RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

316

NUMÉRO

Vendredi 3 octobre 2008

NOTES D'IÉNA

INFORMATIONS DU CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

LE DÉVELOPPEMENT DES ENTREPRISES DE TAILLE INTERMÉDIAIRE

RAPPORTEURE :
FRANÇOISE VILAIN
AU NOM DE LA SECTION DES ACTIVITÉS PRODUCTIVES, DE LA RECHERCHE ET DE LA TECHNOLOGIE PRÉSIDÉE PAR
LÉON SALTO

La lettre de saisine du Premier ministre invite notre assemblée à dégager « *les pistes d'actions capables de susciter une mobilisation d'ensemble* » en faveur des entreprises de taille intermédiaire et ce dans le but d'atteindre « *l'objectif volontaire* », fixé par le Président de la République, de faire émerger « *2 000 PME de plus de 500 salariés d'ici à la fin du quinquennat* ».

En termes arithmétiques, il s'agit, ni plus ni moins, que de voir doubler le nombre de ces structures actuellement en activité dans notre pays.

L'objectif apparaît, alors, ambitieux. Il s'agit d'aborder le sujet d'un point de vue « culturel » pour faire prendre conscience à tous les acteurs de l'importance d'atteindre une taille suffisante pour améliorer la compétitivité et d'un point de vue stratégique pour aménager un environnement réglementaire, social, financier et fiscal soutenant la croissance interne et externe des entreprises de taille intermédiaire.

Assemblée plénière des 7 et 8 octobre 2008

Avertissement : cette note d'Iéna présente le projet d'avis qui sera examiné par l'assemblée plénière des 7 et 8 octobre 2008.

■ Publication-Communication : 01 44 43 64 58
■ Diffusion-Distribution : 01 44 43 63 30
■ ISSN 1767-8188

■ www.ces.fr

Pour les entreprises de taille intermédiaire, il est utile de distinguer les blocages rencontrés en leur sein (croissance interne) de ceux les empêchant de participer à la recomposition du tissu productif (croissance externe). L'approche « culturelle » nous a guidés pour proposer un environnement favorable à leur croissance.

A - FAVORISER LA CROISSANCE INTERNE

Trois facteurs-clés la favorisent :

1. Trouver et développer les talents indispensables

Les ETI ont besoin d'une politique de gestion des ressources humaines dynamique et attractive. Pour ce faire, il faut :

- renforcer la présence des chercheurs au sein des entreprises assurant les liens entre les recherches publique et privée ;

- améliorer le dispositif « Convention industrielle de formation par la recherche » pour le rendre accessible aux ETI innovantes ;

- constituer des pépinières de compétences afin d'anticiper le développement des ETI ;

- renforcer les fonctions stratégiques de l'entreprise, piliers de la croissance et de l'innovation internes ;

- faire du dialogue social un levier du développement de l'ETI dont la « taille humaine » peut constituer un laboratoire des bonnes pratiques en matière d'innovation sociale;

- développer l'actionnariat salarié ;

- investir dans la formation, pour favoriser l'éclosion des talents individuels et collectifs dans une économie mondialisée de la connaissance.

2. Améliorer l'accès aux financements pour des entreprises plus solides

2.1. Un monde financier peu adapté aux besoins des ETI

Si le problème du financement n'est pas le plus crucial que rencontrent les entreprises françaises, celles de taille intermédiaire en souffrent le plus. Pour y remédier, il convient de :

- faciliter et simplifier le financement bancaire aux besoins des ETI par un meilleur accès à leur classement dans les systèmes d'évaluation et de notation des risques, des banques et organismes de garantie ;
- favoriser le capital développement en France par l'assouplissement de la conditionnalité des avantages fiscaux consentis au capital investissement, améliorer l'investissement de la CDC dans ce cadre, soutenir le dispositif « France investissements » ;
- favoriser l'orientation de l'épargne des ménages vers les ETI par le biais notamment de l'intermédiation.

2.2. Réagir à la crise financière mondiale

Le soutien de la BEI aux banques nationales devrait permettre de proposer et de flécher des prêts avantageux en direction des ETI innovantes afin de développer l'emploi et leur capacité productive.

2.3. Le cas des entreprises moyennes familiales

Les ETI familiales ont un besoin réel de capitaux. L'ouverture de leur capital est très limitée nécessitant ainsi de poursuivre le développement de stratégies basées sur la valorisation de leurs capitaux propres.

3. Investir et faire fructifier l'innovation au sein des potentiels leaders de demain

3.1. Les ETI accusent un retard significatif en matière de R&D

Outre la mise en place d'une veille stratégique, les ETI devraient mieux utiliser les TIC et les nouvelles technologies pour dégager des marges de compétitivité par l'amélioration de la commercialisation de leurs produits et services.

