

→ *Volet 1*

Baromètre des TPE **Dougs**

La rémunération
des dirigeants



Quelques CHIFFRES clés

53%

Des entrepreneurs ne se versent pas de rémunération :
Majoritairement ce sont des bénéficiaires de l'Aide au Retour à l'Emploi (ARE). Celles et ceux qui ne se rémunèrent pas sont au **début de leur aventure entrepreneuriale**.

21 631€

La rémunération médiane en 2024 pour les SASU et EURL :
Soit moins que le salaire médian français la même année.
Différentes stratégies pour celles et ceux qui se rémunèrent : salaires, dividendes ou un mix des deux. Nous faisons ici un focus sur les sociétés unipersonnelles, détaillé en fonction du secteur ou de l'ancienneté de l'entreprise.

23 730.72€

La rémunération moyenne des holdings actives :
Rémunération des holdings, filiales SCI... Ce focus permet d'aborder la rémunération différée. Est-ce pour échapper à l'impôt ou pour préparer sa retraite ou sa succession ?

Le mot de Patrick **MAURICE**

Vous vous êtes déjà demandé combien gagne vraiment un entrepreneur ? Pas si simple d'avoir une réponse claire. Chacun a son expérience, son avis, sa petite histoire. **Chez Dougs, nous avons un avantage unique : plus de 49 000 clients accompagnés, et des milliers de données anonymisées.** Avec tout cela, nous pouvons produire des statistiques inédites. Mais attention : lire des chiffres, ce n'est pas suffisant. Encore faut-il les interpréter. Et c'est exactement ce que nous allons faire aujourd'hui. Avant de plonger dans les données, remettons les choses au clair.

Quand on parle de rémunération, il ne s'agit pas seulement d'un salaire qui tombe chaque mois. Pour un dirigeant, il existe deux grandes approches :

La **rémunération immédiate** : salaire, avantages en nature, loyers facturés à sa société, dividendes... tout ce qui alimente votre compte sans attendre.

La **rémunération différée** : retraite, plus-values lors de la revente, dividendes via une holding, revenus d'une SCI... bref, la valeur que vous percevez plus tard, si vous avez bien préparé votre stratégie.

Comprendre ces deux logiques est la clé pour décoder les chiffres que nous allons partager. Et c'est la mission du jour."





Pas de SONDAGE notre DATA

Avec plus de 49 000 clients accompagnés, nous connaissons bien les petites entreprises. Dans le cadre de notre mission d'expertise-comptable, nous mettons à la disposition de nos clients, un logiciel que nous avons entièrement développé en interne. Il nous permet de suivre leurs flux financiers en temps réel et nous savons donc exactement ce que se versent les dirigeants comme salaire ou comme dividendes.

Nous avons souhaité mettre ces chiffres à disposition du grand public pour faire œuvre de pédagogie : que ce soit à destination de futurs entrepreneurs ou non, il nous paraît important de faire connaître la situation réelle de celles et ceux qui sont le tissu économique de notre pays.

Nos clients sont artisans, VTC, consultants, commerçants... ce sont eux qui font vivre nos villes et villages.

Pour publier ces chiffres, **nous avons analysé 20 427 entreprises** : celles pour qui nous avons réalisé un bilan comptable en 2024, après exclusion des SCI, SC et associations. Nous avons alors extrait et agrégé les données pour suivre les salaires nets versés et les dividendes bruts distribués. Les salaires sont exprimés en salaire net, après versement du prélèvement à la source. Les dividendes sont exprimés en dividendes bruts avant flat tax.

Avec ces données, nous avons mesuré :

- Qui se verse un salaire, et combien ?
- Qui se verse des dividendes, et combien ?
- Qui combine les deux, et dans quelles proportions ?
- Qui ne se verse rien ?

SOMMAIRE

INTRODUCTION

pg. 4

01 Rémunération immédiate : Combien gagnent les dirigeants de petites entreprises ?

1 Ceux qui ne se rémunèrent pas

pg. 6

2 Ceux qui se rémunèrent

pg. 7

02 Rémunération différée : Comment les entrepreneurs s'organisent ?

1 Les Holdings

pg. 13

2 Les SCI affiliées aux Holdings

pg. 14

CONCLUSION

pg. 15

Ce qui pourrait arriver demain

pg. 16

01 RÉMUNÉRATION IMMÉDIATE : COMBIEN GAGNENT LES DIRIGEANTS DE PETITES ENTREPRISES ?

1. Ceux qui ne se rémunèrent pas : l'ARE, la rampe de lancement d'un entrepreneur sur 3

L'ARE, c'est quoi ?

