans laquelle les décideurs politiques encouragent l'entrepreneuriat et le travail indépendant dans le cadre d'une solution varie aussi considérablement. Par exemple, le suivi du FEM montre que seulement 5 % des réponses politiques sont liées à l'entrepreneuriat et que certains pays n'ont pas du tout inclus l'entrepreneuriat dans leur action (Commission européenne, 2015). L'évaluation

### Encadré 8.3. Politique européenne en matière de restructuration

ex post pour la période 2007-2013 a révélé que les mesures de soutien à l'entrepreneuriat ont été très efficaces.

En outre, le Fonds social européen (FSE) peut être utilisé pour soutenir différents types d'interventions au niveau de l'entreprise ou du salarié concerné. Au niveau de l'entreprise, le FSE peut être utilisé pour soutenir des activités telles que la fourniture de conseils aux salariés ou pour entreprendre des études visant à soutenir le dialogue social et à améliorer la gestion des crises. Pour les salariés, il peut être utilisé pour mettre en place des programmes de conseil et d'orientation, ou de formation pour les personnes confrontées au licenciement ainsi que pour soutenir la création d'emplois et la mobilité professionnelle par la création d'entreprises et le travail indépendant.

Enfin, le programme pour l'emploi et l'innovation sociale (EaSI) a également un rôle à jouer. Il comporte trois axes: i) la modernisation des politiques sociales et de l'emploi, qui peut être utilisée pour soutenir la mise en œuvre du cadre de qualité pour l'anticipation des changements et des restructurations (voir la puce «2013» ci-avant); ii) le soutien à la mobilité professionnelle; et iii) l'amélioration de l'accès au microfinancement et à l'entrepreneuriat social.

## Études de cas de restructuration dans l'Union européenne

- Les rôles et les actions des acteurs clés qui soutiennent les travailleurs licenciés varient en fonction du contexte et des circonstances de chaque restructuration.
- Les études de cas en Finlande, en Suède, en Allemagne et au Royaume-Uni illustrent la diversité des approches. L'un de leurs points communs est le rôle important que joue l'entreprise en restructuration pour apporter aux travailleurs licenciés une aide à la création d'entreprises et au travail indépendant.

### Finlande

#### Soutenir les chômeurs sur la voie de l'entrepreneuriat

Plusieurs institutions publiques, dont le SPE, offrent une formation en entrepreneuriat et au développement d'entreprise. Ces services sont organisés dans 15 bureaux régionaux, qui fournissent des services aux entreprises en coopérant avec d'autres institutions, telles que les centres pour le développement économique, les transports et l'environnement (centres ELY), les sociétés de développement sous-régional, les nouveaux centres d'affaires et centres consultatifs ruraux (OCDE/Union européenne, 2015). Des informations sur les formations publiques sont collectées sur le site internet Enterprise Finland (<http://www.yrityssuomi.fi>), qui est géré conjointement par des institutions faisant partie du réseau Enterprise Finland. Des formations et une aide à la création d'entreprise sont également proposées par un réseau de plus de 80 nouveaux centres d'affaires (*Suomen Uusyrityskeskukset ry*), qui sont des coopératives regroupant des acteurs des secteurs public et privé (par exemple des banques, des sociétés, des compagnies d'assurance, des syndicats,



des associations professionnelles, l'office finlandais des brevets et de l'enregistrement) (OCDE/Union européenne, 2015).

Ces dispositions génériques en matière de formation ne s'adressent pas uniquement aux chômeurs, mais le SPE est un lien important entre chômage et entrepreneuriat. Sa mission consiste à aider, par le biais de services publics de l'emploi et de services aux entreprises, les demandeurs d'emploi à trouver du travail et à favoriser l'émergence de nouvelles activités économiques. Une partie de son offre de services concerne la formation axée sur le marché du travail, qui cible les chômeurs et les personnes menacées par le chômage. De nombreux cours de formation axée sur le marché du travail incluent une brève introduction à l'entrepreneuriat et il existe également des cours spécifiquement consacrés aux compétences entrepreneuriales. Le service public de l'emploi doit également fournir des conseils et une aide à la recherche d'emploi aux salariés concernés, y compris un plan de retour à l'emploi personnalisé (un service disponible pour tous les demandeurs d'emploi au chômage). En principe, l'entrepreneuriat est abordé dans le cadre du coaching professionnel ainsi que sous la forme d'une formation spécifique à la création d'entreprise. Le premier présente l'entrepreneuriat comme une possibilité de carrière, tandis que la seconde permet aux participants de mieux comprendre les étapes nécessaires à la création d'une entreprise et au développement de leur idée d'entreprise (OCDE/Union européenne, 2015).

Une forme importante de financement ouverte à toutes les formes d'entrepreneuriat est le système national de subventions de démarrage, qui fournit à un nouvel entrepreneur un revenu garanti pendant une période maximale de 18 mois. Les demandeurs d'emploi au chômage ainsi que ceux qui créent une entreprise à plein temps après une période d'emploi rémunéré, d'études ou de travail domestique peuvent poser leur candidature. Le site internet Enterprise Finland donne des informations sur les différents types de financement et sur les autres formes d'aide aux entreprises proposés par diverses institutions. D'autres types de prêts et de garanties de prêts pour toutes les nouvelles entreprises en phase de démarrage sont disponibles auprès des SPE qui se concentrent sur la politique du marché du travail. Les centres pour le développement économique, les transports et l'environnement qui soutiennent la politique régionale, la banque publique de développement Finnvera et l'Agence finlandaise de financement de l'innovation (*Tekes*) ainsi que des banques coopératives et des fonds d'épargne proposent également des microfinancements.

#### **Étude de cas: Nokia, 2011**

Nokia est une société multinationale finlandaise fondée en 1865. Créée à l'origine comme une usine de pâte à papier, elle s'est ensuite intéressée à différents secteurs: câbles, produits en papier, bottes en caoutchouc, pneus et appareils mobiles, et désormais équipements d'infrastructure de télécommunications (Nokia, 2017). Actuellement, Nokia est un leader mondial dans la fourniture d'infrastructures pour les réseaux 5G ainsi que d'applications de réalité virtuelle et de santé numérique.

En 2011, Nokia s'est associée à Microsoft pour renforcer sa position sur le marché des smartphones. Microsoft a ensuite acheté la section Devices and Services de Nokia en avril 2014. Le programme Bridge de Nokia a été lancé au printemps 2011 dans le but d'aider les employés licenciés en raison de la restructuration de la nouvelle organisation Nokia-Microsoft. Le programme s'est poursuivi jusqu'au printemps 2014. Parmi les activités

de formation et de coaching liées au retour à l'emploi, le programme Bridge a apporté une aide au démarrage à ceux qui souhaitaient créer leur propre entreprise. Ce soutien à l'entrepreneuriat a facilité la création d'environ 400 entreprises par près de 500 anciens employés de Nokia. Environ un employé licencié par Nokia en Finlande entre 2011 et 2013 sur dix a choisi de devenir entrepreneur (Autio e.a., 2014)

Le programme Bridge était parrainé par Nokia. Il s'agit d'un exemple unique de programme de soutien propre à une entreprise jouant un rôle dans le retour à l'emploi après un licenciement plus important que les organisations et programmes gouvernementaux. Les travailleurs licenciés avaient accès aux SPE gérés par le gouvernement, mais le programme de Nokia offrait des possibilités supplémentaires<sup>2</sup>.

Le programme s'est déroulé en plusieurs étapes. Tout d'abord, les participants ont été invités à des séances d'information organisées par Nokia, au cours desquelles l'entrepreneuriat et d'autres options pour trouver un emploi leur ont été présentés. Des séances de conseil personnalisé sur les différentes options de soutien offertes par le programme ont suivi. Ces séances étaient animées par le personnel chargé de l'application du programme. Dans le cadre du volet «entrepreneuriat», des informations sur les services locaux de création et de développement d'entreprise ont été communiquées, et les participants au volet «entrepreneuriat» ont rencontré des conseillers et ont eu accès à des séances de formation à la création d'entreprise. Un mentor en entrepreneuriat était également disponible pour aider les participants à développer leur idée d'entreprise et à identifier d'autres mesures de soutien pertinentes susceptibles d'accroître leurs chances de succès (Autio e.a., 2014).

Le programme Bridge visait à mobiliser autant que possible l'expertise interne de Nokia et le volet «entrepreneuriat» était spécialement adapté à la création d'entreprises principalement dans les secteurs technologique et financier. Les personnes licenciées qui devenaient entrepreneurs dans le cadre du programme Bridge pouvaient conclure des accords avec Nokia pour l'octroi de licences de technologie ou la libération d'idées (Autio e.a., 2014).

Lorsque les participants étaient prêts à créer leur entreprise, ils pouvaient demander une subvention de démarrage d'un montant maximal de 25 000 euros. Les personnes travaillant en équipes de quatre personnes au maximum pouvaient recevoir jusqu'à 100 000 euros. Dans l'ensemble, la subvention moyenne octroyée a été d'environ 27 000 euros, et on estime que Nokia a versé au total près de 10 millions d'euros de subventions dans le cadre du programme Bridge (Autio e.a., 2014). D'autres aides financières étaient également proposées, notamment un programme de garantie de prêt dans le cadre duquel Nokia garantissait des comptes de crédit. Un soutien a également été fourni pour aider les participants à accéder aux programmes publics en faveur de l'entrepreneuriat, notamment à la subvention de démarrage.

Environ 90 % des entreprises créées dans le cadre du programme Bridge fonctionnaient encore en 2014 (Autio e.a., 2014) ou leurs activités avaient été reprises par une autre entreprise ou par une nouvelle entreprise créée pour remplacer celle créée sous Bridge.

## Suède

### Soutenir les chômeurs sur la voie de l'entrepreneuriat

Il existe en Suède un large éventail de politiques et programmes en faveur de l'entrepreneuriat. Ces offres sont gérées par à la fois des agences et des institutions gouvernementales et se concentrent sur: i) la promotion de l'entrepreneuriat aux niveaux national et local; ii) l'amélioration de l'environnement réglementaire pour les jeunes entreprises; iii) la fourniture aux entrepreneurs (potentiels) de services de formation, d'orientation et de conseils en matière d'entrepreneuriat; iv) la mise en ligne de guides pour l'entrepreneuriat; v) l'amélioration de l'accès au financement de démarrage; et vi) la création de réseaux entrepreneuriaux. L'Agence suédoise pour la croissance économique et régionale est l'une des agences gouvernementales les plus actives dans ce domaine, mais il existe d'autres acteurs publics importants tels que l'Agence suédoise pour les systèmes d'innovation (Vinnova) et Almi, une société de services consultatifs et financiers qui appartient au gouvernement suédois.

Le système de soutien à l'entrepreneuriat s'appuie sur un réseau de guichets uniques et sur le portail web public Verksam (http://www.verksamt.se), qui dirige les utilisateurs vers les réseaux et les soutiens publics dans toutes les régions. De petites subventions sont également disponibles pour soutenir la formation des nouveaux entrepreneurs, aider le développement professionnel, créer des réseaux, établir des normes de performance et échanger les meilleures pratiques. La formation à l'entrepreneuriat s'inscrit dans le cadre tant du Fonds social européen que de projets régionaux suédois.

Lors de restructurations, les politiques publiques mettent fortement l'accent sur l'anticipation et la gestion du changement structurel (Nyström, 2016). La politique en matière de licenciement incite à faire des efforts substantiels pour aider les travailleurs licenciés à trouver un nouvel emploi le plus rapidement possible, avant même que la perte d'emploi ne devienne effective. Pour cela, elle s'appuie sur le dialogue entre le SPE, l'entreprise et les Conseils de sécurité de l'emploi (CSE) (voir l'encadré 8.4). Ceux-ci sont des organisations à but non lucratif qui apportent un soutien aux employés licenciés ou sur le point de l'être dans le cadre d'un licenciement collectif. Les employeurs et les représentants syndicaux peuvent également bénéficier de services de conseil personnalisés lorsqu'ils commencent à étudier les différentes options de restructuration.

#### Encadré 8.4. Conseils de sécurité de l'emploi

Les Conseils de sécurité de l'emploi (CSE) sont un élément important de la politique suédoise du marché du travail. L'idée qui sous-tend ce système est que les employeurs, qui dirigent le processus de restructuration, sont responsables du soutien à l'employé pendant la phase de transition. L'aide au retour à l'emploi est confiée au système des CSE. En s'appuyant sur les conventions collectives entre partenaires sociaux d'une industrie ou d'un secteur et avec le financement des employeurs concernés, les CSE sont le premier acteur à approcher les travailleurs licenciés (Nyström, 2016). Les Conseils de sécurité de l'emploi sont un complément à l'assurance chômage, et leur soutien est accessible aux employés lorsque les entreprises ont signé une convention collective avec un syndicat. Ils sont autorisés à intervenir dès que les travailleurs sont informés de leur licenciement. La plupart des salariés suédois bénéficient de cette aide en cas de licenciement.

Pendant la période de préavis ou de transition, les CSE offrent une gamme d'activités et de mesures pour soutenir les travailleurs licenciés. Au début, celles-ci portent sur le conseil et le coaching, les plans d'activités et les activités de développement des compétences. Le conseil intensif constitue le cœur de l'aide au retour à l'emploi et un conseiller personnel est affecté à chaque travailleur licencié. Généralement, si le travailleur a travaillé pendant au moins 12 mois dans l'entreprise à un poste permanent, il peut recevoir des conseils personnalisés pour trouver un nouvel emploi ou pour créer sa propre entreprise. Dans l'ensemble, le niveau de réussite des CSE en matière de retour à l'emploi des travailleurs licenciés est élevé. Les travailleurs licenciés trouvent souvent rapidement un nouvel emploi: en moyenne, 80 à 90 % d'entre eux travaillent à nouveau dans les sept à huit mois, souvent sans recourir au SPE. Chaque année, environ 40 000 employés profitent de l'aide, sous une forme ou l'autre, des Conseils de sécurité de l'emploi (Nyström, 2016). En outre, environ 8 % des bénéficiaires créent leur propre entreprise et 80 % restent en activité après deux ans (Eurofound, 2016g).

L'aide à la création d'entreprise est accessible aux adultes de plus de 25 ans qui sont inscrits comme chômeurs ou sont concernés par un licenciement et qui ont un concept d'entreprise approuvé. En outre, l'entreprise doit avoir un niveau de rentabilité satisfaisant et assurer un emploi à long terme. L'aide est versée pendant six mois au maximum et son montant est basé sur l'assurance chômage à laquelle l'intéressé aurait droit en cas de chômage. Le SPE dispense des conseils sur la création d'entreprise (voir l'encadré 8.1). Dans certaines zones, le SPE propose également des réunions d'information et une formation à l'entrepreneuriat (*Arbetsförmedlingen*).

Le gouvernement finance des programmes d'amorçage spéciaux destinés à la création et au développement au stade précoce d'entreprises innovantes. Il parraine également des événements qui mettent en évidence les systèmes d'innovation. De plus, des fonds de précommercialisation sont disponibles pour les nouvelles entreprises prometteuses axées sur la technologie ainsi que pour encourager les entreprises essaimées des universités et des instituts de recherche financés par l'État. Il existe un grand nombre d'acteurs à différents niveaux qui prodiguent des conseils en entreprise et distribuent des fonds (Braunerhjelm et Henrekson, 2013), notamment les microcrédits d'Almi destinés aux entreprises ayant des besoins en capital moins importants.

### **Étude de cas: AstraZeneca, 2010 et 2012**

Astra AB a été fondée en Suède en 1913. En 1999, elle a fusionné avec la société britannique Zeneca PLC pour former AstraZeneca. Il s'agit actuellement d'une société pharmaceutique multinationale de premier plan qui vend ses produits dans plus de 100 pays (AstraZeneca, 2017). AstraZeneca avait prévu une série de transformations entre 2006 et 2010 pour faire face à une concurrence accrue et avait lancé un programme de changement en 2007. Ces transformations comprenaient le licenciement de 1 300 salariés à compter de ce moment et jusqu'en 2010 et une nouvelle réduction des effectifs en 2012. L'une des installations de recherche et développement d'AstraZeneca qui ont fermé en 2010 se trouvait à Lund. Cette fermeture a entraîné le licenciement de 900 travailleurs. Une autre a été fermée à Södertälje en 2012, entraînant le licenciement de 1 400 personnes. Les employés licenciés étaient généralement des travailleurs hautement qualifiés ayant de nombreuses années d'expérience dans l'industrie pharmaceutique. Près de 60 % des participants travaillaient chez AstraZeneca depuis 13 ans ou plus et 88 % des participants avaient au moins 11 ans d'expérience professionnelle dans l'industrie pharmaceutique (Källner, 2016).

L'ensemble des mesures de soutien prévues dans le cadre de la restructuration d'AstraZeneca comprenait des mesures de soutien classiques dans le contexte suédois, notamment des indemnités de départ, une aide financière, une formation professionnelle, une aide à la modélisation professionnelle et à l'étude de marché, ainsi que la création de réseaux. Un soutien a également été apporté aux travailleurs licenciés pour qu'ils puissent contacter et rencontrer des organisations et institutions extérieures susceptibles de soutenir l'innovation et l'entrepreneuriat et qu'ils aient la possibilité de louer (ou d'utiliser gratuitement) les installations et équipements d'AstraZeneca. Le programme permettait aux individus de travailler en équipes de démarrage, de discuter et de tester leur idée d'entreprise auprès de leurs collègues, d'enregistrer une entreprise et de vérifier que les premiers clients étaient intéressés par les idées d'entreprise proposées.

Après la fermeture des sites AstraZeneca, les employés licenciés ont créé 69 nouvelles entreprises, qui comptaient une ou deux personnes, voire une équipe (Life Science Sweden, 2013). Plus de la moitié des participants (54 %) ont déclaré avoir proposé leur idée d'entreprise après qu'ils ont pris connaissance de la fermeture, ce qui laisse entendre que les travailleurs pourraient avoir été poussés à développer de façon formelle de nouvelles idées d'entreprise du fait de la nouvelle pression exercée par l'annonce de la fermeture (Källner, 2016).

Une étude effectuée dans la Silicon Valley montre que de nombreux employés talentueux quittent les grandes entreprises avec des idées nouvelles (Hellman et Periotti, 2011). Dans le cas d'AstraZeneca, la diffusion des connaissances a assuré le succès des nouvelles entreprises. 87 % des participants estimaient que leur idée d'entreprise était le fruit des connaissances et de l'expérience acquises chez AstraZeneca. Les idées d'entreprise ont été développées par une personne seule, en groupe, ou d'abord par une personne seule puis en groupe. Au cours du programme, les réunions d'équipe en face à face ont produit de nombreuses nouvelles idées d'entreprise. 90 % des employés licenciés ont eu l'occasion de discuter de leur idée d'entreprise avec leurs collègues d'AstraZeneca après avoir pris connaissance de la fermeture. La plupart des gens (70 %) ont lancé leur nouvelle entreprise avec d'anciens collègues d'AstraZeneca.

L'indemnité de départ que les employés licenciés ont reçue a aussi joué un rôle important dans leur décision de se lancer dans l'entrepreneuriat. AstraZeneca a également mis gratuitement à disposition des laboratoires à ceux qui en avaient besoin pendant une période pouvant aller jusqu'à six mois. La municipalité de Södertälje a complété cette aide par une subvention supplémentaire d'un montant pouvant aller jusqu'à 100 000 couronnes suédoises (environ 10 450 euros) pour la création d'une entreprise.

Toutefois, le soutien non financier était également essentiel, notamment les formations, les conseils et les réseaux proposés par d'autres organisations axées sur l'innovation (Källner, 2016). Les principaux partenaires étaient le Centre des nouveaux entrepreneurs (Nyföretagarcentrum), le Centre d'innovation d'Uppsala, Technopol, le Parc scientifique de l'Institut Karolinska, le Medicon Village (une couveuse à Malmö), le Centre d'innovation Karolinska (un hôpital en Suède) et une organisation de protection sociale (Trygghetsrådet). Ces partenariats étaient organisés par AstraZeneca.

La diffusion des connaissances et la manière dont elles ont été utilisées dans le cadre de la restructuration d'AstraZeneca témoignent d'une collaboration allant au-delà de la participation traditionnelle du secteur public (par exemple par le biais du SPE) et du secteur privé (l'entreprise en restructuration) sous la forme d'une cocréation avec des centres locaux de connaissances — le concept dit «de la triple hélice» (Etzkowitz et Leydesdorff, 2000).

L'entreprise a activement présenté les travailleurs qui allaient bientôt être licenciés au SPE et aux centres locaux de connaissances. Le renouveau créatif qui a eu lieu après la destruction d'emplois à AstraZeneca a favorisé l'idée d'entreprise. Comme il s'agissait d'une collaboration entre les parties concernées, il n'y avait pas d'acteur de premier plan clairement identifié, bien qu'il semble que l'entreprise ait aidé activement les entreprises en phase de création à se rapprocher des instituts de recherche et des sources de financement possibles. Le modèle de collaboration de la triple hélice prévoit un rôle plus important pour le centre de connaissances (institut de recherche ou université) dans un projet d'innovation, sur un pied d'égalité avec l'entreprise et les organisations financées par le gouvernement. L'importance accrue de la connaissance et le rôle des universités et des instituts de recherche dans l'incubation de nouvelles entreprises technologiques leur ont donné une place plus importante dans l'écosystème des nouvelles entreprises, ce qui se reflète dans la réussite de la restructuration d'AstraZeneca.

## Allemagne

### **Soutenir les chômeurs sur la voie de l'entrepreneuriat**

Au cours de la dernière décennie, les politiques ont de plus en plus favorisé une approche proactive pour soutenir les travailleurs à risque et ceux susceptibles d'être affectés par une restructuration (Fuerlinger e.a., 2015). Ces mesures sont obligatoires si la restructuration prévue implique un changement opérationnel (*Betriebsänderung*), mais elles sont limitées aux établissements comptant au moins 20 salariés. Les partenaires sociaux doivent se mettre d'accord sur un plan de compensation sociale (*Sozialplan*), qui définit localement les procédures de restructuration et l'assistance à apporter aux travailleurs concernés, et constitue ensuite l'ensemble des droits exécutoires dont peuvent bénéficier les travailleurs concernés.

Les négociations sociales ont débouché sur deux instruments étroitement liés, comprenant tous deux des mesures actives pour tirer parti de l'orientation professionnelle (et d'autres mesures) afin de réintégrer les travailleurs concernés sur le marché du travail: les agences de transfert et les sociétés de transfert. Bien que les pratiques varient d'une entreprise à l'autre, les agences de transfert se chargent, là où elles sont établies, de conseiller les employés menacés de licenciement. Pendant la période de préavis, les agences de transfert les aident dans leur recherche d'emploi, leur proposent des formations pour apprendre à préparer leur dossier de candidature et développer d'autres compétences générales et les aident à évaluer et choisir les mesures auxquelles ils ont droit. Les participants conservent leur emploi mais sont exemptés de travail pour bénéficier d'un soutien individualisé. Le financement des agences de transfert implique un certain soutien obligatoire, dans la plupart des cas, de la part des services publics de l'emploi (généralement jusqu'à 50 % des coûts bruts) et des employeurs. Les agences de transfert soutiennent normalement les employés pendant trois à six mois avant le licenciement.

En revanche, les sociétés de transfert sont des entités juridiques distinctes (*betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit*) qui s'occupent des travailleurs licenciés. Ces entités sont généralement soutenues par l'entreprise qui licencie, les syndicats et le gouvernement (souvent régional). La société de transfert propose aux employés concernés une formation, un coaching, des ateliers et leur verse 80 % de leur ancien salaire. Ils sont entièrement libérés de leur travail pour participer à des mesures d'orientation professionnelle et de qualification pendant qu'ils font partie de la société de transfert, dans laquelle ils peuvent rester jusqu'à 12 mois. Généralement, des mesures de reclassement continues, plus intenses et diversifiées que celles proposées par l'agence de transfert, les soutiennent. Tant les agences de transfert que les sociétés de transfert sont également concernées par le renvoi obligatoire devant le SPE.

Le SPE (*Agentur für Arbeit*) est chargé d'aider le demandeur d'emploi à trouver un nouvel emploi et à déposer une demande de prestations. Pour percevoir l'allocation de chômage (*Arbeitslosengeld I-IV*), les chômeurs doivent s'inscrire eux-mêmes et respecter la période minimale de qualification. Bien que le soutien des agences pour l'emploi de l'État (*Bundesagentur für Arbeit*) au travail indépendant ait diminué, il existe néanmoins encore un certain nombre de politiques visant à réduire le chômage par la création d'entreprises (voir le tableau 8.3).

Tableau 8.3. Aide à la création d'entreprises pour les chômeurs, Allemagne

Programme	Durée	Montant de l'aide	Personne habilitée à présenter une demande
Gründungszuschuss	Fonctionne pendant trois ans, versement d'une somme forfaitaire de 600 EUR par mois la première année, de 360 EUR par mois la deuxième année et de 240 EUR par mois la troisième année.		L'employé dispose d'un droit résiduel à l'allocation de chômage d'au moins 150 jours.
Einstiegsgeld	Jusqu'à 24 mois.	Le montant de l'aide est déterminé par la durée du chômage et la taille de la communauté de besoin du demandeur d'emploi.	Les personnes qui perçoivent une allocation de chômage.

Source: Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2017), «Gründungszuschuss», disponible à l'adresse: <http://www.foerderdatenbank.de/Foerder-DB/Navigation/Foerderrecherche/suche.html?get=views;document&doc=9450>.

### Étude de cas: Siemens, 2007

Siemens a été fondée en 1847 et est actuellement présente dans plus de 190 pays (Siemens, 2017). À la fin de 2016, elle employait environ 351 000 personnes. Ses activités principales sont l'électrification, l'automatisation et la numérisation. Son portefeuille d'activités actuel comprend la construction de centrales électriques, les éoliennes, les véhicules ferroviaires et les technologies médicales.

En 2006, Siemens a vendu sa division allemande de téléphonie mobile à BenQ, société basée à Taipei (Zimmermann et Schwarz, 2007). Huit divisions indépendantes ont été réduites et regroupées en trois divisions: «Industrie», «Énergie» et «Technologie médicale». La division de téléphonie mobile est ensuite devenue une filiale de Siemens exploitée par BenQ et a fait faillite moins d'un an après sa vente à BenQ. En 2007, 3 000 salariés de la filiale ont été licenciés en Allemagne (dont 2 500 ont bénéficié du soutien du système des sociétés de transfert). Siemens a assumé la responsabilité de la restructuration parce que le licenciement de ses anciens employés est survenu au cours de la première année de la gestion de la filiale par BenQ.

Siemens a présenté un plan de transition d'un an au sein des sociétés de transfert pour ses anciens employés. Trois parties ont soutenu financièrement la création des sociétés de transfert: Siemens, le service public de l'emploi (*Agentur für Arbeit*) et le gouvernement local (*Bundesländer*) (IG Metall Bayern, 2007). Sur le montant global de 120 millions d'euros, Siemens a versé environ 100 millions d'euros, l'*Agentur für Arbeit* 19 millions d'euros, et la Rhénanie-du-Nord - Westphalie et la Bavière (les deux États fédéraux dans lesquels les usines ont été fermées) ont contribué à hauteur de 1 million d'euros. Le soutien du Fonds social européen, assuré par l'intermédiaire de l'Agence fédérale du travail, a été relativement faible car la plupart des participants n'avaient pas les mesures de qualification nécessaires pour être éligibles. Toutefois, le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) a contribué à hauteur de près de 12,8 millions d'euros (Commission européenne, 2008) pour financer des services de conseil jusqu'à cinq mois après le départ des salariés de la société de transfert, ainsi que les activités des groupes de pairs, des sessions de formation et l'aide à la recherche d'emploi (Eurofound, 2009).

Les travailleurs licenciés ont reçu des versements complémentaires afin d'augmenter les paiements de transfert minimaux à court terme exigés par la loi, compris entre 60 et 85 % de leur dernier salaire. Par ailleurs, une prime d'intéressement d'un montant de 24 000 euros a été offerte à toute personne quittant son emploi au sein de la société de transfert.



avant la fin de la période de soutien prévue de 12 mois et une indemnité transitoire d'au moins 2 700 euros pour chaque année complète d'emploi chez Siemens a été offerte aux personnes quittant la société de transfert à la fin du programme sans avoir trouvé un emploi.

La société de transfert créée pour les travailleurs licenciés à Munich, Train Transfer and Integration GmbH, a proposé des formations et donné des conseils jusqu'à la fin de mai 2008 avec l'aide du financement du FEM. Ce soutien consistait en une aide à la mobilité, un soutien aux qualifications individuelles, des activités de groupes de pairs et l'aide à la création d'entreprise.

Peag Transfer (la société de transfert pour les sites de Kamp-Lintfort et de Bocholt) a assuré des services de transfert pour les travailleurs licenciés chez BenQ à Kamp-Lintfort et à Bocholt à partir du 1er janvier 2007. Entre le 1er octobre 2007 et le 31 mai 2008, ces mesures ont été cofinancées par le FEM, prolongeant ainsi de cinq mois la durée habituelle de l'aide accordée par les sociétés de transfert. Le programme comprenait des ateliers de base incluant une formation aux entretiens et un soutien intensif, par exemple sur la création d'entreprise et l'élaboration d'un plan d'entreprise. Les conseils, l'orientation et la formation en rapport avec la création d'entreprise ont bénéficié de l'aide d'un logiciel spécialement conçu à cette fin. La demande pour ce service était élevée, ce qui s'explique probablement par le niveau d'expérience et de qualification relativement élevé de la main-d'œuvre. Les conseils et formations à la création d'entreprise ont été dispensés avec l'aide de l'université d'Ulm (Cedefop, 2010), qui a mis au point un logiciel pédagogique spécial pour ces cours. Il devait accompagner chaque étape du processus de préparation au démarrage, jusqu'à la création effective de la nouvelle entreprise.

Le taux de participants à avoir créé leur propre entreprise dans le cadre de la société de transfert de Munich est relativement élevé (8 %). Ce taux élevé témoigne de la qualité et de l'importance du paquet de formation à la création d'entreprise et des antécédents des employés licenciés. Dans l'autre société de transfert, Peag, 901 anciens employés de BenQ ont trouvé un emploi et un faible pourcentage, environ 1 %, des employés licenciés sont devenus travailleurs indépendants. La société de transfert a considérablement aidé les travailleurs licenciés. À la fin de mai 2008, 90 % des anciens employés de BenQ avaient trouvé un nouvel emploi ou étaient devenus travailleurs indépendants.

Après plusieurs restructurations ces dernières années, Siemens a créé son propre bras capital-risque. Innovations AG est une filiale à 100 % de Siemens AG, dans laquelle chaque employé de Siemens est invité à présenter son idée d'entreprise qui, si elle est acceptée, est alors traitée comme une jeune entreprise (Spiegel Online, 2015). De cette façon, Siemens offre à ses employés la possibilité de créer leur propre entreprise dans un environnement quelque peu protégé. Sans lien direct avec les restructurations annoncées, Siemens prévoit des possibilités d'entrepreneuriat à un stade précoce au sein de l'emploi existant, de manière à ouvrir la voie à l'entrepreneuriat pour des employés qui pourraient être licenciés à l'avenir. Siemens peut également étendre et développer sa plate-forme de création d'entreprises pour inclure les employés qui seront bientôt licenciés et qui n'ont pas eu d'idée d'entreprise pendant leur emploi à temps plein.

## Royaume-Uni

### **Soutenir les chômeurs sur la voie de l'entrepreneuriat**

Au Royaume-Uni, les initiatives des secteurs public et bénévole tendent à offrir un soutien financier à la création d'entreprises en même temps qu'un accompagnement et des conseils. Ce soutien est souvent géré par des partenariats locaux d'entreprises (Local Enterprise Partnerships — LEP), qui ont été annoncés dans le cadre du budget britannique de juin 2010 (bien que les LEP aient été créés sur une base volontaire sans aucun financement public).

L'apport d'un soutien financier aux activités associées au travail indépendant et à la création d'entreprises est un élément central des politiques du Royaume-Uni. L'allocation de création d'entreprises (New Enterprise Allowance — NEA) s'adresse principalement aux chômeurs âgés de plus de 18 ans qui cherchent à créer leur propre entreprise. Sous la gestion du service public de l'emploi (Jobcentre Plus), les demandeurs d'allocations de chômage peuvent être orientés vers des agences de tutorat du secteur privé ou du secteur tertiaire, qui placent ensuite les participants auprès de tuteurs bénévoles indépendants qui les aident à élaborer un plan d'entreprise, lequel est ensuite évalué par le même organisme de tutorat. Si le plan d'entreprise est approuvé et qu'une nouvelle entreprise est créée, les participants peuvent bénéficier d'une subvention de l'État pendant les 26 premières semaines de leur activité indépendante. Les participants peuvent également demander des prêts de capital de démarrage d'un montant maximal de 2 500 livres sterling (environ 2 920 euros), remboursables sur trois ans à un taux d'intérêt réduit (McGuinness et Dar, 2014).

Le deuxième grand domaine d'activité est celui de la Start-up Loans Company, lancée en 2012 pour promouvoir le travail indépendant en tant que cheminement de carrière viable. Le régime offre un soutien au «capital humain» aux potentielles jeunes entreprises en associant les candidats à des partenaires de prestations du secteur privé et du secteur tertiaire qui contribuent à l'élaboration des plans d'entreprise. Les candidats, en collaboration avec ces partenaires de prestations, peuvent ensuite demander des prêts en capital non plafonnés, remboursables sur cinq ans à des taux d'intérêt peu élevés (montant moyen des prêts: 5 353 livres sterling, soit environ 6 250 euros) (services du Premier ministre britannique, 2013). Ces prêts sont financés par la banque d'affaires du ministère des entreprises, de l'innovation et des compétences. Une fois leur entreprise créée, les participants peuvent avoir accès à des produits à prix réduits proposés par divers clients corporatifs et partenaires de prestations, qui continuent à offrir des services de mentorat continus. Au total, le gouvernement britannique affirme avoir aidé plus de 30 000 nouvelles entreprises par le biais de la NEA et des programmes de prêts au démarrage (services du Premier ministre britannique, 2013).

Au Royaume-Uni, les initiatives générales visant à développer la création d'entreprises comprennent des programmes conçus pour permettre aux entrepreneurs d'obtenir des prêts et des programmes visant à obtenir des investissements en capitaux propres et/ou capital-risque (ministère des entreprises, de l'innovation et des compétences, 2013). Par exemple, l'Enterprise Finance Guarantee est gérée par la Business Bank et offre un système de garantie de prêt aux petites entreprises viables qui se sont vu refuser des prêts par le marché commercial (Business Bank, 2014). Le Business Angel Co-Investment Fund (CoFund), financé par des fonds publics, est un autre programme destiné aux nouvelles entreprises potentielles. Depuis 2011, le CoFund a cherché à réaliser des investissements en capitaux propres compris entre 100 000 et 1 million de livres sterling (environ 116 800 à 1,2

million d'euros). Le Seed Enterprise Investment Scheme, créé en 2012, prévoit également un allègement de 50 % de l'impôt sur les plus-values pour les personnes physiques souhaitant investir dans de petites entreprises de moins de 25 salariés et dont les actifs sont inférieurs à 200 000 livres sterling (Business Bank, 2014).

Toutes les personnes concernées par un licenciement peuvent bénéficier des services offerts par le Rapid Response Service (RRS). Cette offre s'adresse également aux personnes menacées de licenciement, aux personnes licenciées, à celles qui perdent leur emploi dans des entreprises faisant partie de la chaîne d'approvisionnement d'une grande entreprise qui procède à des licenciements et à celles qui perdent leur emploi dans un lieu désigné par Jobcentre Plus comme ayant le statut RRS. Le soutien fourni comprend l'aide à la rédaction de curriculum, des conseils sur l'accès aux prestations, l'identification des compétences transférables et des besoins en formation, la dispense de formations et une aide en rapport avec les coûts de mobilité. Jobcentre Plus fournit également des conseils sur site, aiguille vers d'autres agences, donne des informations et des conseils sur les postes vacants et les possibilités de formation, effectue une analyse des compétences et des besoins en formation, propose des formations et rembourse ponctuellement les dépenses liées à la recherche d'un nouvel emploi.

#### *Étude de cas: Anglesey Aluminium, 2009*

Anglesey Aluminium Metal Ltd était une coentreprise entre les multinationales Rio Tinto Group et Kaiser Aluminium. Elle était l'un des plus grands employeurs du nord du pays de Galles et comptait 540 salariés. La production d'aluminium a commencé en 1971, et jusqu'à 142 000 tonnes d'aluminium ont été produites annuellement. Elle a fermé ses portes en septembre 2009, entraînant plus de 400 licenciements. La hausse du coût de l'électricité et l'incapacité d'Anglesey Aluminium à conclure une entente avantageuse à long terme avec le fournisseur d'électricité ont été les principales raisons de la fermeture. Avant sa fermeture, l'usine bénéficiait d'un accord préférentiel avec la compagnie d'électricité, qui a pris fin en septembre 2009. Le taux d'affiliation syndicale y était élevé et le syndicat a été pleinement impliqué dans le processus de consultation après l'annonce de la restructuration (Cedefop, 2010).

Le conseil local d'Anglesey a été chargé de mettre en place un groupe de réponse aux licenciements avec l'ensemble des principales organisations concernées, à savoir Jobcentre Plus, Careers Wales, l'entreprise elle-même, les syndicats et le Citizens Advice Bureau. L'accent a été mis sur la reconversion et la requalification individuelles.

Les réponses reflétaient l'approche adoptée en matière de régénération régionale telle qu'exposée dans le document de stratégie One Wales du gouvernement de l'Assemblée galloise (2007). L'ensemble de l'aide proposée comprenait une aide dans le cadre du programme ProAct du gouvernement de l'Assemblée galloise, qui est géré par Careers Wales. L'aide prévoyait jusqu'à 2 000 livres sterling (environ 1 170 euros) par salarié pour couvrir les coûts de formation; une subvention salariale pouvant atteindre 2 000 livres sterling (à un taux journalier de 50 livres sterling, soit 58 euros) par salarié en cours de formation; et des conseils personnalisés d'experts axés sur les plans de formation individuels. Le deuxième programme complémentaire, le programme ReAct (Redundancy Action Scheme), mis en œuvre par Careers Wales et Jobcentre Plus, était un programme de formation destiné à aider les individus à améliorer leurs compétences et à supprimer les obstacles au retour à l'emploi, en leur fournissant une formation d'une valeur pouvant

atteindre 1 500 livres sterling (environ 1 900 euros) (Dobbins e.a., 2014). Le programme ReAct a également bénéficié du soutien du Fonds social européen.

Au Royaume-Uni, il est largement fait appel à des «sociétés de reclassement», qui sont généralement de petits consultants en recrutement, dans le cadre d'un ensemble de mesures combinant les ressources propres de l'entreprise et celles du Jobcentre Plus et des services d'orientation professionnelle. Il existe généralement un niveau élevé de collaboration entre les organismes pour fournir le programme de soutien. Les partenariats entre les entreprises, les services publics de l'emploi, les prestataires de services d'orientation et les établissements de formation sont essentiels pour proposer une gamme complète de services de soutien aux travailleurs licenciés et aux employés risquant de perdre leur emploi. La société de reclassement choisie a été DBM, une entreprise du secteur privé spécialisée dans l'accompagnement personnalisé des travailleurs licenciés. DBM a été sélectionnée à l'issue d'un appel d'offres interne à l'entreprise, dont l'une des exigences était que le soutien en gallois soit également facilement disponible (Dobbins e.a., 2014). L'entreprise disposait sur place d'un guichet unique où les travailleurs pouvaient obtenir des informations et des conseils auprès du prestataire (national) de services d'orientation professionnelle (Careers Wales). L'ampleur des pertes d'emplois a également permis d'activer et d'organiser le programme ReAct.

L'entreprise a développé une gamme de services de soutien qui reflétait les besoins de ses employés et de l'ensemble de la collectivité dans laquelle elle exerçait ses activités (car elle avait également été un important fournisseur indirect d'emplois dans la région). L'une des principales caractéristiques de l'aide apportée aux travailleurs licenciés était son caractère global, incluant la fourniture d'informations, de conseils et d'orientations dans toutes les éventualités couvertes, qu'il s'agisse de retraite anticipée, de reconversion, de recherche d'emploi (au sein du groupe élargi de l'entreprise ou à l'extérieur) ou de travail indépendant. Rassembler les prestataires de services publics et privés avec un degré élevé de collaboration a été une tentative audacieuse de combiner le meilleur des services assurés par les deux types de fournisseurs. Bien que la coopération ait provoqué des tensions, avec les encouragements de l'employeur et la volonté de toutes les parties d'élaborer des activités complémentaires, elle a débouché sur un service amélioré en termes de qualité et de gamme. L'employeur et les organismes de soutien ont conjugué leurs efforts pour cerner les possibilités d'emplois existant ailleurs, y compris dans d'autres régions et à l'étranger.

