



À l'essentiel

Les Fabriques de la Connaissance

L'ÉCONOMIE RÉGIONALE : DES PERSPECTIVES FAIBLEMENT OPTIMISTES POUR 2024

Le point de vue et les priorités
des petites entreprises

Des perspectives prudentes pour 2024

Interrogées sur leurs perspectives d'activité pour les premiers mois de l'année 2024, les entreprises affichent globalement une **grande prudence**. Selon leur taille, la confiance des entreprises en l'avenir est toutefois très variable. Si les entreprises de plus de 50 salariés affichent même un certain optimisme, les plus petites d'entre elles (entreprises de moins de 10 salariés) sont nombreuses à faire part de leurs **inquiétudes** quant au niveau de leur activité future. D'un point de vue sectoriel, les entreprises des secteurs des services, de la construction, du commerce de détail et de gros anticipent une **détérioration** tant en termes d'activité qu'en termes d'emploi.

Bien qu'en recul tout au long de l'année 2023, le niveau de l'inflation a contraint les entreprises à **ajuster leurs stratégies** pour maintenir leur viabilité et leur compétitivité. Les entreprises ont majoritairement déclaré avoir **augmenté leurs prix de vente** et **réduit leurs marges**. Si l'inflation se maintenait en 2024, les entreprises déclarent opter pour les mêmes choix.

Le recrutement reste un défi majeur; le logement, un domaine d'intervention plébiscité par les entreprises

Pour répondre à la précédente enquête qui avait révélé le caractère prioritaire des problématiques de recrutement et de formation des salariés auprès des entreprises interrogées, cette enquête a cherché à connaître auprès des entreprises leur **niveau de connaissance des actions régionales menées** dans ce domaine. Ce dernier apparaît encore assez faible et très variable selon les dispositifs. À la question des priorités d'intervention de la Région, si **l'aide au financement rassemble 46% des entreprises interrogées**, une entreprise sur trois appelle à une **action en matière de logement** pour soutenir le développement économique.

Un échantillon de 2 566 entreprises représentatives du tissu économique régional

Cette enquête a été menée auprès de 2 566 dirigeants d'entreprises régionales au cours du quatrième trimestre 2023.

Ce panel de répondants constitue un échantillon représentatif du tissu économique local en termes de secteurs d'activités et de tailles d'établissements. Il en résulte que l'échantillon constitué est majoritairement composé d'entités de petite taille, avec environ 90% d'entreprises comptant moins de 10 salariés. Cet échantillon se distingue ainsi de celui utilisé par la Banque de France.

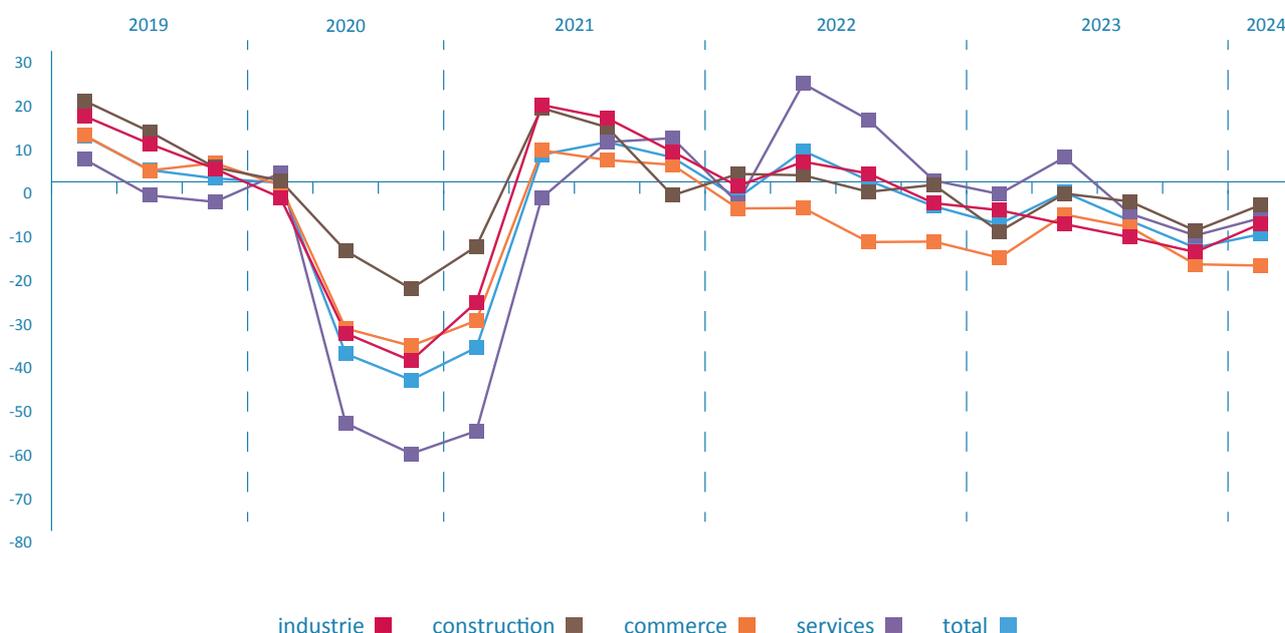
Les soldes d'opinion sont définis par la différence entre le pourcentage de retours positifs et le pourcentage de retours négatifs aux questions posées.

