



Baromètre des TPE



Sondage Ifop pour Fiducial

Vague 76 | Juin 2024

N° 120824
Contacts Ifop :
Frédéric Dabi / Flora Baumlin / Chloé Tegny
Département Opinion et Stratégies d'Entreprise
01 45 84 14 44
prenom.nom@ifop.com



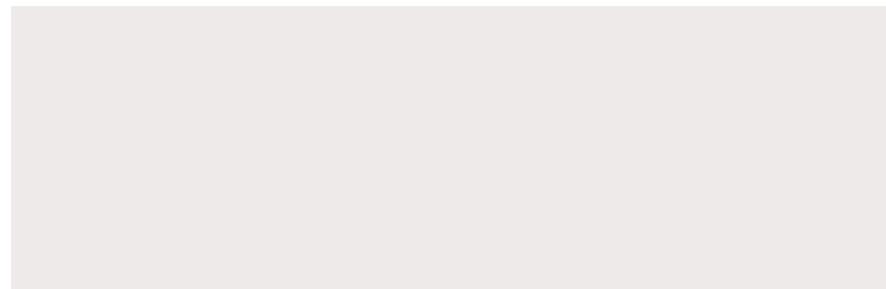
A close-up photograph of a person's hand touching a white tablet computer. The hand is in sharp focus, with the index finger pointing at the screen. In the background, a pair of glasses is resting on a light-colored surface, slightly out of focus. The overall scene suggests a professional or educational setting.

01

MÉTHODOLOGIE

MÉTHODOLOGIE

Etude réalisée par l'Ifop pour Fiducial



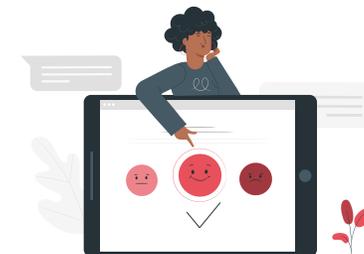
L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de 1 005 dirigeants de très petites entreprises (TPE) de 0 à 19 salariés.

Les entreprises réalisant moins de 50 000€ de chiffres d'affaires à l'année n'ont pas été interrogées dans le cadre de cette étude.

En revanche, celle-ci inclut les auto-entrepreneurs.



L'échantillon a été raisonné puis ramené à son poids réel lors du traitement sur les critères suivants : secteur d'activité de l'entreprise, taille de l'entreprise, région d'implantation.



Les interviews ont été réalisées par téléphone du 27 mai au 17 juin 2024.

A photograph of a business meeting. In the foreground, a person's hands are holding a tablet displaying a financial report. The report includes a table, a bar chart, and a line graph. In the background, other people are seated around a table, some looking at laptops. The scene is brightly lit, suggesting an office environment.

02

RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

● A ●

La conjoncture en France et dans les entreprises



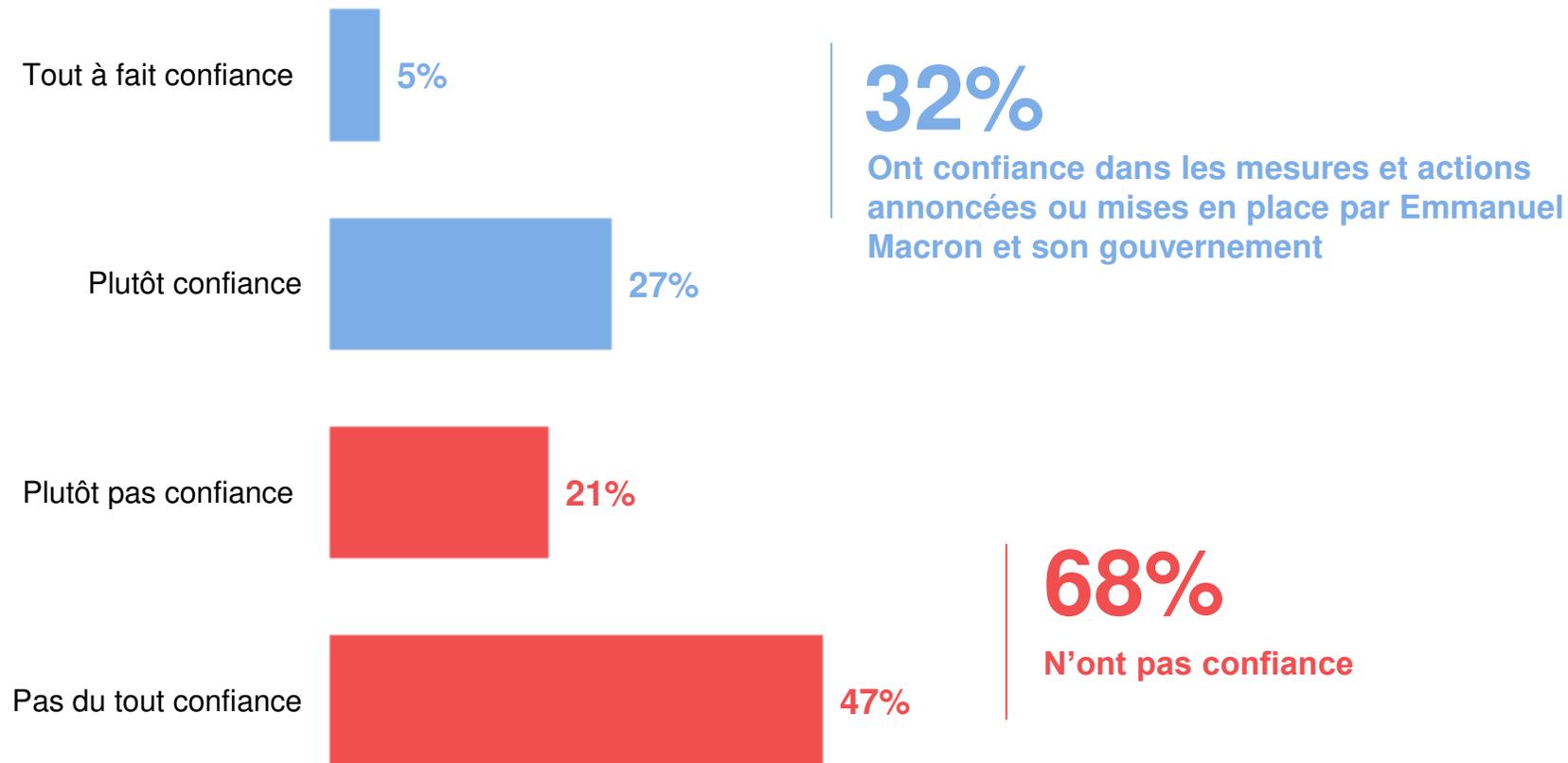
● A.1 ●

***L'action d'Emmanuel Macron
et du gouvernement***

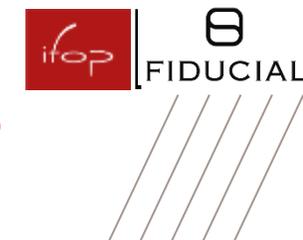


La confiance dans les mesures et actions économiques annoncées ou mises en place par Emmanuel Macron et son gouvernement

QUESTION : Diriez-vous globalement que les mesures et actions économiques annoncées ou mises en place par Emmanuel Macron et son gouvernement vous inspirent ... ?



La confiance dans les mesures et actions économiques annoncées ou mises en place par Emmanuel Macron et son gouvernement



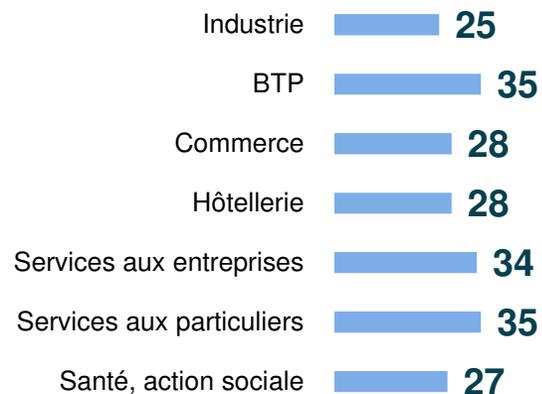
TOTAL CONFIANCE

Moyenne : **32%**

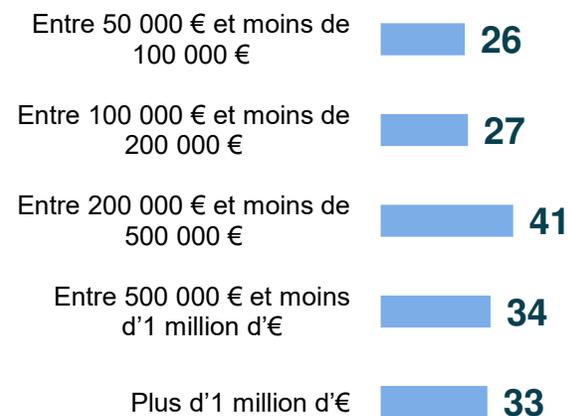
TAILLE D'ENTREPRISE



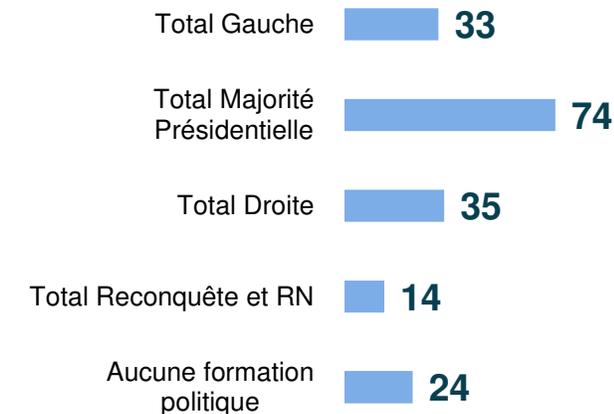
SECTEUR D'ACTIVITÉ



CHIFFRE D'AFFAIRES



PROXIMITÉ POLITIQUE



● A.2 ●

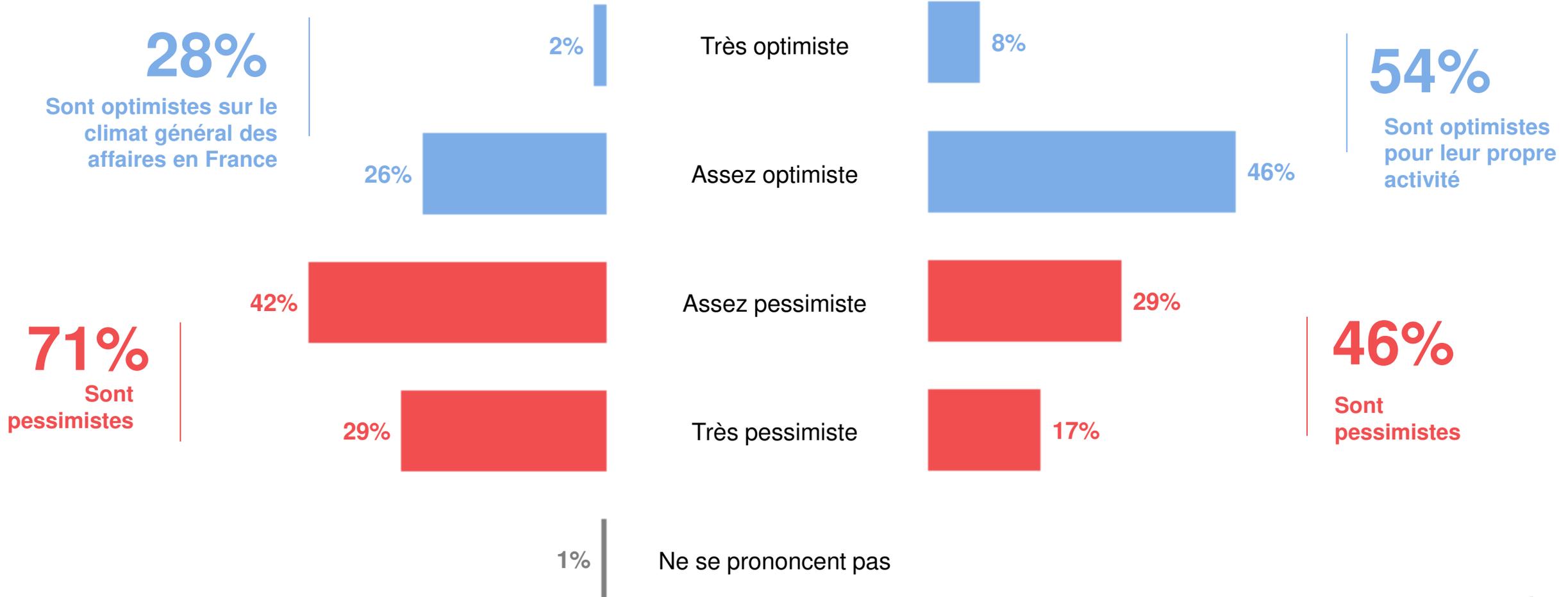
***Le climat général et le moral
des patrons de TPE***



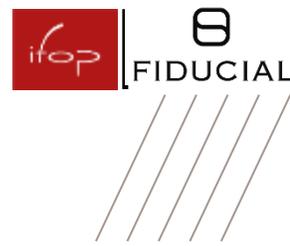
Le niveau d'optimisme vis-à-vis du climat général des affaires en France et pour sa propre activité

QUESTION : En prenant en considération le contexte politique, social et économique actuel, diriez-vous que sur le climat général des affaires en France, vous êtes ... ?