Anglesey Aluminium s'est beaucoup intéressée à l'option du travail indépendant et a donc offert gratuitement des ateliers et des séances de formation sur place. Les employés licenciés ont ainsi pu explorer le potentiel de leurs idées d'entreprise. Une formation supplémentaire ainsi qu'un financement de démarrage ont été proposés par le biais du programme ReAct du gouvernement de l'Assemblée galloise. De plus, l'entreprise disposait d'un grand site qu'elle a mis à la disposition des employés qui créaient leur propre entreprise, car une large partie de ce site allait être sous-utilisée à moyen terme.

Les résultats du soutien au travail indépendant n'ont pas fait l'objet d'un suivi, mais il semble qu'ils aient été mitigés (Cedefop, 2010). Seul un petit nombre d'employés ont choisi le travail indépendant, la plupart d'entre eux travaillant dans des secteurs sans rapport avec la précédente activité, comme les entreprises de pêche et les sociétés de taxi.

## Leçons tirées des études de cas

- Les études de cas des restructurations qui ont eu lieu en Finlande, en Suède, en Allemagne et au Royaume-Uni mettent en avant quatre facteurs déterminants de succès pour aider les travailleurs licenciés à réussir leur transition vers le travail indépendant: des partenariats efficaces entre tous les acteurs concernés, des interventions en temps opportun, le leadership du gouvernement local et le développement d'une série de programmes bien conçus qui correspondent au contexte et aux besoins des travailleurs licenciés.

Plusieurs facteurs sous-tendent l'approche générale en matière d'aide dans l'ensemble des études de cas, dont les plus importants sont les dispositions nationales et locales relatives aux licenciements, les ressources de l'employeur et sa volonté de consacrer de l'argent pour aider les employés licenciés, ainsi que le statut des services publics de soutien à l'entrepreneuriat et au chômage en général, en particulier les services publics de l'emploi.

Dans les quatre pays, la responsabilité de la réponse à apporter aux licenciements revient en général aux entreprises (tableau 8.4). Toutefois, l'ajustement aux pertes d'emplois causées par les restructurations d'entreprises n'est pas une question qui relève entièrement de la pratique de l'entreprise. Des processus d'ajustement individuels peuvent également être dirigés par des organismes publics, par exemple dans le cadre d'accords de réaction rapide, pour limiter les perturbations sociales et économiques.

Tableau 8.4. **Aperçu des études de cas**

Entreprise	Nokia — programme Bridge	AstraZeneca	Siemens — BenQ	Anglesey Aluminium
Pays	Finlande	Suède	Allemagne	Royaume-Uni (pays de Galles)
Initiatives menées par l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Alerte précoce donnée</li> <li>· Système de transfert de connaissances/technologie créé</li> <li>· La société a fourni des conseils et des formations pour la création d'entreprises</li> <li>· La société a versé des fonds de démarrage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Alerte précoce donnée</li> <li>· Système de transfert de connaissances/technologie créé</li> <li>· La société a fourni des conseils et des formations pour la création d'entreprises</li> <li>· La société a versé une indemnité de départ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Alerte précoce donnée</li> <li>· Création d'une société de transfert</li> <li>· Système de transfert de connaissances/technologie créé (Munich)</li> <li>· La société a fourni des conseils et des formations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Mobilisation régionale par le conseil local (gouvernement)</li> <li>· Soutien financier du gouvernement régional (pays de Galles)</li> <li>· Recours à des consultants externes</li> <li>· Formation à l'entrepreneuriat</li> </ul>
Systèmes de soutien dirigés par les SPE et les organismes publics	<ul style="list-style-type: none"> <li>· <i>Muutos Turva</i> (le système Change Security) impose à l'entreprise une politique proactive obligatoire</li> <li>· Les SPE versent des prestations de chômage</li> <li>· Formation parrainée par le SPE disponible</li> <li>· Subventions publiques de démarrage disponibles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Politique proactive obligatoire pour l'entreprise</li> <li>· Les SPE versent des prestations de chômage</li> <li>· Formation parrainée par le SPE disponible</li> <li>· Les Conseils de sécurité de l'emploi dispensent des conseils</li> <li>· Subventions publiques de démarrage disponibles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Politique proactive obligatoire pour l'entreprise</li> <li>· Le SPE et les sociétés de transfert versent des prestations de chômage</li> <li>· Formation parrainée par le SPE disponible</li> <li>· Subventions <i>Einstiegsgeld</i> et <i>Gründungszuschuss</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Accès au National Rapid Response Service</li> <li>· Le SPE verse des prestations de chômage</li> <li>· Formation parrainée par le SPE disponible</li> <li>· Une banque d'affaires parrainée par le gouvernement propose des prêts de démarrage</li> </ul>
Facteur de succès	Mobilisation de l'expertise interne sous la forme de la concession sous licence de propriété intellectuelle et de connaissances tacites de la main-d'œuvre experte	Mobilisation de l'expertise interne sous la forme de la concession sous licence de propriété intellectuelle et de connaissances tacites de la main-d'œuvre experte et partenariat avec des couveuses et des instituts de recherche locaux	Création de sociétés de transfert par le biais d'un partenariat entre la société, le SPE et les collectivités locales	Starke Partnerschaft zwischen der Gemeinde, dem Arbeitsamt und dem Unternehmen, unterstützt durch regionale – nationale (walisische) staatliche Mittel

### Des partenariats efficaces

Des liens existant avant la restructuration, y compris des rôles et des responsabilités clairement définis, sont parmi les facteurs qui participent au succès des partenariats. Pour la société de transfert allemande et AstraZeneca, le développement de modalités de travail, l'affectation des ressources et des structures de prestation de services pour soutenir les employés qui seront bientôt licenciés, ainsi que d'autres services dans le contexte de licenciements massifs, ont joué un rôle primordial.

Les restructurations ont eu une importance particulière pour le marché du travail allemand après la réunification. Au cours de la dernière décennie, les politiques ont de plus en plus favorisé les mesures obligatoires proactives. Les partenaires sociaux doivent se mettre d'accord sur un plan de compensation sociale (*Sozialplan*), qui définit localement les procédures de restructuration et l'assistance à apporter aux travailleurs concernés, et constitue ensuite l'ensemble des droits exécutoires dont ceux-ci peuvent bénéficier. Comme en Suède, les lois du travail et les lois sociales, bien qu'orientées différemment, établissent le cadre de tels accords sous réserve de certaines exigences minimales.

Dans l'exemple allemand (Siemens), les sociétés de transfert étaient des entités juridiques (*betriebsorganisatorisch eigenständige Einheit*) créées par les principales parties prenantes (c'est-à-dire l'entreprise, les syndicats et les autorités locales) pour soutenir les

travailleurs licenciés. Au pays de Galles, l'association des programmes ProAct et ReAct a été mise en place par l'Assemblée galloise afin que les personnes qui allaient être licenciées puissent bénéficier d'un soutien. L'essentiel était de parvenir à un accord entre les partenaires sociaux avant que les licenciements n'aient lieu. Il était également important que des mécanismes d'alerte précoce soient mis en place pour limiter et différer les pertes d'emploi «permanentes».

### **Rapidité**

Afin de limiter les effets négatifs d'une restructuration, l'entreprise en restructuration doit informer le plus rapidement possible le SPE local des licenciements à venir et coopérer ensuite avec les mécanismes de soutien public disponibles pour aider les travailleurs licenciés à retrouver un emploi. La pratique courante consiste à informer le SPE local dans un certain délai, fixé par la législation du travail de nombreux pays (par exemple en Finlande et en Suède). Cette obligation faite à l'entreprise de publier une «alerte précoce» signifie qu'un réseau d'alerte précoce peut alors être activé pour inclure l'entreprise et la réponse locale, régionale et, le cas échéant, nationale afin de réduire l'impact du licenciement sur la main-d'œuvre.

Il est plus facile d'aider les travailleurs licenciés lorsqu'ils sont toujours employés ou pendant leur période de préavis qu'après plusieurs mois de chômage, et les travailleurs licenciés peuvent mettre beaucoup moins de temps à trouver un nouvel emploi lorsqu'ils ont accès aux services d'intervention précoce, surtout lorsque ces derniers sont assurés sur place. Dans les études de cas allemande, finlandaise et suédoise, les entreprises encourageaient activement le personnel licencié à consacrer du temps à sa transition et ne lui demandaient pas d'effectuer son travail «normal». Au Royaume-Uni, l'entreprise a autorisé le personnel qui avait été licencié à revenir sur le site, un centre d'accueil sur place étant resté ouvert pendant au moins trois mois après la fin de la période de consultation statutaire. Ces mesures visent à s'assurer qu'il existe une bonne adéquation entre le travailleur et l'emploi lorsque le travailleur retrouve un travail.

### **Leadership local**

Une réponse locale ou régionale rapide (par exemple Nokia, AstraZeneca, Anglesey Aluminium) doit assurer le leadership, apporter son soutien et aider les employeurs et les représentants des travailleurs à mettre en œuvre des programmes complets d'assistance aux travailleurs au sein même de l'entreprise, notamment en ouvrant un centre de conseil sur place. Cela peut prendre la forme d'un guichet unique fonctionnant comme un centre de promotion et de soutien aux entreprises dont les activités principales consistent notamment à fournir localement des services de conseil pour élaborer et sélectionner des projets susceptibles de réussir, assurer le suivi et fournir des conseils, des orientations et des procédures pour faciliter l'accès au crédit et aux incitations.

Le SPE doit avoir la volonté et la capacité de travailler avec des organismes privés engagés et financés par l'employeur. Dans un cas (Anglesey Aluminium), il y a eu une tension initiale entre l'agence privée de reclassement et le prestataire de services d'orientation professionnelle mais, avec les encouragements de l'employeur, ils ont réussi à établir des lignes de démarcation claires, jetant ainsi les bases d'un travail collaboratif qui s'est ensuite révélé efficace (Cedefop, 2010).

Dans les études de cas, l'implantation dans les locaux de l'employeur de centres de ressources chargés d'aider les employés a joué un rôle essentiel. Cette approche est également utilisée dans les processus de restructuration en Lituanie (à savoir, une minibourse du travail). L'implantation d'agences locales sur place (centres de ressources d'aide aux travailleurs) peut améliorer les stratégies d'intervention rapide (Organisation internationale du travail, 2013), comme le montre l'exemple de Siemens, où les employés du SPE ont travaillé pendant six mois aux côtés des employés de Siemens pour comprendre le travail de la société de transfert. Cela peut se faire par le biais de sociétés de transfert (qui n'existent qu'en Allemagne à l'heure actuelle), ou avec le soutien d'une organisation de type Conseils de sécurité de l'emploi comme en Suède ou par des consultants en gestion de carrière.

Les réponses doivent être coordonnées entre les différentes institutions et organisations qui proposent des formations et du coaching. Dans les restructurations étudiées, ce sont les entreprises elles-mêmes qui ont pris l'initiative, bien que l'*Agentur für Arbeit* allemand (à savoir le SPE) ait été proactif, de même que ReACT au pays de Galles. Le système des Conseils de sécurité de l'emploi en Suède, le système des sociétés de transfert en Allemagne et le système Change Security utilisé en Finlande ont enregistré de belles réussites.

### **Promouvoir et soutenir l'entrepreneuriat**

Les dossiers Nokia Bridge et AstraZeneca montrent qu'il est intéressant d'informer les salariés confrontés à un licenciement que le travail indépendant peut être une option de retour à l'emploi et de mettre à la disposition des salariés intéressés par la transition vers le travail indépendant une formation et un soutien financier spécifiques. Les travailleurs licenciés ne constituent pas un groupe homogène et l'aide à l'orientation devrait prévoir au moins un élément personnalisé pour différencier l'aide en fonction des situations et des besoins individuels. Tous les programmes devraient adapter les interventions de base telles que la formation, l'accès au financement, l'information sur la signalisation, les services de conseil et de tutorat, et la création de réseaux.

Les conseils financiers devraient inclure des informations sur les sources de financement, les avantages disponibles et les implications. Dans le cadre de Nokia Bridge, des informations ont été fournies sur les subventions de démarrage et d'autres sources potentielles de financement. Des décisions précoces quant au financement de démarrage dans le cadre du programme de l'entreprise, la certitude quant à l'éligibilité et l'établissement de relations avec les clients et investisseurs potentiels ont eu des effets positifs dans les dossiers Nokia Bridge et AstraZeneca, tout comme le fait que Nokia se soit portée garante pour de nouveaux prêts aux entreprises. Les subventions directes, les prêts à taux zéro et l'octroi de garanties peuvent être combinés de manière très différente. L'une des principales recommandations issues du programme Nokia Bridge, répétée dans le dossier AstraZeneca, est l'importance d'encourager et de permettre à des groupes d'employés qui seront licenciés de travailler ensemble comme équipes de démarrage.

La diffusion des connaissances offre la possibilité de démarrer une nouvelle entreprise en tant qu'entreprise externe ayant un lien continu avec la société mère. Dans les entreprises à forte intensité de recherche et développement, de nombreuses technologies d'avenir apparaissent souvent mais ne peuvent pas toutes être exploitées par la société mère. Ces technologies et processus peuvent être de la propriété intellectuelle explicite pouvant être concédée sous licence, ou peuvent être une forme de connaissance tacite chez les employés. Dans le cas d'AstraZeneca, l'essaimage entrepreneurial était davantage fondé sur des



connaissances tacites que sur la propriété intellectuelle officielle et brevetée (Nokia était une combinaison des deux). L'expérience de travail accumulée que les employés acquièrent au cours de leur carrière est une source importante pour la génération de nouvelles idées d'entreprise dans la mesure où l'expérience de travail expose les gens à des connaissances uniques sur les problèmes et les besoins des clients, les marchés viables, l'accessibilité des produits et les ressources concurrentielles, qui influencent en fin de compte leur capacité à repérer une possible idée d'entreprise (Gabrielsson et Politis, 2012).

Les individus et les équipes au sein des programmes d'entreprise devraient être encouragés à travailler avec la direction de l'entreprise, avant que les licenciements n'aient lieu, pour identifier les opportunités d'entreprise pouvant résulter de connaissances explicites ou plus tacites existant au sein de l'entreprise.

Les dossiers AstraZeneca et Nokia fournissent tous les deux un modèle de «demi» - participation-pari car la participation se déroule en partie à l'intérieur puis à l'extérieur de l'organisation. Ils suggèrent également que des cas particuliers de restructuration devraient être ciblés comme étant favorables pour renforcer le soutien à l'entrepreneuriat, à savoir lorsqu'il existe de fortes chances de créer de nouvelles entreprises de technologie et de savoir de classe mondiale sous la forme de participations-paris internes-externes. L'expression originale de Joseph Schumpeter «destruction créatrice» est déclinée dans ces deux cas (et dans une moindre mesure dans l'exemple de Siemens Munich) comme une forme de «restructuration créatrice» et le choix linguistique peut ici faire l'objet d'une explication. Un licenciement implique que les employés licenciés n'ont plus aucune utilité, alors que ces exemples de restructuration créatrice illustrent un projet de transfert de technologie mené par l'entreprise à travers des employés talentueux et impliqués qui seront bientôt licenciés.

Le dossier AstraZeneca est allé plus loin en termes de collaboration ouverte que le dossier Nokia Bridge en ce sens qu'il a recouru à un modèle utilisant les ressources de la triple hélice qui reflète d'autres processus de démarrage technologique (essaimage) (pas pour les employés non licenciés). Il a été fait appel à un réseau d'organisations de soutien plus étendu que les traditionnels SPE et organisations de financement gouvernementales, par exemple le Centre d'innovation d'Uppsala, le Parc scientifique de l'Institut Karolinska et le Medicon Village à Malmö.

## Conclusions

Le travail indépendant offre une voie de retour à l'emploi à un petit nombre de personnes licenciées à la suite de la restructuration d'une grande entreprise. Le nombre d'entreprises entrepreneuriales ainsi créées est encore relativement faible par rapport au nombre réel de personnes confrontées à une restructuration, mais certaines conditions conduisent à un taux assez élevé de participation et de réussite entrepreneuriales. Ces conditions dépendent du secteur dans lequel opère l'entreprise en restructuration ainsi que des compétences et des qualifications des personnes licenciées. C'est ce qui ressort le plus clairement des deux restructurations de sites géographiques et d'unités d'affaires dans le dossier Siemens, où un pourcentage élevé de développeurs de logiciels à Munich (8 %) sont devenus entrepreneurs, contre 1 % du personnel occupant des fonctions administratives plus générales à Bocholt et à Kamp-Lintfort. Dans les dossiers AstraZeneca et Nokia, les travailleurs licenciés avaient des connaissances tacites extrêmement compétitives sur le marché qu'ils pouvaient exploiter en tant qu'entrepreneurs (et ont pu accéder à la propriété

intellectuelle de l'entreprise), alors que dans le cas d'Anglesey, la main-d'œuvre licenciée avait une compétence beaucoup moins précieuse et exploitable pour devenir entrepreneur et donc ses efforts entrepreneuriaux étaient moins qualifiés et de courte durée.

La proactivité de l'entreprise, au-delà des exigences légales minimales, semble atypique. Il existe des exceptions importantes, notamment pour certaines entreprises en Allemagne, en Suède et en Finlande. Les exceptions ont vu l'adoption d'une législation habilitante et la mise en place de structures de partenariat social encourageant les grandes entreprises à se montrer plus proactives, en développant et en adoptant des solutions collectives bien avant la restructuration. Ces exceptions sont facilitées par la législation nationale qui impose des conditions obligatoires aux entreprises qui procèdent à des restructurations à grande échelle.

Au niveau de l'Union européenne, différents instruments soutiennent le passage du licenciement au travail indépendant de deux manières: directement et indirectement. Les instruments de soutien direct sont le FEM, notamment des microcrédits pour les travailleurs licenciés qui deviennent entrepreneurs. De plus, l'UE soutient indirectement une telle transition par le biais du FSE, par exemple en versant des fonds pour la création de sociétés de transfert (comme en Allemagne) qui aident les travailleurs licenciés à devenir entrepreneurs. Ces types de mesures de soutien ont donné de bons résultats et pourraient être utilisés à plus grande échelle.

### Remarques

1. Les réponses antérieures de l'Union européenne comprennent les directives sur les licenciements collectifs (98/59/CE), les comités d'entreprise européens (94/45/CE et 2009/38/CE) et l'information et la consultation des travailleurs (2002/14/CE).
2. En Finlande, les employeurs ont l'obligation d'informer les services publics de l'emploi des licenciements à venir, et les salariés de leurs droits. Ce programme s'appelle «Muutos Turva» (le «système Change security»). Lorsqu'un licenciement concerne dix salariés ou plus, l'employeur doit établir un plan d'action avec les salariés; si moins de dix salariés sont concernés, l'employeur doit expliquer aux salariés comment le SPE peut les aider pendant la période de préavis. Les employés ont alors droit à un congé supplémentaire, rémunéré, pour rechercher un emploi, avant leur licenciement.

### Références

- AstraZeneca (2017), page web AstraZeneca PLC, disponible à l'adresse: <http://www.company-histories.com/AstraZeneca-PLC-Company-History.html>.
- Autio, E., Rannikko, H., Handelberg, J., et Kiuru, P. (2014), «Analyses on the Finnish High-Growth Entrepreneurship Ecosystem», *Aalto University publication series BUSINESS + ECONOMY*, 1/2014, disponible à l'adresse: <https://aaltodoc.aalto.fi/handle/123456789/12444>.
- Bhidé, A. (2000), «The Origin and Evolution of New Businesses», Oxford University Press.
- Braunerhjelm, P., et Henrekson, M. (2013), «Entrepreneurship, institutions, and economic dynamism: lessons from a comparison of the United States and Sweden», *Industrial and Corporate Change*, vol. 22, no 1, p. 107-130.
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2017), «Gründungszuschuss», disponible à l'adresse: <http://www.foerderdatenbank.de/Foerder-DB/Navigation/Foerderrecherche/suche.html?get=views;document&doc=9450>.
- Carrington, W. J., et Fallick, B. C. (2014), «Do We Know Why Earnings Fall with Job Displacement?», Federal Reserve Bank of Cleveland, *Working Paper*, no 2015-01, disponible à l'adresse: <https://www.cbo.gov/publication/49908>.
- Commission européenne (2016), Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative aux cadres de restructuration préventifs, à la seconde chance et aux mesures à prendre pour augmenter l'efficacité des procédures de restructuration, d'insolvabilité et d'apurement et modifiant

- la directive 2012/30/UE, COM(2016) 723 final — 2016/0359 (COD), disponible à l'adresse: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:52016PC0723>.
- Commission européenne (2015), «Ex-post evaluation of the European Globalisation Adjustment Fund (EGF) — Final Report», disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14371&langId=en>.
- Commission européenne (2014), «Fonds européen d'ajustement à la mondialisation — La solidarité face au changement», disponible à l'adresse: <https://publications.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/ebfe87d1-3867-4daf-a415-602af14ae4ba/language-fr/format-PDF/source-87658694>.
- Commission européenne (2013), «Entrepreneurship in the EU and beyond — Report», *Flash Eurobarometer*, 354, disponible à l'adresse: [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/flash/fl\\_354\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_354_en.pdf).
- Commission européenne (2012), «Checklist sur les processus de restructuration», Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, Unité F3, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2741&langId=fr>.
- Commission européenne (2009), «La restructuration en Europe en 2008 — Bilan de l'action de l'Union européenne pour anticiper et accompagner le changement de l'emploi», direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, unité F3, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3191&langId=en>.
- Commission européenne (2008), «La solidarité face au changement: bilan et perspectives du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) en 2007», communication de la Commission au Parlement européen et au Conseil, COM(2008) 421 final, 2 juillet 2008, disponible à l'adresse: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0421:FIN:FR:PDF>.
- Davis, S. J., et von Wachter, T. (2011), «Recessions and the Costs of Job Loss», *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 43, no 2, p. 1-72.
- Dobbins, T., Plows, A., et Lloyd-Williams, H. (2014), «“Make do and mend” after redundancy at Anglesey Aluminium: critiquing human capital approaches to unemployment», *Work, employment and society*, vol. 28, no 4, p. 515-532.
- Elvung, G. (2016), «The effect of employment in new firms on a career path: Is it a stepping stone toward long-term employment?», *Digitala Vetenskapliga Arkivet*, disponible à l'adresse: <http://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A970500&dswid=-108>.
- Esser, I., Ferrarini, T., Nelson, K., Palme, J., et Sjöberg, O. (2013), «Unemployment Benefits in EU Member States», Commission européenne, direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10852&langId=en>.
- Etzkowitz, H., et Leydesdorff, L. (2000), «The dynamics of innovation: from National Systems and “Mode 2” to a Triple Helix of university-industry-government relations», *Research policy*, vol. 29, no 2, p. 109-123.
- Eurofound (2017), «ERM Quarterly — Quarter 4, January 2017», disponible à l'adresse: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/erm-quarterly/2017/labour-market-business/erm-quarterly-quarter-4-january-2017>.
- Eurofound (2016a), «ERM Quarterly — Quarter 3, October 2016», disponible à l'adresse: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/erm-quarterly/2016/labour-market-business/erm-quarterly-quarter-3-october-2016>.
- Eurofound (2016b), «ERM Quarterly — Quarter 2, July 2016», disponible à l'adresse: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/erm-quarterly/2016/labour-market-business/erm-quarterly-quarter-2-july-2016>.
- Eurofound (2016c), «ERM Quarterly — Quarter 1, April 2016», disponible à l'adresse: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/erm-quarterly/2016/labour-market-business/erm-quarterly-quarter-1-april-2016>.
- Eurofound (2016d), *ERM annual report 2016: Globalisation slowdown? Recent evidence of offshoring and reshoring in Europe*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, disponible à l'adresse: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1652en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1652en.pdf).
- Eurofound (2016e), «Support for starting a business» dans la base de données de l'Observatoire européen du changement, disponible à l'adresse: <https://www.eurofound.europa.eu/fr/observatoires/emcc/erm/support-instrument/support-for-starting-a-business> [consulté le 17 juillet 2017].
- Eurofound (2016f), «Consultancy and assistance for grassroots entrepreneurial or business initiatives, available upon request as legal, marketing, financial, management, etc., services — Law No. 76/2002 on unemployment benefit and employment stimulation» dans la base de données de l'Observatoire européen du changement, disponible à l'adresse: <https://www.eurofound.europa.eu/fr/observatoires/>

- emcc/erm/support-instrument/consultancy-and-assistance-for-grassroots-entrepreneurial-or-busine [consulté le 17 juillet 2017].
- Eurofound (2016g), «Job security Councils» dans la base de données de l'Observatoire européen du changement, disponible à l'adresse: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/job-security-councils> [consulté le 17 juillet 2017].
- Eurofound (2013), *Restructuring in SMEs in Europe*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, disponible à l'adresse: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1247en\\_0.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1247en_0.pdf).
- Eurofound (2009), «Added value of the European Globalisation Adjustment Fund: A comparison of experiences in Germany and Finland», disponible à l'adresse: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef0970en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0970en.pdf).
- Fuerlinger, G., Fandl, U., et Funke, T. (2015), «The role of the state in the entrepreneurship ecosystem: insights from Germany», *Triple Helix*, vol. 2, no 3, doi:10.1186/s40604-014-0015-9.
- Hellman, T., et Periotti, E. (2011), «The Circulation of Ideas In Firm and Markets», National Bureau of Economic Research Working Paper 16943, disponible à l'adresse: <http://www.nber.org/papers/w16943>.
- IG Metall Bayern (2007), «Brücke in neue Arbeit für viele ehemalige BenQ-Beschäftigte: Aber 1 000 noch immer ohne Job», disponible à l'adresse: <https://www.igmetall-bayern.de/nachrichten/ansicht/datum/2007/12/27/titel/bruecke-in-neue-arbeit-fuer-viele-ehemalige-benq-beschaefigteaber-1-000-noch-immer-ohne-job/> [consulté le 12 février 2017].
- Källner, E. (2016), «Entrepreneurship Post Displacement: Exploring Knowledge Spillovers and Idea Generation as a Result of Business Closure», disponible à l'adresse: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:946881/FULLTEXT01.pdf>.
- Magnergård, C. (2013), «Redundancy duration and business alteration — Consequences of establishment closures in Sweden», disponible à l'adresse: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:634587/FULLTEXT01.pdf>.
- Nokia (2017), «Our history», disponible à l'adresse: [https://www.nokia.com/en\\_int/about-us/who-we-are/our-history](https://www.nokia.com/en_int/about-us/who-we-are/our-history).
- Nyström, K. (2016), «Entrepreneurship after displacement: The transition and performance of entrepreneurial ventures created after displacement», *Paper*, no 443, The Royal Institute of technology, Centre of Excellence for Science and Innovation Studies (CESIS), disponible à l'adresse: <https://static.sys.kth.se/itm/wp/cesis/cesiswp443.pdf>.
- OCDE (2016a), *L'articulation entre productivité et inclusivité*, Éditions OCDE, Paris.
- OCDE (2016b), «Coping with creative destruction: reducing the costs of firm exit», *Document de travail du département des Affaires économiques*, no 1353, disponible à l'adresse: <https://www.oecd.org/eco/Coping-with-creative-destruction-reducing-the-costs-of-firm-exit.pdf>.
- OCDE (2015), *Panorama de l'entrepreneuriat 2015*, Éditions OCDE, Paris, doi:[http://dx.doi.org/10.1787/entrepreneur\\_aag-2015-en](http://dx.doi.org/10.1787/entrepreneur_aag-2015-en).
- OCDE (2013), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013*, Éditions OCDE, Paris, doi:[http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2013-fr](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-fr).
- OCDE/Union européenne (2015), «Supporting Business Creation from Unemployment in Finland — Rapid Policy Assessments of Inclusive Entrepreneurship Policies and Programmes», disponible à l'adresse: <http://www.oecd.org/employment/leed/rapid-assessment-Finland-Final.pdf>.
- Organisation internationale du travail (2013), «Responding to worker displacement: A collection of case studies», service des compétences et de l'employabilité (EMP/SKILLS), disponible à l'adresse: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_222181.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_222181.pdf).
- Parker, S. C. (2009), *The Economics of Entrepreneurship*, Cambridge University Press, Cambridge, Royaume-Uni.
- Siemens (2017), «Siemens History», disponible à l'adresse: <http://www.siemens.com/history/en/>.
- Spiegel Online (2015), «Siemens gründet "Innovations AG"», disponible à l'adresse: <http://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/siemens-gruendet-hauseigene-innovations-ag-a-1064926.html>.
- Sullivan, D., et von Wachter, T. (2009), «Job Displacement and Mortality: An Analysis Using Administrative Data», *Quarterly Journal of Economics*, vol. 124, no 3, p. 1265-1306.

Services du Premier ministre britannique (2013), «£69 million more for Start-Up Loans and New Enterprise Allowance», communiqué de presse du 12 septembre 2013, disponible à l'adresse: <https://www.gov.uk/government/news/69-million-more-for-start-up-loans-and-new-enterprise-allowance>.

von Greiff, J. (2009), «Displacement and self-employment entry», *Labour Economics*, vol. 16, no 5, p. 556-565.

Zimmermann, E., et Schwarz, P. (2007), «Germany: Union agrees fundamental restructuring at Siemens», disponible à l'adresse: <https://www.wsws.org/en/articles/2007/12/siem-d04.html>.



## PARTIE III

# Profils des pays: principales tendances, questions et mesures politiques récentes en matière d'entrepreneuriat inclusif

*La présente partie donne un aperçu des tendances, des questions d'actualité et des initiatives politiques récentes en matière d'entrepreneuriat inclusif dans les 28 États membres de l'Union européenne. Chaque profil de pays comprend un ensemble d'indicateurs clés qui mesurent les taux d'activité entrepreneuriale ainsi que les obstacles à l'entrepreneuriat à l'aune des moyennes de l'Union européenne pour les hommes, les femmes et les seniors.*

Note de bas de page de la Turquie:

Les informations figurant dans ce document qui font référence à «Chypre» concernent la partie méridionale de l'île. Il n'y a pas d'autorité unique représentant à la fois les Chypriotes turcs et grecs sur l'île. La Turquie reconnaît la République turque de Chypre du Nord (RTCN). Jusqu'à ce qu'une solution durable et équitable soit trouvée dans le cadre des Nations unies, la Turquie maintiendra sa position sur la «question chypriote».

Note de bas de page de tous les États de l'Union européenne membres de l'OCDE et de l'Union européenne:

La République de Chypre est reconnue par tous les membres des Nations unies sauf la Turquie. Les informations figurant dans ce document concernent la zone sous le contrôle effectif du gouvernement de la République de Chypre.





## Guide de lecture des profils de pays

Cette partie de l'ouvrage expose brièvement les tendances et dernières mesures politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif dans chaque État membre de l'Union européenne. Chaque profil de pays présente les dernières tendances des principaux indicateurs de l'entrepreneuriat inclusif, en mettant l'accent sur les taux d'activité, la qualité et les obstacles à la création d'entreprises pour les personnes appartenant à des groupes sous-représentés et défavorisés, à partir d'un ensemble de diagrammes (voir ci-après). En outre, les profils de pays décrivent succinctement une question politique actuelle pertinente dans le cadre de l'élaboration d'une politique d'entrepreneuriat inclusif. Enfin, chaque profil de pays présente une mesure politique récemment adoptée pour soutenir les chômeurs, les femmes, les jeunes ou les seniors dans la création d'entreprises et le travail indépendant.

Les aperçus par pays sont complétés par un ensemble commun de données spécifiques par pays qui comparent les indicateurs clés en matière d'entrepreneuriat inclusif à la moyenne de l'Union européenne et dans le temps. Les données sont présentées pour les hommes, les femmes, les jeunes, les seniors et l'ensemble de la population. Elles aident à montrer l'ampleur du défi et son évolution récente. Tous les profils de pays contiennent six diagrammes (à l'exception du profil de Malte, qui ne participe pas à l'enquête du Global Entrepreneurship Monitor):

**Diagramme A:** Taux de travail indépendant, 2007-2016. Il montre la proportion de personnes actives qui exercent une activité indépendante.

**Diagramme B:** Taux d'activité entrepreneuriale totale au stade précoce (TEA), 2012-2016. Il s'agit de la proportion de la population qui participe activement au démarrage d'une entreprise ou qui est propriétaire-gérante d'une entreprise de moins de 42 mois

**Diagramme C:** Proportion de la TEA qui est un entrepreneuriat de nécessité, 2012-2016. Il s'agit de la proportion d'entrepreneurs au stade précoce qui ont débuté leur activité indépendante parce qu'ils n'avaient pas d'autres opportunités sur le marché du travail.

**Diagramme D:** Proportion d'entrepreneurs au stade précoce dont les produits ou services sont nouveaux pour tout ou partie de leurs clients, 2012-2016. Il s'agit de la proportion d'entrepreneurs au stade précoce qui déclarent proposer des produits et/ou des services qui sont nouveaux pour leurs clients potentiels.

**Diagramme E:** Proportion d'adultes qui estiment posséder les compétences nécessaires pour créer une entreprise, 2012-2016. Il s'agit de la proportion de la population qui estime disposer des compétences et connaissances nécessaires pour créer une entreprise.

**Diagramme F:** Proportion d'entrepreneurs au stade précoce qui envisagent de créer plus de 19 emplois en cinq ans, 2012-2016. Il s'agit de la proportion d'entrepreneurs au stade précoce qui prévoient de créer au moins 19 nouveaux emplois supplémentaires au cours des cinq années suivantes.

## Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Autriche

*Ce profil présente des données sur le travail indépendant et l'entrepreneuriat des femmes, des jeunes et des seniors en Autriche ainsi que les récentes évolutions de la politique d'entrepreneuriat inclusif, telles que le renforcement du soutien à l'entrepreneuriat des jeunes dans le système éducatif.*

**Tendances clés:** le taux de travail indépendant est resté stable au cours de la dernière décennie, mais il était inférieur à la moyenne de l'Union européenne en 2016 (10,8 % contre 14,0 % pour l'UE). C'était vrai pour les groupes sociaux cibles clés comme les femmes, les jeunes et les seniors. Toutefois, le taux d'activité entrepreneuriale totale au stade précoce (TEA) était supérieur à la moyenne de l'Union européenne entre 2012 et 2016 (9,2 % contre 6,7 % pour l'UE), ce qui indique que les Autrichiens étaient plus susceptibles d'être impliqués dans la création ou la gestion d'une nouvelle entreprise (c'est-à-dire de moins de 42 mois). Les femmes étaient particulièrement impliquées dans les activités entrepreneuriales au stade précoce par rapport à l'indice de référence de l'UE. Le niveau de l'entrepreneuriat «de nécessité» en Autriche est faible par rapport à la moyenne de l'UE: seuls 12,0 % des entrepreneurs autrichiens qui participaient à la création ou à l'exploitation d'une nouvelle entreprise le faisaient parce qu'ils n'avaient pas de meilleures options de travail pendant la période 2012-2016. C'est nettement moins que la moyenne de l'UE (22,1 %). En outre, les femmes, les jeunes et les seniors étaient plus susceptibles que la moyenne de l'Union européenne de penser disposer de compétences suffisantes en matière d'entrepreneuriat.

**Question d'actualité:** un débat politique est en cours pour déterminer dans quelle mesure des politiques et programmes adaptés à l'entrepreneuriat sont nécessaires pour différents groupes sociaux cibles. Actuellement, les politiques nationales en faveur de l'entrepreneuriat ne s'adressent pas explicitement à des groupes cibles autres que les jeunes, bien qu'il existe des plans d'action nationaux pour l'égalité entre les femmes et les hommes et l'intégration, appelant à agir également pour améliorer l'entrepreneuriat chez les femmes et les migrants. D'une part, la majorité des initiatives et mesures existantes sont ouvertes à tous les entrepreneurs (potentiels), quel que soit le groupe cible; d'autre part, les besoins spécifiques peuvent ne pas être pris en compte par des mesures générales car chaque groupe cible est confronté à des obstacles à l'entrepreneuriat différents. Toutefois, les approches sur mesure exigent généralement plus de ressources.

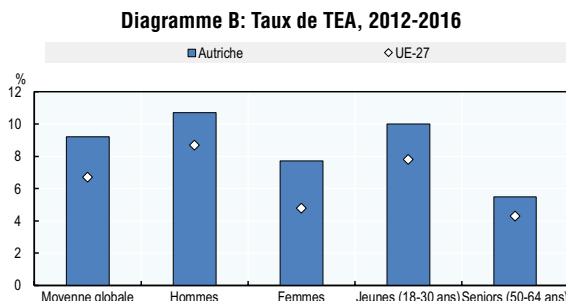
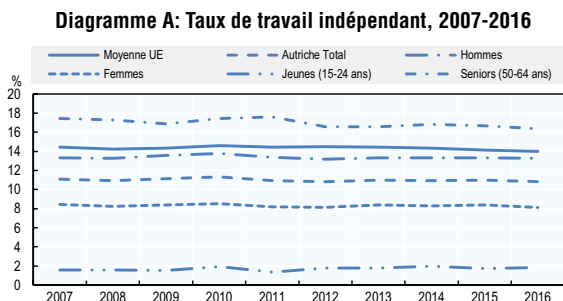
**Initiatives politiques récentes:** la promotion de l'entrepreneuriat et l'éducation à l'entrepreneuriat sont des sujets de plus en plus abordés à l'école, dans le cadre tant du travail en classe que de projets extrascolaires (par exemple entreprises étudiantes). En outre, l'entrepreneuriat est activement promu comme une opportunité d'emploi pour les jeunes dans le cadre de la Semaine européenne des petites et moyennes entreprises (PME) (*Europäische KMU Woche*), qui a lieu dans tous les États membres de l'Union européenne à la fin novembre. En Autriche, la Semaine européenne des PME est organisée par la Chambre économique fédérale d'Autriche, *WIFI-Unternehmerservice*, et est soutenue par le ministère de la science, de la recherche et de l'économie et des partenaires régionaux. Au cours de cette semaine, de nombreux événements sont organisés; il y en a eu une trentaine en 2016. Les objectifs sont, entre autres, d'encourager les jeunes à faire le pas vers l'entrepreneuriat et à s'informer sur les possibilités de soutien. Par exemple, des entrepreneurs prospères sont présentés comme des modèles, ils débattent sur différents sujets et partagent leurs expériences. Depuis l'année scolaire 2014/2015, les élèves des écoles techniques et professionnelles développent un projet au cours de la dernière année précédant l'obtention de leur diplôme. L'objectif de la plate-forme «Lance ton projet» (*Starte dein Projekt*) est de soutenir les étudiants par le biais d'idées, de la gestion de projet

et du financement. Elle met à disposition un manuel, des ateliers scolaires et une plate-forme de financement participatif. «Lance ton projet» est un projet de la banque Erste Group Bank AG, de l'Initiative for Teaching Entrepreneurship et du Vienna School Board (*Stadtschulrat Wien*). De plus, en octobre 2016, dans le cadre de la Journée de la création d'entreprises (*Jungunternehmertag*), organisée par le groupe d'intérêts pour la création d'entreprises (*Junge Wirtschaft*) de la Chambre économique de Vienne, une journée spéciale a été organisée pour les étudiants.

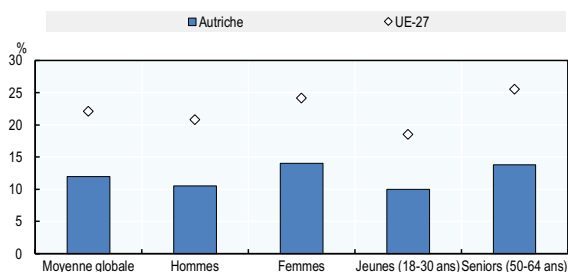
La note d'évaluation complète du pays peut être consultée à l'adresse: <http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm>.

