

## COMMUNIQUÉ DE PRESSE

**Où en sont les PME de 6 à 200 salariés en matière de marketing et de ressources humaines ? Qui tient les rênes de ces PME en France et dans le G5<sup>(1)</sup> ? C'est ce que révèle l'enquête de conjoncture annuelle réalisée par BNP Paribas Lease Group (BPLG) auprès de presque 100 000 de ces patrons.**

Numéro 1 français et un des leaders européens du financement de biens d'équipement professionnels par crédit-bail ou location financière, BPLG publie aujourd'hui les résultats de cette enquête réalisée auprès de près de 100 000 PME-PMI européennes de 6 à 200 salariés. Les résultats présentés sont obtenus à partir des 5 000 premières réponses. Tous les secteurs d'activité marchands sont concernés à l'exclusion de l'agriculture.

### LES PME DU G5<sup>(1)</sup> ET LES RESSOURCES HUMAINES

#### Recruter des collaborateurs compétents : le vrai casse-tête des dirigeants

##### **88% des dirigeants de PME estiment qu'il est difficile de recruter**

Dans une France qui compte plus de deux millions de chercheurs d'emploi, les dirigeants ont une réelle difficulté à recruter du personnel compétent. 88% des patrons qualifient la tâche de difficile et 41% de très difficile. La part des dirigeants qui estiment qu'il est très difficile de les recruter passe de 42% chez les moins de 20 salariés à 23% chez les 100 à 200.

Au sein du G5<sup>(1)</sup>, c'est au Royaume-Uni que les dirigeants ont le moins de difficulté à recruter. Pour eux, il n'est très difficile d'embaucher que dans 16% des cas, contre 29% en Espagne, 31% en Italie et 34% en Allemagne. Rappelons que le Royaume-Uni présente le plus bas taux de chômage du G5<sup>(1)</sup>.

#### Augmenter les salaires : ils le souhaiteraient, mais ne peuvent le faire

**90% des dirigeants de PME déclarent qu'il est difficile – 39% très difficile – de disposer de la marge de manœuvre nécessaire pour augmenter les salaires.** Le faible levier des salaires ne constitue cependant pas un handicap à la fidélisation des salariés. Seuls 7% estiment qu'il est très difficile de conserver son personnel, complétés par 37% qui annoncent que cela est assez difficile.

**Dans tous les pays étudiés, la difficulté prévaut.** 45% des dirigeants du G5<sup>(1)</sup> jugent le sujet assez difficile et 29% très difficile.

#### Former, transmettre le savoir-faire : une problématique pour les plus petites PME

Former les collaborateurs, est-ce une tâche aisée ? **Non, répondent 62% des dirigeants français** Mais elle n'est pas pour autant très difficile.

**Au sein du G5<sup>(1)</sup>**, les patrons britanniques déclarent moins de difficulté que sur le continent à former leurs équipes et à faire en sorte que le savoir-faire soit transmis. En revanche, les dirigeants italiens rencontrent davantage d'obstacles.

*\*Les indicateurs utilisés dans cette enquête sont des soldes de réponses exprimant une opinion opposée. Exemple : si pour 37% des entreprises le volume d'affaires a été en hausse en 2006 par rapport à 2005 et pour 22% en baisse, l'indicateur de volume d'affaires sera de : 37 – 22 = +15\*. Un indicateur positif exprime une amélioration sur l'année précédente, un indicateur négatif une dégradation.*

*(1) G5 désigne les 5 pays européens étudiés : Allemagne, Espagne, France, Italie et Royaume-Uni.*

BNP Paribas Lease Group/janvier 2006

## Les femmes au sein des PME : un sexe pas si faible

**On compte 63% d'hommes et 39% de femmes dans les PME françaises.** Ces proportions varient de manière importante selon le secteur d'activité. Le BTP et le Transport sont les secteurs qui comptent le moins de femmes (13%). Les effectifs hommes/femmes se trouvent à égalité dans le Commerce de Détail et dans les Services (46%).