QUESTION : Et pour votre propre activité diriez-vous que vous êtes ... ?



Le niveau de pessimisme vis-à-vis du climat général des affaires en France



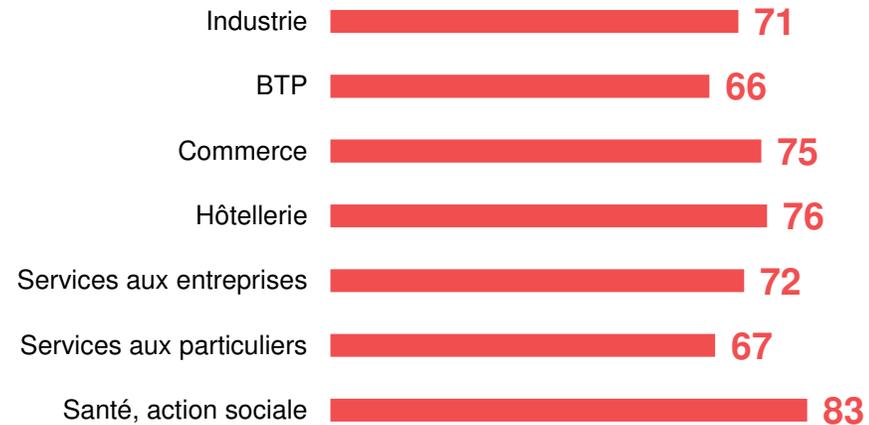
TOTAL PESSIMISTES

Moyenne : **71%**

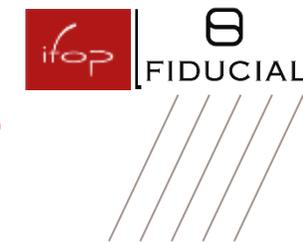
TAILLE D'ENTREPRISE



SECTEUR D'ACTIVITÉ



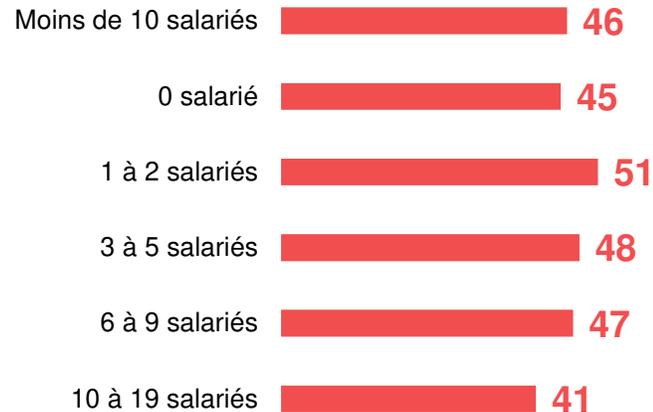
Le niveau de pessimisme vis-à-vis de sa propre activité



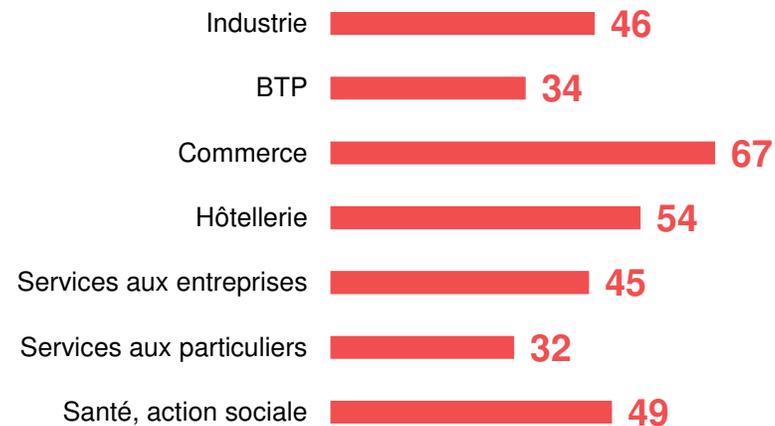
TOTAL PESSIMISTES

Moyenne : **46%**

TAILLE D'ENTREPRISE



SECTEUR D'ACTIVITÉ



● A.3 ●

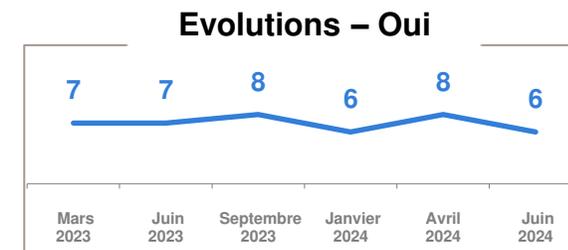
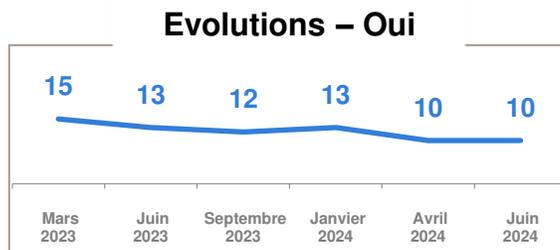
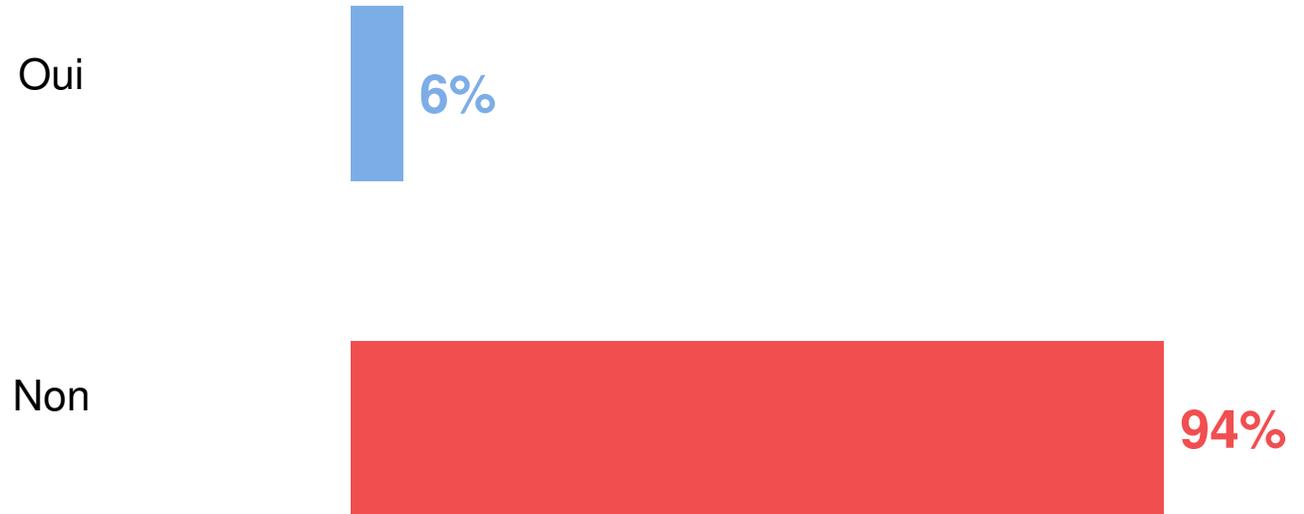
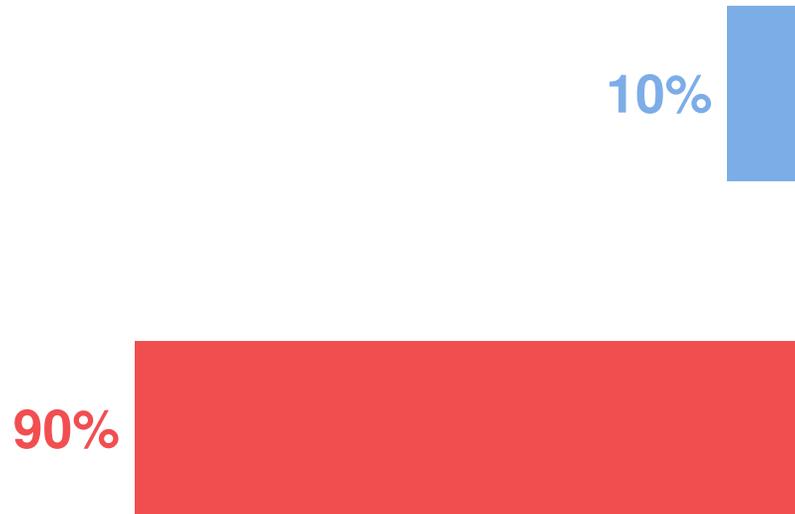
L'emploi dans les TPE



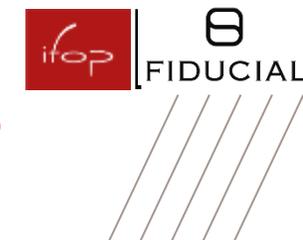
L'embauche et la suppression de personnel depuis le 1er avril 2024 ou le fait de l'envisager d'ici le 30 juin 2024

QUESTION : Avez-vous embauché du personnel depuis le 1er avril 2024, que ce personnel soit ou non encore présent dans l'entreprise aujourd'hui et/ou envisagez-vous d'en embaucher d'ici le 30 juin 2024?

QUESTION : Avez-vous supprimé un ou plusieurs postes de salariés depuis le 1er avril 2024 que ce personnel soit ou non encore présent dans l'entreprise aujourd'hui et/ou envisagez-vous d'en supprimer d'ici le 30 juin 2024 ?