## Principales données sur l'entrepreneuriat inclusif

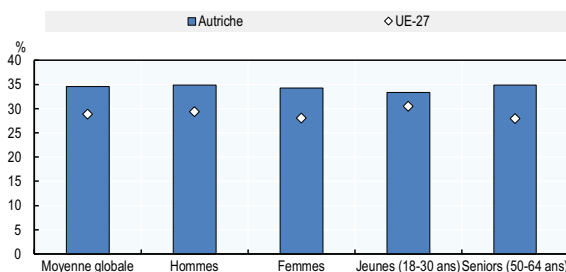
Graphique 9.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Autriche



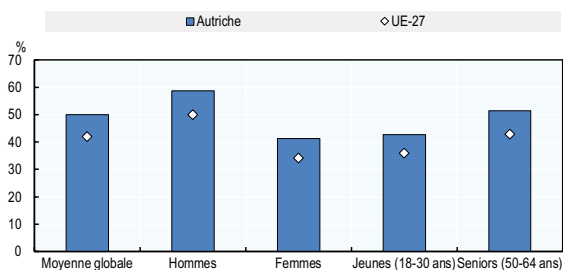
**Diagramme C: Proportion de la TEA qui est un entrepreneuriat de nécessité, 2012-2016**



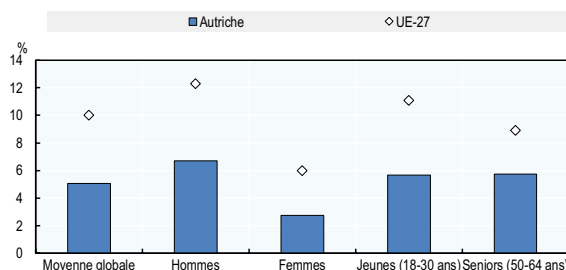
**Diagramme D: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce dont les produits ou services sont nouveaux pour tout ou partie de leurs clients, 2012-2016**



**Diagramme E: Proportion d'adultes qui estiment posséder les compétences nécessaires pour créer une entreprise, 2012-2016**



**Diagramme F: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce qui envisagent de créer plus de 19 emplois en cinq ans, 2012-2016**



Notes: 1. Le taux de travail indépendant est défini comme le nombre de travailleurs indépendants (15-64 ans) divisé par le nombre de personnes actives. 2. Le taux de TEA est la proportion d'adultes (18-64 ans) impliqués dans la création d'une entreprise ou la gestion d'une entreprise de moins de 42 mois. 3. L'entrepreneuriat de nécessité est défini comme des activités entrepreneuriales qui ont été lancées parce que l'individu n'avait pas d'autres options sur le marché du travail. 4. Les entrepreneurs au stade précoce sont ceux qui sont en train de créer une entreprise et ceux qui exploitent une entreprise de moins de 42 mois. 5. Dans les diagrammes B, C, D, E et F, la population couverte est celle des 18-64 ans.

Sources: Diagramme A: Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>; diagrammes B, C, D, E et F: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2012-2016.

StatLink <https://doi.org/10.1787/888933928504>

## Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Belgique

*Ce profil compare les indicateurs du travail indépendant et de l'entrepreneuriat chez les femmes, les jeunes et les seniors en Belgique avec les moyennes de l'Union européenne. Il décrit également brièvement les mesures prises récemment pour renforcer le soutien à l'entrepreneuriat chez les jeunes au niveau régional.*

**Tendances clés:** le taux global de travail indépendant était conforme à la moyenne de l'Union européenne au cours de la dernière décennie et il était de 13,5 % en 2016. Les taux de travail indépendant étaient les plus élevés chez les hommes (17,3 %) et les seniors (16,7 %) et relativement faibles chez les femmes (9,2 %) et les jeunes (5,1 %). Le taux d'activité entrepreneuriale totale au stade précoce (TEA) indique que les adultes étaient légèrement moins susceptibles d'être impliqués dans la création d'une entreprise ou l'exploitation d'une nouvelle entreprise que les adultes dans l'Union européenne (5,6 % contre 6,7 % sur la période 2012-2016). Cet écart était particulièrement prononcé chez les jeunes. Au cours de cette période, les Belges étaient moins susceptibles de croire qu'ils avaient les compétences nécessaires pour créer une entreprise que la moyenne de l'Union européenne (32,9 % contre 41,9 %). 41,4 % des hommes, contre seulement 24,4 % des femmes, estimaient posséder les compétences appropriées. De même, les Belges étaient moins susceptibles que la moyenne de l'UE de s'attendre à créer un nombre substantiel d'emplois dans leurs jeunes entreprises.

**Question d'actualité:** des politiques et programmes en faveur de l'entrepreneuriat inclusif ont été mis en place aux niveaux national et régional pour un large éventail de groupes cibles, notamment les jeunes, les femmes, les seniors, les immigrants et les chômeurs. On assiste à une évolution vers une responsabilisation accrue des Régions dans l'élaboration et la mise en œuvre de politiques spécifiques aux groupes sociaux cibles (en général). Par conséquent, les programmes d'entrepreneuriat inclusif sont de plus en plus coordonnés au niveau régional et les organisations de la société civile sont de plus en plus associées à l'élaboration et à la mise en œuvre de ces initiatives.

**Initiatives politiques récentes:** le programme national de réforme 2016 comprend des activités destinées à plusieurs groupes cibles de l'entrepreneuriat inclusif. Les programmes et actions en cours en matière d'entrepreneuriat des jeunes dans le cadre de la Garantie pour la jeunesse sont en cours d'évaluation et un statut spécial d'«entrepreneur étudiant» est à l'étude. En outre, la Région de Bruxelles-Capitale a lancé en 2016 un nouveau soutien à l'entrepreneuriat intégré des jeunes dans le cadre de la Garantie pour la jeunesse, qui met l'accent sur la survie et la croissance des entreprises, étant donné les taux élevés de création d'entreprises mais aussi les taux élevés d'échec dans la région. De même, des initiatives destinées aux jeunes ont été lancées en Région wallonne, notamment le plan d'action Générations entrepreneurs. Ce plan prévoit davantage d'entrepreneuriat dans le système scolaire formel ainsi qu'un encadrement des jeunes en matière d'entrepreneuriat. La Région flamande intensifie également les actions visant à promouvoir l'entrepreneuriat chez les jeunes par le biais des écoles et des universités.

La note d'évaluation complète du pays peut être consultée à l'adresse: <http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm>.

## Principales données sur l'entrepreneuriat inclusif

Graphique 10.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Belgique

Diagramme A: Taux de travail indépendant, 2007-2016

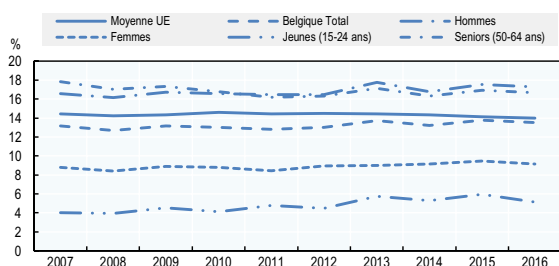


Diagramme B: Taux de TEA, 2012-2016

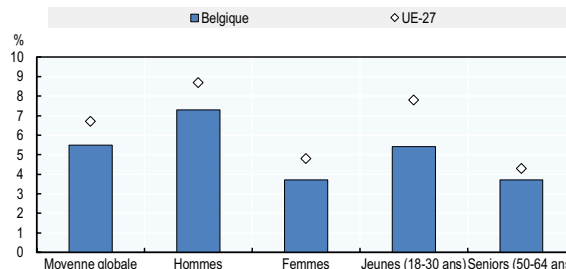


Diagramme C: Proportion de la TEA qui est un entrepreneuriat de nécessité, 2012-2016

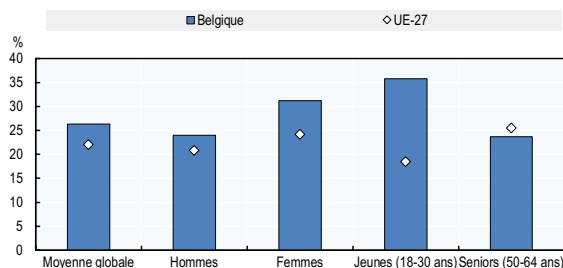


Diagramme D: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce dont les produits ou services sont nouveaux pour tout ou partie de leurs clients, 2012-2016

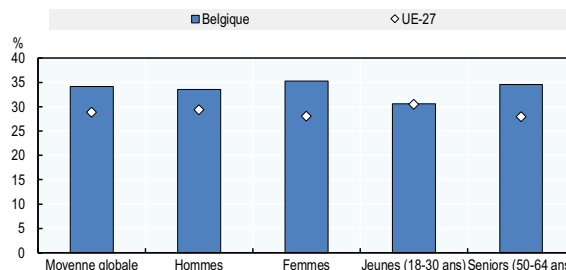


Diagramme E: Proportion d'adultes qui estiment posséder les compétences nécessaires pour créer une entreprise, 2012-2016

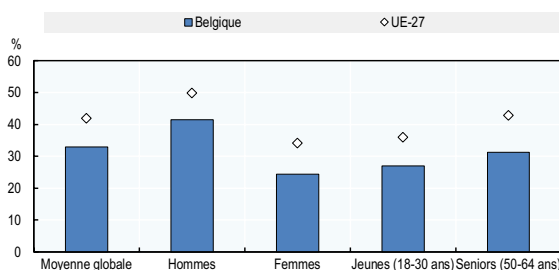
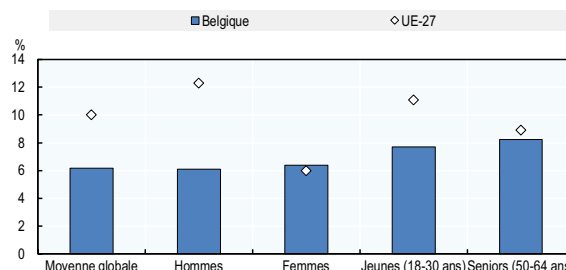


Diagramme F: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce qui envisagent de créer plus de 19 emplois en cinq ans, 2012-2016



Notes: 1. Le taux de travail indépendant est défini comme le nombre de travailleurs indépendants (15-64 ans) divisé par le nombre de personnes actives. 2. Le taux de TEA est la proportion d'adultes (18-64 ans) impliqués dans la création d'une entreprise ou la gestion d'une entreprise de moins de 42 mois. 3. L'entrepreneuriat de nécessité est défini comme des activités entrepreneuriales qui ont été lancées parce que l'individu n'avait pas d'autres options sur le marché du travail. 4. Les entrepreneurs au stade précoce sont ceux qui sont en train de créer une entreprise et ceux qui exploitent une entreprise de moins de 42 mois. 5. Dans les diagrammes B, C, D, E et F, la population couverte est celle des 18-64 ans.

Sources: Diagramme A: Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>; diagrammes B, C, D, E et F: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2012-2016.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933928523>

## Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Bulgarie

Ce profil donne un aperçu des activités entrepreneuriales des femmes, des jeunes et des seniors en Bulgarie et présente l'évolution récente de la politique d'entrepreneuriat inclusif, notamment l'accent mis dernièrement sur les femmes et les jeunes entrepreneurs dans le Plan d'action pour l'entrepreneuriat 2020.

**Tendances clés:** les taux de travail indépendant en Bulgarie étaient inférieurs à la moyenne de l'Union européenne au cours de la dernière décennie. C'était particulièrement vrai pour les jeunes et les femmes en 2016 (3,7 % et 7,8 %), alors que les taux pour les hommes (13,5 %) et les seniors (13,1 %) étaient conformes à la moyenne de l'Union européenne. Cela est cohérent avec le faible taux d'activité entrepreneuriale totale au stade précoce (TEA) (5,5 %), qui était inférieur à la moyenne de l'Union européenne (6,7 %) pour la période 2012-2016. Cet écart était particulièrement important pour les jeunes au cours de cette période (5,4 % contre 7,8 % pour l'UE). Les entrepreneurs bulgares étaient beaucoup moins susceptibles d'offrir de nouveaux produits et services que la moyenne de l'Union européenne sur cette période (13,4 % contre 28,9 % pour l'UE). L'écart était similaire pour tous les groupes sociaux cibles et était le plus important pour les femmes (12,0 % contre 28,1 % pour l'UE). En outre, les entrepreneurs bulgares étaient également beaucoup moins nombreux à penser créer un grand nombre d'emplois au cours de cette période. Les seniors entrepreneurs faisaient exception, car ils étaient plus susceptibles que la moyenne de l'Union européenne d'anticiper une très forte croissance de l'emploi (13,5 % contre 8,9 % pour l'UE).

**Question d'actualité:** la politique d'entrepreneuriat inclusif en est à ses débuts et une approche intégrée et cohérente pour les groupes sociaux défavorisés sur le marché du travail n'a pas encore été élaborée. Cependant, il existe des initiatives de soutien sur mesure pour les jeunes et les femmes. Le débat politique actuel porte sur le soutien à l'entrepreneuriat des jeunes dans les régions en retard, car les débouchés sur le marché du travail pour les jeunes sont rares dans ces régions.

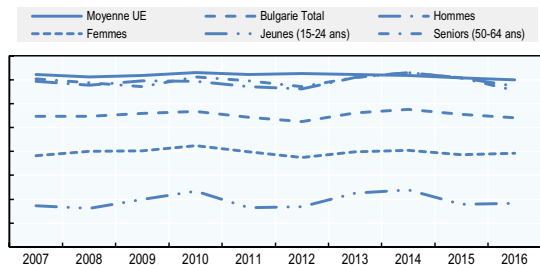
**Initiatives politiques récentes:** au niveau national, divers plans, programmes et stratégies de soutien à l'entrepreneuriat ont récemment été annoncés. Toutefois, la majorité des programmes ne soutiennent pas explicitement les entrepreneurs issus de groupes sous-représentés et défavorisés. Dans le Plan d'action pour l'entrepreneuriat 2020, le gouvernement bulgare a proposé plusieurs mesures visant à améliorer le cadre institutionnel pour les groupes sous-représentés et défavorisés de la société, notamment la participation au Réseau européen d'alerte précoce et de soutien aux entreprises et entrepreneurs de la deuxième chance, et à réduire le temps nécessaire aux entrepreneurs pour obtenir les licences et permis requis. Le Plan d'action a été lancé pour promouvoir et soutenir l'entrepreneuriat en mettant l'accent sur les femmes et les jeunes de 2016 à 2017. En outre, la mesure «Soutien aux activités des centres d'entrepreneuriat dans les universités» a été annoncée pour promouvoir le développement des compétences entrepreneuriales chez les étudiants par le biais d'un soutien aux centres d'entrepreneuriat des universités. Toutefois, aucun budget indicatif n'a été fixé et le nombre de centres d'entrepreneuriat pouvant bénéficier de ce soutien reste inconnu.

La note d'évaluation complète du pays peut être consultée à l'adresse: <http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm>.

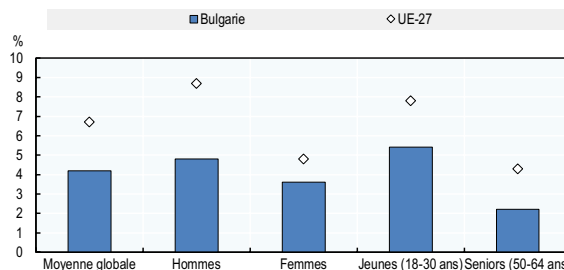
**Principales données sur l'entrepreneuriat inclusif**

Graphique 11.1. **Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Bulgarie**

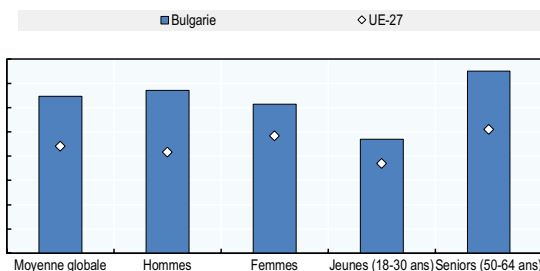
**Diagramme A: Taux de travail indépendant, 2007-2016**



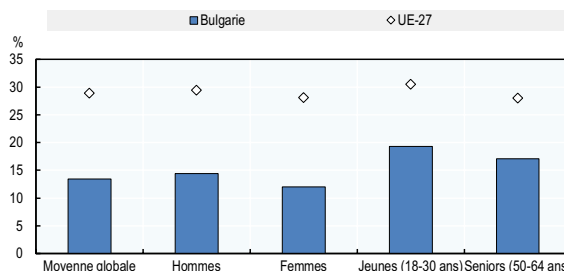
**Diagramme B: Taux de TEA, 2012-2016**



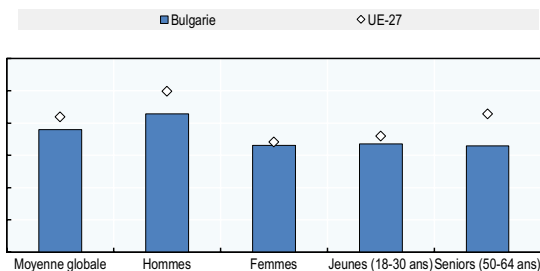
**Diagramme C: Proportion de la TEA qui est un entrepreneuriat de nécessité, 2012-2016**



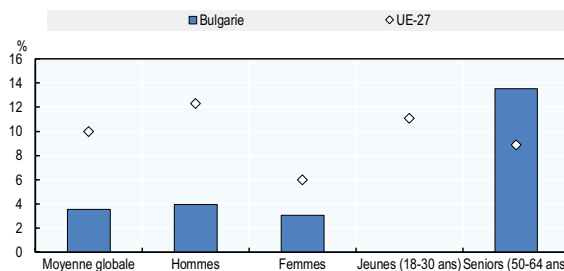
**Diagramme D: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce dont les produits ou services sont nouveaux pour tout ou partie de leurs clients, 2012-2016**



**Diagramme E: Proportion d'adultes qui estiment posséder les compétences nécessaires pour créer une entreprise, 2012-2016**



**Diagramme F: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce qui envisagent de créer plus de 19 emplois en cinq ans, 2012-2016**



Notes: 1. Le taux de travail indépendant est défini comme le nombre de travailleurs indépendants (15-64 ans) divisé par le nombre de personnes actives. 2. Le taux de TEA est la proportion d'adultes (18-64 ans) impliqués dans la création d'une entreprise ou la gestion d'une entreprise de moins de 42 mois. 3. L'entrepreneuriat de nécessité est défini comme des activités entrepreneuriales qui ont été lancées parce que l'individu n'avait pas d'autres options sur le marché du travail. 4. Les entrepreneurs au stade précoce sont ceux qui sont en train de créer une entreprise et ceux qui exploitent une entreprise de moins de 42 mois. 5. Dans les diagrammes B, C, D, E et F, la population couverte est celle des 18-64 ans.

Sources: Diagramme A: Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>; diagrammes B, C, D, E et F: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2012-2016.

StatLink <https://doi.org/10.1787/888933928542>



## Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Croatie

Ce profil présente les taux d'activité indépendante et entrepreneuriale des femmes, des jeunes et des seniors en Croatie et souligne l'intensification de la politique en faveur de l'entrepreneuriat inclusif avec, notamment, une nouvelle stratégie majeure pour le soutien aux femmes entrepreneurs.

**Tendances clés:** le taux global de travail indépendant est en baisse depuis 2010 et est tombé en dessous de la moyenne de l'Union européenne en 2014. En 2016, le taux de travail indépendant était de 11,8 %, contre 14,0 % dans l'Union européenne. Cette tendance à la baisse est observée chez les femmes, les jeunes et les seniors, la baisse étant la plus marquée chez les jeunes. Cependant, le taux d'activité entrepreneuriale totale au stade précoce (TEA) était supérieur à la moyenne de l'Union européenne sur la période 2012-2016 (8,9 % contre 6,7 % pour l'UE), notamment pour les jeunes (11,0 % contre 7,8 % pour l'UE). Toutefois, ce taux élevé d'activité entrepreneuriale au stade précoce était probablement attribuable à des personnes qui n'avaient pas d'autres possibilités d'emploi, plus du tiers des nouveaux entrepreneurs (37,2 %) ayant déclaré avoir créé leur entreprise parce qu'ils ne trouvaient pas d'emploi salarié. C'était particulièrement vrai pour les seniors entrepreneurs au cours de cette période, plus de la moitié (51,3 %) déclarant qu'ils n'avaient pas d'autres opportunités d'emploi. De même, les entrepreneurs de tous les groupes sociaux cibles en Croatie étaient moins susceptibles d'offrir de nouveaux produits et services que la moyenne de l'Union européenne entre 2012 et 2016 (21,7 % contre 28,9 % pour l'UE).

**Question d'actualité:** la lutte contre le chômage élevé des jeunes est une priorité politique depuis le début de la crise économique et a donné lieu à de nombreuses initiatives en faveur de l'emploi. Le Plan de mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse, lancé en 2014, couvre un ensemble de mesures allant de l'amélioration du cadre réglementaire et institutionnel pour les jeunes entreprises à l'éducation formelle et informelle, en passant par l'amélioration de l'accès au marché du travail, y compris au travail indépendant. Il couvre également plusieurs mesures liées à l'acquisition de compétences en entrepreneuriat chez les jeunes.

**Initiatives politiques récentes:** la politique croate en matière d'entrepreneuriat est décrite dans la Stratégie pour le développement de l'entrepreneuriat de la République de Croatie 2013-2020 et dans la Stratégie pour le développement de l'entrepreneuriat féminin en République de Croatie 2014-2020. Outre ces grandes stratégies, plusieurs mesures ont récemment été élaborées pour soutenir les groupes vulnérables sur le marché du travail, notamment par le biais du travail indépendant. Par exemple, les lignes directrices pour l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique active pour l'emploi en Croatie 2015-2017 visent à améliorer les résultats en matière d'emploi pour des groupes tels que les jeunes, les femmes, les seniors et les personnes en danger d'exclusion sociale. L'initiative souligne l'importance d'adapter l'éducation aux besoins du marché du travail et de fournir une formation supplémentaire aux chômeurs afin d'accroître leur employabilité. La formation et le soutien au travail indépendant sont également inclus.

La note d'évaluation complète du pays peut être consultée à l'adresse: <http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm>.

### Principales données sur l'entrepreneuriat inclusif

Graphique 12.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Croatie

Diagramme A: Taux de travail indépendant, 2007-2016

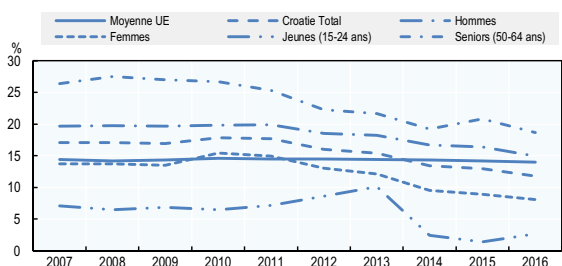


Diagramme B: Taux de TEA, 2012-2016

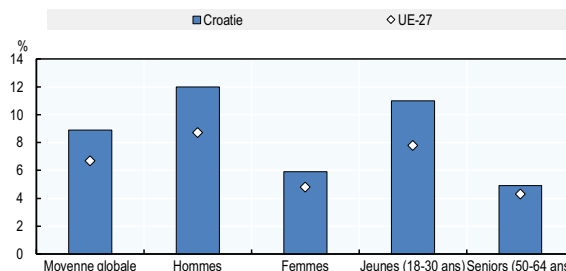


Diagramme C: Proportion de la TEA qui est un entrepreneuriat de nécessité, 2012-2016

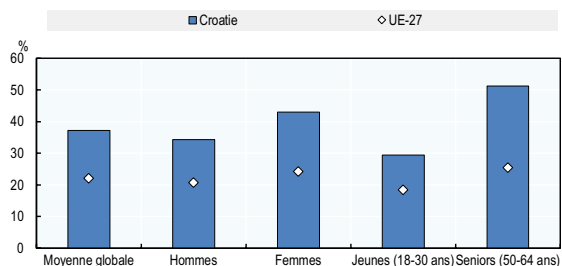


Diagramme D: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce dont les produits ou services sont nouveaux pour tout ou partie de leurs clients, 2012-2016

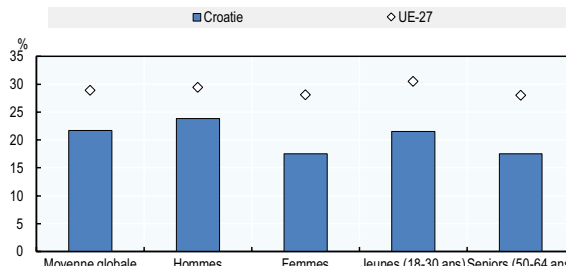


Diagramme E: Proportion d'adultes qui estiment posséder les compétences nécessaires pour créer une entreprise, 2012-2016

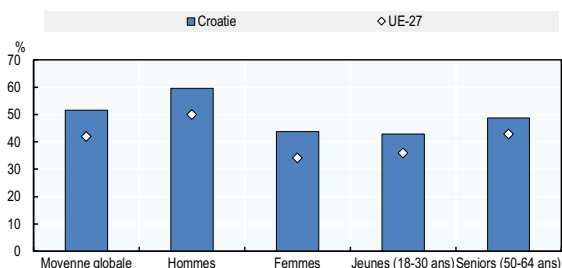
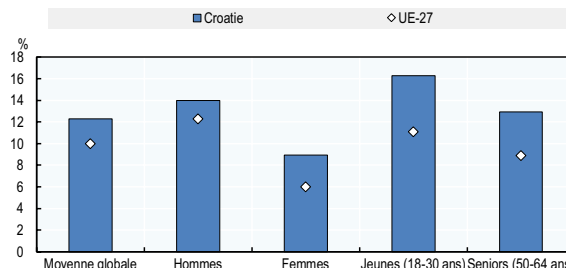


Diagramme F: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce qui envisagent de créer plus de 19 emplois en cinq ans, 2012-2016



Notes: 1. Le taux de travail indépendant est défini comme le nombre de travailleurs indépendants (15-64 ans) divisé par le nombre de personnes actives. 2. Le taux de TEA est la proportion d'adultes (18-64 ans) impliqués dans la création d'une entreprise ou la gestion d'une entreprise de moins de 42 mois. 3. L'entrepreneuriat de nécessité est défini comme des activités entrepreneuriales qui ont été lancées parce que l'individu n'avait pas d'autres options sur le marché du travail. 4. Les entrepreneurs au stade précoce sont ceux qui sont en train de créer une entreprise et ceux qui exploitent une entreprise de moins de 42 mois. 5. Dans les diagrammes B, C, D, E et F, la population couverte est celle des 18-64 ans.

Sources: Diagramme A: Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>; diagrammes B, C, D, E et F: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2012-2016.

## Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif à Chypre\*

Ce profil présente les tendances récentes en matière de travail indépendant et d'entrepreneuriat chez les femmes, les jeunes et les seniors à Chypre et rend compte des nouveaux programmes d'entrepreneuriat destinés aux jeunes et aux femmes, notamment la Déclaration de politique nationale pour l'écosystème entrepreneurial de 2015.

**Tendances clés:** le taux de travail indépendant a diminué au cours de la dernière décennie, passant de 18,4 % en 2006 à 12,1 % en 2016. Le taux de travail indépendant était légèrement inférieur à la moyenne de l'Union européenne en 2016 (14,0 %). Plusieurs groupes de population ont été concernés par la baisse des taux de travail indépendant, notamment les hommes, les jeunes et les seniors. Le taux de travail indépendant chez les seniors (17,7 % en 2016) continue d'être supérieur à celui des autres groupes sociaux cibles. Le taux de travail indépendant chez les jeunes était de 4,6 % en 2016, ce qui est à peu près égal à la moyenne de l'Union européenne pour les jeunes. Toutefois, le taux de travail indépendant des femmes est demeuré relativement constant au cours de la dernière décennie, à environ 10 %, pour tomber à 8,5 % seulement en 2016. Le taux d'activité entrepreneuriale totale au stade précoce (TEA) était plus élevé à Chypre que la moyenne de l'UE sur la période 2012-2016 (12,4 % contre 6,7 % pour l'UE), en particulier pour les femmes (7,1 % contre 4,8 % pour l'UE) et les jeunes (13,4 % contre 7,8 % pour l'UE). En outre, les femmes nouveaux entrepreneurs étaient plus susceptibles que la moyenne de l'Union européenne d'envisager de créer au moins 19 emplois au cours des cinq années suivantes au cours de la période 2012-2016.

**Question d'actualité:** une question qui se pose actuellement est la mesure dans laquelle les programmes de soutien à l'entrepreneuriat sont adaptés aux besoins spécifiques des groupes sociaux cibles. Les décideurs politiques sont peu sensibilisés aux besoins des groupes cibles et, par conséquent, les politiques et les programmes sont souvent conçus et mis en œuvre en tenant peu compte des obstacles auxquels se heurtent les personnes appartenant à des groupes défavorisés pour accéder à l'entrepreneuriat. Bien qu'il puisse être efficace de privilégier les approches traditionnelles dans la mesure où Chypre est un petit pays, il convient toutefois d'examiner plus avant la manière dont les besoins des différents groupes sociaux cibles seront pris en compte par les programmes classiques et la manière dont des actions de sensibilisation seront entreprises pour atteindre les clients potentiels des groupes qui sont sous-représentés ou désavantagés dans l'entrepreneuriat.

**Initiatives politiques récentes:** la Déclaration de politique nationale pour l'écosystème entrepreneurial de 2015 est la principale politique de soutien à l'entrepreneuriat à Chypre. Elle expose la vision du gouvernement pour stimuler la croissance économique en développant l'entrepreneuriat et en renforçant l'écosystème entrepreneurial. La déclaration de politique générale met l'accent sur le renforcement des compétences et activités entrepreneuriales pour tous et souligne la nécessité de renforcer le soutien à l'entrepreneuriat pour les jeunes et les femmes. Des objectifs généraux et des objectifs de création d'entreprises ainsi qu'un système de suivi sont fixés, mais ils ne sont pas spécifiques aux différents groupes sociaux (par exemple seniors, chômeurs, personnes handicapées, migrants). La déclaration énonce plusieurs mesures essentielles à mettre en œuvre entre 2016 et 2020, notamment l'intégration de l'entrepreneuriat dans l'éducation, une meilleure orientation professionnelle, une promotion accrue de l'entrepreneuriat (y compris de l'entrepreneuriat social), des améliorations réglementaires, un gouvernement électronique renforcé, des incitations pour les entreprises innovantes et une offre accrue de financements non bancaires. Nichtbanken (Nichtbankfinanzierung).

La note d'évaluation complète du pays peut être consultée à l'adresse <http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm>.

\* Note de bas de page de la Turquie:

Les informations figurant dans ce document qui font référence à «Chypre» concernent la partie méridionale de l'île. Il n'y a pas d'autorité unique représentant à la fois les Chypriotes turcs et grecs sur l'île. La Turquie reconnaît la République turque de Chypre du Nord (RTCN). Jusqu'à ce qu'une solution durable et équitable soit trouvée dans le cadre des Nations unies, la Turquie maintiendra sa position sur la «question chypriote».

Note de bas de page de tous les États de l'Union européenne membres de l'OCDE et de l'Union européenne:

La République de Chypre est reconnue par tous les membres des Nations unies sauf la Turquie. Les informations figurant dans ce document concernent la zone sous le contrôle effectif du gouvernement de la République de Chypre.

## Principales données sur l'entrepreneuriat inclusif

Graphique 13.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant à Chypre

Diagramme A: Taux de travail indépendant, 2007-2016

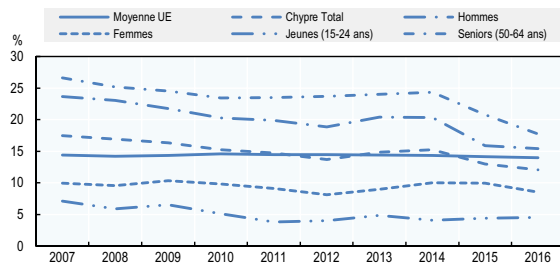


Diagramme B: Taux de TEA, 2012-2016

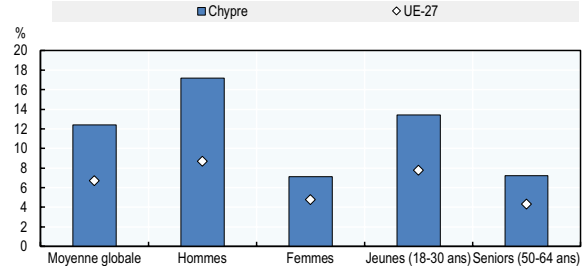


Diagramme C: Proportion de la TEA qui est un entrepreneuriat de nécessité, 2012-2016

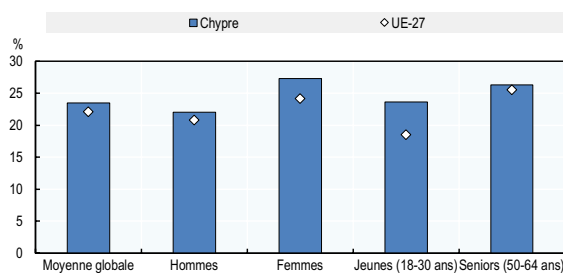


Diagramme D: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce dont les produits ou services sont nouveaux pour tout ou partie de leurs clients, 2012-2016

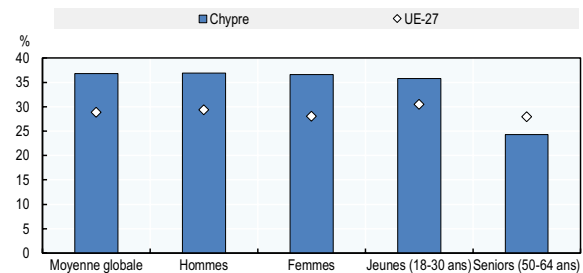


Diagramme E: Proportion d'adultes qui estiment posséder les compétences nécessaires pour créer une entreprise, 2012-2016

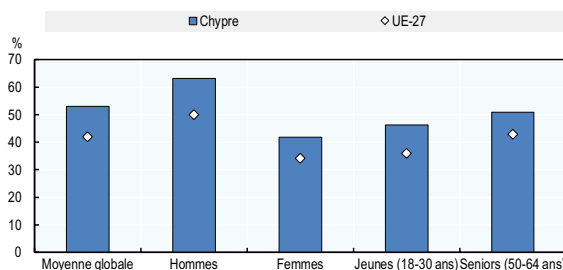
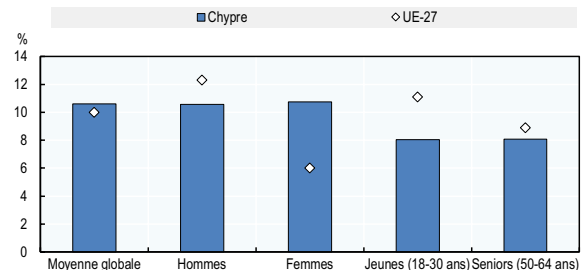


Diagramme F: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce qui envisagent de créer plus de 19 emplois en cinq ans, 2012-2016



Notes: 1. Le taux de travail indépendant est défini comme le nombre de travailleurs indépendants (15-64 ans) divisé par le nombre de personnes actives. 2. Le taux de TEA est la proportion d'adultes (18-64 ans) impliqués dans la création d'une entreprise ou la gestion d'une entreprise de moins de 42 mois. 3. L'entrepreneuriat de nécessité est défini comme des activités entrepreneuriales qui ont été lancées parce que l'individu n'avait pas d'autres options sur le marché du travail. 4. Les entrepreneurs au stade précoce sont ceux qui sont en train de créer une entreprise et ceux qui exploitent une entreprise de moins de 42 mois. 5. Dans les diagrammes B, C, D, E et F, la population couverte est celle des 18-64 ans.

Sources: Diagramme A: Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>; diagrammes B, C, D, E et F: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2012-2016.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933928580>

## Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Tchéquie

*Ce profil sur l'entrepreneuriat inclusif en Tchéquie compare les activités entrepreneuriales des femmes, des jeunes et des seniors aux moyennes de l'Union européenne et prend note des récentes évolutions de la politique d'entrepreneuriat inclusif, telles que le nouveau système de garantie de prêt Garantie 2015-2023.*

**Tendances clés:** le taux de travail indépendant était légèrement supérieur au taux de travail indépendant moyen de l'Union européenne en 2016 (16,2 % contre 14,0 % pour l'UE). Comme dans la plupart des États membres de l'UE, les hommes étaient presque deux fois plus susceptibles que les femmes d'exercer une activité indépendante (19,5 % et 11,5 % pour les femmes) et très peu de jeunes actifs étaient indépendants (6,5 %). De même, le taux d'activité entrepreneuriale totale au stade précoce (TEA) pour la période 2012-2016 indique que les adultes en Tchéquie étaient légèrement plus susceptibles d'être impliqués dans la création d'une entreprise ou l'exploitation d'une nouvelle entreprise (de moins de 42 mois) que les adultes dans l'Union européenne (8,2 % contre 6,7 % pour l'UE). Ce résultat vaut également pour les hommes et les jeunes, mais le taux de TEA pour les femmes et les seniors était quasiment le même que la moyenne de l'UE. La création d'entreprise en Tchéquie était aussi susceptible que la moyenne de l'Union européenne d'être stimulée par l'absence de meilleures possibilités d'emploi (21,5 % contre 22,1 % pour l'UE). Il y a toutefois une légère différence entre les principaux groupes sociaux cibles, en particulier pour les jeunes, qui étaient moins susceptibles d'agir par nécessité (13,0 % contre 18,5 % pour l'UE).

**Question d'actualité:** bien que les femmes tchèques soient plus susceptibles de s'attendre à créer une entreprise que la moyenne de l'Union européenne, elles sont beaucoup moins susceptibles d'exploiter des entreprises innovantes. Il faut donc faire davantage pour préparer les femmes à des carrières dans des domaines innovants et leur donner confiance en leurs capacités à exploiter avec succès des entreprises innovantes. Il y a actuellement un débat politique sur les mesures adaptées qui pourraient être introduites pour soutenir les femmes dans l'entrepreneuriat.

**Initiatives politiques récentes:** l'accès au financement est considéré comme un obstacle majeur à l'entrepreneuriat inclusif. La Banque tchéco-morave de garantie et de développement (ČMZRB) offre le programme national Garantie 2015-2023, lancé par le ministère de l'industrie et du commerce en 2015. Il comprend l'offre de garanties individuelles avec contribution financière pour les PME et les entrepreneurs sociaux. Les critères d'admissibilité sont les suivants: i) employer des personnes défavorisées sur le marché du travail; ii) réinvestir plus de 50 % des bénéfices dans le développement de l'entreprise; et iii) élaborer un plan de responsabilité sociale d'entreprise. En 2015, ČMZRB a signé l'accord de contre-garantie au titre du programme pour la compétitivité des entreprises et des petites et moyennes entreprises avec le Fonds européen d'investissement pour renforcer la capacité du programme national. Les activités de ČMZRB devraient se poursuivre tout au long de la nouvelle période de programmation et de nouveaux appels ont été lancés à la fin de 2016.

La note d'évaluation complète du pays peut être consultée à l'adresse: <http://www.oecd.org/cfe/lead/inclusive-entrepreneurship.htm>.

