



Le futur est notre passion

Séminaire interne

« Entrepreneur 2022 »

le 10 Septembre 2007, Lorient (56)

Membres de Futuroouest Association :

BROUSSOLLE Claude, DEMON Marie-Pierre, FAUCHARD Liam,
GAUTIER Samuel, GOUIL Hervé, HENRIO Jean-Paul,
LEROY Sylvain, PAGNARD Guy, PIOUS Serge, ROBERT Jacques,
VEILLARD Béatrice

Envoi :

FUTUROUEST Recherches est né en 1992 avec l'aide de Futuribles pour doter la Région Bretagne d'un Groupe Régional de Recherches Prospectives privé (Asso 1901) et totalement indépendant.

FUTUROUEST Recherches qui regroupe actuellement 42 membres entièrement bénévoles est l'**Institut de Recherches Prospectives du Groupe FUTUROUEST** qui comprend également une société d'applications et une société de publications.

www.futuroouest.com

Introduction	3
Flexibilité et Coopération	5
Retour d'expérience (témoignage)	9
Métaruralisation	12
Du levain dans la farine (témoignage)	15
Entrepreneur en 2022 (Interview)	18
Ouvrons les fenêtres	21
Bibliographie & annexes	23

Introduction

La recherche sur le thème « Entrepreneur 2022 » prend sa source dans une demande informelle émanant d'un technicien de la CMA (Chambre de Métiers et de l'Artisanat) de la Manche en Mars de l'année 2006, suite aux travaux « SCOT Pays Saint Lois / PADD 2020 » auxquels il avait participé comme membre actif à l'automne 2005.

Après échanges, il a été convenu que le Groupe FUTUROUEST – et particulièrement son Institut de Recherches Prospectives, FUTUROUEST Association – se lancerait dans un travail de réflexion approprié.

Un premier groupe de travail constitué de cinq personnes a donc entrepris de défricher le sujet. Une première approche a permis de mettre en évidence six hypothèses :

- La poursuite des processus de flexibilité dans les entreprises dans le futur conduira des salariés à vouloir vivre cette flexibilité « à leur compte » ;
- La poursuite de la complexité technologique amènera un besoin de rassurance de la part des consommateurs – utilisateurs. Les artisans du futur seront, selon le mot de Pascal Pellan [Secrétaire Général de la CMA de St Brieuc], des « ingénieurs de la simplicité » ;
- Les effets sociologiques induits : les personnes qui auront vécu, jeunes, le fait que leurs parents soient jetés des entreprises [effet Kleenex®] les amènera à faire en sorte de ne pas le vivre à leur tour et à s'orienter vers des statuts protecteurs de type coopératif ;

- Les mécanismes de métaruralisation conduiront les pouvoirs publics à mieux considérer l'occupation des espaces ruraux, voire à y mettre des dispositifs d'aides au titre de l'aménagement du territoire ;

- L'impact des évolutions sociétales liées à l'indépendance des femmes aura deux impacts : la fin du « conjoint collaborateur », une confiance accrue envers les femmes créatrices d'entreprises (écoute et modération) par leurs clients ; L'éducation et la formation tout au long de la vie permettant des alternances d'activités sous différents statuts (salarié, travailleur indépendant, bénévole, gérant, coach ...) permettant d'envisager une EDD (Entreprise à Durée Limitée).

In fine, nous envisagions la TPE / Artisanat des années 2020 – 2030 comme étant l'architecture d'une économie libérale non – capitaliste.

Puis vint l'appel à projet lancé par le Cercle des Entrepreneurs du Futur auquel FUTUROUEST a candidaté in extremis, le 06 Juin 2007.

Notre volonté de réponse a conduit à élargir le groupe de travail initial et à le mobiliser durant l'été 2007.

Le texte final présenté ci-après est donc une œuvre collective, pur produit du bénévolat qui anime FUTUROUEST Association depuis sa création en 1992.

Les sessions de recherches se sont déroulées les :

13 Mai 2006 & 13 Janvier 2007 (Premier groupe),
08 Août 2007 & 01 Septembre 2007 (Groupe élargi).
+ les travaux d'échanges via l'Internet.

BROUSSOLLE Claude

70 ans Biologiste & Economiste

DEMON Marie-Pierre

37 ans Création d'entreprise

FAUCHARD Liam

59 ans Prospective & sociologie

GAUTIER Samuel

26 ans Géographe

GOUIL Hervé

44 ans Coopération & Management

HENRIO Jean-Paul

62 ans Formation permanente

LEROY Sylvain

25 ans Etudiant, Demandeur d'emploi

PAGNARD Guy

41 ans Agro – économiste

PIOU Serge

60 ans Expert - Comptable

ROBERT Jacques

57 ans Banquier

VEILLARD Béatrice

54 ans Entrepreneur

Positions géographiques au moment des travaux : Finistère, Ille & Vilaine, Loire Atlantique, Morbihan et quelque part en Mer d'Iroise.

La méthodologie :

Les fondamentaux de La Démarche Prospective :

- Approche globale et transversale
- Mariage des variables quantitatives et qualitatives
- Recherche des ruptures, des bifurcations, des discontinuités...
- Examen des faits porteurs d'avenir
- Acteurs et facteurs structurants.

+ BSP (Brain Storming Prospectif) + Réduction des incertitudes (Probabilisations).

Dans la contribution présentée, nous n'avons pas abordé (notamment), les typologies d'entreprises par natures d'activités. Nous sommes bien conscients que les problématiques d'un menuisier ne sont pas exactement les mêmes que celles d'un créateur de logiciels. Nous nous sommes attachés à rechercher les composantes sociétales génériques qui seraient propres à l'entrepreneur 2022. [Voir aussi « Ouvrons les fenêtres », p.12]

La poursuite des processus de flexibilité dans les entreprises dans le futur conduira des salariés à vouloir vivre cette flexibilité « à leur compte » plutôt qu'en restant salarié.

Quelques faits (cf. « études INSEE dans la bibliographie ») : aujourd'hui, 3/4 des créateurs d'entreprise le font en solo, sans salarié mais avec quelques partenariats ponctuels. L'évolution se fait ensuite majoritairement dans deux directions : l'engagement dans un réseau d'indépendants en en co-traitance et/ou l'embauche de quelques salariés accompagnant la montée en puissance de l'activité, selon ses aptitudes et ses envies de « manager ».

Suivant l'enquête de l'INSEE parue en 2005 et portant sur les créations d'entreprises de 2002, 2/3 des créateurs sont toujours en activité, de manière variable selon les secteurs d'activités. L'emploi salarié, quant à lui, a globalement progressé grâce à 1/4 seulement des entreprises créées. Les taux de maintien sont variables selon les secteurs d'activités et selon leurs spécificités (investissements initiaux nécessaires, productions de biens ou de services, activités connues ou émergentes...) mais nous n'entrerons pas ici dans ces détails.

Flexibilité et Coopération

Quelques évolutions palpables de l'entrepreneuriat d'abord : nous sommes passés d'un entrepreneuriat de filiation (on est chef d'entreprise après papa – rarement maman), vécu parfois comme l'obligation à un engagement permis par les capacités du chef d'entreprise et sa volonté de se réaliser de manière autonome. La connaissance, la culture et l'esprit d'entreprise sont encore peu en vogue en France.

Autre évolution dans les esprits (même lente) : la sécurité du travail est associée au statut de salarié (idéalement de la fonction publique en France). Tandis qu'à l'inverse, « être à son compte » est la situation personnelle la plus risquée et la plus précaire qui soit. Objectivement, cette opposition n'est plus systématiquement vraie. Il en va ainsi de la précarité de l'entrée dans une vie active stable pour les jeunes (mais il est trop tôt pour qu'ils soient des entrepreneurs par manque d'expérience professionnelle) et pour les cinquantenaires (les quarantenaires bientôt) qui sont licenciés ou ne trouvent plus les progressions et intérêts de leur carrière dans l'entreprise classique. Dans un cas, au chômage, la création est une solution un peu forcée mais pas sans attrait pour envisager de nouvelles formes d'activités et de reprise de confiance en soi-même qui font défaut parfois dans les entreprises. Dans l'autre, elle est une réelle source de re-motivation pour la seconde moitié de la vie active, qui va s'allonger par nécessité (obtention d'une retraite décente).

L'angle de la création d'entreprise en France est également vécu comme un projet pouvant mener à un échec « cuisant » dont la personne pourra difficilement se remettre ne serait-

ce que moralement, contrairement à d'autres pays anglo-saxons chez qui la création reste l'expression d'une volonté positive de la personne. Même si elle a mal tourné cette fois, rien ne l'empêche de retenter ultérieurement avec plus d'expérience et un projet adapté.

