

## Synthèse de l'étude sur l'âge des dirigeants 2014

### Champ de l'étude

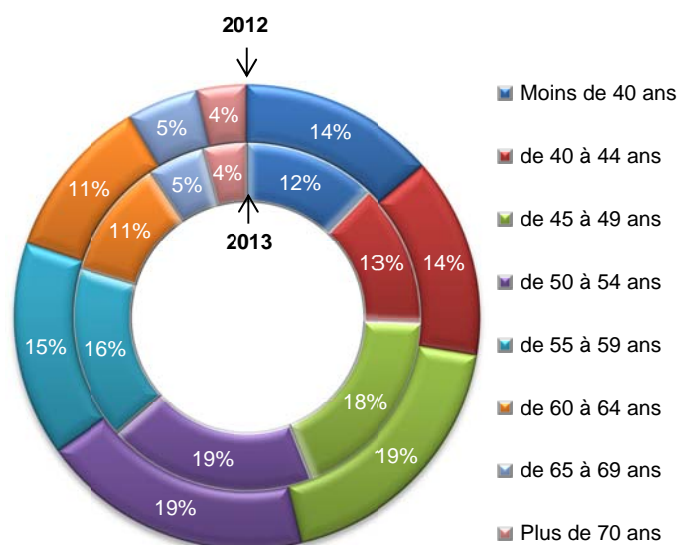
L'étude a porté sur les entreprises adhérentes aux Chambres Syndicales de la FFB Grand Paris, dont le siège social est situé en Ile-de-France et dont on connaît l'âge du représentant légal. Cela représente 3 897 entreprises (soit 99 % de l'échantillon) qui emploient 135 847 salariés.

En 2014, les entreprises adhérentes ont fait face à une conjoncture particulièrement difficile. Celle-ci a eu un impact important sur le nombre d'entreprises syndiquées. Au 31 décembre 2014, 2 869 entreprises sont assujetties à la cotisation globalisée contre 3 077 au 31 décembre 2013. Cette édition compare la structure de l'âge des dirigeants au 31 décembre 2014 à celle au 31 décembre 2013.

### 1. Structure des entreprises

#### ► Par âge

- ❖ Deux tranches d'âge regroupent la part relative la plus élevée de dirigeants : celle des 45-49 ans (18,4 %) et celle des 50-54 ans (19,4 %).
- ❖ **44 % des dirigeants ont moins de 50 ans (46 % en 2013).**
- ❖ **37 % des dirigeants ont 55 ans et plus (35 % en 2013, 34 % en 2012, 43 % en 2011).**
- ❖ **20 % des dirigeants ont 60 ans et plus (20 % en 2013, 19 % en 2012, 26 % en 2011).**



#### ► Par effectif

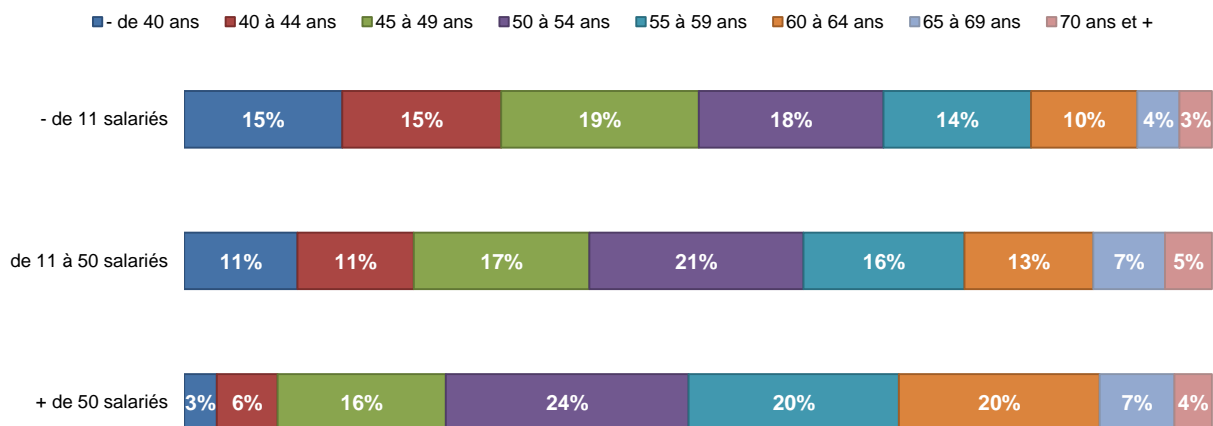
34 % des salariés des entreprises adhérentes sont employés dans une entreprise dont le dirigeant a entre 50 et 54 ans alors que 19 % des dirigeants appartiennent à cette classe d'âge. En effet, parmi les 24 entreprises de plus de 1 000 salariés, 9 ont un dirigeant de cette classe d'âge.