Des perspectives très prudentes pour début 2024

Pour le début d'année 2024, les perspectives d'activité varient notablement selon la taille des entreprises et le secteur d'activité. Les entreprises de moins de 10 salariés affichent un solde d'opinion de -19,7 (la part des chefs d'entreprise qui anticipent l'avenir de manière pessimiste est supérieure de près de 20 points à celle des chefs d'entreprise qui ont une anticipation positive), suggérant des **prévisions pessimistes**, mais en amélioration par rapport au trimestre précédent.

Celles comptant de 10 à 49 salariés présentent un solde quasi stable à -0,7, tandis que les entreprises de 50 salariés et plus montrent une légère croissance avec un solde de 3,4, reflétant une **meilleure résilience**. Globalement, le total général des prévisions d'activité s'établit à -12,0, indiquant une **amélioration marginale dans les anticipations des entreprises**.

Prévisions d'activité en solde d'opinion par secteur d'activité



Dans le secteur de l'industrie, malgré un contexte toujours en retrait, **une stabilisation des effectifs est anticipée**, marquant un point positif dans un environnement autrement difficile. La construction, en revanche, témoigne d'un **tassement de l'activité** et d'une orientation à la baisse pour l'emploi, illustrant les défis persistants auxquels le secteur fait face.

Le commerce de détail et le commerce de gros rencontrent tous deux un **climat défavorable**, avec la prévision d'un nouveau repli de l'activité et de l'emploi, soulignant les **difficultés continues dans le secteur commercial**.

Les services touristiques se distinguent par des **anticipations en amélioration**, bien que les perspectives pour l'emploi restent négatives, pointant vers une reprise de l'activité qui ne s'est pas encore traduite en création d'emplois.

Enfin, les services hors tourisme expriment une **inquiétude croissante** pour l'activité, accompagnée d'un recul des effectifs, mettant en évidence les **incertitudes** pesant sur ce segment.