## Principales données sur l'entrepreneuriat inclusif

Graphique 14.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Tchéquie

Diagramme A: Taux de travail indépendant, 2007-2016

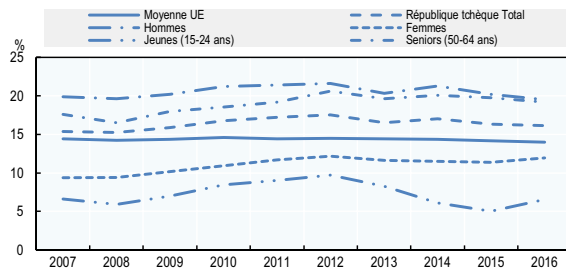


Diagramme B: Taux de TEA, 2012-2016

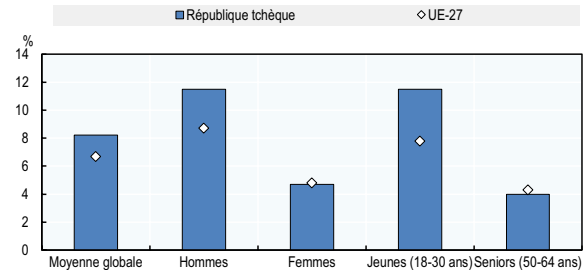


Diagramme C: Proportion de la TEA qui est un entrepreneuriat de nécessité, 2012-2016

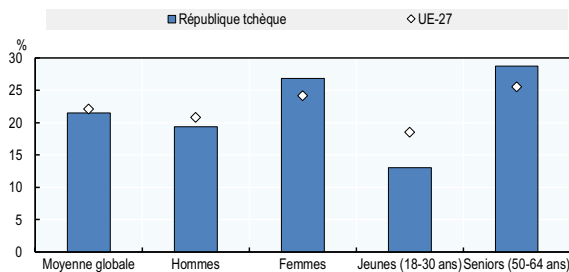


Diagramme D: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce dont les produits ou services sont nouveaux pour tout ou partie de leurs clients, 2012-2016

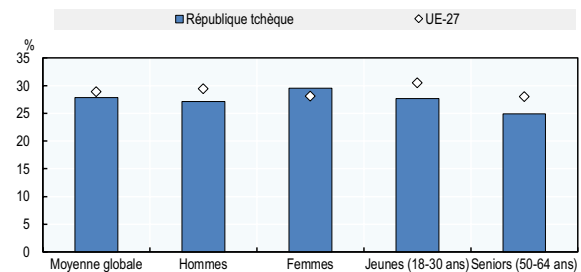


Diagramme E: Proportion d'adultes qui estiment posséder les compétences nécessaires pour créer une entreprise, 2012-2016

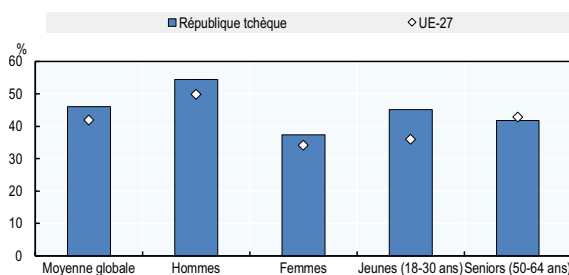
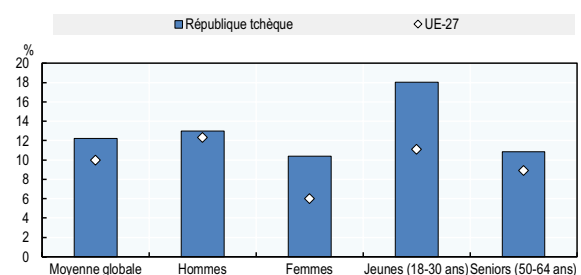


Diagramme F: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce qui envisagent de créer plus de 19 emplois en cinq ans, 2012-2016



Notes: 1. Le taux de travail indépendant est défini comme le nombre de travailleurs indépendants (15-64 ans) divisé par le nombre de personnes actives. 2. Le taux de TEA est la proportion d'adultes (18-64 ans) impliqués dans la création d'une entreprise ou la gestion d'une entreprise de moins de 42 mois. 3. L'entrepreneuriat de nécessité est défini comme des activités entrepreneuriales qui ont été lancées parce que l'individu n'avait pas d'autres options sur le marché du travail. 4. Les entrepreneurs au stade précoce sont ceux qui sont en train de créer une entreprise et ceux qui exploitent une entreprise de moins de 42 mois. 5. Dans les diagrammes B, C, D, E et F, la population couverte est celle des 18-64 ans.

Sources: Diagramme A: Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>; diagrammes B, C, D, E et F: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2012-2016.

## Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif au Danemark

*Ce profil présente brièvement le travail indépendant et l'entrepreneuriat chez les femmes, les jeunes et les seniors au Danemark et met en lumière les dernières initiatives politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif, telles que la promotion récente de l'éducation entrepreneuriale auprès des jeunes.*

**Tendances clés:** en 2016, le taux de travail indépendant représentait environ la moitié du taux de l'Union européenne (7,7 % contre 14,0 % pour l'UE). La même année, le taux de travail indépendant des femmes s'élevait à 4,9 %, soit la moitié de celui des hommes (10,2 %). Environ 5,4 % de la population adulte (18-64 ans) du Danemark était impliquée dans la création ou l'exploitation d'une nouvelle entreprise (moins de 42 mois) entre 2012 et 2016, contre 6,7 % de la population de l'Union européenne (taux d'activité entrepreneuriale totale au stade précoce — TEA). Ce léger écart était également observé chez les femmes, les jeunes et les seniors. Toutefois, les femmes étaient beaucoup moins susceptibles que les hommes d'indiquer posséder les compétences pour créer une entreprise (23,7 % contre 42,0 % pour les hommes). De même, seulement un quart des jeunes déclaraient posséder suffisamment de compétences pour créer une entreprise. Néanmoins, les entrepreneurs de tous les groupes au Danemark étaient beaucoup plus susceptibles de déclarer exploiter des produits et services innovants dans leur entreprise que la moyenne de l'Union européenne (45,6 % contre 28,9 % pour l'UE).

**Question d'actualité:** les approches générales ouvertes à tous les entrepreneurs sont actuellement préférées aux approches sur mesure qui cherchent à surmonter les obstacles spécifiques aux différents groupes cibles, ce qui a conduit à un débat politique sur la manière de garantir l'accès des groupes défavorisés à ces services. Bien que les politiques d'entrepreneuriat aient mis l'accent sur l'innovation et la croissance, peu de jeunes et de femmes entrepreneurs prévoient de créer un nombre substantiel d'emplois avec leur nouvelle entreprise. Des actions plus adaptées sont donc nécessaires pour stimuler les motivations de croissance de ces groupes et offrir davantage de services de soutien. Le renforcement des services de mentorat et de conseil peut également aider les initiatives existantes à offrir un soutien plus personnalisé pour surmonter les obstacles uniques auxquels font face les différents entrepreneurs. Il s'agit là d'un domaine dans lequel des améliorations peuvent être apportées selon presque toutes les évaluations de programmes.

**Initiatives politiques récentes:** les priorités et objectifs actuels en matière d'entrepreneuriat sont décrits dans le livre blanc sur la croissance et la compétitivité de 2016. Ce document met en lumière les domaines prioritaires tels que la croissance, l'innovation et l'économie numérique. Il ne fixe toutefois pas clairement d'objectifs ni de cibles pour l'entrepreneuriat inclusif. Une exception est l'objectif de renforcer l'éducation à l'entrepreneuriat et le soutien à la création d'entreprises pour les jeunes — un effort qui remonte à 2010 et à la création de la Fondation danoise pour l'entrepreneuriat. Les établissements d'enseignement supérieur, les lycées professionnels et les écoles danoises proposent une éducation et une formation à l'entrepreneuriat, ainsi que des services de conseil et des couveuses. La plupart des universités dispensent des cours sur l'entrepreneuriat et offrent différentes mesures de soutien à la création d'entreprises, notamment des couveuses d'entreprises, des services de conseil, des réseaux et du mentorat. Certaines universités, comme l'Université technique du Danemark, offrent également un éventail de soutiens financiers. L'éducation et la formation à l'entrepreneuriat proposées par le système éducatif bénéficient du soutien du Fonds danois pour l'entrepreneuriat, une entreprise privée soutenue par quatre ministères, qui dispense des programmes de formation à l'entrepreneuriat à tous les niveaux, de l'école primaire aux étudiants en doctorat, et qui gère également un

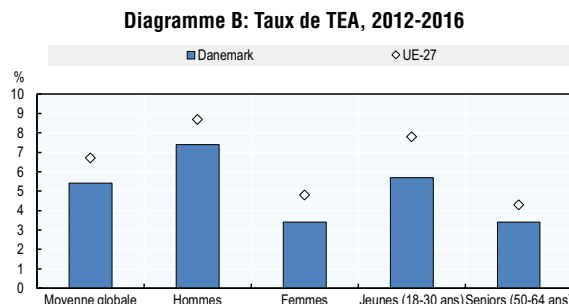
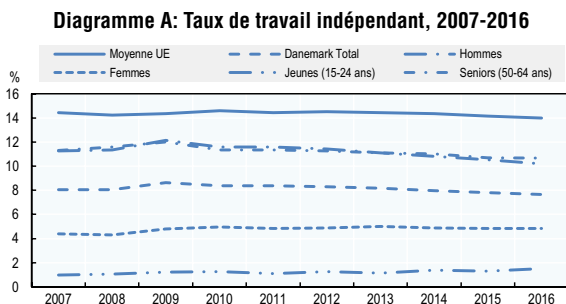


programme de microbourses, dans le cadre duquel les étudiants entrepreneurs peuvent demander des subventions pouvant atteindre 50 000 couronnes danoises (environ 7 000 euros). Le Fonds comprend également un réseau d'enseignants et de formateurs en entrepreneuriat. Une évaluation du Fonds a conclu que l'entrepreneuriat devrait être enseigné très tôt à l'école et qu'il faut mettre l'accent sur les compétences entrepreneuriales tant cognitives que non cognitives.

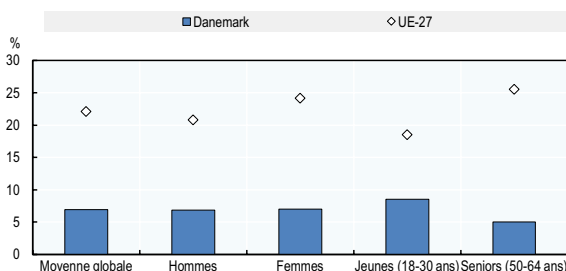
La note d'évaluation complète du pays peut être consultée à l'adresse: <http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm>.

### Principales données sur l'entrepreneuriat inclusif

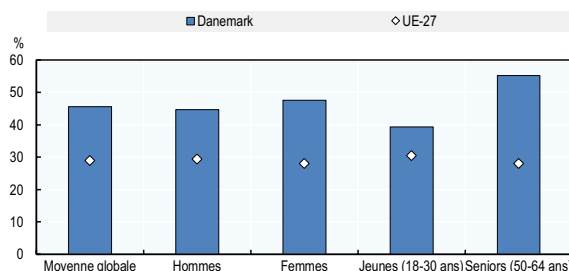
Graphique 15.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant au Danemark



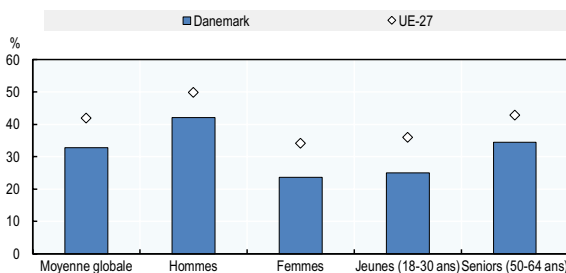
**Diagramme C: Proportion de la TEA qui est un entrepreneuriat de nécessité, 2012-2016**



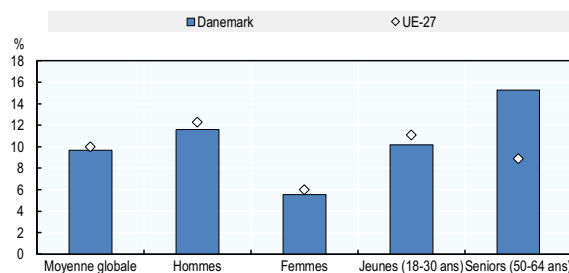
**Diagramme D: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce dont les produits ou services sont nouveaux pour tout ou partie de leurs clients, 2012-2016**



**Diagramme E: Proportion d'adultes qui estiment posséder les compétences nécessaires pour créer une entreprise, 2012-2016**



**Diagramme F: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce qui envisagent de créer plus de 19 emplois en cinq ans, 2012-2016**



Notes: 1. Le taux de travail indépendant est défini comme le nombre de travailleurs indépendants (15-64 ans) divisé par le nombre de personnes actives. 2. Le taux de TEA est la proportion d'adultes (18-64 ans) impliqués dans la création d'une entreprise ou la gestion d'une entreprise de moins de 42 mois. 3. L'entrepreneuriat de nécessité est défini comme des activités entrepreneuriales qui ont été lancées parce que l'individu n'avait pas d'autres options sur le marché du travail. 4. Les entrepreneurs au stade précoce sont ceux qui sont en train de créer une entreprise et ceux qui exploitent une entreprise de moins de 42 mois. 5. Dans les diagrammes B, C, D, E et F, la population couverte est celle des 18-64 ans.

Sources: Diagramme A: Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>; diagrammes B, C, D, E et F: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2012-2016.

StatLink <https://doi.org/10.1787/888933928618>

## Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Estonie

*Ce profil présente des données sur le travail indépendant et l'entrepreneuriat chez les femmes, les jeunes et les seniors en Estonie et fait état des dernières mesures politiques visant à soutenir l'entrepreneuriat des jeunes et des femmes.*

**Tendances clés:** le taux de travail indépendant était de 9,5 % en 2016, soit le taux le plus élevé depuis 2006. Toutefois, la proportion de la population active qui travaille à son compte était inférieure à la moyenne de l'Union européenne (14,0 % en 2016). Les hommes étaient deux fois plus susceptibles d'être travailleurs indépendants que les femmes en 2016 (12,1 % contre 6,7 % pour les femmes). Le taux de travail indépendant chez les seniors était semblable à la moyenne nationale (9,4 % en 2016), mais celui des jeunes était très faible (2,4 % en 2013). Malgré des taux de travail indépendant inférieurs à la moyenne, le taux d'activité entrepreneuriale totale au stade précoce (TEA) en Estonie était supérieur à la moyenne de l'Union européenne en 2016 (13,1 % contre 6,7 % pour l'UE), ce qui laisse penser que de nombreuses personnes sont actives dans la création d'une entreprise mais que peu parviennent à créer des entreprises durables. Le taux de TEA des hommes était nettement plus élevé que celui des femmes au cours de cette période (16,7 % contre 9,6 % pour les femmes). Les jeunes constituaient le groupe social cible le plus actif dans la création ou l'exploitation d'une nouvelle entreprise (19,3 %), tandis que les seniors avaient un faible taux d'activité entrepreneuriale (5,4 %). Près d'un cinquième des entrepreneurs estoniens (16,2 %) avaient choisi de créer leur entreprise parce qu'ils n'avaient pas de meilleures options de travail en 2016. Ce taux est inférieur à la moyenne de l'Union européenne (16,2 % contre 22,1 % pour l'UE).

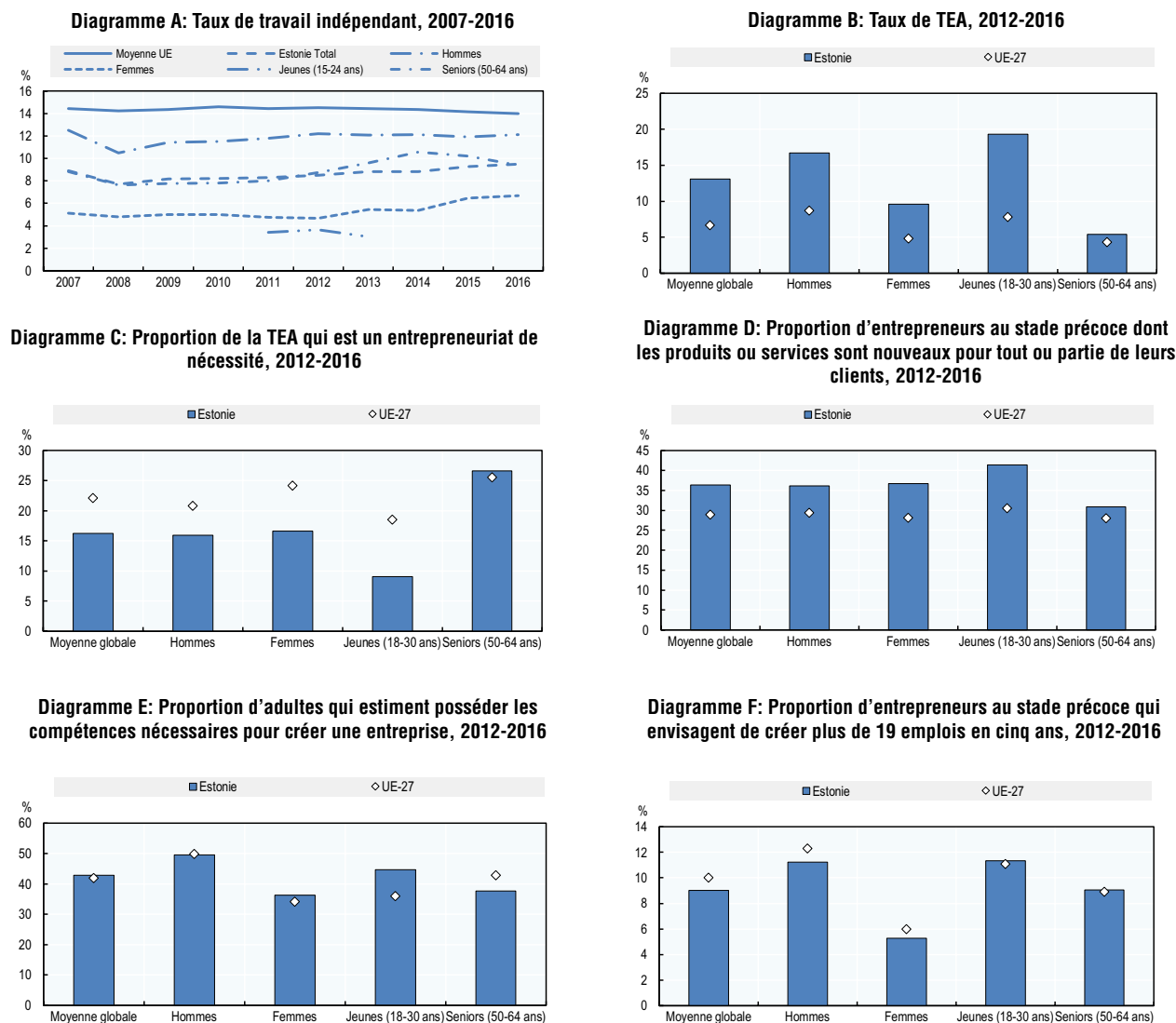
**Question d'actualité:** l'une des lacunes actuelles du système de soutien à l'entrepreneuriat inclusif est que, chez les jeunes, le soutien à l'entrepreneuriat se concentre sur les jeunes entreprises innovantes alors qu'il existe peu d'initiatives pour aider les jeunes déscolarisés, sans emploi et ne suivant aucune formation. De plus, un débat politique est actuellement engagé sur la mesure dans laquelle les transferts d'entreprise peuvent être utilisés pour soutenir l'entrepreneuriat chez les jeunes en plus d'aider les seniors entrepreneurs à faire la transition vers la retraite.

**Initiatives politiques récentes:** la politique en faveur des PME et de l'entrepreneuriat en Estonie est définie dans sa Stratégie pour la croissance des entreprises 2014-2020 et se concentre sur le soutien aux jeunes entreprises et aux PME innovantes et à forte croissance. Le principal objectif politique est d'accroître le potentiel de croissance de l'économie estonienne par l'innovation des PME, la numérisation de l'économie et l'augmentation de la productivité. Bien qu'il n'existe pas de mesures adaptées aux groupes sous-représentés et défavorisés sur le marché du travail, la Stratégie pour la croissance des entreprises comprend certaines mesures visant à renforcer l'éducation à l'entrepreneuriat et à promouvoir des instruments de financement innovants. Ces actions sont pertinentes pour les jeunes entrepreneurs potentiels, ainsi que pour ceux issus des groupes défavorisés puisqu'ils sont plus susceptibles de rencontrer des difficultés pour obtenir un financement. En plus de cette stratégie, le Plan de développement de l'aide sociale 2016-2023 décrit des actions en faveur de l'entrepreneuriat féminin. Ce plan prévoit l'examen des facteurs à l'origine du faible niveau d'activités entrepreneuriales des femmes ainsi que des activités promotionnelles à petite échelle destinées à encourager l'entrepreneuriat féminin.

La note d'évaluation complète du pays peut être consultée à l'adresse: <http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm>.

### Principales données sur l'entrepreneuriat inclusif

Graphique 16.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Estonie



Notes: 1. Le taux de travail indépendant est défini comme le nombre de travailleurs indépendants (15-64 ans) divisé par le nombre de personnes actives. 2. Le taux de TEA est la proportion d'adultes (18-64 ans) impliqués dans la création d'une entreprise ou la gestion d'une entreprise de moins de 42 mois. 3. L'entrepreneuriat de nécessité est défini comme des activités entrepreneuriales qui ont été lancées parce que l'individu n'avait pas d'autres options sur le marché du travail. 4. Les entrepreneurs au stade précoce sont ceux qui sont en train de créer une entreprise et ceux qui exploitent une entreprise de moins de 42 mois. 5. Dans les diagrammes B, C, D, E et F, la population couverte est celle des 18-64 ans.

Sources: Diagramme A: Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>; diagrammes B, C, D, E et F: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2012-2016.

StatLink <https://doi.org/10.1787/888933928637>

## Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Finlande

Ce profil présente des indicateurs clés sur le travail indépendant et l'entrepreneuriat chez les femmes, les jeunes et les seniors en Finlande et décrit brièvement les principales actions entreprises dans le cadre du paquet Entrepreneuriat qui sont pertinentes pour l'entrepreneuriat inclusif.

**Tendances clés:** le taux de travail indépendant était approximativement égal à la moyenne de l'Union européenne en 2016 (12,4 % contre 14,0 % pour l'UE). Malgré cette similitude, sur la période 2012-2016, les Finlandais étaient légèrement moins susceptibles que la moyenne de l'UE de s'attendre à créer une entreprise au cours des trois années suivantes (10,7 % contre 13,0 % pour l'UE). Cet écart était particulièrement important chez les jeunes (15,6 % contre 21,3 % pour l'UE), bien que l'intérêt pour l'entrepreneuriat ait augmenté dans ce groupe d'âge, 20 % des étudiants déclarant être susceptibles de créer leur propre entreprise. Bien que les femmes finlandaises soient plus instruites que les hommes et que le pays soit généralement considéré comme un chef de file en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail, leur taux de travail indépendant (8,2 %) n'est que la moitié de celui des hommes (16,4 %). Toutefois, les nouvelles femmes entrepreneurs étaient presque aussi susceptibles que les nouveaux hommes entrepreneurs, et aussi susceptibles que la moyenne de l'UE, de déclarer avoir introduit de nouveaux produits et services au cours de la période 2012-2016.

**Question d'actualité:** un débat politique est actuellement engagé sur le rôle joué par le système de prestations pour faciliter ou entraver l'entrepreneuriat. Malgré plusieurs changements récemment apportés à la réglementation, le régime de prestations demeure un obstacle, et c'est particulièrement important pour les groupes défavorisés, car ils sont souvent bénéficiaires de prestations. De nombreux entrepreneurs potentiels de ces groupes risquent de perdre leur niveau de revenu assuré par des prestations — même si leur entreprise ferme. En outre, l'assurance sociale obligatoire (YEL) impose une cotisation forfaitaire qui n'est pas sensible aux fluctuations des revenus des entreprises, ce qui peut être désavantageux dans les premières phases de l'activité des petites entreprises. Plus de souplesse dans les prestations sociales et le système YEL abaisserait le seuil d'exploration de l'entrepreneuriat.

**Initiatives politiques récentes:** soutenir et promouvoir l'entrepreneuriat est une priorité politique pour le gouvernement. Parmi les actions clés figurent les mesures prévues dans le budget 2017, le paquet Entrepreneuriat récemment lancé et les 26 projets clés qui évaluent la nécessité d'une action politique et seront achevés en 2017. Ils serviront de base à l'élaboration de mesures visant à encourager davantage de personnes défavorisées à créer leur entreprise. Plusieurs des projets clés sont pertinents pour la politique d'entrepreneuriat inclusif, notamment les projets «Renforcer la compétitivité en améliorant les conditions pour l'entreprise et l'entrepreneuriat», «De la garantie pour la jeunesse à la garantie pour la communauté» et «Opportunités de carrière pour les personnes ayant une aptitude professionnelle partielle». Le premier est une évaluation générale de l'environnement entrepreneurial, tandis que les deux autres évaluent les conditions du marché du travail pour les jeunes et les personnes handicapées, en abordant la question du travail indépendant. En outre, le gouvernement prévoit d'apporter des modifications réglementaires en 2017 dans le cadre du paquet Entrepreneuriat afin de permettre l'utilisation des prestations de chômage pour la création d'une entreprise. Cela signifie que les chômeurs continueraient de percevoir des prestations alors qu'ils s'engagent dans l'entrepreneuriat. Cela aidera également à atténuer les fluctuations de revenu au cours des premières phases du développement d'une entreprise.

La note d'évaluation complète du pays peut être consultée à l'adresse: <http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm>.

## Principales données sur l'entrepreneuriat inclusif

Graphique 17.1 Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Finlande

Diagramme A: Taux de travail indépendant, 2007-2016

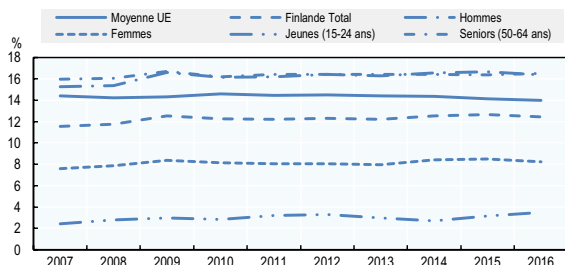


Diagramme B: Taux de TEA, 2012-2016

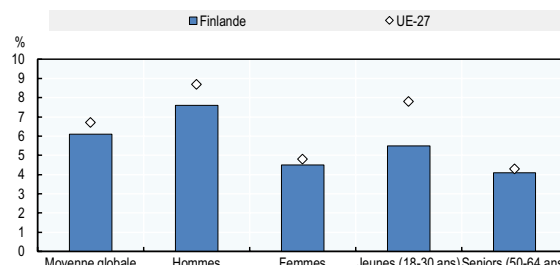


Diagramme C: Proportion de la TEA qui est un entrepreneuriat de nécessité, 2012-2016

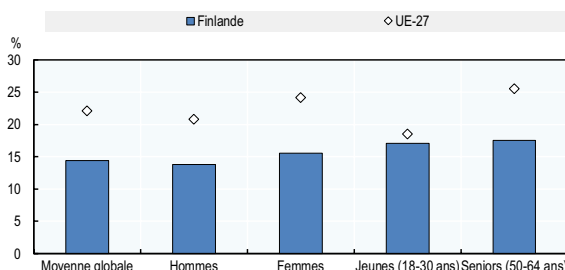


Diagramme D: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce dont les produits ou services sont nouveaux pour tout ou partie de leurs clients, 2012-2016

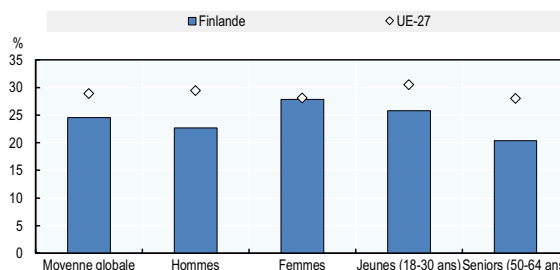


Diagramme E: Proportion d'adultes qui estiment posséder les compétences nécessaires pour créer une entreprise, 2012-2016

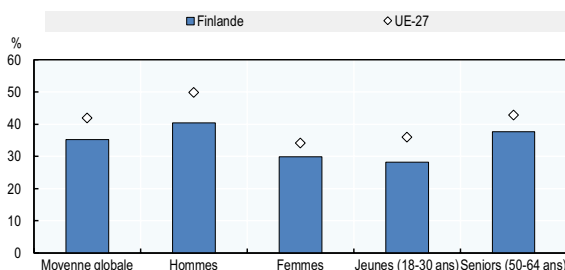
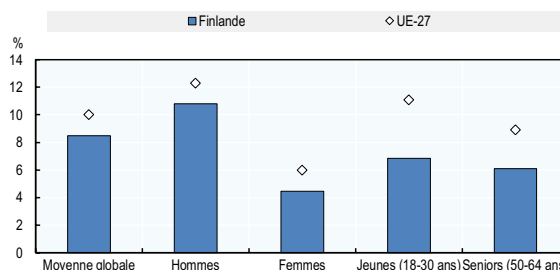


Diagramme F: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce qui envisagent de créer plus de 19 emplois en cinq ans, 2012-2016



Notes: 1. Le taux de travail indépendant est défini comme le nombre de travailleurs indépendants (15-64 ans) divisé par le nombre de personnes actives. 2. Le taux de TEA est la proportion d'adultes (18-64 ans) impliqués dans la création d'une entreprise ou la gestion d'une entreprise de moins de 42 mois. 3. L'entrepreneuriat de nécessité est défini comme des activités entrepreneuriales qui ont été lancées parce que l'individu n'avait pas d'autres options sur le marché du travail. 4. Les entrepreneurs au stade précoce sont ceux qui sont en train de créer une entreprise et ceux qui exploitent une entreprise de moins de 42 mois. 5. Dans les diagrammes B, C, D, E et F, la population couverte est celle des 18-64 ans.

Sources: Diagramme A: Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>; diagrammes B, C, D, E et F: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2012-2016.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933928656>

## Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en France

*Ce profil présente des données sur le travail indépendant et l'entrepreneuriat chez les femmes, les jeunes et les seniors en France ainsi que sur l'évolution récente de la politique d'entrepreneuriat inclusif, notamment les nouvelles mesures de soutien aux entrepreneurs dans les zones défavorisées.*

**Tendances clés:** le taux de travail indépendant était légèrement inférieur à la moyenne de l'Union européenne en 2016 (11,0 % contre 14,0 % pour l'UE). Cela vaut pour tous les principaux groupes sous-représentés et défavorisés (à savoir les femmes, les jeunes, les seniors). De même, les membres de ces groupes étaient moins susceptibles d'être impliqués dans des activités d'entrepreneuriat au stade précoce (c'est-à-dire créer une nouvelle entreprise ou exploiter une entreprise de moins de 42 mois). Cet écart était le plus important pour les jeunes (7,8 % contre 5,7 % pour l'UE). Depuis le début de la crise économique, le chômage en France n'a cessé d'augmenter. En 2008, le taux de chômage était de 7,1 % et il a atteint 10,1 % en 2016. Près de 15 % des personnes qui ont participé à la création et à la gestion de nouvelles entreprises l'ont fait parce qu'elles n'avaient pas d'autres possibilités sur le marché du travail. Les seniors étaient les plus susceptibles d'être des entrepreneurs par nécessité (20,9 %) et les jeunes les moins susceptibles (13,1 %). Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes d'exercer une activité indépendante en raison d'un manque d'autres possibilités (18,6 % contre 12,5 % pour les hommes).

**Question d'actualité:** bien qu'il n'y ait actuellement pas de lacunes majeures dans le système de soutien à l'entrepreneuriat inclusif, il est nécessaire d'accorder plus d'attention au suivi et à l'évaluation afin que les décideurs politiques aient une meilleure compréhension de l'impact et de l'efficacité des divers programmes et mesures de soutien. Une très grande partie du financement est consacrée à l'aide à la création d'entreprises, mais on ne sait pas quelles sont les mesures qui ont le plus d'impact. La surveillance continue des participants, des résultats et des coûts n'est pas généralisée et les études d'évaluation plus poussées ne semblent pas être régulières. Les seules exceptions sont les régimes d'aide à la création et à l'acquisition d'entreprises par les chômeurs, qui sont suivis par le Centre pour l'emploi et la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, un service gouvernemental placé sous les auspices du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Les évaluations font souvent apparaître une confusion entre le coût de gestion des mesures (c'est-à-dire les coûts de fonctionnement des organismes publics et privés lorsque ces derniers sont subventionnés) et les coûts correspondant au financement des actions (par exemple le versement d'une subvention ou les dépenses liées aux exonérations fiscales et sociales).

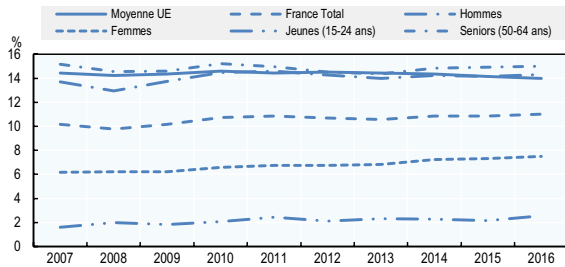
**Initiatives politiques récentes:** au cours de la dernière décennie, les politiques de soutien à la création d'entreprises se sont articulées autour de trois grandes catégories de soutien: i) l'aide aux personnes dans le besoin, ii) l'aide aux régions dans le besoin, iii) l'aide aux entreprises innovantes. Les mesures politiques récentes visent à accroître le soutien à l'entrepreneuriat en ciblant les entrepreneurs potentiels se trouvant dans les régions défavorisées. L'Agence France Entrepreneur est chargée de faciliter l'accès à l'entrepreneuriat en soutenant tous ceux qui souhaitent créer et développer leur entreprise, en particulier dans les régions défavorisées, où l'offre de soutien et de financement est actuellement insuffisante. Elle s'efforce également d'éliminer les contraintes juridiques et administratives à la création et à la reprise d'entreprises en mobilisant et en coordonnant les partenaires sociaux. L'Agence prévoit d'augmenter de 50 % d'ici à 2018 le montant de l'aide à la création d'entreprises disponible dans les régions défavorisées identifiées.

La note d'évaluation complète du pays peut être consultée à l'adresse: <http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm>.

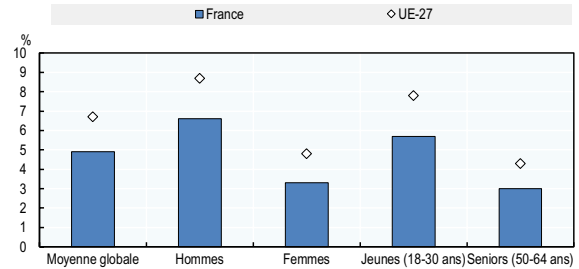
**Principales données sur l'entrepreneuriat inclusif**

Graphique 18.1 **Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en France**

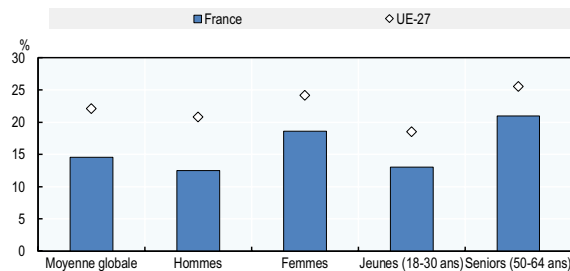
**Diagramme A: Taux de travail indépendant, 2007-2016**



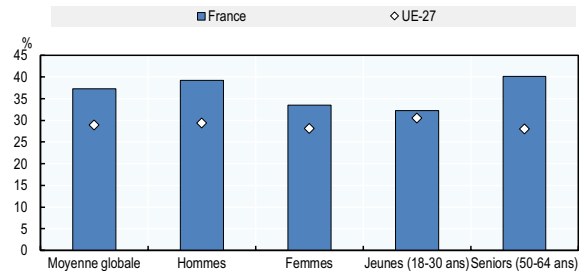
**Diagramme B: Taux de TEA, 2012-2016**



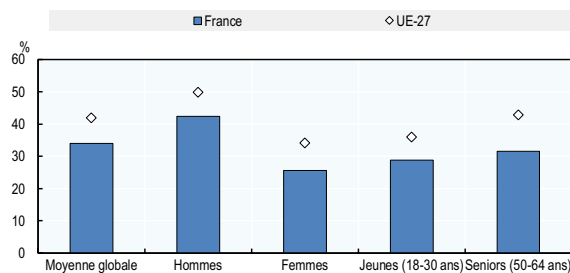
**Diagramme C: Proportion de la TEA qui est un entrepreneuriat de nécessité, 2012-2016**



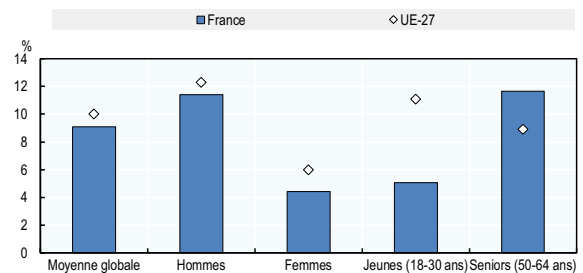
**Diagramme D: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce dont les produits ou services sont nouveaux pour tout ou partie de leurs clients, 2012-2016**



**Diagramme E: Proportion d'adultes qui estiment posséder les compétences nécessaires pour créer une entreprise, 2012-2016**



**Diagramme F: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce qui envisagent de créer plus de 19 emplois en cinq ans, 2012-2016**



Notes: 1. Le taux de travail indépendant est défini comme le nombre de travailleurs indépendants (15-64 ans) divisé par le nombre de personnes actives. 2. Le taux de TEA est la proportion d'adultes (18-64 ans) impliqués dans la création d'une entreprise ou la gestion d'une entreprise de moins de 42 mois. 3. L'entrepreneuriat de nécessité est défini comme des activités entrepreneuriales qui ont été lancées parce que l'individu n'avait pas d'autres options sur le marché du travail. 4. Les entrepreneurs au stade précoce sont ceux qui sont en train de créer une entreprise et ceux qui exploitent une entreprise de moins de 42 mois. 5. Dans les diagrammes B, C, D, E et F, la population couverte est celle des 18-64 ans.

Sources: Diagramme A: Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>; diagrammes B, C, D, E et F: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2012-2016.

StatLink <https://doi.org/10.1787/888933928675>



## Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Allemagne

Ce profil présente des indicateurs en matière d'entrepreneuriat inclusif pour l'Allemagne, entre autres en ce qui concerne le travail indépendant et l'entrepreneuriat chez les femmes, les jeunes et les seniors. Il rend également compte des récentes mesures politiques en faveur de l'entrepreneuriat inclusif, notamment de deux nouveaux programmes pour les entrepreneurs migrants.

**Tendances clés:** le taux de travail indépendant était inférieur en Allemagne à la moyenne de l'Union européenne en 2016 (9,3 % contre 14,0 % pour l'UE). La proportion de personnes impliquées dans la création ou la gestion d'une nouvelle entreprise (c'est-à-dire le taux d'activité entrepreneuriale totale au stade précoce, ou taux TEA) était également légèrement inférieure à la moyenne européenne sur la période 2012-2016 (5,8 % contre 6,7 % dans l'UE). La proportion des nouveaux entrepreneurs motivés par le manque d'autres opportunités sur le marché du travail (19,7 %) était inférieure à la moyenne européenne (22,1 %). Bien que cela soit vrai pour tous les groupes sociaux cibles clés, 22,9 % des femmes et 21,5 % des seniors impliqués dans des activités préalables à la création d'entreprise ou gérant une nouvelle entreprise étaient motivés par la nécessité, tandis que les hommes (18,1 %) et les jeunes (16,3 %) étaient moins susceptibles de signaler un manque d'autres possibilités sur le marché du travail. Dans l'ensemble, les Allemands étaient aussi susceptibles que la moyenne de l'UE de penser avoir suffisamment de compétences et de connaissances pour créer une entreprise au cours de cette période (41,4 % contre 41,9 % pour l'UE). Toutefois, seuls 28,0 % des jeunes ont déclaré ne pas avoir les compétences nécessaires pour créer une entreprise, ce qui est inférieur à la moyenne de l'UE (36,0 %).

**Question d'actualité:** l'un des principaux enjeux de l'entrepreneuriat inclusif est le développement des politiques et programmes en faveur de l'entrepreneuriat ciblant les jeunes peu qualifiés et les jeunes dans le système de formation professionnelle. Si les programmes d'entrepreneuriat dans l'enseignement supérieur sont bien développés, il est possible de faire davantage pour soutenir les jeunes à d'autres niveaux du système éducatif. L'entrepreneuriat est particulièrement important pour les jeunes en formation professionnelle, car beaucoup d'entre eux exerceront une activité indépendante.

**Initiatives politiques récentes:** l'accent mis sur l'entrepreneuriat des migrants a augmenté en raison du nombre élevé de réfugiés qui sont entrés en Allemagne en 2015 et 2016. Le réseau «L'intégration par la qualification (IQ)» (IQ Netzwerk) apporte un soutien aux entrepreneurs migrants. Depuis 2005, ce réseau s'efforce d'améliorer les possibilités d'emploi pour les personnes issues de l'immigration. Les programmes sont mis en œuvre par l'intermédiaire de 16 réseaux régionaux (un pour chaque État fédéral). En outre, diverses parties prenantes s'efforcent de sensibiliser l'opinion à l'importance du travail indépendant et de l'entrepreneuriat inclusif. Outre les réseaux régionaux, il existe cinq centres de compétence dédiés aux questions spécifiques aux migrants au niveau fédéral. Ils fournissent des conseils d'experts et une assistance aux réseaux régionaux. Ces centres élaborent des programmes de formation, des instruments et des recommandations politiques pour l'intégration des migrants sur le marché du travail. Par ailleurs, le projet «Création d'entreprises pour les femmes migrantes» (*Migrantinnen gründen — Existenzgründung von Migrantinnen*) a démarré en janvier 2015, financé par le ministère des affaires familiales, des seniors, des femmes et des jeunes. Il soutient les femmes de toutes les origines ethniques grâce à des activités de mentorat et d'accompagnement à l'entrepreneuriat qui consistent en des consultations individuelles, des ateliers et des activités de constitution de réseau. La formation en entrepreneuriat pour les entrepreneurs immigrés est largement disponible et souvent de très bonne qualité. Les informations sur les programmes de création d'entreprise et de formation sont souvent disponibles en plusieurs langues et peuvent être

obtenues auprès des chambres de commerce et d'artisanat et d'autres acteurs locaux tels que l'Office de l'immigration (*Ausländerbehörde*).