Les dirigeants de moins de 40 ans (12 % des dirigeants) emploient seulement 5 % des effectifs salariés.

Les dirigeants de moins de 50 ans (44 % de l'ensemble des dirigeants) emploient 23 % des effectifs (+ 2 points par rapport à 2013).

Les dirigeants de 60 ans et plus (20 % de l'ensemble des dirigeants) emploient 29 % des effectifs (contre 28 % en 2013 et 33 % en 2012).

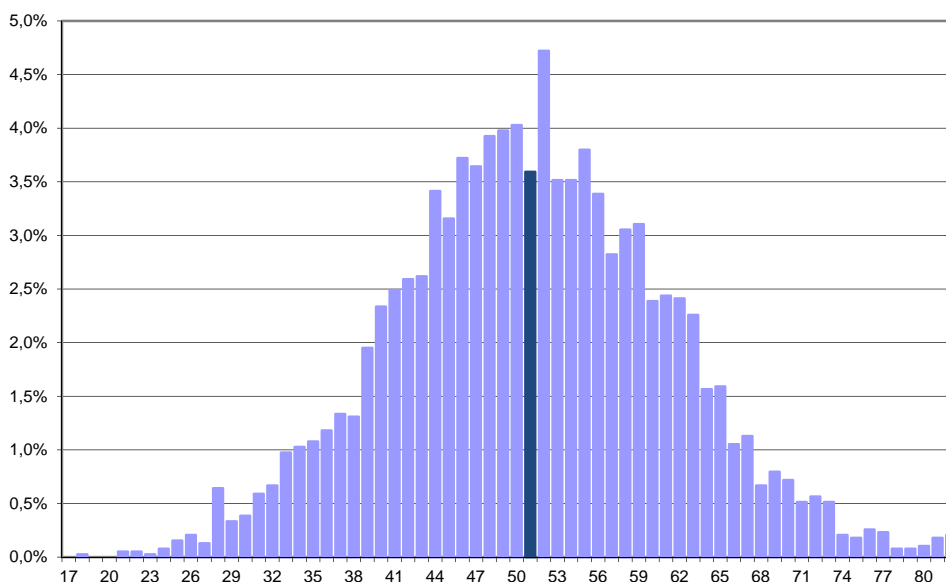
### ► Par taille d'entreprise



Il apparaît clairement que les dirigeants les plus jeunes gèrent des structures plus petites : 49 % des entreprises de moins de 11 salariés sont dirigées par des chefs d'entreprise de moins de 50 ans. Cette proportion tombe à 25 % pour les entreprises de plus de 50 salariés.

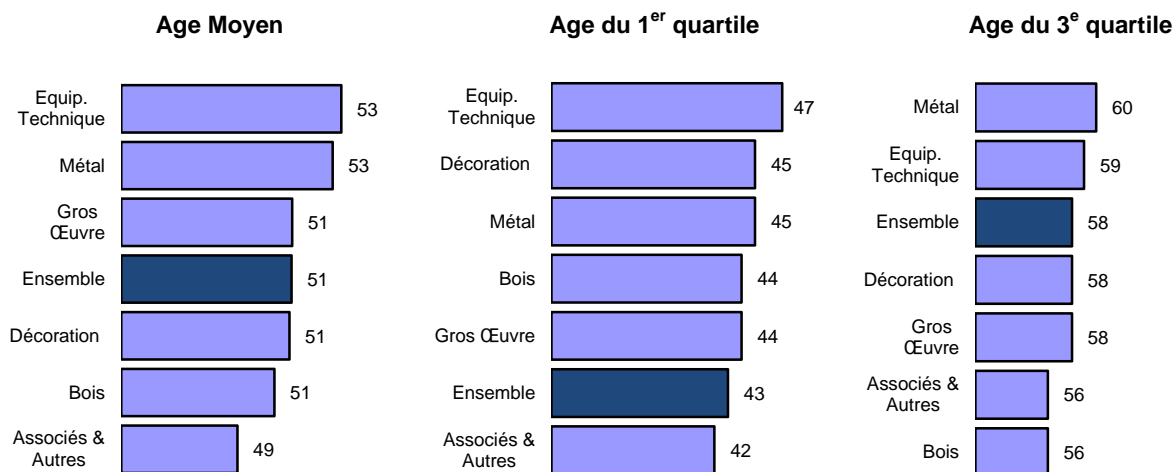
## 2. Pyramide des âges

L'âge moyen des dirigeants de notre échantillon est de **51,2 ans**.