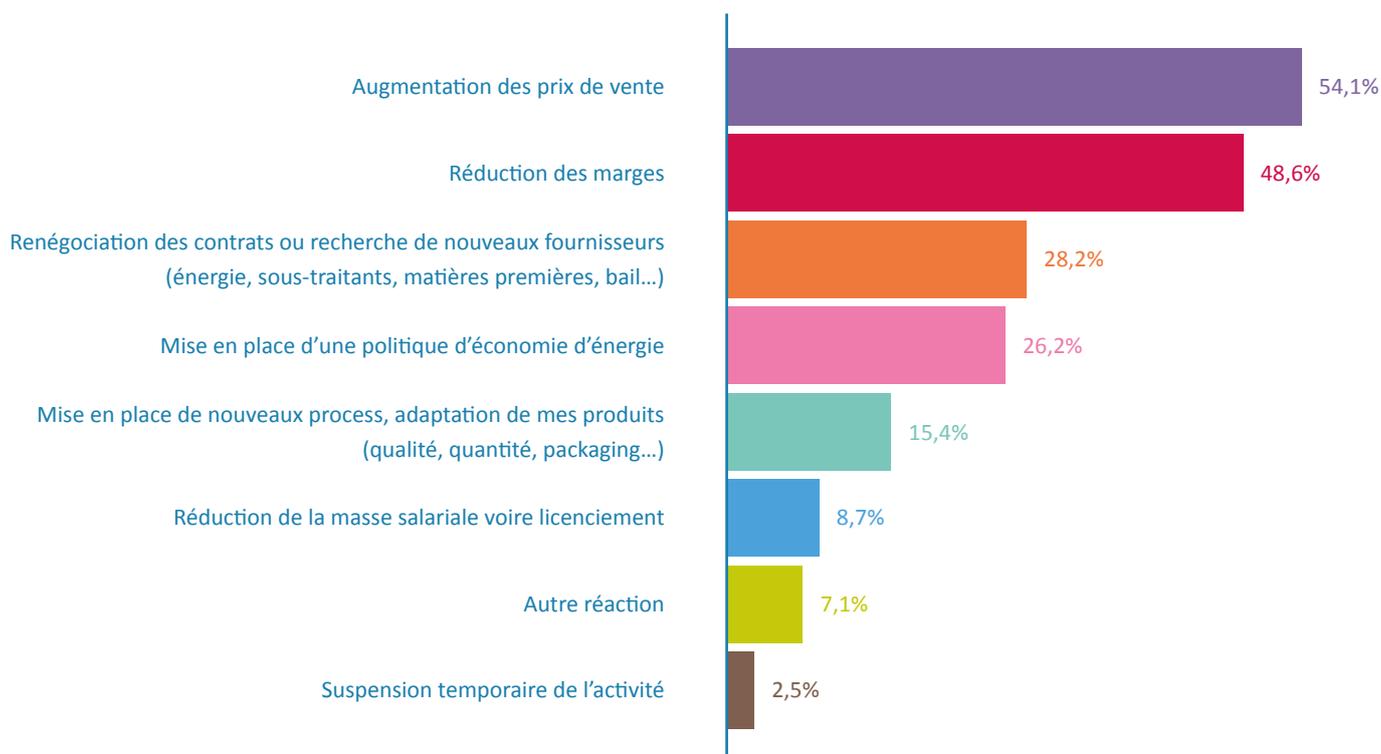


Prévisions d'emplois en solde d'opinion par tranches d'effectifs



© Shutterstock

Comment les entreprises ont-elles géré la crise inflationniste en 2023 ?



Au cours de l'année 2023, les entreprises de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur ont continué à évoluer dans un environnement économique marqué par une pression inflationniste significative. Afin d'y faire face, elles ont adopté diverses stratégies.