La note d'évaluation complète du pays peut être consultée à l'adresse: <http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm>.

## Principales données sur l'entrepreneuriat inclusif

Graphique 19.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Allemagne

Diagramme A: Taux de travail indépendant, 2007-2016

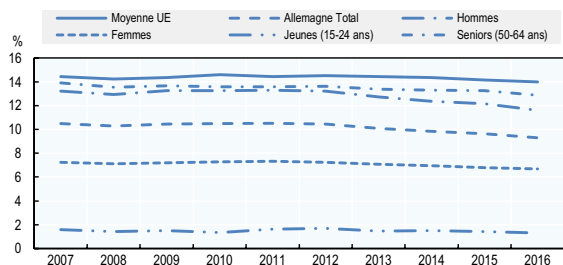


Diagramme B: Taux de TEA, 2012-2016

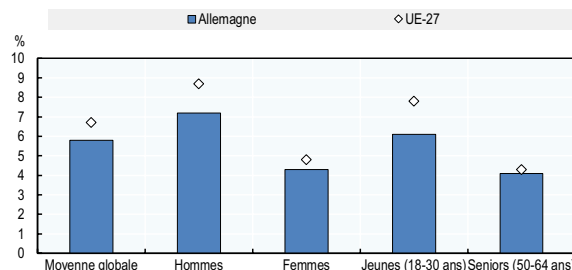


Diagramme C: Proportion de la TEA qui est un entrepreneuriat de nécessité, 2012-2016

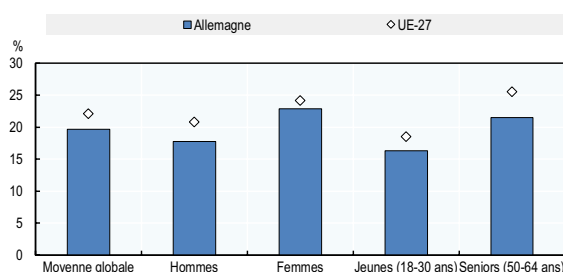


Diagramme D: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce dont les produits ou services sont nouveaux pour tout ou partie de leurs clients, 2012-2016

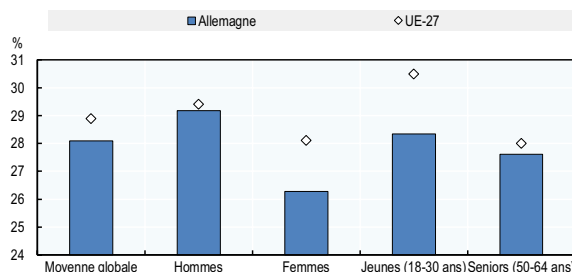


Diagramme E: Proportion d'adultes qui estiment posséder les compétences nécessaires pour créer une entreprise, 2012-2016

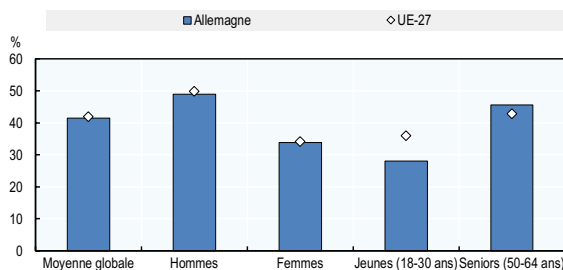
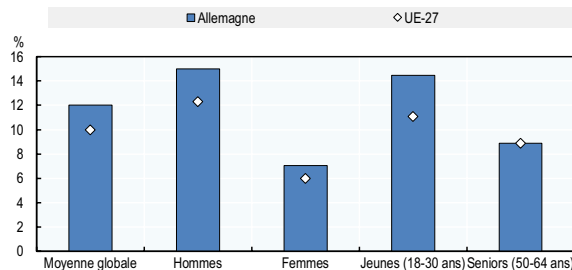


Diagramme F: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce qui envisagent de créer plus de 19 emplois en cinq ans, 2012-2016



Notes: 1. Le taux de travail indépendant est défini comme le nombre de travailleurs indépendants (15-64 ans) divisé par le nombre de personnes actives. 2. Le taux de TEA est la proportion d'adultes (18-64 ans) impliqués dans la création d'une entreprise ou la gestion d'une entreprise de moins de 42 mois. 3. L'entrepreneuriat de nécessité est défini comme des activités entrepreneuriales qui ont été lancées parce que l'individu n'avait pas d'autres options sur le marché du travail. 4. Les entrepreneurs au stade précoce sont ceux qui sont en train de créer une entreprise et ceux qui exploitent une entreprise de moins de 42 mois. 5. Dans les diagrammes B, C, D, E et F, la population couverte est celle des 18-64 ans.

Sources: Diagramme A: Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>; diagrammes B, C, D, E et F: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2012-2016.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933928694>

## Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Grèce

*Ce profil présente des clés données sur le travail indépendant et l'entrepreneuriat des femmes, des jeunes et des seniors en Grèce ainsi que les dernières mesures adoptées en faveur de l'entrepreneuriat inclusif, notamment les nouvelles initiatives de soutien aux chômeurs dans la création d'entreprise.*

**Tendances clés:** la récession économique a eu un impact majeur sur le marché du travail grec et le chômage était nettement supérieur à la moyenne de l'Union européenne en 2016 (23,7 % contre 8,7 % pour l'UE), et particulièrement élevé chez les jeunes (47,3 %). Le taux de travail indépendant est assez élevé et les Grecs étaient beaucoup plus susceptibles que les autres citoyens de l'Union européenne d'être indépendants en 2016 (29,5 % contre 14,0 % pour l'UE). En particulier, plus de quatre seniors sur dix exerçaient une activité indépendante (42,4 %). Le taux d'activité entrepreneuriale totale au stade précoce (TEA) indique que les adultes grecs étaient aussi susceptibles que les adultes dans l'Union européenne au cours de la période 2012-2016 d'être impliqués dans la création ou l'exploitation d'une nouvelle entreprise (de moins de 42 mois). Ce résultat s'applique à la plupart des groupes de population, bien que les seniors soient les plus actifs dans la création d'entreprises (5,2 % contre 4,3 % pour l'UE). Au cours de cette période, une proportion relativement élevée de nouvelles activités entrepreneuriales était toutefois le fait de personnes qui n'avaient pas d'autres possibilités d'emploi (29,9 % contre 22,1 % pour l'UE). Plus du tiers des femmes et près du tiers des seniors entrepreneurs étaient motivés par la nécessité (35,5 % pour les femmes et 31,3 % pour les seniors).

**Question d'actualité:** les femmes entrepreneurs semblent avoir du mal à réaliser leur potentiel, car peu d'entre elles créent avec succès des entreprises innovantes qui seront en mesure de générer des emplois supplémentaires. Les principaux obstacles auxquels elles sont confrontées sont notamment le manque de compétences en gestion, en marketing et en technologies de l'information et de la communication. Toutefois, cela s'explique probablement par la tendance plus générale des femmes à éviter également les secteurs innovants dans leur parcours éducatif et professionnel. Par conséquent, les décideurs politiques doivent s'efforcer de présenter aux jeunes femmes des modèles afin de les encourager à poursuivre des études dans les domaines innovants. Le soutien à la création d'entreprise peut également être renforcé pour les femmes dans ces domaines grâce au mentorat et à un meilleur accès au financement.

**Initiatives politiques récentes:** le gouvernement grec a développé un nombre relativement important d'initiatives axées directement sur le renforcement de l'entrepreneuriat, y compris pour certains des groupes sous-représentés et défavorisés. Le programme «Start-Up Entrepreneurship», lancé en février 2016, est une nouvelle initiative destinée aux chômeurs qui vise à soutenir la création de micro- et petites entreprises grâce à des subventions sélectives. Les bénéficiaires potentiels du programme sont les personnes nées avant 1991 qui sont sans emploi et inscrites au registre du chômage du service public de l'emploi au moment du dépôt de la demande, ou qui exercent une activité professionnelle de prestataire de services et n'ont pas de relation de travail salarié. De plus, des mesures ont été prises récemment pour améliorer l'accès des groupes défavorisés au financement. En mai 2016, le Fonds européen d'investissement et la Banque coopérative de Karditsa ont signé le premier accord de garantie visant à soutenir les microentreprises en Grèce dans le cadre du programme de l'Union européenne pour l'emploi et l'innovation sociale (EaSI). L'accord EaSI signé avec la Banque coopérative de Karditsa couvrira un portefeuille de prêts de 5 millions d'euros pour plus de 300 microemprunteurs, principalement des agriculteurs, de jeunes chômeurs, des coopératives et des entreprises sociales, ainsi que des microentreprises actives dans l'économie verte.

La note d'évaluation complète du pays peut être consultée à l'adresse: <http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm>.

## Principales données sur l'entrepreneuriat inclusif

Graphique 20.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Grèce

Diagramme A: Taux de travail indépendant, 2007-2016

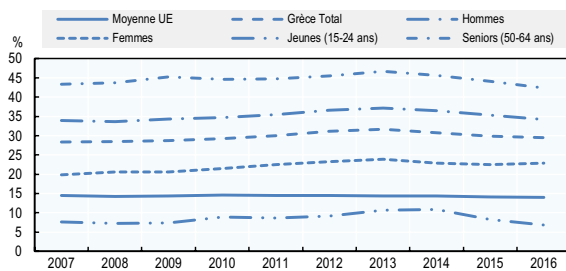


Diagramme B: Taux de TEA, 2012-2016

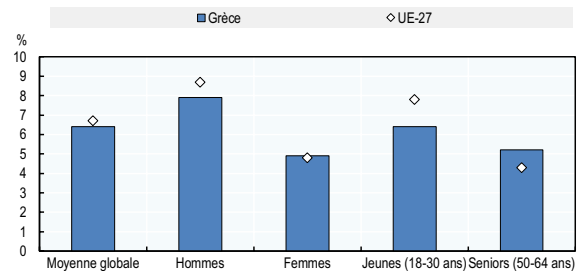


Diagramme C: Proportion de la TEA qui est un entrepreneuriat de nécessité, 2012-2016

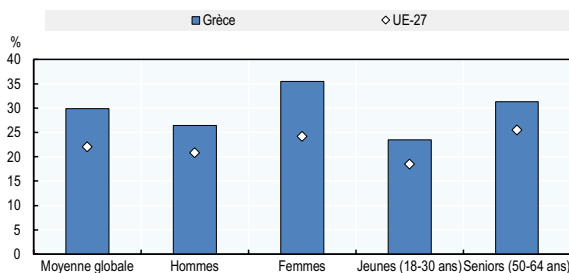


Diagramme D: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce dont les produits ou services sont nouveaux pour tout ou partie de leurs clients, 2012-2016

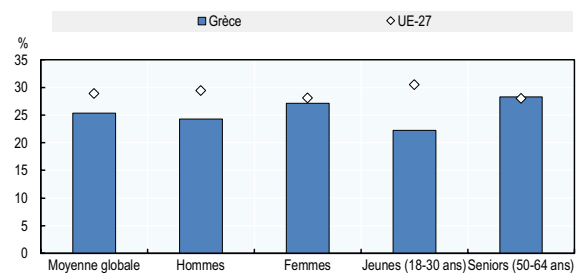


Diagramme E: Proportion d'adultes qui estiment posséder les compétences nécessaires pour créer une entreprise, 2012-2016

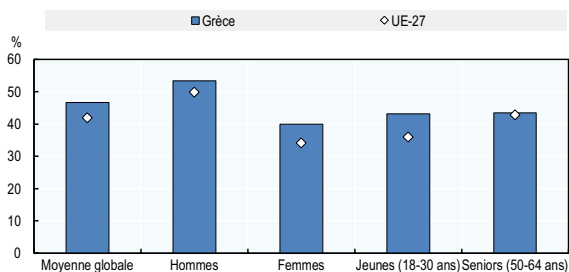
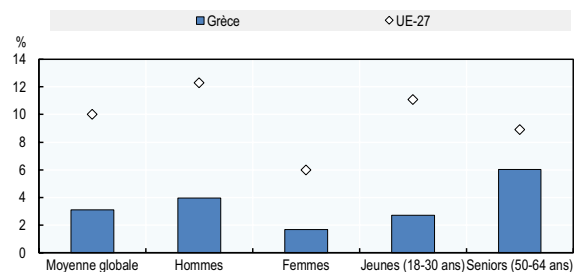


Diagramme F: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce qui envisagent de créer plus de 19 emplois en cinq ans, 2012-2016



Notes: 1. Le taux de travail indépendant est défini comme le nombre de travailleurs indépendants (15-64 ans) divisé par le nombre de personnes actives. 2. Le taux de TEA est la proportion d'adultes (18-64 ans) impliqués dans la création d'une entreprise ou la gestion d'une entreprise de moins de 42 mois. 3. L'entrepreneuriat de nécessité est défini comme des activités entrepreneuriales qui ont été lancées parce que l'individu n'avait pas d'autres options sur le marché du travail. 4. Les entrepreneurs au stade précoce sont ceux qui sont en train de créer une entreprise et ceux qui exploitent une entreprise de moins de 42 mois. 5. Dans les diagrammes B, C, D, E et F, la population couverte est celle des 18-64 ans.

Sources: Diagramme A: Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>; diagrammes B, C, D, E et F: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2012-2016.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933928713>

## Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Hongrie

Ce profil comprend des indicateurs clés sur le travail indépendant et l'entrepreneuriat chez les femmes, les jeunes et les seniors en Hongrie et met en lumière les dernières mesures politiques visant à soutenir les groupes sous-représentés et défavorisés dans l'entrepreneuriat, notamment les actions mises en œuvre dans le cadre de la Garantie pour la jeunesse.

**Tendances clés:** le taux de travail indépendant était inférieur à celui de l'Union européenne en 2016 (10,0 % contre 14,0 % pour l'UE). Les hommes étaient plus susceptibles d'être indépendants que les femmes en 2016 (12,1 % contre 7,5 %) et le taux chez les seniors était relativement élevé (14,1 %). Toutefois, le taux d'activité entrepreneuriale totale au stade précoce (TEA) était légèrement supérieur à la moyenne de l'Union européenne sur la période 2012-2016 (8,8 % contre 6,7 %), ce qui suggère que les Hongrois étaient plus impliqués dans la création et la gestion de nouvelles entreprises (moins de 42 mois). Le taux de TEA des femmes était nettement inférieur à celui des hommes (5,7 % contre 12,0 % chez les hommes) et les jeunes étaient plus actifs que les seniors (9,3 % contre 5,9 % chez les seniors). Près d'un tiers (28,0 %) des entrepreneurs ont déclaré avoir créé leur entreprise par nécessité, car ils n'avaient pas d'autres opportunités sur le marché du travail entre 2012 et 2016, ce qui était supérieur à la moyenne européenne (22,1 %). Les femmes (36,5 %) et les seniors (40,1 %) étaient plus susceptibles que la moyenne de l'UE de déclarer avoir créé leur entreprise par nécessité (24,2 % pour les femmes et 25,5 % pour les seniors). Les jeunes, cependant, étaient aussi susceptibles que la moyenne de l'Union européenne de créer une entreprise par nécessité (18,6 % contre 18,7 %).

**Question d'actualité:** l'un des principaux défis à relever pour renforcer le soutien à l'entrepreneuriat inclusif consiste à introduire plus de flexibilité dans les programmes de soutien à l'entrepreneuriat des jeunes financés par des fonds de l'Union européenne. Le risque existe que les grands programmes généralistes (c'est-à-dire établissant la durée de la formation, le calendrier à respecter pour la création d'une entreprise et le montant des financements nécessaires) ne conviennent pas à tous les jeunes, ce qui pourrait créer des désillusions. Il serait utile d'introduire une certaine flexibilité dans les programmes pour permettre aux entrepreneurs de progresser à différents rythmes et d'accéder à différentes aides. En outre, l'environnement des affaires dans les régions de convergence est sensiblement différent de celui de la Hongrie centrale et il convient d'en tenir compte lors de la conception des programmes.

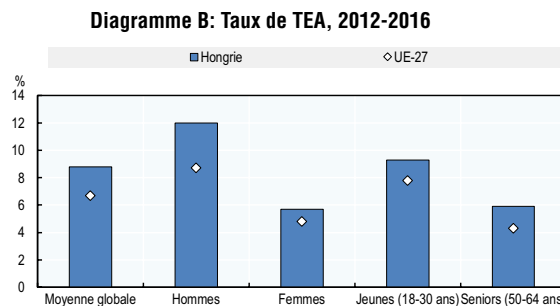
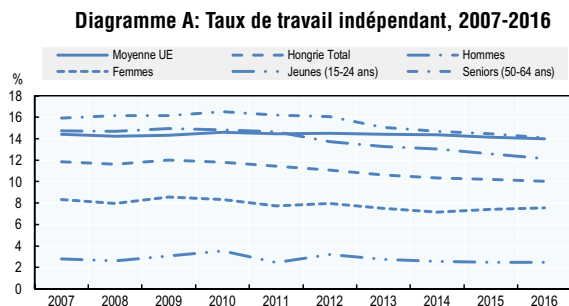
**Initiatives politiques récentes:** la Stratégie nationale pour la jeunesse 2009-2024 a été approuvée par le gouvernement en 2010 et suivie d'une série d'actions dans le cadre de l'initiative pour l'emploi des jeunes de l'Union européenne. D'autres mesures spécifiques visant à promouvoir l'emploi indépendant des jeunes ont été conçues dans le cadre du Programme opérationnel pour le développement économique et l'innovation 2014-2020 et comprennent une formation à l'élaboration et à la gestion de plans d'entreprise ainsi que des subventions de démarrage. Il est prévu que 6 300 jeunes bénéficieront de ce soutien d'ici à 2020. Les premiers appels à propositions lancés récemment visent à octroyer des subventions de démarrage à 965 jeunes entrepreneurs dans les régions de convergence et à 333 jeunes entrepreneurs dans la région de Hongrie centrale d'ici à 2019. En outre, le Forum professionnel des jeunes a été créé en 2013 en tant que plate-forme de coordination interministérielle pour la mise en œuvre de la Stratégie nationale pour la jeunesse. Il coordonne la mise en œuvre de la Stratégie et dispose d'un groupe de travail dédié à l'entrepreneuriat, qui se concentre sur le soutien à apporter aux jeunes souhaitant créer leur entreprise. Le mandat du Forum a récemment été élargi pour couvrir la promotion de la participation des jeunes femmes, y compris l'élaboration de mesures ciblées spécifiques. Dans le cadre du Forum, le ministère de l'économie nationale a organisé une tournée

de présentation en 2016 dans le but d'identifier les difficultés fondamentales qui entravent la pleine intégration de l'éducation entrepreneuriale et financière dans les programmes du système éducatif formel. À partir de l'année scolaire 2016/2017, une semaine thématique sera consacrée à l'entrepreneuriat et à l'éducation financière dans les écoles publiques.

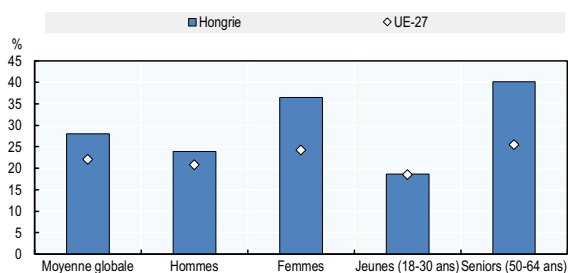
La note d'évaluation complète du pays peut être consultée à l'adresse: <http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm>.

## Principales données sur l'entrepreneuriat inclusif

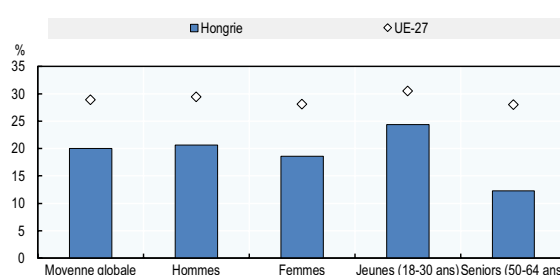
Graphique 21.1 Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Hongrie



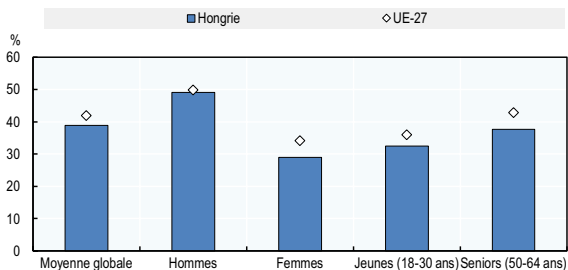
**Diagramme C: Proportion de la TEA qui est un entrepreneuriat de nécessité, 2012-2016**



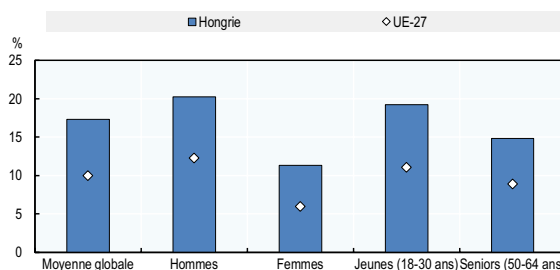
**Diagramme D: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce dont les produits ou services sont nouveaux pour tout ou partie de leurs clients, 2012-2016**



**Diagramme E: Proportion d'adultes qui estiment posséder les compétences nécessaires pour créer une entreprise, 2012-2016**



**Diagramme F: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce qui envisagent de créer plus de 19 emplois en cinq ans, 2012-2016**



Notes: 1. Le taux de travail indépendant est défini comme le nombre de travailleurs indépendants (15-64 ans) divisé par le nombre de personnes actives. 2. Le taux de TEA est la proportion d'adultes (18-64 ans) impliqués dans la création d'une entreprise ou la gestion d'une entreprise de moins de 42 mois. 3. L'entrepreneuriat de nécessité est défini comme des activités entrepreneuriales qui ont été lancées parce que l'individu n'avait pas d'autres options sur le marché du travail. 4. Les entrepreneurs au stade précoce sont ceux qui sont en train de créer une entreprise et ceux qui exploitent une entreprise de moins de 42 mois. 5. Dans les diagrammes B, C, D, E et F, la population couverte est celle des 18-64 ans.

Sources: Diagramme A: Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>; diagrammes B, C, D, E et F: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2012-2016.



## Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Irlande

Ce profil présente des données sur le travail indépendant et l'entrepreneuriat des principaux groupes cibles des politiques d'entrepreneuriat inclusif en Irlande que sont les femmes, les jeunes et les seniors. Il décrit également brièvement les mesures adoptées en faveur d'une politique d'entrepreneuriat inclusif, telles que la nouvelle mesure «Formation pour les femmes réintégrant le marché du travail et sur l'entrepreneuriat féminin».

**Tendances clés:** bien que le taux de travail indépendant en Irlande soit approximativement égal à la moyenne de l'Union européenne en 2016 (14,6 % contre 14,0 %), le taux de travail indépendant de plusieurs des principaux groupes sociaux cibles était inférieur à la moyenne européenne: 6,9 % contre 9,9 % dans l'UE pour les femmes et 1,9 % contre 4,2 % dans l'UE pour les jeunes. Les seniors, cependant, étaient plus susceptibles d'être des travailleurs indépendants en 2016 (24,6 % contre 18,5 % pour l'UE). Les hommes étaient trois fois plus susceptibles que les femmes d'être indépendants (21,2 % contre 6,9 % pour les femmes), ce qui constitue un écart plus important que dans la plupart des États membres de l'Union européenne. Le taux d'activité entrepreneuriale totale au stade précoce (TEA) était légèrement supérieur à celui de l'Union européenne sur la période 2012-2016 (8,5 % contre 6,5 % pour l'UE), ce qui suggère que les Irlandais sont plus impliqués dans la création et la gestion de nouvelles entreprises (moins de 42 mois). Les hommes étaient beaucoup plus actifs que les femmes dans la création ou la gestion d'une nouvelle entreprise au cours de cette période (11,3 % contre 5,6 % pour les femmes).

**Question d'actualité:** il est difficile de recueillir des données précises sur les taux de création d'entreprises en fonction du sexe, car aucun organisme n'est chargé de collecter et d'analyser de telles données. La situation a été exacerbée par la réduction des budgets publics due aux mesures d'austérité. L'Office central des statistiques pourrait recueillir des données sur le profil des entrepreneurs qui créent une entreprise, tenir à jour une base de données sur les entreprises actives et inactives et publier des rapports annuels en utilisant les informations sur le profil. Ces informations pourraient contribuer à l'élaboration des politiques futures, notamment en ce qui concerne l'intégration de mesures de soutien spécifiques à l'entrepreneuriat inclusif dans la Déclaration de politique nationale sur l'entrepreneuriat.

**Initiatives politiques récentes:** en Irlande, la politique en faveur de l'entrepreneuriat s'inscrivait dans le cadre plus large de la politique en faveur des PME jusqu'à ces dernières années. En effet, en 2013, le ministre de l'emploi, de l'entreprise et de l'innovation a créé un groupe consultatif — le Forum de l'entrepreneuriat — et l'a chargé de formuler des recommandations pour renforcer le taux d'activité entrepreneuriale. Le rapport du Forum (2014) a amené le ministre de l'emploi, de l'entreprise et de l'innovation à publier la première déclaration de politique nationale sur l'entrepreneuriat (2014). Elle détaille trois principaux objectifs: augmenter le nombre de jeunes entreprises de 25 % (3 000 jeunes entreprises de plus par an); augmenter le taux de survie au cours des cinq premières années de 25 % (1 800 entreprises de plus par an); et améliorer de 25 % la capacité des jeunes entreprises à se développer à grande échelle. En conséquence, le ministère a intégré de nombreuses mesures dans le Plan d'action pour l'emploi qui a suivi en 2015. Ces documents constituent les piliers de toutes les décisions politiques relatives à l'entrepreneuriat prises ces dernières années et continuent d'influencer les organismes de soutien aux entreprises et le développement de l'écosystème entrepreneurial. Par exemple, la division pour l'égalité entre les femmes et les hommes du ministère de la justice et de l'égalité a obtenu un financement du Fonds social européen pour mettre en œuvre une mesure d'action positive pour 2014-2020, intitulée «Formation pour les femmes réintégrant le marché du travail et sur l'entrepreneuriat féminin». L'objectif de l'activité est de soutenir des femmes qui

sont actuellement détachées du marché du travail (ni salariées ni sans emploi) afin de faciliter leur retour sur le marché du travail. Pour ce faire, il leur sera proposé une formation dispensée au niveau local et axée sur le développement personnel et les compétences professionnelles.

La note d'évaluation complète du pays peut être consultée à l'adresse: <http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm>.

## Principales données sur l'entrepreneuriat inclusif

Graphique 22.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Irlande

Diagramme A: Taux de travail indépendant, 2007-2016

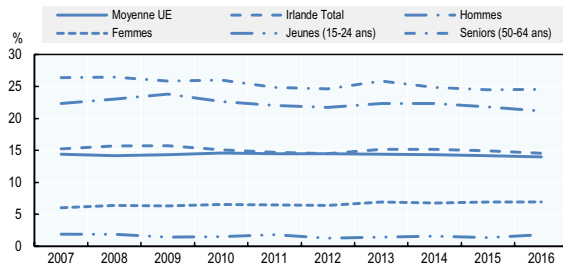


Diagramme B: Taux de TEA, 2012-2016

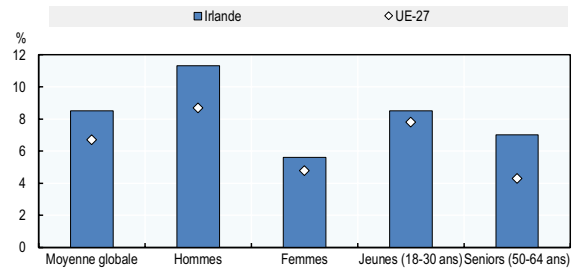


Diagramme C: Proportion de la TEA qui est un entrepreneuriat de nécessité, 2012-2016

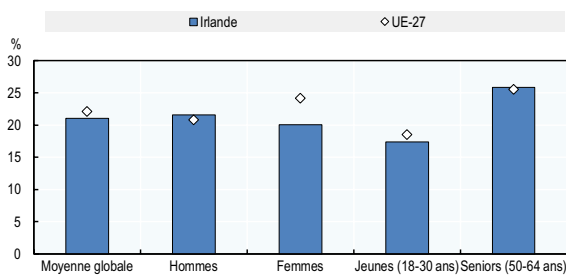


Diagramme D: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce dont les produits ou services sont nouveaux pour tout ou partie de leurs clients, 2012-2016

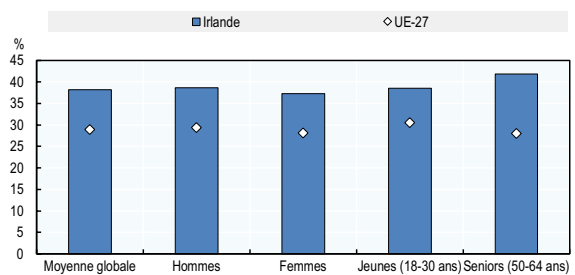


Diagramme E: Proportion d'adultes qui estiment posséder les compétences nécessaires pour créer une entreprise, 2012-2016

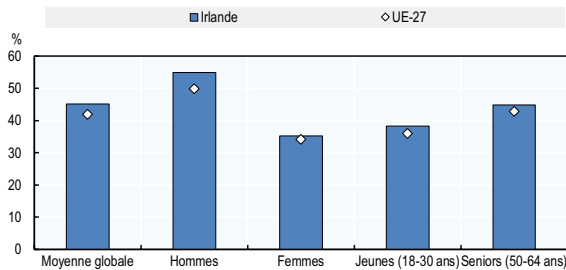
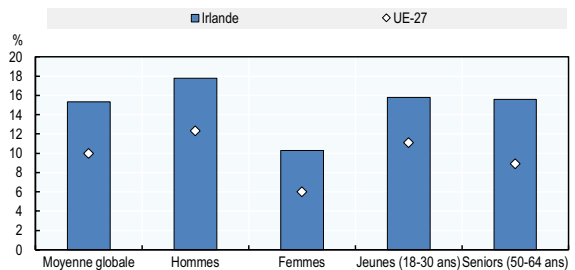


Diagramme F: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce qui envisagent de créer plus de 19 emplois en cinq ans, 2012-2016



Notes: 1. Le taux de travail indépendant est défini comme le nombre de travailleurs indépendants (15-64 ans) divisé par le nombre de personnes actives. 2. Le taux de TEA est la proportion d'adultes (18-64 ans) impliqués dans la création d'une entreprise ou la gestion d'une entreprise de moins de 42 mois. 3. L'entrepreneuriat de nécessité est défini comme des activités entrepreneuriales qui ont été lancées parce que l'individu n'avait pas d'autres options sur le marché du travail. 4. Les entrepreneurs au stade précoce sont ceux qui sont en train de créer une entreprise et ceux qui exploitent une entreprise de moins de 42 mois. 5. Dans les diagrammes B, C, D, E et F, la population couverte est celle des 18-64 ans.

Sources: Diagramme A: Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>; diagrammes B, C, D, E et F: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2012-2016.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933928751>

## Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Italie

Ce profil présente des données clés sur le travail indépendant et l'entrepreneuriat chez les femmes, les jeunes et les seniors en Italie ainsi les récentes mesures en faveur de l'entrepreneuriat inclusif, notamment l'initiative SELFIEmployment qui soutient les jeunes entrepreneurs.

**Tendances clés:** le taux de travail indépendant en Italie était plus élevé que la moyenne de l'Union européenne en 2016 (21,5 % contre 14,0 % pour l'UE) et il était particulièrement élevé pour les hommes (25,6 %) et les seniors (23,9 %). Dans le même temps, le taux d'activité entrepreneuriale totale au stade précoce (TEA) était faible par rapport à la moyenne de l'Union européenne sur la période 2012-2016 (4,4 % contre 6,7 %), ce qui indique que les Italiens étaient moins susceptibles de créer et de gérer de nouvelles entreprises (moins de 42 mois). C'était vrai pour tous les groupes sociaux cibles, mais l'écart était le plus important pour les jeunes (5,1 % contre 7,8 % pour l'UE). L'entrepreneuriat de nécessité était très élevé au cours de cette période, ce qui s'explique par les conditions difficiles du marché du travail. La proportion d'entrepreneurs à avoir créé leur entreprise parce qu'ils manquaient d'opportunités sur le marché du travail était plus élevée en Italie que dans l'Union européenne (22,1 % contre 15,8 % pour l'UE). Cette proportion était la plus élevée pour les femmes, dont près d'un quart (24,2 %) ont démarré leur activité en raison d'un manque d'autres opportunités, contre 11,5 % dans l'UE.

**Question d'actualité:** le développement de l'éducation à l'entrepreneuriat au niveau de l'enseignement primaire et secondaire est un enjeu politique d'actualité. Les écoles ont été généralement lentes à mettre en œuvre l'éducation à l'entrepreneuriat en réponse à la nouvelle loi sur la scolarisation (loi 107/2015). Cette loi vise à faciliter la mise en place de stages de courte durée au sein d'entités privées et publiques dans les lycées. Cela pourrait ouvrir la voie à des contacts plus systématiques entre les lycées et les réseaux d'animateurs de jeunes entreprises, au niveau local, sans qu'aucune législation supplémentaire ne soit nécessaire.

**Initiatives politiques récentes:** l'entrepreneuriat chez les jeunes a fait l'objet de nombreuses initiatives récentes, étant donné le niveau élevé de chômage des jeunes. Les chambres de commerce ont mis en place un réseau national de guichets uniques (*Sportelli per l'imprenditoria giovanile*) pour soutenir les jeunes entrepreneurs. Ce réseau offre aux jeunes un service gratuit spécifiquement dédié à ceux qui veulent créer une nouvelle entreprise. Le service est axé sur l'orientation, la formation, le mentorat et le soutien intégrés centrés sur les besoins des nouvelles entreprises et des jeunes entreprises. Il s'agit notamment d'améliorer l'accès au crédit, au microcrédit et aux incitations publiques nationales ou régionales. Dans la pratique, son interaction avec d'autres entités doit encore être clarifiée, en particulier avec l'Initiative de garantie pour la jeunesse (2014-2020). Environ 5,7 % des ressources de la Garantie pour la jeunesse sont consacrées à la promotion du travail indépendant et de l'entrepreneuriat, principalement dans le cadre de l'initiative SELFIEmployment. Cette initiative s'adresse aux jeunes de 18 à 29 ans qui cherchent à créer une entreprise. L'initiative comporte deux volets: i) des services de conseil en formation et d'accompagnement pour déterminer comment passer d'une idée d'entreprise à un plan d'entreprise; et ii) la facilitation de l'accès au financement, c'est-à-dire au crédit ou au fonds SELFIEmployment. De plus, les participants sont soutenus par un mentor.

La note d'évaluation complète du pays peut être consultée à l'adresse: <http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm>.

## Principales données sur l'entrepreneuriat inclusif

Graphique 23.1 Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Italie

Diagramme A: Taux de travail indépendant, 2007-2016

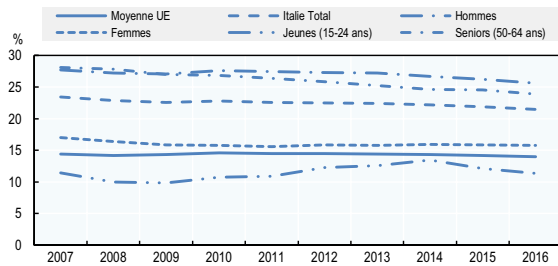


Diagramme B: Taux de TEA, 2012-2016

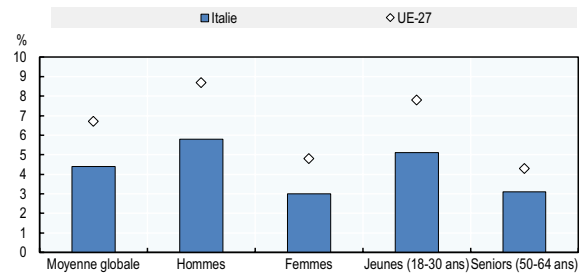


Diagramme C: Proportion de la TEA qui est un entrepreneuriat de nécessité, 2012-2016

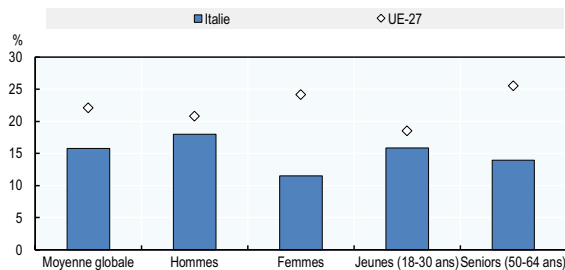


Diagramme D: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce dont les produits ou services sont nouveaux pour tout ou partie de leurs clients, 2012-2016

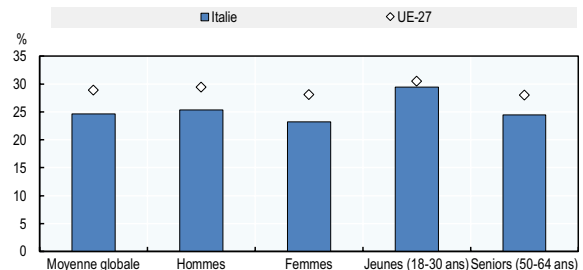


Diagramme E: Proportion d'adultes qui estiment posséder les compétences nécessaires pour créer une entreprise, 2012-2016

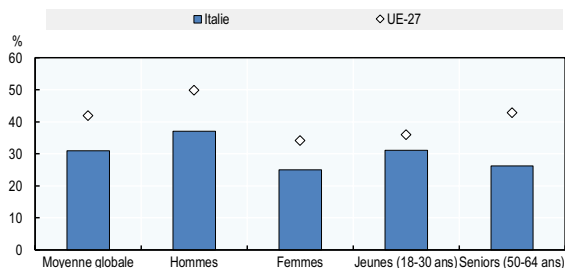
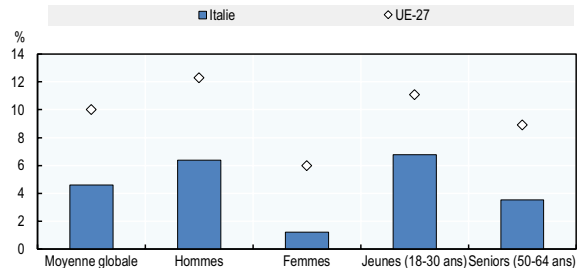


Diagramme F: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce qui envisagent de créer plus de 19 emplois en cinq ans, 2012-2016



Notes: 1. Le taux de travail indépendant est défini comme le nombre de travailleurs indépendants (15-64 ans) divisé par le nombre de personnes actives. 2. Le taux de TEA est la proportion d'adultes (18-64 ans) impliqués dans la création d'une entreprise ou la gestion d'une entreprise de moins de 42 mois. 3. L'entrepreneuriat de nécessité est défini comme des activités entrepreneuriales qui ont été lancées parce que l'individu n'avait pas d'autres options sur le marché du travail. 4. Les entrepreneurs au stade précoce sont ceux qui sont en train de créer une entreprise et ceux qui exploitent une entreprise de moins de 42 mois. 5. Dans les diagrammes B, C, D, E et F, la population couverte est celle des 18-64 ans.