L'embauche de personnel depuis le 1er avril 2024 ou le fait de l'envisager d'ici le 30 juin 2024



TOTAL OUI

Moyenne : **10%**

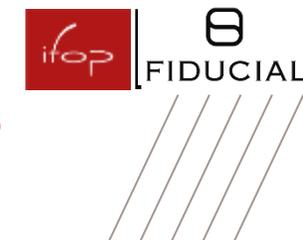
TAILLE D'ENTREPRISE



SECTEUR D'ACTIVITÉ



La suppression de postes depuis le 1er avril 2024 ou le fait de l'envisager d'ici le 30 juin 2024



TOTAL OUI

Moyenne : **6%**

TAILLE D'ENTREPRISE

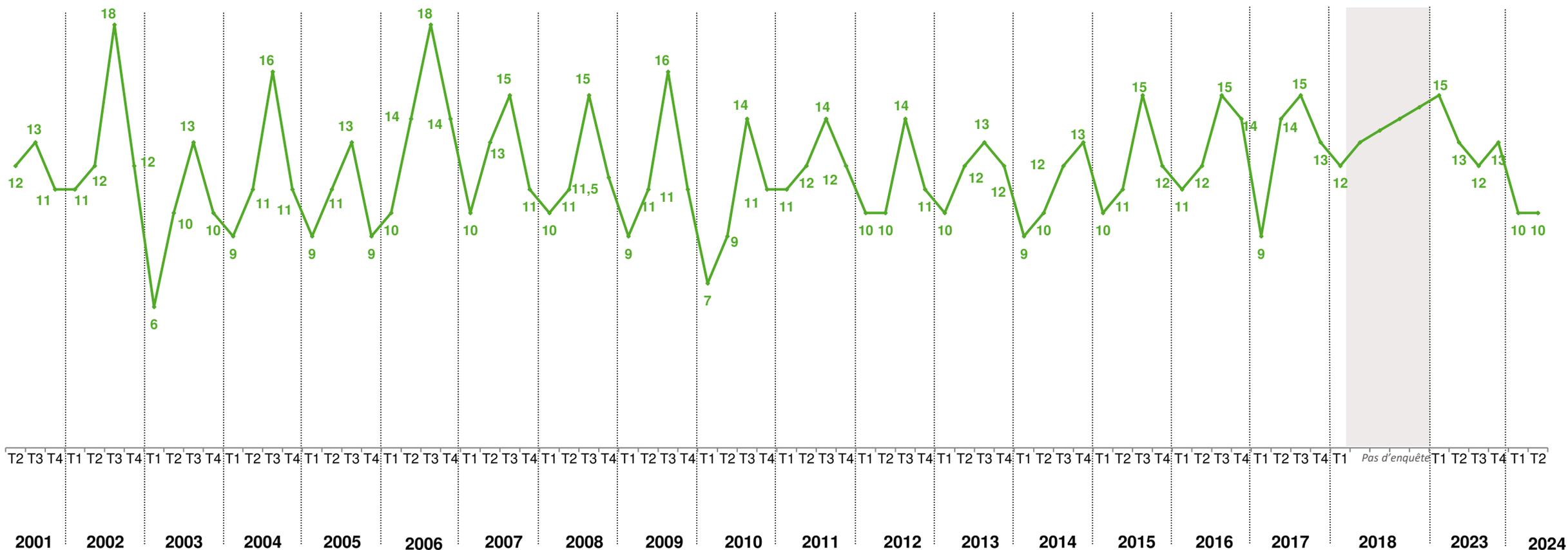


SECTEUR D'ACTIVITÉ



L'embauche de personnel depuis le 1er avril 2024 ou le fait de l'envisager d'ici le 30 juin 2024 - Rappels

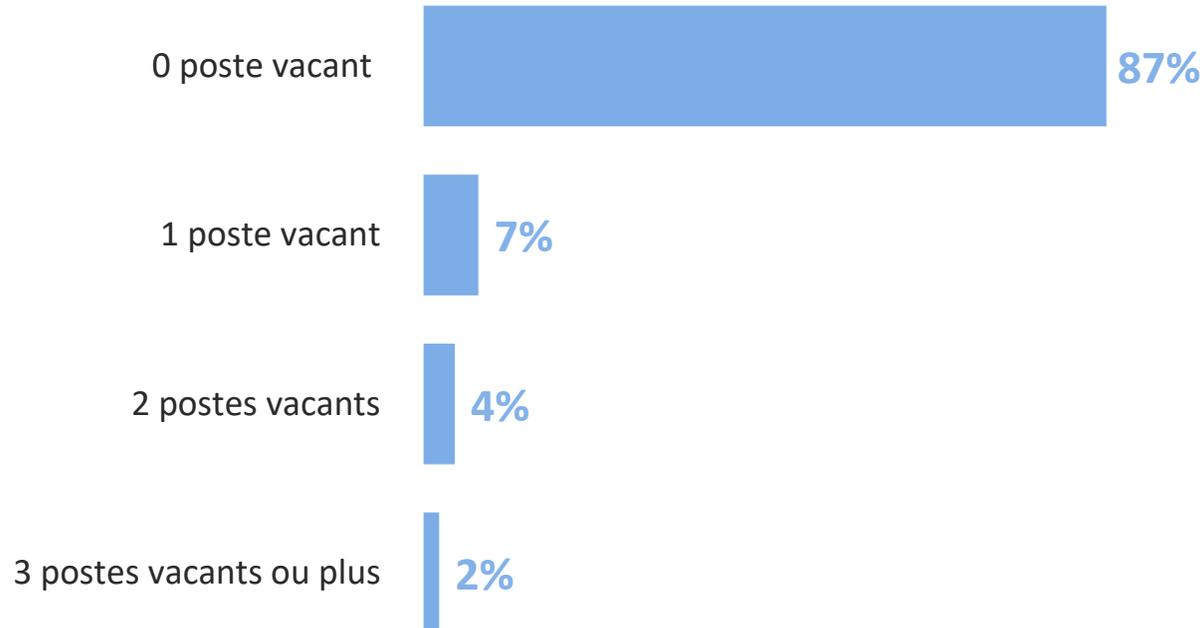
QUESTION : Avez-vous embauché du personnel depuis le 1er avril 2024, que ce personnel soit ou non encore présent dans l'entreprise aujourd'hui et/ou envisagez-vous d'en embaucher d'ici le 30 juin 2024?



* L'intitulé de la question a été modifié par rapport à la dernière enquête réalisée en 2018 (Vague 70). En 2018, la question était posée comme suit : Avez-vous embauché du personnel entre le 1er janvier et le 31 mars 2018, que ce personnel soit ou non encore présent dans l'entreprise ?

Le nombre de postes actuellement vacants pour lesquels l'entreprise est en recherche active de candidats

QUESTION : Combien de postes de travail sont actuellement vacants dans votre entreprise pour lesquels vous êtes en recherche active de candidats, y compris ceux à pourvoir d'ici le 30 juin 2024 ?

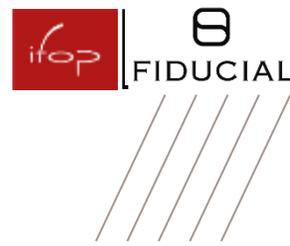


MOYENNE :

0,2

Rappel Mars 2024 : 0,2
Rappel Janvier 2024 : 0,3
Rappel Septembre 2023 : 0,3
Rappel Juin 2023 : 0,3
Rappel Mars 2023 : 0,3

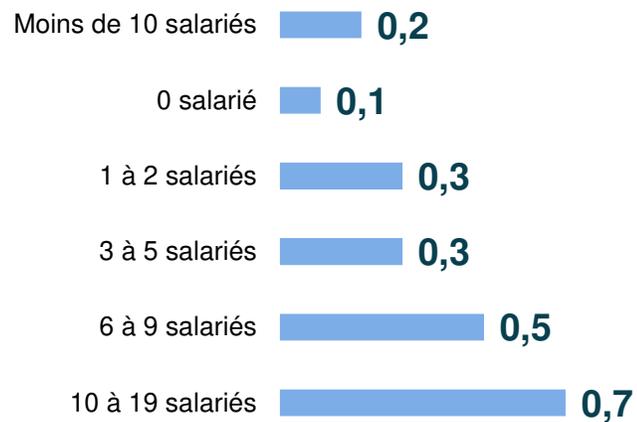
Le nombre de postes actuellement vacants pour lesquels l'entreprise est en recherche active de candidats



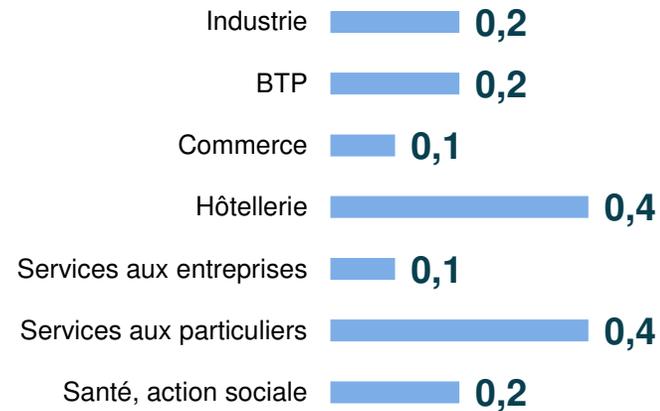
NOMBRE DE POSTES VACANTS EN MOYENNE

Moyenne : **0,2**

TAILLE D'ENTREPRISE



SECTEUR D'ACTIVITÉ



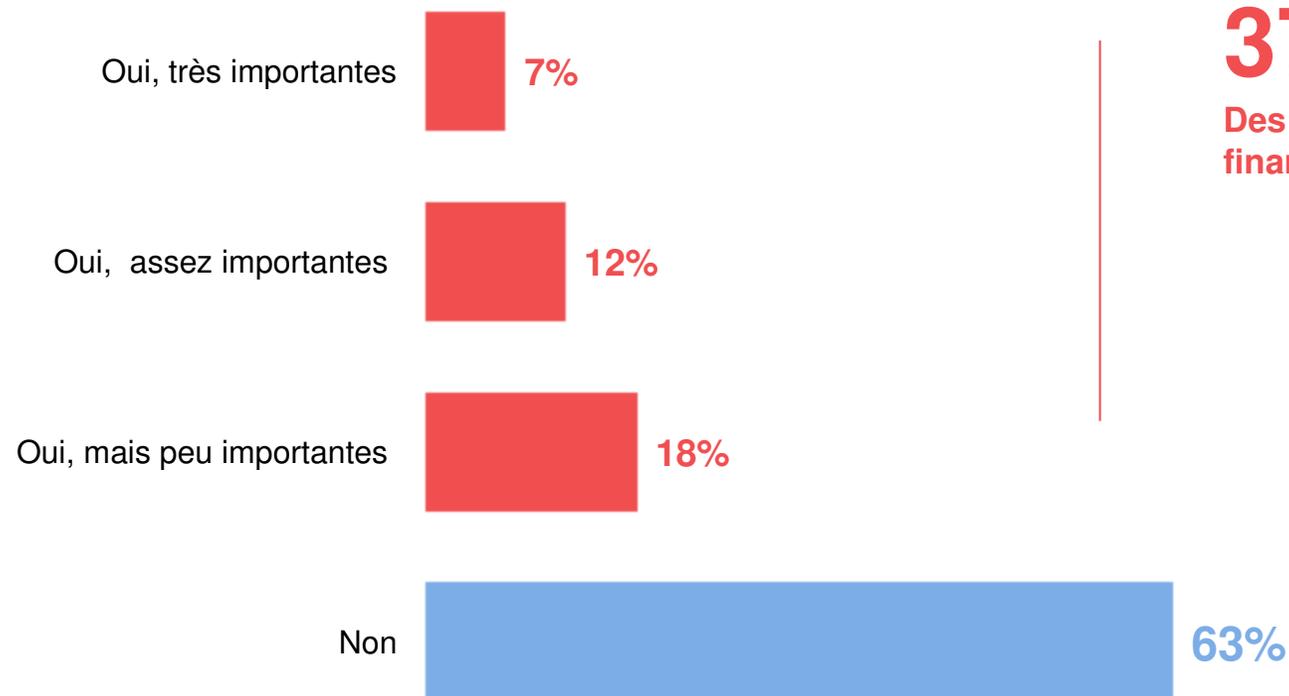
● A.4 ●

Le risque de défaillance



Le fait de rencontrer des difficultés financières

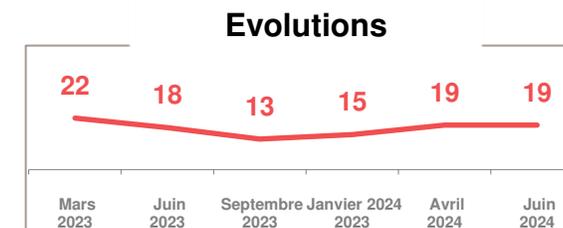
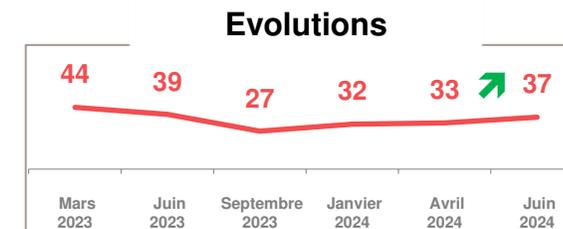
QUESTION : Votre entreprise rencontre-t-elle aujourd'hui des difficultés financières ?