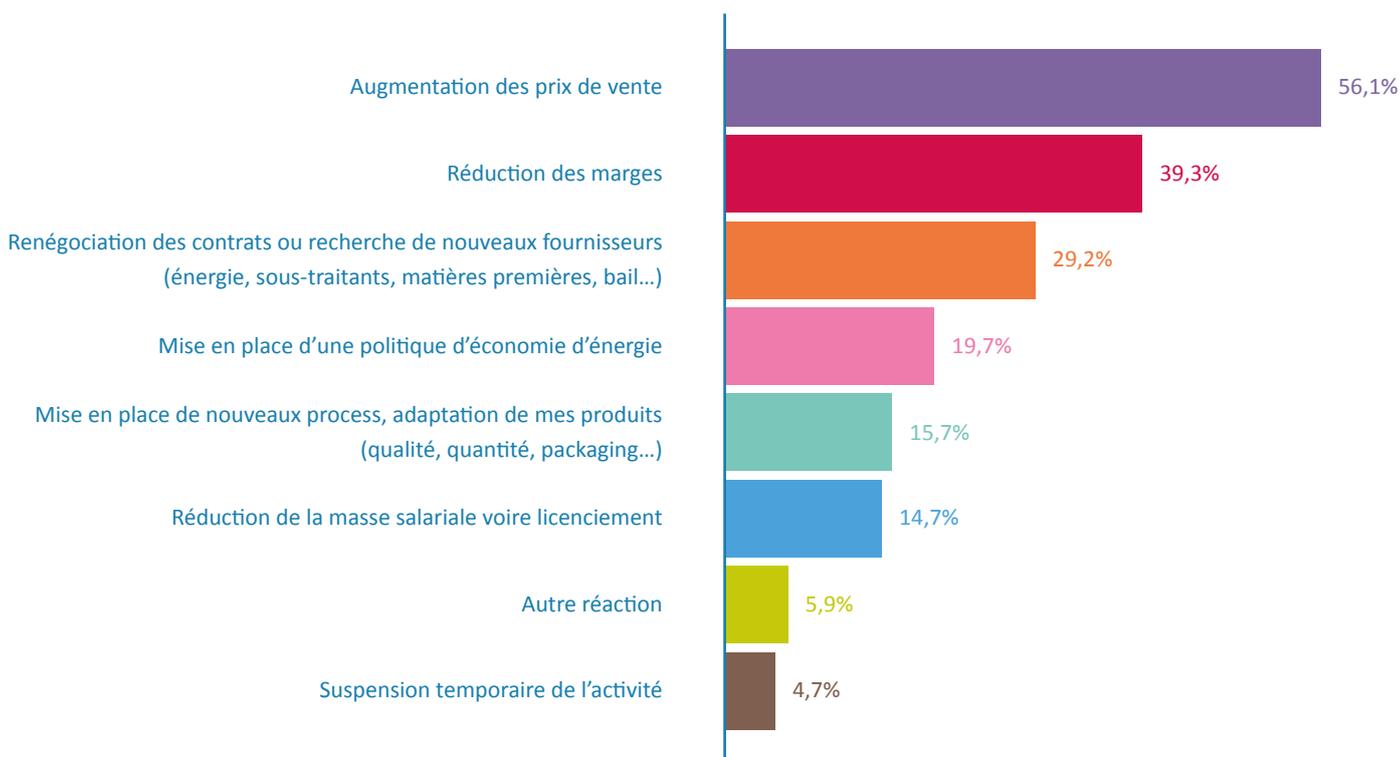
Comme en 2022, la principale action des entreprises a été **l'augmentation des prix de vente**. Cette mesure a été particulièrement privilégiée dans le secteur industriel, où 59% des dirigeants ont opté pour cette solution afin de compenser les coûts croissants de production et de matières premières. Cette tendance souligne une **stratégie réactive** visant à transférer une partie de la charge inflationniste aux consommateurs, tout en essayant de maintenir la compétitivité sur le marché.

Dans le secteur de la construction, où les politiques d'économie d'énergie ont été jugées insuffisamment efficaces par 17% des entreprises, la **réduction des marges** est ressortie comme une stratégie clé pour la moitié des chefs d'entreprise.

Parallèlement, dans le commerce, plus de la moitié des entrepreneurs (52%) ont signalé avoir **renoncé à une partie de leurs marges** comme première mesure pour faire face à l'inflation. Cette décision révèle la préoccupation de maintenir les volumes de vente et la compétitivité-prix, dans un contexte de sensibilité accrue des consommateurs aux variations des prix.

Il est à noter que la pression ressentie par les entreprises en raison de la crise inflationniste a légèrement diminué au fil de l'année 2023 par rapport à 2022. En moyenne, les entreprises ont été **moins nombreuses à prendre des mesures réactives**, avec une baisse d'environ 4 points dans l'adoption de ces stratégies. Cela pourrait indiquer une certaine **adaptation des entreprises à un environnement inflationniste prolongé** ou une **stabilisation partielle des conditions économiques**.

Comment les entreprises envisagent-elles de gérer la crise inflationniste si elle se maintient en 2024 ?



Alors que les prévisions des banques centrales demeurent prudentes, elles nourrissent toutefois l'espoir d'une diminution de l'inflation au cours de l'année 2024, suivie par un retour à une croissance significative du PIB en 2025. Dans ce contexte d'attente, les entreprises, interrogées sur leur anticipation d'une inflation persistante en 2024, semblent adopter une posture similaire à celle de 2023. Les stratégies d'augmentation des prix de vente et de réduction des marges demeurent en tête des mesures envisagées.