Sources: Diagramme A: Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>; diagrammes B, C, D, E et F: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2012-2016.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933928770>

## Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Lettonie

*Ce profil présente des données sur le travail indépendant et l'entrepreneuriat chez les femmes, les jeunes et les seniors en Lettonie et fait brièvement état des dernières mesures politiques visant à soutenir l'entrepreneuriat inclusif, telles que le développement d'un cadre légal pour l'entrepreneuriat social.*

**Tendances clés:** le taux de travail indépendant était légèrement inférieur au taux moyen pour l'Union européenne en 2016 (11,8 % contre 14,0 % pour l'UE). Toutefois, le taux de travail indépendant a augmenté au cours de la dernière décennie, alors qu'il est resté constant dans l'Union européenne. C'était particulièrement vrai pour les jeunes — le taux de travail indépendant a plus que doublé au cours de la dernière décennie, passant de 2,2 % en 2006 à 5,1 % en 2016. Cette hausse de l'activité des travailleurs indépendants est également reflétée dans le taux d'activité entrepreneuriale totale au stade précoce (TEA), qui mesure la proportion d'adultes impliqués dans la création d'une entreprise ou la gestion d'une nouvelle entreprise. Le taux de TEA était très élevé par rapport à la moyenne de l'Union européenne sur la période 2012-2016 (13,2 % contre 6,7 % pour l'UE). En outre, les entrepreneurs lettons semblent plus susceptibles que la moyenne de l'UE d'introduire de nouveaux produits et services, en particulier les femmes (32,0 % contre 28,1 % pour l'UE).

**Question d'actualité:** l'un des plus grands défis rencontrés pour apporter un soutien à l'entrepreneuriat inclusif est de s'assurer que l'ampleur du soutien offert est appropriée. Les deux programmes existants qui aident les chômeurs et les jeunes chômeurs à créer une entreprise ont donné des résultats positifs. Toutefois, ils sont de taille très modeste et pourraient être élargis et promus à plus grande échelle. Par exemple, le programme «Mesure pour la création d'une activité commerciale ou indépendante en Lettonie» pourrait être dix fois plus important étant donné qu'environ 5 % des chômeurs réintègrent le marché du travail par le biais du travail indépendant dans l'UE. Si l'on prend ce chiffre comme point de référence, entre 2 000 et 3 000 personnes pourraient être intéressées à prendre part à ce programme. Cependant, il n'y a que 150 à 250 participants par an..

**Initiatives politiques récentes:** les objectifs et les cibles en matière de création d'entreprise et de travail indépendant par les chômeurs et d'autres groupes sociaux cibles clés sont fixés dans le cadre pour l'emploi Stratégie pour l'emploi inclusif 2015-2020, qui a été approuvé par le cabinet des ministres en mai 2015. Ce cadre a été élaboré pour favoriser le développement d'un marché du travail inclusif et comprend deux principaux objectifs stratégiques liés à l'entrepreneuriat inclusif: i) accroître les possibilités d'emploi indépendant et de création d'entreprise pour les chômeurs inscrits; et ii) promouvoir l'entrepreneuriat social, à la fois comme moyen de participation au marché du travail pour divers groupes sociaux cibles et comme moyen pour soutenir ces groupes sur le marché du travail et dans la société en général. La priorité réglementaire actuelle en matière d'entrepreneuriat inclusif est l'élaboration d'un cadre juridique pour l'entrepreneuriat social. L'objectif est d'aider les personnes issues de groupes sous-représentés et défavorisés à entrer sur le marché du travail en leur offrant des possibilités d'emploi dans des entreprises sociales ou en créant une entreprise sociale. En septembre 2015, le parlement a créé un groupe de travail chargé d'élaborer ce cadre, composé de représentants du ministère des finances, du ministère des affaires sociales, du ministère de la justice, du ministère de l'économie, du ministère de la protection de l'environnement et du développement régional, de l'Association des collectivités locales et régionales de Lettonie, de l'Association des entreprises sociales et de plusieurs organisations non gouvernementales. Ce travail est soutenu par le Fonds social européen, projet

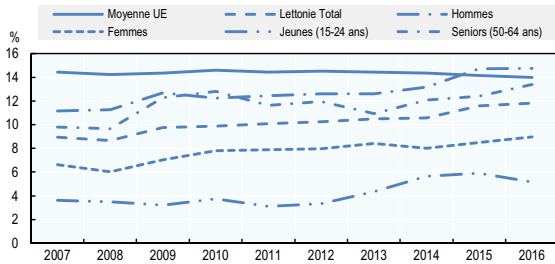
9.1.1.3 Soutien à l'entrepreneuriat social, et le ministère de la protection sociale sera responsable de l'élaboration de ce projet de loi. La loi devrait entrer en application le 1er janvier 2018.

La note d'évaluation complète du pays peut être consultée à l'adresse:  
<http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm>.

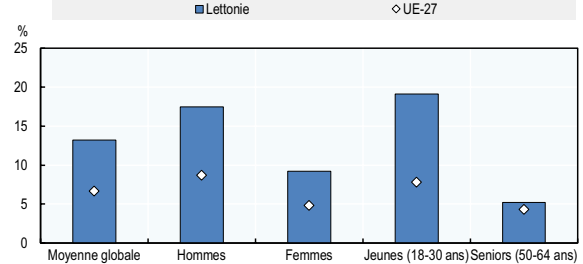
**Principales données sur l'entrepreneuriat inclusif**

Graphique 24.1 **Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Lettonie**

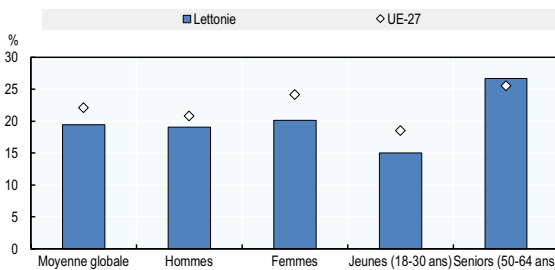
**Diagramme A: Taux de travail indépendant, 2007-2016**



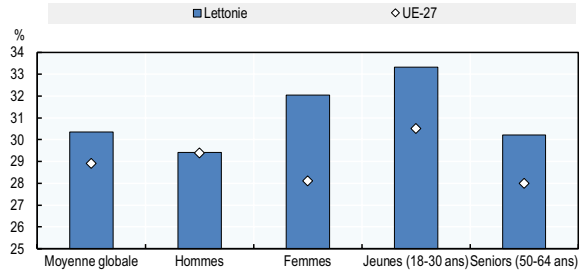
**Diagramme B: Taux de TEA, 2012-2016**



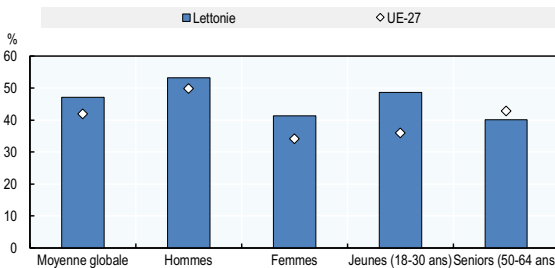
**Diagramme C: Proportion de la TEA qui est un entrepreneuriat de nécessité, 2012-2016**



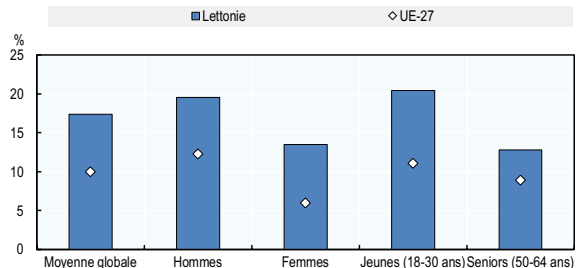
**Diagramme D: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce dont les produits ou services sont nouveaux pour tout ou partie de leurs clients, 2012-2016**



**Diagramme E: Proportion d'adultes qui estiment posséder les compétences nécessaires pour créer une entreprise, 2012-2016**



**Diagramme F: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce qui envisagent de créer plus de 19 emplois en cinq ans, 2012-2016**



Notes: 1. Le taux de travail indépendant est défini comme le nombre de travailleurs indépendants (15-64 ans) divisé par le nombre de personnes actives. 2. Le taux de TEA est la proportion d'adultes (18-64 ans) impliqués dans la création d'une entreprise ou la gestion d'une entreprise de moins de 42 mois. 3. L'entrepreneuriat de nécessité est défini comme des activités entrepreneuriales qui ont été lancées parce que l'individu n'avait pas d'autres options sur le marché du travail. 4. Les entrepreneurs au stade précoce sont ceux qui sont en train de créer une entreprise et ceux qui exploitent une entreprise de moins de 42 mois. 5. Dans les diagrammes B, C, D, E et F, la population couverte est celle des 18-64 ans.

Sources: Diagramme A: Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>; diagrammes B, C, D, E et F: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2012-2016.

StatLink <https://doi.org/10.1787/888933928789>



## Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Lituanie

Ce profil présente les indicateurs clés de l'emploi indépendant et de l'entrepreneuriat chez les femmes, les jeunes et les seniors en Lituanie et met en lumière les récentes évolutions de la politique d'entrepreneuriat inclusif, y compris les initiatives générales (par exemple le Registre national des consultants en entreprise) et les mesures adaptées aux jeunes.

**Tendances clés:** le taux de travail indépendant en Lituanie était légèrement inférieur à la moyenne de l'Union européenne en 2016 (11,1 % contre 14,0 % pour l'UE). Toutefois, malgré le faible taux de travail indépendant, la proportion d'adultes participant à la création ou à la gestion d'une nouvelle entreprise (moins de 42 mois) (c'est-à-dire le taux d'activité entrepreneuriale totale au stade précoce, TEA) est parmi les plus élevées de l'Union européenne. Le taux de TEA des jeunes était pratiquement le double de la moyenne de l'UE sur la période 2012-2016 (14,5 % contre 7,8 % pour l'UE). Dans l'ensemble, les Litvaniens étaient moins susceptibles que la moyenne de l'UE de penser avoir suffisamment de capacités et de compétences pour créer une entreprise au cours de cette période (36,4 % contre 41,9 % pour l'UE). C'était particulièrement vrai pour les femmes (26,6 % contre 34,1 % pour l'UE) et les seniors (34,8 % contre 42,8 % pour l'UE).

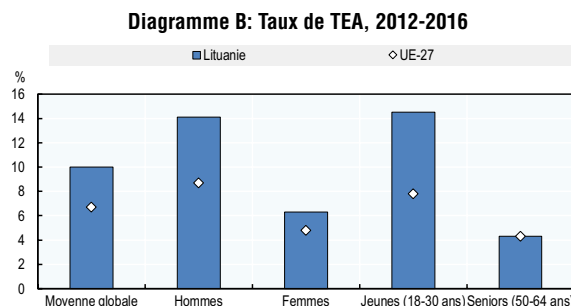
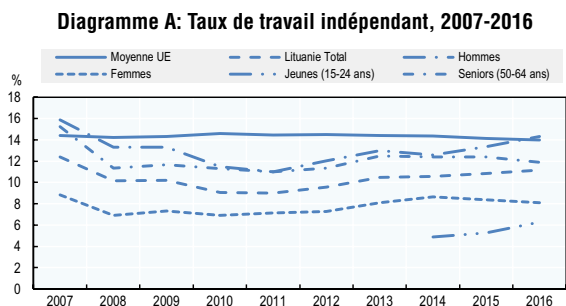
**Question d'actualité:** le rôle de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la promotion de l'entrepreneuriat et du travail indépendant est une question brûlante. La Stratégie pour le progrès Lituanie 2030 vise à ce que tous les citoyens aient la possibilité de créer et de développer une entreprise avec succès. Dans le Programme national sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes 2015-2021, l'accent a été mis sur l'importance d'accroître les possibilités de création et de développement d'entreprises pour les femmes, en particulier celles vivant dans les zones rurales. Dans ce cadre, un certain nombre d'initiatives ont été mises en œuvre entre 2015 et 2017 pour renforcer l'entrepreneuriat chez les femmes et améliorer leurs connaissances financières et autres compétences entrepreneuriales.

**Initiatives politiques récentes:** le Plan d'action de la Lituanie en faveur de l'entrepreneuriat pour 2014-2020 est une stratégie générale de soutien à l'entrepreneuriat qui met l'accent sur la nécessité de garantir l'accessibilité des aides publiques à l'entrepreneuriat pour différents groupes cibles, notamment les jeunes et les femmes. L'accent mis sur les groupes défavorisés est prévu dans le cadre de l'objectif spécifique «Accroître la demande de main-d'œuvre en encourageant l'entrepreneuriat de la population, en particulier de ceux qui rencontrent des difficultés sur le marché du travail». Le gouvernement a également créé un registre national des consultants en affaires, permettant aux entrepreneurs d'accéder à des services de conseil de haute qualité sur différentes questions professionnelles. En outre, certains projets sur mesure ont été récemment lancés, notamment le Plan de mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse, qui offre une formation visant à développer l'entrepreneuriat et à promouvoir le travail indépendant chez les jeunes.

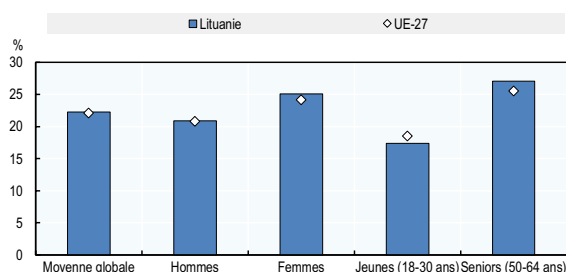
La note d'évaluation complète du pays peut être consultée à l'adresse: <http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm>.

## Principales données sur l'entrepreneuriat inclusif

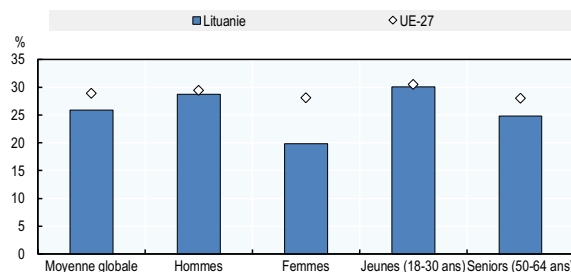
Graphique 25.1 Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Lituanie



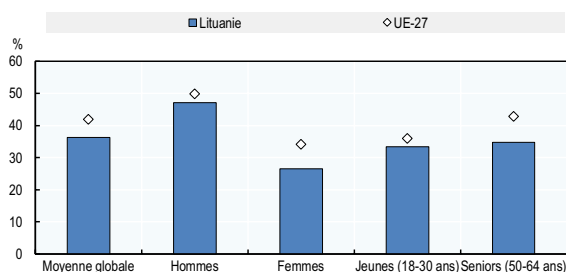
**Diagramme C: Proportion de la TEA qui est un entrepreneuriat de nécessité, 2012-2016**



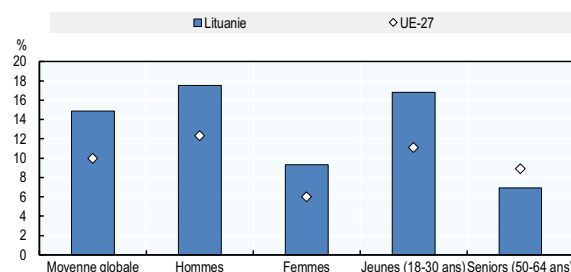
**Diagramme D: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce dont les produits ou services sont nouveaux pour tout ou partie de leurs clients, 2012-2016**



**Diagramme E: Proportion d'adultes qui estiment posséder les compétences nécessaires pour créer une entreprise, 2012-2016**



**Diagramme F: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce qui envisagent de créer plus de 19 emplois en cinq ans, 2012-2016**



Notes: 1. Le taux de travail indépendant est défini comme le nombre de travailleurs indépendants (15-64 ans) divisé par le nombre de personnes actives. 2. Le taux de TEA est la proportion d'adultes (18-64 ans) impliqués dans la création d'une entreprise ou la gestion d'une entreprise de moins de 42 mois. 3. L'entrepreneuriat de nécessité est défini comme des activités entrepreneuriales qui ont été lancées parce que l'individu n'avait pas d'autres options sur le marché du travail. 4. Les entrepreneurs au stade précoce sont ceux qui sont en train de créer une entreprise et ceux qui exploitent une entreprise de moins de 42 mois. 5. Dans les diagrammes B, C, D, E et F, la population couverte est celle des 18-64 ans.

Sources: Diagramme A: Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>; diagrammes B, C, D, E et F: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2012-2016.

StatLink <https://doi.org/10.1787/888933928808>

## Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif au Luxembourg

Ce profil présente des données sur le travail indépendant et l'entrepreneuriat chez les femmes, les jeunes et les seniors au Luxembourg et décrit brièvement les récentes initiatives politiques qui soutiennent ces groupes dans la création d'entreprises, notamment les nouveaux efforts de promotion de l'entrepreneuriat de la Junior Chamber International Luxembourg.

**Tendances clés:** le taux de travail indépendant au Luxembourg était inférieur à la moyenne de l'Union européenne en 2016 (9,0 % contre 14,0 % pour l'UE), mais le taux d'activité entrepreneuriale totale au stade précoce (TEA) était supérieur à la moyenne européenne sur la période 2012-2016 (8,8 % contre 6,7 % pour l'UE), ce qui indique que les adultes au Luxembourg étaient plus susceptibles d'être impliqués dans la création ou la gestion d'une nouvelle entreprise (moins de 42 mois). Cette différence peut s'expliquer par des interprétations différentes quant à savoir si un entrepreneur est un travailleur indépendant (et vice versa) et par le fait que le taux de TEA est davantage une mesure de «flux» car il concerne les personnes impliquées dans la création ou la gestion d'une nouvelle entreprise. Les activités entrepreneuriales au Luxembourg semblent plus susceptibles d'être de haute qualité que la moyenne de l'UE. Seulement 9,4 % des entrepreneurs ont déclaré avoir créé leur entreprise au cours de la période 2012-2016 en raison d'un manque d'autres possibilités sur le marché du travail. En outre, les entrepreneurs luxembourgeois étaient presque deux fois plus susceptibles que la moyenne de l'Union européenne de déclarer que leur entreprise offrait de nouveaux produits et services (48,7 % contre 28,9 % pour l'UE).

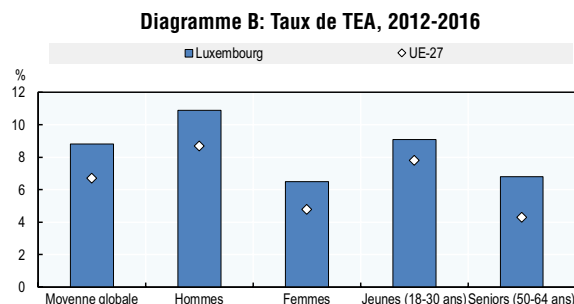
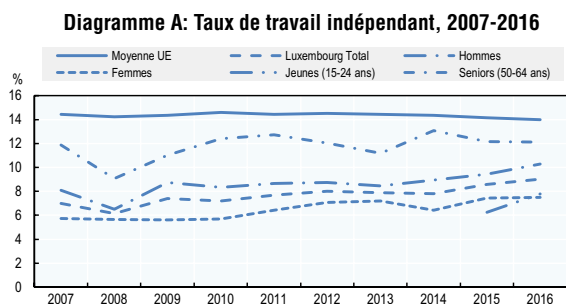
**Question d'actualité:** les priorités et objectifs actuels du gouvernement luxembourgeois en matière d'entrepreneuriat sont décrits dans le quatrième Plan d'action national en faveur des PME, adopté en mars 2016. Bien que le Plan d'action couvre la politique en faveur des PME et de l'entrepreneuriat en général, il contient des mesures visant à renforcer le soutien aux jeunes et aux femmes entrepreneurs. Pour les jeunes, il s'agit d'accroître la présence de l'entrepreneuriat dans l'éducation formelle et le recours à des modèles et de développer les réseaux de jeunes entrepreneurs. Pour les femmes, un soutien est envisagé par le biais de meilleures structures de garde d'enfants afin d'améliorer la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales.

**Initiatives politiques récentes:** le gouvernement luxembourgeois a pris un certain nombre de mesures réglementaires visant à soutenir les nouveaux entrepreneurs. Il s'agit notamment de la nouvelle loi «1-1-1», qui réduit considérablement le nombre d'étapes du processus d'enregistrement requis pour créer une entreprise. Cette nouvelle loi permettra de créer une entreprise en une journée pour un coût de 1 euro. En outre, plusieurs plates-formes ont été mises en place pour soutenir la création d'entreprises, notamment les nouveaux guichets uniques House of Entrepreneurship lancés en 2016. Ils ont été instaurés pour remédier à la fragmentation de l'infrastructure de soutien à la création d'entreprise. Ils visent à réduire le fardeau administratif pour les jeunes entreprises et devraient constituer une ressource importante pour les groupes sociaux cibles qui ont des difficultés à naviguer dans l'environnement institutionnel.

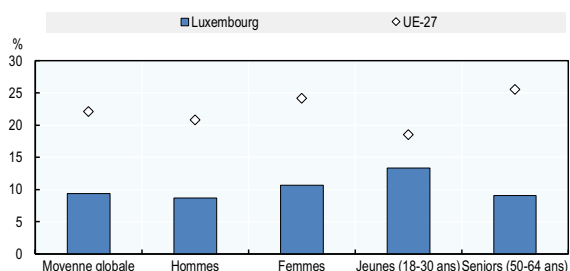
La note d'évaluation complète du pays peut être consultée à l'adresse: <http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm>.

## Principales données sur l'entrepreneuriat inclusif

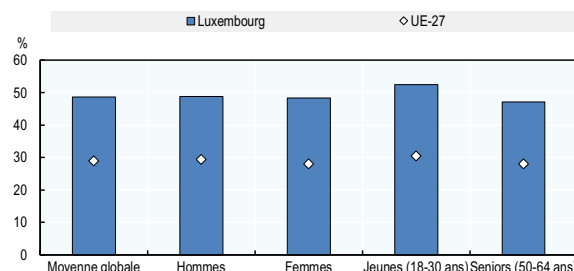
Graphique 26.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant au Luxembourg



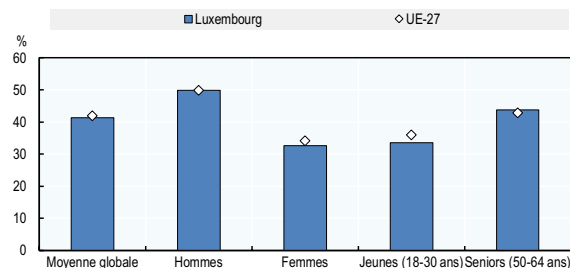
**Diagramme C: Proportion de la TEA qui est un entrepreneuriat de nécessité, 2012-2016**



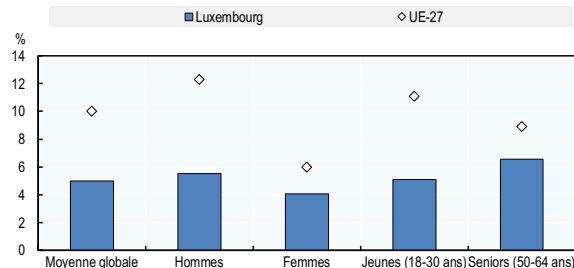
**Diagramme D: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce dont les produits ou services sont nouveaux pour tout ou partie de leurs clients, 2012-2016**



**Diagramme E: Proportion d'adultes qui estiment posséder les compétences nécessaires pour créer une entreprise, 2012-2016**



**Diagramme F: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce qui envisagent de créer plus de 19 emplois en cinq ans, 2012-2016**



Notes: 1. Le taux de travail indépendant est défini comme le nombre de travailleurs indépendants (15-64 ans) divisé par le nombre de personnes actives. 2. Le taux de TEA est la proportion d'adultes (18-64 ans) impliqués dans la création d'une entreprise ou la gestion d'une entreprise de moins de 42 mois. 3. L'entrepreneuriat de nécessité est défini comme des activités entrepreneuriales qui ont été lancées parce que l'individu n'avait pas d'autres options sur le marché du travail. 4. Les entrepreneurs au stade précoce sont ceux qui sont en train de créer une entreprise et ceux qui exploitent une entreprise de moins de 42 mois. 5. Dans les diagrammes B, C, D, E et F, la population couverte est celle des 18-64 ans.

Sources: Diagramme A: Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>; diagrammes B, C, D, E et F: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2012-2016.

StatLink <https://doi.org/10.1787/888933928827>

## Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif à Malte

Ce profil présente des données relatives à l'entrepreneuriat inclusif pour Malte, notamment les taux d'activité indépendante et entrepreneuriale des femmes, des jeunes et des seniors. Il décrit également brièvement les dernières mesures politiques adoptées en faveur de l'entrepreneuriat inclusif, notamment plusieurs nouvelles initiatives visant à soutenir l'entrepreneuriat chez les jeunes.

**Tendances clés:** le taux de travail indépendant était approximativement égal à la moyenne de l'Union européenne en 2016 (13,2 % contre 14,0 % pour l'UE). De même, les taux de travail indépendant des principaux groupes sociaux cibles à Malte étaient analogues à la moyenne de l'UE, y compris pour les jeunes (3,0 % contre 4,2 % pour l'UE) et les seniors (19,1 % contre 18,5 % pour l'UE). Toutefois, l'écart entre femmes et hommes était important: les hommes étaient presque trois fois plus susceptibles d'exercer une activité indépendante que les femmes (17,6 % contre 6,7 % pour les femmes).

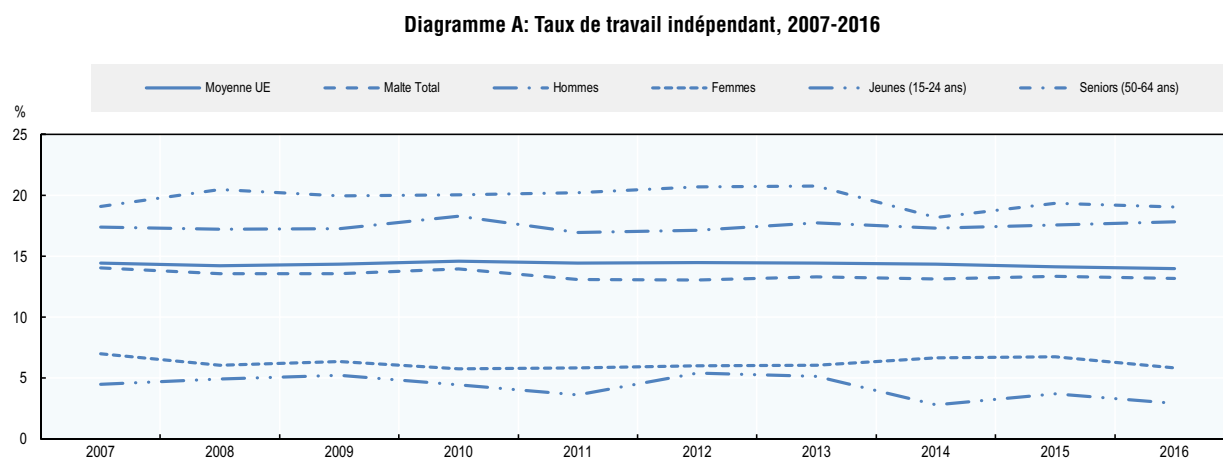
**Question d'actualité:** l'un des débats politiques actuellement engagés qui est pertinent pour une politique d'entrepreneuriat inclusif concerne la nécessité de renforcer les efforts récents visant à intégrer l'entrepreneuriat dans les écoles. Bien que le cadre national des programmes scolaires prévoit que l'éducation à l'entrepreneuriat, à la créativité et à l'innovation doive être intégrée dans tous les domaines d'apprentissage par lesquels les thèmes transversaux doivent être intégrés, les enseignants ont encore besoin d'aide pour concevoir et dispenser cette éducation. La récente diffusion d'un manuel est un bon début, mais une formation plus poussée des enseignants est nécessaire et contribuerait également à la création de réseaux et de mécanismes d'échange de bonnes pratiques.

**Initiatives politiques récentes:** le nombre d'initiatives de soutien à l'entrepreneuriat à Malte a considérablement augmenté au cours de la dernière décennie, avec entre autres plusieurs campagnes de sensibilisation et programmes de formation à l'entrepreneuriat. Une grande partie de ce nouveau soutien cible les jeunes, notamment les étudiants, dans le cadre de la Politique nationale pour la jeunesse, qui met également l'accent sur la disponibilité de l'éducation à l'entrepreneuriat. La proposition «Stimuler l'entrepreneuriat des jeunes à Malte et dans l'Union européenne» a été présentée au ministre de l'économie, de l'investissement et des petites entreprises, au ministre de l'éducation et de l'emploi et au commissaire européen chargé du marché intérieur, de l'industrie, de l'entrepreneuriat et des PME en 2016. Des mesures ont aussi été prises récemment pour renforcer l'éducation à l'entrepreneuriat dans le système scolaire, en particulier l'introduction de l'éducation à l'entrepreneuriat, à la créativité et à l'innovation comme thème transversal dans le Cadre national des programmes scolaires. Ces efforts sont complétés par des organisations non gouvernementales telles que Junior Achievement-Young Enterprise et Junior Chamber International Malta, qui organisent des *hackathons*, des sessions de formation et des compétitions commerciales.

La note d'évaluation complète du pays peut être consultée à l'adresse: <http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm>.

## Principales données sur l'entrepreneuriat inclusif

Graphique 27.1 . Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant à Malte



Notes: 1. Le taux de travail indépendant est défini comme le nombre de travailleurs indépendants (15-64 ans) divisé par le nombre de personnes actives. 2. Malte n'ayant pas participé à l'enquête du Global Entrepreneurship Monitor, les diagrammes B, C, D, E et F ne sont pas disponibles.

Sources: Diagramme A: Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933928846>

## Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif aux Pays-Bas

Ce profil présente des données sur le travail indépendant et l'entrepreneuriat chez les femmes, les jeunes et les seniors aux Pays-Bas. Il décrit également brièvement les dernières initiatives politiques, notamment les expériences municipales qui permettent aux bénéficiaires de prestations sociales d'exercer une activité entrepreneuriale à temps partiel dans le cadre du programme Bbz.

**Tendances clés:** le nombre de travailleurs indépendants enregistrés a connu une croissance relativement rapide au cours des dernières années. Le taux de travail indépendant est passé de 12,0 % en 2007 à 15,5 % en 2016 et est supérieur à la moyenne de l'Union européenne depuis 2013. Néanmoins, seuls 10,8 % des entrepreneurs aux Pays-Bas ont déclaré avoir démarré leur activité par nécessité entre 2012 et 2016, soit moins de la moitié de la moyenne de l'Union européenne, qui est de 22,1 %. Les taux d'entrepreneuriat de nécessité étaient légèrement plus élevés chez les seniors (12,8 %), mais très faibles chez les jeunes (7,6 %). Malgré un faible taux d'entrepreneuriat de nécessité, les nouveaux entrepreneurs aux Pays-Bas étaient moins susceptibles que la moyenne de l'Union européenne d'envisager de créer au moins 19 emplois au cours des cinq années suivantes pendant la période 2012-2016 (7,0 % contre 10,0 % pour l'UE). Cette constatation vaut pour tous les groupes sociaux cibles.

**Question d'actualité:** l'un des débats politiques actuels les plus importants en rapport avec l'entrepreneuriat inclusif est la question de savoir comment régler les différences de traitement persistantes entre travailleurs indépendants et salariés dans le régime de protection sociale, en particulier pour les indépendants sans salariés. Cela a un impact sur les incitations à la création d'entreprises. L'un des problèmes spécifiques abordés au cours de ce débat est celui du faux travail indépendant, à savoir les travailleurs indépendants qui n'ont pas d'employés et qui ne travaillent que pour un seul client. Ces emplois sont généralement considérés comme de qualité médiocre parce qu'ils sont moins sûrs et que l'indépendant ne bénéficie pas de la même protection sociale qu'un salarié. Un certain nombre de mesures ont été prises en 2016 pour régler ce problème.

**Initiatives politiques récentes:** les Pays-Bas disposent de plusieurs programmes visant à aider les chômeurs à se mettre à leur compte. Le plus important est le Bbz (*Besluit bijstand voor zelfstandigen*), créé en 2004. Les participants à ce programme peuvent profiter d'un ensemble complet de services incluant des renseignements sur le travail indépendant, la formation en entrepreneuriat, les services de conseil et de mentorat, ainsi que des prêts et un complément de revenu provisoire. Depuis le début de l'année 2015, dans le cadre du programme Bbz, plusieurs municipalités offrent aux chômeurs de longue durée la possibilité de devenir indépendants à temps partiel sans perdre leurs droits en matière de protection sociale. Une telle expérimentation semble répondre à une demande des clients dans la mesure où environ 9 % des bénéficiaires de l'aide sociale occupaient un emploi à temps partiel (rémunéré), ce qui donne à penser que beaucoup préfèrent travailler seulement à temps partiel. Cette évolution récente vers un modèle décentralisé de soutien aux groupes sociaux cibles a permis aux municipalités de modifier les réglementations sociales et de jouer un rôle plus important dans la mise en œuvre des programmes de protection sociale, et il est positif que plusieurs municipalités profitent de cette opportunité. Toutefois, il y a encore place à l'amélioration: il est possible que les entrepreneurs potentiels qui perçoivent de multiples prestations d'aide sociale aient intérêt à rester sans emploi plutôt que d'essayer de créer une entreprise dans le cadre du programme Bbz car ils ne percevraient alors plus de prestations.

La note d'évaluation complète du pays peut être consultée à l'adresse: <http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm>.

## Principales données sur l'entrepreneuriat inclusif

Graphique 28.1 Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant aux Pays-Bas

Diagramme A: Taux de travail indépendant, 2007-2016

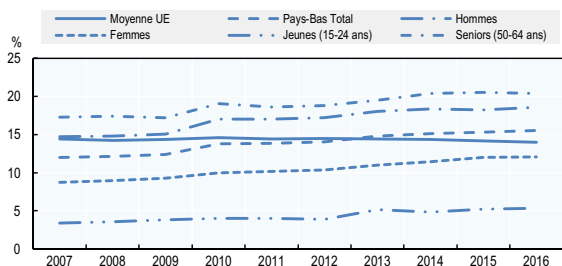


Diagramme B: Taux de TEA, 2012-2016

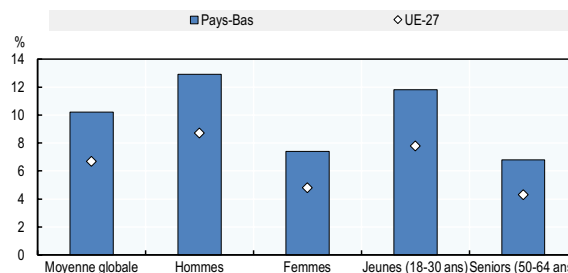


Diagramme C: Proportion de la TEA qui est un entrepreneuriat de nécessité, 2012-2016

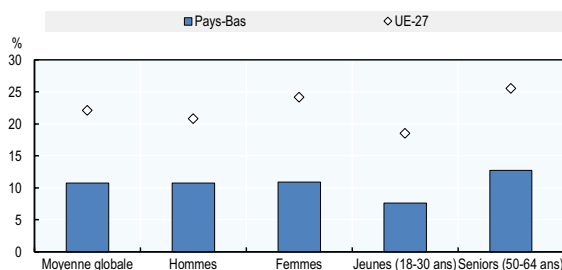


Diagramme D: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce dont les produits ou services sont nouveaux pour tout ou partie de leurs clients, 2012-2016

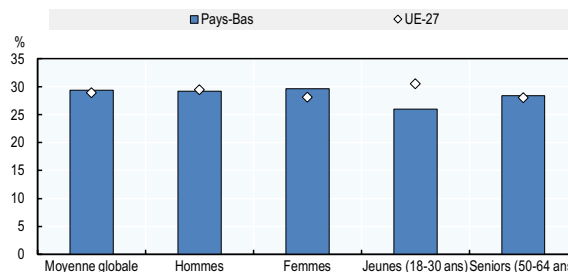


Diagramme E: Proportion d'adultes qui estiment posséder les compétences nécessaires pour créer une entreprise, 2012-2016

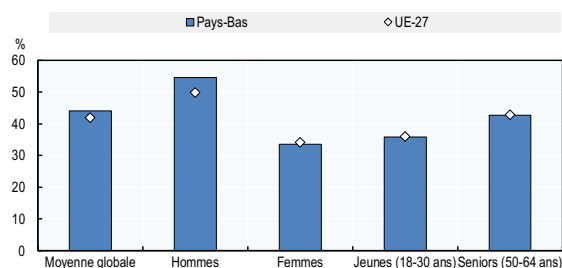
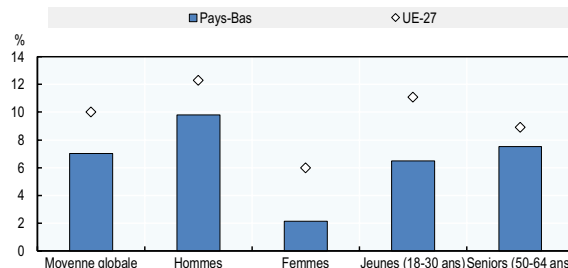


Diagramme F: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce qui envisagent de créer plus de 19 emplois en cinq ans, 2012-2016



Notes: 1. Le taux de travail indépendant est défini comme le nombre de travailleurs indépendants (15-64 ans) divisé par le nombre de personnes actives. 2. Le taux de TEA est la proportion d'adultes (18-64 ans) impliqués dans la création d'une entreprise ou la gestion d'une entreprise de moins de 42 mois. 3. L'entrepreneuriat de nécessité est défini comme des activités entrepreneuriales qui ont été lancées parce que l'individu n'avait pas d'autres options sur le marché du travail. 4. Les entrepreneurs au stade précoce sont ceux qui sont en train de créer une entreprise et ceux qui exploitent une entreprise de moins de 42 mois. 5. Dans les diagrammes B, C, D, E et F, la population couverte est celle des 18-64 ans.

Sources: Diagramme A: Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>; diagrammes B, C, D, E et F: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2012-2016.

StatLink <https://doi.org/10.1787/888933928865>



## Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Pologne

*Ce profil présente des données récentes sur le travail indépendant et l'entrepreneuriat chez les femmes, les jeunes et les seniors en Pologne ainsi que les récentes initiatives en matière de politique d'entrepreneuriat inclusif prises par l'Agence polonaise pour le développement des entreprises.*

**Tendances clés:** en 2016, les Polonais étaient plus susceptibles d'être indépendants que la moyenne de l'Union européenne (17,7 % des travailleurs étaient indépendants contre 14,0 % dans l'UE). Au cours de la dernière décennie, le taux de travail indépendant a légèrement diminué, mais est demeuré stable chez les jeunes. Au cours de la période 2012-2016, les Polonais étaient plus susceptibles d'être impliqués dans la création ou la gestion d'une nouvelle entreprise (moins de 42 mois) (9,6 % contre 6,7 % pour l'UE). Toutefois, ce taux élevé d'activité entrepreneuriale s'explique en partie par une forte proportion d'entrepreneurs qui déclarent ne pas avoir eu d'autres possibilités sur le marché du travail. Plus d'un tiers (35,8 %) des nouveaux entrepreneurs polonais ont démarré par nécessité au cours de cette période, contre 22,1 % dans l'Union européenne. Parmi les principaux groupes sociaux cibles, les seniors entrepreneurs étaient les plus susceptibles d'exercer une activité indépendante par nécessité (52,0 % contre 25,5 % pour l'UE). Plus de la moitié (57,9 %) des adultes en Pologne ont déclaré posséder les compétences nécessaires pour créer une entreprise, ce qui est supérieur à la moyenne de l'Union européenne pour la période 2012-2016 (41,9 %). En conséquence, les entrepreneurs polonais étaient plus susceptibles d'envisager de créer

**Question d'actualité:** l'une des priorités politiques récentes de la Pologne a été de stimuler l'éducation à l'entrepreneuriat, notamment dans l'enseignement supérieur. La loi sur l'enseignement supérieur a été annoncée à l'automne 2017 et vise à rendre le nouveau système d'enseignement supérieur polonais plus innovant et plus utile pour le développement économique. L'éducation à l'entrepreneuriat est de plus en plus accessible dans l'enseignement supérieur et est soutenue par les clubs d'étudiants et les couveuses d'entreprises universitaires.

**Initiatives politiques récentes:** un nouveau plan stratégique pour le développement économique et la promotion de l'entrepreneuriat a été élaboré par le ministère du développement économique et approuvé en février 2016. Le Plan de développement responsable (ou plan de Morawiecki) compte cinq piliers pour le développement économique de la Pologne, à savoir: i) la réindustrialisation, c'est-à-dire le soutien au développement de nouveaux avantages concurrentiels et de nouvelles spécialisations économiques; ii) le développement des entreprises innovantes en créant un environnement favorable aux entreprises et en renforçant un système de soutien à l'innovation; iii) le développement des investissements publics; iv) l'internationalisation, à savoir le développement des exportations et des investissements étrangers, le développement d'une marque polonaise; et v) la promotion du développement régional et social. L'entrepreneuriat inclusif est un élément important de cette nouvelle stratégie, car le soutien aux groupes sous-représentés et défavorisés peut contribuer à la réalisation de plusieurs de ces objectifs, notamment en améliorant le développement social et régional.