L'âge médian est de **51 ans** : il y a autant d'entreprises adhérentes dont le dirigeant a 51 ans et moins qu'il y a d'entreprises adhérentes dont le dirigeant a 51 ans et plus. 43 % des dirigeants, quel que soit le sexe, ont moins de 50 ans. Il faut noter que la part des dirigeants de 60 ans et plus est plus importante chez les femmes que chez les hommes (respectivement 26 % et 20 %). Du fait de cette différence, le poids de la tranche d'âge des 55 à 59 ans est nettement plus faible chez les femmes (13 %) que chez les hommes (16 %).

### 3. Comparaison par Groupe Technique

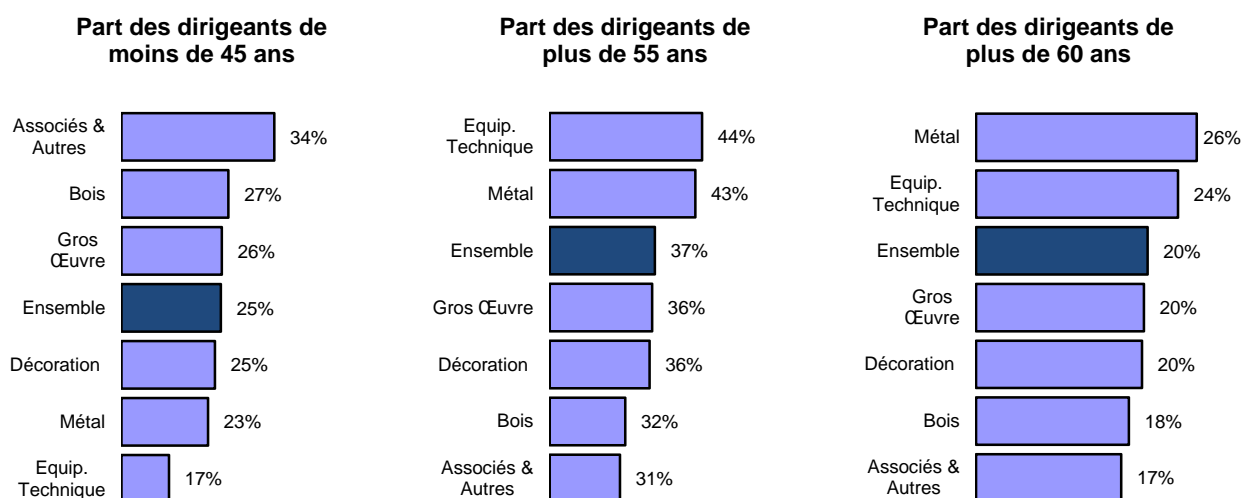


Les Chambres Syndicales sont ici classées par groupe de métiers, dit Groupes Techniques (GT). L'analyse se fait au niveau des Chambres Syndicales, les dirigeants adhérents à plusieurs Chambres Syndicales sont donc comptabilisés plusieurs fois. L'âge moyen de l'ensemble des dirigeants des entreprises syndiquées dans le cadre de l'étude par Groupe Technique est de 51,2 ans. Il varie de 49,2 ans pour les dirigeants du Groupe Technique « Associés et Autres » à 53 ans pour celui de l'Équipement Technique.

En classant les dirigeants par Groupe Technique et par âge croissant, on obtient :

- ❖ **1<sup>er</sup> quartile** : 25 % des adhérents de l'ensemble des GT ont 43 ans et moins. Par GT, 25 % des adhérents ont 47 ans et moins dans l'Équipement Technique, 25 % ont 45 ans et moins dans le Métal et la Décoration, 25 % ont 44 ans et moins dans le Gros Œuvre et le Bois. Enfin, le plus jeune est le GT « Associés et Autres » où 25 % ont 42 ans et moins.
- ❖ **3<sup>e</sup> quartile** : 25 % des adhérents de l'ensemble des GT ont 58 ans et plus. Le Métal est le GT ayant le 3<sup>e</sup> quartile le plus élevé, soit 60 ans.