Les démarches d'innovation volontaire et structurée appelées « management de l'innovation » devraient être développées au sein des ETI et déployées à tous les domaines : design industriel, développement durable, organisation du travail...

Les multiples sources de l'innovation doivent être mieux appréhendées notamment celles provenant des clients et des concurrents. À ce titre « L'open innovation » constitue une stratégie intéressante qui pourrait être mieux exploitée en recourant davantage aux Centres régionaux pour l'innovation et le transfert technologique.

L'achat de brevets et de licences tout en en laissant la propriété aux laboratoires constitue également une stratégie de développement, à privilégier par les entreprises françaises.

3.2. Cet écart est encore accentué par un décalage significatif dans la ventilation des aides publiques à l'innovation selon la taille de l'entreprise

Pour le réduire, il conviendrait de :

- favoriser l'innovation permanente et les gains de productivité ;
- renforcer le financement de la R&D des ETI et plus particulièrement les nouveaux financements d'OSEO innovation ;
- développer de nouvelles sources de financement à l'instar des fondations de recherche ;
- rendre plus visibles, lisibles et accessibles les aides nationales et européennes à l'innovation ;
- favoriser l'évaluation des aides publiques à l'innovation.

B - IMPULSER DES STRATÉGIES DE CROISSANCE EXTERNE

La croissance externe permet d'obtenir des synergies en matière d'approvisionnement, de production ou de distribution et d'abaisser les prix de revient unitaires.

1. Collaborer pour trouver de nouveaux développements

1.1. Faire des économies d'échelle et exploiter de nouvelles synergies

En regroupant certaines de leurs activités (service juridique, de paie...), les ETI peuvent opérer des économies d'échelle et exploiter des synergies au travers notamment de la mutualisation de départements de recherche.

En impulsant une culture de coopération et de « coopétition » déjà développée dans les pays concurrents, les grandes entreprises pourraient être incitées à collaborer avec les ETI innovantes sur des projets communs. D'autres formes non capitalistiques de mise en réseau peuvent aussi être envisagées tels les partenariats technologiques...

1.2. L'apport des pôles de compétitivité

Cette culture du « coopétitif » connaît un début de structuration au travers des pôles de compétitivité, au sein desquels les ETI devraient être mieux intégrées.

2. La croissance externe pour devenir compétitive

L'ETI peut devenir leader sur son marché mais reste fragile face aux grands groupes, d'où l'intérêt de fusionner avec une autre entreprise de même taille et jusque-là concurrente. Pour ce faire, il faut :

- stimuler la sortie par rachat d'entreprises du capital-risque ;

- ne pas réserver le jeu des fusions-acquisitions aux seules grandes entreprises désireuses de contrôler le marché et de se recentrer ;

- éviter l'absorption d'ETI à fort potentiel par des fonds d'investissement aux objectifs de rentabilité à court terme ;

- prendre en compte l'intérêt des salariés dans le processus de reprise (respect des droits acquis...).

3. Maintenir une stratégie de développement lors de la transmission

La transmission de l'entreprise devrait être une occasion de croissance et non un frein au développement. Outre le renforcement de la position du repreneur, il faut favoriser son rachat par les salariés. À ce titre, la SCOP et la « société à gouvernance participative » sont intéressantes car elles permettent aux salariés de devenir actionnaires et d'être associés aux décisions stratégiques.

C - QUEL ENVIRONNEMENT FAVORABLE À LA CROISSANCE DES ETI ?

1. Préalable : pour les aider, il faut les connaître

L'appareil statistique national devrait isoler les ETI pour mieux cerner leur complexité et diversité et suivre leur évolution et l'impact des politiques publiques à leur égard sur une longue période.

2. Aider les ETI à asseoir leur position sur les marchés nationaux/européens

2.1. La nécessité d'une politique industrielle

Si la désindustrialisation n'est pas une fatalité, le renforcement de notre base industrielle est un problème d'offre qui appelle des solutions structurelles.

L'État devrait afficher une politique volontariste par la promotion et le développement de notre industrie en s'appuyant par exemple sur les pôles de compétitivité. Les ETI y ont toute leur place y compris dans des grands projets structurants tels que ceux liés au développement durable.

La fusion de l'AII avec Oséo-innovation a permis de rationaliser les structures existantes, elle doit désormais maintenir l'innovation industrielle comme objectif prioritaire et apporter des solutions au financement en fonds propres des ETI.

