

Une stratégie PME pour la France

Rapport

*Jean-Paul Betbèze
et Christian Saint-Étienne*

Commentaire

Philippe Trainar

Compléments

Claude Picart, Florian Roger et Williams Roos

*Réalisé en PAO au Conseil d'Analyse Économique
par Christine Carl*

© La Documentation française. Paris, 2006 - ISBN : 2-11-006222-3

« En application de la loi du 11 mars 1957 (article 41) et du Code de la propriété intellectuelle du 1er juillet 1992, toute reproduction partielle ou totale à usage collectif de la présente publication est strictement interdite sans l'autorisation expresse de l'éditeur.

Il est rappelé à cet égard que l'usage abusif de la photocopie met en danger l'équilibre économique des circuits du livre. »

Sommaire

Introduction	5
<i>Christian de Boissieu</i>	

RAPPORT

Une stratégie PME pour la France : favoriser l'essor des gazelles, entreprises moyennes en forte croissance	7
<i>Jean-Paul Betbèze et Christian Saint-Étienne</i>	

Introduction	7
--------------------	---

1. Le diagnostic	9
1.1. Les gazelles ont un effet majeur sur l'emploi en France	10
1.2. Les gazelles sont une source décisive, insuffisamment aidée, de productivité	12
1.3. La rentabilité des entreprises est, en France, significativement inférieure à celle des pays concurrents	14
1.4. Comment se manifeste l'insuffisance de rentabilité des PME : deux faux procès	16
1.5. Comment se manifeste l'insuffisance de rentabilité des PME : des sauts organisationnels au saut générationnel	26
1.6. Faits stylisés	29
2. Le plan d'action	30
2.1. La cohérence de la démarche	31
2.2. Accélérer la croissance des PME	32
2.3. Restaurer la rentabilité	38
2.4. Ouvrir et stabiliser les marchés	52
2.5. Soutenir les trajectoires de croissance forte	57

Conclusion	62
------------------	----

Annexe 1. Les PME : définitions et statistiques	64
---	----

Annexe 2. Propositions sur la stratégie de financement et de croissance des PME françaises par le capital développement	67
---	----

COMMENTAIRE

<i>Philippe Trainar</i>	73
-------------------------------	----

COMPLÉMENTS

A. Les gazelles en France 77

Claude Picart

**B. Quelle politique publique en faveur des PME :
analyse économique** 125

William Roos

**C. Financement en fonds propres des PME :
quelle faille systémique pour la France ?** 149

Florian Roger

RÉSUMÉ 153

SUMMARY 159

Introduction

La France connaît une accélération notable des créations d'entreprise (plus de 220 000 en 2005), en partie grâce aux lois Dutreil. Elle est le territoire à partir duquel se déploient un certain nombre de firmes multinationales pleinement compétitives. Alors, où est le problème ?

Il provient de notre carence en PME à forte croissance, en « gazelles ». Nous n'avons pas l'équivalent du *Mittlestand* allemand, et nous en sommes loin. Le rapport qui suit part de ce constat sans complaisance et montre la multiplicité et l'importance des enjeux. Avec un tissu d'entreprises moyennes plus dense, la France aurait de bien meilleurs résultats en termes de croissance, d'emplois, de compétitivité et d'attractivité. La problématique de la R&D serait grandement améliorée. Nous n'afficherions probablement pas le déficit extérieur actuel qui, même s'il n'est pas sanctionné monétairement et financièrement (merci l'euro !), commence à interpeller les analystes et les analyses.

Le rapport ne se contente pas de faire le bon diagnostic. Il propose un programme de politique économique, dont certains aspects ont été déjà entérinés par les pouvoirs publics. Faire croître les petites entreprises pour voir éclore un *Mittlestand* français requiert de solliciter non pas une ou deux recettes miracles, mais une palette de leviers convergents : un meilleur accès des petites entreprises aux financements bancaires mais aussi aux fonds de capital-investissement (*private equity*) ; la mise en place rapide d'un *Small Business Act* à la française ou au plan européen, pour garantir plus de commandes publiques aux PME et accélérer la R&D et l'innovation dans ce type d'entreprises ; des mesures supplémentaires pour faciliter la création d'entreprise ; la réduction des délais de paiements, thème sur lequel l'État se doit lui-même d'être exemplaire ; le recours à des incitations fiscales ciblées et efficaces (réduction de l'impôt sur les sociétés, mise en place d'un impôt sur les revenus de la fortune, renforcement du dispositif du crédit impôt-recherche...) ; etc.

Ce rapport débouche donc sur une série de recommandations concrètes, complémentaires et cohérentes. Il a été suivi à la cellule du CAE par Laurent Flochel, conseiller scientifique, et présenté par ses auteurs au printemps 2006 à Thierry Breton, ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie ainsi qu'à Renaud Dutreil, ministre des PME, du Commerce, de l'Artisanat et des Professions libérales, tout ceci en pleine concertation avec le Premier ministre et ses conseillers.

Christian de Boissieu

Président délégué du Conseil d'analyse économique

Une stratégie PME pour la France : favoriser l'essor des gazelles, entreprises moyennes en forte croissance

Jean-Paul Bethèze

Chef économiste de Crédit agricole SA

Christian Saint-Étienne

Professeur à l'Université de Tours

Introduction

Il manque à la France l'équivalent de 10 000 entreprises de 300 salariés. Imaginons ces 3 millions d'emplois nouveaux : nos problèmes économiques, sociaux et financiers disparaissent. Évidemment, ainsi présentée cette remarque prend les allures, et donc l'irréalité, d'une incantation, d'une médecine miracle. Mais elle fait naître en même temps une véritable question : pourquoi donc ces entreprises ne sont-elles pas parmi nous ? Elle conduit alors à une stratégie : mettre au cœur de nos choix économiques les conditions de croissance de ces moyennes entreprises. Il s'agit ainsi non seulement de renforcer et d'améliorer les conditions de naissance des entreprises, mais plus encore de lever les verrous qui empêchent leur croissance ultérieure.

D'où vient, en effet, cette anomalie des entreprises françaises ? Pourquoi n'a-t-on pas, en France, d'équivalent du *Mittlestand* allemand ? Bill Gates en France aurait-il pu réussir ? Les équivalents actuels des Bouygues et des Leclerc vont-ils mener jusqu'au bout des aventures semblables à leurs aînés, ou plutôt vendre... plus tôt leurs entreprises, quand elles auront 100 salariés, à un fonds de *private equity* ? « Pourquoi continuer » est la question souvent posée par les dirigeants, et que faire ensuite avec l'argent ainsi obtenu : faut-il le laisser ici, ou ailleurs ? Pourquoi donc le capitalisme français vend-il son blé en herbe ?

Pour comprendre ces interrogations, et ces différences avec nos voisins, il faut d'abord se dire que l'économie française souffre d'une triple insuffisance dans la phase actuelle de globalisation :

- insuffisance de création d'emplois ;
- insuffisance d'exportations, notamment dans les activités à haute valeur ajoutée ;
- insuffisance de R&D en entreprise, notamment de R&D privée et plus encore dans les PME.

Et tout porte à penser que cette triple insuffisance trouve son origine dans le déficit marqué d'entreprises de taille moyenne, comptant de 50 à 500 salariés, dont il découle un nombre insuffisant de mini-groupes français ayant de 500 à 3 000 salariés.

Ces entreprises qui nous manquent, ce sont les gazelles.

Pour illustrer cette évolution de manière pédagogique, et ce manque, on peut en effet classer les entreprises qui assurent l'essentiel du PIB des pays développés en trois catégories : les éléphants, les gazelles et les souris.

Les éléphants sont les grandes entreprises. Dans la durée, elles suppriment des emplois sous l'effet des externalisations et des rationalisations de leurs activités, mais elles continuent d'avancer par croissance externe. Ces entreprises jouent un rôle décisif dans la compétitivité globale des pays dans lesquels elles opèrent, car elles sont souvent des têtes de réseaux de production, c'est-à-dire des donneurs d'ordres dans le monde global et les points les plus avancés de la recherche. Mais, directement, elles ne créent pas d'emplois par croissance interne (ou rarement). Elles ont même plutôt tendance à réduire l'emploi par unité de valeur ajoutée.

Les souris sont les TPE – très petites entreprises (0 à 20 salariés) – qui ne croissent pas et qui, par la nature de leur activité ou de leur positionnement, ne créent pas (au moins pour l'heure, en attendant les effets des mesures du programme de soutien aux services à la personne) d'emplois de manière significative. Elles n'en jouent pas moins un rôle économique clé dans la provision de produits et services de proximité.

Les gazelles sont, parmi les PME ayant soit entre 20 et 500 salariés dans une acception large, soit entre 20 et 250 salariés dans une conception plus étroite, celles qui ont la croissance la plus rapide. Pour tenter d'être plus précis, on peut définir les entreprises moyennes, en s'inspirant de la directive (2003/361/CE) de la Commission européenne, comme celles ayant :

- entre 2 et 15 millions d'euros de chiffre d'affaires (CA) pour les petites moyennes (PM) ;
- entre 15 et 50 millions de CA pour les moyennes « moyennes » (MM) ;
- entre 50 et 100 millions d'euros de CA pour les grandes moyennes (GM).

Lorsque la nature des bases de données conduit à préférer une classification en nombre de salariés, on les définira de la façon suivante :

- entre 20 et 49 salariés pour les petites moyennes (PM) ;

- entre 50 et 250 salariés pour les moyennes « moyennes » (MM) ;
- entre 250 et 500 salariés pour les grandes moyennes (GM).

Il n'y a pas de correspondance nette entre ces types de classification, dans la mesure où la nature de l'activité et la valeur ajoutée par salarié, selon les secteurs, diffèrent fortement. Néanmoins, on peut noter que les entreprises ayant entre 20 et 250 salariés ont, le plus souvent, un CA compris entre 2 et 50 millions d'euros⁽¹⁾.

On nommera donc gazelles les PME qui croissent, pendant la période étudiée, soit deux ou trois plus vite que celles du même secteur d'activité, soit celles qui sont dans le *top 5 %* ou *10 %* de leur population en termes de croissance (CA ou nombre d'employés), soit celles dont le CA croît de plus de 10 ou 20 % par an pendant quatre ans (la limite de quatre ans ne concerne que ce dernier critère, les autres s'appliquant sur la période). Concernant ce dernier critère, on pourra y substituer celui qui consiste à croître de plus de 45 % en quatre ans (au lieu de 10 % par an) ou de plus de 100 % en quatre ans (au lieu de 20 % par an). On étudiera donc leur nombre et leur profil, on les comparera avec celles des autres pays. Et on se demandera pourquoi elles sont, ici, si rares, et donc comment changer cet état de fait.

Ce rapport comprendra ainsi deux parties :

- la première sera celle du diagnostic, pour identifier les causes des phénomènes recensés ;
- la seconde sera celle des remèdes aux maux qui nous fragilisent aujourd'hui, en attendant de nous menacer.

1. Le diagnostic

Les PME (moins de 500 salariés) représentent plus de la moitié de la valeur ajoutée produite en France. Elles représentent aussi 60 % des salariés et 65 % des personnes employées dans les entreprises et ont expliqué l'essentiel de la croissance de l'emploi depuis quinze ans⁽²⁾. Tandis que les grandes entreprises liées à des groupes ont détruit 263 000 emplois entre 1985 et 2000, ce sont les unités de moins de 500 salariés qui ont créé près de 1,8 million d'emplois. Pourtant, ces PME sont méconnues en France. Le plus souvent incomprises, souvent handicapées par des charges et des contraintes trop fortes, elles sont traitées d'une manière homogène. Or, les PME

(1) On pourrait, par symétrie, classer les TPE (très petites entreprises) en petites TPE de moins de 100 000 euros de CA, les moyennes TPE entre 100 000 et 750 000 euros de CA, et les grandes TPE entre 750 000 et 2 millions d'euros de CA. On pourrait aussi classer les grandes entre petites grandes ayant un CA compris entre 100 et 500 millions d'euros de CA, les moyennes grandes ayant un CA compris entre 500 millions et 2,5 milliards de CA, et les grandes « grandes » ayant un CA supérieur à 2,5 milliards d'euros de CA.

(2) Calculs des auteurs à partir des données Banque de France.

sont des entités hétérogènes par leurs activités, leurs tailles et plus encore leurs devenir. Pour avancer dans leur étude, il faut donc voir, au-delà du nombre des employés ce qui, précisément fera ou pourra faire qu'il augmente, ici et ailleurs. L'accent porte ici sur ce qui les fera passer plus vite du P de petites au M de moyennes en attendant le G de grandes. Il s'agit de taille et de vitesse, donc à la fois de pérennité dans le succès et d'ambition de croissance. Où sont et seront donc les gazelles ?

1.1. Les gazelles ont un effet majeur sur l'emploi en France

Il n'y a pas de croissance en France sans gazelles : ce sont les deux leçons de l'étude de Claude Picart (voir le complément A).

Les gazelles ont créé 582 000 emplois au cours de la période 1993-2003, à comparer aux 1 115 000 emplois créés par les PME sur la même période, soit 52 % des emplois créés. L'étude qui figure en annexe porte sur les entreprises, identifiées par leur numéro SIREN, soumises à l'imposition au bénéfice réel normal (BRN) ou simplifié (RSI), à l'exception des entreprises agricoles, de celles relevant des administrations, ainsi que des entreprises de prêt de personnel ou d'intérim. Elle fait apparaître que l'emploi salarié des 1 590 000 entreprises de ce champ est passé de 11,9 millions de salariés en 1993 à 14,3 millions de salariés en 2003, soit une création nette de 2,4 millions d'emplois (2,37 millions précisément). Ce gain net de 2,37 millions résulte principalement :

- d'un gain de 1,46 million d'emplois au sein des 404 000 entreprises pérennes de 1993 à 2003 ;
- d'un gain net de 1,12 million d'emplois résultant de 4,71 millions d'emplois créés par les entreprises nées au cours de la période ;
- d'une perte de 3,59 millions d'emplois résultant des entreprises qui sont mortes au cours de la période (en tant que SIREN) ;
- d'une perte de 210 000 emplois au sein des entreprises qui n'avaient pas de salariés en 1993 ou en 2003.

Au sein des 404 000 entreprises pérennes, les 5 % qui ont la croissance la plus rapide ont créé 1,43 million d'emplois en dix ans, soit davantage que les 167 000 autres entreprises dont les effectifs augmentent.

Au sein de la population précédemment définie, Claude Picart sélectionne les seules entreprises du BRN dont l'effectif de départ est compris entre 20 et 250 salariés et que l'on nomme PME. Il faut préciser l'année de départ. Sur les 74 400 PME de 1993, il n'en reste que 46 500 en 2003 qui ont créé 751 000 emplois au cours de la période. Sur les 46 500 restantes, 37 500 sont encore PME et ont créé 370 000 emplois, et 1 470 ont plus de 250 salariés et ont créé 536 000 emplois (7 600 SIREN étant repassés en dessous de 20 salariés et ayant détruit 155 000 emplois). Si l'on nomme gazelles les PME de 1993 qui ont intégré le *top 5 %* des entreprises ayant créé le plus d'emplois au cours de la période jusqu'en 2003, elles ont créé

582 000 emplois au cours de la période, à comparer aux 1 115 000 emplois créés par les PME sur la période, soit 52 % des emplois créés.

On retiendra donc que, pour les 404 000 entreprises pérennes de l'ensemble de la population considérée, comme pour les seules PME pérennes, le *top 5 %* le plus créateur d'emplois a généré plus de la moitié des emplois créés. Les gazelles se distinguent des autres PME pérennes en croissance par un taux annuel de création d'emplois très élevé (18 % contre 7 %), alors que les taux annuels de destruction d'emplois sont identiques (3 %). La croissance des gazelles est généralement très concentrée dans le temps. Les gazelles sont à l'origine de la moitié des créations de postes lors de l'année la plus prolifique en emplois (45 % pour les autres années de croissance). Au cours de cette année de plus forte croissance, les gazelles doublent de taille. Même en période de basse conjoncture, les gazelles grandissent beaucoup. Comme le note Claude Picart, leur croissance étant due à la fois à une forte croissance interne fondée sur des innovations et à une forte croissance externe fondée sur des rachats d'entreprises. Les innovations paient en bonne conjoncture, les rachats sont plus faciles en basse conjoncture.

Si l'on retient un critère absolu de croissance (4 années consécutives de croissance du chiffre d'affaires à plus de 20 % par an), plutôt qu'un critère relatif (le *top 5 %* d'entreprises les plus créatrices d'emplois), on trouve que 1,03 % des PME ayant eu au moins une fois un CA compris entre 2 millions d'euros et 50 millions d'euros entre 1993 et 1999 (en euros 2003) ont répondu à ce critère au moins une fois (sur la période 1993-2003), contre 3 % aux États-Unis (estimations de Birch sur la période 1990-1994). Chaque année, entre 0,3 % et 0,5 % des PME croissent de plus de 20 % en CA et entre 1,5 % à 2,6 % croissent de plus de 10 % en CA.

Les gazelles naissent souvent des restructurations intra-groupes et sont sur-représentées dans les services aux entreprises. Le deuxième élément clé de l'étude de Claude Picart (le premier étant la très forte concentration des créations d'emplois dans le *top 5 %* des entreprises pérennes) est en effet le suivant : parmi les 47 000 PME pérennes, sur la période 1993-2003, 51 % appartiennent à un groupe. Parmi les 5 % de ces 47 000 entreprises ayant connu la croissance la plus rapide, 78 % appartiennent à un groupe. Selon une étude plus approfondie portant sur la période 1998-2001, une part importante de cette croissance résulte de restructurations intra-groupes.

Toutefois, si l'on note que beaucoup de groupes sont de petite taille et que la gazelle qu'ils abritent y représente plus de la moitié de l'emploi (on peut alors parler de gazelle « cœur de groupe »), on peut considérer que les gazelles indépendantes « cœur de groupe » sont à l'origine de près de la moitié de l'emploi créé par les gazelles dans leur ensemble.

Si les gazelles existent dans tous les secteurs, elles sont sur-représentées dans les services aux entreprises, qui comptent 29 % des salariés des gazelles et 12 % des effectifs de PME pour 1993. Par différence, les gazelles sont sous-représentées dans l'industrie et le BTP. Les secteurs dans lesquels les gazelles croissent le plus – automobile, énergie, finance – ont une

croissance inférieure à la moyenne, ce qui montre que le dynamisme d'un secteur n'est pas corrélé à la proportion de gazelles parmi ses PME. Par contre, une forte progression d'un secteur s'accompagne d'une faible part de croissance externe dans la croissance des gazelles et réciproquement

1.2. Les gazelles sont une source décisive, insuffisamment aidée, de productivité

L'analyse d'Olivier Passet (2005), soulève deux points principaux.

L'essentiel de la croissance de la productivité émane des entreprises pérennes. Il y a en France, par rapport aux États-Unis, plus de TPE et moins d'entreprises de taille moyenne (30 % de moins entre 10 et 50 et entre 500 et 1 500, mais 50 % de moins entre 50 et 99 et 40 % de moins entre 100 et 499). Pour faciliter les comparaisons, le nombre d'entreprises est rapporté à la population en âge de travailler, le champ sectoriel est harmonisé, et les entreprises sans salarié sont éliminées. Or ce rapport remet en cause l'idée trop facilement acceptée selon laquelle les innovations sont portées par les nouveaux entrants sur les marchés, incorporant les technologies nouvelles et balayant de vieilles entreprises peu efficaces dans un processus schumpétérien de destruction-crédation.