**C'est en France que la proportion de femmes est la plus élevée dans les effectifs des PME** On n'en compte que 27% en Espagne, 31% au Royaume-Uni, et 35% en Allemagne et en Italie.

**En revanche, les femmes ne représentent que 21% des cadres des PME françaises.** Le ratio entre femmes cadres et le total des effectifs féminins est le plus élevé en France, comparativement aux autres pays du G5<sup>(1)</sup>. Les PME italiennes, espagnoles et britanniques comptent entre 11% et 13% de femmes parmi les cadres, et les PME allemandes en comptent 16%. Il faut noter que dans les deux secteurs où elles sont les moins nombreuses, le BTP et le Transport, elles occupent le plus souvent un poste d'encadrement.

**Par ailleurs, 12% des chefs d'entreprises de 6 à 200 salariés en France sont des femmes alors que la part dans le G5<sup>(1)</sup> est de 17%.** Les entreprises françaises dirigées par une femme emploient 12 personnes en moyenne, contre 18 pour leurs confrères hommes. En 2005, elles ont affiché des résultats plus satisfaisants en matière d'activité. Leur emploi a été plus dynamique et elles ont eu plus faiblement recours aux réductions d'effectifs.

Dans l'ensemble des 5 pays européens étudiés, l'indicateur d'activité des femmes n'est que très légèrement supérieur à celui des hommes, mais leur indicateur de rentabilité est supérieur de 5 points, explicable par un différentiel assez élevé sur l'indicateur de prix de vente. Pour l'emploi, l'indicateur est plus élevé de 2 points.

**Enfin, les femmes dirigeantes emploient davantage de personnel féminin.** Lorsque le dirigeant de l'entreprise est une femme, le taux d'emploi féminin est de 53% (contre 36% si c'est un homme). Elles leur confient plus volontiers la marche des affaires : 41% des cadres sont des femmes, contre 18% lorsque le patron est un homme.

## LES PME DU G5<sup>(1)</sup> ET LE MARKETING

**Les résultats sont sans ambiguïté. Dans les PME qui consacrent des budgets à davantage d'actions marketing, l'indicateur d'activité a été supérieur en 2005, comme celui de la rentabilité. Il n'y a pas de différence en matière d'indicateur de prix, en revanche, l'emploi a été plus souvent en hausse. L'indicateur de volume d'investissement est moindre, mais les nouvelles acquisitions ont plus souvent porté sur l'accroissement des capacités de production et la diversification des activités. Les perspectives sont sensiblement plus optimistes, tant en activité qu'en rentabilité.**

**Les dirigeants sont peu nombreux à dégager un budget spécifique pour le marketing** et, c'est à partir de 100 salariés seulement que les entreprises sont notablement plus actives dans la conduite d'études (35% pour les études, 30% pour la veille). Dans les autres pays du G5<sup>(1)</sup>, les études de marché sont plus fréquentes en Espagne et au Royaume-Uni. La veille concurrentielle est plus intense en Allemagne et au Royaume-Uni.

**Un tiers des PME françaises a consacré un budget spécifique à l'innovation en 2005.** Cette proportion varie très sensiblement selon les secteurs. Au sein du G5<sup>(1)</sup>, les dirigeants britanniques sont les champions de l'intérêt porté à l'innovation suivis de près par les patrons espagnols. Les Italiens arrivent en dernière position.

**66% des PME françaises font de la publicité.** Aucun secteur n'y échappe vraiment, même si l'Industrie est en retrait. Dans les autres pays du G5<sup>(1)</sup>, le phénomène est plus marqué en Allemagne et moins pratiqué en Italie.