2.2. Miser sur les secteurs d'avenir pour favoriser l'envol des ETI

Il est nécessaire de développer sur le long terme des politiques d'identification et d'investissement dans les secteurs porteurs de demain et de concentrer l'effort public de R&D sur les secteurs à forte valeur ajoutée « technologique ». La mise en place de mécanismes de suivi et de prospective des grands secteurs industriels anticipant les mutations économiques est aussi indispensable.

2.3. Un environnement assurant l'épanouissement des ETI

Les entreprises françaises sont lourdement handicapées par les charges et l'application de procédures administratives souvent complexes. Les actions entreprises pour améliorer les relations de confiance administration/entreprises doivent être poursuivies.

L'audit de la réglementation et des prélèvements sociaux afin de réviser la liste des « petites » taxes et impôts de toute nature acquittés par les entreprises est indispensable tout comme l'allégement des textes réglementaires.

La création d'un statut européen d'entreprises et celle d'un *Small buisness act* pour l'Europe conforterait l'assise des ETI sur leurs marchés domestiques.

3. Seconder les ETI dans leur stratégie de conquête des marchés internationaux

Trois dispositifs stratégiques peuvent les aider :

- la mise en cohérence de tout le dispositif français d'appui à l'internationalisation des entreprises ;

- le portage à l'international des ETI par des grands groupes ;

- le recours aux Volontaires civils internationaux en entreprises.

Assemblée plénière
des 7 et 8 octobre 2008
Note flash

Le nombre des entreprises de taille intermédiaire (ETI) reste encore trop faible en France.

Ces entreprises possèdent la taille critique leur permettant de créer des emplois ; d'exporter ; d'innover ; de nouer un dialogue social original en leur sein ; de devenir les leaders de demain.

En réponse à la demande du Premier ministre, le Conseil économique, social et environnemental propose un ensemble de mesures ayant vocation à simplifier la vie des entreprises, à stimuler les facteurs économiques de croissance et à favoriser l'implication de tous les acteurs au développement des ETI.

- Notre assemblée propose de favoriser les stratégies de croissances interne et externe des ETI en :

  - développant l'innovation ;

  - améliorant l'implication des salariés ;

  - organisant l'expression des richesses humaines dans les ETI ;

  - fléchant les financements adaptés aux ETI, en crédit et en fonds propres ;

  - continuant à rénover le dispositif de transmission de l'entreprise.

En ce qui concerne l'élément essentiel que constitue l'implication des salariés, notre assemblée souligne l'importance du dialogue social et l'instauration de l'actionnariat salarié.

- Les pouvoirs publics devront s'attacher notamment à améliorer l'environnement des ETI en :

  - stimulant l'investissement du monde de l'entreprise dans des projets d'envergure en affichant une politique industrielle ambitieuse et en misant sur les secteurs d'avenir ;

  - poursuivant la simplification administrative et en renforçant la stabilité de l'environnement réglementaire, tout en favorisant des relations de confiance et une attitude proactive entre administration et entreprise ;

  - consolidant le dispositif d'aide à l'export en l'adaptant aux besoins spécifiques des ETI.

Ces mesures sont indispensables. Elles ne sont pas suffisantes. Seule une réponse globale permettra de desserrer les freins culturels à la croissance du nombre de nos ETI. Celle-ci passera par une diffusion positive de l'esprit d'entreprendre et de la réalité de l'activité productive ; une généralisation et une formation adaptée de tous les acteurs au dialogue social ; une prise de conscience de la nécessité d'appartenir à des réseaux d'échanges ; une plus grande implication des partenaires de l'entreprise pour diffuser les bonnes pratiques.

Françoise VILAIN

Mandats

- Membre du Conseil Économique, Social et Environnemental

  - *Groupe des Entreprises privées*

  - *Présidente de la Délégation aux Droits des Femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes*

  - *Membre de la Section des Finances - Rapporteure de l'avis « La transmission des PME artisanales, commerciales, industrielles et de services »*

  - *Membre de la Section des Activités Productives de la Recherche et de la Technologie*

- Membre de l'Observatoire de la Parité entre Hommes et Femmes

- Présidente du Comité Régional Poitou-Charentes des Conseillers du Commerce Extérieur de la France

Situation professionnelle

- Directrice Générale de la Chambre de Commerce et d'Industrie de la Vienne

- Déléguée Générale FUTURALLIA

Autres fonctions

- Présidente de l'Association « Femmes, Débats et Société »

- Présidente d'honneur de « Club Génération Femmes d'Entreprises »

Formation

- Maîtrise Sciences Économiques

- IAE Poitiers

- IEP Paris

Distinctions honorifiques

- Chevalier dans l'Ordre National du Mérite

- Chevalier dans l'Ordre des Palmes Académiques

- Chevalier dans l'Ordre National de la Légion d'Honneur