Le positionnement des TPE dépend aussi du type d'activités choisies. Créer une TPE dans une activité exposée à la concurrence mondiale est relativement rare mais pas impossible pour des produits très spécifiques et/ou technologiquement très innovants (exemple de l'entreprise Korilog, logiciel de décryptage d'ADN lancé par un ex-chercheur) avec les usages des TIC pour leur diffusion commerciale. La TPE concerne donc plus souvent des activités de l'économie dite résidentielle : bâtiments, commerce, services à la personne mais l'artisan dit de production pourra le devenir s'il est tributaire d'un donneur d'ordres qui lui-même est exposé, peut aussi être indirectement exposé aux aléas des marchés mondialisés en étant un co-traitant d'une activité exposée.

Enfin, autre aspect plus sociologique, la flexibilité professionnelle nécessaire à l'exercice d'une activité « d'indépendant » peut avoir comme contrepartie la flexibilité des temps de vie. Concilier un temps plus adapté aux membres de sa famille et à ses enfants en particulier (écoles, loisirs, sorties) avec un temps professionnel peut aussi être une source de satisfaction et de motivation, notamment pour les femmes, ce sont elles qui ont aujourd'hui le plus recours au temps partiel, mais pas uniquement (il est encore plutôt

mal vu pour les hommes de solliciter un temps partiel « pour convenance personnelle ». A son compte, chacun peut organiser sa vie plus globalement.

Pour une perméabilité entre « salarié » et « travailleur indépendant »

Si nous considérons que le processus de flexibilité à l'œuvre incitera les individus à vouloir se mettre à leur compte, comment y parvenir d'ici 2020 ? Comment organiser la transition du statut de salarié vers celui de travailleur indépendant ? Quels ponts avec aller simple ou possibilités d'allers-retours ? Quelle « flexisécurité » ? Quels droits individuels pour accompagner ces transitions ? Quelles réformes des systèmes de formation permanente, des statuts d'actifs, des comptabilités administratives entre statuts ?

La création de son entreprise est un « gros boulot ». Pour l'accompagner, il existe désormais le congé de création d'entreprises (deux ans à temps obligatoirement plein avec possibilité de retour dans l'entreprise d'origine, même si cela n'est pas toujours bien vu : « il a voulu faire le malin, mais il s'est planté. Il a voulu faire une infidélité à son entreprise. Maintenant il revient se mettre à l'abri. »). Les couveuses de création récente visent aussi à créer un sas pour permettre au salarié de tester son idée de création pendant quelques mois en ayant un statut et un accompagnement de conseil. Le portage salarial allait dans le même sens mais donne lieu à quelques litiges.

En dehors des cas d'essaimage, les entreprises sont-elles prêtes à accompagner le départ progressif de certains salariés, même pour des activités non concurrentes ? Ce départ progressif nécessiterait la possibilité d'un temps partiel et la coexistence administrativement simplifiée de cette activité salariée avec une activité indépendante. Le contrat de travail unique mis à l'étude par le gouvernement Fillon serait-il le plus sécurisant pour assurer cette transition ?

La mobilité professionnelle est devenue une réalité. Elle reste subie pour certains mais elle est aussi parfois choisie par les plus jeunes générations (intérim,...) en début de carrière (avant qu'ils finissent par vouloir « se fixer » eux-aussi).

La mobilité géographique peut conduire à déménager avec sa famille et changer d'emploi. Mais elle trouve également une autre modalité via des trajets quotidiens en TGV ou autre moyen transport vers une grande métropole (voir chapitre consacré à la « méta ruralisation »).

La mobilité consiste aussi dans le changement de métiers durant les 45 ans de carrière nécessaires pour prétendre, dans l'avenir à une pension de retraite complète. Pour changer de métiers, la formation « tout au long de la vie » est une condition mais nous n'en sommes qu'aux prémices des discours. La différenciation va devenir totale entre les droits acquis par l'individu et les entreprises où il a successivement cotisé en travaillant.

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) est un premier pas, finalement timide et inachevé, pour faciliter cette mobilité, que les entreprises disent appeler de leurs vœux pour résoudre leurs soucis d'embauche dans certains métiers (même si les ressorts de cette inadéquation entre les postes à pourvoir et les candidats sont plus complexes que la qualification et la situation géographique des salariés). Ce DIF, souvent présenté comme « attaché au salarié », dans les faits il ne peut l'utiliser intégralement (l'employeur peut refuser sans limite les formations souhaitées) et s'il quitte l'entreprise, « son » DIF est perdu pour lui. Autre exemple, le CIF (Congé Individuel de Formation) est aujourd'hui la principale possibilité d'accompagner une évolution professionnelle mais son champ est limité aux formations continues. Les FONGECIF sont aujourd'hui régionalisés, par conséquent le FONGECIF d'Ile-de-France ne peut pas financer le projet d'un salarié qui voudrait s'installer comme créateur d'entreprises... en Bretagne, par exemple. Et nombreux sont ceux qui se posent la question !

Une véritable portabilité des droits (ce qui implique une transférabilité entre entreprises et l'élargissement de leur champ géographique au plan national) va permettre d'accompagner le salarié dans son choix de mobilité professionnelle et géographique vers l'entrepreneuriat et vers les régions les plus attractives.

notamment dans le cadre de la création d'entreprise.

Coopérer pour entreprendre :

Si la **Coopération** est un principe et un mode d'organisation qui remonte à la seconde moitié du 19^e siècle, bien des évolutions en ont fait parfois un avatar des objectifs initiaux. Cependant, nous constatons, au moins localement, un intérêt pour cette forme d'organisation et de fonctionnement, notamment dans le cadre de la création d'entreprise.

La **Coopérative d'Activités et d'Emploi** aide les entrepreneurs à créer leur activité et leur emploi, qu'il soit individuel ou collectif. L'objectif est de proposer à des individus isolés de participer à une Coopérative, et ce, quel que soit leur domaine de compétences initial. C'est en quelque sorte une confrontation entre une démarche individuelle – très majoritairement celle du créateur – et l'expérience d'une forme de Coopération.

Les CAE mettent ainsi en pratique un apprentissage collectif fondé sur la mutualisation, aussi bien des aspects liés à la gestion qu'aux aspects liés aux talents de chaque entrepreneur. La démarche approche une forme de sécurisation dans la mesure où les participants apprennent à nager ensemble dans le grand bain mais avec une bouée plutôt qu'en se lançant dans l'inconnu, seul et sans attache.

On pourra au demeurant objecter que c'est quelque part contraire à l'idée de création qui implique, de facto, une prise de risque, quel que soit son degré. L'objection est justifiée et il est clair que nombre de créatrices / créateurs n'iront pas vers cette forme d'organisation.

Néanmoins, à l'horizon 2022, avec le renouvellement des générations, il est probable qu'une partie des créateurs (voire repreneurs) potentiels sera intéressée par la Coopération, sans doute pour deux raisons principales.

La première concerne l'état d'esprit coopératif et mutualiste, surtout s'il est scrupuleusement respecté. L'entrepreneur y trouvera la certitude de pouvoir compter, notamment lors des passages difficiles, sur l'entraide coopérative qu'elle soit matérielle ou expérimentale. La seconde a trait au fonctionnement en réseau qui devrait prendre de l'ampleur dans les quinze années qui viennent, les opérateurs (re)découvrant que dans un réseau, chaque nœud de celui-ci est au service des objectifs du réseau en tant que tel, et que corrélativement, le réseau est au service de chaque nœud, prêt à leur prêter main forte en tant que de besoin.

On ajoutera aussi que la CAE peut être considérée soit comme un aboutissement pour le créateur (il devient salarié de la structure tout en menant son activité professionnelle propre), ou bien comme un « sas » vers d'autres aventures, via la création totalement individuelle cette fois, voir sous d'autres formes juridiques. Il reste néanmoins que le vécu dans le cadre coopératif aura permis d'acquérir des outils et des comportements propices au positionnement en réseau, même si le cadre juridique change.

Essaimage, échange de pratiques, formation des dirigeants, défense des espaces d'expérimentation ... font partie du « package » à disposition du créateur voulant s'inscrire dans les logiques de la Coopération.

TEAM ACADEMY FINLANDE

Une nouvelle école de leadership basé sur l'apprentissage mutuel.
Pour des entrepreneurs « durables » et solidaires.

- La place de l'équipe apprenante pour un renouveau de la coopération (Extrait d'une contribution de H. Gouil à RULES-COP « tout développement durable est-il coopératif ? »)
- La transmission culturelle et l'effort d'éducation indissociables des projets coopératifs trouvent également un écho particulier dans la perspective d'un développement durable. Face aux enjeux d'un développement « soutenable », les réponses sont à créer collectivement, à travers une démarche systémique, grâce à un processus d'apprentissage et d'innovation permanent
- Se présente donc enfin, comme un défi majeur, la démonstration que les principes coopératifs s'appliquent d'abord à l'éducation, et que la meilleure façon d'apprendre, d'acquérir des compétences nouvelles se fait par l'expérimentation et l'échange collectif.