La dispersion (différence entre les 3<sup>e</sup> et 1<sup>er</sup> quartiles) est la plus forte dans le GT du Métal dans lequel elle s'élève à 15 ans.

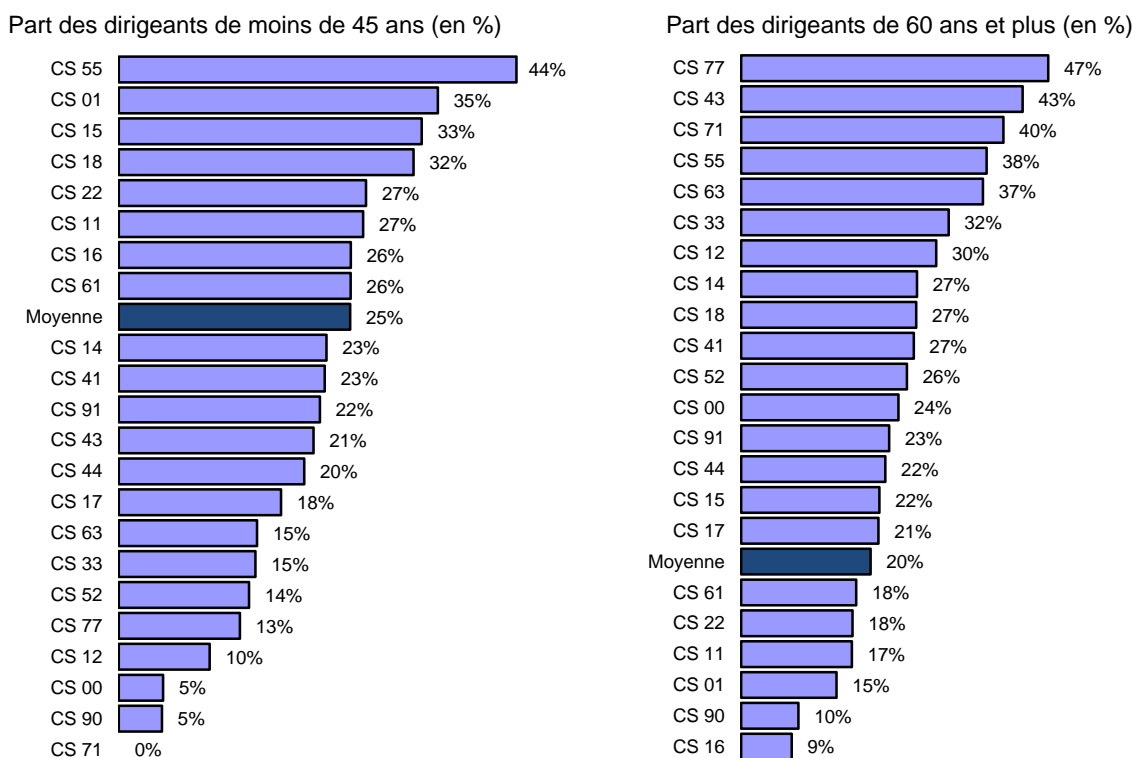


25 % des dirigeants des entreprises adhérentes ont moins de 45 ans en 2014. L'Équipement Technique enregistre la part la plus faible d'adhérents de moins de 45 ans (17 %). Par rapport à 2013, la part des dirigeants de moins de 45 ans perd 2 points. Elle baisse le plus fortement dans le Groupe Technique du Bois (-4 points) et dans celui du Gros Œuvre (-3 points).

La proportion des entreprises dont le dirigeant a 55 ans et plus progresse de 2 points par rapport à 2013 pour s'établir à 37 %. Dans le détail, elle progresse dans tous les Groupes Techniques à l'exception du Métal et des « Associés et Autres » où elle est stable. Le Métal et l'Équipement Technique enregistrent la part de dirigeants de 55 ans et plus la plus élevée (respectivement 43 % et 44 %).

La proportion d'adhésions syndicales dont le dirigeant a 60 ans et plus progresse par rapport à 2013 dans les Groupes Techniques de la Décoration, du Bois, des « Associés et Autres » (+1 point chacun) et du Gros Œuvre (+2 points). Le Métal enregistre la part de dirigeants de 60 ans et plus la plus élevée (26 %).