La note d'évaluation complète du pays peut être consultée à l'adresse: <http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm>.

## Principales données sur l'entrepreneuriat inclusif

Graphique 29.1 Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Pologne

Diagramme A: Taux de travail indépendant, 2007-2016

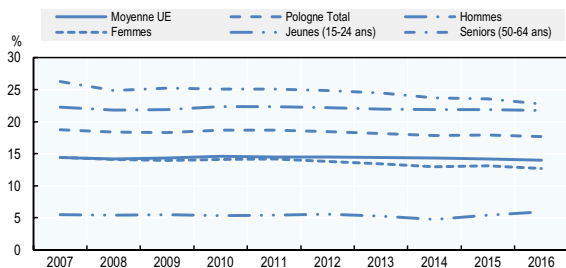


Diagramme B: Taux de TEA, 2012-2016

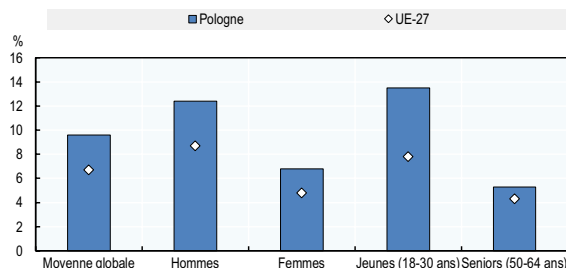


Diagramme C: Proportion de la TEA qui est un entrepreneuriat de nécessité, 2012-2016

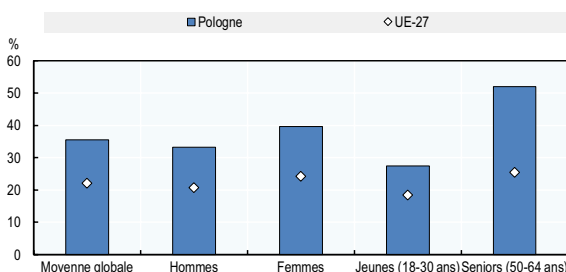


Diagramme D: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce dont les produits ou services sont nouveaux pour tout ou partie de leurs clients, 2012-2016

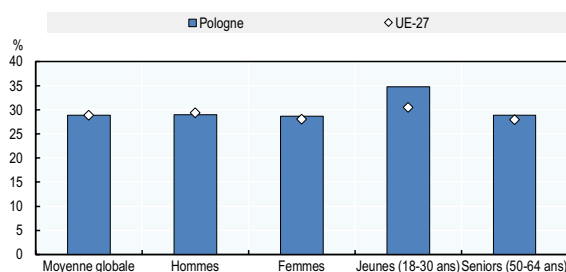


Diagramme E: Proportion d'adultes qui estiment posséder les compétences nécessaires pour créer une entreprise, 2012-2016

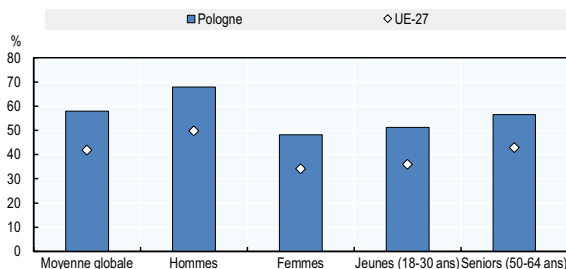
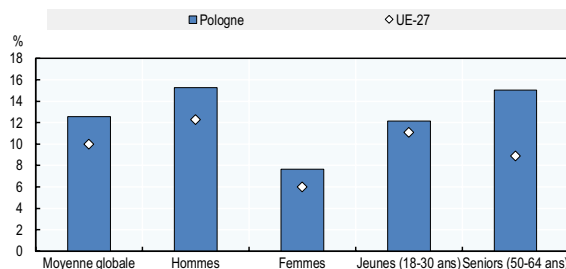


Diagramme F: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce qui envisagent de créer plus de 19 emplois en cinq ans, 2012-2016



Notes: 1. Le taux de travail indépendant est défini comme le nombre de travailleurs indépendants (15-64 ans) divisé par le nombre de personnes actives. 2. Le taux de TEA est la proportion d'adultes (18-64 ans) impliqués dans la création d'une entreprise ou la gestion d'une entreprise de moins de 42 mois. 3. L'entrepreneuriat de nécessité est défini comme des activités entrepreneuriales qui ont été lancées parce que l'individu n'avait pas d'autres options sur le marché du travail. 4. Les entrepreneurs au stade précoce sont ceux qui sont en train de créer une entreprise et ceux qui exploitent une entreprise de moins de 42 mois. 5. Dans les diagrammes B, C, D, E et F, la population couverte est celle des 18-64 ans.

Sources: Diagramme A: Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>; diagrammes B, C, D, E et F: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2012-2016.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933928884>

## Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif au Portugal

Ce profil présente les principaux indicateurs en matière d'entrepreneuriat inclusif pour le Portugal, notamment les taux d'activité indépendante et entrepreneuriale des femmes, des jeunes et des seniors. Il donne également un aperçu de l'évolution récente de la politique d'entrepreneuriat inclusif, telle la stratégie nationale pour l'entrepreneuriat «Startup Portugal».

**Tendances clés:** 13,9 % des personnes ayant un emploi étaient des travailleurs indépendants en 2016, contre 19,2 % en 2007. Cette baisse s'observe dans tous les groupes de population, mais elle est plus marquée chez les femmes (de 17,0 % en 2007 à 10,7 % en 2016) et les seniors (de 34,0 % à 22,5 %). Inversement, le taux d'activité entrepreneuriale totale au stade précoce (TEA) a augmenté au cours des dernières années, ce qui suggère que les gens sont de plus en plus impliqués dans la création et la gestion de nouvelles entreprises (moins de 42 mois). Près d'un jeune sur dix a participé à la création d'une entreprise au cours de la période 2012-2016 (9,3 %), contre 7,8 % en moyenne dans l'UE. Toutefois, les entrepreneurs portugais étaient plus susceptibles que la moyenne de l'UE de déclarer avoir créé leur entreprise parce qu'ils n'avaient pas d'autres possibilités sur le marché du travail. Les femmes (27,2 %) et les seniors (26,6 %) étaient les plus susceptibles de déclarer avoir créé leur entreprise par nécessité entre 2012 et 2016.

**Question d'actualité:** la majorité du soutien actuel à l'entrepreneuriat met l'accent sur le développement des compétences par la formation et le mentorat (bien que le soutien financier semble également être facilement disponible). Toutefois, l'intégration de l'éducation à l'entrepreneuriat dans le système scolaire formel accuse un retard par rapport aux autres États membres de l'Union européenne. L'entrepreneuriat étant largement absent des programmes scolaires, le matériel d'apprentissage doit être développé à tous les niveaux et les enseignants doivent être formés à la manière de l'enseigner.

**Initiatives politiques récentes:** la stratégie nationale pour l'entrepreneuriat «Startup Portugal» a été lancée en mars 2016. Il s'agit de la principale stratégie pour la création d'entreprises et le soutien aux nouvelles entreprises et elle est liée au Programme national de réforme. Elle vise également à attirer les investisseurs étrangers, prévoit des mesures de cofinancement pour soutenir les jeunes entreprises au stade précoce et des actions pour promouvoir et accélérer la création d'entreprises portugaises sur le marché mondial. Une autre politique récente appropriée en matière d'entrepreneuriat inclusif est la Stratégie de développement industriel pour la croissance et l'emploi 2014-2020 (*Resolução do Conselho de Ministros n.º 91/2013*). Cette stratégie identifie neuf axes prioritaires pour stimuler l'entrepreneuriat, l'innovation et la création d'emplois. Plusieurs mesures ont été identifiées et les plus importantes pour l'entrepreneuriat inclusif sont la création d'un réseau national de mentors en entrepreneuriat, l'élargissement de l'offre de cours de formation en entrepreneuriat, l'intégration de l'entrepreneuriat dans l'enseignement obligatoire et la création d'un visa entrepreneurial. Bien que plusieurs de ces mesures soient ouvertes à tous les entrepreneurs, elles sont particulièrement pertinentes pour les jeunes.

La note d'évaluation complète du pays peut être consultée à l'adresse: <http://www.oecd.org/cfe/lead/inclusive-entrepreneurship.htm>.

## Principales données sur l'entrepreneuriat inclusif

Graphique 30.1 Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant au Portugal

Diagramme A: Taux de travail indépendant, 2007-2016

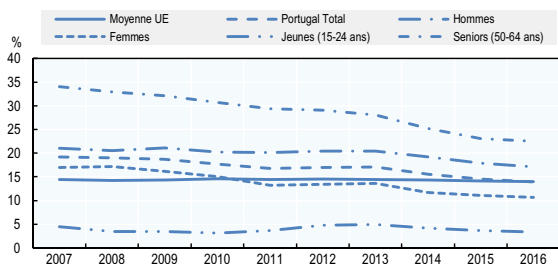


Diagramme B: Taux de TEA, 2012-2016

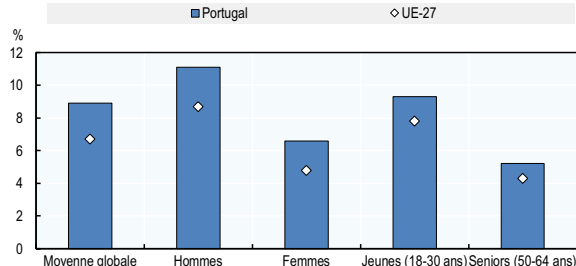


Diagramme C: Proportion de la TEA qui est un entrepreneuriat de nécessité, 2012-2016

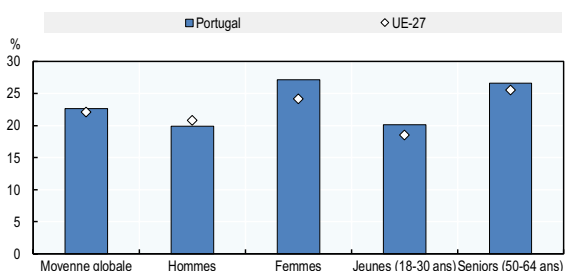


Diagramme D: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce dont les produits ou services sont nouveaux pour tout ou partie de leurs clients, 2012-2016

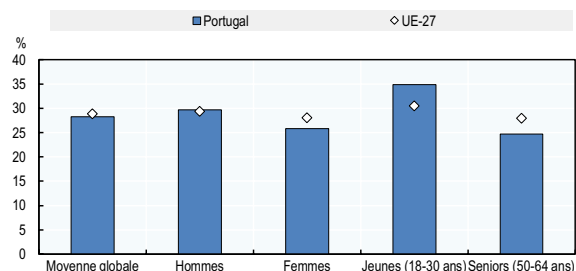


Diagramme E: Proportion d'adultes qui estiment posséder les compétences nécessaires pour créer une entreprise, 2012-2016

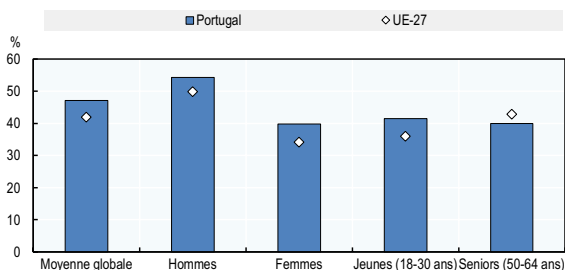
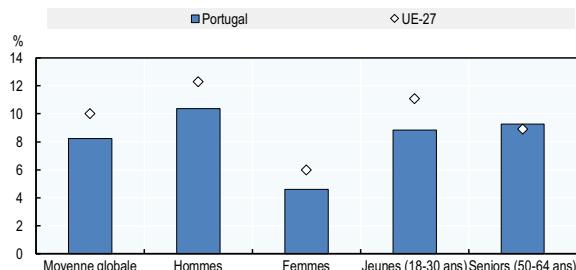


Diagramme F: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce qui envisagent de créer plus de 19 emplois en cinq ans, 2012-2016



Notes: 1. Le taux de travail indépendant est défini comme le nombre de travailleurs indépendants (15-64 ans) divisé par le nombre de personnes actives. 2. Le taux de TEA est la proportion d'adultes (18-64 ans) impliqués dans la création d'une entreprise ou la gestion d'une entreprise de moins de 42 mois. 3. L'entrepreneuriat de nécessité est défini comme des activités entrepreneuriales qui ont été lancées parce que l'individu n'avait pas d'autres options sur le marché du travail. 4. Les entrepreneurs au stade précoce sont ceux qui sont en train de créer une entreprise et ceux qui exploitent une entreprise de moins de 42 mois. 5. Dans les diagrammes B, C, D, E et F, la population couverte est celle des 18-64 ans.

Sources: Diagramme A: Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>; diagrammes B, C, D, E et F: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2012-2016.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933928903>

## Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Roumanie

Ce profil présente une série d'indicateurs en matière d'entrepreneuriat inclusif pour la Roumanie, y compris les taux de travail indépendant et d'entrepreneuriat pour des groupes sociaux cibles clés tels que les femmes, les jeunes et les seniors. Il présente également les dernières initiatives politiques pour l'entrepreneuriat inclusif, notamment la nouvelle stratégie en faveur des PME.

**Tendances clés:** le taux de travail indépendant était légèrement supérieur à la moyenne de l'Union européenne en 2016 (16,5 % contre 14,0 % pour l'UE), et il est conforme au taux d'activité entrepreneuriale totale au stade précoce (TEA) pour la période 2012-2016, qui était également plus élevé (10,6 % contre 6,7 % pour l'UE). Le taux de travail indépendant révèle à la fois un écart entre femmes et hommes et un écart entre générations: le taux de travail indépendant des femmes (10,2 %) et des jeunes (13,2 %) était inférieur au taux global en Roumanie en 2016 (16,5 %). Toutefois, plus du quart des jeunes s'attendaient à créer une entreprise entre 2012 et 2016 (26,1 %), ce qui pourrait s'expliquer en partie par le taux de chômage élevé des jeunes (20,6 %) et le taux élevé de nécessité entrepreneuriale chez les jeunes (16,6 %). Les Roumains étaient plus susceptibles que la moyenne de l'Union européenne de penser avoir suffisamment de capacités et de compétences pour créer une entreprise au cours de cette période (46,2 % contre 41,9 % pour l'UE).

**Question d'actualité:** un débat politique est actuellement engagé sur le rôle des mesures qui facilitent l'accès au financement pour la création d'entreprise dans les politiques d'entrepreneuriat inclusif de la Roumanie. L'accès des petites entreprises aux mesures de financement est l'un des plus développés d'Europe du Sud-Est, principalement parce que des réformes concernant de nombreux aspects de l'accès au financement, à savoir services de crédit-bail, affacturage, programmes de garantie et capital-risque, ont été adoptées. Toutefois, l'offre de soutien reste insuffisante en ce qui concerne les principaux groupes cibles de l'entrepreneuriat inclusif. Pour relever ce défi, le gouvernement a récemment mis en place des instruments de microfinancement, notamment des incitations fiscales à l'investissement (loi n° 120/2015). Toutefois, un soutien accru est nécessaire pour les groupes sous-représentés et défavorisés.

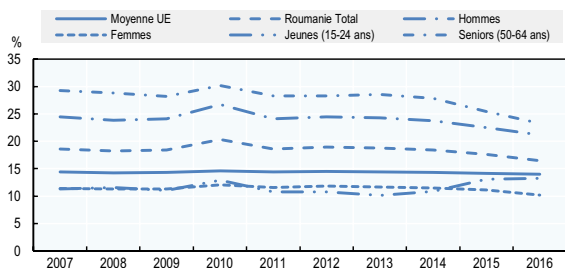
**Initiatives politiques récentes:** le soutien à l'entrepreneuriat inclusif s'est récemment concentré sur trois principaux groupes cibles: les jeunes (Start et Young Debutants), les femmes (Women Manager) et les entrepreneurs non agricoles en zone rurale (Rural). Ces programmes offrent un ensemble intégré de mesures de soutien, y compris une formation à l'entrepreneuriat et de petites subventions. Chacune de ces initiatives a été prolongée au cours de la période de programmation suivante et une nouvelle subvention a été introduite pour les nouveaux entrepreneurs qui créent des sociétés anonymes (SRL-D). Bien qu'elle ne soit pas destinée spécifiquement aux personnes issues de groupes sous-représentés et défavorisés, cette nouvelle subvention est une source supplémentaire d'aide financière à laquelle elles peuvent avoir accès étant donné que la plupart des entrepreneurs de ces groupes exploiteront des sociétés anonymes.

La note d'évaluation complète du pays peut être consultée à l'adresse: <http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm>.

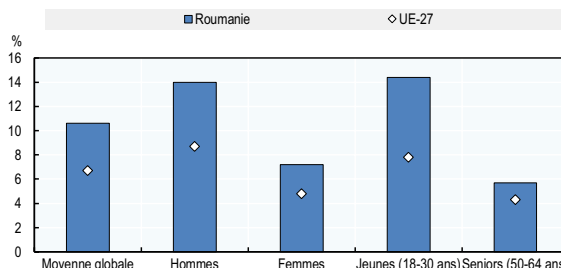
**Principales données sur l'entrepreneuriat inclusif**

**Graphique 31.1 Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Roumanie**

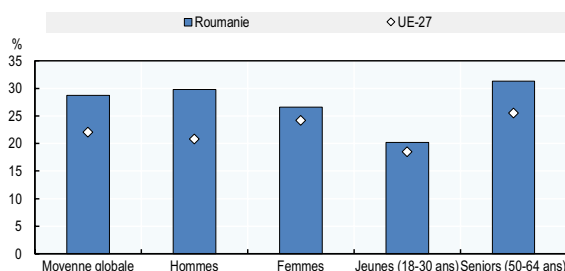
**Diagramme A: Taux de travail indépendant, 2007-2016**



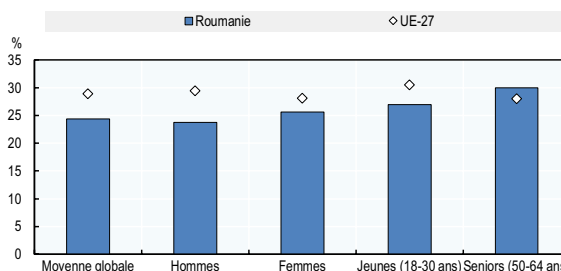
**Diagramme B: Taux de TEA, 2012-2016**



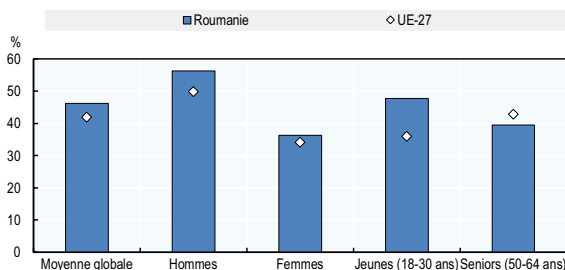
**Diagramme C: Proportion de la TEA qui est un entrepreneuriat de nécessité, 2012-2016**



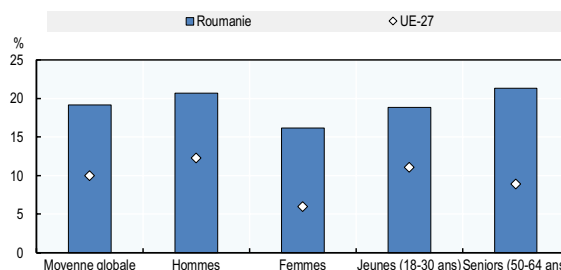
**Diagramme D: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce dont les produits ou services sont nouveaux pour tout ou partie de leurs clients, 2012-2016**



**Diagramme E: Proportion d'adultes qui estiment posséder les compétences nécessaires pour créer une entreprise, 2012-2016**



**Diagramme F: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce qui envisagent de créer plus de 19 emplois en cinq ans, 2012-2016**



Notes: 1. Le taux de travail indépendant est défini comme le nombre de travailleurs indépendants (15-64 ans) divisé par le nombre de personnes actives. 2. Le taux de TEA est la proportion d'adultes (18-64 ans) impliqués dans la création d'une entreprise ou la gestion d'une entreprise de moins de 42 mois. 3. L'entrepreneuriat de nécessité est défini comme des activités entrepreneuriales qui ont été lancées parce que l'individu n'avait pas d'autres options sur le marché du travail. 4. Les entrepreneurs au stade précoce sont ceux qui sont en train de créer une entreprise et ceux qui exploitent une entreprise de moins de 42 mois. 5. Dans les diagrammes B, C, D, E et F, la population couverte est celle des 18-64 ans.

Sources: Diagramme A: Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>; diagrammes B, C, D, E et F: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2012-2016.

StatLink <https://doi.org/10.1787/888933928922>

## Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Slovaquie

Ce profil présente les taux d'activité indépendante et entrepreneuriale des femmes, des jeunes et des seniors en Slovaquie et décrit brièvement le soutien apporté aux jeunes et aux femmes entrepreneurs dans le cadre des programmes opérationnels actuels des Fonds structurels européens

**Tendances clés:** la part des travailleurs indépendants dans la population active a légèrement diminué, passant de 15,8 % en 2011 à 15,2 % en 2016. Le taux de travail indépendant chez les jeunes, en particulier, a diminué entre 2011 et 2015 (de 10,4 % à 7,9 %), tandis que celui pour les autres principaux groupes sociaux cibles, comme les femmes et les seniors, est demeuré relativement stable. Globalement, le taux d'activité entrepreneuriale totale au stade précoce (TEA) pour la Slovaquie était supérieur à la moyenne de l'Union européenne entre 2012 et 2016 (9,9 % contre 6,7 % pour l'UE). Parmi les différents groupes sociaux cibles, le taux était le plus élevé chez les jeunes: 11,7 % étaient actifs en tant que nouveaux entrepreneurs, ce qui est supérieur à la moyenne de l'Union européenne (7,8 %). Plus d'un tiers des entrepreneurs (35,9 %) en Slovaquie déclaraient avoir créé leur entreprise parce qu'ils n'avaient pas d'autres possibilités d'emploi, contre 22,1 % en moyenne dans l'UE. Les taux d'entrepreneuriat de nécessité étaient élevés dans tous les groupes sociaux cibles et particulièrement chez les seniors, qui étaient 1,6 fois plus susceptibles d'être des entrepreneurs de nécessité que la moyenne européenne sur la période 2012-2016 (40,9 % contre 25,5 % dans l'UE).

**Question d'actualité:** bien que le cadre général de l'entrepreneuriat doive être renforcé, il existe un débat entre les décideurs politiques et les acteurs de l'entrepreneuriat sur la nécessité d'accroître le soutien aux jeunes et aux femmes entrepreneurs. La formation et l'éducation des jeunes à l'entrepreneuriat sont sous-développées et les jeunes entreprises sont souvent confrontées à de lourdes charges administratives. Les femmes perçoivent souvent l'entrepreneuriat comme un type d'emploi difficile et non intéressant et bénéficieraient d'une formation plus poussée en éducation financière. Des activités de sensibilisation et de promotion plus ciblées pourraient aider les femmes à accéder au soutien financier existant.

**Initiatives politiques récentes:** un cadre politique national cohérent pour l'entrepreneuriat inclusif n'a pas encore été élaboré, mais plusieurs objectifs et actions liés à la création d'entreprises et au travail indépendant ont été introduits dans les nouveaux programmes opérationnels des Fonds structurels de l'UE 2014-2020. Par exemple, le programme opérationnel relatif aux ressources humaines vise à renforcer l'éducation financière et à améliorer les compétences entrepreneuriales chez les jeunes par l'éducation à l'entrepreneuriat dans l'enseignement primaire, secondaire et supérieur, et comprend également une formation à l'entrepreneuriat pour les jeunes déscolarisés, sans emploi et ne suivant aucune formation. Un certain nombre de mesures réglementaires spécifiques ont également été introduites pour soutenir différents groupes sur le marché du travail, qu'ils soient indépendants ou salariés. Les jeunes entrepreneurs peuvent bénéficier d'un traitement préférentiel de la part du système d'assurance maladie s'ils sont étudiants, car ils ne sont pas tenus de contribuer à leur couverture. Les seniors peuvent bénéficier d'une réduction des cotisations sociales lorsqu'ils sont actifs sur le marché du travail (en tant que salariés et en tant que travailleurs indépendants), ce qui les encourage à continuer à participer au marché du travail. Les personnes handicapées qui créent une entreprise peuvent bénéficier d'une réduction de leurs cotisations à l'assurance maladie.

La note d'évaluation complète du pays peut être consultée à l'adresse: <http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm>.



## Principales données sur l'entrepreneuriat inclusif

Graphique 32.1. Données sur l'entrepreneuriat et le travail indépendant en Slovaquie

Diagramme A: Taux de travail indépendant, 2007-2016

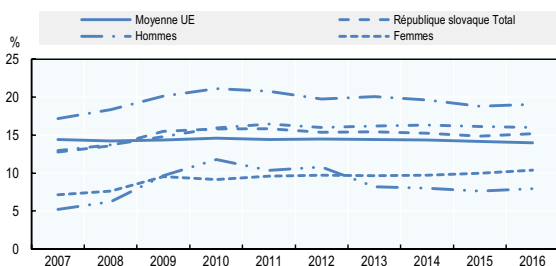


Diagramme B: Taux de TEA, 2012-2016

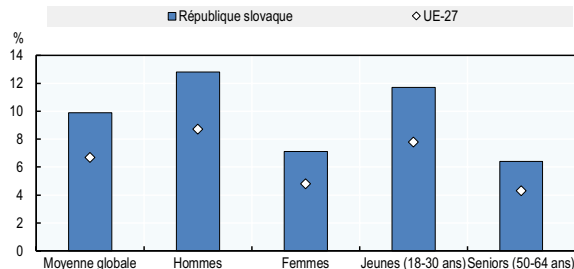


Diagramme C: Proportion de la TEA qui est un entrepreneuriat de nécessité, 2012-2016

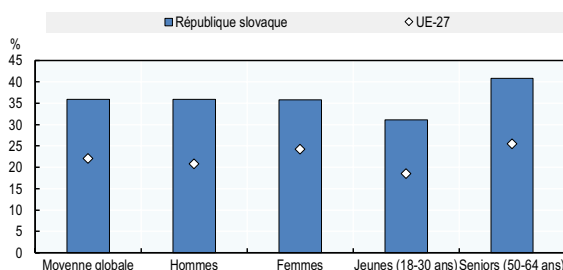


Diagramme D: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce dont les produits ou services sont nouveaux pour tout ou partie de leurs clients, 2012-2016

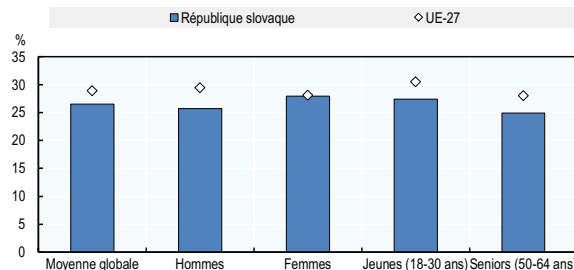


Diagramme E: Proportion d'adultes qui estiment posséder les compétences nécessaires pour créer une entreprise, 2012-2016

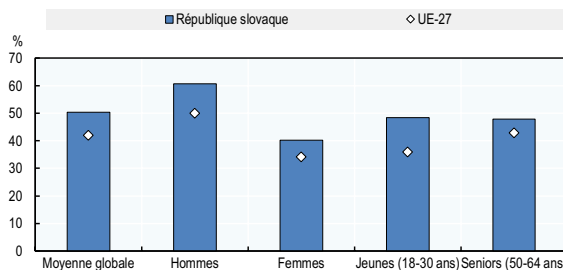
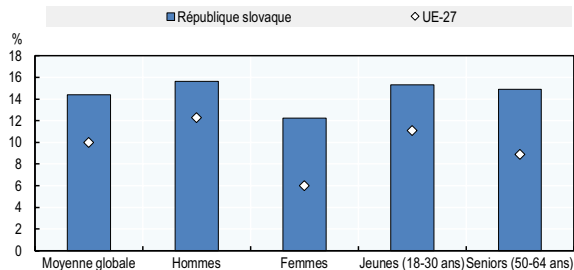


Diagramme F: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce qui envisagent de créer plus de 19 emplois en cinq ans, 2012-2016



Notes: 1. Le taux de travail indépendant est défini comme le nombre de travailleurs indépendants (15-64 ans) divisé par le nombre de personnes actives. 2. Le taux de TEA est la proportion d'adultes (18-64 ans) impliqués dans la création d'une entreprise ou la gestion d'une entreprise de moins de 42 mois. 3. L'entrepreneuriat de nécessité est défini comme des activités entrepreneuriales qui ont été lancées parce que l'individu n'avait pas d'autres options sur le marché du travail. 4. Les entrepreneurs au stade précoce sont ceux qui sont en train de créer une entreprise et ceux qui exploitent une entreprise de moins de 42 mois. 5. Dans les diagrammes B, C, D, E et F, la population couverte est celle des 18-64 ans.

Sources: Diagramme A: Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>; diagrammes B, C, D, E et F: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2012-2016.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933928941>



## Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Slovénie

Ce profil compare les principaux indicateurs en matière d'entrepreneuriat inclusif pour la Slovénie aux moyennes de l'Union européenne, notamment les taux d'activité indépendante et entrepreneuriale des femmes, des jeunes et des seniors. Il donne également un aperçu des initiatives politiques récentes, notamment des nouvelles mesures visant à soutenir les personnes handicapées dans l'entrepreneuriat.

**Tendances clés:** le taux de travail indépendant en Slovénie était légèrement inférieur à la moyenne de l'Union européenne en 2016 (11,5 % contre 14,0 % pour l'UE). Il était particulièrement faible chez les jeunes (1,9 %). Toutefois, malgré ce faible taux, les jeunes en Slovénie semblaient être légèrement plus actifs dans la création et l'exploitation de nouvelles entreprises (moins de 42 mois) que la moyenne de l'Union européenne sur la période 2012-2016 (8,6 % contre 7,8 % pour l'UE). Les entrepreneurs slovènes, en particulier les jeunes et les entrepreneurs plus âgés, étaient plus susceptibles que la moyenne de l'Union européenne d'offrir de nouveaux produits et services sur cette période (35,4 % contre 28,9 % pour l'UE). Les Slovènes étaient plus susceptibles que la moyenne de l'Union européenne de déclarer posséder les capacités et compétences nécessaires pour créer une entreprise (50,1 % contre 41,9 % pour l'UE), en particulier les femmes (42,1 % contre 34,1 % pour l'UE) et les jeunes (46,3 % contre 36,0 % pour l'UE).

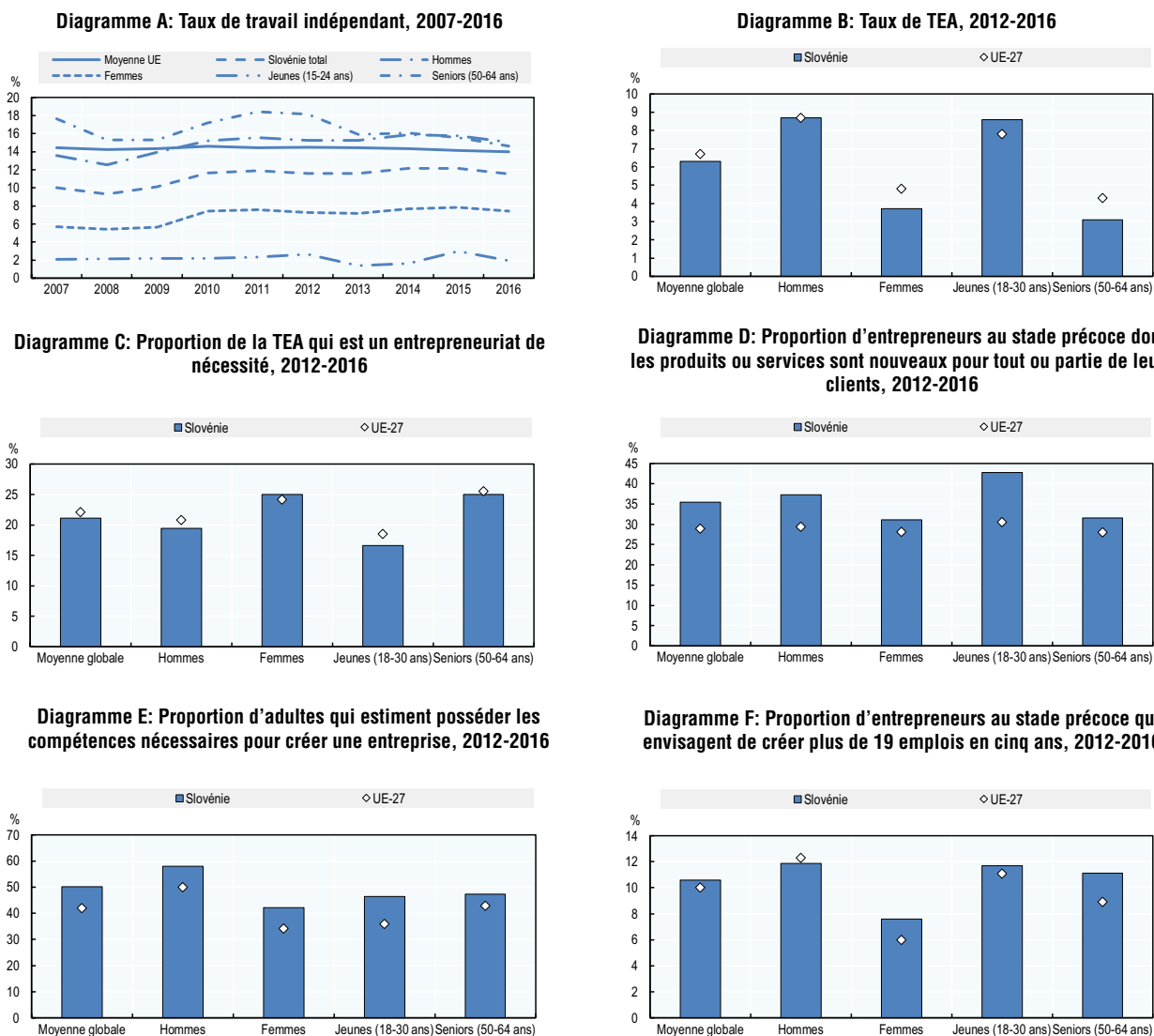
**Question d'actualité:** l'environnement général des affaires reste lourd pour l'entrepreneuriat. Cette situation touche de façon disproportionnée les groupes sous-représentés et défavorisés puisqu'ils sont moins susceptibles d'être en mesure de naviguer dans l'environnement réglementaire. L'accès au financement pour les groupes sous-représentés dans l'entrepreneuriat est une autre préoccupation.

**Initiatives politiques récentes:** la Slovénie dispose d'une série de politiques et programmes en faveur de l'entrepreneuriat inclusif gérés par différents ministères et organismes. Ces politiques visent à garantir que les femmes, les jeunes, les seniors, les chômeurs, les immigrants et les personnes handicapées aient des chances égales d'apporter une contribution sur le marché du travail et dans la société. Un exemple notable est le Programme d'action en faveur des personnes handicapées 2014-2021, qui vise à promouvoir, protéger et assurer l'application intégrale et équitable des droits fondamentaux des personnes handicapées et à encourager le respect de leur dignité. Le programme est proposé quel que soit le type de handicap ou l'âge, dans tous les domaines qui influencent considérablement leur vie (éducation, emploi, santé, culture, accessibilité, auto-organisation en organisations pour les personnes handicapées). Le programme comprend 12 objectifs de base, avec 124 mesures qui touchent tous les domaines de la vie des personnes handicapées. Des mesures complémentaires ont été adoptées pour accroître l'emploi et réduire le chômage, notamment la Politique active pour l'emploi.

La note d'évaluation complète du pays peut être consultée à l'adresse: <http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm>.

## Principales données sur l'entrepreneuriat inclusif

Graphique 33.1 Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Slovaquie



Notes: 1. Le taux de travail indépendant est défini comme le nombre de travailleurs indépendants (15-64 ans) divisé par le nombre de personnes actives. 2. Le taux de TEA est la proportion d'adultes (18-64 ans) impliqués dans la création d'une entreprise ou la gestion d'une entreprise de moins de 42 mois. 3. L'entrepreneuriat de nécessité est défini comme des activités entrepreneuriales qui ont été lancées parce que l'individu n'avait pas d'autres options sur le marché du travail. 4. Les entrepreneurs au stade précoce sont ceux qui sont en train de créer une entreprise et ceux qui exploitent une entreprise de moins de 42 mois. 5. Dans les diagrammes B, C, D, E et F, la population couverte est celle des 18-64 ans.

Sources: Diagramme A: Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>; diagrammes B, C, D, E et F: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2012-2016.

StatLink <https://doi.org/10.1787/888933928960>

## Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Espagne

Ce profil présente des indicateurs du travail indépendant et de l'entrepreneuriat pour les femmes, les jeunes et les seniors en Espagne et met en lumière les dernières initiatives en faveur d'une politique d'entrepreneuriat inclusif, telles que les mesures visant à soutenir l'entrepreneuriat des jeunes et des femmes.

**Tendances clés:** le taux de travail indépendant était légèrement supérieur à la moyenne de l'Union européenne en 2016 (16,1 % contre 14,0 % pour l'UE), et ce dans tous les groupes sociaux cibles. Si les taux de travail indépendant ont légèrement augmenté après la crise économique de 2008, ils sont depuis lors revenus à leur niveau d'avant la crise. C'est vrai pour tous les principaux groupes sociaux cibles comme les femmes, les jeunes et les seniors. Toutefois, les taux d'activité entrepreneuriale totale au stade précoce (TEA) étaient inférieurs à la moyenne de l'UE pour les femmes, les jeunes et les seniors au cours de la période 2012-2016, même si les Espagnols étaient plus susceptibles que la moyenne de l'Union européenne de penser avoir les capacités et les compétences pour créer une entreprise (47,0 % contre 41,9 % dans l'UE). Les femmes (42,3 % contre 34,1 % pour l'UE) et les jeunes (40,4 % contre 36,0 % pour l'UE), en particulier, avaient confiance en leurs compétences entrepreneuriales. Toutefois, les entrepreneurs espagnols étaient moins susceptibles que la moyenne de l'UE de s'attendre à exploiter des produits et services innovants au cours de cette période (23,7 % contre 28,9 % pour l'UE).

**Question d'actualité:** l'accès au financement pour les groupes défavorisés est une préoccupation majeure. Le microcrédit reste sous-développé mais pourrait être important pour stimuler l'entrepreneuriat. Le secteur privé n'a commencé que récemment à lancer des produits de microcrédit pour la création d'entreprises. MicroBank (filiale de La Caixa) propose des programmes de microcrédit pour la mise en œuvre, la promotion et le soutien financier de projets d'entreprises, sans garantie requise. D'autres banques telles que Laboral Kutxa et Caixa Pollença ont également commencé à proposer des microcrédits aux entrepreneurs issus de groupes défavorisés avec le soutien du Fonds européen d'investissement lié au programme de l'Union européenne pour l'emploi et l'innovation sociale. Toutefois, le développement du secteur du microcrédit a été lent en raison de l'absence d'un cadre réglementaire spécifique.

**Initiatives politiques récentes:** parmi les réformes les plus récentes, la plus ambitieuse est la loi sur les entrepreneurs (y compris sa réforme de 2013), qui comprend un ensemble de mesures regroupées en cinq catégories: création de motivation entrepreneuriale; incitations fiscales et sociales; soutien financier plus souple; soutien à la croissance et au développement (y compris simplification administrative); et mobilité internationale. Depuis l'adoption de la loi sur les entrepreneurs, plusieurs mesures politiques complémentaires ont été lancées pour apporter un soutien sur mesure aux groupes confrontés à des obstacles plus importants à la création d'entreprises et au travail indépendant. Dans le cas des femmes, le Plan stratégique pour l'égalité des chances 2014-2016 (*Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades*) comprend des mesures spécifiques visant à promouvoir l'entrepreneuriat féminin. Pour les jeunes, le programme Garantie pour la jeunesse (*Garantía Juvenil*) et la Stratégie pour l'entrepreneuriat et l'emploi des jeunes 2013-2016 (*Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016*) comprennent divers soutiens à l'entrepreneuriat des jeunes. En outre, il a été annoncé que la loi sur les entrepreneurs, le Plan stratégique pour l'égalité des chances 2014-2016 et la Stratégie pour l'entrepreneuriat et l'emploi des jeunes 2013-2016 seront tous réformés en 2017.