● On notera à ce propos que le réseau international SOL (réseau des organisations apprenantes) initié par les travaux de Peter Senge et la fondation au sein du MIT à partir de 1991 du COL (Center for Organisational Learning) identifie comme l'une des expériences les plus abouties la « Team Academy » finlandaise. Créée en 1993 au sein de l'École Polytechnique de Jyväskylä, la « Team Academy »* se définit comme « une communauté qui apprend en faisant ». Elle forme des spécialistes du marketing, des managers, et des entrepreneurs particulièrement sensibilisés aux enjeux du développement durable. Sa vision est de devenir le centre d'excellence au niveau mondial dans ce domaine à l'horizon 2037.

● Or, le fonctionnement consiste d'abord pour les étudiants qui intègrent cette université à constituer une équipe. Puis cette équipe crée une coopérative, qui sera le support de l'ensemble des projets à partir desquels se déploieront les plans d'apprentissage.

*Niina Leinonen,
Johannes Partanen,
Petri Palviainen :
The Team Academy, a true
story of a community that
learns by doing,
Ps-Kustannus 2004*

Retour d'expérience (témoignage)

A la fois cadre d'une institution j'ai pu en parallèle créer ma propre SARL, agissant dans le même domaine d'activité mais vers une clientèle totalement différente et donc dans un domaine non concurrentiel ; je pose cette expérience comme « zone d'observation ».

Les leviers : Une formidable dynamique a été créée tant sur ma propre pratique que sur celle de l'équipe. Les activités internes, externes se sont enrichies en permanence. J'ai pu remettre à jour en permanence mes compétences en les confrontant aux réalités du terrain. Créer une SARL est un bon moyen d'entreprendre « se mettre à faire » en réel.

Les freins : La peur au niveau politique d'une mauvaise utilisation des fonds.
La difficulté à bien définir les contours de mon activité.
L'usure physique personnelle en tant que « chef de réseau ».
Le manque de relais en interne.

Ayant connu de véritables tensions en interne compte tenu des freins évoqués, et étant maintenant sortie du fonctionnement de cette institution, je ne me sens pas prête à embaucher du personnel pour à nouveau « manager ».
J'ai créé ma propre activité et je souhaite goûter au plaisir de travailler seule ou avec des partenaires externalisés eux-mêmes entrepreneurs. J'ai bien en tête la difficulté de développer mon entreprise dans ce type de fonctionnement, mais j'apprécie de « parler en mon nom » et d'assumer les responsabilités dans leur ensemble.

Je sais pour quoi et pour qui je travaille et c'est un soulagement immense qui contrebalance largement le risque de diminution des revenus personnels.

Dissocier l'entrepreneur du chef d'entreprise

Lorsqu'on évoque le chef d'entreprise on lui prête un certain nombre de compétences comme si elles faisaient partie du paquetage de base.

Or, sachant que seulement 3% de la population mondiale utilise l'ensemble des capacités du cerveau humain¹ on comprend bien dès lors que certes il est probable que dans les 3% il y a des chefs d'entreprise mais il est également probable que nous retrouvions d'autres catégories socioprofessionnelles, il nous faut donc revoir à la baisse ce taux de 3%.

Utiliser l'ensemble des capacités du cerveau humain cela veut dire quoi ? Et bien, la tâche est vaste ; il s'agit pour une même personne d'être :

à la fois rationnelle et innovante,
à la fois logique et imaginative,
capable d'organiser et planifier tout en sortant du cadre de référence,
à même de s'appuyer sur les normes (sécurité, qualité) et d'être joueuse, curieuse.

Pour l'avenir, on pourrait imaginer des sociétés externalisées :

- « d'entrepreneurs »,
- « de chefs d'entreprises ».

Sortir du cadre de référence

Ce qui régit l'activité de l'entrepreneur c'est le carnet de commandes. Or, il me semble que la législation en vigueur est bien figée face aux besoins en la matière.

Que ce soit le droit du travail, le droit commercial, les procédures et normes de toutes sortes, il y a peu de place à l'aléa alors que c'est le traitement de celui-ci qui fait la plus-value de l'entrepreneur. En effet, c'est un excellent moyen pour mettre en œuvre son imagination pour sortir de l'ornière, dépasser ses limites ; un entrepreneur ne peut pas se contenter d'appliquer des procédures, il serait vite dépassé par ses concurrents, l'innovation est sa seconde nature.

Pour définir l'entrepreneur 2022 ne prenons pas du vieux pour faire du neuf, alors imaginons un droit spécifique à l'entrepreneuriat qui permettrait plus de réactivité étant calé sur le carnet de commandes en terme de délai, de conditions, de procédures.

Les règles de gestion de l'entreprise (en fonction de sa taille) seraient plus souples, notamment dans le domaine de déclaration des établissements, de nomination de gérant, de publication des comptes. La flexibilité deviendrait alors possible.

A l'heure actuelle, tout le monde est conscient que l'entrepreneur est freiné dans sa dynamique par la complexité des règles de l'administration.

Ce que peu savent et que je peux exprimer, l'ayant vécu, c'est le long chemin administratif de la création d'entreprise alors que la priorité serait de se consacrer à la viabilité du projet :

choix du statut et en fonction de celui-ci la connaissance de tous les interlocuteurs et les démarches correspondantes (tribunal de commerce, chambre de commerce et d'industrie ou chambre des métiers), pour obtenir son SIRET, son code APE, son code NAF, sans oublier les banques en faisant au préalable son « Business Plan »,

la « maîtrise en souplesse » des organismes sociaux : URSSAF, ASSEDIC, Caisses de retraite et de prévoyance correspondant à son secteur d'activité,

la « compréhension » de l'impôt sur les sociétés et de son système « d'avances », des taxes professionnelles, d'apprentissage

C'est si complexe qu'il faut s'appuyer sur des experts comptables, des conseillers juridiques, des conseillers E en tout.

C'est si difficile, que les aides à la création d'entreprise fleurissent (Etat, Région, Associations).

Avant de commencer toute activité, l'entrepreneur a déjà passé trois mois de son temps et dépensé beaucoup d'argent pour créer son droit à travailler.

Cela devient encore plus complexe lorsqu'il s'agit d'embaucher un salarié. En effet, les experts comptables n'acceptent plus d'établir une seule feuille de paye pour un client ; cette prestation étant donc externalisée à des cabinets extérieurs, elle revient à très cher ce qui décourage bien entendu toute tentative notamment pour du travail temporaire à temps partiel alors qu'il serait opportun dans le cadre d'un lancement d'activité et d'une surcharge ponctuelle de travail.

Pour ma part, je connais un jeune entrepreneur qui a tout d'abord monté une entreprise de graphisme et de création de sites Internet, puis étant en veille permanente il a fort bien compris le potentiel de développement des énergies renouvelables, alors il a monté également une entreprise dans ce domaine en s'appuyant d'ailleurs sur ses compétences liées à Internet.

Compte tenu des règles en vigueur, il a été dans l'obligation de monter deux entreprises séparées, ce qui rend beaucoup plus complexe sa gestion.

L'entrepreneur 2022 pourra constituer une entreprise « mère » et des établissements secondaires agissant dans différents secteurs d'activités, et n'ayant donc pas le même code APE.

Les règles d'application de la T.V.A seront donc simplifiées.

Rejoindre le personnel et le professionnel

Il fut un temps où il était de bon ton de ne pas mélanger les deux, or la tendance sera très inversée en 2022.

Nous voyons déjà apparaître des magasins où les deux sont très habilement mélangés :

magasin d'ameublement agencé comme une maison,
restaurant où tout le mobilier est à acheter,
café, où on peut aller sur Internet, admirer une exposition de tableau, faire du tricot, lire,
laverie, où on peut prendre un verre, jouer à des jeux de société.

La famille sera intégrée comme membre du réseau de l'entrepreneur, la maison comme un des lieux où il pourra travailler, l'entreprise s'ouvrira à la famille. Le « management durable » sera affiché comme projet d'entreprise.

De fait, la valeur « famille » sera à nouveau au cœur des programmes scolaires avec des cours spécifiques sur « la tenue d'un budget familial », « l'élaboration de menus équilibrés », « la communication intergénérationnelle », « la maintenance des objets courants » ; il faudra se préparer à la vie active et surtout à la « vie durable ».

¹- données statistiques issues de l'Institut HERRMANN - Paris

Métaruralisation

Retour sur le développement économique local :

L'économie locale se réalise sous l'angle productif. Elle se définit classiquement par la création de biens et de services ayant pour but d'être vendus sur et en dehors de l'espace local. Cette activité apporte une valeur ajoutée pour la création de richesse qui se traduit par les salaires reversés aux habitants, la taxe professionnelle collectée par la collectivité, les investissements effectués dans les outils de production. Si l'externalisation est de plus en plus opérée par les entreprises, la dépendance des TPE vis-à-vis des commanditaires reste prégnante à travers les capitaux investis, la charge de travail sous-traité.

