

# TPOLOGIE DES TPME DE LA BRANCHE ET DE LEURS SALARIÉS

Le modèle économique des TPME de la branche, fondé sur le bouche-à-oreille, leur permet de croître à un rythme supérieur à celui de la moyenne

 **5,7%** le taux de croissance annuel moyen des TPME de la branche sur la période 2010 – 2019 (v. 4,5% pour l'ensemble de la branche)

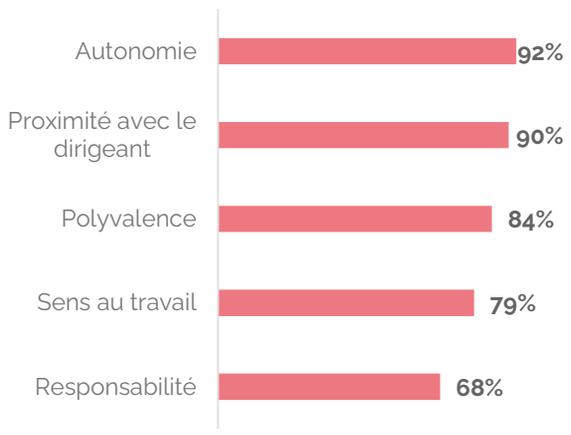
 **5%** le taux de rentabilité des TPME de la branche en 2019 (similaire à la moyenne de la branche)

 **17%** le taux d'exportation des TPME de la branche en 2019

- Les dirigeants de TPME interrogés réalisent en moyenne **42%** de leur chiffre d'affaires auprès d'autres TPME.
- **40%** du chiffre d'affaires des TPME est généré directement dans le département et **65%** dans la région.
- **68%** des missions réalisées par les TPME ont été obtenues grâce au bouche-à-oreille (recommandation par un client ou un partenaire) ou via la fidélisation de leur clientèle.
- **90%** des TPME pratiquent la coopération inter-entreprise pour contrer les limites de compétences – principalement avec d'autres TPME ou des travailleurs indépendants.

Il existe un consensus au sein des TPME sur les avantages humains des petites structures

Principaux avantages des TPME selon leurs salariés (solde d'opinion)



**81%** des dirigeants de TPME considèrent l'aspect managérial (la gestion des équipes) comme un avantage du modèle

- **Plus de 90%** des salariés considèrent l'autonomie et la proximité avec le dirigeant comme un avantage propre aux TPME.
- **81%** des dirigeants de TPME interrogés considèrent l'aspect managérial comme un avantage - et seulement 10% comme un inconvénient.
- **59%** des salariés des TPME ont été attirés par l'autonomie dans le poste (contre 35% pour les salariés de la branche) et **50%** par la qualité de vie au travail (contre 32% des salariés de la branche).
- Dans les entretiens, les salariés mettent en avant l'intérêt de la polyvalence dans les TPME, alors que les tâches sont perçues comme plus uniformisées dans les structures plus grandes.

Sources : Diane (calculs Asterès), enquête Asterès, entretiens S2H

# TPOLOGIE DES TPME DE LA BRANCHE ET DE LEUR SALARIÉS

Les avantages managériaux font que les salariés des TPME sont plus satisfaits que ceux des plus grandes entreprises de la branche, et ce malgré une rémunération inférieure.

**75%**  
des salariés des TPME sont satisfaits de leurs conditions de travail, contre 59% dans la branche.

**71%**  
des salariés des TPME sont satisfaits de leur rémunération, contre 29% dans la branche.

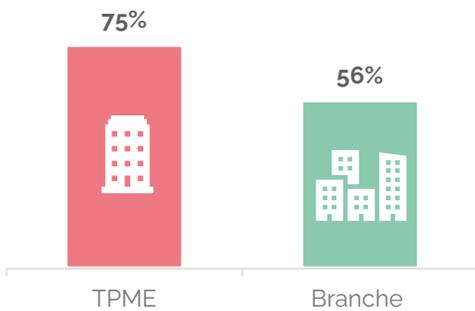
**28%**  
des salariés des TPME imaginent quitter leur entreprise d'ici 5 ans, contre 46% en France.

**9%** des dirigeants de TPME interrogés déclarent vouloir croître jusqu'à devenir une ETI ou une grande entreprise.

De même, seulement **27%** des salariés des TPME imaginaient rejoindre une grande structure s'ils devaient quitter leur entreprise, alors que 50% en viennent.

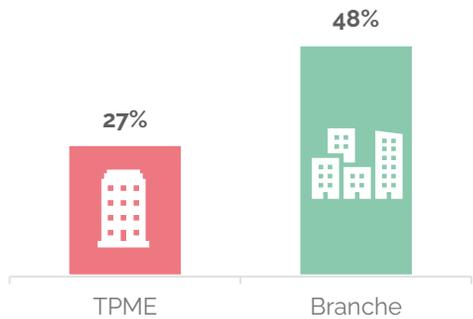
Les principales limites du modèle sont les difficultés de recrutement (accentuées pour les TPME) et la formation (plus rare au sein des TPME)

Difficultés de recrutement



- **24%** des dirigeants de TPME déclarent rencontrer des difficultés de recrutement en raison du manque de notoriété de leur entreprise.
- **19%** peinent à recruter en raison de la faible attractivité de la rémunération.

Part des salariés ayant suivi une formation au cours des douze derniers mois



- **26%** des dirigeants de TPME sont freinés par le coût financier des formations et **15%** par le coût de l'absence d'un salarié.
- **26%** déplorent le manque de formations adaptées.

Source : enquête Asterès