

L'artisanat en Languedoc-Roussillon

En Languedoc-Roussillon, les 55.351 entreprises de l'artisanat emploient 161.757 personnes (chefs d'entreprise, conjoints-collaborateurs, salariés, apprentis), soit environ 35% de l'emploi régional dans les activités marchandes. Plus précisément, on comptait en 2008, 97.407 salariés et 8.155 apprentis. Dans le même temps, 2.752 conjoints collaborateurs étaient déclarés au Répertoire des Métiers.

En dix ans, le parc d'entreprises artisanales a progressé de 36% (les taux de progression s'échelonnent de 15% pour la Lozère à 42% pour le Gard). Ce parc représente 36% des établissements du secteur marchand de l'industrie, de la construction, du commerce et des services (12% dans les services, 21% dans le commerce, 92% dans l'industrie et même 98% dans la construction). C'est dire l'importance de ce méso-système qui, à travers plus de 250 métiers, génère 8,7 milliards d'euros de chiffre d'affaires.

	Languedoc-Roussillon	France
L'artisanat en termes d'emploi salarié (%)	33	17
L'artisanat en termes d'emploi total (%)	35	19
L'artisanat en termes de chiffre d'affaires (%)	25	9
L'artisanat en termes de valeur ajoutée (%)	28	12

Source : DGI, INSEE, DGCIS - 2007.

Note de lecture : Le champ ICS désigne l'ensemble des secteurs marchands de l'industrie, de la construction, du commerce et des services.

Si 32% des entreprises artisanales ont plus de 10 ans d'ancienneté en Languedoc-Roussillon, 41% d'entre elles ont moins de 3 ans. Le renouvellement du tissu artisanal est donc conséquent et sera probablement accentué dans l'avenir, compte tenu du vieillissement qui touche les dirigeants : 33% d'entre eux ont 50 ans ou plus (la moyenne d'âge des dirigeants est de 45 ans).

Durant l'année 2008, 2.646 personnes (dont 1.381 artisans) ont bénéficié du Fonds Régional de la Formation¹. Parmi ces bénéficiaires, on comptait 51% de femmes alors même que seulement 19% des artisans sont des femmes². Les actions de perfectionnement ont concerné une majorité de bénéficiaires (1.798 exactement, soit 68% des bénéficiaires). En termes d'heures de formation prises en charge, les formations en gestion économique et financière arrivaient largement en tête (34% des heures), suivies de celles liées à l'organisation administrative (19%), aux stratégies et techniques commerciales (19%), à la gestion des ressources humaines (17%) et aux compétences de base (11%). Les formations diplômantes, plus exigeantes en disponibilité que les actions de perfectionnement (la durée moyenne de ces formations est de 108 heures, contre seulement 19 heures pour les actions de perfectionnement), ont concerné 355 bénéficiaires.

Le potentiel artisanal est donc indéniable en Languedoc-Roussillon. Reste que les entreprises artisanales emploient, en moyenne, moins de 2 salariés par établissement, que les difficultés lors de la création ou de la reprise sont nombreuses et que la pérennité de toutes ces entreprises est loin d'être assurée. Remarquons que seulement 51% des établissements emploient des salariés. Il convient donc de s'interroger sur le potentiel de développement des entreprises artisanales et sur la manière de l'exploiter au mieux, notamment au regard de l'amélioration – quantitative et qualitative – de l'emploi.

Source : Chambre Régionale de Métiers et de l'Artisanat.

1. Ce Fonds ne peut financer que des actions de formation « transversales » liées à la gestion et au développement des entreprises artisanales. Pour les autres formations, les artisans doivent s'adresser à leur OPCA et/ou à leurs organisations professionnelles.

2. Cette proportion élevée de femmes parmi les bénéficiaires de formation ne tient pas seulement à leur poids au sein des conjoints non salariés. En se limitant aux seuls artisans, la proportion de femmes bénéficiaires atteint en effet 35%.

Les emplois salariés dans les entreprises pérennes en 2007 en Languedoc-Roussillon selon l'objectif principal du créateur (en %)

Objectif principal du créateur	Unité non artisanale	Unité artisanale	Ensemble
Assurer son propre emploi	12	27	17
Se développer fortement en termes d'emploi et d'investissement	85	66	79
Non réponse	3	7	4
Ensemble	100 (2.564)	100 (1.383)	100 (3.947)

Source : INSEE - Enquête SINE 2002.

Note de lecture : Les dirigeants salariés sont inclus dans cette statistique.

Entre parenthèses figurent les effectifs salariés totaux.

Les emplois salariés dans les entreprises pérennes en 2007 en Languedoc-Roussillon selon que le créateur se considère ou non innovant (en %)

Le créateur se considère innovant ?	Unité non artisanale	Unité artisanale	Ensemble
Oui	65	30	53
Non	35	70	47
Ensemble	100 (2.564)	100 (1.383)	100 (3.947)

Source : INSEE - Enquête SINE 2002.

Note de lecture : Les dirigeants salariés sont inclus dans cette statistique.

Entre parenthèses figurent les effectifs salariés totaux.

Méthodologie de l'étude : une approche qualitative

Le dispositif d'enquête s'est articulé autour de trois opérations. Nous nous sommes tout d'abord intéressés aux procédures d'accompagnement mises en œuvre par les Chambres de Métiers. Les dossiers associés au dispositif intitulé « Parcours Développement - Compétitivité » ont tout particulièrement été étudiés. En effet, ce dispositif cherche à amener les entreprises artisanales porteuses de projets à intégrer une authentique réflexion stratégique, à promouvoir différentes formes d'innovation et à remettre au cœur de la réflexion du dirigeant les pratiques de valorisation et d'adaptation des compétences. Nous avons pu, à travers ces dossiers, nous faire une idée plus précise des caractéristiques des entreprises intéressées par un tel diagnostic [en 2008, 213 artisans ont bénéficié de ce dispositif encore appelé « Visa Développement »]. Quels sont les projets qui donnent lieu à un tel accompagnement ? Comment les artisans expriment-ils leurs demandes ? Comment ces dernières évoluent-elles au fil de la collaboration avec le conseiller ? Quelles sont les mesures préconisées par les conseillers et quelle place y tiennent les ressources humaines ?

Dans un deuxième temps, la parole a été donnée aux conseillers des Chambres de Métiers afin, d'une part, de faire le point sur leurs pratiques dans le cadre du Parcours Développement - Compétitivité et, d'autre part, de sélectionner avec eux les dirigeants à enquêter. Dix conseillers ont été enquêtés (de un à trois par département). Ces derniers nous ont permis d'affiner la grille d'entretien destinée aux dirigeants d'entreprise et nous ont apporté de précieuses informations sur les besoins réels, les attentes et les pratiques des artisans en matière de développement.

Enfin, une quinzaine d'artisans appartenant à différents secteurs (bâtiment, coiffure, travail des métaux, pressing, imprimerie, etc.) ont été interviewés. La grille d'entretien portait principalement sur le profil et les objectifs du dirigeant, le mode de développement privilégié par l'artisan, la place de la gestion des ressources humaines dans ce développement, l'évaluation par l'artisan de l'accompagnement dont il a bénéficié. Nous avons recherché à travers ces entretiens à appréhender la variété des configurations productives (secteur, taille, localisation de l'entreprise, définition du produit, rapport à la clientèle, etc.), la pluralité des objectifs poursuivis par les dirigeants et la grande flexibilité stratégique et opérationnelle des entreprises artisanales (qui, parfois, laisse croire à une absence de stratégie).