Cette sphère productive reste de prime abord l'élément clé pour la création de valeur ajoutée, car elle se redistribue en partie vers la sphère résidentielle. En tenant compte de ces mécanismes économiques, une TPE doit également tenir compte des critères suivants pour évaluer les possibilités de création

- le rapport à la mondialisation : exposé ou protégé
- la capacité d'innovation : connue de tous ou codifiée pour certains
- le type de problèmes à résoudre : technique ou cognitif
- le mode de financement : local ou éclaté

L'économie résidentielle met en évidence les revenus captés de l'extérieur comme facteur déclenchant la création de ri-

chesses grâce aux biens et services vendus localement. Ces revenus s'avèrent de différentes natures : les salaires des migrants alternants et ceux des agents de la fonction publique, les achats des touristes et les transferts sociaux bénéficiant aux habitants (retraités, allocataires de redistributions sociales...). La « propension à consommer localement » de ces populations se détermine en fonction de la satisfaction de leurs besoins.

En captant et créant plus de richesses, chaque territoire fonctionne sur cette adéquation entre ces deux dynamiques économiques (résidentielle et productive). L'attractivité territoriale se détermine en fonction des avantages comparatifs. Les atouts locaux se traduisent à travers la situation géographique, la dotation en infrastructures de communication, la qualité du cadre de vie, le niveau d'imposition, le climat social favorable. En reprenant Manuel Castells, l'implantation d'une entreprise dépend de son inscription dans les réseaux logistique, technologique, financier. Au final, l'interconnexion au niveau global reste prépondérante pour s'inscrire dans les dynamiques économiques. Cette tendance accroît l'assujettissement des acteurs locaux à des centres de décisions extérieurs.

Rappel sur la Méta ruralisation

Une partie de la population active quitte les grandes agglomérations pour aller s'installer dans le rural et l'espace périurbain, mutation observée depuis le début des années 1990. Cette migration indique une affection croissante pour les territoires peu denses.

Le département de la Lozère représente un cas exemplaire : au fil des recensements de la population, le département le moins peuplé de France (80 000 habitants) perdait à chaque fois de la population depuis cent vingt ans. Or, entre 1990 et 1999, on enregistre mille habitants supplémentaires, très peu de retraités, essentiellement des ménages actifs ! Or, ce mécanisme reste difficile à comprendre si l'on reste le nez collé sur la carte. En prenant du recul, en élargissant la focale, on découvre l'influence de l'Autoroute A75 en voie d'achèvement sans omettre la présence de l'aéroport Nîmes Garons.

Le terme de méta ruralisation qualifie ce phénomène à défaut de néo ruralisation qui laisserait entendre un retour à une configuration déjà connue (on « repaysannerait » la campagne). Si la majorité de cette population devient des migrants alternants (faisant la navette entre le domicile en campagne et le travail en ville), une partie s'installe néanmoins dans le rural avec leur emploi. Ces comportements entraînent une modification de l'espace d'accueil qui ne doit plus se concentrer sur l'activité agricole. Le caractère résidentiel s'y développe. En plus de logements vacants, les nouveaux habitants souhaitent retrouver, dans le territoire d'accueil, les services présents en ville, à savoir : des activités culturelles et de loisirs, ainsi que des services de proximité, pour les enfants en particulier. Cette demande tend à créer des rapports de proximité avec les « autochtones ».

Leur demande en service se porte également sur les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) les plus performantes (pour exemple, Satellite, WIFI, UMTS), en particulier pour ceux venant avec leur emploi. Ce cas de figure concerne principalement les quadragénaires et quinquagénaires cherchant une nouvelle dynamique professionnelle tout autant que personnelle.

Les méta ruralisés proactifs sont d'un excellent niveau de formation, parmi les revenus supérieurs et ayant déjà du patrimoine. Ce sont avant tout eux qui amènent leur activité avec eux, voire reprennent des TPE dans des domaines où on les attendait peu comme l'artisanat. Les néo-ruraux se distinguent néanmoins par leur jeunesse et leur appartenance à des catégories socioprofessionnelles plus modestes. Ce dernier constat découle directement de la ségrégation spatiale urbaine.

Les tendances lourdes d'ici à 2022 Le Vieillissement de la population

Si le vieillissement démographique est certes prévisible, il semble toutefois nécessaire de rappeler l'idée de **Robert Rochefort** indiquant que le vieillissement dû à l'évolution biologique du corps sera décalé par rapport au passé. Un vieux de 75 ans en 2010 correspondra à un vieux de 60 ans cinquante années auparavant. Le non-vieillessement se caractérise par des aspects physiques et sanitaires positifs, mais aussi par la demande d'activités inédites jusqu'alors pour des personnes âgées (sports, culture, voyages, engagement citoyen, solidarité avec les jeunes...) autant de secteurs d'activités marchands à développer.

La fin d'activité des seniors reste également à prendre en compte. L'allongement de la durée de travail ainsi que l'évolution de la nature du travail en fin de carrière sont deux éléments à considérer. Dans ce sens, la recherche d'une activité non - professionnelle complémentaire assurera une transition afin de conserver un lien social. Patrick Viveret propose d'approfondir le concept du bénévolat, au sens noble du terme, en développant des systèmes d'échange localisés basés sur le temps et non sur la monnaie.

Technologies de l'Information & Télétravail

La desserte numérique des territoires est réalisée progressivement. Bien que des inégalités subsistent en terme de débits disponibles et de dégroupages des lignes, il s'avère que l'usage de l'Internet se généralise. Cet équipement a permis, entre autres, le développement du télétravail qu'il soit à domicile, nomade ou dans des locaux distincts pour une entreprise. Avec 7% de télétravailleurs dans la population active (2% à domicile), la France se situe dans la moyenne des pays développés. A noter que le Japon envisage de passer à 20% de télétravailleurs d'ici à 2010 (5,7% en 2004). Cette projection entre en adéquation avec les processus d'externalisation de plus en plus opérés par les entreprises, ces dernières peuvent trouver un nouveau mode de partenariat avec leurs partenaires (ex-salariés). Les relations à la nature du travail, à la hiérarchie, à la gestion de la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle sont néanmoins modifiées.

Le village des télétravailleurs n'est pas une secte. Ce n'est pas non plus le titre d'un film de science-fiction. C'est le projet original de Xavier de Mazenod, un travailleur indépendant qui a décidé un jour de s'installer à la campagne tout en poursuivant à distance son activité professionnelle.

Tout commence quand XM quitte la région parisienne avec sa famille pour se mettre au vert près d'Essay dans l'Orne, village de 530 habitants. Travailleur indépendant dans le conseil éditorial, il peut travailler à distance et dispose d'un portefeuille clients qui lui assure des revenus réguliers. Mais XM, qui connaît déjà la solitude du coureur de fond de l'indépendant la ressent encore plus fortement à la campagne ; d'où l'idée de regrouper des télétravailleurs dans le village d'Essay.

Il élabore un projet dont l'objectif est de constituer un petit réseau d'indépendants aux compétences complémentaires.

Le concept de village des télétravailleurs est né.

Pour mettre en oeuvre cette idée, XM décide de présenter, en mars 2004, son projet aux élus locaux. L'accueil est des plus favorables : alors que l'internet haut débit est en plein déploiement dans l'Orne, les élus locaux voient dans cette initiative un levier possible pour désenclaver le département sur le plan économique. Une grande salle de réunion et une cellule de secrétariat sont mises gracieusement à disposition. De plus, chaque famille de télétravailleur sera accompagnée par un parrain qui lui fera découvrir la région et l'aidera dans ses recherches de logement et de locaux.

Avant de passer au statut d'entrepreneur, la double activité permet à un salarié de créer son projet. Les T.I. et l'Internet facilitent ce comportement avec les nombreux outils « assistés par ordinateur » qui se diffusent. Par exemple, des vendeurs de produits spécialisés débutent sur le site du Web « E-Bay », une plate-forme d'achats et de ventes virtuelle, avant d'ouvrir un magasin.

La mobilité (Voir aussi le chapitre « Flexibilité et Coopération »)

Evoquée précédemment, la mobilité se présente sous différentes formes :

- virtuelle pour de l'information, des capitaux, du langage, des images...
- matérielle et physique avec les moyens de transport,
- sociologique à travers l'évolution et les adaptations des modes de vie,
- professionnelle et personnelle à travers les changements

de travail et de domicile.

Certaines dimensions de la mobilité sont subies ou choisies. Dans ce sens, certaines personnes n'hésitent pas à créer leur entreprise pour rester dans un territoire ou suivre un conjoint dans un nouvel espace. Cette décision correspond souvent à un désir d'autonomie et de « zapping ». Ce dernier phénomène est une composante de la démassification des comportements relevée depuis plus de trois décennies.