#### 4. Les Chambres Syndicales en 2014



L'âge moyen des dirigeants adhérents aux Chambres Syndicales varie de 48,7 ans pour ceux du FFB Artisans à 63,4 ans pour ceux de l'Agencement. Huit Chambres Syndicales ont un âge moyen inférieur à la moyenne (51,2 ans). Cinq Chambres Syndicales ont un âge moyen supérieur ou égal à 55 ans : les Travaux Publics de Paris, l'Union des Constructeurs Immobiliers, les Professionnels du Verre, l'Agencement et le Revêtement de Sol.

**La proportion moyenne de dirigeants de moins de 45 ans est de 25 %.** Huit Chambres Syndicales ont une proportion supérieure à la moyenne : le SNI (44 %), FFB Artisans (35 %), le GPMPPI (33 %), l'échafaudage – Coffrage – Etaisement (32 %), les Professionnels du Bois (27 %), le SEC (27 %), le Ravalement (26 %) et le GPPF (26 %). A l'inverse, la part des dirigeants de moins de 45 ans est faible dans de nombreuses Chambres Syndicales et notamment à l'Agencement (0 %), aux Travaux Publics de Paris (5 %), à l'Union des Constructeurs Immobiliers (12 %), aux Revêtements de Sol (13 %), au GCCP (14 %) et à l'Étanchéité (15 %).

**En moyenne, 20 % des dirigeants ont 60 ans et plus.** Après avoir baissé de 7 points en 2011 et 2012, cette part avait progressé d'un point en 2013. En 2014, elle est stable. Trois Chambres Syndicales ont 40 % et plus de dirigeants de 60 ans et plus (l'Agencement, les Revêtements de Sol et le SNFA). Six Chambres Syndicales ont une part de dirigeants de 60 ans et plus inférieure à la moyenne dont le Ravalement (9 %), les Artisans du Bâtiment (15 %), le SEC (17 %), les Professionnels du Bois et le GPPF (18 % chacune).

## 5. Etude comparative 2012 / 2013 / 2014

L'analyse de la structure décilaire de la répartition des dirigeants par âge en 2012, 2013 et 2014 permet d'analyser le comportement des différentes classes d'âge, deux années et demie après le passage à la cotisation globalisée et l'intégration de près de 2 800 entreprises dans les Chambres Syndicales.

Alors qu'entre 2009 et 2011, l'âge moyen avait très légèrement augmenté, en passant de 51,8 ans à 52,5 ans, le passage à la cotisation globalisée avait permis de le faire baisser à 50,2 ans en 2012. Sur la période 2012-2014, l'âge moyen a progressé de 1 an pour atteindre 51,2 ans.

L'âge médian avait suivi la même évolution et était passé de 52 ans en 2009 à 53 ans en 2011. En 2012, le passage à la cotisation globalisée l'avait fait reculer à 50 ans (-3 ans par rapport à 2011). Sur la période 2012-2014, l'âge médian a progressé d'un an pour atteindre 51 ans.

En classant les dirigeants par âge croissant, on remarque, sur la période 2012-2014, que l'âge du premier quartile et celui du troisième quartile progressent d'un an : la dispersion de l'échantillon est stable.

En ce qui concerne la structure décilaire, on constate que :

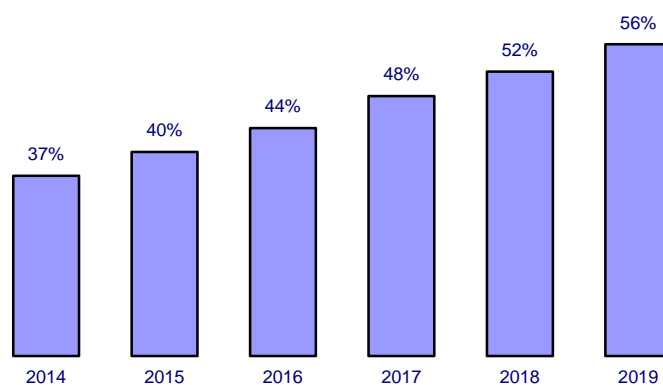
- ❖ 10 % des dirigeants ont 38 ans et moins en 2014 (+ 1 an par rapport à 2012) ;
- ❖ 70 % des dirigeants ont 56 ans et moins en 2014 (stable par rapport à 2012) ;
- ❖ 90 % des dirigeants ont 64 ans et moins en 2014 (+1 an par rapport à 2012).