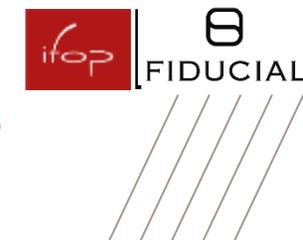
37%

Des TPE rencontrent des difficultés financières

Dont : **19%**
des difficultés financières très ou assez importantes



Le fait de rencontrer des difficultés financières



TOTAL DIFFICULTÉS FINANCIÈRES IMPORTANTES (assez ou très)

Moyenne : **18%**

TAILLE D'ENTREPRISE



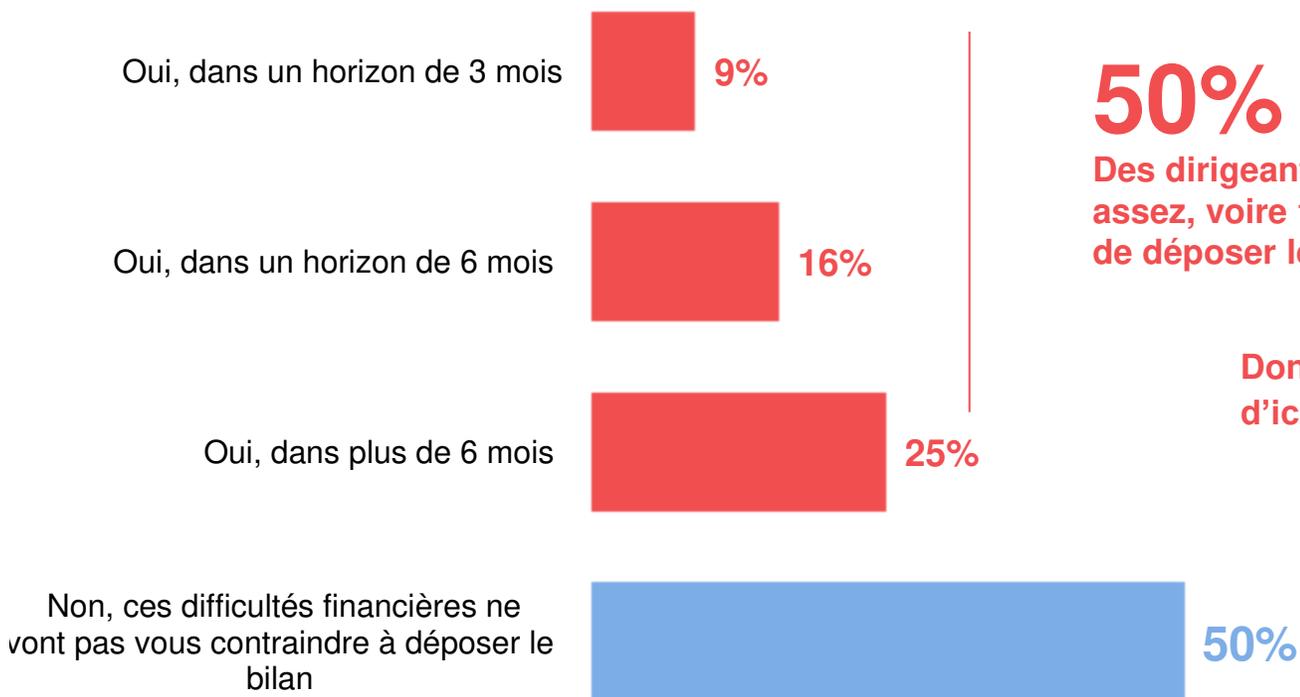
SECTEUR D'ACTIVITÉ



La contrainte de déposer le bilan ou de cesser son activité en raison de difficultés financières

QUESTION : Est-ce que ces difficultés financières vont vous contraindre soit à déposer le bilan, c'est-à-dire vous déclarer en état de cessation des paiements, soit à cesser volontairement votre activité pour ne pas perdre plus ?

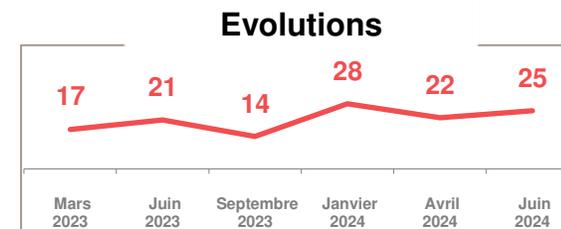
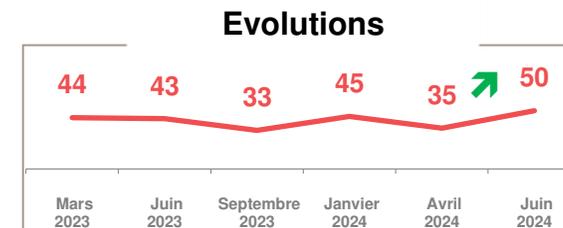
Base : Question posée uniquement à ceux dont l'entreprise rencontre des difficultés financières assez voire très importantes, soit 18% de l'échantillon



50%

Des dirigeants de TPE ayant des difficultés financières assez, voire très importantes pourraient être contraints de déposer le bilan ou de cesser leur activité

Dont : 25%
d'ici à 6 mois



En raison de la faiblesse des effectifs, cette question n'est pas ventilée.

B

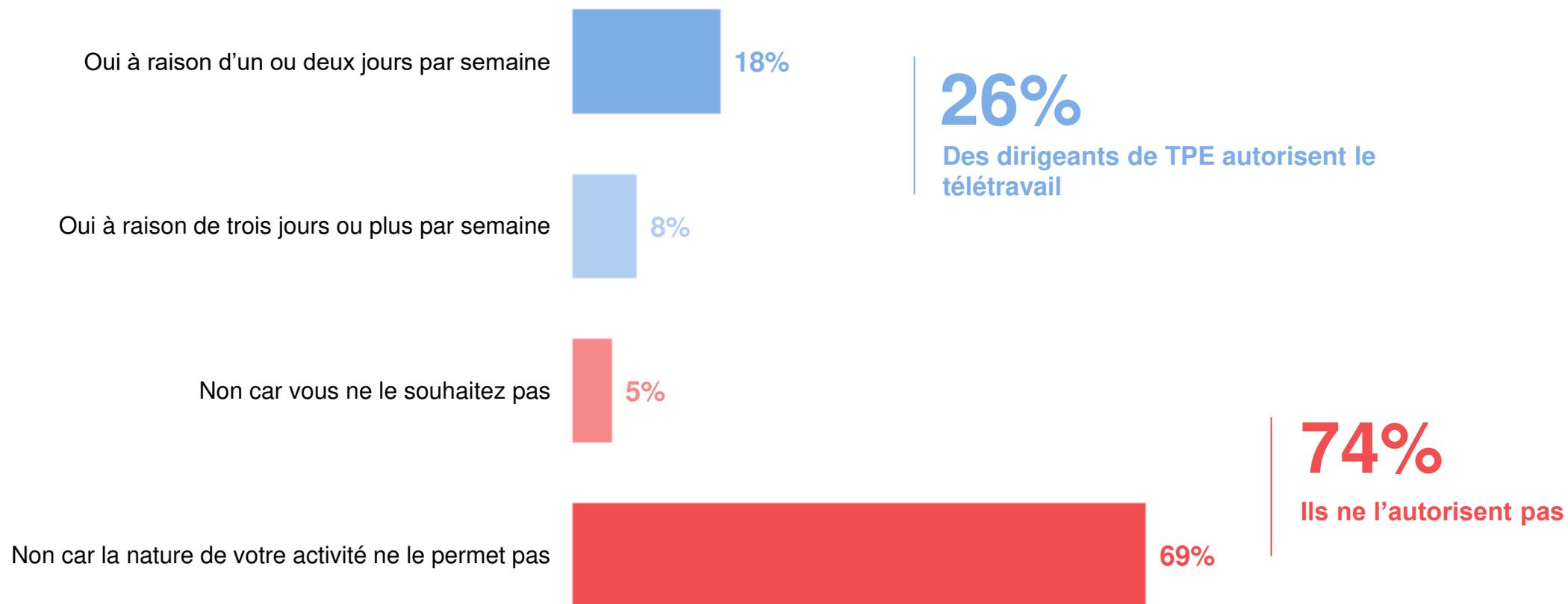
Les nouvelles organisations du travail



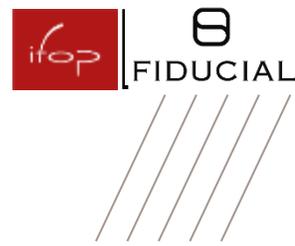
L'autorisation du télétravail au sein de son entreprise

QUESTION : Le télétravail est-il autorisé dans votre entreprise ?

Base : Question posée uniquement aux dirigeants d'entreprises d'au moins 1 salarié, soit 80% de l'échantillon



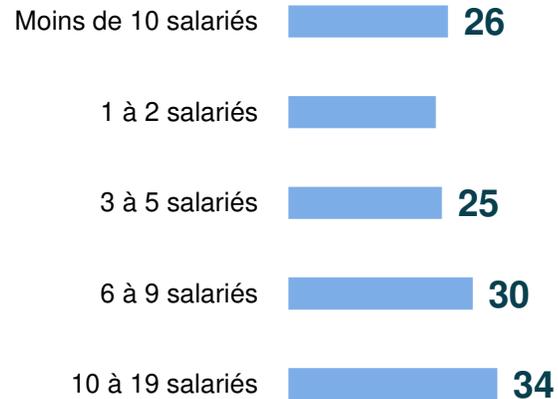
L'autorisation du télétravail au sein de son entreprise



TOTAL OUI

Moyenne : **26%**

TAILLE D'ENTREPRISE



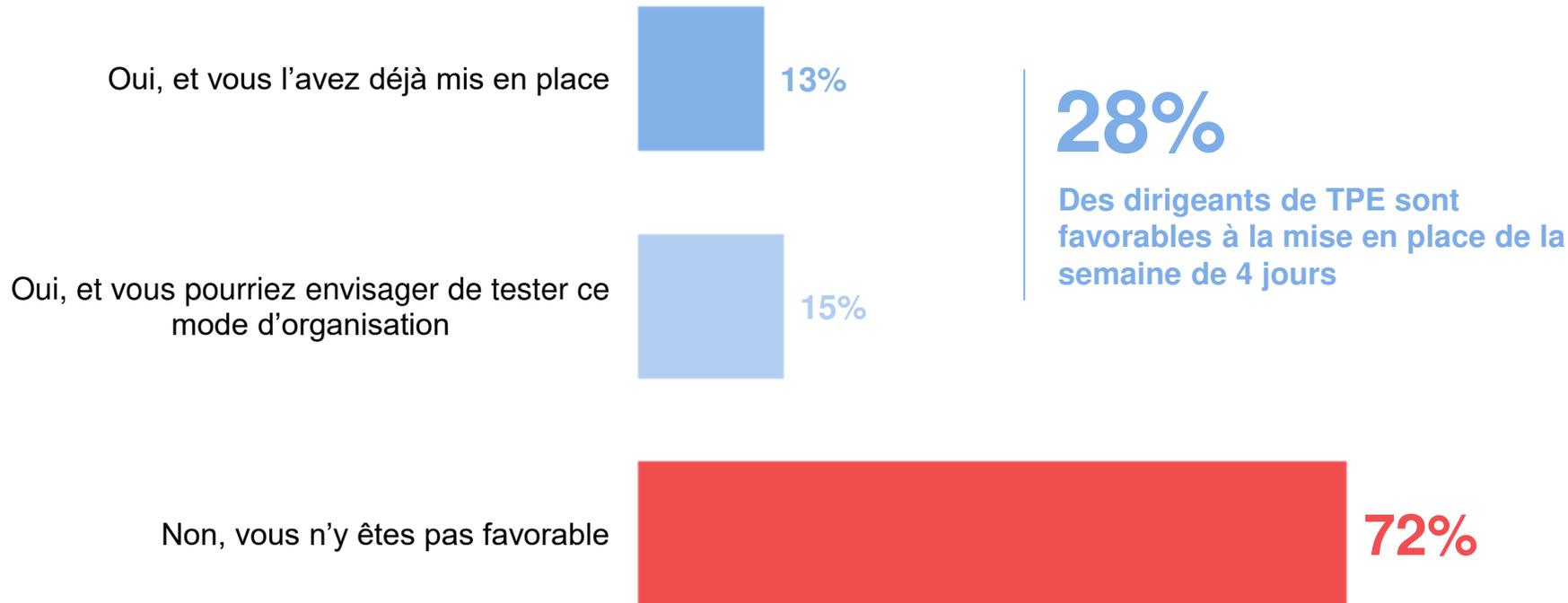
SECTEUR D'ACTIVITÉ



L'adhésion à la mise en place de la semaine de 4 jours au sein de son entreprise

QUESTION : Seriez-vous favorable à la mise en place de la semaine de 4 jours au sein de votre entreprise, c'est-à-dire une même charge de travail effectuée sur 4 jours au lieu de 5 jours, pour un salaire identique ?