Enfin, la mobilité modifiera la relation à la propriété. Bien que cela ne concernera sans doute qu'une partie de la population, la notion selon laquelle « la location de tout » se développe est à prendre en considération. Michèle Debonneuil précise ce point en indiquant que la flexibilité des TIC permettent « aux services d'intégrer des biens » et de « payer les services à leur juste prix compte tenu de leur qualité ». Cette inversion dans l'approche des biens et des services permet d'ajuster au mieux l'offre à la demande grâce au développement de nombreux prestataires de petites tailles se spécialisant pour chaque type de services.

Un mode de vie « volontairement plus simple »

Aux motivations de la méta ruralisation va s'ajouter pour une fraction de la population une recherche de frugalité et de simplicité volontaire dans les modes de vie, la recherche d'un bien-être au quotidien étant préférée au profit maximum et à l'hyper compétition. Rejoignant l'analyse de Jean Viard sur la mobilité, ce mode de vie se traduit de plus en plus à travers la recherche d'une autonomie professionnelle afin de disposer de son temps libre. Cette « austérité raisonnée » rejoint la nécessité de changer de comportements pour s'adapter aux changements climatiques, c'est-à-dire baisser son empreinte écologique.

Aménagement du territoire

A travers cette approche spatiale, la TPE s'inscrit dans des dimensions sociales, culturelles, économiques et politiques. Cette dernière a été suggérée à travers l'attractivité des territoires. Les collectivités territoriales y jouent un rôle prépondérant en aménageant et valorisant les avantages comparatifs locaux. A l'horizon 2022, les pouvoirs publics locaux auront mis en place des mécanismes de subventionnement pour accueillir des méta ruraux au nom de l'aménagement du territoire.

Du levain dans la farine (témoignage)

Parler « d' Entrepreneur 2022 » sans parler de l'entrepreneuriat des femmes, ce serait comme oublier la levure dans le gâteau ou du levain dans la farine. Les femmes ont de bonnes longueurs de retard en matière d'entrepreneuriat, mais depuis quelques années elles sont bien décidées à les rattraper.

En France aujourd'hui, 92 % des entreprises ont moins de 10 salariés, La forme de l'entreprise individuelle reste majoritaire, bien qu'en légère baisse en 2006. Les femmes sont responsables de 25 à 30 % des créations, et ce chiffre n'a pas évolué depuis 20 ans (sources APCE et Fiducial). Ces chiffres sont restés très longtemps à l'état de constat, ce qui selon moi explique en grande partie cette situation. Ce phénomène a longtemps été nié considérant qu'il n'existait pas de spécificités à l'entrepreneuriat féminin.

En 2000, on commence à s'en apercevoir.

En 2007, on commence à se dire qu'il faut faire quelque chose.

En 2022, on peut espérer que les initiatives se seront multipliées. La prise de conscience est là, c'est un pas en avant.

Ayant récemment interrogé Raymond Bethoux², les publications de l'observatoire n'ont guère été reprises par les pouvoirs politiques, contrairement aux autres pays (USA ? Canada, Angleterre). Mais on assiste à un accroissement du nombre de club de femmes, dont certains spécifiques à l'entrepreneuriat. Plus de 200 clubs de femmes ont été recensés par Emmanuelle Gagliardi³, parmi lesquels 25 qui se sont spécialisés sur l'entrepreneuriat, c'est le cas de

« Univers 9 », dont je suis membre et co-fondatrice.

Je suis toujours étonnée qu'en 2007, des hommes, occupant en général d'importantes fonctions, s'étonnent de voir des clubs de femmes qu'ils qualifient de « féministes », quand ils sont polis. Nous rencontrons régulièrement des hommes nous demandant « Vous faites quoi dans votre club ? ». Les femmes ne cherchent pas l'isolement en ghetto. On ne vit pas sa vie dans un club. On entreprend certaines actions. Dans un club de foot on joue au foot. Dans un club d'entrepreneuriat de femmes on joue mais surtout on apprend à entreprendre et mettre ainsi en valeur l'entrepreneuriat des femmes. Qui de mieux que les femmes peuvent s'occuper de l'avenir des femmes, puisque ni les hommes en général ni les hommes de pouvoir en particulier ne le font ? Ce phénomène est donc en pleine expansion, et il va s'intensifier dans les années qui viennent.

Si la forme de TPE est le modèle prédominant, on retrouve les femmes principalement dans les plus petites entreprises. On les rencontre particulièrement dans les secteurs du commerce et des services où elles sont très présentes, par contre, elles sont quasiment absentes des secteurs industriels et plus curieusement de celui des nouvelles technologies. Les femmes sont aussi présentes comme co-entrepreneuses, c'est notamment le cas dans le commerce.

Les freins à l'entrepreneuriat féminin les plus courants sont les suivants :

- Problèmes de financement,
- de reconnaissance,

- d'accès aux marchés (TPE),
- d'équilibre vie familiale/vie professionnelle.
- l'effet « plafond de verre » de la progression des carrières en entreprise,
- de société, mentalité et place de la femme
- d'image de soi.

Les mentalités doivent évoluer tant chez les hommes que chez les femmes elles-mêmes. Beaucoup de femmes pensent qu'elles ne seront pas à la hauteur. Compte tenu de la suprématie d'intérêt accordée à l'expérience professionnelle intra entreprise, les femmes se sentent défavorisées, alors qu'elles accumulent souvent une quantité de compétences extraprofessionnelles qu'elles même ne savent pas reconnaître. On peut citer la capacité à gérer une maison, qui demande une polyvalence et un sens de l'organisation très utiles en tant que chef d'entreprise. Et ce n'est que depuis peu que le travail des femmes ex conjointes-collaboratrices a été reconnu, dans les domaines de la gestion administrative et de la comptabilité, notamment dans les secteurs de l'artisanat et de l'agriculture.

Elles pensent aussi qu'elles n'auront pas la disponibilité, culpabilisent par rapport à leur famille ou leurs enfants. Et c'est grandement véhiculé par la famille. J'ai reçu récemment une femme ayant un projet de création d'entreprise dans la décoration intérieure. Son mari était déjà entrepreneur dans un tout autre domaine. Lorsqu'elle s'est ouverte de son projet auprès de ses proches, ils lui ont manifesté leur incompréhension, arguant qu'ils ne comprenaient pas pour quelles raisons elle allait s'embêter à créer une entreprise alors que son mari était déjà entrepreneur, qu'elle ferait mieux de rester à la maison... Et cet exemple n'est pas un cas isolé.

Une femme a des motivations à la fois transversales poussant au désir d'entreprendre, à savoir la volonté d'être indépendante, d'avoir un emploi, mais aussi certaines qui lui sont plus spécifiques comme celle qui consiste à créer son propre emploi non seulement pour répondre au désir d'être son propre patron, mais aussi pour bénéficier de plus de flexibilité dans la répartition de leur temps (gestion vie familiale/vie professionnelle).

L'impact du « plafond de verre » est également à noter, mais il pourrait bien s'accroître : faute de pouvoir accéder à des fonctions supérieures, la femme quittera l'entreprise pour créer la sienne. Le ministère de la cohésion sociale fournit pour 2006 les chiffres suivants : les salaires des cadres sont en défaveur des femmes de - 25 % à - 40 % à poste égal, selon les secteurs d'activité.

Enfin, on remarque souvent, que les femmes ne recherchent pas à tout prix à gagner plus en créant leur entreprise, mais s'épanouir dans un travail qui correspond mieux à leurs valeurs, et cela va s'accroître.

A quoi assiste-t-on actuellement ? On est bel et bien en passe de reconnaître qu'il y a de réelles spécificités à l'entrepreneuriat féminin, et que la façon « classique » d'accompagner les projets de création n'est pas suffisamment adaptée. Ce premier pas permet de faire prendre conscience aux femmes qu'elles peuvent entreprendre ⁴, qu'elles ont un véritable potentiel, et donc qu'elles peuvent réussir en mettant en avant leurs valeurs féminines et non avec les stratégies de « survie » (boutade) habituelles, à savoir la servitude, la séduction ou calquer le fonctionnement de l'homme en accentuant parfois même la dureté (ce qui se voit souvent en management, pseudo moyen d'atteindre une reconnaissance). Lorsque les femmes au même titre que les hommes, auront pris conscience de toutes ces spécificités, on pourra alors d'une part, mettre en place des actions adaptées facilitant la création, et d'autre part l'autonomie des femmes aura été grandement facilitée. Elles vont alors prendre une place plus importante dans la création d'entreprise, et comme elles vont déployer pleinement leurs valeurs, elles vont modifier l'horizon de l'entreprise, et exercer une sorte d'équilibre et de complémentarité avec le paysage jusque là dominé par les hommes. C'est en 2022 que devrait apparaître les prémices de ce phénomène. Il faudra donc attendre encore un peu...

J'ai parlé de levure au début de mes propos. La valeur ajoutée des femmes ne se mesurera sans doute pas en termes de CA ou de PIB (la farine). C'est sans doute sur les contributions sociales et humaines (le levain), qu'elles vont intervenir davantage.