Les secteurs de la construction et de l'industrie se distinguent particulièrement en privilégiant l'augmentation des prix de vente, avec respectivement 63% et 59% des entreprises de ces secteurs identifiant cette stratégie comme leur principale réponse à l'inflation. Dans le secteur industriel, une proportion notable d'entreprises (35%) envisage également de renégocier leurs contrats ou de chercher de nouveaux fournisseurs, soulignant une stratégie proactive pour atténuer les impacts des coûts en hausse.

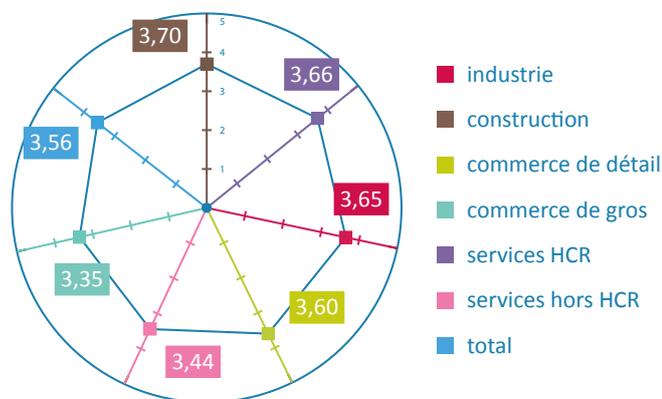
Pour les commerçants, la réduction des marges s'impose une fois de plus comme une stratégie clé, citée par 41% des répondants. Cette option reflète une volonté de préserver la compétitivité des prix et la part de marché, même au détriment de la rentabilité immédiate.

Par rapport aux anticipations formulées l'année précédente, les entreprises se déclarent toutefois moins nombreuses à vouloir mettre en œuvre ces mesures. Cette évolution pourrait indiquer une certaine adaptation au contexte inflationniste ou une attente prudente des développements futurs, en particulier en considération des prévisions économiques plus optimistes pour les années à venir.



Quelle importance revêt pour les entreprises la question du recrutement ?

Sur une échelle de 1 à 5, à quel point estimez-vous que le recrutement est actuellement un défi majeur pour votre entreprise, où 1 signifie « pas du tout un défi », et 5 signifie « Un défi extrêmement important » ?



L'évaluation du défi que représente le recrutement pour les entreprises dans différents secteurs de la région Sud révèle une **préoccupation notable à travers l'ensemble du tissu économique**. Avec une note moyenne globale de 3,56 sur une échelle allant de 1 à 5, il est clair que trouver les bons candidats est une tâche ardue pour la majorité des entreprises, quel que soit leur secteur d'activité.

Le secteur de la construction ressort avec la note la plus élevée, à 3,70, illustrant que dans ce domaine, le recrutement représente un **défi particulièrement important**. Les besoins spécifiques en compétences et la demande croissante de main-d'œuvre dans ce secteur pourraient expliquer cette perception. Juste derrière, les Services HCR (hôtellerie, cafés, restaurants) et l'industrie partagent des préoccupations similaires avec des notes respectives de 3,66 et 3,65. Ces secteurs font face à des **défis spécifiques liés à l'attractivité des postes et à la recherche de compétences spécialisées dans ces secteurs**.

Le commerce de détail suit de près avec une note de 3,60, et reflète les difficultés rencontrées dans le recrutement pour des postes souvent considérés comme **moins attractifs** ou confrontés à une **forte concurrence** sur le marché du travail. Les services hors HCR, avec une note de 3,44, et le commerce de gros, à 3,35, bien qu'un peu moins impactés, reconnaissent tout de même le recrutement comme un **défi significatif**.

Quelles mesures spécifiques votre entreprise a-t-elle incluses dans sa Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) pour gérer le risque lié à la pyramide des âges et à la perte de compétences ?



Dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), les entreprises ont adopté une **variété de mesures pour faire face aux défis posés par la pyramide des âges et à la perte de compétences qui peut en découler**.

Le **recrutement** se place en tête des initiatives, avec 48% des entreprises mettant l'accent sur cette approche pour attirer des talents spécifiques et pallier les lacunes compétences.