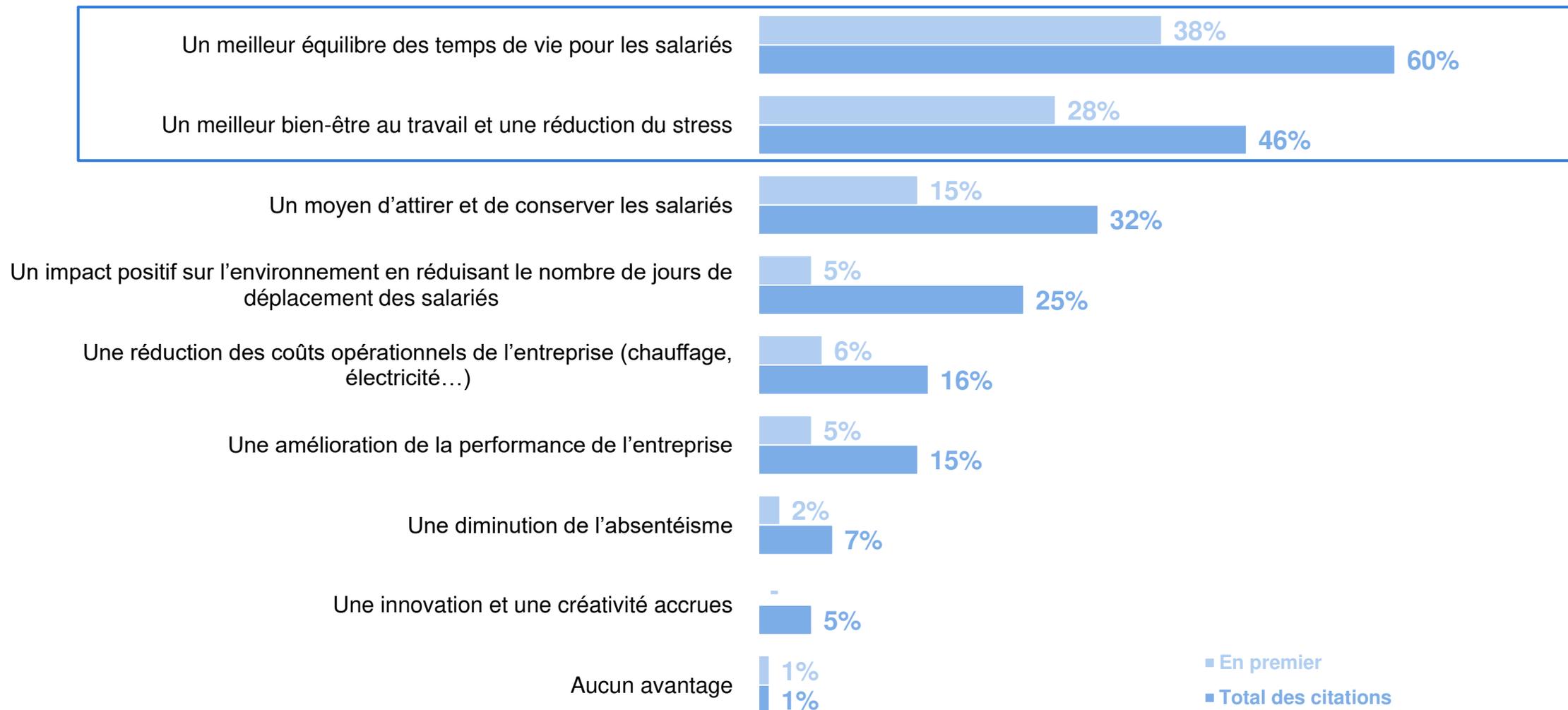
Base : Question posée uniquement aux dirigeants d'entreprises d'au moins 1 salarié, soit 80% de l'échantillon



Les principaux avantages à la mise en place de la semaine de 4 jours

QUESTION : Si vous mettiez en place la semaine de 4 jours dans votre entreprise, quel serait à vos yeux les principaux avantages ? En premier ? Et ensuite ?

Base : Question posée uniquement aux dirigeants d'entreprises d'au moins 1 salarié qui adhèrent ou pourraient adhérer à la semaine de quatre jours, soit 21% de l'échantillon

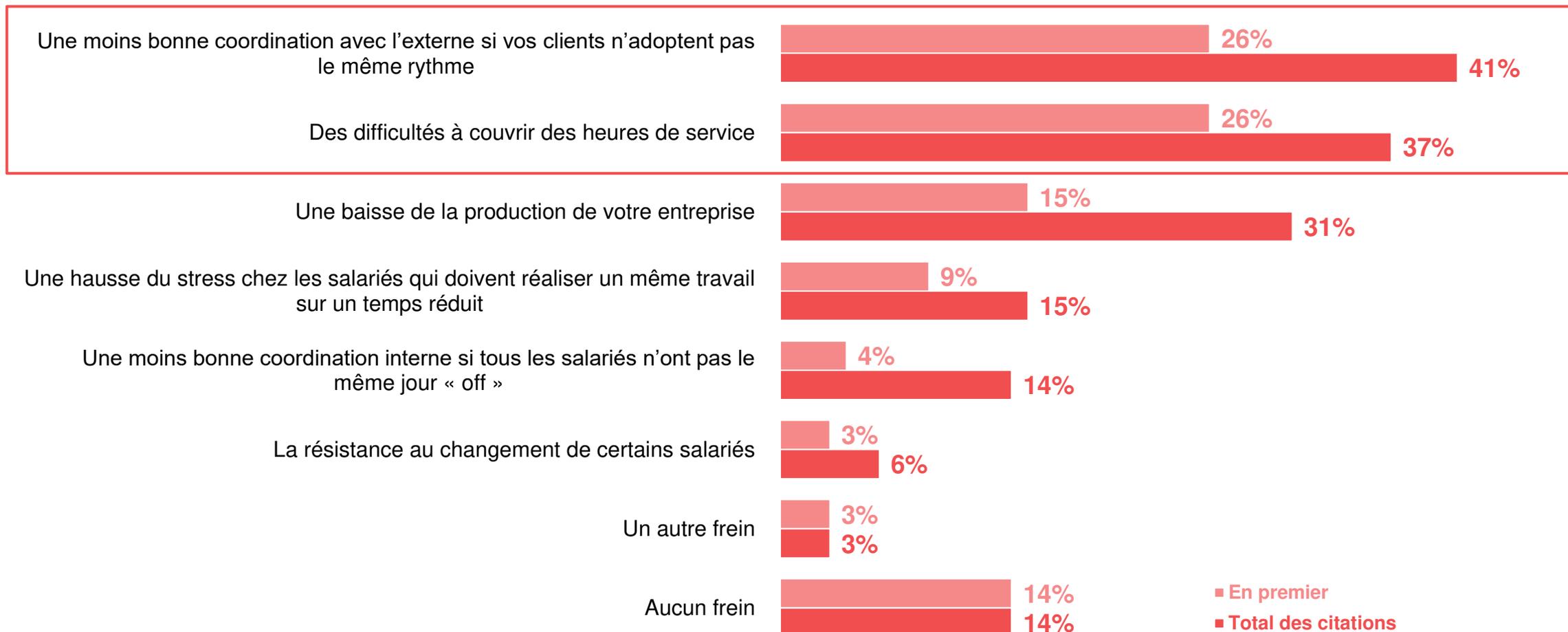


(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

Les principaux freins à la mise en place de la semaine de 4 jours

QUESTION : Et quels sont à vos yeux les principaux freins à la mise en place de la semaine de 4 jours au sein de votre entreprise ? En premier ? Et ensuite ?

Base : Question posée uniquement aux dirigeants d'entreprises d'au moins 1 salarié, soit 80% de l'échantillon

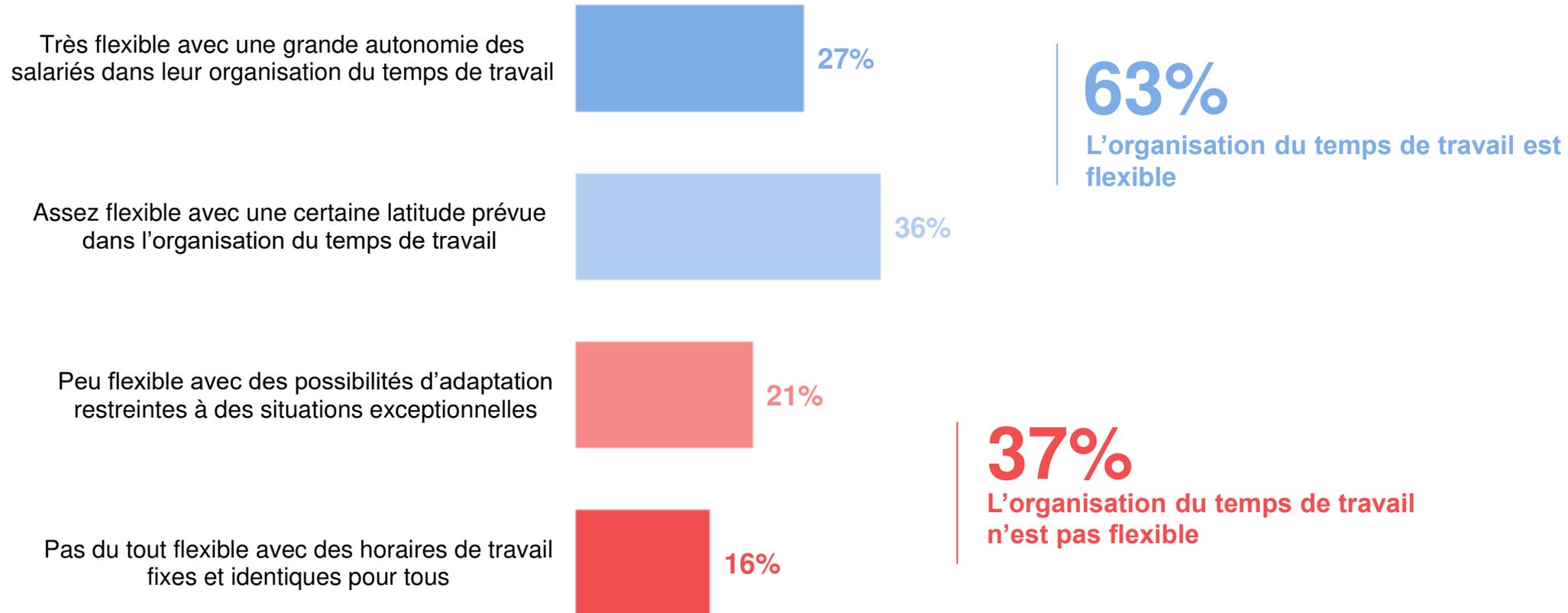


(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses

La flexibilité dans l'organisation du travail au sein de son entreprise

QUESTION : Comment évaluez-vous la flexibilité de votre entreprise en termes d'organisation du temps de travail ?

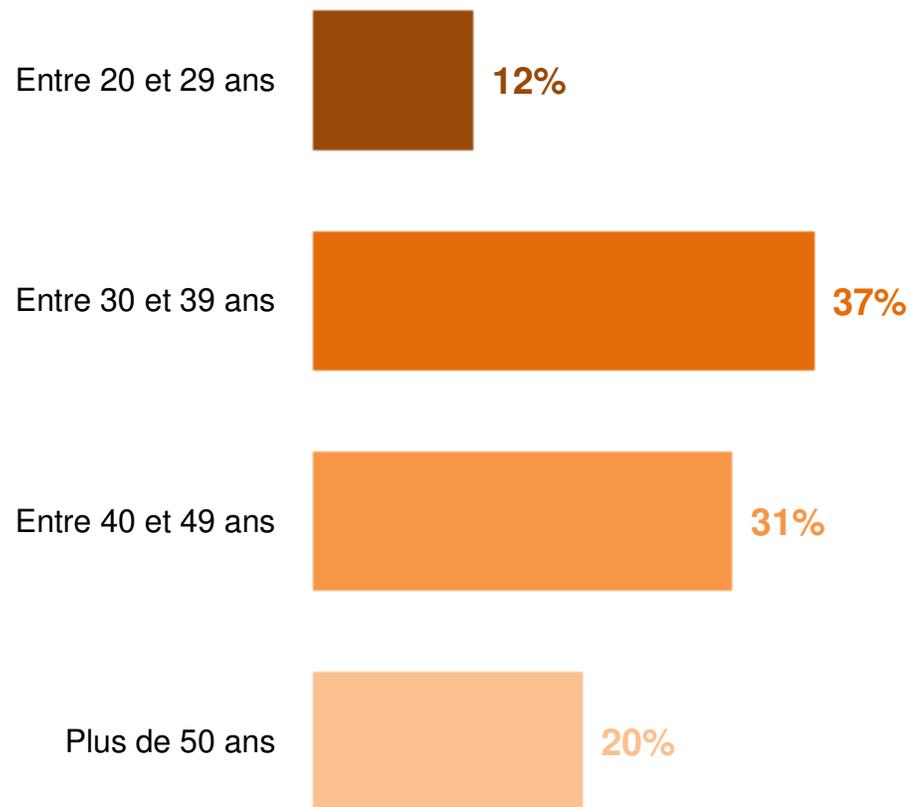
Base : Question posée uniquement aux dirigeants d'entreprises d'au moins 1 salarié, soit 80% de l'échantillon



La moyenne d'âge des salariés de l'entreprise

QUESTION : Quelle est la moyenne d'âge de vos salariés ?