Récemment, un homme me faisait remarquer que « les femmes sont aptes à gérer le stress & des autres ; elles compensent ainsi les dégâts de la mondialisation. », je reprendrais à mon compte ce propos (inhabituel dans la bouche d'un homme) car ils sont en général très agacés lorsqu'on parle d'intuition féminine, mais on dirait que les femmes savent percevoir, sans forcément avoir besoin de chiffres ou d'étude de marché poussée, certains besoins de notre société, et semblent parfois mieux à même d'y répondre. Déjà très présentes dans les domaines des services et du commerce, elles innovent assez souvent dans ces domaines, c'est entre autre le cas dans les secteurs de l'esthétique, la santé, la beauté et le bien être.

Or on sait que :

- la pyramide des âges va induire des besoins de services
 - à la personne de plus en plus importants
- que les français sont de plus en plus soucieux de leur bien être
- qu'il y a de plus en plus de stress dans la grande entreprise
 - Que la France a un grand retard dans les services fournis aux employés dans les entreprises

Souvent davantage à l'écoute des clients, elles ont un sens de l'observation élevé. Mis à profit dans des emplois salariés, elles utiliseront aussi cette compétence à leur compte.

En conclusion, on est passé d'un état de déni sur les spécificités de l'entrepreneuriat des femmes, à un récent état de prise de conscience. Les programmes européens type EQUAL⁵ ont développé quelques initiatives qui vont aider à multiplier les actions. On peut espérer que l'entrepreneur 2022 verra une plus grande égalité et un plus juste équilibre des valeurs dans les affaires.

De la prise de conscience à l'action, il reste encore deux situations possibles. Continuer à lever les freins et accompagner l'entrepreneuriat féminin, ou avoir peur du phénomène et le contrer. Non, ne souriez pas : durant des siècles les femmes ont toujours représenté la moitié de l'humanité. Pourtant, en France elles n'ont obtenu le droit de vote qu'en 1944 alors que celui-ci était déjà institué depuis 1863 en Nouvelle Zélande soit 100 ans après que ce droit ait été inscrit dans le projet de constitution rédigé par Condorcet et jamais appliqué pour cause de « Terreur », il est vrai que dans les Emirats Arabes, les femmes ont du attendre 2006 !!!

² Directeur de la FIDUCIAL qui a mis en place un observatoire sur l'entrepreneuriat féminin

³ Guide des clubs et réseaux au féminin, Editions Le Cherche Midi, 2007

⁴ Je parle des femmes potentiellement créatrices, en postulant qu'il existe des personnes, hommes comme femmes, plus « aptes » à créer que d'autres, de la même manière qu'il existe des personnes plus pédagogues que d'autres, ou plus habiles manuellement que d'autres (des savoirs être de base, complétés par des savoirs faire).

⁵ EQUAL est un programme d'initiative communautaire dans lequel le thème de l'égalité des chances est un thème prédominant. Il a donné lieu à des expérimentations dans certaines régions, dont des actions sur l'entrepreneuriat des femmes. A la fin du programme, prévu en 2008, certaines actions repérées comme probantes pourraient être démultipliées, voire devenir des actions de droit commun.

Entrepreneur en 2022 (témoignage)

Interview de :

James Robertson, Chief Jedi, CHERIS de Bretagne (CHambre des Entrepreneurs Réunis de Bretagne), 21 Juin 2022, Fête des Entreprises, maintenant complée avec la Fête de la Musique.

Depuis 2020, les métiers de l'artisanat, du commerce et de l'agriculture bénéficient du regroupement des différentes chambres consulaires, constituant ainsi un centre commun de ressources à la hauteur des défis auxquels sont confrontés ces différents secteurs depuis 2010.

Parmi les profondes mutations qui ont conduit à la transformation de bons nombres d'activités, celle, et non des moindres, qui a consisté à accompagner les transmissions d'entreprises permettant ainsi, au gré des opportunités de rénover profondément le statut de l'entrepreneur mais aussi l'idée même d'entreprendre. De nouvelles générations d'entrepreneurs sont ainsi apparues.

A l'instar de ce qu'étaient les districts italiens dans les années 90, nombreux sont ceux qui, parmi ces nouveaux professionnels se sont attachés à développer des réseaux de compétences et ont fortement mutualisé certaines fonctions indispensables à leur développement. Ainsi de nombreux groupements d'entrepreneurs se sont constitués afin de pouvoir bénéficier des ressources communes que leur apportent des plateformes logistiques mieux à même d'assurer les fonctions supports

nécessaires à leur développement. Il en va ainsi de tout ce qui concerne les fonctions de veille et de marketing, de recherche de clients et de nouveaux marchés, de gestion de la richesse humaine (nouvelle appellation de la fonction RH), les tâches d'élaboration et de suivi des devis, de gestion des plannings, d'optimisation des déplacements, de coordination des interventions des uns et des autres sur les différents chantiers ou projets mais également pour tout ce qui concerne la gestion et la négociation de leurs besoins financiers.

Ces alliances relativement spontanées sont le signe le plus caractéristique de la transformation progressive du monde des entrepreneurs alliant un sens de l'intérêt bien compris et un souci d'efficacité affranchi de toutes les frilosités et résistances qui avait prévalu chez un certain nombre de leurs aînés. Cette manière d'être, relativement courante aujourd'hui à été l'élément le plus déterminant ayant conduit au regroupement des trois anciennes chambres consulaires, même si encore aujourd'hui, quelques résistances subsistent encore ça et là de la part de quelques gros syndicats professionnels comme celui du secteur de la réparation automobile confronté comme chacun sait aux lourdes restructurations que vit cette activité depuis quelques années.

Les jeunes professionnels, mieux préparés et plus conscients des défis environnementaux auxquels ils sont désormais confrontés ont tourné le dos à l'individualisme et redonné tout son sens aux vertus de la coopération, moins par idéologie que par souci de pragmatisme. C'est tout à la fois cette approche décomplexée vis à vis du risque d'entreprendre (l'échec ne fait plus peur) mais également

la fin des illusions quant à la « sécurité de l'emploi » propre au statut de salarié qui à libéré chez de nombreux individus ce désir de créer sa propre activité.

La réforme du contrat de travail qui a été votée en 2010 a certes introduit beaucoup plus de souplesse dans les parcours professionnels permettant ainsi d'envisager plus facilement des passages facilités du statut de salarié à celui d'entrepreneur mais aussi les nombreux aménagements apportés aux mécanismes de financement et d'acquisition de droits et d'obligations de formation permanente. Cependant, la contrepartie de cette flexibilité plus importante se traduit parfois par une plus grande volatilité des compétences dans de nombreuses entreprises moyennes et grandes, mais aussi dans quelques administrations publiques.

Le vaste courant de réformes qui a bousculé nos institutions depuis 2010 n'a pas été sans influence sur le phénomène de rationalisation du rôle des chambres consulaires. Les pouvoirs renforcés des Conseils régionaux notamment dans le domaine de l'aménagement du territoire et du développement économique des régions a permis de mieux articuler les interventions dans le domaine de la recherche et du développement mais aussi de mieux réguler les investissements. Par ailleurs, l'expérience acquise à partir des échecs relatifs de nombreux pôles de compétitivités qui avaient vu le jour dans les années 2006-2007 a permis de mettre en évidence l'inanité de certaines approches par trop sectorielles qui avaient prévalu dans de nombreuses activités. Les nuances plus que ténues entre les activités agricoles, artisanales ou de petits et moyens commerces ne justifient plus une approche séparée des problématiques auxquelles étaient confrontés ces secteurs. En tout état de causes, ces frontières artificielles avaient d'ores et déjà disparues dans l'esprit même des nouveaux entrepreneurs qui raisonnent plus par coopérations et par filières que par territoires et attributions ce qui a considérablement affaibli le rôle de syndicats professionnels et des corporations.

Ainsi la nouvelle chambre régionale des activités économiques, outre ses activités essentielles de centre de ressources (Formation, conseils, recherches, études de marché etc..) a également en charge la gestion et la répartition des fonds d'orientation et de soutien au développement économique, l'expérimentation de nouvelles formes d'entreprises et la mise en relation de partenariats.

La distribution de ces fonds destinés en priorité au soutien des activités s'inscrivant dans un développement durable est subordonnée à l'agrément d'un conseil régional d'orientation

de la petite et moyenne économie. Ce conseil composé paritairement d'élus de la Chambre, d'élus du Conseil régional appuyé sur un comité d'experts chargés entre autre de la veille stratégique et de la prospective.

La partie n'était pourtant pas gagnée d'avance car il a fallu négocier ferme pour ne pas se laisser enfermer dans les nombreuses tentatives de prise de contrôle de ces conseils d'orientations par les organismes bancaires se réclamant tous de la coopération et du soutien à l'économie locale que sont les réseaux des Crédits mutuels, Crédit Agricole et Banques Populaires.