Ces visions trop sommaires du développement économique résistent mal à la confrontation au réel. Toutes les études empiriques concourent à la même conclusion : l'essentiel de la croissance de la productivité émane des entreprises pérennes. Quels que soient leurs niveaux selon les pays et les secteurs, les gains de productivité réalisés au sein des entreprises pérennes représentent toujours plus de la moitié des gains de productivité globaux et atteignent souvent entre 70 et 90 %. Dans le cadre d'une étude sur la croissance en France, Crépon et Duhautois (2004) montrent que le ralentissement marqué de la productivité du travail et de la productivité globale des facteurs entre les deux périodes de forte croissance 1987-1990 et 1996-1999 vient essentiellement des difficultés rencontrées par les entreprises pérennes. En d'autres termes, la capacité de développer des entreprises pérennes offre les meilleures conditions au modèle de destruction-crédation dans la durée. Nous serions même tentés d'ajouter que, pour un pays où la résistance au changement est élevée, comme la France, il est plus nécessaire encore de disposer d'entreprises fortes pour pouvoir « porter », dans la durée, les innovations, souvent en les « important » d'autres entreprises potentiellement plus fragiles.

Les causes des sauts de productivité sont ainsi à chercher plus dans le fonctionnement des entreprises existantes que dans le processus de renouvellement des entreprises, même si ce dernier joue un rôle clé dans la croissance à long terme d'une économie. L'impact macroéconomique de l'éclosion de nouvelles entreprises doit lui-même être bien compris. Il résulte moins de l'apport direct des nouvelles entreprises en termes de meilleure combinaison du capital et du travail que de l'effet indirect d'incitation que les

nouvelles entreprises ont sur les entreprises pérennes. Ces dernières ne restent pérennes que parce qu'elles copient les innovations des entrantes ou parce qu'elles innoveront afin de survivre. Mais les gains de productivité qu'elles réalisent, ce faisant, sont ceux qui ont le plus grand impact sur les données macroéconomiques.

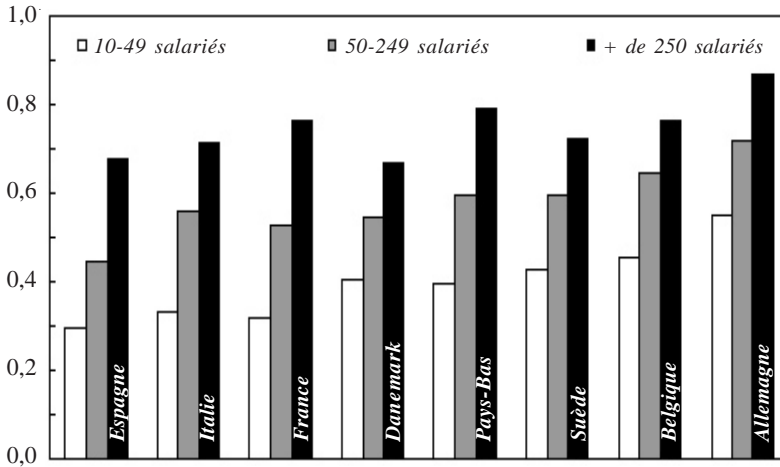
En d'autres termes, les nouvelles entreprises contribuent moins à élever la productivité globale en remplaçant les anciennes entreprises qu'en les obligeant à se réformer continuellement. Elles sont les catalyseurs d'une sorte de réaction chimique qui se produit au sein des entreprises pérennes et qui dégage l'essentiel de l'énergie mesurée au niveau macroéconomique. Il en est ainsi parce que ce sont les entreprises pérennes qui détiennent les meilleurs atouts pour innover, tant en termes de taille pour financer de la R&D et investir à grande échelle qu'en termes de maîtrise du processus d'innovation dans la durée.

Les entreprises françaises de moins de 500 salariés, qui emploient 65 % des salariés du secteur marchand, font moins de 15 % de la R&D privée. Faut-il chercher plus loin pour comprendre que les gazelles françaises ne peuvent courir aussi vite et longtemps que leurs concurrentes étrangères ? Les 13 premiers groupes français font la moitié de la R&D des entreprises. Le retard de la recherche privée des entreprises en France vient essentiellement du retard de l'effort de recherche des entreprises ayant entre 50 et 500 salariés. Dans cette tranche d'emplois, l'effort de R&D des entreprises françaises en pourcentage du CA est moitié moindre que celui des entreprises américaines. L'alignement de l'effort de R&D des entreprises françaises de 50 à 500 salariés sur l'effort des mêmes entreprises aux États-Unis représenterait un effort supplémentaire de 0,23 % du PIB, ce qui porterait l'effort de R&D en entreprises de 1,43 à 1,66 % (base 2002) et, à effort public inchangé, porterait le taux de R&D en France à 2,5 %. Le graphique 1, tiré de travaux d'Eurostat, montre le retard relatif des entreprises françaises. Elles sont ainsi jugées nettement moins innovantes que leurs concurrentes allemandes.

Au total, il en résulte que la politique publique en faveur de l'innovation doit cibler au moins autant le renforcement de la capacité d'innovation des entreprises existantes que l'encouragement aux entreprises nouvelles. Et il est naturel que les entreprises pérennes essaient d'absorber les jeunes pousses pour assurer leur propre développement. C'est d'autant moins choquant dans un pays comme la France où le capital-risque est surtout du capital transmission et trop peu du capital amorçage. De ce point de vue, le rapport insiste sur le fait qu'il ne faut pas privilégier le développement d'une économie de marchés financiers idéalisée, au détriment d'une économie de financement bancaire. Sur les 1 590 000 entreprises du champ analysé dans l'étude de l'INSEE, moins de 1 000 groupes ont accès aux marchés financiers et quelques petites centaines d'entreprises au plus doivent au capital-risque d'exister. Les autres se financent en fonds propres ou par financement bancaire. Il ne peut donc y avoir d'alternative à un engagement plus déterminé

des banques au financement de l'appareil de production, à la fois pour les raisons macroéconomiques qui viennent d'être explicitées et parce que le niveau de rentabilité des banques depuis plusieurs années rend possible un tel réinvestissement.

1. Innovation et taille d'entreprise



Source : Eurostat (2004) : Les activités innovantes dans les nouveaux États et les pays candidats. « Dans cette étude on entend par « innovation » tout procédé ou produit nouveau pour l'entreprise mais pas forcément pour le marché. En revanche, la simple vente de produits innovants développés par d'autres entreprises n'est pas considérée comme une activité innovante ».

1.3. La rentabilité des entreprises est, en France, significativement inférieure à celle des pays concurrents

Ces différents apports conduisent à une double question : comment expliquer d'abord l'insuffisance de l'effort de R&D et d'investissement productif en France, notamment dans les technologies de l'information et de la communication dans les PME, comment expliquer ensuite leurs problèmes de financement, donc de croissance ? Pour répondre, dans le cadre du groupe de travail « Productivité, rentabilité », la Banque de France a mené des travaux comparatifs de rentabilité des entreprises portant notamment sur les États-Unis, le Royaume-Uni, l'Allemagne et la France. Il s'est agi d'analyser les niveaux relatifs de rentabilité des entreprises à partir des comptes nationaux et en utilisant les données individuelles agrégées de la base BACH

(*Bank for the accounts of companies harmonized* – base comptable internationale harmonisée) (cf. Banque de France, 2005).

Il ressort de ces travaux que, sur la période 1997-2002, les taux de rentabilité de l'ensemble des sociétés non financières sont nettement inférieurs en France à ce qu'ils sont aux États-Unis, au Royaume-Uni et en Allemagne. Ces trois pays nous intéressent particulièrement. Les États-Unis sont donnés en exemple, depuis dix ans, pour la vigueur de leur croissance globale. Le Royaume-Uni est cité en exemple de pays européen ayant des marchés ouverts et un marché du travail déréglementé. Les performances allemandes à l'exportation apparaissent exceptionnelles au cours des années 2000, relativement à la France et à l'Italie. La période 1997-2002 comprend les années 1998-2000 de forte croissance en France. Elles précèdent les trois années 2003-2005 de mauvaise performance nette à l'export, avec une contribution nette négative des échanges extérieurs de un point de PIB par an.

On s'intéresse à la rentabilité économique qui rapporte le résultat d'exploitation, le plus souvent net de la consommation de capital fixe, au capital non financier, composé du capital productif fixe et du besoin en fonds de roulement. La rentabilité économique est un indicateur d'efficacité productive, indépendamment des modes de financement adoptés. On s'intéresse également à la rentabilité financière qui rapporte le profit à la disposition des actionnaires, après paiement des impôts et des intérêts, aux fonds propres de l'entreprise.

La rentabilité économique des entreprises françaises, sur la période 1997-2002, est égale à 76 % de la moyenne pondérée des rentabilités économiques des entreprises américaines, allemandes et britanniques, et à 61 % de la moyenne pondérée des rentabilités des seules entreprises allemandes et britanniques. La rentabilité financière des entreprises françaises, sur la période 1997-2002, est égale à 65 % de la moyenne pondérée des rentabilités financières des entreprises américaines, allemandes et britanniques et à 53 % de la rentabilité financière des seules entreprises allemandes et britanniques⁽³⁾. Il faut naturellement se garder d'une lecture trop directe de ces chiffres, car les comparaisons en niveau d'un pays à l'autre sont toujours à traiter avec précaution, pour des questions de différence de méthodologie ou de périmètre comptables. On peut toutefois noter que le poids des charges sociales, qui est nettement plus élevé en France que dans les trois autres pays, ainsi que la durée des délais de paiement et les rigidités du marché du travail, qui sont plus handicapantes pour les entreprises françaises, conduisent à considérer que les entreprises françaises opèrent dans un univers social et réglementaire moins favorable que celui de leurs concurrents des trois pays considérés. À taux de profit donné, le taux français, ajusté pour l'écart de risque par rapport aux trois pays considérés, est ainsi significativement plus faible que dans ces pays.

(3) Calculs des auteurs à partir des données Banque de France.

Au total, il apparaît qu'au cours des six années 1997-2002, ayant précédé les trois années de mauvaise performance nette à l'export 2003-2005, la rentabilité économique et financière du secteur productif français était nettement inférieure à celle des pays développés les plus performants respectivement aux titres de la croissance, de l'ouverture des marchés et de la performance à l'exportation.

Cette tendance de fond contraste avec les profits élevés affichés par certaines entreprises du CAC40 en 2004-2005. La bonne profitabilité récente et très médiatisée de quelques entreprises très internationalisées, en 2004-2005, ne doit pas cacher la réalité d'un tissu productif ayant en moyenne une rentabilité significativement inférieure à celle des entreprises des pays les plus performants. On peut considérer, en prenant en compte les données précédemment citées et l'amélioration relative de la rentabilité des entreprises françaises en 2003-2005, et en laissant de côté les résultats de quelques entreprises françaises très internationalisées dont les profits sont très largement extérieurs, que 99 % des entreprises françaises ont, au milieu des années 2000, une rentabilité moyenne ajustée du risque significativement inférieure à celle des entreprises des pays concurrents.

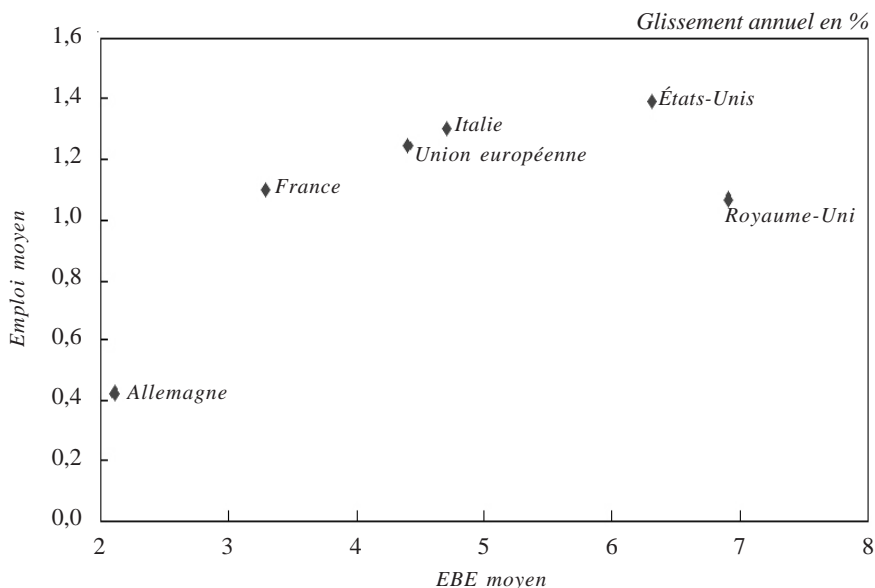
Il faut donc admettre que la rentabilité, ajustée du risque, du secteur productif français est significativement inférieure à celle des entreprises américaines, anglaises et allemandes. Quant au rapport entre la capitalisation moyenne des entreprises non financières à la valeur comptable de leurs fonds propres, il est aux États-Unis de 1,5 à 2 fois supérieur à ce qu'il est en France. Ainsi, en 2002, les entreprises de moins de 500 salariés emploient 67,5 % du total des salariés dans les secteurs de l'industrie, du commerce et des services en France. La rentabilité économique de ces entreprises est inférieure d'un gros tiers et leur effort de R&D (en pourcentage du CA) est inférieur de près de moitié, respectivement par rapport à la rentabilité et à l'effort de R&D des entreprises américaines. La valorisation financière des entreprises de moins de 500 salariés dans les opérations de *private equity* est à la même époque de l'ordre de la moitié en France par rapport aux États-Unis. Cet écart de valorisation s'explique pour moitié par l'écart de rentabilité et pour moitié par la différence de profondeur des marchés financiers d'actions cotées et par le fait que les capacités de *private equity*, en hommes et en flux financiers sont dans un rapport de un à trois entre la France et les États-Unis, correction faite des écarts de taille. Ces données sont représentatives des chiffres moyens correspondants sur la période 2000-2005.

1.4. Comment se manifeste l'insuffisance de profitabilité des PME : deux faux procès

L'insuffisance relative de profitabilité des PME françaises, alors qu'elles sont la partie la plus risquée du système productif, conduit assez rapidement à chercher divers boucs émissaires, qui sont plus l'effet que la cause du problème. Le premier est l'entrepreneur lui-même, que l'on trouvera trop timoré, le second la banque, que l'on trouvera trop chère dans ses crédits, par ailleurs trop mesurés.

En prenant en compte la rentabilité plus faible des entreprises françaises, elles ne manifestent pas de biais anti-emploi significatif. La France connaît ainsi une progression faible de l'excédent brut d'exploitation des entreprises dans la période récente (autour de 3,5 % en glissement annuel entre 1996 et 2005) en même temps qu'une progression relativement plus forte de l'emploi total.

2. Profitabilité et emploi dans les grands pays (1996-2005)



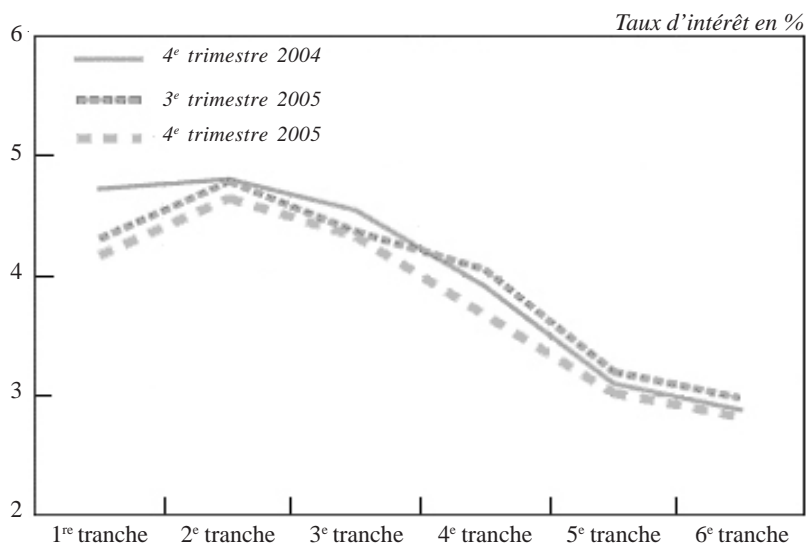
Source : Datastram, Crédit agricole.

Certes, les données retenues, pour des raisons d'homogénéité des séries, reprennent l'emploi total, mais cette approximation ne semble pas de nature à remettre en cause le résultat obtenu : les entreprises ne contraignent pas l'emploi en proportion de la moindre expansion des marges qu'elles connaissent. Mais ce processus atteint actuellement ses limites. Ceci implique selon nous une conséquence majeure : compte tenu de l'importance des PME dans la valeur ajoutée et dans l'emploi, si l'on veut soutenir l'emploi, il faut fortement soutenir la profitabilité des PME.

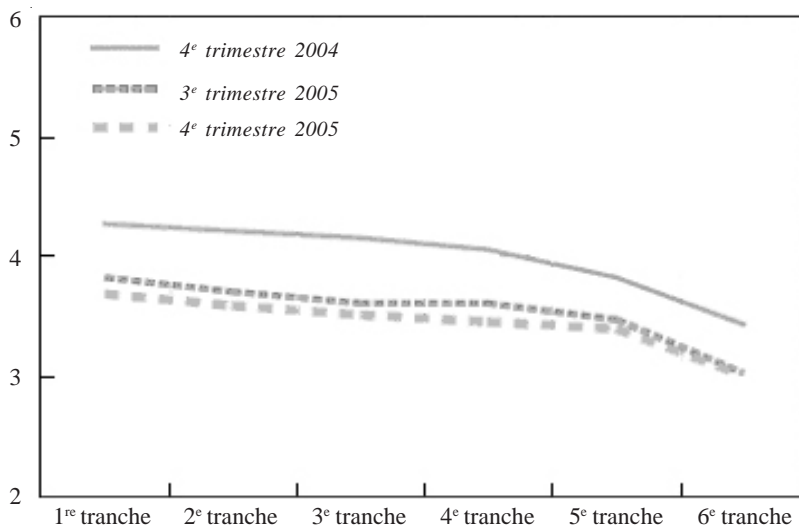
Les conditions de taux d'intérêt ne sont pas davantage un handicap pour les PME françaises. Ainsi, d'après les dernières enquêtes de la Banque de France, les taux d'intérêt pratiqués par les banques diminuent relativement peu avec les montants accordés, montants dont le niveau est fortement lié à la taille des entreprises concernées. L'écart est en effet de l'ordre de 150 points de base pour les crédits à court terme (hors escompte et découverts) entre la tranche de crédit la plus basse et celle la plus élevée ; et de 70 points de base pour les crédits à moyen et long termes (voir graphiques 3 a et b). Par ailleurs, les taux d'intérêt apparents, qui rapportent les intérêts et les charges assimilées aux emprunts et dettes assimilées, sont assez peu corrélées avec la taille des entreprises (voir graphiques 4a et b).

3. Les conditions de crédit bancaire par tranche

a. Crédits à court terme (autres qu'acompte et découverts)



b. Crédits à moyen et long termes



Note : 1^{re} tranche : $\leq 15\,245$ euros ; 2^e tranche : $> 15\,245$ et $\leq 45\,753$ euros ; 3^e tranche : $> 45\,735$ euros et $\leq 76\,225$ euros ; 4^e tranche $> 76\,225$ euros et $\leq 304\,898$ euros ; 5^e tranche : $> 304\,898$ euros et $\leq 1\,524\,490$ euros ; 6^e tranche : $> 1\,524\,490$ euros.

Source : Edmond (2006).

On note également une nette réduction des coûts des services bancaires aux PME⁽⁴⁾.

Par rapport à l'Allemagne ou aux États-Unis, la France effectue des règlements tardifs. Les crédits interentreprises représentent ainsi plus du double des crédits de trésorerie accordés aux entreprises non financières par l'ensemble des établissements de crédit. Selon la base Suse de l'INSEE, le volume des créances commerciales s'est élevé à 397,3 milliards d'euros fin 2001 alors que les crédits de trésorerie des établissements de crédit aux entreprises étaient égaux à 163,2 milliards d'euros la même année.