Base : Question posée uniquement aux dirigeants d'entreprises d'au moins 1 salarié, soit 80% de l'échantillon



49%

Des salariés ont moins de 40 ans

51%

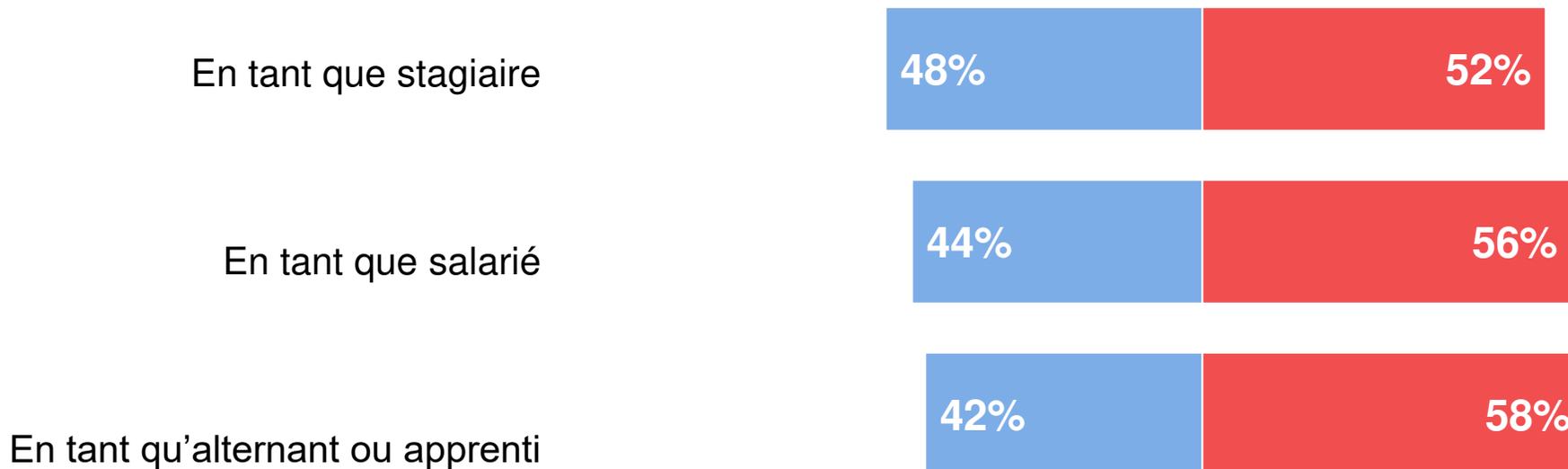
Des salariés ont plus de 40 ans

Moyenne
40,9 ans

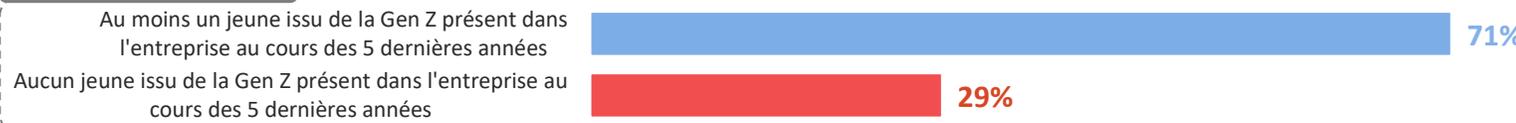
La présence dans son entreprise au cours des cinq dernières années de jeunes appartenant à la génération Z

QUESTION : Au cours des 5 dernières années, avez-vous eu au sein de votre entreprise des jeunes nés depuis le milieu des années 90, qui auraient aujourd'hui moins de 30 ans et qui appartiennent à la génération Z, la Gen Z ?

Base : Question posée uniquement aux dirigeants d'entreprises d'au moins 1 salarié, soit 80% de l'échantillon



Récapitulatif



■ Oui ■ Non

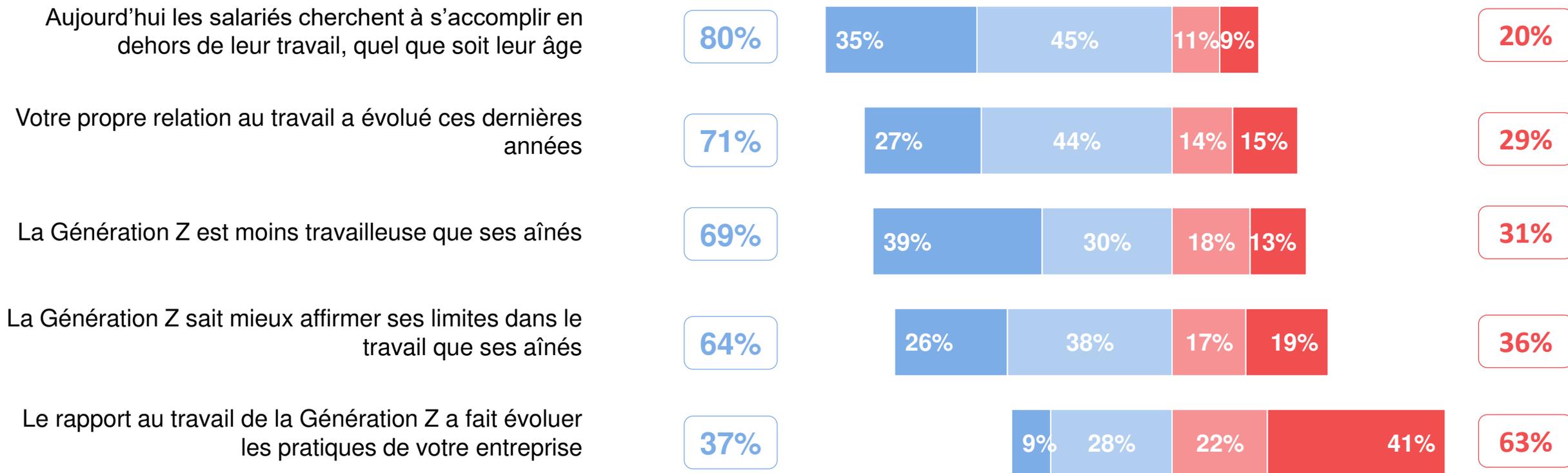
L'agrément quant à différentes affirmations concernant le rapport au travail de différentes générations

QUESTION : Etes-vous d'accord ou pas d'accord avec les affirmations suivantes concernant le rapport au travail des différentes générations ?

Base : Question posée uniquement aux dirigeants d'entreprises d'au moins 1 salarié, soit 80% de l'échantillon

Total « D'ACCORD »

Total « PAS D'ACCORD »

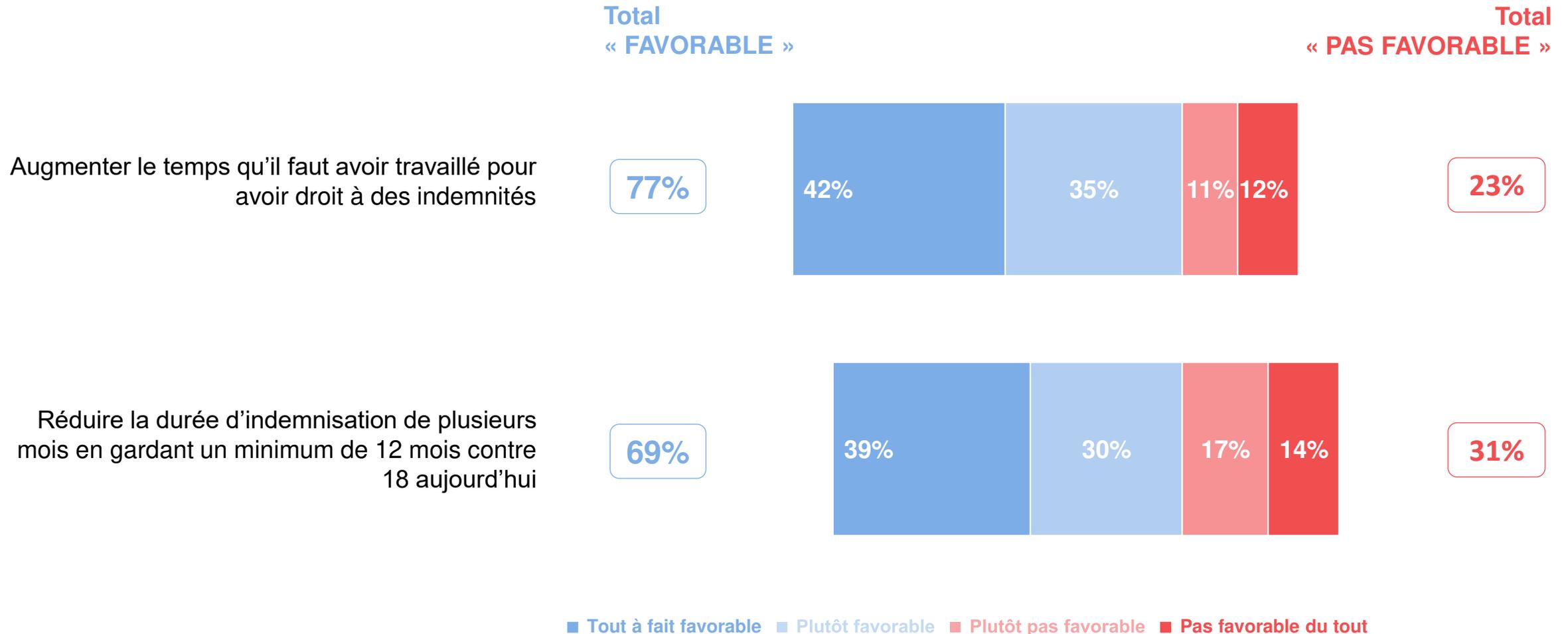


■ Tout à fait d'accord ■ Plutôt d'accord ■ Plutôt pas d'accord ■ Pas du tout d'accord

L'adhésion aux différentes pistes évoquées par Gabriel Attal concernant la réforme de l'assurance-chômage

QUESTION : Le premier ministre Gabriel Attal a récemment évoqué deux pistes pour la réforme de l'assurance chômage. Pour chacune, veuillez nous dire si vous y êtes favorable ou pas favorable ?