Le **programme de formation continue**, choisi par 39% des entreprises, s'inscrit comme un **pilier essentiel** pour le développement et le maintien des compétences au sein de l'organisation. Cette mesure souligne l'importance accordée à **l'évolution constante des savoir-faire** en réponse à un environnement économique et technologique en mutation rapide.

La **valorisation de l'expérience**, pour sa part, est reconnue par 30% des entreprises comme un moyen efficace de **capitaliser sur le savoir acquis par les employés au cours de leur carrière**.

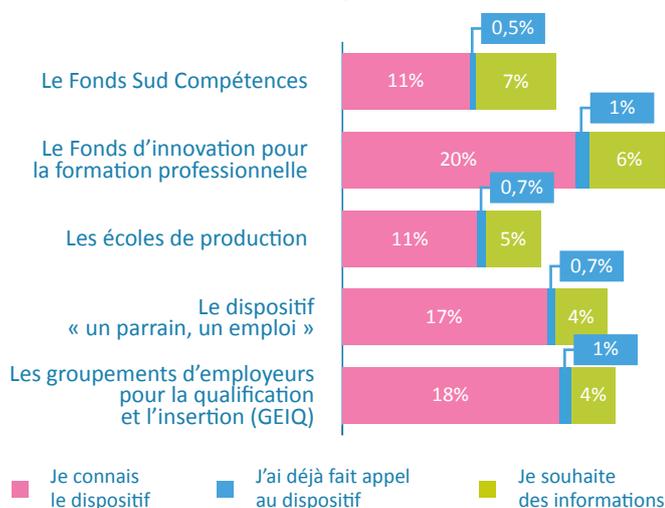
La planification des départs à la retraite est, contrairement aux mesures précédentes, une option relativement peu envisagée par les entreprises interrogées. À peine **une entreprise sur 5** déclare en effet **anticiper les départs à la retraite de ses salariés**.

Le **plan de succession** et le **mentoring intergénérationnel**, avec respectivement 12% et 8% des entreprises les adoptant, reflètent une **vision stratégique** pour assurer la continuité et le transfert de savoir entre les générations au sein des entreprises. Ces mesures visent à **préparer la relève** en assurant une transmission fluide des responsabilités et des compétences.

Enfin, les **politiques de retraite progressive**, bien que moins courantes avec 6% des entreprises les mettant en œuvre, représentent une **approche réfléchie** pour gérer le vieillissement de la population active tout en préservant les compétences au sein de l'entreprise.

Dans quels domaines, la Région devrait-elle prioritairement intervenir selon les entreprises?

Quel est le degré de connaissance des dispositifs mis en œuvre, ou soutenus par la Région Sud, à destination des entreprises en matière de formation/compétences ?



Pour répondre à la précédente enquête qui avait révélé le caractère prioritaire des problématiques de recrutement et de formation des salariés auprès des entreprises interrogées, cette enquête s'est poursuivie en investiguant le degré de connaissance des entreprises des dispositifs mis en œuvre ou soutenus par la Région en matière de formation/compétences. Les résultats montrent un niveau de connaissance de ces dispositifs encore assez faible et très variable.

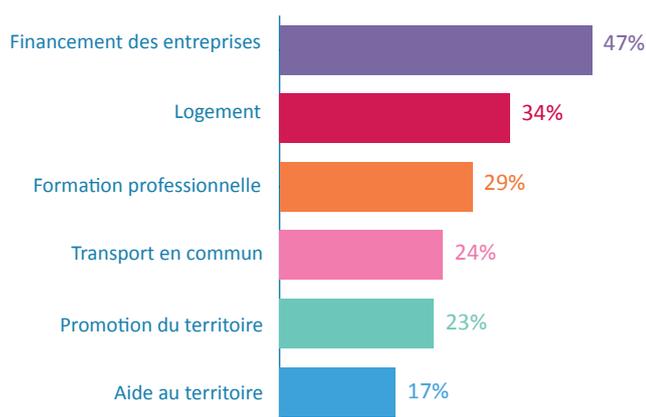
Parmi ces dispositifs, le **Fonds d'innovation pour la formation professionnelle** se distingue par une visibilité relativement élevée, avec près d'une entreprise sur cinq qui en a connaissance surpassant ainsi et assez largement le **Fonds Sud Compétences**, connu seulement par un peu plus de 10% des répondants.