L'aide au retour à l'emploi est un dispositif qui permet à un demandeur d'emploi de toucher son allocation chômage tout en créant son entreprise. Pour lui c'est jusqu'à **548 jours de revenus garantis**.

32% de nos clients bénéficient de l'ARE

C'est une stratégie de lancement très répandue en France et encouragée par les pouvoirs publics et c'est finalement, le meilleur tremplin à l'entrepreneuriat en France.

Parmi les 53% des entrepreneurs qui ne prennent pas de rémunération en 2024, 62% bénéficient de l'ARE.

Et ceux qui ne se paient pas du tout ?

Ils sont 48% de celles et ceux qui ne se rémunèrent pas mais la donnée ne nous permet pas de savoir si l'entrepreneur a conservé un revenu annexe.

Nous savons en revanche que les situations peuvent être diverses : on se lance suite à une rupture conventionnelle, une transmission, parce qu'on a suffisamment épargné pour lancer son projet ou parce que son conjoint a un revenu qui permet un minimum de stabilité.

Parfois, certains n'ont pas le choix et franchissent le pas parce qu'ils ne trouvent pas leur place sur le marché de l'emploi.

Quoi qu'il en soit, se lancer dans cette aventure est toujours un pari sur l'avenir. On sait que ce ne sera pas facile au début mais on y va par passion, par envie de liberté.

Par ailleurs, **le fait de ne pas se rémunérer ne signifie pas forcément que le chiffre d'affaires serait insuffisant pour le faire**. Le néo-entrepreneur peut décider de laisser le résultat en trésorerie car son activité n'est pas encore stabilisée ou parce qu'il a besoin de financement pour développer son entreprise alors qu'il n'est pas encore éligible à un prêt bancaire.



2. Ceux qui se rémunèrent

2.1 Ceux qui se rémunèrent : 21 631€ de rémunération médiane

À savoir

Sur les 47% d'entrepreneurs qui se rémunèrent, faisons un focus sur les sociétés unipersonnelles (SASU et EURL) :

- **Rémunération totale médiane** : 21 631€
- **Rémunération totale moyenne** : 40,547.92€

Rappelons que le salaire médian français en 2024 était de 26 400€/an (2200€/mois).

Les entrepreneurs gagnent donc 21% de moins que le salaire médian français.

Cela peut sembler faible mais gardons à l'esprit qu'il y a une grande disparité entre nos clients et que **nous accompagnons beaucoup de jeunes entreprises, ce qui peut expliquer une rémunération faible dans les premières années de vie de l'entreprise.**

Le point principal ici est que la rémunération d'un entrepreneur est plus complexe que celle d'un salarié. Pour se garantir une rémunération correcte, il ne suffit pas pour un entrepreneur de réaliser un bon chiffre d'affaires, il faut avant tout être bien accompagné car il existe plusieurs stratégies que nous allons détailler juste en dessous.

De plus, le dirigeant peut déduire un certain nombre de frais. Ils ne sont pas de la rémunération directe, mais ils ont un impact indirect sur celle-ci. Si nous avons tous en tête la voiture de société, pensons aussi à la déduction d'une partie du loyer si le siège social est situé au domicile par exemple. Ces dépenses prises au compte de la société sont une compensation hors rémunération qui est invisible dans les chiffres que nous présentons ici.



2. Ceux qui se rémunèrent

2.1 Les 3 profils de rémunération

Profil	% SASU - EURL	Rémunération médiane SASU - EURL
100% salaire	60,6%	15 017€
Mixte (salaire + dividendes)	19,6%	29 000€
100% dividendes	19,6%	51 998€

Profil A 100% SALAIRE

Rémunération médiane : 15 017€/an
(1 251€/mois)

C'est le choix de la majorité des entrepreneurs : une meilleure visibilité, de la stabilité, c'est l'option rassurante. Le prévisionnel est plus simple quand on se rémunère de la sorte. Toutefois être Travailleur Non Salarié ou Assimilé salarié n'est pas l'équivalent d'un profil salarié classique.