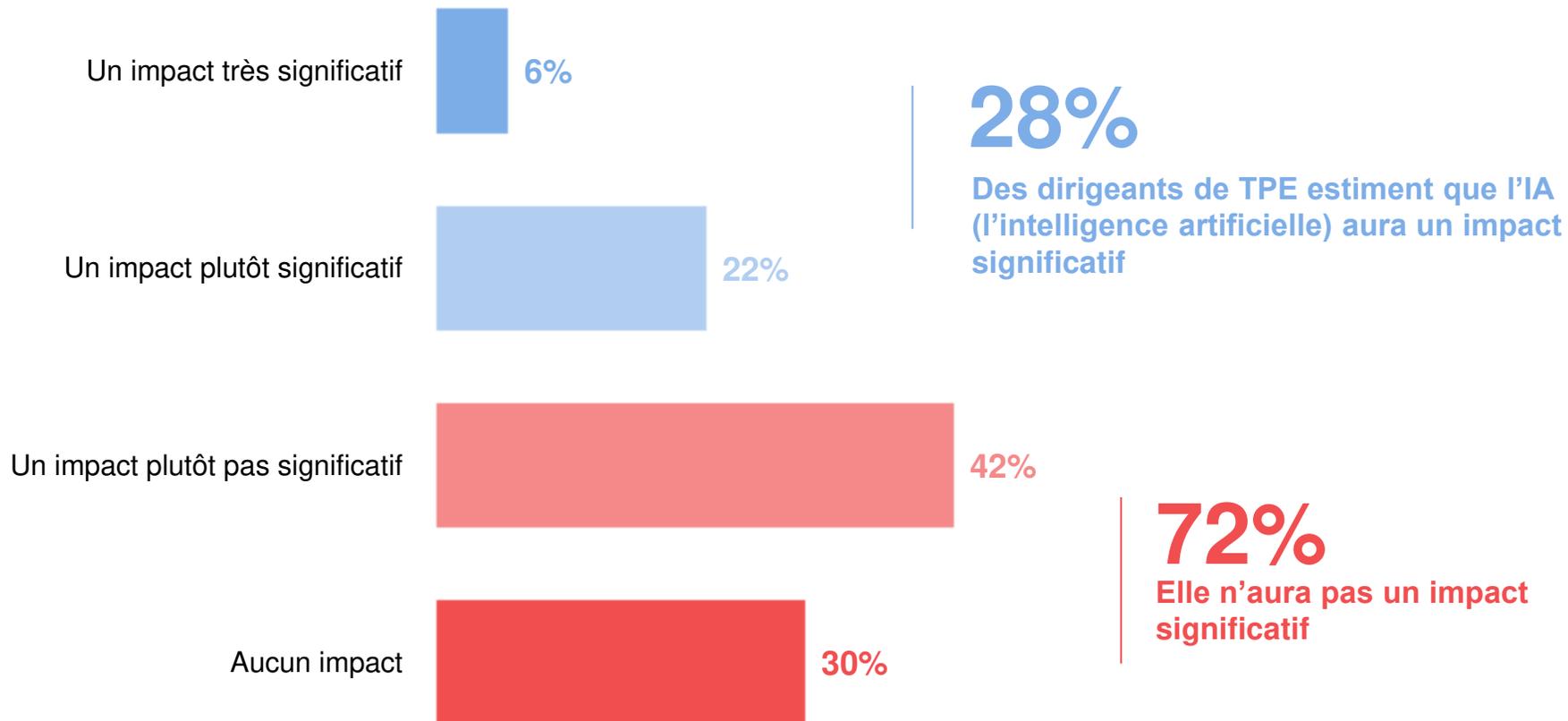
Base : Question posée uniquement aux dirigeants d'entreprises d'au moins 1 salarié, soit 80% de l'échantillon



L'impact de l'intelligence artificielle sur l'organisation du travail au sein de son entreprise

QUESTION : D'après vous, quel impact aura l'IA (l'intelligence artificielle) sur l'organisation du travail dans votre entreprise et sur la nature des tâches que vous et vos employés réalisez aujourd'hui ?

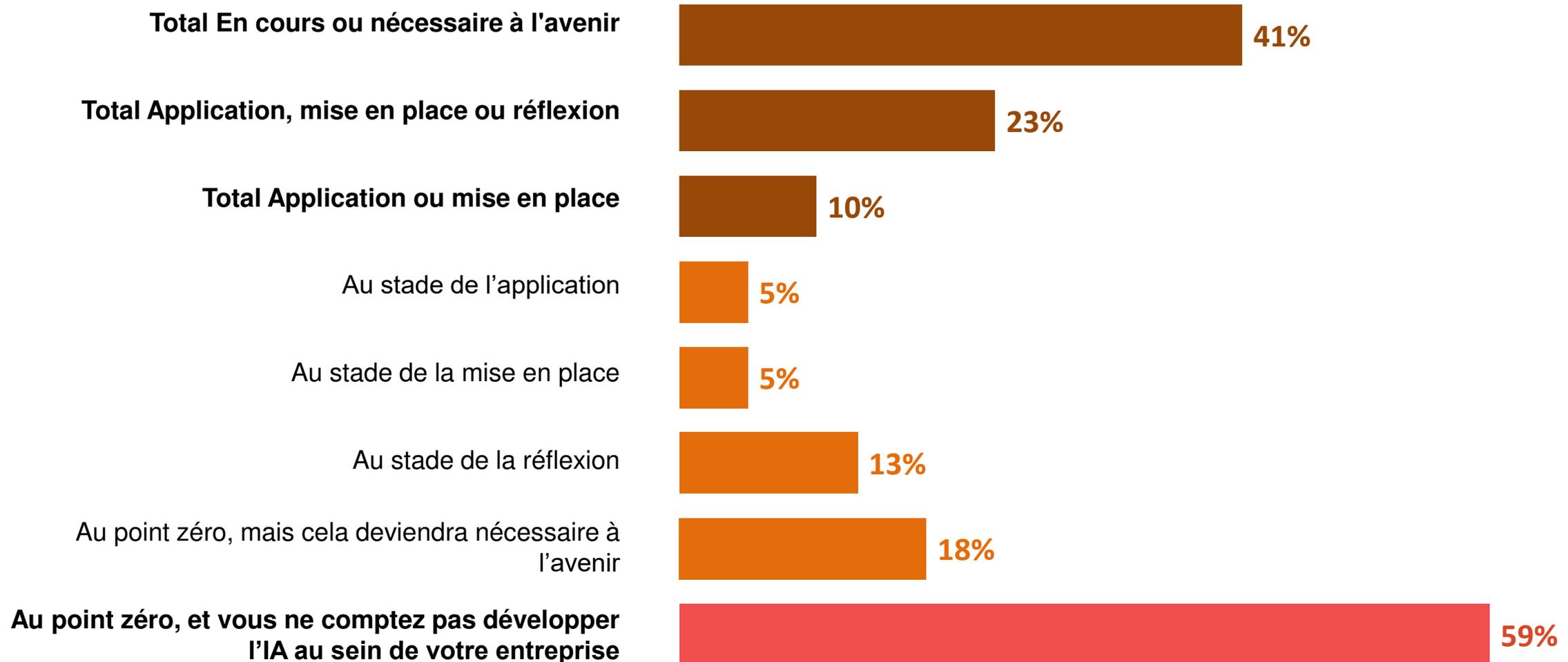
Base : Question posée uniquement aux dirigeants d'entreprises d'au moins 1 salarié, soit 80% de l'échantillon



Le stade d'implémentation de l'intelligence artificielle au sein de son entreprise

QUESTION : Actuellement, à quel stade en êtes-vous de l'implémentation de l'IA (l'intelligence artificielle) dans votre entreprise ?

Base : Question posée uniquement aux dirigeants d'entreprises d'au moins 1 salarié, soit 80% de l'échantillon



A photograph of a business meeting. In the foreground, a person's hands are holding a white tablet displaying a financial report. The report includes a table, a bar chart, and a line graph. In the background, other people are seated around a table, some looking at laptops. The scene is brightly lit, suggesting an office environment.

03

SYNTHÈSE

Dans le contexte d'incertitudes quant à l'avenir politique du pays, la confiance des dirigeants de TPE à l'égard du climat économique national poursuit son érosion, alors que les possibles conséquences des difficultés financières rencontrées se durcissent. (1/2)

Le niveau de confiance envers les mesures économiques annoncées ou mises en place par Emmanuel Macron et son gouvernement se stabilise à 32% (+1 point), après une chute de 8 points au premier trimestre 2024. A noter, il s'agit d'une mesure réalisée au moment de la dissolution de l'Assemblée Nationale par Emmanuel Macron le 9 juin dernier, avec la moitié des interviews ayant eu lieu avant et l'autre moitié juste après. Dans le détail, seuls 5% des interviewés déclarent avoir « tout à fait confiance » (+2 points) alors qu'en miroir, parmi les dirigeants déclarant ne pas avoir confiance (68%), 47% n'ont « pas du tout confiance » (stable).

Cette stabilité de l'indicateur de confiance est particulièrement remarquable au regard du contexte politique dans lequel s'est déroulée l'enquête. Ainsi la dissolution, si elle impacte d'autres indicateurs de cette enquête, ne semble pas avoir d'effet sur la confiance dans les mesures économiques annoncées par Emmanuel Macron : La confiance avant la dissolution était de 31% tandis qu'elle s'établit à 32% juste après. Au-delà, le contexte du second trimestre 2024, encore fortement marqué par les crises géopolitiques et la campagne des élections européennes, n'a laissé que peu de place à des actions en faveur des dirigeants de TPE, pouvant ainsi également expliquer la stabilité de l'indicateur. Et si les patrons de TPE se déclarent majoritairement en faveur de la réforme de l'assurance chômage proposée par Gabriel Attal (cf infra), cela ne semble pas avoir d'impact sur la confiance accordée au couple exécutif.

Sur le temps long, ce taux de confiance de 32% s'inscrit dans l'exacte lignée de la moyenne des mesures effectuées lors des 20 dernières années (32%).

Dans cette stabilité, les dirigeants de TPE se démarquent sensiblement de la moyenne des Français. Si la satisfaction à l'égard d'Emmanuel Macron demeure minoritaire auprès de l'ensemble des Français comme des dirigeants de TPE (26% selon les *Indices de popularité* pour le Journal du Dimanche, juin 2024), celui-ci avait connu une hausse de 3 points en mai avant de reculer de 5 points suite à la dissolution. De la même manière, en dépit d'une meilleure popularité auprès de l'ensemble des Français (41% en juin 2024), le score de Gabriel Attal connaît la même dynamique que celle du Président avec une progression sur mai (+5 points) et un recul sur juin après la dissolution (-4 points).

Le déficit de confiance apparaît assez généralisé chez les dirigeants de TPE, avec toutefois une perception plus positive des dirigeants de structures de plus de 10 salariés (40% de taux de confiance, + 8 points par rapport à la moyenne). Cet écart était déjà observable lors des précédentes vagues. Par ailleurs, si la stabilité est de mise dans la plupart des secteurs d'activités on note un rebond auprès des dirigeants du secteur du BTP (35%, +14 pts) qui avait connu une baisse significative au premier trimestre 2024.

Dans le contexte d'incertitudes quant à l'avenir politique du pays, la confiance des dirigeants de TPE à l'égard du climat économique national poursuit son érosion, alors que les possibles conséquences des difficultés financières rencontrées se durcissent. (1/2)

En parallèle d'un niveau de confiance stable, le niveau d'optimisme vis-à-vis du climat général des affaires – traditionnellement peu élevé – poursuit son érosion avec un recul de 3 points pour s'établir à 28%. L'optimisme se situe à présent en deçà du score moyen depuis le début du baromètre (31%).

L'optimisme pour sa propre activité – bien que traditionnellement plus élevé – connaît la même dynamique avec un recul de 3 points pour s'établir à 54%, soit un score dans la moyenne de ceux enregistrés depuis le début de la mesure (53%).

Pour autant, le comportement de ces indicateurs au regard de la dissolution est radicalement opposé : l'optimisme pour le climat général des affaires se dégrade de 8 points entre avant et après la dissolution (respectivement 32% et 24%), tandis que celui pour sa propre activité gagne 9 points (respectivement 49% et 58%). On peut ainsi émettre l'hypothèse de vases communicants, avec une préoccupation accrue pour le climat général du pays qui permettait aux dirigeants de TPE de « relativiser » la situation de leur propre société.

Dans le détail, les dirigeants des secteurs du BTP et des services aux particuliers se montrent parmi les plus optimistes quant à leur activité (respectivement 66% et 68%) tandis que ceux du commerce se montrent particulièrement inquiets (33%, -19 points par rapport au premier trimestre).

En ligne avec ce tassement de l'optimisme – pour le climat général des affaires comme pour sa propre activité – la part de TPE qui déclare rencontrer des difficultés financières est en progression, s'établissant à 37%, soit quatre points de plus que lors de la précédente mesure, et 10 points de plus par rapport au T3 2023. La part de celles en difficulté financières très ou assez importantes est en revanche stable (19%, égal), mais les conséquences semblent devenir plus inquiétantes, puisque la moitié de celles-ci pourraient être contraintes de déposer le bilan, soit 15 points de plus qu'au précédent trimestre. Il s'agit par ailleurs du score le plus élevé de cet indicateur depuis le début de la mesure au T1 2023.