Initié par la région Provence-Alpes-Côte d'Azur en 2018, le dispositif « un parrain, un emploi » présente un niveau de connaissance comparable au **Fonds d'innovation pour la formation professionnelle** avec près de 18% des entreprises interrogées qui déclarent connaître le dispositif.

Les **groupements d'employeurs pour la qualification et l'insertion (GEIQ)** figurent parmi les dispositifs **les plus connus des entreprises** : un peu de moins de 20% (18,4%) d'entre elles déclarent en effet connaître leur existence.

De création relativement récente, les **écoles de production** mises en œuvre en région pour pallier des problèmes de recrutement structurels dans certains secteurs d'activité, ne bénéficient que d'une **audience encore très confidentielle** : moins de 12% des entreprises interrogées déclarent en effet être informées de leur existence. Ce faible taux de connaissance interroge et plaide pour des **actions de communication renforcées**.

Quelles devraient être selon les chefs d'entreprise, les priorités d'intervention de la région Sud pour soutenir et promouvoir le développement économique du territoire ?



La dernière partie de notre enquête a consisté à interroger les 2 566 entreprises de notre échantillon sur ce qui, selon elles, devraient constituer des **axes d'intervention prioritaires de la région pour soutenir et promouvoir le développement économique régional**.

Sans surprise, le **financement des entreprises est la réponse la plus communément citée par les entreprises (47%)**.

Cette priorité traduit clairement le **besoin ressenti par les entreprises d'un soutien financier robuste** pour stimuler leur croissance et leur résilience face aux défis économiques.

La **problématique du logement** apparaît en seconde position des interventions de la Région jugées prioritaires par les entreprises pour soutenir l'économie régionale. Cité par plus d'une entreprise sur trois (34,5% des entreprises), la question du logement, et **en filigrane celle de l'accès des actifs aux logements**, est clairement identifiée par les entreprises interrogées comme un frein au développement économique.

Les entreprises interviewées mettent ainsi en avant la **nécessité d'un cadre et d'un environnement de vie abordable comme des facteurs essentiels au dynamisme économique régional**.

La **formation professionnelle**, suivie par près de 29% des entreprises, reflète l'importance accordée au **développement des compétences et à l'employabilité**, reconnaissant que la qualité du capital humain est fondamentale pour l'innovation et la compétitivité.

Les **transports en commun**, prioritaires pour 24,5% des entreprises, sont perçus comme un **vecteur essentiel** pour la mobilité des travailleurs et l'accessibilité, mettant en évidence le lien entre infrastructure de transport et efficacité économique.

La **promotion du territoire** et **l'aide au territoire**, bien que moins fréquemment citées, avec respectivement 23,1% et 17,4% des entreprises les identifiant comme prioritaires, montrent tout de même une **reconnaissance de l'importance de valoriser les atouts régionaux et de soutenir le tissu économique local**.

Cette hiérarchisation des priorités révèle une **vision globale des entreprises sur les leviers stratégiques à activer pour renforcer l'économie de la région Sud**, depuis le soutien direct aux entreprises jusqu'à l'amélioration des conditions de vie et de travail qui contribuent indirectement à un écosystème économique dynamique.



**CONNAISSANCE
DU TERRITOIRE**
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

Une coopération entre experts du
territoire au service de la connaissance
et de l'action publique

Les auteurs:

Jean-François MICHEL : CCI Nice Côte d'Azur (CCINCA)

Marc MORVANY : CCI Nice Côte d'Azur (CCINCA)

Sophie TASQUÉ : Région Provence - Alpes – Côte d'Azur



› connaissance-territoire.maregionsud.fr

Cette étude a été réalisée dans le cadre d'un partenariat entre les CCI et la Région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Elle s'inscrit dans une convention partenariale intitulée « **Observation des entreprises et des dynamiques économiques régionales** » qui réunit, à l'initiative de la Région, les principaux acteurs de l'analyse économique territoriale.

Fondée sur les principes de la mutualisation des données et des expertises et la production de données économiques nouvelles, cette convention partenariale s'inscrit dans une démarche d'observation territoriale et d'aide à la décision.