La note d'évaluation complète du pays peut être consultée à l'adresse: <http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm>.

## Principales données sur l'entrepreneuriat inclusif

Graphique 34.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Espagne

Diagramme A: Taux de travail indépendant, 2007-2016

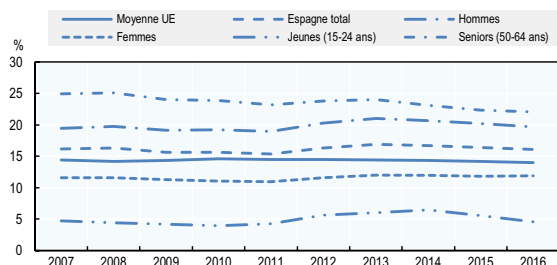


Diagramme B: Taux de TEA, 2012-2016

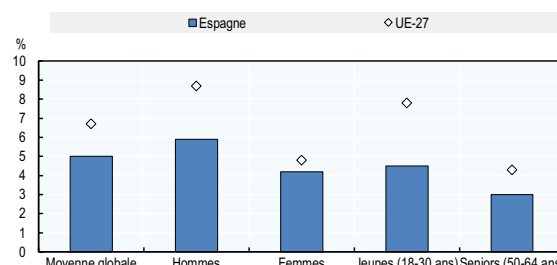


Diagramme C: Proportion de la TEA qui est un entrepreneuriat de nécessité, 2012-2016

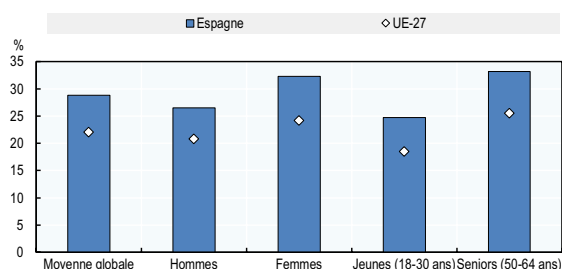


Diagramme D: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce dont les produits ou services sont nouveaux pour tout ou partie de leurs clients, 2012-2016

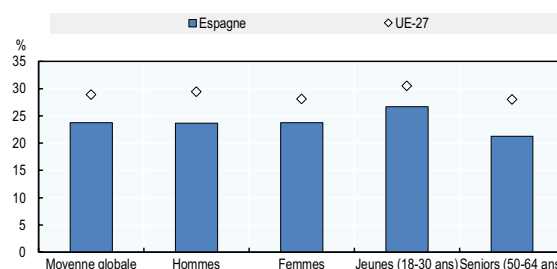


Diagramme E: Proportion d'adultes qui estiment posséder les compétences nécessaires pour créer une entreprise, 2012-2016

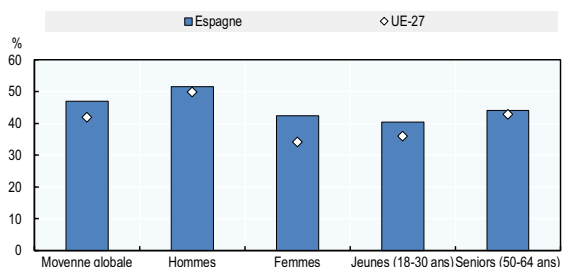
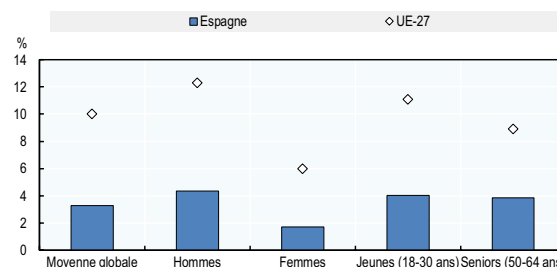


Diagramme F: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce qui envisagent de créer plus de 19 emplois en cinq ans, 2012-2016



Notes: 1. Le taux de travail indépendant est défini comme le nombre de travailleurs indépendants (15-64 ans) divisé par le nombre de personnes actives. 2. Le taux de TEA est la proportion d'adultes (18-64 ans) impliqués dans la création d'une entreprise ou la gestion d'une entreprise de moins de 42 mois. 3. L'entrepreneuriat de nécessité est défini comme des activités entrepreneuriales qui ont été lancées parce que l'individu n'avait pas d'autres options sur le marché du travail. 4. Les entrepreneurs au stade précoce sont ceux qui sont en train de créer une entreprise et ceux qui exploitent une entreprise de moins de 42 mois. 5. Dans les diagrammes B, C, D, E et F, la population couverte est celle des 18-64 ans.

Sources: Diagramme A: Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>; diagrammes B, C, D, E et F: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2012-2016.

StatLink  <https://doi.org/10.1787/888933928979>

## Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif en Suède

Ce profil présente les taux de travail indépendant et d'entrepreneuriat pour les femmes, les jeunes et les seniors en Suède et rend compte de l'évolution récente de la politique d'entrepreneuriat inclusif, notamment l'abandon des mesures de soutien spécifiques à différents groupes cibles.

**Tendances clés:** la Suède a le troisième taux d'emploi le plus élevé d'Europe avec 75,6 % de la population âgée de 15 à 64 ans ayant un emploi, mais les Suédois étaient moins actifs dans le travail indépendant que la moyenne de l'Union européenne en 2016 (8,7 % contre 14,0 % dans l'UE). Les femmes créent désormais 34 % de l'ensemble des nouvelles entreprises, un taux qui a lentement augmenté au fil des ans, en partie grâce aux efforts déployés pour promouvoir l'entrepreneuriat féminin entre 1994 et 2014. L'une des raisons pour lesquelles les niveaux d'activité entrepreneuriale sont faibles en Suède est le faible niveau de l'entrepreneuriat de nécessité. Seulement 7,1 % des entrepreneurs suédois qui ont participé à la création d'une nouvelle entreprise ou qui exploitent une entreprise de moins de 42 mois ont été motivés à créer leur entreprise parce qu'ils n'avaient pas de meilleures options pour travailler entre 2012 et 2016. C'est nettement moins que la moyenne de l'Union européenne (22,1 %). Parmi les principaux groupes cibles, les jeunes, les seniors et les femmes étaient tous deux fois moins susceptibles que la moyenne de l'UE de s'engager dans l'entrepreneuriat de nécessité. Les Suédois étaient moins susceptibles que la moyenne de l'Union européenne de penser avoir suffisamment de compétences pour créer une entreprise au cours de cette période (36,3 % contre 41,9 % pour l'UE). Moins d'un tiers des jeunes et des femmes croyaient posséder les compétences appropriées.

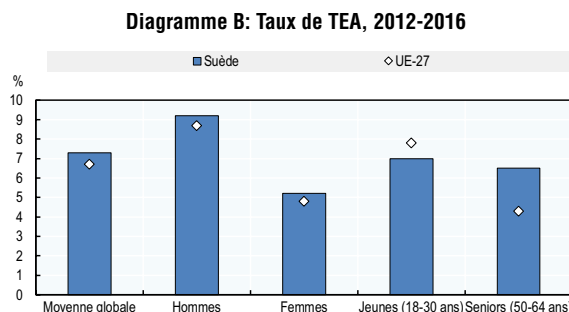
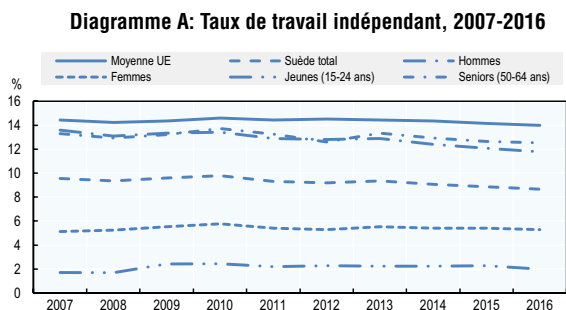
**Question d'actualité:** dans le contexte de l'évolution vers des politiques générales en faveur de l'entrepreneuriat, un débat est engagé sur la mesure dans laquelle le concept de couveuse peut être utilisé pour fournir des services d'aide au développement des entreprises à des groupes cibles clés (femmes, chômeurs, seniors et migrants) et les aider à créer des réseaux d'entrepreneurs. L'approche de la couveuse est actuellement utilisée principalement dans le contexte de l'enseignement supérieur et du soutien aux jeunes entrepreneurs et l'adaptation de ce modèle aux besoins des femmes, des chômeurs, des seniors et des migrants pourrait améliorer la qualité de l'aide fournie et leur donner la possibilité de créer des réseaux d'entrepreneurs et d'améliorer leur accès aux ressources. Cela pourrait s'appuyer sur l'expérience d'Inkubator 55+, qui soutient les seniors entrepreneurs.

**Initiatives politiques récentes:** la Suède a récemment adopté une approche générale de la politique d'entrepreneuriat, dans laquelle les politiques et les programmes sont conçus pour tous les citoyens, ce qui constitue un changement par rapport aux approches historiques qui visaient des groupes défavorisés spécifiques. La Suède est réputée pour son soutien aux femmes entrepreneurs, mais ce soutien sur mesure a pris fin en 2015, lorsque de nouveaux accords régionaux de croissance ont été mis en œuvre comme principal instrument politique pour la promotion de la croissance et de l'entrepreneuriat. Un certain nombre de programmes sur mesure subsistent, mais ils sont pilotés par des organisations non gouvernementales et par le secteur privé. En outre, le gouvernement national mène désormais moins d'activités de promotion de l'entrepreneuriat, bien que les accords régionaux de croissance aient, dans une certaine mesure, repris le flambeau à partir de 2015.

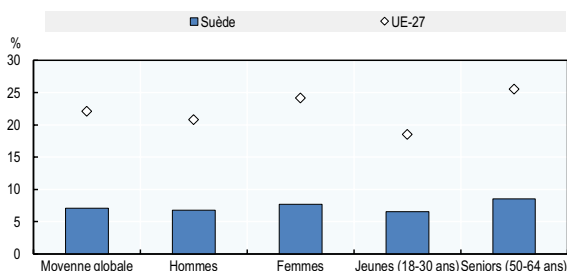
La note d'évaluation complète du pays peut être consultée à l'adresse: <http://www.oecd.org/cfe/leed/inclusive-entrepreneurship.htm>.

## Wichtige Daten zum integrationsfördernden Unternehmertum

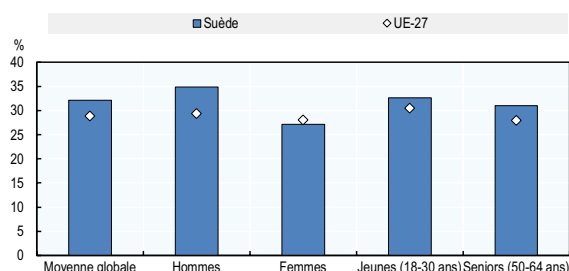
Graphique 35.1 Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant en Suède



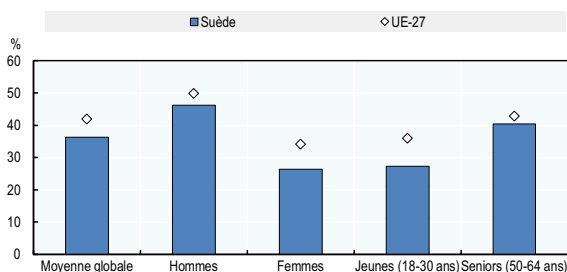
**Diagramme C: Proportion de la TEA qui est un entrepreneuriat de nécessité, 2012-2016**



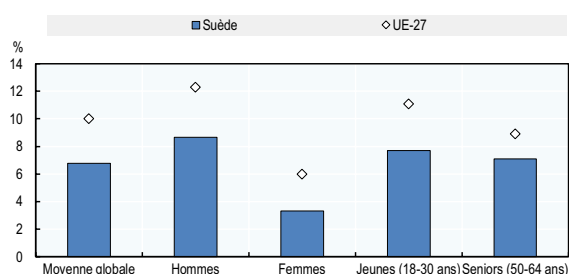
**Diagramme D: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce dont les produits ou services sont nouveaux pour tout ou partie de leurs clients, 2012-2016**



**Diagramme E: Proportion d'adultes qui estiment posséder les compétences nécessaires pour créer une entreprise, 2012-2016**



**Diagramme F: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce qui envisagent de créer plus de 19 emplois en cinq ans, 2012-2016**



Notes: 1. Le taux de travail indépendant est défini comme le nombre de travailleurs indépendants (15-64 ans) divisé par le nombre de personnes actives. 2. Le taux de TEA est la proportion d'adultes (18-64 ans) impliqués dans la création d'une entreprise ou la gestion d'une entreprise de moins de 42 mois. 3. L'entrepreneuriat de nécessité est défini comme des activités entrepreneuriales qui ont été lancées parce que l'individu n'avait pas d'autres options sur le marché du travail. 4. Les entrepreneurs au stade précoce sont ceux qui sont en train de créer une entreprise et ceux qui exploitent une entreprise de moins de 42 mois. 5. Dans les diagrammes B, C, D, E et F, la population couverte est celle des 18-64 ans.

Sources: Diagramme A: Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>; diagrammes B, C, D, E et F: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2012-2016.

StatLink <https://doi.org/10.1787/888933928998>

## Tendances et politiques en matière d'entrepreneuriat inclusif au Royaume-Uni

Ce profil compare plusieurs indicateurs clés en matière d'entrepreneuriat inclusif au Royaume-Uni à la moyenne de l'Union européenne, notamment les taux d'activité indépendante et entrepreneuriale des femmes, des jeunes et des seniors. Il rend également compte des dernières mesures en faveur d'une politique d'entrepreneuriat inclusif, notamment celles en faveur de la garde d'enfants qui soutiennent l'entrepreneuriat féminin.

**Tendances clés:** le taux de travail indépendant représentait environ 14,1 % de la population active en 2016, ce qui correspond à 30 % de l'augmentation de l'emploi depuis 2010. Les femmes exerçant une activité indépendante au Royaume-Uni (9,9 %) étaient pratiquement deux fois moins nombreuses que les hommes indépendants (17,9 %) en 2016 et elles étaient également deux fois moins susceptibles de participer à la création et à la gestion de nouvelles entreprises. Toutefois, le nombre de femmes entrepreneurs a régulièrement augmenté entre 1984 et 2008 et a connu une forte hausse d'environ 30 % au cours de la période 2008-2015. Les femmes entrepreneurs sont généralement plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel et d'être des entrepreneurs individuels. Elles étaient également beaucoup moins susceptibles de déclarer posséder les compétences nécessaires à l'entrepreneuriat entre 2012 et 2016 (34,9 % contre 52,8 % pour les hommes). Les femmes entrepreneurs avaient tendance à exercer leurs activités dans des secteurs particuliers, notamment le commerce de détail, l'hôtellerie et la restauration, la santé, les services sociaux, l'éducation, les services personnels et de consommation, et étaient moins susceptibles d'exploiter des entreprises qui offrent de nouveaux produits et services sur la période 2012-2016.

**Question d'actualité:** il existe actuellement peu d'aides à l'entrepreneuriat inclusif pour des groupes sociaux cibles autres que les jeunes et les femmes, étant donné qu'il a été adopté une approche générale dans la mise en œuvre des programmes de création d'entreprises. Ainsi, une grande partie du dialogue politique a porté sur la nécessité de garantir l'accès des groupes défavorisés aux programmes d'entrepreneuriat et de tirer parti des efforts des organisations non gouvernementales dans un contexte de diminution des ressources publiques. Les réductions de dépenses prévues et les questions entourant la sortie de l'Union européenne posent d'autres défis à la durabilité des initiatives établies.

**Initiatives politiques récentes:** l'environnement réglementaire national est généralement considéré comme favorable aux entrepreneurs et les mesures qui aident les personnes à gérer les procédures administratives relatives à l'entrepreneuriat ont tendance à être simplifiées pour toutes les entreprises et les indépendants. Néanmoins, certaines modifications ont été apportées au régime de protection sociale au cours des dernières années afin d'équilibrer les différences de traitement entre salariés et indépendants. Il s'agit notamment de l'introduction de la pension à palier unique, dont on estime qu'elle profite de manière disproportionnée aux travailleurs indépendants, aux femmes, aux aidants et aux personnes à faible revenu. De plus, les travailleurs indépendants pourront bénéficier de services de garde d'enfants défiscalisés à compter de 2017 (comme les salariés) dans le cadre du plan à long terme du gouvernement pour soutenir les familles qui travaillent. Cette mesure devrait permettre à un plus grand nombre de parents d'entrer sur le marché du travail, y compris aux femmes qui veulent créer une entreprise. Le programme de garde d'enfants défiscalisé est particulièrement bien accueilli par les travailleurs indépendants, qui n'ont actuellement pas droit aux bons de garde d'enfants, lesquels sont réservés aux salariés.

La note d'évaluation complète du pays peut être consultée à l'adresse: <http://www.oecd.org/cfe/lead/inclusive-entrepreneurship.htm>.



### Principales données sur l'entrepreneuriat inclusif

Graphique 36.1. Données relatives à l'entrepreneuriat et au travail indépendant au Royaume-Uni

Diagramme A: Taux de travail indépendant, 2007-2016

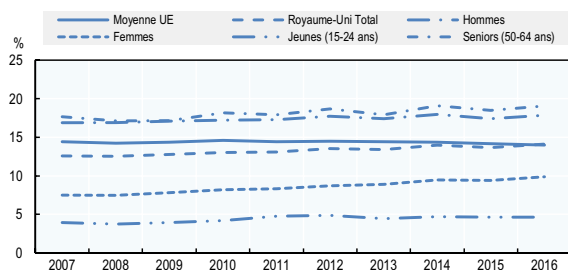


Diagramme B: Taux de TEA, 2012-2016

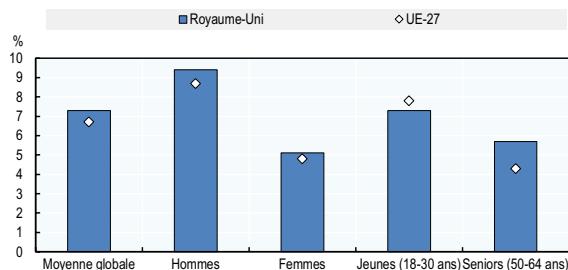


Diagramme C: Proportion de la TEA qui est un entrepreneuriat de nécessité, 2012-2016

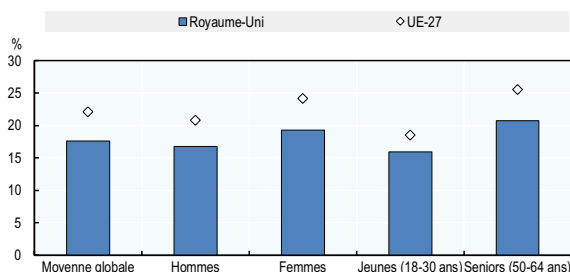


Diagramme D: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce dont les produits ou services sont nouveaux pour tout ou partie de leurs clients, 2012-2016

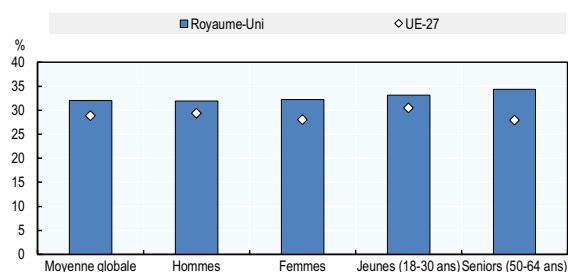


Diagramme E: Proportion d'adultes qui estiment posséder les compétences nécessaires pour créer une entreprise, 2012-2016

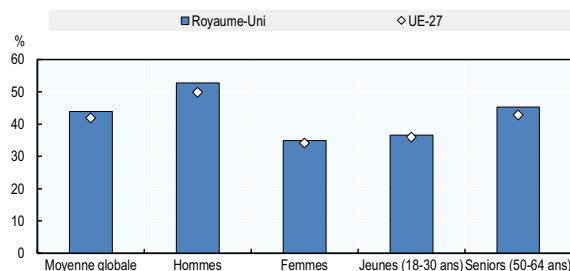
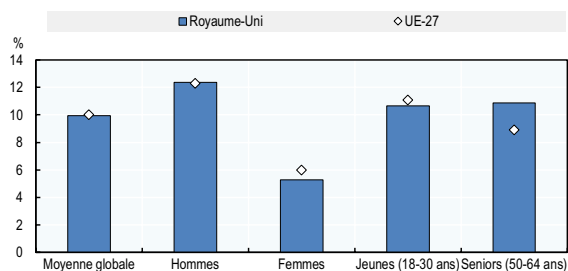


Diagramme F: Proportion d'entrepreneurs au stade précoce qui envisagent de créer plus de 19 emplois en cinq ans, 2012-2016



Notes: 1. Le taux de travail indépendant est défini comme le nombre de travailleurs indépendants (15-64 ans) divisé par le nombre de personnes actives. 2. Le taux de TEA est la proportion d'adultes (18-64 ans) impliqués dans la création d'une entreprise ou la gestion d'une entreprise de moins de 42 mois. 3. L'entrepreneuriat de nécessité est défini comme des activités entrepreneuriales qui ont été lancées parce que l'individu n'avait pas d'autres options sur le marché du travail. 4. Les entrepreneurs au stade précoce sont ceux qui sont en train de créer une entreprise et ceux qui exploitent une entreprise de moins de 42 mois. 5. Dans les diagrammes B, C, D, E et F, la population couverte est celle des 18-64 ans.

Sources: Diagramme A: Eurostat (2017), Enquête sur les forces de travail, disponible à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>; diagrammes B, C, D, E et F: Global Entrepreneurship Monitor (2017), Présentations tabulaires spéciales de l'enquête sur la population adulte du Global Entrepreneurship Monitor, 2012-2016.



## Glossaire

**Activité entrepreneuriale totale au stade précoce (TEA):** mesure utilisée par le Global Entrepreneurship Monitor, équivalant à la somme de la proportion de la population impliquée dans une activité entrepreneuriale naissante et de la proportion de la population qui a créé une entreprise au cours des 42 derniers mois.

**Capital social:** valeur des réseaux sociaux, qu'il s'agisse de la famille, des amis ou des collègues, et des contacts professionnels et personnels qui permettent d'ouvrir de nouvelles portes. Dans l'entrepreneuriat, le capital social donne accès aux connaissances, aux réseaux de clients, aux fournisseurs et au soutien professionnel, et peut ainsi augmenter les chances de réussite d'une entreprise donnée.

**Coaching:** relation habituellement de courte durée destinée à développer les compétences d'un entrepreneur. Il s'agit d'un processus collaboratif, dans lequel les participants occupent des rôles clairement définis. Le coach est chargé de développer des objectifs à court terme et de guider son élève vers ces objectifs en formulant des commentaires constructifs. L'élève est chargé de produire des idées et des solutions, de prendre des mesures pour atteindre les objectifs et de faire part de ses progrès.

**Compétences entrepreneuriales:** combinaison de compétences techniques, de compétences en gestion des affaires et de compétences personnelles requises pour se lancer dans l'entrepreneuriat et le travail indépendant et pour poursuivre sur cette voie. Elles incluent notamment le travail d'équipe, la négociation, le développement stratégique, la planification financière et le marketing.

**Conseil en entreprise:** service d'aide au développement des entreprises proposant des conseils professionnels. Une approche courante consiste à proposer des services de conseil en entreprise dans le cadre de programmes d'aide intégrés et de conditionner l'octroi de l'aide financière à la demande de ce type de service.

**Conseils de sécurité de l'emploi:** ces organisations sans but lucratif offrent un soutien aux travailleurs licenciés en leur donnant des conseils et des avis, en leur proposant des formations et en assurant des services consistant à associer un demandeur d'emploi à un poste vacant. Le soutien est généralement apporté avant que le licenciement ne soit effectif. Il s'agit là d'une caractéristique importante de la politique suédoise en faveur du marché du travail, mais il existe des acteurs similaires dans d'autres pays comme la Norvège.

**Coûts des effets d'aubaine:** mesure dans laquelle les participants auraient créé une nouvelle entreprise en l'absence de subvention. Le comportement de ces «participants d'aubaine» n'est pas influencé par le programme, mais leur participation ne contribue pas à la valeur économique générée par le programme et engendre une dépense publique. Le coût social de cette dépense correspond à la somme du coût de distorsion ou de la charge excédentaire de la taxe qui le finance.

**Couveuses:** les couveuses d'entreprises sont des structures destinées à soutenir la création et la croissance des sociétés entrepreneuriales, par un large éventail de ressources et de services d'appui aux entreprises, offerts à la fois au sein de la couveuse directement et par son réseau de contacts. Les couveuses varient au niveau du mode de mise en œuvre de leurs services, de leur structure organisationnelle et du type de bénéficiaires. S'il existe des couveuses virtuelles/en ligne, la plupart des programmes accueillent dans leurs locaux des entreprises qui vont être lancées ou qui viennent de l'être, pour une période de temps limitée. Le fait qu'une jeune entreprise suive avec succès un programme de couveuse d'entreprise accroît ses chances de survie et de croissance.

**Effets de déplacement:** mesure dans laquelle les entreprises subventionnées s'emparent de l'activité et des emplois des entreprises non subventionnées.

**Entrepreneur:** personne (propriétaire d'entreprise) qui cherche à générer de la valeur, par la création ou l'expansion d'une activité économique, en identifiant et en exploitant de nouveaux produits, processus ou marchés (voir le programme d'indicateurs de l'entrepreneuriat de l'OCDE). Il est possible de se comporter de manière entrepreneuriale dans le secteur public, dans une entreprise sociale ou en qualité de salarié d'une entreprise.

**Entrepreneuriat en série:** processus consistant à créer des entreprises et à les revendre lorsqu'elles sont encore jeunes plutôt que de les diriger pendant toute leur durée de vie.

**Entrepreneuriat inclusif:** entrepreneuriat qui contribue à l'inclusion sociale et qui donne à tout le monde les mêmes chances de démarrer et de diriger une entreprise. Les groupes cibles sont les groupes défavorisés et sous-représentés dans l'entrepreneuriat et le travail indépendant, dont les jeunes, les femmes, les seniors, les minorités ethniques et les immigrés, les personnes handicapées et de nombreux autres groupes.

**Entrepreneuriat social:** entrepreneuriat dans lequel l'objectif principal est d'avoir un impact social plutôt que de rapporter des bénéfices aux propriétaires ou actionnaires. Les entreprises sociales délivrent des biens et des services au marché de manière entrepreneuriale et innovante et utilisent les bénéfices pour atteindre des objectifs sociaux avant tout. Elles sont gérées de manière ouverte et responsable et, plus particulièrement, impliquent les travailleurs, les consommateurs et les parties prenantes concernées par leurs activités commerciales.

**Entrepreneurs handicapés:** entrepreneurs atteints d'une invalidité. La grande majorité d'entre eux souffrent de handicaps «cachés», y compris de troubles de la santé mentale, de douleurs chroniques et de troubles musculosquelettiques. Une proportion très restreinte a des handicaps visibles, par exemple, les personnes se déplaçant en fauteuil roulant ou les déficients visuels. De nombreux pays ont maintenant recensé les barrières systémiques qui affectent les entrepreneurs handicapés au sein de l'entrepreneuriat, comme des attitudes négatives et l'exclusion de la société (consciemment ou non).

**Entrepreneurs hybrides:** les entrepreneurs hybrides combinent entrepreneuriat et emploi salarié. L'activité entrepreneuriale peut être exercée à temps plein ou à temps partiel.

**Entrepreneurs issus d'une minorité ethnique ou immigrés:** les entrepreneurs issus d'une minorité ethnique sont nés dans leur pays de résidence, appartiennent à une minorité ethnique et conservent des liens forts avec leur culture ethnique. Les entrepreneurs immigrés ont migré dans un autre pays. S'ils peuvent appartenir au même groupe ethnique que la population majoritaire du pays, ils ne seront probablement pas aussi coutumiers de ses règles, de sa culture et de ses institutions.

**Entrepreneurs seniors:** ce terme désigne habituellement les entrepreneurs de plus de 50 ans, également connus sous le nom d'«entrepreneurs grisonnants», d'«entrepreneurs âgés», d'«entrepreneurs du troisième âge» ou de «seniorpreneurs». On estime qu'ils joueront un rôle de plus en plus important dans l'activité économique, compte tenu du vieillissement de la population et du déclin de la population traditionnellement en âge de travailler.

**Équilibre vie professionnelle-vie privée:** concept impliquant d'établir les bonnes priorités entre le «travail» (carrière et ambition) et le mode de vie (santé, plaisir, loisirs, famille et développement spirituel).

**Évaluation:** l'évaluation a pour objectif de mesurer la pertinence, l'impact, l'efficacité et la rentabilité d'un programme ou d'une mesure. Les évaluations peuvent être qualitatives et/ou quantitatives. Les évaluations efficaces sont planifiées dès la conception de la mesure, et des indicateurs sont collectés tout au long de la mise en œuvre de celle-ci pour alimenter l'évaluation. L'évaluation doit être conçue et mise en œuvre de manière à fournir des informations utiles aux décideurs, selon les circonstances politiques, les contraintes du programme et les ressources disponibles. Ses résultats doivent être utilisés pour améliorer la conception des mesures.

**Exclusion financière:** situation d'accès inexistant ou limité aux services financiers. Par exemple, les personnes n'ayant pas de compte en banque peuvent rencontrer des difficultés pour obtenir un prêt pour la création de leur entreprise, et un prêt revient beaucoup plus cher aux personnes ne disposant pas de garanties réelles. L'exclusion financière accroît les risques de pauvreté.

**Faux travail indépendant:** régime de travail dans le cadre duquel le travailleur est enregistré comme travailleur indépendant, mais a une relation avec un seul client ou quelques clients qui ressemble plus à une relation employeur-employé. Un tel régime a pour but de réduire les obligations fiscales et sociales.

**Garantie de prêt:** engagement d'un tiers à couvrir une partie des pertes liées à un défaut de paiement. Elle peut être apportée par un gouvernement et/ou par une association professionnelle privée. Elle est assortie d'un fonds servant de garantie.

**Groupes défavorisés:** groupes rencontrant des obstacles supplémentaires pour participer pleinement au marché du travail et à la société. Leur position défavorable est souvent due à des caractéristiques individuelles telles qu'une expérience limitée du monde du travail, un faible niveau d'instruction ou un capital social limité, mais peut également être liée à des caractéristiques partagées au sein d'un groupe. Par conséquent, les groupes défavorisés rencontrent des discriminations intentionnelles ou non.

**Groupes sous-représentés:** groupes de la société moins représentés dans l'économie d'entreprise que leur proportion dans la population globale, par exemple les femmes et les personnes handicapées.

**Inclusion sociale:** action positive prise pour inclure tous les secteurs de la société dans une activité économique et sociale, notamment en veillant à ce que les groupes marginalisés ou en situation de pauvreté participent davantage aux décisions les concernant, leur permettant ainsi d'améliorer leur niveau de vie et leur bien-être global.

**Indicateurs de l'exploitation d'entreprise:** ensemble de mesures quantitatives indiquant le nombre de personnes qui ont établi des entreprises commerciales en activité. Il peut s'agir du nombre d'entreprises, du chiffre d'affaires, des niveaux d'exportation, des

travailleurs, etc. Les décideurs politiques peuvent utiliser ces indicateurs pour mesurer le nombre d'entrepreneurs et d'entreprises dans une économie donnée.

**Indicateurs de la création d'entreprise:** ensemble de mesures quantitatives indiquant le nombre de personnes envisageant de créer une entreprise qui créent effectivement une entreprise inscrite au registre de commerce. En d'autres termes, ces indicateurs ont trait à la création d'entreprise, à savoir le moment où l'idée entrepreneuriale devient réalité et où l'entreprise apporte une contribution économique. Les décideurs politiques peuvent utiliser ces indicateurs pour mesurer en partie la force de la culture entrepreneuriale.

**Indicateurs de précréation d'entreprise:** ces mesures cernent l'attitude de la société vis-à-vis de l'entrepreneuriat et le niveau d'intérêt affiché par les gens pour créer une entreprise. Elles représentent un outil politique important pour déterminer la disposition culturelle à l'égard de l'entrepreneuriat.

**Jeunes entrepreneurs:** entrepreneurs en fin d'adolescence ou dans la vingtaine. La fourchette d'âge exacte dépend du contexte. Le Global Entrepreneurship Monitor définit par exemple les jeunes entrepreneurs comme les 18-30 ans, tandis que pour l'Eurobaromètre Flash, il s'agit des 15-24 ans.

**Mentorat:** le mentorat est une relation professionnelle dans laquelle une personne expérimentée (le mentor) aide une autre (l'élève) à développer des compétences et des connaissances qui renforceront son développement professionnel et personnel. Ces relations sont habituellement de plus longue durée que le coaching.

**Mesures actives du marché du travail:** mesures visant à aider les chômeurs et d'autres personnes à participer au marché du travail. Elles incluent habituellement le courtage (mise en correspondance des vacances d'emploi et des demandeurs d'emploi), la formation (pour améliorer et adapter les compétences des demandeurs d'emploi) et la création d'emplois directs (soit par l'emploi dans le secteur public, soit par la subvention du travail dans le secteur privé).

**Microcrédit:** prêts de faible montant à des emprunteurs qui ont des difficultés à obtenir des crédits auprès d'établissements bancaires traditionnels. Les taux d'intérêt, supérieurs à ceux des banques traditionnelles, reflètent le profil à risque de l'emprunteur. Dans l'Union européenne, le plafond du microcrédit est fixé à 25 000 euros.

**Modèle:** entrepreneur expérimenté qui peut donner à d'autres l'envie de se lancer dans la création d'entreprise ou le travail indépendant.

**Orientation:** informations mises à la disposition d'entrepreneurs potentiels et en activité afin de les orienter vers des sources d'information et d'assistance professionnelles.

**Participation au marché du travail:** mesure de la partie active de la force de travail d'une économie. Le taux de participation au marché du travail désigne la proportion de personnes qui sont soit employées, soit en recherche active de travail. Les personnes qui ne cherchent plus activement un travail ne sont pas reprises dans le taux de participation. La situation d'une personne influencera la probabilité qu'elle travaille ou qu'elle cherche du travail. Par exemple, les étudiants et les retraités ne recherchent pas souvent de travail et sont donc exclus des taux de chômage et de participation au marché du travail publiés. Durant une récession économique, le taux de participation diminue habituellement: le manque de possibilités d'emplois salariés décourage de nombreux travailleurs potentiels, qui arrêtent alors de chercher du travail.

**Services d'aide au développement des entreprises:** services destinés à améliorer les performances de l'entreprise en améliorant sa capacité à faire face à la concurrence et à accéder aux marchés. Les services d'appui incluent généralement la formation, le mentorat, le coaching, le conseil, l'assistance marketing, l'information, l'assistance pour le développement et le transfert de technologies et la constitution de réseaux. Les aspects tant stratégiques (questions à moyen et à long terme qui améliorent la performance) qu'opérationnels (gestion journalière) sont inclus.

**Services de proximité:** tentative systématique de fournir des services au-delà des limites traditionnelles pour atteindre des groupes particuliers d'une communauté. Les services de proximité peuvent servir à informer les gens de l'existence de services (plus traditionnels) ainsi qu'à toucher et mobiliser des groupes spécifiques et ceux qui n'ont pas l'habitude de recourir aux services traditionnels. Une approche possible consiste à fournir les services dans des lieux que les membres des communautés ciblées fréquentent déjà (centres communautaires, maisons de jeunes, lieux de culte, centres commerciaux, etc.) plutôt qu'à installer un bureau d'information et essayer d'y attirer les gens.

**Taux d'entrepreneuriat naissant:** proportion des membres de la population qui sont activement impliqués dans la création d'une entreprise dont ils seront propriétaires en tout ou en partie. Cette activité n'a pas rapporté de traitement, de salaire ou toute autre rémunération aux propriétaires depuis plus de trois mois. C'est l'une des mesures développées par le Global Entrepreneurship Monitor pour quantifier les activités entrepreneuriales au sein d'une économie.

**Taux de détention d'entreprises établies:** mesure de la proportion des membres de la population adulte qui sont actuellement dirigeants-propriétaires d'une entreprise établie qui verse des traitements, des salaires ou toute autre rémunération aux propriétaires depuis plus de 42 mois. Cette mesure a été développée par le Global Entrepreneurship Monitor et contribue à donner des informations sur le niveau d'activités entrepreneuriales au sein d'une économie.

**Taux de détention de nouvelles entreprises:** proportion des membres de la population qui sont actuellement dirigeants-propriétaires d'une nouvelle entreprise qui verse des traitements, des salaires ou toute autre rémunération aux propriétaires depuis plus de 3 mois mais moins de 42 mois. C'est l'une des mesures développées par le Global Entrepreneurship Monitor pour quantifier les activités entrepreneuriales au sein d'une économie.

**Travail indépendant:** statut professionnel dans le cadre duquel les personnes travaillent à leur propre compte dans leur propre entreprise et perçoivent un retour économique en échange de leur travail, sous la forme de traitements, de bénéfices, d'avantages en nature ou de gain familial (pour les travailleurs familiaux). Les travailleurs indépendants peuvent travailler seuls ou employer d'autres personnes. Ils dirigent souvent leur entreprise en qualité d'entreprise à propriétaire unique, de contractant indépendant, de membre d'un partenariat ou d'entreprise non constituée en société.

**Travail indépendant dépendant:** travail indépendant dans le cadre duquel le travailleur indépendant dépend d'un seul client ou d'un petit nombre de clients. Ces travailleurs indépendants travaillent généralement dans des conditions comparables à celles des

salariés, mais ne bénéficient pas de la protection offerte par le droit du travail, notamment salaire minimum, couverture sociale et congés de maladie payés.

**Travailleurs free-lance:** ce terme est souvent utilisé pour désigner les travailleurs indépendants appartenant à des groupes professionnels qui fournissent des services non manuels spécialisés et nécessitent peu de capitaux, souvent appelés «travailleurs du savoir». Il s'agit généralement de personnes travaillant dans les secteurs de la création et des médias, mais il peut aussi s'agir de travailleurs pour leur propre compte dans les secteurs de la direction et de la gestion des professions intellectuelles et scientifiques, des professions intermédiaires et de la création. Les travailleurs free-lance exercent leurs activités sous diverses formes juridiques: en tant qu'entrepreneurs individuels indépendants ou associés au sein d'entreprises non constituées en société, en tant que directeurs de leur propre entreprise ou en tant que salariés d'une société parapluie.



# Pallier la pénurie d'entrepreneurs 2017

## POLITIQUES DE L'ENTREPRENEURIAT INCLUSIF

*Pallier la pénurie d'entrepreneurs 2017* est la quatrième édition d'une série de publications qui examinent la manière dont les politiques publiques à l'échelon national, régional et local peuvent soutenir la création d'emplois en encourageant la création d'entreprises et le travail indépendant auprès des personnes issues de groupes sociaux défavorisés ou sous-représentés. Ce rapport montre que la lutte contre le chômage et la stimulation de l'inclusion sociale pourraient être considérablement renforcées en promouvant l'entrepreneuriat au sein de pans de la population telles que les femmes, les jeunes, les seniors, les chômeurs et les migrants, si les problèmes spécifiques auxquels ces parts de la population sont confrontées sont traités et si les politiques en faveur de l'entrepreneuriat sont ouvertes à tous.

Cette édition contient des chapitres de discussion thématiques sur la qualité du travail indépendant, y compris sur ses nouvelles formes, telles que le travail indépendant dépendant et le faux travail indépendant, ainsi que sur le potentiel du travail indépendant en tant que mécanisme d'ajustement dans la restructuration des grandes entreprises. Chaque chapitre thématique traite des enjeux et défis politiques actuels et formule des recommandations à l'intention des décideurs politiques. Enfin, les profils nationaux mettent en évidence les tendances récentes observées en matière d'entrepreneuriat au sein des groupes sociaux cibles, les principaux défis politiques et les mesures politiques récentes dans chacun des 28 États membres de l'UE.



Veillez consulter cet ouvrage en ligne : <https://doi.org/10.1787/36cada87-fr>.

Cet ouvrage est publié sur OECD iLibrary, la bibliothèque en ligne de l'OCDE, qui regroupe tous les livres, périodiques et bases de données statistiques de l'Organisation.

Rendez-vous sur le site [www.oecd-ilibrary.org](http://www.oecd-ilibrary.org) pour plus d'informations.