Dans le détail, les TPE évoluant dans le secteur de la santé et de l'action sociale restent les mieux loties avec 22% d'entre elles se déclarant en difficulté financière.

Enfin, la part des TPE se déclarant en difficulté financière, si elle progresse, semble néanmoins s'être tassée avec la dissolution (42% avant, 32% après). Ce paradoxe peut là encore s'expliquer par une possible préoccupation plus grande pour l'avenir politique du pays, reléguant au second plan les préoccupations concernant sa propre activité – ou bien par l'anticipation que la crise politique pourrait avoir pour conséquence immédiate un « moratoire » sur l'activité économique.

Un début d'année marqué par une stabilisation des embauches à un niveau bas : une TPE sur dix a embauché ou prévoyait de le faire d'ici fin juin 2024.

10% des dirigeants de TPE ont embauché ou prévoient d'embaucher du personnel d'ici fin juin 2024, soit un score stable par rapport au premier trimestre 2024.

On constate toujours une forte corrélation entre cet indicateur et la taille de l'entreprise. Seules 8% des TPE de moins de 10 salariés ont embauché ou comptaient le faire, alors que ce score grimpe à 41% au sein des TPE de 10 salariés et plus. Le secteur de l'hôtellerie se démarque aussi, positivement (21%), et ce d'autant plus dans un contexte d'accueil des JOP à Paris et dans toute la France cet été.

En miroir, 6% des TPE déclarent avoir supprimé un ou plusieurs postes lors du dernier trimestre 2023 (-2 points par rapport au T1 2024).

Il en résulte un différentiel positif de 4 points entre les embauches et les suppressions de postes, (+2 points par rapport au T1 2024).

Enfin, 87% des TPE n'ont aucun poste vacant dans leur entreprise et en moyenne, il existe 0,2 postes vacants par TPE – score stable par rapport au précédent trimestre. Les plus grands TPE disposent de davantage de postes vacants : 0,5 pour les TPE de 6 à 9 salariés et 0,7 pour les TPE de 10 salariés et plus.

La grande majorité des patrons se montrent réticents à la mise en place des nouvelles formes d'organisation du travail, qu'il s'agisse du télétravail ou de la semaine de quatre jours, en lien avec leurs spécificités sectorielles. (1/2)

Parmi les dirigeants de TPE comptant au moins un salarié dans leur entreprise (soit 80% des entreprises interrogées), **seul un quart d'entre eux déclare autoriser le télétravail (26%), dont 18% à raison d'un ou deux jours par semaine.** Si la propension à l'autoriser est très homogène quelle que soit la moyenne d'âge des salariés présents dans l'entreprise, ce sont **majoritairement les dirigeants d'entreprise du secteur des services aux entreprises** – soit le seul secteur d'activité compatible avec cette organisation du travail à distance – qui déclarent l'avoir autorisé (58%), tandis que les patrons d'entreprise des secteurs de l'industrie, du BTP, de l'hôtellerie et de la santé et de l'action sociale sont largement et logiquement sous-représentés. Les patrons des plus grandes TPE (de 10 à 19 salariés) et d'Ile-de-France sont également plus nombreux à avoir accepté la mise en place de cette nouvelle organisation du travail (respectivement 34% et 47% d'entre eux).

Sur une autre dimension de l'organisation du travail, si **moins de 3 dirigeants sur 10 se déclarent favorables à la mise en place de la semaine de quatre jours** – sous la modalité suivant laquelle la même charge de travail serait effectuée en quatre jours au lieu de cinq jours pour un salaire identique – les patrons de moins de 35 ans (53%, +25 points par rapport à la moyenne) et ceux de sensibilité politique de gauche (40%, +12 points) sont surreprésentés au sein de ses potentiels adhérents, et **13% au total l'ont même déjà mise en place**, notamment dans le secteur du BTP (16% des patrons du secteur, +3 points par rapport à la moyenne) et de la santé et de l'action sociale (19%, +6 points).

Parmi ces partisans de la semaine de quatre jours (soit 10% de l'échantillon de dirigeants au total), **le bénéfice majoritairement reconnu à cette nouvelle organisation du travail serait un meilleur équilibre des temps de vie pour les salariés** à hauteur de 60% de citations, suivie par **un meilleur bien-être au travail et une réduction du stress** perçue par 46% des dirigeants. Dans une moindre mesure, 32% l'entrevoient également comme un levier d'attractivité et de rétention des salariés, 25% comme un moyen de réduire l'impact du travail sur l'environnement (notamment par la réduction du nombre de jours de déplacements pour les salariés), tandis que bien moins de 2 patrons sur 10 y projettent une réduction opérationnelle des coûts de l'entreprise (en termes de chauffage ou d'électricité), une amélioration de la performance de l'entreprise ou encore une diminution de l'absentéisme ou l'accroissement de l'innovation et de la créativité des collaborateurs.

La grande majorité des patrons se montrent réticents à la mise en place des nouvelles formes d'organisation du travail, qu'il s'agisse du télétravail ou de la semaine de quatre jours, en lien avec leurs spécificités sectorielles. (2/2)

En parallèle, parmi les principaux freins relevés par les dirigeants d'entreprise comptant au moins un salarié, **une minorité mentionnent principalement le risque d'une moins bonne coordination avec l'externe si les clients n'adoptent pas ce même nouveau rythme de travail** (41%), puis les difficultés potentielles à couvrir les heures de service (37%). Si plus de 3 patrons de TPE sur 10 craindraient également une baisse de la production de l'entreprise (31%), ils sont moins de 2 sur 10 à anticiper une hausse du stress des salariés qui devraient réaliser une même charge de travail sur un temps réduit, ou une moins bonne coordination interne si tous les salariés n'ont pas le même jour « off ». Enfin, en mineur, 6% relèvent la résistance au changement de la part de certains salariés.

Les principaux freins relevés reposent néanmoins sur des spécificités sectorielles : ainsi les patrons d'entreprises des services aux entreprises sont majoritaires à pointer la moins bonne coordination avec l'externe en cas de rythme « décalé » (51%, +10 points par rapport à la moyenne), tandis que la difficulté à couvrir les heures de service concernent majoritairement les patrons d'entreprise du secteur de l'hôtellerie (54%, +17 points) et que la hausse du stress en raison d'une même charge de travail sur un temps réduit est davantage mentionnée chez les dirigeants du BTP (23%, +8 points). Il est également à noter que les trois principaux freins relevés sont minorés par les partisans de la semaine de quatre jours.

Pour autant près des 2/3 des chefs d'entreprise considèrent l'organisation du temps de travail flexible dans leur entreprise (63%), avec 23% qui valorisent une organisation « très flexible » avec une grande autonomie des salariés. A nouveau, ceci est davantage le cas des patrons d'entreprise issus du secteur des services aux entreprises (81%, dont 39% estiment l'organisation « très flexible ») et de ceux d'Ile-de-France (71%, dont 39% « très flexible »).

Compte-tenu de ces mêmes spécificités sectorielles, le développement de l'intelligence artificielle (IA) ne constitue pas non plus à l'heure actuelle un enjeu majeur pour les dirigeants de TPE.

Moins de 3 patrons sur 10 (28%) comptant au moins un salarié dans leur entreprise estiment que l'IA aurait un impact significatif (dont seulement 6% « un impact très significatif ») sur l'organisation du travail et sur la nature des tâches réalisées au sein de leur entreprise. Dans le détail, les patrons majoritairement concernés par le développement de l'IA sont ceux du secteur des services aux entreprises (50%), tandis que les patrons du BTP, de l'hôtellerie et de la santé et action sociale sont parmi les moins nombreux à considérer l'IA comme impactant pour leurs activités (respectivement 11%, 16% et 16%).

Ainsi, près de 6 patrons sur 10 ne comptent pas développer l'IA au sein de leur entreprise (59%), avec à nouveau une sur-représentation des mêmes secteurs évoqués plus haut (BTP, hôtellerie, santé et action sociale, avec respectivement -14, -13 et -14 points par rapport à la moyenne).

Parmi les patrons d'entreprises pour lesquelles le développement de l'IA au sein de leur activité est en cours ou sera nécessaire à l'avenir (41%), seuls 10% en sont au stade de l'application ou de la mise en place, 13% sont au stade de la réflexion tandis que 18% sont au point zéro mais l'envisagent sérieusement pour l'avenir. Les patrons du secteur des services aux entreprises sont ici sur-représentés parmi les concernés par ce développement de l'IA.

En revanche, les dirigeants de TPE se déclarent majoritairement favorables aux différentes pistes évoquées par Gabriel Attal concernant la réforme l'assurance-chômage.

77% se montrent en effet favorables à l'augmentation de la durée travaillée pour l'ouverture des droits à percevoir des indemnités, dont 42% qui sont « tout à fait favorables ». En parallèle, 69% sont favorables à la réduction de la durée d'indemnisation de plusieurs mois, avec un minimum de 12 mois garanti contre 18 mois aujourd'hui, et 39% seraient même « tout à fait favorables » à cette mesure.

A nouveau, si l'on observe peu de différences entre les secteurs et les différentes tailles d'entreprise, les patrons sympathisants de gauche sont minoritaires à soutenir ces mesures, contre une nette majorité des sympathisants de droite, voire de la majorité présidentielle s'agissant uniquement de la première mesure évoquée.

Si la majorité des dirigeants de TPE reconnaissent une évolution dans le rapport au travail de l'ensemble des salariés quel que soit leur âge, et même dans leur propre rapport au travail, le regard porté sur la jeune génération apparaît plutôt sévère.

Parmi les dirigeants de TPE comptant au moins un salarié dans leur entreprise (soit 80% des entreprises interrogées), si la moyenne d'âge des salariés est estimée à près de 41 ans, **71% des dirigeants de TPE ont pu compter parmi leurs effectifs au moins un jeune de la génération Z** (Gen Z, soit les moins de 30 ans nés à partir du milieu des années 1990) au cours des cinq dernières années, que ce soit en tant qu'alternant ou apprenti (42%), en tant que salarié (44%) ou en tant que stagiaire (48%).

Ceci influence considérablement le regard – parfois stéréotypé – que portent les patrons sur la jeune génération.

En effet, ensuite interrogés sur différentes affirmations relatives au rapport au travail de différentes générations, une large majorité de patrons s'accordent sur le fait que **désormais les salariés cherchent à s'accomplir en dehors de leur travail (80% d'adhésion), et ce quel que soit leur âge**. Dans la même lignée, **71% concèdent que leur propre rapport au travail a évolué au cours ces dernières années**, sans pour autant créditer largement la jeune génération de ce changement de prisme, à peine plus d'un tiers des dirigeants (37%) affirmant que la jeune génération a fait évoluer les pratiques de leur entreprise. En revanche, ils sont près des deux tiers (64%) à estimer que la Gen Z sait mieux affirmer ses limites dans le travail par rapport à ses aînés – un constat davantage partagé par les patrons du secteur des services aux entreprises (74%, +10 points).

Mais en parallèle, **près de 7 patrons sur 10 (69%) considèrent tout de même que la génération Z est moins « travailleuse » que ses aînés**, dont 39% qui sont « tout à fait d'accord » avec cette affirmation, soit le plus haut score de pleine adhésion parmi les différentes affirmations testées. Cette dernière donnée est cependant à relativiser au regard des constats suivants :

- **Les plus convaincus des travers de la Gen Z sont ceux qui ne travaillent pas avec eux**. Ainsi, 76% des patrons n'ayant eu aucun Gen Z dans leur entreprise considèrent qu'ils sont moins travailleurs, contre 66% des patrons ayant compté un Gen Z parmi leurs effectifs, soit un écart de 10 points.
- Ceux qui n'autorisent pas le télétravail sont également plus nombreux à le penser (75%, contre 53% de ceux qui l'autorisent, soit un écart de 22 points).
- La proximité politique semble aussi jouer un rôle dans le regard porté sur la jeune génération, les partisans de Reconquête et du RN étant les plus conservateurs avec 86% d'adhésion avec l'affirmation selon laquelle les Gen Z sont moins travailleurs, contre 52% des sympathisants de gauche, soit un écart de 34 points.
- Enfin, les patrons d'Ile-de-France sont minoritaires à partager ce constat (47%), contre 74% en province.