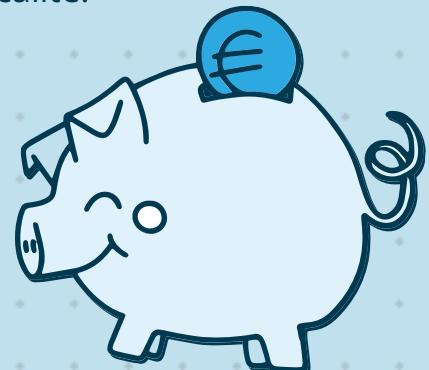
En cas de coup dur, de retards de paiement, le dirigeant peut choisir de ne pas se payer. Par ailleurs, s'il cotise pour sa retraite en se rémunérant en salaire, il est à noter qu'il ne cotise en revanche pas pour une quelconque allocation chômage.

Profil B SALAIRE + DIVIDENDES

Rémunération médiane : 29 000€/an
(2 417€/mois)

Le mix salaire et dividendes est choisi par celles et ceux qui veulent **optimiser leur rémunération**. Ils se versent un salaire minimum pour cotiser pour leur retraite par exemple et prennent le reste en dividendes.

Nous constatons pour ce groupe un ratio favorable aux dividendes par rapport au salaire : (un ratio de 1,86) qui s'explique simplement par la fiscalité.



Pour rappel en fonction de la forme juridique :

SASU

Les dividendes sont soumis aux **prélèvements sociaux à 17,2 % + l'impôt sur le revenu** (taux forfaitaire à 12,8%, soit la flat tax de 30% ou l'option pour le barème progressif après abattement de 40 % VS les salaires : soumis aux cotisations à 82% en moyenne (décomposées entre 54 % de charges patronales et 28 % de charges salariales, ces taux variant en fonction du montant de la rémunération).

A cela on ajoute l'**impôt sur le revenu** (barème progressif après abattement de 10 %).

EURL

Les dividendes sont soumis aux **prélèvement social à 17,2 % pour leur montant inférieur à 10% du capital social** (+ 10% de la moyenne du compte-courant). Au-delà, **aux cotisations sociales pouvant atteindre 45% + l'impôt sur le revenu** (taux forfaitaire à 12,8% ou option pour le barème progressif après abattement de 40 %) VS les salaires : **soumis aux cotisations pouvant atteindre 45% + l'impôt sur le revenu** (barème progressif après abattement de 10 %).

Profil C 100% DIVIDENDES

Rémunération médiane : 51 998€/an

C'est la stratégie de celles et ceux qui souhaitent maximiser leur rémunération et peuvent se passer d'un salaire. Il est à noter que cela demande de l'anticipation.

Les dividendes se prennent généralement une seule fois par an, à l'issue du bilan comptable. Au regard du résultat de l'année, l'entrepreneur voit ce qui est disponible entre son éventuel bénéfice et ses réserves des années antérieures. Il décide alors du montant qu'il peut/souhaite prendre en dividendes. Son prévisionnel doit donc être solide, à la fois sur son chiffre d'affaires à venir comme sur ses besoins.

Rappelons que les dividendes n'ouvrent aucun droit à la retraite. La visibilité en terme de fiscalité est tout aussi importante car elle influence grandement ce qui peut être pris ou non. Pour les EURL, nous conseillons un rendez-vous comptable pour les dirigeants Travailleurs Non Salariés car il faut calculer le montant des charges prélevées par l'URSSAF. L'instabilité politique et législative est donc loin d'être neutre en terme de rémunération pour les patrons des petites entreprises.

3. SASU, EURL : qui est gagnant ?

3.1 Rémunération totale médiane par statut

Statut juridique	Rémunération totale médiane	Pourcentage clients
EURL	22 791€	15%
SASU	20 164€	50%

4. Par secteur d'activité

TOP 3 des secteurs par rémunération médiane

Rang	Secteur	Rémunération médiane SASU - EUR
1	Informatique	40 132€
2	Conseil en gestion	25 510€
3	Architecture et ingénierie	24 069€

Ici nous avons calculé la rémunération totale médiane en comptant salaires et dividendes. Si le secteur informatique domine largement avec 86% de plus que la médiane globale, cela s'explique facilement puisque ce secteur cumule les avantages : forte valeur ajoutée, marges élevées, peu d'investissements matériels, clients BtoB qui paient bien, et maîtrise de l'optimisation fiscale. Suivent le conseil en gestion et l'architecture et ingénierie.

À l'inverse, les secteurs comme le commerce de détail, l'artisanat traditionnel ou le BTP affichent des médianes inférieures à 15 000€, ce qui s'explique aussi par des investissements plus lourds, des marges faibles, une forte concurrence, et un réinvestissement constant nécessaire.