Le regroupement des Banques Populaires et des Caisse d'épargne en 2010 a eu pour contrepartie sous la pression de la Commission Européenne et les Conseils régionaux l'obligation d'affecter une part importante de l'épargne collectée régionalement tant sur les livrets que dans le cadre de fonds communs de placements régionaux pour le financement des besoins de la petite et moyenne économie, ces ressources alimentent pour une large part les Fonds d'Investissement de Proximité. Quant aux réseaux Crédit Agricole et Crédit Mutuel, une partie des ressources collectées régionalement alimente le marché des capitaux nécessaires au financement de l'immobilier et des infrastructures (réseaux de communications physiques et logiques).

Dans le domaine de la création d'entreprises, de nombreux groupements d'entrepreneurs se tournent de plus en plus vers le capital risque pour financer leurs besoins de développement et d'innovation. Dans cet esprit, une nouvelle génération d'investisseurs se développe portée par un engouement de plus en plus marqué des papys boomers vers la prise de participation dans des projets locaux et régionaux. Ainsi en ce début d'année 2020, c'est plus de 60 Milliards d'euro qui se trouvent ainsi investis dans des groupements d'entreprises de pointes dans le domaine de l'énergie et des éco-activités. C'est également le cas dans le domaine de la construction notamment sur toutes les recherches et applications liées aux nouveaux matériaux et la domotique. C'est pour une large part, ce qui a permis de faciliter l'accès des nouveaux entrepreneurs à la création de leur activité, les affranchissant ainsi de l'approche financière traditionnelle des réseaux bancaires. Face à ce mouvement, ces derniers tentent de régénérer les systèmes de cautionnement mutuels.

Cette nouvelle logique d'investissement a également permis de financer quelques beaux projets de TPE qui sont aujourd'hui devenues leaders Européennes dans leur domaine.

Les premiers effets pervers de ce néo-libéralisme entrepreneurial, outre la volatilité accrue des compétences dans quelques grandes et moyennes entreprises qui ont été évoquées précédemment commencent à apparaître. Ainsi certains services publics commencent à souffrir d'une pénurie d'effectifs et de compétences. C'est en particulier le cas de secteurs très sollicités comme celui de la santé de l'éducation et des services aux personnes dépendantes qui ont vu leurs effectifs diminuer de manière sensible au cours de ces 10 dernières années.

Par ailleurs, certaines zones du territoire régional restent fortement dépendantes des ressources quasiment exclusives des pensions des retraités. Une tension progressive de ces revenus commence à se faire sentir introduisant quelques incertitudes quant à la pérennité d'un certain nombre d'activités de proximité.

Confronté à ces nouvelles incertitudes, *CHERIS de Bretagne* a consulté le *Groupe FUTUROUEST* pour engager une réflexion prospective à l'horizon 2037. Mais ceci est déjà une autre histoire ...

Ouvrons les fenêtres

A partir des contributions exprimées dans les pages précédentes, estimons que quelques points génériques restent à explorer.

Nous suggérerons aussi quelques éléments de réponse.

Equilibre des territoires

Il paraît osé de penser qu'un territoire peut durablement se contenter d'une économie essentiellement résidentielle. Il en va de même si l'on se contentait d'un tissu économique composé uniquement de TPE (< 20 personnes selon le standard européen). Tant pour la solidité du tissu économique et des aspects sociaux corrélatifs, que de l'émulation qu'amène des entreprises de secteurs d'activités divers, que pour les exigences en matière de qualification là aussi diverses ... des équilibres sont à rechercher.

C'est pourquoi il nous semble que le projet « 2022 » doit permettre l'émergence de créateurs qui auront l'ambition de développer leurs entreprises pour atteindre un niveau de PME, soit entre 50 et 500 personnes selon les standards utilisés.

De ce point de vue, le financement est à considérer (voir infra).

Proposition : Les entreprises payent actuellement sous forme de « charges » des contributions pour le logement (1 %) et pour la formation continue (de 0,55 % pour le TPE à 1,6 % pour les GE). Nous suggérons que la contribution « Logement » soit supprimée, et que, comme cela devrait être le cas depuis longtemps, la politique du logement relève de l'Etat, voire des Régions. En revanche, nous suggérons d'augmenter la contribution des TPE pour la formation continue jusqu'à 1 % de la masse salariale, et de faire passer le taux des GE de 1,6 à 2 % de la masse salariale. Mais sur le différentiel de 0,4 points, la moitié servira effectivement à financer l'effort de formation de la GE et l'autre moitié sera collectée par des OPCA pour aider à financer l'effort de formation des TPE.

On crée ainsi une solidarité en matière grise entre GE et TPE.

L'effort ainsi marqué pourrait devenir un véritable « formattissement » et redevable de l'actif du Bilan et non plus des charges d'exploitation du Compte de Résultats.

Financements

Nous voudrions aborder ici trois points.

a) Small Business Act

Un tel dispositif favorisant l'accès des TPE aux marchés publics n'existe pas en France ni au niveau de l'Union Européenne. Pire, nombre d'appel d'offres ne sont pas conformes au CMP (Code des Marchés Publics), notamment en demandant des références aux candidats alors qu'il est explicitement écrit que « l'absence de références n'est pas un motif de rejet d'une candidature ». Evidemment puisque cela empêche tout nouvel entrant sur le marché.

Un tel dispositif (SBA) est donc souhaitable et nous suggérons, puisque le droit à l'expérimentation est maintenant constitutionnel, qu'il soit expérimenté dans une ou plusieurs régions de France.

b) Les F.I.P.

Là, le dispositif existe. Certes il est récent (2002), mais dans la double optique du projet « 2022 » de repérer les mouvements sociétaux favorables à la création de TPE et d'en faire des supports forts du développement local, il nous semble utile de « booster » le recours aux F.I.P. [Fonds d'Investissement de Proximité].

En effet, une partie des ménages aura envie et intérêt à confier une partie de son épargne à un FIP pour voir financer le développement économique de son territoire de vie, rejoignant ainsi le slogan des années 1970 « Vivre et travailler au Pays », ceci pouvant permettre cela, notamment pour les enfants ou les petits – enfants des ménages en question.

c) Relation TPE - GE

Dans le même ordre d'idée, il conviendrait de prévoir qu'une partie des FIP soit abondée par des GE présente sur le territoire avec possibilité de « droit à l'échec » et récupération des pertes fiscalement. Ce dernier point pourrait aussi être prévu pour les ménages.

Allocation Universelle

Rappelons le principe de l'A.U. imaginée dès les années 1930 par G. Duboin et remis au goût du jour par les travaux de Ph. Van Parij (Université de Louvain) : compte tenu du fort développement connu par les sociétés européennes, on peut – en remettant à plat une grande partie des dispositifs actuels de

Protection Sociale – versé une allocation à tout citoyen adulte, pour la totalité de sa vie, indépendamment de toute activité « productive ». Les calculs les plus récents ont montré qu'il est tout à fait possible de verser de nos jours 750 € mensuel à chaque citoyen adulte (avec complément pour enfants à charge). L'A.U. est indexée sur l'évolution du PIB – ou de tout autre indicateur plus satisfaisant quand il en existera un qui soit simple et réellement opérationnel.

Il va de soi que l'introduction d'un tel mécanisme d'ici à 2022 viendrait modifier la donne en matière de liberté et de sécurité concernant la création d'entreprises.

L'information partagée

La mise en réseau n'a de sens et d'efficacité que si les partenaires – acteurs mettent en commun leurs informations et se forment mutuellement.

Une expérience vécue par un membre du Groupe FUTUROUEST mérite d'être relatée.

En mission d'investigation sur le sujet des Districts Italiens en Emilie – Romagne, il a assisté à une réunion organisée par un patron d'entreprise (PME) qui rentrait d'un salon en Grèce. Il avait invité tous ses partenaires, c'est-à-dire y compris ses concurrents pour leur rapporter ce qu'il avait appris. Et comment.

Besoin d'air

De nos jours, il est déjà bien difficile de cerner les frontières entre salariat / travail indépendant / libéral / bénévole / travail en entreprise / travail à domicile etc. Ce décalage sera peut-être amplifié si la longévité continue de s'accroître et à moins qu'il n'y ait rupture en sens inverse.

On constate que les considérations à l'égard des réseaux montre de la part des pouvoirs publics une méconnaissance (sic) des mutations que nous vivons.

Espérons qu'à l'horizon 2022, période où, de notre point de vue, les frontières seront encore plus floues, les ajustements juridiques et réglementaires auront eu lieu et prendront acte de la vie différenciée des réseaux et leur laisseront une grande liberté pour s'organiser, produire, expérimenter etc. que ce soit dans la sphère économique privée ou dans les relations public / privé.

Le Projet « 2022 » a besoin d'air ; de l'air, de grâce, de l'air ...