Les délais de paiement poursuivent une tendance baissière depuis le début des années quatre-vingt-dix en France. Cette évolution se vérifie à la fois pour les délais clients (55,7 jours en 2004) et les délais fournisseurs (64 jours en 2004)⁽⁵⁾. Comme ces derniers ont connu des évolutions globalement similaires depuis le début des années quatre-vingt-dix, le solde du crédit interentreprises pour l'ensemble de l'économie n'a que peu changé. Il s'élève à 15 jours⁽⁶⁾ en 2004. Toutefois, il existe des différences importantes selon les tailles d'entreprises et les secteurs. Globalement, les secteurs en amont (industriels, *BtoB*) financent les secteurs en aval (*BtoC*). Ainsi, les services aux entreprises (47,8 jours), les industries de biens d'équipement (33,1 jours) et les transports (32 jours) ont un solde interentreprises fortement positif et sont dans une situation de prêteurs, alors que les services aux particuliers (-12,9 jours) et le commerce de détail (-23,6 jours) bénéficient de ressources financières grâce aux délais de paiement.

Le solde du crédit interentreprises varie également suivant la taille des entreprises. Il est favorable aux grandes (17,2 jours de chiffre d'affaires) par rapport aux petites et moyennes entreprises (21,3 jours de chiffre d'affaires). Il demeure cependant inférieur pour les très petites entreprises (11,3 jours de chiffre d'affaires). Son évolution a profité aux grandes entreprises depuis le début des années quatre-vingt-dix puisqu'il s'est nettement replié pour celles-ci alors qu'il a stagné pour les PME et même augmenté pour les TPE.

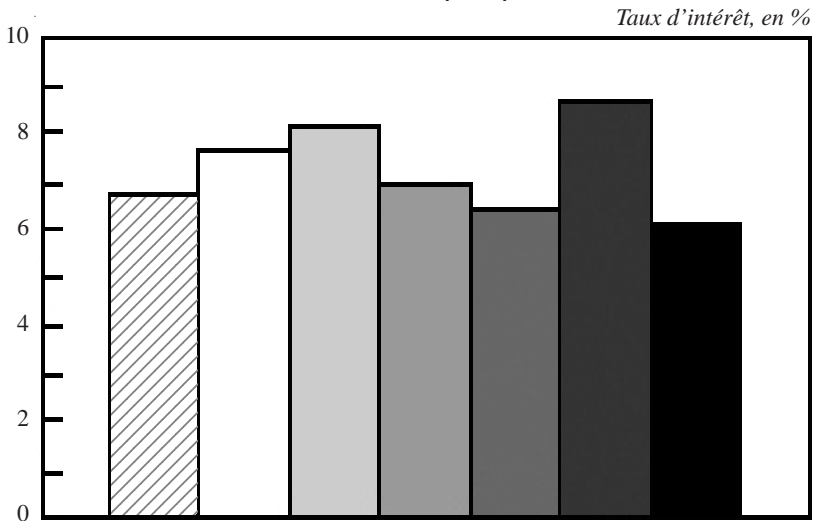
(4) Il ne s'agit pas ici d'une défense des banques, car il est vrai que cette évolution est récente en France, liée à la sortie de crise des PME des années quatre-vingt-dix qui avait profondément affecté les banques et infléchi leurs comportements. Elle tient à l'amélioration des comptes des PME, à la sophistication des techniques de *scoring* et à la concurrence bancaire. On pourra cependant faire remarquer que, dans d'autres pays comme aux États-Unis, le marché des conditions de crédit présente des *spreads* de taux plus importants, ce qui n'handicape pas la rentabilité ou le succès des PME, preuve que le problème n'est pas là. Il réside, encore une fois, dans la rentabilité.

(5) Le délai client exprime, pour une entreprise, l'encours de créances commerciales sur ses clients (que ceux-ci soient d'autres entreprises, des administrations publiques ou des ménages) en jours de chiffre d'affaires ; et le délai fournisseur la dette de l'entreprise à l'égard de ses fournisseurs en jours d'achats. Les chiffres indiqués dans le texte sont des moyennes non pondérées sur l'ensemble des entreprises.

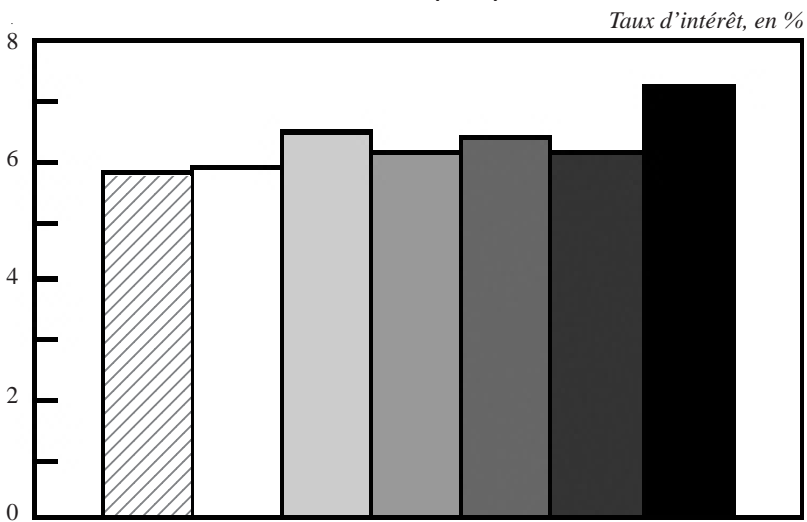
(6) Le solde du crédit interentreprises représente les créances commerciales nettes des dettes de même nature en jours de CA. Il s'agit d'une moyenne non pondérée sur l'ensemble des entreprises. Ce solde n'est en général pas nul car il n'y a pas que des entreprises parmi les clients (administrations publiques, etc.), alors que tous les fournisseurs sont *a priori* des entreprises.

4. Les taux d'intérêt apparents en France selon la taille de l'entreprise

a. Industrie (2003)



b. Tertiaire (2003)

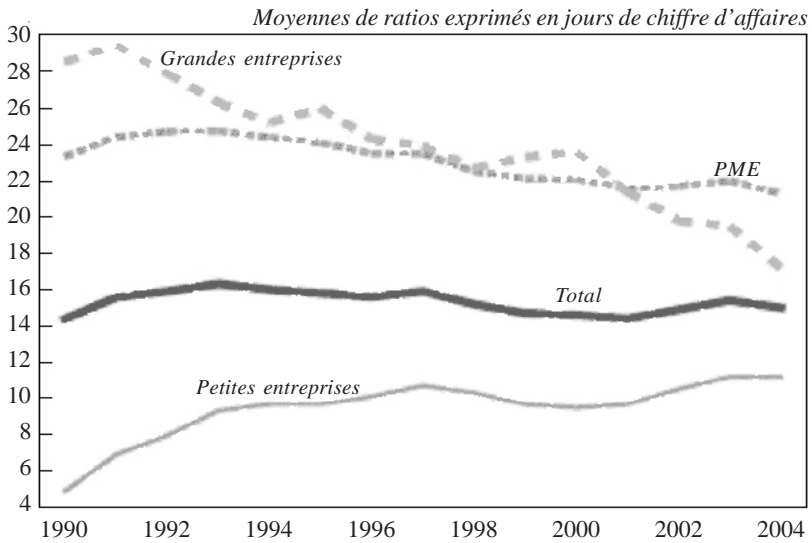


Note : Le taux d'intérêt apparent désigne les intérêts et charges assimilées aux emprunts et dettes assimilées.

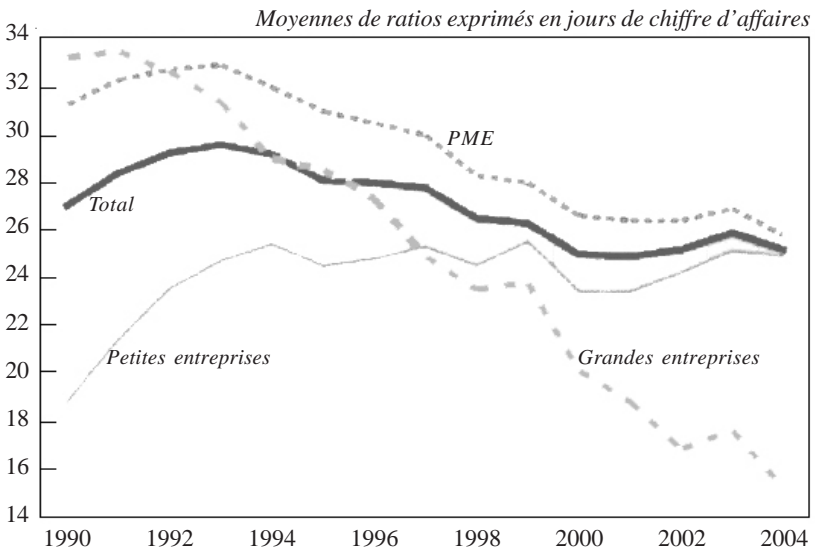
Source : INSEE-ALISSE, Diane, Crédit agricole.

5. Le solde du crédit interentreprises en France de 1990 à 2004

a. Ensemble de l'économie



b. Industrie

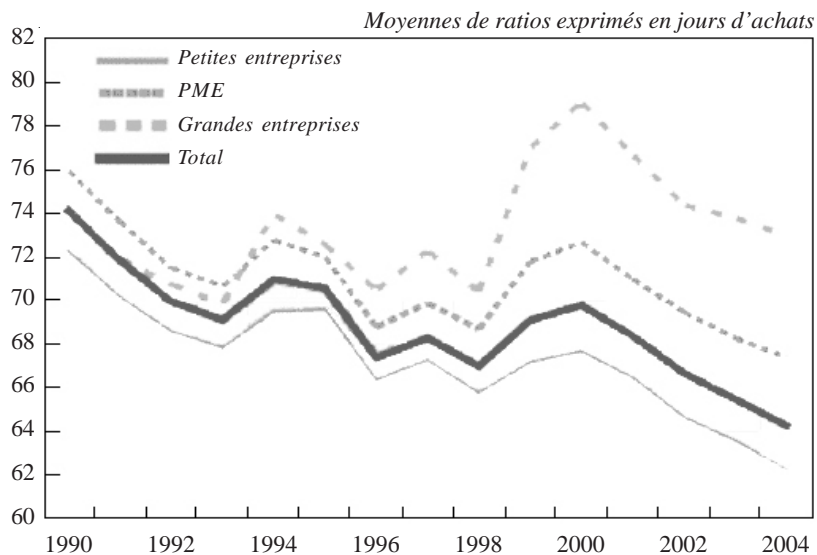


Note : Pour une entreprise donnée, le solde du crédit interentreprises représente l'encours de ses créances commerciales sur ses clients nettes de ses dettes à l'égard de ses fournisseurs, exprimé en jours de chiffre d'affaires. Pour chaque catégorie d'entreprises, l'indicateur présenté est la moyenne non pondérée sur l'ensemble des entreprises de cette catégorie.

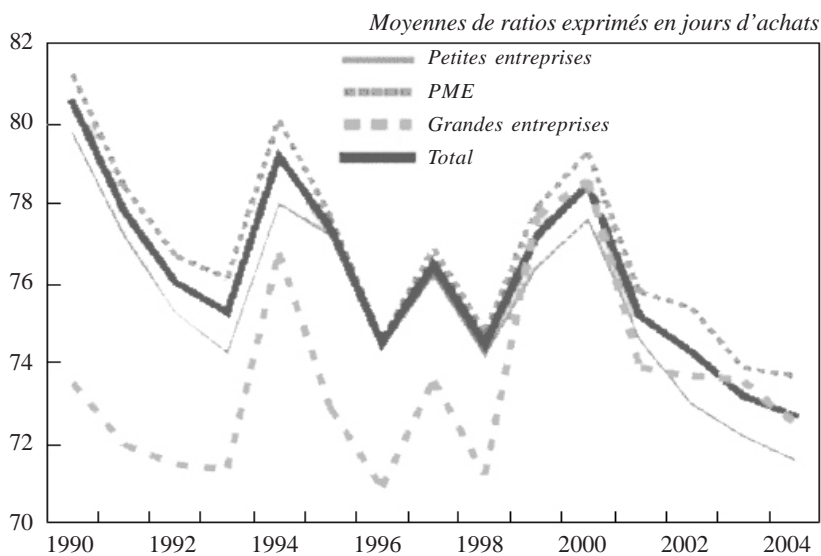
Source : Bardes (2006).

6. Délais fournisseurs et clients en France par taille d'entreprise

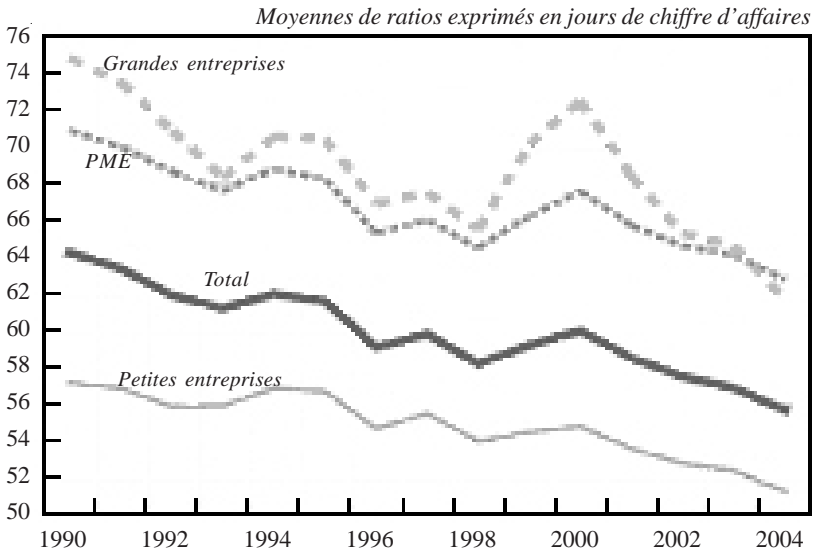
a. Délais fournisseurs (ensemble de l'économie)



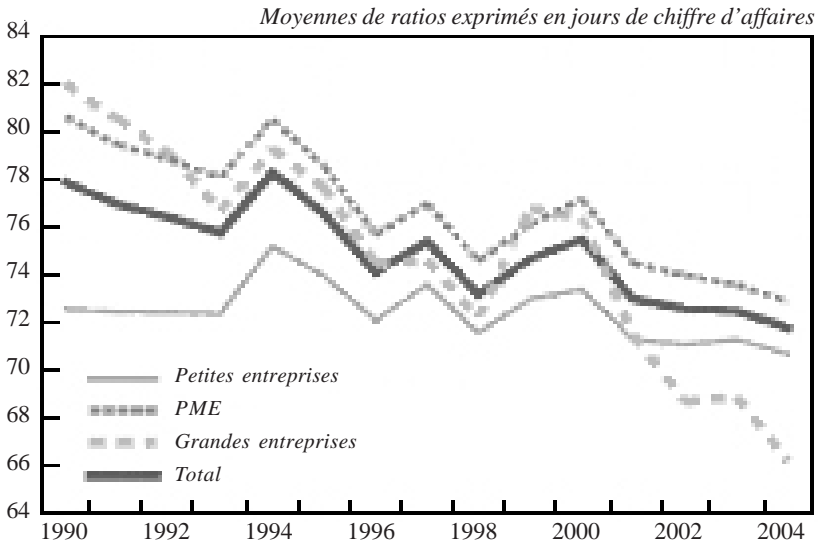
b. Industrie



c. Délais clients (ensemble de l'économie)



d. Industrie



Notes : Le délai client d'une entreprise exprime son encours de créances sur ses clients en jours de chiffre d'affaires. Le délai fournisseur d'une entreprise exprime la dette de cette entreprise exprimée en jours d'achats de celle-ci. Pour chaque catégorie d'entreprises, l'indicateur présenté est la moyenne non pondérée sur l'ensemble des entreprises de cette catégorie.

Source : Bardes (2006).

1. Les délais de paiement en France

En jours

	Consommateurs privés	Entreprises	Autorités publiques
Terme de paiement	28,0	52,3	50,3
Retard de paiement	10,1	14,1	18,4
Délai de paiement	38,1	66,4	68,7

Source : Intrum Justicia (2005) : *European Payment Index*, février.

Enfin, le secteur public impose des délais de paiement particulièrement élevés à ces fournisseurs en France. Il paie en moyenne en 68,7 jours, avec des retards importants par rapport aux délais initialement convenus.

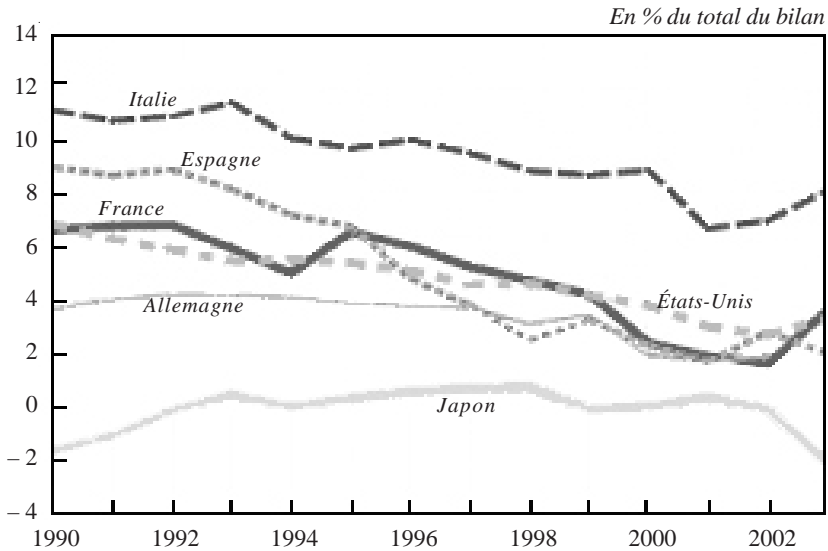
Ceci est d'autant plus significatif que les PME françaises souffrent de délais de paiement plus longs de leurs clients par rapport aux grandes entreprises depuis quatre ans.

À partir de ces différences de situation de secteurs et plus encore de taille, le fait que l'on arrive à des soldes du crédit interentreprises qui se rapprochent entre grands pays, sachant que les délais en France sont particulièrement longs, montre le poids relativement plus lourd qui pèse sur les PME françaises.

Ce n'est donc pas du côté de patrons particulièrement frileux ou de banques spécifiquement peureuses, d'autant que les conditions de recouvrement des créances sont inférieures en France à celle des autres pays développés⁽⁷⁾, qu'il faut chercher les raisons de la démographie des entreprises françaises, mais plus en amont. Le crédit interentreprises affaiblit toujours directement les PME, à la fois dans l'industrie et dans les services aux entreprises, mais c'est plus particulièrement le cas en France, du fait de sa longueur. Il n'est donc pas surprenant que les calculs de score de la Banque de France montrent des fragilités élevées, en fonction des secteurs et des tailles (Bardos, 2005). En même temps, et sans qu'il soit ici question de louer des entreprises qui emploient alors que leurs conditions de rentabilité sont relativement plus faibles que leurs concurrents, ou encore des banques qui prêtent alors que les délais de paiement sont supérieurs, la rentabilité inférieure, donc la fragilité financière plus forte, il faut bien montrer les limites du modèle français actuels de la PME.

(7) Ceci est d'autant plus important que le taux de recouvrement des créances bancaires est particulièrement faible en France, par rapport même aux autres pays européens, ce taux est en effet de 74 % au Royaume-Uni et de 60,6 % en Allemagne contre 53,7 % en France (Davydenko et Franks, 2005).

7. Le solde du crédit interentreprises dans certains grands pays de 1990 à 2004



Source : Bardes (2006).