5. L'évolution dans le temps

5.1 Progression de la rémunération selon l'ancienneté

Ancienneté	Salaire médian	Progression
0 - 18 mois	11 754 €	-
18 - 36 mois	20 944 €	+ 78,19 %
3 - 5 ans	24 691 €	+ 110,06 %
5+ ans	23 991 €	+ 104 %

Créer son entreprise, c'est accepter un sacrifice financier les premières années pour construire quelque chose de solide sur le long terme.

Sur les SASU/EURL dont nous connaissons l'ancienneté (81% de l'échantillon), l'évolution est notable.



De 0 à 2 ans

11 754€ salaire médian (980€/mois) :
soit **55% de moins que le salaire médian français**. C'est la phase de lancement. L'entrepreneur, s'il bénéficie de l'ARE peut réinvestir totalement son résultat en attendant de stabiliser son activité, il est à la recherche de ses premiers clients.

De 2 à 5 ans

24 690€ salaire médian (2 058€/mois) :
soit **6,5% de moins que le salaire médian**. La stabilisation arrive, l'entreprise devient rentable, la rémunération se normalise.

De 2 à 5 ans

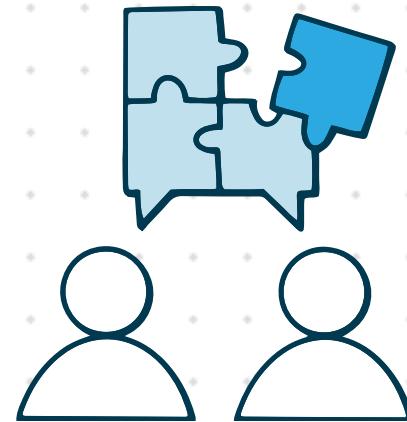
23 991€ salaire médian (1 999€/mois) :
soit **9% de moins que le salaire médian**. Une légère baisse ou stabilisation apparaît, probablement **due à des modèles d'entreprise plus anciens ou à une stratégie de réinvestissement continue**.



Progression globale de 0-2 ans à 5 ans : +104%.
La rémunération double en 5 ans. La patience paie vraiment.

RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE : COMMENT LES ENTREPRENEURS S'ORGANISENT ?

La rémunération immédiate, c'est ce qui tombe sur le compte du chef d'entreprise chaque mois ou chaque année : salaire, dividendes, déduction du loyer... Il existe un deuxième niveau de rémunération, moins visible mais tout aussi crucial : la rémunération différée. **C'est ce qui se construit sur 10, 20 ou 30 ans : les droits à la retraite** (ou leur absence si l'entrepreneur se verse peu de salaire), **la plus-value réalisée à la revente de l'entreprise, le patrimoine immobilier professionnel et les revenus qui s'accumulent dans une holding pour être réinvestis.**



Si les systèmes de rémunération diffèrent entre salarié et entrepreneur, les cotisations retraite aussi.

Nous avons donc deux logiques de retraite : répartition pour le salarié, capitalisation pour l'entrepreneur.

1. Les Holdings

Quand on dit "holding", on peut avoir en tête cette image d'optimisation agressive réservée aux ultra-riches. La réalité de nos données est bien éloignée de ce cliché : les holdings actives de nos clients affichent **une rémunération moyenne de 23 731€/an**, soit 90% du salaire médian français.



Pourquoi créer une holding avec une telle rémunération ? Pour lisser les revenus dans les activités cycliques, pour réinvestir sans être taxé deux fois (régime mère-fille entre sociétés françaises), pour préparer sa retraite par capitalisation (accumuler du capital dans la holding plutôt que de tout prélever), pour protéger le patrimoine en cas de faillite de l'activité opérationnelle ou pour faciliter la transmission familiale. **Ces usages sont légitimes, légaux, et pertinents pour des TPE.**

2. Les SCI affiliées aux holdings

Type de Holding	Rémunération moyenne
Sans SCI	23 731 €
Avec SCI	29 737 €

Dans nos données, 25% des holdings possèdent une filiale SCI (Société Civile Immobilière). Les holdings avec SCI affichent une rémunération moyenne de 29 737€/an, soit 13% de plus que le salaire médian français.

À quoi sert une SCI dans une holding ? À détenir le local professionnel (bureau, atelier, entrepôt) pour le protéger en cas de faillite de l'activité opérationnelle, à construire un patrimoine locatif en réinvestissant les bénéfices de l'activité (la holding achète de l'immobilier via la SCI, qui génère des loyers, qui deviennent un complément retraite)

et à préparer la transmission (transmettre des parts de SCI est plus simple et moins fiscalisé que transmettre de l'immobilier en direct).