Bibliographie & annexes

- Créations et créateurs d'entreprises. Génération 2002, trois ans après. INSEE Première Juin 2007
- Nouvelles entreprises, 5 ans après : l'expérience du créateur prime sur le diplôme. INSEE Janvier 2006
 - Deux siècles de travail en France – Marchand et Thélot - 1991
 - Revue futurWest N°19 – Été 2006
- Manuel Castells – L'ère de l'information – Trois tomes – Fayard 2001
 - Post – salariat : 2020 ou jamais – Futurouest 2001
 - Reconsidérer la richesse – Patrick Viveret - 2002
 - Futuribles – Janvier 2001
- De la fin du travail au travail sans fin – Daniel Cohen - 2000
 - Made in Monde – Suzanne Berger - 2006
- Désurbanisation et modes de vie frugaux – Futurouest 2004
- Localisation des entreprises et développement local – Claude Broussolle - 2004
 - Le télétravail en France – DARES – 2004
 - Les métiers en 2015 – Olivier Chardon - 2005
 - Eloge de la mobilité – Jean VIARD – 2006
- Le point de bascule – Malcom Gladwell (Montréal) – 2006
- The knowledge society : trompe l'œil or accurant perspective – Collectif – 2006
 - Le courage du bon sens – Michel Godet – 2007
- L'avenir du travail – Collectif – Direction Jacques Attali – 2007
- L'homme spatial, la construction de l'espace humain – Michel Lussault – 2007
- L'espoir économique, vers la révolution du quaternaire – Michèle Debonneuil – 2007

FUTUROUEST consacre 3 % de son C.A. à La Recherche

TEXTES ISSUS des TRAVAUX de
RECHERCHES PROSPECTIVES de FUTUROUEST
Disponibilité au 15 Juillet 2007 :

La Bretagne dans l'Europe de Maastricht

– 1992 (5p.)

L'aménagement du territoire 2015

– 1995 (6p.)

*L'homme, ses besoins, les activités répondant à ses besoins
(les services au service des hommes)*

– 1997 (17p.)

Bretagne B5 2015 / Dix tendances

– 1998 (2p.)

L'impact de l'euro sur la localisation des investissements des entreprises

– 1998 (6p.)

Tu gagneras ton pain à la sueur des ordinateurs (allocation universelle, temps de travail, écologie des revenus ...)

– 1997 (8p.)

Emplois-Jeunes, et demain ?

– 1999 (6p.)

Le principe de précaution appliqué aux produits alimentaires : une approche méthodologique

– 1999 (13p.)

Futuroouest, des artisans de la prospective

– 2000 (3p.)

Actes du colloque « Existe-t-il un droit au développement local ? »

– 2000 (20p.)

Les districts italiens, un exemple de développement local

– 2000 (4p.)

Meta ruralisation versus Métropolisation

– 2001 (12p.)

Actes du colloque « Le futur du mode associatif 1901=>2031 »

– 2001 (30p.)

Redessiner l'industrie agro-alimentaire bretonne

– 2001 (10p.)

Le post-salariat est-il crédible à l'horizon 2020 ?

– 2001 (8p.)

Quelles perspectives pour le mouvement associatif ?

– 2002 (10p.)

Démocratie "for ever" ?

– 2002 (12p.)

Actes du colloque sur « L'avenir de la Politique »

– 2002 (20p.)

Clonage, un enjeu de société (+ résultats prospectifs)

– 2003 (10p.)

Citoyenneté, Nationalité, Identité, en Europe

– 2003 (10p.)

Localisation des entreprises et développement local

– 2004 (12p.)

Actes du colloque sur « Les Nouveaux Pouvoirs Locaux »

– 2004 (50p.)

Désurbanisation ...

– 2004 (14p.)

La fête, outil d'équilibre de l'ordre social

– 2005 (12p.)

LOLF : la France et ses démons budgétaires : quelle (r)évolution ?

– 2006 (10p.)

Nanotechnologies : un changement de civilisation ?

– 2006 (08p.)

Allocation Universelle & Développement Durable

– 2006 (10p.)

Banque du futur, avec ou sans banquiers ?

– 2006 (12p.)

L'association, un espace démocratique ?

– 2007 (10p.)

Laurentides 2020 (UBO / Canada)

– 2007 (145p.)

Prospective & Politique

– 2007 (25p.)

Base de données prospectives actuelles – 2007

[Taille variable]

Travaux en cours :

- Les 50-70 ans dans la société, faut-il supprimer la retraite ?
- Entrepreneur 2022
- Sécurités & Libertés

Textes accessibles sur demande par fax au 02 97 64 43 71
ou www.futuroouest.com

Conférences :

- *Les principes et les atouts de La Démarche Prospective* - H. de JOUVENEL / Lorient 1994.
- *Les applications de La Démarche Prospective* - Liam FAUCHARD / St Herblain 1996
- *Le revenu minimum d'existence* - Serge DUMARTIN / Lorient 1997
- *Agriculture et Communication* - Rémi MER / Saint Herblain 1998
- *Rien n'est plus pareil et ça n'est pas un drame* - Gérard DEMUTH / Lorient 1999
- *Mobilité et temps de la vie quotidienne : quels enjeux pour la conception et la gestion des villes de demain ?* - François ASCHER / Brest 1999
- *L'entreprise efficace à l'heure de Swatch et Mac Donald's. La seconde vie du taylorisme* - Guillaume DUVAL / Rennes 1999
- *La Démarche Prospective et l'Internet* - Liam FAUCHARD / Vannes 2000
- *Fracture sociale, fracture mondiale, Paris-Copenhague cinq ans après* - Monique RODARY / Saint-Nazaire 2000
- *La TPE et l'artisanat à l'aube du 21ème siècle* - Pascal PELLAN / Vannes 2000
- *La transition urbaine. De la ville pedestre à la ville motorisée* - Marc WIEL / Rennes 2000
- *De « la fin du travail » au travail sans fin* - Daniel COHEN / Nantes 2001
- *Le futur du mode associatif 2031* - JM. DJIAN / Lorient 2001
- *OGM or not OGM* - C. BROUSSOLLE / G. LE FUR / Saint Briec 2001
- *L'économie solidaire, pour quoi faire ?* - Guy HASCOET / Rennes 2002
- *Plein emploi, l'improbable retour.* - Olivier MARCHAND / Quimper 2003
- *Aménagement : vers le couple Pays-Région.* - Loeiz LAURENT / Nantes 2003
- *Citoyenneté, Nationalité, Identité (en Europe)* - Gabriel FRAGNIERE / Lorient 2003
- *La Démarche Prospective et les territoires en mutations* - L.FAUCHARD / Québec 2004
- *Entreprise, Coopération & Développement durable* - Hervé GOUIL / Rennes 2004
- *Halte aux absurdités technologiques (Internet ou pas)* - Y. LASFARGUE / Lorient 2004

- *Prospective, Entreprises et Territoires* - Liam FAUCHARD / Montpellier 2004
- *OUEST-Genopole [Agri, Bioinformatique, Mer, Santé]* - Collectif / Rennes 2005
- *Du capitaine Nemo à Big Brother* - Broussolle/Fauchard/Jarry - Utopiales / Nantes 2005
- *La pauvreté, jusqu'où, jusqu'à quand?* - Pierre Saglio / Lanester 2006
- *Les Nanotechnologies, un changement de civilisation* - Claude BROUSSOLLE / Brest 2006
- *Le développement soutenable, pour quoi faire ?* - Franck-Dominique VIVIEN / Lorient 2006
- *Régionalisations & dévolutions, où va l'Europe* - Romain PASQUIER / Rennes 2006
- *L'Inde, un éléphant dans la mondialisation* - Jean-Joseph BOILLOT / Lorient 2007

Participation aux débats publics

- TGV Ouest - Septembre 1997
- Agglomérations, communautés, pays - Décembre 1999
- Vers le couple Pays / Régions - Octobre 2001
- Rumeurs et Légendes urbaines - Septembre 2002
- Bretagne à 5, quelles perspectives économiques ? - Novembre 2002
- Nanotechnologies, perspectives et controverses - Juin 2006
- TPE, PE et Développement Soutenable - Juin 2006
- Le social, c'est capital - Juin 2006
- Cité 2020 - Evolutions et perspectives - Mai 2007
- Protection sociale en Europe, deux siècles d'évolutions - Mai 2007
- Territoire d'entreprises. Redon dans dix ans - Mai 2007

Colloques

- Existe-t-il un droit au développement local ? Mûr de Bretagne 2000
- Prospective du mode associatif 1901 ➔ 2031 - Lorient 2001
- L'avenir de la Politique. - Mûr de Bretagne 2002
- Les Nouveaux Pouvoirs Locaux, amis ou ennemis du développement. - Mûr de B. 2004
- Prospectives du Traité Constitutionnel Européen - Lorient 2005