En fait, le modèle français de croissance des entreprises permet aux entreprises prenant moins de risques de se développer, mais de manière évidemment plus limitée. Surtout, il freine plus nettement encore celles assumant ou voulant assumer les plus grands risques, c'est-à-dire ces gazelles qui veulent aller plus vite et s'endetter davantage. L'équilibre de sous-emploi qui en résulte, par réduction du « taux de gazelle » si l'on peut dire, est celui d'un couple rendement-risque qui ne permet pas le déploiement des potentialités. En France, le rendement est faible pour un risque particulièrement élevé : la course d'obstacle à la croissance est complexe, les conditions de soutien et d'aide ne sont pas, ou pas assez, présentes. Les banques ne refusent donc pas les crédits qu'on leur demande : il s'agit plutôt de crédits « capés » *ex ante* par une norme générale qui ne sait pas bien traiter des entrepreneurs plus aventureux, encore moins les gazelles plus risquées, plus demanderesse de crédit et donc susceptibles de conditions de taux beaucoup plus élevées. Des crédits à taux anglo-saxons, avec des *spreads* de 700 ou 800 points de base à court terme ou à 200 points de base à moyen et long terme, sont hors de nos pratiques, à la fois financières, économiques et sociales.

Permettre à des gazelles de courir plus vite, c'est donc accepter des taux d'intérêt plus élevés, liés à des risques supérieurs, ce qui suppose des garanties adaptées. Il y a là une défaillance de notre organisation financière. Elle conduit, en raccourcissant l'horizon temporel des entrepreneurs, à une

préférence relative pour des conceptions plus patrimoniales et moins entrepreneuriales. L'absence de gazelles est la conséquence de manques et de limites de notre écosystème. Peu visibles il y a quelque temps encore, quand les groupes étaient moins globaux et cachaient la forêt, leur développement récent montre l'écart de taille, donc les effets de l'absence de politiques appropriées depuis de nombreuses années.

1.5. Comment se manifeste l'insuffisance de profitabilité des PME : des sauts organisationnels au saut générationnel

Avant de faire des recommandations, il reste à traiter une question cruciale : les entreprises moyennes manquantes en France sont-elles des TPE qui ne croissent pas, ou bien des entreprises qui ne sont pas nées ? L'intérêt de la distinction pédagogique entre souris et gazelles va apparaître.

Aux États-Unis, la TPE se crée avec moins d'employés qu'en France, mais elle se développe plus vite. Au bout de quatre ans et en pourcentage de l'emploi au moment de la création, le niveau de l'emploi est à l'indice 115 en France (120 en Allemagne et 128 en Italie) mais à l'indice 215 aux États-Unis (Artus et Fontagné, 2006). Puis la PME américaine (de 20 à 500 salariés) fait un effort moyen de R&D en pourcentage du CA double de l'effort français.

L'écart de R&D au sein des PME résulte-t-il uniquement de l'incapacité des TPE françaises à croître du fait de leur insuffisance de rentabilité, ou bien vient-il aussi du fait qu'une part plus importante des TPE françaises, par rapport aux américaines, sont des souris qui n'ont pas vocation à devenir des gazelles ? Ce qui distinguerait alors la souris de la gazelle ne serait pas la taille mais la stratégie, alliée à la capacité à franchir les obstacles. Une souris en grandissant deviendrait une grosse souris, au risque d'en mourir, mais pas une gazelle.

En réalité, la souris n'est alors pas une TPE appelée éventuellement à grandir, mais une entreprise programmée, compte tenu de sa fonction de production et de l'aptitude de ses dirigeants, à offrir localement des produits et services qui peuvent être d'excellente qualité aussi longtemps que l'entreprise reste dans son champ d'action local. Mais personne ne peut décréter, quel que soit l'impératif national, que cette souris peut se transformer en gazelle. À trop chercher à la faire grossir en la sortant de son écosystème naturel, on peut la tuer. Par différence, les gazelles commencent par être des bébés gazelles classées dans les TPE, mais avec les bonnes décisions, elles deviendraient naturellement des gazelles adultes.

Ce qui distingue la souris de la gazelle, ce n'est donc pas la taille mais la fonction dynamique de production. C'est la façon dont elle va faire évoluer la conception des produits et services et de leurs processus de production. Ceci lui permettra, ou non, de répondre à une demande globale avec le même niveau de rentabilité que ses concurrentes globales. Les souris ont

des fonctions de production qui les font survivre localement, ce qui n'enlève évidemment rien à leur utilité, à condition de ne pas sortir de leur champ d'action naturel. Ce serait une dépense et un risque inutiles.

De même, pourquoi les rares gazelles françaises ne se transforment-elles pas en jeunes éléphants agiles et audacieux et sont-elles conduites majoritairement à se subsumer dans des vieux éléphants pérennes ? Est-ce une question de génétique ou d'environnement économique et social ? C'est là où, crucialement, l'intuition est inverse : les jeunes gazelles, même lorsque leurs produits et services correspondent à une demande globale, ne peuvent se transformer en éléphants agiles parce que leur rentabilité est inférieure d'un tiers à celle des entreprises concurrentes qu'elles soient américaines, allemandes ou britanniques. Ce n'est pas l'effet d'une moindre efficacité des fonctions de production, mais du poids de la fiscalité. C'est la combinaison de trois impôts appliqués aux entreprises opérant principalement sur le territoire français avec des dirigeants et des actionnaires résidant en France (IS, ISF et IRPP) et des charges de toutes natures (notamment organisationnelles), et parce que les marchés financiers sont déficients (étroitesse des marchés actions destinés aux gazelles, faiblesse du capital investissement au service des jeunes gazelles).

En réalité, les gazelles françaises entrent plus rapidement dans des groupes que leurs consœurs étrangères parce que l'intérêt pour leur créateur de poursuivre l'aventure est singulièrement plus risqué, et moins intéressant. Dit autrement, la taille optimale des gazelles françaises libres est plus faible qu'ailleurs parce que les conditions comparées de rendement et de risque qui leur sont offertes ne sont pas propices à leur développement. L'accès au marché financier leur est relativement plus difficile. Dans ces conditions, l'horizon stratégique du patron de PME est plus court, avec à la clef un objectif de croissance plus réduit. Il passe le relais plus tôt à des grandes entreprises ou à des fonds de capital investissement, avec l'idée de « profiter » de cet acquis, en réutilisant ce capital redevenu liquide. Ceci ne serait pas forcément un problème si les liquidités étaient investies en France. Mais l'ISF pousse ces liquidités à aller à l'étranger.

En France, la difficulté des sauts organisationnels liés aux changements de taille de la gazelle conduit plus rapidement l'entrepreneur ou le groupe dirigeant à songer au départ. Le coût de ces sauts organisationnels est encore renforcé par l'importance des réglementations qui s'appliquent à partir de certains seuils. Une liste de ces réglementations est donnée dans le complément de W. Roos. Le saut générationnel, qui est celui des héritiers dans beaucoup de groupes familiaux qui se sont construits dans la durée, laisse alors la place à la cession.

De manière concrète, si une entreprise gazelle a une rentabilité suffisante, elle pourra franchir plus aisément les sauts de sa croissance spécifique, de nature organisationnelle. L'entreprise qui veut s'étendre doit assez rapidement s'entourer de cadres pour exporter, établir ses comptes, dépo-

ser ses brevets, gérer les ressources humaines. Assez vite, il lui faut donc engager des dépenses de structures importantes, et donc bénéficier d'une rentabilité suffisante. Car l'entreprise gazelle a besoin plus tôt de cadres à plus haut potentiel, donc relativement plus chers. Il lui faut donc une rentabilité supérieure pour embaucher de nouveaux cadres dirigeants, et/ou proposer à ses propres cadres des intéressements suffisants au capital. Le patron de la gazelle va donc devoir accepter de se diluer, et ses cadres accepter des actions ou des *stock-options* en contrepartie de leur engagement. Mais, encore une fois, quand bien même la gazelle irait à vive allure, il n'est pas sûr que la rentabilité soit au rendez-vous du fait des coûts organisationnels croissants des PME dans leur progression. Ces coûts viennent des contraintes multiples qui pèsent sur les entreprises (complexité du droit, notamment social et fiscal, risques multiples des mandataires sociaux...) et des coûts fiscaux actuels et anticipés, puisque l'impôt sur la fortune sera le prélèvement attendu à la sortie de toute phase d'investissement et d'immobilisation des capitaux, à la différence des autres pays.

2. Sauts organisationnels et tailles, essai de mesure pour la France

	CA (en millions d'euros)	Effectifs	Caractéristiques principales
Conception Création	0-1	1-10	Créateur, inventeur/technicien ou entrepreneur énergique, à la fois concepteur/industriel/commercial sous traitant la comptabilité. Exploite une niche produit/service/territoire
Survie	1-5	10-49	
Rentabilité Stabilisation	5-20	50-100	Première structuration. Embauche d'un comptable, d'un directeur de production, d'un directeur commercial. Le patron a appris à déléguer (un peu) mais reste omniprésent, restant le seul à maîtriser toutes les pièces du puzzle produit/clients.
Rentabilité croissance	20-50	100-300	Patron développeur, manager mais déjà stratège. Il sait mettre en place une organisation optimisée, déléguer et choisir des collaborateurs compétents. Organigramme complet avec DAF/directeur commercial/directeur de production/DRH. A fait le choix croissance plutôt que contrôle : il accepte d'être dilué et sait attirer des financiers extérieurs : capital risque ou capital développement d'abord, marchés financiers plus tard. Met en œuvre une stratégie pour sortir de la niche initiale : par extension de la gamme produits, par extension du territoire (export indispensable), par stratégie financière (croissance externe). Doit être un communicateur en interne, (motivation du personnel qui passe par l'intéressement et la participation au capital) et en externe
Décollage	50-150	300-1000	
Maturité	Peut être atteinte à toute taille		Stratège (pour être le survivant sur le segment) et coupeur de coûts

Note : Les stades 4 et 5 sont ceux de la gazelle adulte.

Sources : Churchill (2006) ; Évaluations chiffrées : Crédit agricole.

1.6. Faits stylisés

Quels sont les faits dérivés de ces études qui s'imposent à toute tentative d'explication et doivent servir pour arrêter des orientations de politique économique, et que nous appelons faits stylisés. Ils sont au nombre de six :

- PME : au cours de la première moitié des années 2000, en France, les entreprises de moins de 500 salariés employaient les deux tiers des salariés des secteurs de l'industrie, du commerce et des services ;

- rentabilité : ces entreprises, comme l'ensemble du secteur productif français, avaient une rentabilité économique, ajustée du risque, significativement inférieure à la moyenne pondérée des entreprises américaines, allemandes et britanniques et faisaient un effort de R&D inférieur de moitié à l'effort de R&D des entreprises américaines ;

- pérennité : l'essentiel de la croissance de la productivité globale du secteur productif émane des entreprises pérennes, même si cela ne doit pas conduire à sous-estimer le rôle incitatif clé que jouent les entreprises nouvelles dans l'innovation ;

- concentration de l'emploi : le *top 5 %* le plus créateur d'emplois représente plus de la moitié des emplois nouveaux créés par les 404 000 entreprises pérennes de toutes tailles ou ceux créés par les PME pérennes (entre 20 et 250 salariés). Ces entreprises, qui appartiennent pour plus des trois quarts à des groupes en ce qui concerne les PME pérennes ayant la croissance la plus rapide, n'ont pas des rentabilités durablement supérieures à celles des autres entreprises (même si elles ont temporairement une rentabilité plus forte au moment de leur plus forte croissance en emplois) : on peut considérer qu'elles souffrent du même écart moyen de rentabilité, par rapport aux entreprises américaines, allemandes et britanniques que l'ensemble des entreprises françaises ;

- les gazelles indépendantes, en incluant les gazelles « cœur de groupe », sont à l'origine de près de la moitié de l'emploi créé par des gazelles dans leur ensemble ;

- concentration de l'export et de la recherche : les analyses disponibles sur l'évolution récente du commerce extérieur français (voir notamment Artus et Fontagné, CAE, janvier 2006) et les données des Douanes montrent l'extrême concentration de l'effort d'exportation sur quelques dizaines de milliers d'entreprises. Comme pour la R&D par rapport aux États-Unis, on peut considérer que si les entreprises de moins de 500 salariés augmentaient très significativement leur effort d'exportation, nous comblions une part significative de l'écart de performance à l'exportation de la France par rapport à l'Allemagne ;

- 2500 : la performance de la France en termes d'emplois, de R&D, d'exportations repose sur les 20 000 entreprises les plus dynamiques et notre pays compte moins de 2 500 gazelles définies comme les PME ayant la plus forte croissance relative de l'emploi (*top 5 %* le plus créateur d'emplois). Cette base est très faible en valeur absolue. Elle ne nous permet pas d'avancer assez vite dans la concurrence européenne et mondiale.

2. Le plan d'action

La fin du miracle français ? C'est en ces termes que l'on peut résumer la partie qui précède. En effet, au lieu de s'interroger sur la poursuite de la croissance française, on peut retourner la proposition et remarquer qu'elle a duré longtemps. Longtemps en effet les entreprises de taille petite et moyenne ont embauché, exporté, développé leurs activités. Longtemps aussi elles ont trouvé des financements, même si les conditions et surtout les volumes obtenus étaient jugés par elles problématiques. Mais la concurrence internationale d'un côté, la montée croissante des coûts dans le site France (fiscalité, complexités de toutes sortes...) d'un autre ont rogné la rentabilité et donc mettent en péril la poursuite même de la tendance antérieure. Aujourd'hui, force est donc de constater l'importance du danger qui menace la base française de la croissance et de l'emploi :

- étroitesse de la base de performance de l'économie ;
- concentration de la performance macroéconomique globale de la France sur 20 000 acteurs économiques opérant dans l'économie marchande globalisée, dont moins de 5 % se financent sur les marchés financiers ;
- concentration de la capacité de renouvellement du tissu économique le plus performant sur 2 500 gazelles ;
- l'ISF a fait partir de France, de 1998 à 2005, environ 2 500 fortunes familiales (ceci est évidemment un ordre de grandeur). Une part très significative de ces départs a concerné des entrepreneurs créateurs de PME en croissance. Or on n'interprète pas les dégâts causés par l'ISF de la même façon si l'on rapporte le départ de, peut-être, un millier de chefs d'entreprises très performants aux deux millions de chefs d'entreprises en France ou bien aux 2 000 PME en forte croissance recensées ;
- ce faible nombre d'acteurs globaux ou d'acteurs de renouvellement de notre tissu économique a réussi jusqu'ici à se développer avec une rentabilité économique aussi faible. Les 34 entreprises non financières du CAC40, apparemment très profitables dans la période la plus récente, font les deux tiers de leur activité et les trois quarts de leurs profits hors de France. Mais le reste des 20 000 acteurs économiques les plus performants ont une rentabilité significativement inférieure pour leurs opérations conduites en France à la rentabilité des entreprises américaines et allemandes. Dans les années 2000, la croissance américaine a été double de la croissance française et les exportations allemandes décollaient au moment où l'essor français à l'exportation s'est cassé.

Donc, le miracle français des performances à l'export aussi bonnes qu'en Allemagne sur la période 1994-2000 est cassé. Donc l'effort d'investissement productif, en net recul en 2002-2003, ne s'est pas significativement repris en 2004-2005. La croissance reste faible par rapport au potentiel en 2004-2006. Donc des mesures significatives et ciblées sont nécessaires.

Il faut qu'elles soient massives, regroupées autour de quelques points clefs, et mises en œuvre en même temps. Il s'agit donc ici de masse criti-

que, de lisibilité et de durabilité du programme, afin de faire changer les anticipations et de rendre très difficilement réversible la nature et la philosophie de ces choix. L'expérience montre en effet que les plans précédents ne sont pas allés assez loin dans certains points clefs, voire que des avancées ici ont été reprises là. Il est évident que le plan proposé dans les pages qui suivent ne peut avoir d'effet que s'il infléchit profondément les comportements des acteurs, puisqu'il s'agit à la fois de susciter des vocations d'entrepreneurs pour les PME de croissance, mais aussi de faire en sorte que les gazelles potentielles en France continuent leur course. La crédibilité du dispositif est en jeu, donc son efficacité.

2.1. La cohérence de la démarche

Les objectifs poursuivis sont au nombre de quatre :

- il faut d'abord relever très nettement la rentabilité après impôts de l'activité productive sur le territoire national. Celle-ci est à bien distinguer de l'activité des grands groupes à l'étranger, où ils réalisent deux tiers de leur chiffre d'affaires, car seules les entreprises profitables peuvent conduire sur le territoire un effort durable de R&D et d'investissement productif, et à partir du territoire national un effort à l'export ;

- il faut ensuite favoriser une remontée franche de la rentabilité après impôts des entreprises employant moins de 500 salariés sur le territoire, afin qu'elles puissent prendre leur part de l'effort national de R&D, d'investissement et d'exportation ;

- il ne faut pas hésiter à concentrer l'essentiel de l'effort public pour encourager la multiplication des PME (notamment dans la tranche 20 à 250 salariés) en croissance, et particulièrement des gazelles. Répétons-le, en répétant également qu'il s'agit là d'une illustration de l'importance du problème : le doublement des effectifs des 27 000 PME créatrices d'emplois donnerait 2,4 millions d'emplois marchands en plus, dont 630 000 pour les 2 350 gazelles (chiffres de 2003) ;

- il faut enfin être cohérent : avant de concentrer l'effort sur ces entreprises, il faut reconnaître que ces entreprises sont à plus de 99 % familiales et non cotées. Aider ces entreprises d'un côté, en affaiblissant le capitalisme familial de l'autre, n'a pas de sens. Comme montré dans un précédent rapport du CAE (Saint-Étienne et Le Cacheux, 2005), on peut taxer les « riches » (ce qui n'est pas illégitime ou même inefficace, mais à condition de respecter certains principes) sans « matraquer » le capitalisme entrepreneurial (ce qui est aussi stupide que dangereux). Ajoutons qu'il faut faire en sorte qu'une partie de ces profits, ainsi sauvés, soient utilisés dans les services (par exemple à la personne), ou encore dans la construction, ou dans d'autres activités domestiques. Une politique économique qui ne se soucierait que d'accroître la rentabilité des gazelles sans voir que ceci suppose aussi de songer au tissu économique et social qui les entoure serait, assez vite, politiquement intenable.

En même temps, les écueils à éviter sont également au nombre de quatre (comme le note d'ailleurs William Roos). La politique publique en faveur

du développement des entreprises ne peut ignorer les constats précédents :

- accroître le poids des PME n'est pas en soi un objectif de politique économique ;

- ne pas oublier le financement. La structure du tissu productif s'explique principalement par la manière dont les entreprises dynamiques trouvent de nouvelles ressources. C'est souvent à l'intérieur de groupes en France, c'est sur le marché aux États-Unis. « Se fixer un objectif d'accroître le poids des PME indépendantes par des mesures distorsives sans changer la dynamique de financement des PME est risqué » ;

- ne pas seulement « faire », en instaurant des mesures et en créant des structures, mais se concentrer plutôt sur les imperfections de marché qui freinent la création et la croissance des entreprises. Il s'agit par exemple de favoriser la formation des managers ou de reconnaître que les spécialisations nationales peuvent être le reflet de défaillances dans le financement des entreprises ou dans les incitations à l'effort de R&D, ou encore de marchés trop cloisonnés et protégés de la concurrence. Il faut constamment atténuer les effets de seuil résultant du droit du travail et réduire les difficultés à aider les jeunes entreprises à faire reconnaître leur offre ;

- ne pas seulement « innover » dans les mesures, mais en renforcer certaines, existantes ou en cours d'instauration : aides sans effets de seuil, accès des PME aux marchés publics, mieux répartir le soutien public à la R&D.