On peut en conclure qu'avoir une holding avec une filiale SCI, est un signe de maturité patrimoniale.

Créer une holding, mettre en place une SCI, optimiser la rémunération différée... ça demande une certaine stratégie.



Les questions sont complexes : holding pertinente dans mon cas ou pas ? Quand la créer ? Comment faire remonter les dividendes ? Quel équilibre entre prélever maintenant et accumuler pour plus tard ? Comment optimiser fiscalement sans franchir la ligne rouge ? Comment préparer la revente ou la transmission ?

Sans accompagnement, c'est le risque de faire des erreurs coûteuses (redressement fiscal), de créer des montages inutiles ou contre-productifs, de payer trop d'impôts par méconnaissance, ou de passer à côté d'optimisations légales simples.

Comme pour la rémunération directe, la rémunération indirecte demande un accompagnement d'experts afin de ne pas faire d'erreur.

Au niveau de rémunération de nos clients, **cet accompagnement peut faire toute la différence entre une entreprise viable ou non.**

Conclusion

Avec cette première étude axée sur la rémunération, nous voulons mettre à disposition du grand public un outil qui permet d'avoir une vue réaliste de ce que sont **les petites entreprises en France**.

Aux entrepreneurs ou aspirants à l'entrepreneuriat, nous voulons leur dire que la réalité n'est pas faite de paillettes au début mais que leur ténacité et leurs efforts paient. Pour se lancer, il est important d'avoir connaissance de la réalité. On ne fait pas un business plan sur des projections fantasmées. Cet outil leur permettra de prendre les bonnes décisions dès le départ.

D'autres numéros sont à venir avec des focus sur le développement de l'activité les premières années. Nous parlerons évolution du chiffre d'affaire, de la trésorerie...



Chez Dougs, nous ne faisons pas que des bilans comptables. Nous sommes au côté des entrepreneurs pour les guider au mieux dans leur stratégie et essayer de les éclairer malgré le brouillard législatif et la jungle réglementaire. En bref, **nous accompagnons les entrepreneurs et leur simplifions la vie pour qu'ils réussissent**.

Nous mettons à leur disposition tous les outils nécessaires pour qu'ils puissent se piloter avec un maximum de visibilité et leur apportons un maximum de conseils pour qu'ils puissent prendre des décisions éclairées. Parce que ce sont eux qui font l'économie réelle, le tissu économique local, qui créent des emplois, qui prennent des risques.

FLAT TAX, HOLDINGS... LES MESURES QUI POURRAIENT FRAPPER LES REVENUS DE NOS ENTREPRENEURS

Depuis le début de l'automne, à l'occasion du débat budgétaire, différentes propositions ont été faites sur la taxation des entreprises. Parmi elles, la hausse de la flat tax (de 30% à 33) et la taxation des holdings pourraient être présentées comme des mesures visant les "grandes fortunes". **Nos données montrent une tout autre réalité** : un entrepreneur qui se verse 29 000€ de dividendes perdrait **870€/an** avec une flat tax à 33%.

Simulations

L'impact d'une hausse de la flat tax

Sur la base des 29 000€ de dividendes : (médiane pour les profils SASU-EURL 100% dividendes)

Scénario	Impôt	Net	Perts vs aujourd'hui
Aujourd'hui (30%)	8 700 €	20 300 €	-
Flat tax (33%)	9 750 €	19 430 €	-870 € / an
Flat tax (36%)	10 440 €	18 560 €	-1 740 € / an

Suppression de l'exonération mère-fille

Aujourd'hui :

1. Société opérationnelle → 50k€ de dividendes après paiement de l'IS → Holding (**0€ de taxe supplémentaire** grâce à l'exonération)
2. Holding → 50k€ de dividendes → Dirigeant (15k€ de flat tax 30%)
3. **Total taxe : 15k€ (30%)**
4. Le dirigeant reçoit : **35k€**

Demain (sans exonération mère-fille) :

1. Société opérationnelle → 50k€ de dividendes après paiement de l'IS → Holding (**15k€ de flat tax**)
2. Holding → 35k€ restants → Dirigeant (10,5k€ de flat tax)
3. **Total taxe : 25,5k€ (51%)**
4. Le dirigeant reçoit : **24,5k€**

 Perte pour l'entrepreneur : -10,5k€ par an (soit -30% de pouvoir d'achat)

La rémunération des dirigeants

édition 2025

*Des questions supplémentaires, un doute,
n'hésitez pas à nous contacter via notre site*

www.dougs.fr