*\*Les indicateurs utilisés dans cette enquête sont des soldes de réponses exprimant une opinion opposée. Exemple : si pour 37% des entreprises le volume d'affaires a été en hausse en 2006 par rapport à 2005 et pour 22% en baisse, l'indicateur de volume d'affaires sera de : 37 - 22 = +15\*. Un indicateur positif exprime une amélioration sur l'année précédente, un indicateur négatif une dégradation.*

*(1) G5 désigne les 5 pays européens étudiés : Allemagne, Espagne, France, Italie et Royaume-Uni.*

BNP Paribas Lease Group/Janvier 2006

**Quant à la promotion des ventes et la fidélisation**, on note un intérêt inégal selon la taille des entreprises, le secteur d'activité et le pays concerné. En revanche, 50% des PME françaises consacrent un budget spécifique à la fidélisation de la clientèle, contre 44% pour les 4 autres pays.

## LES PME ET L'ACTIONNARIAT

**En France, 66% des PME sont familiales**, c'est-à-dire détenue et/ou gérée par deux ou plusieurs membres d'une famille. Si les écarts sont peu importants selon la taille salariale, ils varient sensiblement selon les secteurs d'activité. Les proportions sont identiques en Espagne et en Italie, mais elles sont nettement moindres en Allemagne et au Royaume-Uni (respectivement 54% et 50%).

**Premier constat: les PME familiales françaises semblent gérées de manière moins dynamique. Elles innoveraient moins.** Par exemple, si les écarts de résultats, en France, entre les PME familiales et leurs confrères ne sont pas très importants sur chacun des indicateurs, ils reflètent dans l'ensemble une dynamique moindre :

- 4 points de moins en indicateur d'activité
- 2 de plus en rentabilité, du fait de plus fréquentes hausses de prix
- 2 de moins en emploi
- et des perspectives nettement plus réservées pour 2006.

Nous assistons aux mêmes écarts au sein du G5(1), tant pour les résultats 2005 que pour les prévisions.

**Autre constat: dans 62% des PME françaises, le dirigeant prend seul les décisions importantes, par opposition aux autres PME où les décisions sont prises en concertation avec l'encadrement.**

**Dans 3 cas sur 4, les dirigeants de PME déclarent privilégier la stratégie fixée à moyen terme, par opposition aux priorités à court terme.** Cette situation s'observe dans tous les secteurs d'activité, dans toutes les tailles salariales. La détermination prévaut dans la vision que les dirigeants ont de leur métier. Pour les trois quarts d'entre eux, la direction d'une PME est une affaire « de rigueur, de professionnalisme, de travail », avant d'être une question « de tête, de cœur » ...

**Enfin, être patron de PME reste une position enviable pour la majorité des dirigeants de PME.** Ces derniers estiment, comparativement à un poste salarié, avoir des responsabilités plus motivantes, tout en bénéficiant de plus d'indépendance. En revanche, les revenus ne sont jugés plus substantiels que dans 58% des cas.

L'enquête complète est disponible sur demande avec le détail des résultats par critères (activité, rentabilité, investissement et emploi) et secteur d'activité pour la France et le G5<sup>(1)</sup>.  
Reproduction presse autorisée sous réserve de la mention « Source BNP Paribas Lease Group »

Pour plus d'information sur la société : [www.bplg.com](http://www.bplg.com)

### CONTACT PRESSE

Vincent Becquey..... +33 (0)1 41 97 34 49

Responsable des études économiques

e-mail : [vincent.becquey@bnpparibas.com](mailto:vincent.becquey@bnpparibas.com)

Claude Martin Franz ..... +33 (0)1 41 97 20 02

Responsable presse

e-mail : [claudemartinfranz@bnpparibas.com](mailto:claudemartinfranz@bnpparibas.com)

\*Les indicateurs utilisés dans cette enquête sont des soldes de réponses exprimant une opinion opposée. Exemple : si pour 37% des entreprises le volume d'affaires a été en hausse en 2006 par rapport à 2005 et pour 22% en baisse, l'indicateur de volume d'affaires sera de : 37 - 22 = +15\*. Un indicateur positif exprime une amélioration sur l'année précédente, un indicateur négatif une dégradation.

(1) G5 désigne les 5 pays européens étudiés : Allemagne, Espagne, France, Italie et Royaume-Uni.

BNP Paribas Lease Group/Janvier 2006