Pour avancer, la stratégie consiste donc à combiner des mesures selon des échéances différentes, mais en ayant toujours le souci de concentrer l'effort pour obtenir assez vite des résultats. Bien sûr, il ne faut pas se faire d'illusion, l'affaiblissement actuel du tissu productif français est l'effet, aujourd'hui visible, d'années où la recherche de productivité et d'efficacité a été mise en second, passant après des objectifs sociaux et politiques. Ce processus d'érosion aurait pu durer plus longtemps, sauf que la vague des NTIC d'un côté et celle des pays émergents de l'autre a changé la donne. Aujourd'hui, ces faiblesses sont patentées, même si le diagnostic n'est pas partout partagé, pas plus que les solutions. Il faut donc agir vite et fort, tout en expliquant constamment ce qui est en jeu. Restaurer la profitabilité du site France, faire naître des moyennes entreprises performantes, exportatrices et qui emploient, permettre le recyclage d'une part des profits dans des activités domestiques... tout ceci implique des actions ciblées de manière à réduire les sauts organisationnels et générationnels qui freinent ou désespèrent les gazelles, et l'emploi qui va avec.

2.2. Accélérer la croissance des PME

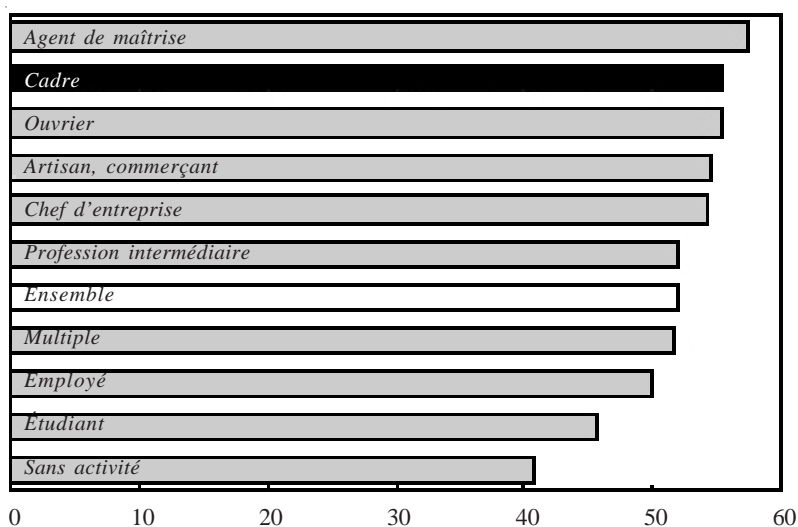
Il s'agit ici de permettre une « meilleure » natalité des entreprises, d'un point de vue qualitatif. Ceci veut dire qu'il faut réduire le taux élevé de mortalité des jeunes entreprises en prenant certes des mesures adaptées à la naissance, mais plus encore en mettant l'accent sur les créateurs les plus prometteurs. Cette présélection, ne serait-ce qu'en signalant les meilleurs profils, est une condition de la venue d'entreprises de plus grande taille. Indirectement, elle donnera un climat propice aux mesures de soutien aux gazelles.

2.2.1 Soutenir plus efficacement les créateurs

Il s'agit d'encourager les créateurs qui ont les plus fortes chances de succès : cadres, chercheurs et seniors créent leur entreprise avec une plus forte probabilité de succès. Ceci implique de renforcer l'information sur les conditions de succès, pour encourager le passage à l'acte et pour inciter les différents financeurs à mieux opérer leurs choix⁽⁸⁾.

Comme le montre l'OCDE (2005) : « Les individus qui optent pour le travail indépendant après 35 ans ont de meilleures chances de survie entrepreneuriale (Scott, 1995), tandis qu'un nouvel entrepreneur en France, s'il est âgé d'au-moins 50 ans, a selon l'INSEE deux chances sur trois de voir sa jeune entreprise survivre trois années, tandis que son homologue de moins de 25 ans n'en a qu'une sur deux ».

8. Survie et qualification antérieure du créateur en France



Source : INSEE, enquêtes SINE génération 1998, interrogation de 2003.

(8) Ceci peut également conduire à améliorer certaines conditions de lancement pour les créateurs. Ainsi, aujourd'hui, les ASSEDIC proposent aux chômeurs indemnisés et qui créent leur entreprise, le maintien du niveau de leur indemnité. Les ASSEDIC reversent à l'entrepreneur le complément entre sa rémunération issue de son entreprise et les indemnités qu'il touche, cela dans la limite de ses droits bien sûr. Ne sachant pas quelle sera sa rémunération nouvelle, les ASSEDIC partent du principe d'une rémunération forfaitaire de base qui vient donc amputer ses indemnités, ce qui conduit à une baisse de revenu. Est ce bien logique de diminuer les ressources de l'entrepreneur au moment même où il en a le plus besoin ? Les directions départementales du travail ont mis en place le dossier ACCRE, qui permet à l'entrepreneur de ne pas payer de charges sociales pendant la première année d'exercice de son entreprise. L'idée en soi n'est pas mauvaise, mais à quoi correspond-elle dans la réalité. Le dossier ACCRE est un document compliqué demandant des informations souvent difficile à fournir (plan de trésorerie, répartition de vos clients par nature d'activité, etc.). Il représente près de trois jours de travail selon le témoignage de nombreux entrepreneurs. De plus, que propose l'aide ACCRE ? Une exonération de charges sociales au début de vos activités, là même où vos revenus seront les plus faibles, voire même inexistants. Chaque entrepreneur le sait bien. Alors où est l'aide ? Trois jours de travail pour un gain quasi nul.

Le soutien aux créateurs pourrait s'organiser :

- en maintenant des revenus des créateurs/chômeurs pendant un an ;
- en simplifiant le dossier ACCRE ;
- en permettant aux salariés un traitement spécial de leurs indemnités de licenciement s'ils les réutilisent dans l'entreprise ;
- en simplifiant les conditions de départ des chercheurs ;
- en incitant les banques à créer des guichets complets du créateur ;
- en mettant en place pour les seniors un plan de soutien pour la création d'entreprises.

2.2.2 Améliorer le processus de création

Ceci concerne les mesures post-naissance : il faut escorter la vie de l'entrepreneur-créateur et corriger systématiquement les défauts pratiques rencontrés dans les premiers mois. Réduire les difficultés pour ouvrir un compte bancaire, améliorer les relations avec le greffe du Tribunal, les Assedic, rendre plus efficace le codage de l'APE (activité principale exercée)... Un effort tout particulier a été fait pour accélérer les conditions de naissance des entreprises. Il s'agit désormais d'accompagner la mise en œuvre du processus, notamment dans les semaines et les mois qui suivent le dépôt du dossier.

Trois mesures peuvent être envisagées pour améliorer le processus de création :

- instaurer un comité de créateurs-usagers, en liaison avec l'APCE (Agence pour la création de l'entreprise) ;
- réunir les critiques et les propositions des créateurs et voir comment les satisfaire (délai, simplification...) ;
- établir un point trimestriel sur les propositions et les résultats obtenus.

2.2.3 Réduire les coûts de gestion de nature administrative

L'histoire des créateurs est une véritable course d'obstacles. On comprend que la sélection peut ne pas toujours être « naturelle », mais a-t-on besoin qu'elle soit administrative ? La concurrence ne suffit-elle pas, ou encore la difficulté à convaincre le client ? Il faut donc réduire les coûts fiscaux et sociaux par la simplification des procédures, instaurer un guichet unique et l'extension de sites fiscaux pilotes, comme le propose la Commission européenne. Il faut enfin procéder à l'instauration d'un observatoire des coûts publics de la PME, en regard de l'Observatoire des marchés publics qui vient d'être lancé. Il publierait un rapport régulier sur les modalités, les effets et les évaluations des aménagements en cours, tout en les comparant à ce qui se passe chez nos principaux concurrents. Notons qu'il ne s'agit pas nécessairement ici d'une instance publique supplémentaire,

mais plutôt de demander à un cabinet de conseil de faire cette étude pour la publier.

De manière plus générale, la vitesse d'exécution des décisions publiques est décisive pour les entreprises de petite taille. Les temps de préparation des lois et plus encore de passage entre leur vote et la publication des décrets n'ont pas le même effet en fonction des tailles. L'efficacité d'une mesure en faveur des PME, *a fortiori* des gazelles, vient de sa vitesse d'application. D'où la proposition d'un engagement des pouvoirs publics de faire leurs meilleurs efforts (*best effort*) pour réduire, par exemple à un trimestre, le temps séparant le vote de la loi de la publication de ses décrets d'application.

Une réduction des coûts pourrait donc être obtenu par :

- la création d'un guichet unique de la PME pour l'économie et le fiscal (et l'étude d'un guichet social et des conditions de rapprochement des deux) ;
- la mise en place d'observatoire des coûts publics de la PME (rapport régulier d'un cabinet indépendant) ;
- l'engagement des autorités d'un délai maximum (par exemple trois mois), entre le vote d'une loi concernant les PME et la publication de ses décrets d'application.

2.2.4 Simplifier le cadre comptable des PME

Il s'agit d'instaurer un référentiel comptable unique simple pour les PME, et de prévoir des soutiens informatiques et une aide pour la gestion des normes IFRS. Les changements comptables en cours (IASB-FASB) sont complexes, coûteux, risqués. Un système propre aux PME devra être adopté, il faut le signaler au plus tôt. Il faut également éclairer les choix qui s'ouvrent : modèle unique, avec des interprétations, ou bien systèmes spécifiques. Dans ces cas, le dualisme comptable devra mettre en avant la simplicité et la sûreté des procédures. Il faudra examiner dans quelle mesure ces choix sont compatibles avec le soutien aux gazelles. Enfin, à un moment donné, ces dernières devront retenir une norme mondiale, en entrant sur le marché financier. Il faudra prévoir alors les aides au passage à cette norme.

2.2.5 Lisser les seuils organisationnels des PME

Pour pousser les entreprises à accroître en France leur capacité installée, il faut lisser les seuils organisationnels des PME. Devant la difficulté des PME à réduire leurs effectifs en France, celles-ci ont plutôt tendance à saturer sur le territoire la capacité installée, puis à s'étendre à l'extérieur. Il s'agit alors pour elles non seulement de conquérir de nouveaux marchés,

mais aussi de développer des unités plus souples en matière d'emploi, non pas en variant les horaires mais surtout les effectifs.

Sachant que l'installation hors des frontières est une voie importante et nécessaire du développement des gazelles, il ne s'agit pas de brider une telle évolution, mais de lui donner de meilleures bases : non pas échapper à la contrainte locale, mais se développer effectivement. Il s'agit donc de permettre aux entreprises d'adopter des mesures spéciales pour les heures supplémentaires et symétriquement de faire en sorte que les salariés les acceptent, sinon les recherchent, c'est-à-dire que leur traitement fiscal soit attirant (Godet, 2005). Plus profondément, il faut accroître la flexibilité du travail domestique.

Ceci implique d'abord de rendre plus claires et homogènes les aides à l'embauche. L'encadré qui suit détaille les aides disponibles en France, en même temps que leur complexité et leurs différences. L'idée est donc de ne pas participer à l'accroissement du nombre de ces aides, mais plutôt à leur simplification, à leur homogénéisation, à leur évaluation et à leur renforcement éventuel. *A priori*, renforcer les moyens de l'ANVAR pour qu'il participe aux financements des chercheurs et soutienne des projets va dans le sens nécessaire et doit être soutenu. Les autres aides doivent être évaluées.

Ceci devrait conduire à faire des PME de moins de 250 salariés les premières bénéficiaires de la flexsécurité en France, dans le cadre d'une négociation paritaire. L'objet serait d'asseoir la sécurité sur la personne et non sur l'emploi, en développant des formations qualifiantes et en améliorant les conditions d'indemnisation, sous condition de recherche active d'emploi. On comprend la logique de cette proposition. Le système économique freine les gazelles, si la rentabilité est faible pour les PME et le secteur financier assez peu préparé à faire des crédits importants avec des *spreads* élevés. Elles ont plus besoin de ces crédits, tandis que leurs effectifs croissent rapidement, ce qui augmente encore leur risque managérial. Des erreurs de marché, de produit, une tension sociale, sans oublier bien sûr les délais de paiement, peuvent alors être fatals. C'est parce que la gazelle sait qu'elle peut rapidement modifier sa trajectoire qu'elle va plus vite. C'est donc la condition qu'on doit lui offrir, si on veut qu'elle se développe.

Renforcer la flexibilité des PME, cela suppose donc de :

- simplifier et harmoniser les aides à l'embauche des PME ;
- faire des PME jusqu'à 250 salariés les premières bénéficiaires d'une avancée de la flexsécurité en France, dans le cadre d'une négociation paritaire.

1. Les aides à l'embauche en France

Contrat d'appui à la performance (CAP), Section embauche de cadres

Objectif : apporter un soutien financier aux entreprises qui passent un cap de développement et qui présentent un projet stratégique pluriannuel (3 ans) comprenant des investissements matériels et immatériels dont notamment le renforcement de leur équipe d'encadrement par l'embauche de nouveaux cadres.

Bénéficiaires : entreprises industrielles et du tertiaire de moins de 250 personnes dont soit le chiffre d'affaires est inférieur à 40 millions euros soit le total bilan est inférieur à 27 millions euros, non filiale à plus de 25 % d'un groupe ou d'une société ne répondant pas à ces critères. Par ailleurs, l'entreprise doit être en situation financière saine en règle avec l'URSSAF et âgée de plus d'un an (des dérogations sont possibles sur le critère de l'âge en fonction de l'intérêt du projet).

Aides : subvention de 50 % du salaire plus charges de la première année plafonnée à 40 000 euros sur la durée du projet CAP (permet de financer deux à trois embauches sur un intervalle de trois ans)

CORTECHS (Convention de recherche pour les techniciens supérieurs)

Objectif : permettre aux PME-PMI de mettre en œuvre un projet d'innovation ou de développement technologique, conduit par un technicien supérieur avec le soutien d'un centre de compétences.

Bénéficiaires : entreprises industrielles ou tertiaires de moins de 2 000 salariés, non filiales à plus de 50 % de groupes d'effectifs consolidés supérieurs à 2 000. Une priorité sera donnée aux PME-PMI de moins de 250 personnes, non filiales de groupe à plus de 25 %.

Aides : subvention plafonnée à 13 000 euros TTC couvrant 50 % maximum de l'assiette des dépenses éligibles : le salaire chargé du technicien sur 12 mois, les frais de formation du candidat et les prestations du centre de compétences (conseil, formation, documentation, assistance technique). Outre cette subvention, le technicien bénéficie d'une formation de 7 jours (1 fois 3 jours + 2 fois 2 jours), prise en charge dans le cadre de la convention. Ces sessions sont axées sur la gestion de projets : créativité, analyse de la valeur, techniques d'animation de réunions...

ANVAR (Aide au recrutement pour l'innovation, ARI)

Objectif : faciliter le développement de projets d'innovation produits, procédés ou service dans les entreprises industrielles ou tertiaires par le recrutement de cadres de la fonction R&D.

Bénéficiaires : entreprises industrielles ou tertiaires de moins de 2 000 salariés, non filiales à plus de 50 % de groupes d'effectifs consolidés supérieurs à 2 000. Une priorité sera donnée aux PME-PMI de moins de 250 personnes, non filiales de groupe à plus de 25 %.

Aides : subvention plafonnée à 50 % maximum de l'assiette des dépenses éligibles : salaire chargé sur la première année du recrutement, frais de formation du cadre, frais de collaboration avec un centre de compétences (technologique, technique, scientifique). Le montant d'intervention maximum est de 25 000 euros pour le salaire du cadre, majorable de 3 000 euros pour les dépenses engagées avec le centre de compétences. Quel que soit l'intérêt lié au recrutement et au projet associé, l'ANVAR n'intervient qu'à hauteur des fonds propres de l'entreprise. Le recrutement peut être associé avec une Aide au projet d'innovation (API) de l'ANVAR, sachant que les frais pris en charge au titre de l'ARI viennent en déduction de l'assiette des dépenses éligibles API.

DRT (Diplôme de recherche technologique)

Objectif : permettre aux entreprises industrielles ou tertiaires d'approfondir un projet de recherche appliquée (18 mois maximum), piloté par un salarié étudiant d'un établissement d'enseignement supérieur labellisé DRT.

Bénéficiaires : entreprises industrielles ou tertiaires de moins de 2 000 salariés, non filiales à plus de 50 % de groupes d'effectifs consolidés supérieurs à 2 000. Une priorité sera donnée aux PME-PMI de moins de 250 personnes, non filiales de groupe à plus de 25 %.

CIFRE (Convention industrielle de formation par la recherche)

Objectif : permettre aux entreprises industrielles d'approfondir un sujet de recherche appliquée, piloté par un salarié thésard encadré par un laboratoire habilité en recherche académique.

Bénéficiaires : toute entreprise industrielle ou tertiaire de droit français et sous forme sociétaire (sont exclus les associations, GIP, établissements publics...)

2.3. Restaurer la profitabilité

Si l'allongement des délais et les défauts de paiement sont toujours très importants, à côté des déficits des ressources propres, pour expliquer les défaillances, il faut noter que toutes ces raisons restent liées à la flexibilité insuffisante des emplois en France, c'est-à-dire de la base principale de coûts des entreprises. La faiblesse de la profitabilité trouve ici une de ses sources majeures. Cette même raison apparaît, sous d'autres dénominations, quand il s'agit de « perte tendancielle de parts de marché », de « diminution de demandes adressées au secteur », d'« échec de projet » ou encore de « perte de clients ». Les capacités de réaction et d'adaptation des entreprises de tailles petite et moyenne à un environnement de plus en plus incertain sont décisives pour assurer la croissance, en permettant d'épouser les aléas de la conjoncture. Ceci est très connu, encore faut-il en tirer les conséquences.

3. Les causes des défaillances en France

	En %
Défaut de paiement des clients et allongement des délais	21,6
Déficit de ressources propres	20,6
Perte tendancielle de parts de marché	19,6
Litiges avec des partenaires privés	16,4
Diminution de la demande adressée au secteur	15,2
Échec de projets importants (investissements restructurations)	15,1
Système comptable déficient	13,0
Perte brutale de client	12,5
Litige avec des partenaires publics	9,6
Incompétence	9,7

Source : Euler Hermès SFAC.

2.3.1. Réduire les délais de paiement

Les PME pâtissent des délais de paiement longs, notamment de la sphère publique, des grandes entreprises et des distributeurs.

Le constat fait plus haut sur les délais de paiement en France, notamment pour les PME, conduit à se poser deux questions :

- que se passerait-il si l'État était aussi « bon payeur » que le sont actuellement les entreprises françaises ?
- que se passerait-il si les entreprises françaises étaient aussi « bon payeur » que les entreprises allemandes ?

Pour répondre à la première question, on sait, d'après les comptes de patrimoine financier de la Banque de France, que les administrations publiques ont, sur le poste « crédits commerciaux et avances », un encours de dette de 87 milliards en 2004. Ces crédits commerciaux sont essentiellement effectués auprès d'entreprises. On peut ainsi estimer que, sur les 380 milliards de créances commerciales détenues par les entreprises, 87 milliards le sont auprès de l'État et des collectivités locales, soit 13 jours de délais de paiement⁽⁹⁾. D'après l'étude récente de *Intrum Justitia*, premier groupe européen de recouvrement, citée plus haut, les retards de paiement de l'État français sont de 18,4 jours en moyenne, contre 14,1 jours pour les entreprises. Si l'État réduisait ses retards de paiement au niveau de celui des entreprises, soit une baisse de 4 jours, on peut ainsi estimer que le délai de paiement lié aux créances des entreprises sur les administrations publiques passerait de 13 à 9 jours. Ceci permettrait un « remboursement » de 25 milliards environ pour les entreprises.

Compte tenu d'un taux d'intérêt de marché proche de 4 % (3,7 % en mars 2007 pour l'OAT 10 ans), ceci procurerait aux entreprises un produit financier annuel de 1 milliard d'euros.

(9) Voir note de bas de page 5, pour la définition exacte des délais de paiement.

Si l'on suppose que ce « remboursement » des créanciers publics est affecté prioritairement aux PME, ce milliard représenterait une hausse d'environ 2 % de leurs résultats nets (qui peuvent être évalués à environ 60 milliards d'euros en 2004). Parallèlement, la dette publique serait accrue de 25 milliards, mais ce serait une opération unique. En 2006, le ratio dette publique/PIB, estimé actuellement à 66,1 %, passerait à 67,5 %. La question à se poser est donc de savoir si la puissance publique, au sens large, décide de faire une opération vérité sur sa dette et de donner ainsi le véritable signal de la réduction des délais de paiement en France.