Sur la période 2012-2014, on remarque une baisse de 4 points du poids des dirigeants de moins de 45 ans et une hausse de 3 points de celui des dirigeants de 50 à 59 ans, ainsi qu'une hausse de 0,7 point de celui des dirigeants de plus de 70 ans.

## 6. Potentiel annuel de départs en retraite

Si le renouvellement des entreprises adhérentes aux Chambres Syndicales, ainsi que celui de leurs dirigeants ne sont pas assurés, le poids des dirigeants de plus de 55 ans augmentera de 11 points en 3 ans.

En 2019, cette part pourrait atteindre 56 %.



Par ailleurs, afin d'évaluer le nombre potentiel d'entreprises à transmettre, des hypothèses de départs à la retraite des dirigeants ont été posées :

|                | hypothèse basse | hypothèse haute |
|----------------|-----------------|-----------------|
| de 55 à 59 ans | 0 %             | 5 %             |
| de 60 à 64 ans | 10 %            | 30 %            |
| de 65 à 69 ans | 50 %            | 75 %            |
| de 70 à 74 ans | 75 %            | 95 %            |
| plus de 74 ans | 95 %            | 99 %            |

*On estime ainsi le nombre d'entreprises à transmettre dans les 5 ans à environ 897 entreprises (soit 23 % des entreprises actuellement adhérentes).*

## 7. Conclusion

Par rapport à la même étude réalisée en 2013, plusieurs points sont à relever :

- ❖ Deux années et demie après le passage à la cotisation globalisée, le nombre d'entreprises sur lequel se fonde l'étude baisse légèrement (3 897 entreprises en 2014 contre 4 120 en 2013 et 4 263 en 2012). Le nombre de salariés progresse : il est passé de 121 052 en 2012 à 130 563 en 2013 puis 135 847 en 2014 (+12 % sur la période). Enfin, la connaissance de l'âge des dirigeants progresse : la part des dirigeants dont l'âge est connu est passée de 95 % en 2012 à 99 % en 2014.
- ❖ L'âge moyen progresse de 0,5 an par rapport à 2013 pour s'établir à 51,2 ans. L'âge médian est stable. Il s'établit à 51 ans.
- ❖ Après avoir progressé d'un point entre 2012 et 2013, le pourcentage de dirigeants de plus de 60 ans se stabilise. Il s'établit à 20 %. Leur poids dans l'effectif salarié progresse d'un point pour s'établir à 29 %, niveau nettement inférieur à celui observé en 2012 (33 %).
- ❖ L'âge moyen des dirigeants adhérents aux Chambres Syndicales varie de 48,7 ans pour ceux adhérents à FFB Artisans, à 63,4 ans pour ceux adhérents à l'Agencement. Seul l'âge moyen des adhérents de l'Agencement est supérieur à 60 ans. Quatorze Chambres Syndicales ont un âge moyen supérieur à la moyenne.

En 2012, le passage à la cotisation globalisée avait permis de faire baisser l'âge moyen et l'âge médian des dirigeants des entreprises syndiquées. Entre 2012 et 2014, l'âge moyen a progressé d'un an. On remarque dans les Chambres Syndicales passées à la cotisation globalisée une chute du nombre d'adhésions d'entreprises de moins de 11 salariés et dont le dirigeant a moins de 45 ans : c'est cette catégorie d'entreprise qui concentre une grande partie de la baisse du nombre d'adhésions.

Les résultats de cette étude ont un impact important pour notre Organisation Professionnelle, notamment en raison de la fragilisation des entreprises qu'implique le changement de dirigeant. En effet, les entreprises sont plus fragiles en phase de transmission qu'en phase de création.

De plus, il faut souligner que la transmission à un ou plusieurs descendants du chef d'entreprise limite le risque que l'entreprise quitte l'organisation professionnelle. A l'inverse, en cas de transmission à une personne physique sans lien avec l'entreprise ou en cas de fusion / d'acquisition par une personne morale, le risque augmente que la nouvelle équipe dirigeante cesse d'adhérer.

L'accompagnement dans la transmission d'entreprise est une véritable valeur ajoutée des Chambres Syndicales pour leurs adhérents. C'est également l'opportunité de présenter les avantages des services offerts au futur repreneur en contrepartie de l'adhésion. Ces dernières pourront s'appuyer sur la Cellule Transmibat, gérée par la Direction des Affaires Economiques et Juridiques de la FFB Grand Paris.