En affichant la réalité de ses délais de paiements, elle montrerait en effet l'importance de la question et son engagement. La hausse moyenne des résultats des entreprises qui en résulterait peut paraître modeste, mais elle signifie d'abord une moindre fragilisation des entreprises et ensuite l'accès de nombreuses PME à des collectivités qu'elles ne peuvent pas servir pour des raisons financières. La puissance publique participerait enfin à des engagements de meilleure gestion du système économique public, et donnerait le vrai signal pour passer à une réduction des délais de paiement privés.

Pour répondre à la seconde question sur les délais de paiement privés, il faut savoir que la France figure parmi les pays ayant les délais de paiement les plus élevés. D'après cette même étude de *Intrum Justitia*, les délais de paiement ne sont que d'environ 32 jours pour les entreprises allemandes. Si l'on supposait que le ratio « délais de paiement clients » passait en France de 55,7 à 32 jours, toutes choses égales par ailleurs, le poids des créances commerciales détenues serait donc beaucoup moins important. Ceci dégagerait, via les produits financiers réalisés, 6,5 milliards d'euros, et en supposant que ceci bénéficie principalement aux PME, entraînerait une hausse très significative de leurs résultats nets, de l'ordre de 11 %.

Au total, avec un alignement public et privé sur les pratiques allemandes, on peut estimer que les PME pourraient accroître de 10 % environ leurs résultats, 1 milliard d'euros par la réduction des délais publics et 6,5 par ceux du privé, soit une part significative de leur écart de rentabilité, de l'ordre du tiers. La diminution des besoins en fonds de roulement qui en résulterait permettrait, qualitativement, de renforcer la qualité financière des entreprises, donc leur croissance potentielle. N'oublions pas que les gazelles sont proportionnellement plus endettées que les entreprises dont l'ambition est moindre.

Pour ramener les délais de paiement publics et privés au niveau des concurrents étrangers, il faut donc :

- donner la priorité à la réduction rapide des délais de paiement des collectivités publiques et afficher la dette qui en résulte ;
- la puissance publique montrant l'exemple, conduire à une réduction des délais dans la sphère privée au niveau des pays concurrents.

Cette ambition pourrait être proposée au groupe de travail installé par François Loos, le 1^{er} février 2006, sur ce sujet.

2.3.2. Accélérer la constitution des réserves financières en début de cycle de vie de la PME

Dans le rapport CAE *Croissance équitable et concurrence fiscale*, les auteurs avaient insisté sur le fait que la structure de la fiscalité de quinze des vingt-cinq pays de l'Union était en train de converger vers un IS autour de 12-13 %, vers une fiscalité de l'épargne au même niveau et vers un taux marginal de l'impôt sur le revenu de 30 %, ISF supprimé. Compte tenu, notamment, des effets d'agglomération qui permettent de ne pas s'aligner immédiatement sur la fiscalité des « petits pays », il semblait urgent de faire évoluer le taux d'IS vers un niveau de l'ordre de 18 %, la fiscalité de l'épargne vers un taux également de 18 % (sauf quelques produits fiscalisés à 13 %) et le taux marginal de l'IRPP vers un taux de 37 % (CSG et impôt sur le revenu de la fortune (IRF), remplaçant l'ISF, inclus). Ce rapport montre aussi que cette évolution, qui s'impose pour des raisons de concurrence fiscale européenne, est plus encore nécessaire si l'on veut favoriser l'essor des entreprises en général et des gazelles en particulier.

L'on sait aussi que la crise des finances publiques françaises n'est pas un phénomène passager. Afin d'éviter le coût, pour les finances publiques, d'un passage de l'IS de 33,4 % à 18 % pour tous, et sachant qu'il faut cibler essentiellement les PME indépendantes qui ne peuvent bénéficier des capacités de financement des groupes, il semble judicieux de consolider l'actuel mécanisme de baisse du taux d'imposition à 15 % sur une fraction du bénéfice (maximum de 38 120 euros) pour les PME ayant un chiffre d'affaires inférieur à 7,6 millions d'euros. Le taux de ce mécanisme serait aligné sur le taux de 18 %. La mesure proposée est un taux de 18 % sur le premier million de bénéfice imposable dans la limite de 5 % du chiffre d'affaires, avec 100 000 euros de bénéfice imposable à 18 % sans condition de chiffre d'affaires. Cette première tranche de 100 000 euros imposée à 18 %, sans condition de chiffre d'affaires, est construite pour compenser le niveau de risque d'entrepreneuriat particulièrement élevé en France par rapport aux autres pays industriels. Ce surplus de risque est lié notamment, outre la flexibilité insuffisante des marchés du travail et des biens, à la forte complexité du système français en matière de droit du travail et de fiscalité, sinon à son instabilité. Tout ceci accroît les difficultés du métier d'entrepreneur, sans compensation claire en matière de rentabilité, loin s'en faut. Ce taux de 18 % est réservé aux entreprises indépendantes (75 % de leur actionariat est directement ou indirectement formé de personnes physiques) ayant cinq ans d'existence, ceci pour éviter les effets d'aubaine. Ajoutons que cette mesure se retrouve dans d'autres pays de l'OCDE (avec un taux de 15 % pour un bénéfice inférieur à 50 000 dollars aux États-Unis, avec un taux de 0 % pour un bénéfice inférieur à 10 000 livres au Royaume-Uni) et que l'effet de seuil est extrêmement faible.

On pourrait, en invoquant les risques d'effet d'aubaine, s'interroger sur le fondement d'un taux d'IS progressif. Indépendamment du fait que les

États-Unis et le Royaume-Uni, entre autres pays, ont mis en place ce système, on peut justifier un tel mécanisme par le surplus de risques supporté par de petites structures par rapport à des entrepreneurs de taille plus importante. Plus fondamentalement, la tranche d'IS à 18 % anticipe une éventuelle généralisation du taux d'IS à 18 % pour toutes les entreprises. Notons enfin que la mesure proposée n'introduit aucun effet de seuil et, couplée à la condition d'un minimum d'existence de cinq ans pour l'entreprise, évite la création d'entreprises fictives. Au contraire, elle incite à la croissance du chiffre d'affaires et des résultats déclarés.

Au total donc, pour réduire la fiscalité sur les entreprises en début de cycle de vie, il faudrait ramener, pour les entreprises indépendantes, le taux d'IS à 18 % sur le premier million de bénéfice imposable dans la limite de 5 % du CA, avec 100 000 euros de bénéfice imposable à 18 % sans condition de CA et sous condition de mise en réserve.

En même temps, l'IFA (imposition forfaitaire annuelle) redeviendrait déductible de l'IS et non plus de la base imposable.

2.3.3. Renforcer l'efficacité des aides publiques au PME

Il s'agit de supprimer le seuil d'effectif en dessous duquel les entreprises bénéficient d'aides au financement de leur croissance pour privilégier une aide dégressive en fonction de la solidité financière de l'entreprise, même si elle a plus de 250 salariés. Les difficultés de financement de la croissance d'une entreprise ne disparaissent pas à l'instant où elle passe le seuil des 250 salariés. Pourtant les aides publiques – comme les garanties de prêt par exemple – sont soumises à un tel seuil. Les révisions en cours des encadrements communautaires des aides aux entreprises peuvent être l'occasion de faire des propositions en ce sens. L'idée serait de supprimer tout seuil et de mettre en place un système qui fait dépendre le niveau de la garantie de la capacité d'emprunt de l'entreprise sans cette garantie. Le besoin de garantie publique est probablement plus lié au faible niveau des actifs de l'entreprise qui peuvent servir de garantie qu'au nombre de salariés.

Assez évidemment, l'efficacité de ces mesures serait renforcée si l'on parvenait à réduire les effets de seuil liés à l'augmentation des effectifs des entreprises, le tout dans le cadre d'une négociation paritaire.

2.3.4. Promouvoir la définition d'une base taxable européenne unique

La recherche d'une base taxable unique en Europe est un préalable à la simplification et à la coordination fiscale. La proposition de la Commission européenne d'un « guichet unique » d'immatriculation de la TVA et d'imposition selon les règles de l'État de résidence doit d'abord être examinée au regard de cette priorité. Comme l'indique la Commission dans sa communication au Conseil, au Parlement européen et au Comité économique et social européen intitulée *Lutte contre les obstacles liés à la fiscalité des sociétés qui affectent les petites et moyennes entreprises dans le marché inté-*

*rieur : description d'un éventuel système pilote d'imposition selon les règles de l'État de résidence [...] (23/12/2005) : « Le concept d'imposition selon les règles de l'État de résidence repose sur l'idée d'une reconnaissance mutuelle volontaire des règles fiscales. Il signifie que les bénéfices d'un groupe de sociétés exerçant des activités dans plus d'un État membre sont calculés selon les règles d'un seul régime d'imposition des sociétés, à savoir celui de l'État de résidence de la société mère ou du siège social du groupe (« société principale »). Les PME désireuses de créer une filiale ou un établissement stable dans un autre État membre auraient donc la possibilité de se conformer *uniquement* aux règles fiscales qui leur sont déjà familières. Chaque État membre participant continuerait d'imposer sa part des bénéfices découlant des activités du groupe dans cet État en appliquant son propre taux d'imposition des sociétés. Cette part serait déterminée au moyen d'une clé de répartition. Aucune mesure ne serait prise en vue d'harmoniser les règles. L'imposition selon les règles de l'État de résidence préserverait donc la capacité de chaque État membre de générer des recettes par l'intermédiaire de l'imposition des sociétés ».*

Il faut noter ici notre scepticisme vis-à-vis de cette logique, compte tenu du niveau élevé de complexité publique de cette mesure, sans avantages clairs pour les PME. Au contraire même, une PME venant d'un État moins « taxeur » y aurait un intérêt supplémentaire. Une telle initiative ne peut donc que suivre l'élaboration du résultat sur une base unique (*Common Tax Base*) escortée ensuite de normes de taxes entre États. Nous n'y sommes pas. Et c'est dans l'ordre inverse qu'il faut travailler : *Common tax base* d'abord, guichet unique éventuel ensuite.

2.3.5. Organiser les rapports de distribution et de sous-traitance

Il s'agit d'organiser et de renforcer des rapports de sous-traitance et de distribution responsables autour des groupes industriels et commerciaux. L'industrie doit développer les chartes qu'elle a déjà proposées ou promulguées en son sein. La distribution peut donner le modèle d'une organisation entre grands distributeurs et PME : chartes de relation, Mme/M. PME par enseigne.

Il n'est pas impossible que, si les gazelles sont si rares en France, la responsabilité tienne aussi en partie aux comportements des éléphants. Or il est clair que ceux-ci ont besoin d'un cercle de PME puissantes et innovantes, ce qu'ils reconnaissent volontiers, tandis qu'ils sont évidemment soumis à la concurrence internationale, ce qu'ils mettent constamment en avant. La nécessité de faire fonctionner ensemble ces contraintes potentiellement contradictoires est donc décisive. Elle implique un jeu de contraintes mais aussi d'incitations, pour créer en France, autour des groupes industriels et commerciaux et de leurs marques, autour des centres de formation et des pôles, des espaces propices au développement des gazelles.

À titre d'exemple, dans le domaine aéronautique et spatial en Yvelines, une étude récente illustre bien les problèmes et les enjeux (Métayer et

Dandrieux, 2005). Dans les entreprises de taille petite et moyenne, certaines vont survivre, d'autres le pourront peut-être, d'autres ne le pourront pas. Les raisons avancées dans le cas d'espèce sont celles retenues dans le cadre de ce rapport : taille trop faible des PME dans l'esprit des grands donneurs d'ordre, structures organisationnelles trop légères (commerce, bureau d'étude, Recherche et développement), capacités financières insuffisantes, isolement...

En même temps, les entreprises interrogées signalent les améliorations à faire :

- meilleurs rapports avec les donneurs d'ordre (délais, précisions des demandes, conditions) ;
- liens avec les écoles et les centres de recherche par l'intermédiaire de formations en alternance ;
- liens avec les pôles de compétitivité ;
- intégration des outils numériques et aide au référencement pour travailler avec les grands donneurs d'ordre ;
- renforcements de liens et de partenariats entre PME isolées, et qui risquent de l'être de plus en plus au moment où les appels d'offre s'euro-péanisent.

Ces constats ne s'éloignent pas, malheureusement, de ceux faits depuis de nombreuses années. Ils avaient conduit à la présentation d'un Guide pour un partenariat dans la sous-traitance industrielle sous l'égide de l'UNICE (Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe) et de la DG XXIII (UNICE, 2003). Ce texte reprend les conditions les plus efficaces d'un partenariat mutuellement réussi entre donneurs d'ordre et sous-traitants. Il réunit les bonnes pratiques en matière d'échange d'informations précoces, de précisions sur les conditions (délais, prix, garanties...), d'assistance, de livraisons (fréquence, quantités commandées et fluctuations autour de ces engagements...). Le texte existe donc...

Dans la distribution, les clients apprécient les innovations de produits, de présentation, d'animation des PME. Ces dernières sont mieux à même de répondre à leurs différents souhaits : qualité, prix, écologie, commerce équitable, innovation... Les distributeurs le savent, ce qui implique de renouer un partenariat entre ces deux domaines d'activité, sauf à prendre le risque d'une concentration en amont, avec baisse de la diversité des offres et problèmes économiques et sociaux dans les divers territoires.

2.3.6. Passer de la « sous-traitance » à la « co-traitance responsable » entre groupes et PME

Dans l'industrie, il s'agit d'établir des chartes, globales et par secteurs. Celles-ci intégreront non seulement donneurs d'ordre et PME, mais aussi les pôles de compétitivité et les centres de formation.

Dans la distribution, une charte entre PME et distributeurs déboucherait sur un partenariat complet dans la logique de « Monsieur/Madame PME-

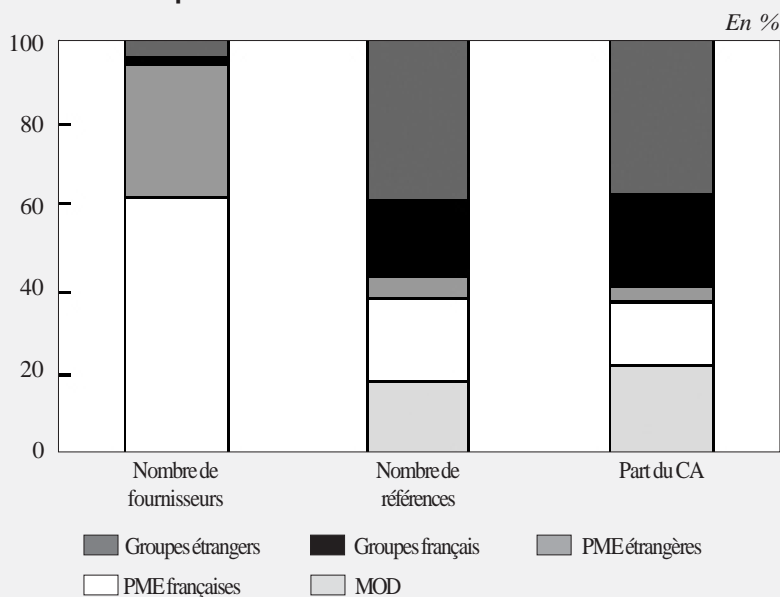
2. Les enseignes alimentaires et les PME

Dans l'environnement de concurrence accrue et d'instabilité qui exige des entreprises une adaptabilité toujours plus grande, il est indispensable que les petites et moyennes entreprises (PME) et les distributeurs travaillent dans le sens d'une meilleure compréhension réciproque. Depuis 1996, la FCD s'est attachée à développer et encourager la contractualisation et le dialogue volontaire des fabricants et des distributeurs, pour leur permettre de mieux se comprendre et de maîtriser leurs désaccords.

Parmi les actions de la fédération :

- l'Observatoire PME-commerce, créé par le mouvement *Ethic* et auxquels se sont associés le Comité de liaison des industries de main d'œuvre (CLIMO), l'Union française des industriels de l'habillement (UFIH), la Fédération des entreprises et entrepreneurs de France (FEEF), la Fédération de la maille et la Fédération du jouet, a rédigé un guide des relations commerciales, à l'échelon local ou national pour des relations « gagnant/gagnant » ;
- un Monsieur PME a été nommé dans chaque enseigne, interlocuteur privilégié de l'évolution des PME dans l'approvisionnement, l'organisation des relations ;
- une clause de médiation a été introduite dans chaque contrat ;
- des accords entre enseignes et fédérations de PME ont été signés : engagement durable sur des volumes, garanties de chiffres d'affaires et de débouchés, cellules export pour la mise en contact des PME avec l'international.

Le poids des PME dans les GSA en 2003



Source : Études PME FCD, Panel international 1999, 2001 et 2003.

enseigne ». Il s'agit d'intégrer les conditions de prix, de délai de paiement, d'innovations produits, d'animation... entre PME et distributeurs. Un Monsieur/Madame PME serait nommé par enseigne, avec des enquêtes régulières qui seraient diffusées.

Le SBA à l'européenne, et les mesures actuelles de soutien aux PME feraient de ces chartes et de leur respect une condition d'octroi ou d'entrée.

Les groupes s'engageraient à préciser, dans leurs rapports et à l'assemblée générale les engagements qu'ils ont signés et les résultats obtenus.

2.3.7. Doubler des relations commerciales plus stables par des liens financiers plus étroits

C'est à ce stade en effet qu'il faut renforcer les relations commerciales par des liens financiers. Jusqu'à une date récente, il était possible d'acquérir des parts dans des entreprises innovantes en les réglant en cash à hauteur de 75 % et pour le solde par utilisation de l'IS. La part de l'IS ainsi libérée, ou « choisie » (Betbèze, 2005), pouvait aller jusqu'à 2,5 %, et les entreprises innovantes étaient définies par le label ANVAR ou par une part significative de recherche dans leur valeur ajoutée. Cette possibilité n'existe plus, selon les textes prévus, à la fin de 2005. Elle a montrée des résultats limités. Les financiers n'ont pas nécessairement eu le temps suffisant pour mettre à profit la mesure. Mais surtout, les produits financiers proposés (FCPI) n'étaient pas adéquats.

Il s'agirait à présent de reprendre la même idée, mais sur plus longue période. Les (grandes) entreprises pourraient participer en *new money* au financement d'entreprises innovantes en utilisant pour cela jusqu'à 2,5 % de leur IS. Ainsi se noueraient des relations plus stables entre groupes et PME, notamment PME sous-traitantes et co-traitantes et se modifieraient peu à peu les rapports à ces « nouveaux groupes ».

Ainsi, pour permettre la naissance de nouveaux groupes, les entreprises devraient pouvoir utiliser jusqu'à 2,5 % de leur IS pour financer 25 % des augmentations de capital de PME innovantes.

2.3.8. Créer un SBIC « réhaussé » à la Française

Dans les voies spécifiques de financement des PME en France, il faut mettre l'accent sur des techniques rehaussant la rentabilité des investissements pour des tours de table de l'ordre de 5 millions d'euros, à côté du co-investissement qui ne peut qu'être circonscrit à des secteurs particuliers.

Les SBIC (*Small Business Investment Companies*) ont été créés aux États-Unis en 1958 pour financer le démarrage et la croissance des PME. Ce sont des sociétés d'investissement faisant des crédits ou prenant des participations dans des unités en croissance (moins de 18 millions de dollars de valeur nette et moins de 6 millions de bénéfices). Ces sociétés sont au nombre de 425 aux États-Unis, pour 15,4 milliards de dollars en prêts ou en

participations et disposent d'une licence accordée par la *Small Business Administration*. Selon les analyses, après une période troublée dans les années quatre-vingt, où les échecs ont été nombreux, la sélection des opérateurs est devenue beaucoup plus stricte et plus professionnelle, conduisant au succès du programme.

L'idée est de s'inspirer de ce programme en l'adaptant à la situation française, notamment à ses besoins spécifiques, mais aussi aux contraintes concurrentielles européennes. En d'autres termes, il faut renforcer les potentialités de développement des gazelles en rehaussant le couple risque-rentabilité.

Un projet en cours en France consiste ainsi à choisir une équipe indépendante de gestion du SBIC mariant des acteurs issus du public et du privé. Il s'agirait de mettre en place un conseil de surveillance à parité public (CDC, OSEO, Trésor...) et privé (AFIC et investisseurs). L'idée est de lever 2 milliards d'euros de fonds pour les investir sur plusieurs années, à hauteur moyenne de 200 à 300 millions d'euros par an dans le capital des PME les plus dynamiques, via des fonds d'investissement. On trouvera plus bas une proposition différente qui a été discutée il y a quelques temps, avec appel au marché obligataire, création de cinq fonds et interventions dans des PME.

Par rapport à cette logique, sans prendre en considération à ce stade les montants nécessaires, l'idée demeure bien de réunir des fonds propres (qui viendraient de la CDC) et de les combiner à des dettes, mais selon des modalités plus souples. Ces dettes pourraient venir du marché, de la CDC, ou (mieux) encore de la BEI (Banque européenne d'investissement). Cet organisme entend en effet jouer un rôle croissant dans le financement de PME innovantes, avec l'idée centrale de mettre en œuvre le programme de Lisbonne. Leur participation au financement du projet serait ainsi la bienvenue.

Quelle devrait être la taille des fonds réunis ? Compte tenu de la taille limitée des projets actuellement disponibles en France, autre reflet du manque de gazelles, il semble opportun de combiner un montant absolu (environ 2 milliards d'euros) avec une durée (de 5 à 10 ans). Il s'agit en effet de changer les comportements et d'orienter les anticipations vers la croissance des entreprises, donc de stimuler des vocations.

Que faire ensuite des fonds ? Trois possibilités s'offrent :

- l'intervention classique dans des fonds existants ;
- l'intervention dans des fonds en rehaussant la rentabilité des acteurs privés (*ECF, Entreprise Capital Financing*) ;
- le co-investissement dans des entreprises.

Pour ce qui concerne l'intervention classique, il faut noter ici que la France dispose de suffisamment de ressources de financement par rapport aux projets existants, compte tenu de leur niveau de risque. Financièrement, le capital développement est donc assez alimenté. Il pourrait être contreproductif d'accroître ses ressources financières, compte tenu du risque de créer alors une bulle de valorisation.

Pour ce qui concerne les co-investissements, il est assez clair qu'ils posent des problèmes spécifiques de gouvernance. Il s'agit des coûts de surveillance, des risques de gestion qui peuvent se présenter, sans compter des effets d'éviction. En revanche, face à des besoins de capitaux très importants pour des niveaux élevés de risque, dans le secteur des biotechnologies par exemple, le recours à ce mode de financement pourrait s'avérer adapté. Mais ceci ne serait pas la règle.

4. Le capital investissement en France par taille de cible (données détaillées 2004)

En euros

Chiffre d'affaires (en millions d'euros)	Montant	En %	Nombre d'investissements	En %	Taille moyenne d'investissements
0-5	606 749 000	12	908	50	668 000
5-10	157 128 000	3	227	13	691 000
10-20	166 373 000	3	149	8	1 116 000
20-30	221 721 000	4	108	6	2 044 000
30-50	328 867 000	6	147	8	2 287 000
50-100	556 761 000	11	121	7	4 603 000
100-200	366 838 000	7	72	4	5 100 000
200 et +	2 784 782 000	54	79	4	35 150 000
Total	5 189 218 000	100	1 812	100	2 864 000

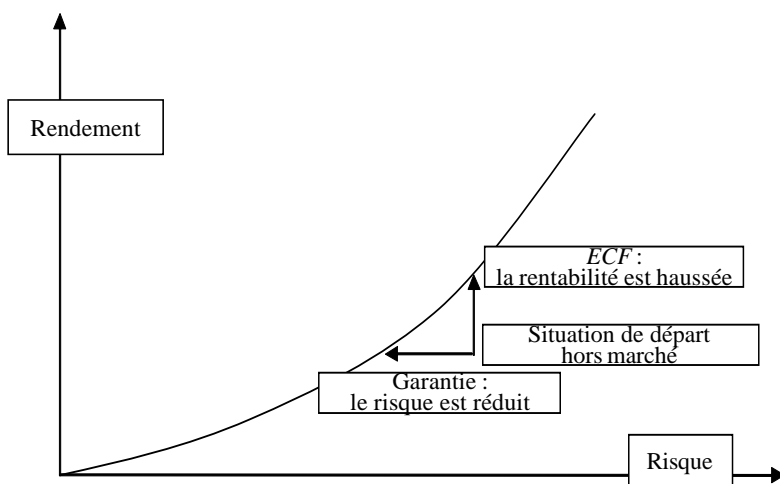
Source : PriceWaterHouseCoopers (2004).

Dans ce contexte, un projet « rehaussé » aurait toute sa place. Il consisterait à ce que les fonds assurent d'abord une rémunération fixe à l'État (par exemple 4 %) et répartissent ensuite le solde des plus-values du fonds, après frais financiers, selon une clef qui favorise les actionnaires (80/20 selon le modèle anglais). La taille des tours de table s'établirait à 5 millions d'euros. Il s'agirait ainsi de s'inspirer clairement de ce modèle, déjà accepté par la Commission européenne, et pour lequel donc les conditions d'acceptation ne se poseraient pas. Cette procédure permettrait de gagner du temps. Par différence cependant avec le cas anglais, pour lequel les sommes en jeu sont limitées à 2 millions de livres, en fonction de la preuve qui a été apportée à la Commission d'une défaillance de marché dans ce domaine, il s'agirait de demander des soutiens pour des entreprises un peu plus grandes. En effet, la défaillance de marché est plus importante dans le cas français, en liaison même avec la rentabilité plus réduite des segments face à leurs risques supérieurs, notamment dans des projets régionaux ou à fort contenu d'amorçage, d'où la nécessité d'opter pour une logique de « SBIC rehaussé », en augmentant les niveaux maximaux d'intervention. Selon les données présentées en annexe, il s'agirait plutôt de 5 millions d'euros, en fonction de l'absence significative des PME de cette taille. Notons que cette demande

est tout à fait raisonnable. Du côté français, elle correspond à une vraie faiblesse du marché, et ne saurait poser de problème concurrentiel compte tenu de la taille des marchés concurrents, allemands et anglais notamment. Ajoutons, compte tenu du risque spécifique de ce type d'opérations, qu'il faudrait examiner la possibilité que la puissance publique prenne à sa charge les premières pertes, jusqu'à hauteur de 10 % de l'investissement initial. Les conditions seraient alors réunies pour faire se développer ce segment de marché.

Ceci pourrait se réaliser en synergie avec l'initiative européenne JEREMIE (*Joint European Resources for Micro-to-Medium Enterprises*), lancée par la Commission européenne en collaboration avec la Banque européenne d'investissement (BEI). Elle vise à améliorer l'accès des petites à moyennes entreprises au capital, notamment dans les secteurs d'activités très innovants. Elle entend offrir aux autorités la possibilité de collaborer avec le Fonds européen d'investissement de manière à renforcer leurs capacités dans le domaine de l'ingénierie financière. Parallèlement, des conditions spécifiques d'assurance de résultat pourraient revoir les possibilités de garanties SOFARIS. Il s'agirait de les spécialiser vers des segments plus risqués pour lequel le marché financier n'existe pas. Le schéma qui suit reprend cette logique.

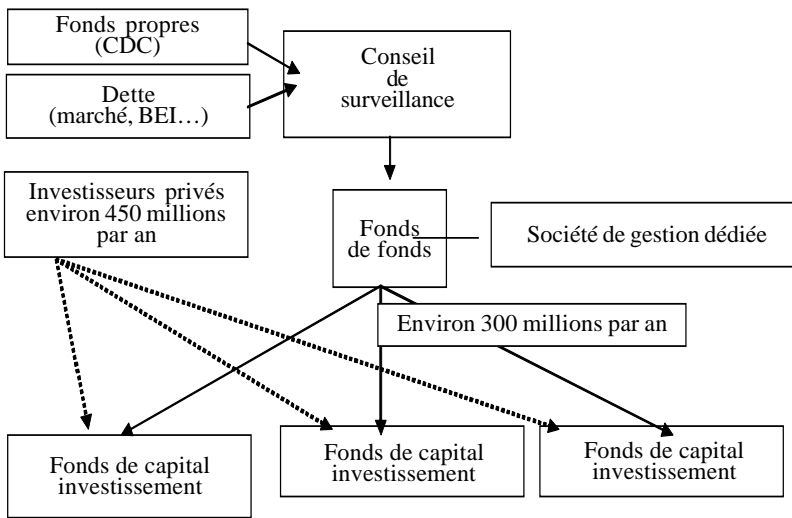
9. Rendement et risque en France : quelles logiques adopter ?



Source : Entreprise Capital Financing (ECF).

Au total, la logique d'ensemble vers laquelle on pourrait s'acheminer est reprise dans le schéma qui suit.

10. Le projet proposé de financement public-privé des gazelles



Source : Auteurs.

Parallèlement, un recours plus important aux prestations du groupe OSEO irait dans le bon sens, ce qui implique plus d'interventions et plus de moyens.

En outre, ces logiques de drainage de ressources sont compatibles avec l'idée que les compagnies d'assurance pourraient utiliser une part supérieure de leurs encours à des activités potentiellement plus rentables et plus risquées, en fonction – le cas échéant – des souhaits de leurs clients. Mais, encore une fois, ce n'est pas la quantité de ressources qui est déterminante, mais bien plutôt la rentabilité du secteur qu'il faut restaurer, à la fois directement par des mesures fiscales et sociales, et indirectement par les conditions de rehaussement des résultats des PME. Conduire des compagnies d'assurance à investir sans garanties peut les conduire à passer des provisions ex ante, ce qui n'est pas le but recherché.

Le SBIC rehaussé à la française consisterait finalement (voir aussi annexe 2) :

- à créer des systèmes de garantie publique et de partage des résultats, à financer en fonds propres des PME de taille significative en rehaussant leur rentabilité privée, la puissance publique prenant à sa charge les premières pertes jusqu'à 10 % de l'investissement initial ;
- à donner naissance à des produits financiers qui pourraient être vendus dans les réseaux bancaires et financiers aux investisseurs avertis.

3. OSEO, prêt à la création d'entreprise, contrat de développement innovation et crédit mezzanine

OSEO peut contribuer de manière significative au développement des bébés gazelles comme à celui des jeunes gazelles. Deux instruments de financement d'OSEO doivent être considérablement renforcés afin de donner toute leur mesure :

- le PCE (prêt à la création d'entreprise) est un micro-crédit de fonds de roulement qui déclenche de nombreux financements bancaires complémentaires. Ce dispositif devrait être porté de 15 000 à 30 000 bénéficiaires par an,
- surtout, le CDI (contrat de développement innovation) cible les PME innovantes et celles qui accèdent à de nouveaux marchés ou/et mettent en œuvre de nouvelles techniques de commercialisation. Le CDI est particulièrement adapté au développement des gazelles en ce qu'il finance prioritairement les investissements immatériels et l'augmentation du BFR généré par les projets de développement. Ce dispositif, lancé en avril 2005, a pour objectif de garantir à 60 % plus de 100 millions d'euros de prêts au bénéfice de 600 entreprises. Cette ambition doit être fortement revue à la hausse dans la mesure où une étude sur les bénéficiaires de CDI en 2005 montre qu'ils ont un profil de jeunes gazelles (PME innovantes au sens de l'enquête communautaire sur l'innovation CIS3) : un objectif de 1500 CDI par an dès 2007 semble un plancher minimum qu'il est souhaitable de dépasser le plus rapidement possible.

De plus, il est utile qu'OSEO développe un produit favorisant la croissance externe des gazelles, afin de favoriser les prises de contrôle de petites entreprises par de jeunes gazelles en croissance rapide. Ce produit pourrait consister en une autorisation de tirage que le bénéficiaire pourrait utiliser en cas d'opportunité de croissance. Ce financement serait consenti sous forme de prêt pouvant atteindre 10 ans et comportant un différé de remboursement en capital pouvant atteindre 3 ans. Ce financement de type « mezzanine », de l'ordre de 15 % du montant du programme d'achat à financer, aurait un effet de levier très puissant sur les financements bancaires, comme sur le capital risque. Par exemple, pour l'achat d'une entreprise cible, pour une valeur de 10 millions d'euros, par une gazelle bénéficiant de ce prêt de croissance externe, le financement bancaire classique pourrait s'effectuer sur 7 ans, à hauteur de 7 millions d'euros avec une intervention en garantie OSEO Sofaris à 40 ou 50 %. Ce financement bancaire serait déclenché par le crédit « mezzanine » OSEO à hauteur de 1,5 million d'euros sur 10 ans, avec 3 ans de différé en capital, au taux Euribor + 2 %. Pour les 1,5 million d'euros restant, l'entreprise pourrait faire appel au capital risque. Le financement « mezzanine » d'OSEO serait garanti par une dotation publique à hauteur de 80 %. Pour une cinquantaine d'opérations par an, la garantie de l'État atteindrait 60 millions d'euros et pour la base d'un risque estimé de 13 %, le coût pour le budget de l'État, serait inférieur à 8 millions d'euros.

Ce mécanisme accélérerait la constitution de gazelles puissantes par fusion de jeunes entreprises en forte croissance.

2.4. Ouvrir et stabiliser les marchés

2.4.1. Soutenir financièrement les acheteurs pionniers (early adopter)

Lisons l'enquête OSEO (juin 2005) sur les obstacles à la mise en œuvre des innovations en portefeuille : « Mais pourquoi les projets restent-ils inexploités ? ». Pour :

- 59 % : manque de temps personnel du dirigeant ;
- 39 % : manque de ressources financières de l'entreprise et difficultés d'accès au crédit pour l'innovation ;
- 26 % : risque de fragilisation en cas d'échec ;
- 25 % : manque de personnel qualifié.

Que faut-il pour qu'ils puissent être réalisés ? Pour :

- 38 % : formation continue (dirigeant/salarié) ;
- 37 % : embauche de collaborateurs qualifiés ;
- 28 % : modification de l'organisation du travail ;
- 20 % : recours à des consultants/chercheurs externes ;
- 16 % : recours aux aides publiques,
- 10 % : recours aux NTIC.

L'enquête confirme que la difficulté n° 1 reste le problème de disponibilité du dirigeant et le manque de personnel qualifié : c'est toujours l'idée de la simplification des contraintes et de la nécessité de s'entourer, donc d'accroître la rentabilité et les ressources. Mais ce ceci n'est pas suffisant. En effet l'innovation est consacrée parce qu'elle est utilisée, parce qu'elle est dans le marché. Le plus souvent, elle suppose alors des ajustements et des mises au point, ce qui renforce considérablement les contraintes de temps de l'innovateur. Souvent, le temps et les ressources lui manquent pour cette phase. C'est pourquoi le rôle de l'acheteur pionnier est décisif, à la fois pour finaliser le produit et pour le crédibiliser. C'est pourquoi il serait bon de le soutenir financièrement.

Dans le but de favoriser la diffusion de l'innovation, nous proposons donc de faire bénéficier l'*early adopter* d'une part d'un crédit d'impôt recherche augmenté.

2.4.2. Homogénéiser les réseaux recherche-entreprise existants

Le PLF 2004 sur l'État de la recherche et du développement technologique recense au moins sept types de réseaux. Ce sont :

- les RRIT (réseaux de recherche et d'innovation technologiques). Au nombre de 17, ils entendent favoriser la collaboration entre recherche publique et entreprises ;
- les CNRT (centres nationaux de recherche technologique). Au nombre de 18, ils entendent « créer les conditions d'une collaboration efficace entre

les laboratoires de recherche publique et les centres de recherche des grands groupes voire des PME de haute technologie » ;

- les ERT (équipes de recherche technologique). Elles sont créées en 1999, au nombre de 48, « dans le cadre de la contractualisation des établissements d'enseignement supérieur, pour renforcer la place et la reconnaissance de la recherche technologique dans les universités » ;

- les CRITT (centres régionaux d'innovation et de transfert de technologie), nés en 1980, au nombre de 180, ils entendent « faire progresser le niveau technologique des PME-PMI » ;

- les CRT (centres de ressources technologiques) : ce sont certains (40) CRIIT ;

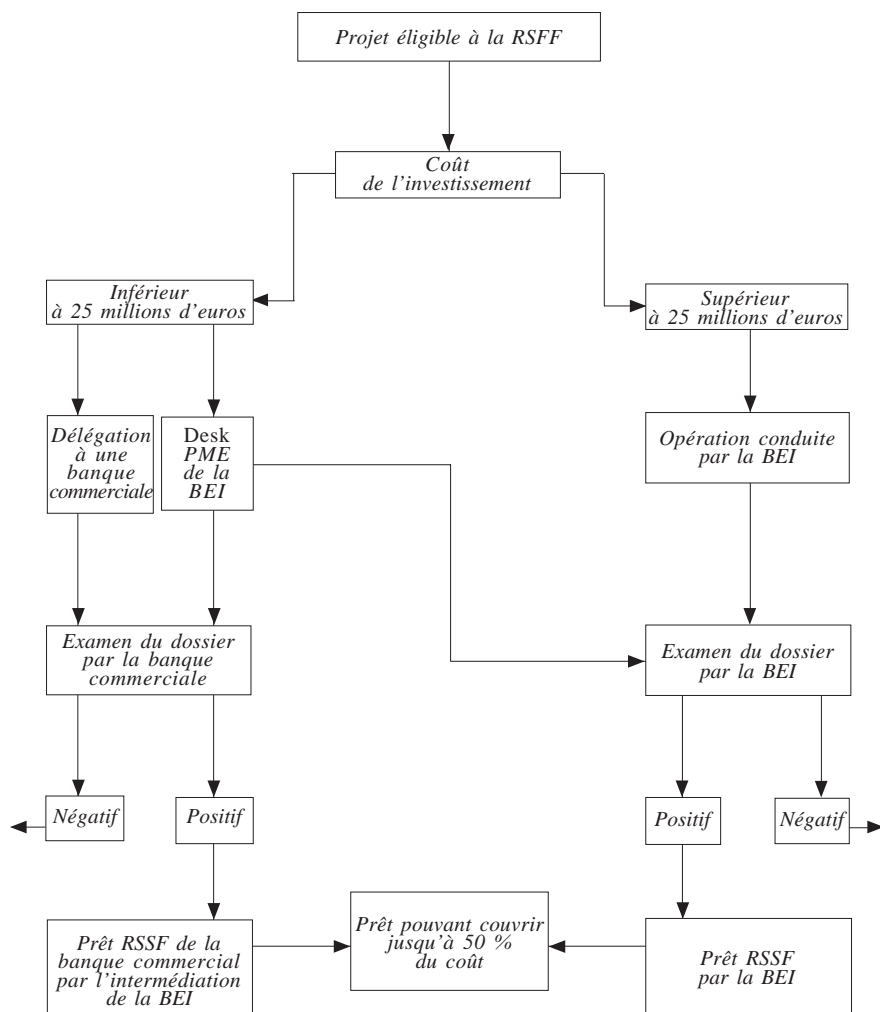
- les PFT (plates-formes technologiques). Créées fin 2000, elles sont 80, « pour favoriser l'accès des PME aux technologies » ;

- les RDT (réseaux de développement technologique). Créés en 1990, ils ont pour « mission de soutenir le développement des PME, par du conseil et de la mise en relation ».

On comprend certes que ces diverses structures ont des rôles à jouer, mais une simplification ne pourrait qu'être positive, permettant de renforcer les équipes dans des centres plus professionnels. Elle permettrait d'allouer des forces substantielles aux structures à renforcer : *clusters* et incubateurs, en liaison avec les choix européens multinationaux ou nationaux. De manière générale, il faut faire évoluer les centres de recherche vers des politiques plus dynamiques de leurs actifs, avec les PPP, avec les réseaux, avec les structures (à développer ou à créer) de gestion des projets et des laboratoires. Il ne s'agit pas, toujours, de posséder les actifs ; certains pourraient être mieux valorisés. Le financement extérieur de la recherche est une chose, l'amélioration de la gestion d'exploitation et patrimoniale aussi (Betbèze, 2005). Ceci peut prendre la forme des réseaux Ardan (proposition de Michel Godet).

Ceci peut aussi passer par la mobilisation des financements européens. En mars 2005, le conseil européen a décidé de mettre en place le RSFF (*Risk Sharing Finance Facility*). Cette initiative vise à augmenter les investissements privés dans la recherche. Il s'agit de développer de nouveaux mécanismes pour faciliter l'accès aux fonds de la Banque européenne d'investissement. En participant à des projets à fort potentiel de croissance, la BEI veut aider au développement de projets innovants qui ne trouvent pas de fonds sur le marché. Les acteurs participant au RTD (*Research and Technological Development framework program*) et les organisations entrant dans un consortium type partenariat public-privé (qu'il s'agisse de grandes entreprises ou de PME) pourront bénéficier de ces aides. De manière générale, la BEI va jouer un rôle croissant et direct dans le financement de la recherche européenne, dans le cadre du 7^e PCRD, en accordant plus de crédits et en mobilisant plus de fonds propres. Pour les PME les modalités seront les suivantes.

11. Recherche et taille d'entreprises en Europe : le projet de financement



Note : BEI : Banque européenne d'investissement ; RSSF : Risk Sharing Finance Facility : produit proposé par la BEI permettant le partage du risque financier d'un projet d'investissement privé dans la recherche.

Source : BEI.

Dans le même registre, le soutien actuel à la R&D est très ciblé sur les grandes entreprises, au détriment des PME innovantes.

En France, il existe en effet un biais en faveur des grands groupes pour l'attribution des aides à la R&D, dans une logique de consolidation, dans le contexte d'une concurrence mondiale de plus en plus forte. Cette logique a été confortée par la mise en place de l'Agence de l'innovation industrielle. En effet, comme le montre la dernière étude annuelle du ministère de la

Recherche à partir de l'enquête R&D de 2002 (hors CIR), le financement public de la R&D privée est fortement concentré dans les entreprises de plus de 2000 salariés (ces dernières effectuaient en 2002 58 % de la R&D réalisée par les entreprises et bénéficiaient de 75 % des financements publics de la R&D privée). Les PME (0 à 500 salariés) réalisaient 22 % de la R&D privée et touchaient 11 % du financement public de la R&D en 2002. La distribution des aides aux entreprises s'explique par les grands programmes, mais aussi en partie par des choix pour lesquels l'État est parfois mal informé. Les groupes de pression des PME pour obtenir des subventions sont souvent aussi moins organisés que ceux des plus grandes entreprises.

Il est proposé d'augmenter les aides transversales à la R&D en faveur des PME en utilisant le crédit d'impôt recherche (CIR). Un taux spécifique plus élevé pour les PME pourrait être introduit.

Finalement, pour favoriser le développement de la recherche au sein des PME, deux axes sont à privilégier :

- homogénéiser les réseaux recherche-entreprise existants :
 - développer les réseaux type Ardan ;
 - mobiliser les ressources européennes dans le cadre du guichet unique ;
 - allouer une plus grande part des aides publiques à la R&D aux PME ;
- augmenter le crédit d'impôt recherche pour les PME.

Il s'agit de développer les incitations fiscales permettant aux entreprises et aux particuliers de soutenir la recherche : déduire de l'IS, de l'IRPP et de l'ISF une part destinée à financer des entreprises ou des laboratoires donnés.

2.4.3. Donner aux PME les moyens d'exporter

Il faut donner aux PME plus de moyens pour être présentes sur les marchés extérieurs (doublement des VIE pour les PME et accroissement des soutiens à la prospection). Il s'agit ici d'examiner comment les fonds SIDEX (soutien individualisé à la démarche d'export des PME/TPE) pourrait être développés et simplifiés. Parallèlement, les projets en cours pour organiser des groupements de PME à l'export vont évidemment dans le bon sens : il faut à la fois montrer aux PME qu'elles doivent exporter pour croître et que cette exigence vient plus tôt qu'auparavant dans leur cycle de vie. Ceci implique de mettre en commun des moyens, sans exclure le fait que des groupes puissent jouer le rôle de grands frères, mais sans se fonder seulement sur cette logique.

2.4.4. Permettre aux PME d'accéder aux marchés publics (SBA européen)

Il s'agit de contribuer au lancement d'un SBA européen et instaurer d'ores et déjà sa part française. En attendant, il convient de poursuivre dans la logique du Comité Richelieu.

L'idée d'adopter un *Small Business Act* européen, sur le modèle du *Small Business Act* américain (aider, conseiller et protéger les intérêts des petites entreprises), a été avancée. Rappelons que le SBA est le plus grand

bailleur de fonds américain pour les petites entreprises : plus de 45 milliards de dollars en portefeuille de prêts commerciaux, de garanties de prêts et de capital risqué. Au sein de cette structure, un réseau considérable est mis en place pour assister les PME en matière de :

- accès au capital ;
- développement et promotion des entreprises (éducation, information, assistance technique),
- accès aux marchés publics (passation de marchés fédéraux) ;
- défense des intérêts.

Ces réseaux de conseils et de financements sont un atout important pour les PME, en particulier celles qui innovent (voir plus haut SBIC).

Sur ce modèle, le SBA européen aurait pour objectifs de (voir aussi annexe 2) :

- mieux informer les PME du fonctionnement des marchés publics, des règles de passation d'offre, des procédures de soutien à la recherche et à l'innovation ;
- réduire ou étaler les coûts de dépôt de brevets pour les *start-up*.

Ce processus pourrait contribuer à améliorer l'accès des PME au marché unique et au financement. En effet, par rapport à leurs homologues d'outre-atlantique, les PME innovantes souffrent de certains handicaps :

- taille du marché inférieure ;
- absence de commandes publiques réservées aux PME.

Réserver une partie des commandes publiques à des PME au niveau européen est donc un levier d'action réel. Elles leur apporteraient, auprès des investisseurs, des garanties de développement. Pour eux, le fait qu'une PME dispose d'un marché public la rend plus attirante par les garanties de solidité que cela procure. Mais le « *Small Business Act* » américain, créé en 1953, qui permet en effet de réserver 23 % des marchés publics aux PME aux États-Unis fait figure d'exception. Ce type de disposition est prohibé à ce jour en France, tant au titre de la réglementation européenne qu'au titre des accords de l'Organisation mondiale du commerce (OMC). D'où la nécessité pour la France de commencer par mobiliser les partenaires européens, pour que la nécessité d'une politique commune soit élaborée en cette matière.

Mais on comprend que ceci ne pourra pas se faire dans l'instant. D'où l'idée du Pacte PME du Comité Richelieu. Celui-ci contient des programmes de soutien et des indicateurs sur la part des marchés attribués aux PME. Son extension à d'autres pays européens est en cours. Dans ce cadre, les pouvoirs publics pourront fixer aux grands comptes publics des objectifs de part des achats à attribuer aux PME, et ce sans qu'il soit nécessaire de modifier l'environnement législatif.

Finalement pour ouvrir davantage les marchés publics aux PME, il convient de compléter le SBA européen, lancer le Pacte français pour les PME, dans le cadre du plan PME, notamment en matière scientifique et technologique.

2.5. Soutenir les trajectoires de croissance forte

2.5.1. Stabiliser et simplifier le cadre juridique et fiscal

L'entreprise de taille petite et moyenne éprouve plus de difficultés que la grande à gérer des systèmes économiques, sociaux, juridiques, fiscaux... multiples. Ces spécificités, qui sont des entraves de fait à la mobilité du capital, sont redoutables pour les PME. Les gazelles ne peuvent pas tout franchir ! Ceci implique, dans le cas français au moins, de réduire constamment les coûts publics (élaboration des documents officiels, procédures de déclaration..., objectif de guichet unique) et de ne pas accroître la complexité des procédures, notamment fiscales et sociales. Implicitement, ceci veut dire que les règles fiscales qui fondent des choix d'entreprises ne peuvent pas être remises en cause par la puissance publique, sauf à ce que la solution trouvée soit plus simple et plus rentable.

2.5.2. Valoriser le rôle de l'entrepreneur dans le système éducatif

Il s'agit de soutenir et de valoriser les formations de responsables et de cadres pour les PME dans les filières adaptées. Lycées techniques, IUT, universités et grandes écoles doivent partout développer des compétences en gestion et en finance.

2.5.3. Consolider les financements internes et faciliter les processus fiscaux de reprise

Allant dans le bon sens, des mesures ont été prises pour réduire le poids de l'ISF aussi longtemps que la famille gère l'entreprise, de même que des mesures voisines ont été retenues pour les salariés qui investissent dans leur entreprise. Bien sûr, ceci suppose que ces mesures seront maintenues dans le temps. Mais il n'est pas sûr que tout ceci (indépendamment du « coût politique » des mesures) réponde à la vraie question, qui est celle de « l'après », quand le fondateur ou des membres de sa famille auront vendu leurs parts. C'est normalement alors que la fiscalité sur le patrimoine revient, au moment même où ce patrimoine est plus liquide. Ceci conduit à reprendre ici la proposition faite dans le rapport du CAE *Croissance équitable et concurrence fiscale* d'un impôt sur le revenu de la fortune (IRF). Elle supprime cette incertitude de « l'après », mieux que le bouclier fiscal, tout en étant dès le départ neutre pour les comptes publics, en attendant de générer plus de croissance et d'emploi, donc plus de ressources fiscales.

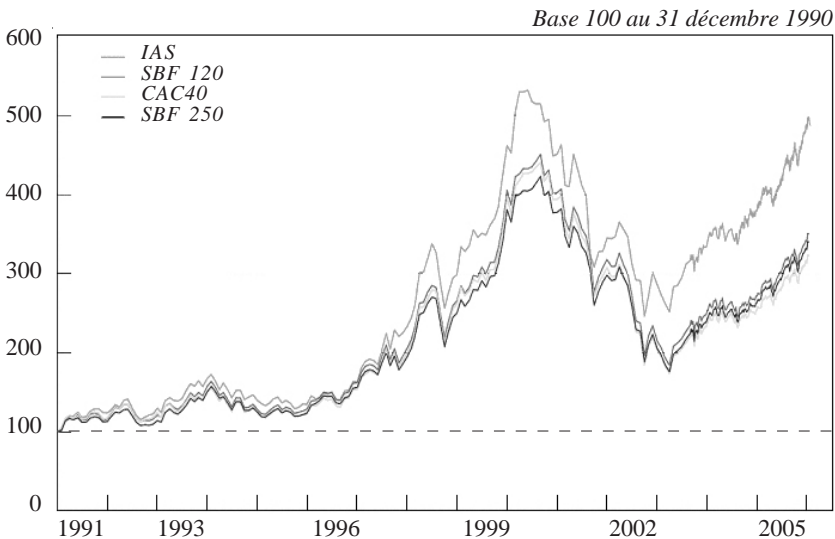
Le gouvernement ayant judicieusement réformé le barème de l'impôt sur le revenu pour 2007 en instaurant une tranche de 40 % au-delà de 65 000 euros par part, il s'agit ici d'instaurer un impôt sur le revenu de la fortune (IRF) de 4 % remplaçant l'ISF.

De ce point de vue, insistons sur le fait que le bouclier fiscal, qui est une excellente innovation complétant l'ISF, reste un mécanisme complexe qui ne traite pas le « syndrome de la punition » infligé par l'ISF à l'accumulation de

patrimoine et qui freine, précisément, cette accumulation. L'IRF allie efficacité économique et facilité d'application.

Cette proposition est parfaitement complémentaire de celle qui consiste à accroître la part de l'actionnariat salarié au sein des entreprises. De nombreux travaux montrent en effet que les entreprises où l'actionnariat salarié est significatif entregistrent une productivité et un chiffre d'affaires supérieurs, une stabilité supérieure de la main d'œuvre et une valorisation boursière plus forte, comme le montre d'ailleurs le graphique 12 dans le cadre français.

12. La performance comparée de l'indice boursier salarié



Source : L'indice boursier salarié IAS, situation au 10 mars 2006. Disponible sur : www.actionnariat-salarie.com/index.htm

Ajoutons que cette participation est d'autant plus importante lorsqu'il s'agit de gérer les tensions internes entre entreprises. Selon une étude portant sur 353 entreprises françaises « l'actionnariat salarié est plus fréquent en présence d'un bloc de contrôle familial affaibli. Il peut en résulter un phénomène d'enracinement et un risque concomitant de baisse de performance. Dans ces conditions, la performance préalable est une forte incitation pour que les dirigeants d'entreprises familiales acceptent d'endosser délibérément le surcoût entraîné par l'implantation d'un actionnariat salarié, tout en espérant, en contrepartie, une pérennisation du contrôle familial » (Arcimoles et Trébuçq, 2004).

Ceci fonde la légitimité des mesures actuellement retenues pour renforcer la participation des salariés au sein de l'entreprise. Ajoutons que, dans l'optique des gazelles où les temps passés par les salariés et les cadres

dépassent largement les horaires moyens, il semble particulièrement fondé de permettre de « titriser » les comptes d'épargne temps et de voir sous quelles conditions ils pourraient être non pas transformés en euros, mais bien en titres de la société. Dans cette même optique où il est extrêmement important que ces ressources continuent de financer l'entreprise, il est souhaitable d'imaginer des moyens pour permettre d'éventuels financements relais, prenant les titres détenus en collatéral.

2.5.4. *Rendre plus aisé l'accès aux marchés financiers et assurer la « relève des patrons »*

Comme l'indique Passet (2005) : « Au cours de la dernière décennie, plus d'un quart des entreprises de moins de 500 salariés ont changé de mains. Elles seront 30 % dans ce cas en France à l'horizon de 15 ans ». Il faut favoriser le développement et la transmission de l'entreprise : exonération d'impôt sur les plus-values dans certaines conditions, exonération des droits de mutation pour les donations réalisées au profit des salariés de l'entreprise.

5. L'âge des dirigeants en France

En %

	Entreprises du champ ICS (industrie, commerce, services)	Entreprises et établissements
Moins de 40 ans	28	24
de 40 à 49 ans	34	31
de 50 à 59 ans	32	33
60 ans et plus	6	12

Source : Enquête ACFCI.

Les grandes entreprises sont devenues parties prenantes du mécanisme de destruction-créatrice qui renoue le tissu industriel par le biais de leurs politiques d'acquisition, de fusion et de développement de filiales d'une part, et à travers leurs stratégies de cession, d'externalisation et de délocalisation d'activités périphériques d'autre part. Ainsi les petites et moyennes entreprises dynamiques ne poursuivent pas leur trajectoire de croissance de manière suffisamment autonome : elles finissent par être intégrées. Les groupes leur apportent des ressources leur permettant de poursuivre et d'accélérer leur développement, faute de conditions alternatives. C'est même tout l'objet de ce rapport.

La principale différence France/États-Unis vient alors du mode d'apport des ressources nécessaires à la croissance : aux États-Unis, il s'effectue aussi par les marchés, celui du capital comme celui du travail, grâce à une plus forte mobilité des salariés. En France, il s'effectue à l'intérieur des grands groupes. Notons, que le nombre de groupes étrangers s'implantant en France à travers l'acquisition d'une ou plusieurs PME a plus que quadru-

plé depuis le début des années quatre-vingt-dix. Ceci répondant à la même difficulté de croissance des PME autonomes (voir le complément de Picart). Pour encourager le développement des PME, l'accès aux marchés financiers pendant leur phase de croissance a été facilité à travers différents mécanismes. Ainsi, les PME peuvent désormais en fonction de leurs caractéristiques mais aussi de leurs objectifs, choisir de s'introduire sur 3 marchés :

- le marché libre est non réglementé. Il permet aux sociétés de petite taille de financer leur croissance en faisant un appel public à l'épargne ;
- Eurolist est un marché aux règles de fonctionnement très strictes et donc peu accessibles aux petites sociétés ;
- Alternext lancé par Euronext le 17 mai 2005, est un marché non réglementé mais régulé avec des conditions de cotation allégées pour les émetteurs et assurant une protection minimale aux investisseurs.

C'est Alternext qui offre notamment aux PME de nouvelles opportunités de financement. « Avec son nouveau marché Alternext, Euronext veut offrir une réponse adaptée aux besoins de financement des petites et moyennes entreprises. Mais l'entreprise de marché paneuropéenne souhaite garantir dans le même temps une certaine sécurité aux investisseurs ».

Dans la continuité du lancement d'Alternext, plusieurs mesures fiscales viennent renforcer l'attractivité de la détention durable d'actions de PME :

- les entreprises qui s'introduisent sur Alternext bénéficient pour les titres concernés de l'exonération totale dès 2005 des plus-values de long terme (au lieu d'une exonération progressivement portée à 100 % en 2007) ;
- les investisseurs particuliers qui souscrivent des titres d'une PME cotée sur Alternext pourront plus facilement bénéficier de la réduction d'impôt sur le revenu de 25 % dite « Madelin » ;
- les contrats d'assurance-vie « en euros » (garantis) pourront désormais être transformés en contrats « multi-supports » pouvant comporter une partie investie en actions sans perte d'antériorité fiscale.

Ajoutons ici, dans le débat en cours sur la consolidation des places mondiales et européennes, qu'il est indispensable de conserver le marché financier des PME seul à avoir résisté à la tourmente qui a suivi la crise de la nouvelle économie et qui permet aux PME de sortir vers le marché. L'existence d'un marché financier est en effet indispensable pour le développement des gazelles, en parallèle des fonds de *private equity*. En l'absence de marché en effet, le risque existe de voir se développer des fonds et des fonds de fonds, avec des endettements croissants, offrant des valorisations artificiellement élevées et abritant des bulles potentielles. Un marché financier des grosses PME, en donnant des multiples de valorisation, réduirait un tel risque.

Au total, les mesures proposées ici sont certes nombreuses mais elles ont une philosophie commune : permettre la relève des groupes en assurant la maturation des belles PME, des gazelles, sans pousser trop tôt à leur achat par des groupes déjà installés. Ce rachat obéit à de bonnes raisons... celles qui empêchent les gazelles de l'être pleinement.

6. Les marchés d'action en Europe

a. Les modalités d'introduction

Marché libre	Alternext	Eurolist
<i>Si appel libre à l'épargne</i>		Document de base et note d'opération visés par l'AMF
Prospectus simplifié visé par l'ANF		
<i>Si pas d'appel public à l'épargne</i>		
Cotation directe sans visa AMF – demande de cotation effectuée par un minoritaire – cession de 40 000 € au maximum le 1 ^{er} jour de cotation	Cotation directe sans visa AMF – avec placement privé réalisé au maximum 2 ans auparavant pour un montant de minimum 5 M€ répartis entre au moins 5 investisseurs qualifiés distincts	

b. Des règlements très typés

	Marché libre	Alternext	Eurolist
Flottant maximum	Pas de minimum	2,6 millions d'euros	15 millions d'euros (recommandation Euronext)
Historique des comptes	2 années si l'historique le permet	2 années auditées 3 années auditées si appel public à l'épargne	3 années auditées
Normes IFRS	Pas obligatoire	Pas obligatoire	Obligatoire à partir des comptes 2006
Publication des comptes	Comptes annuels	Semestriel non audité et annuel audité	CA trimestriel et comptes trimestriel et annuel
Support de publication	Au choix de la société	Au choix de la société	Publication au Balo obligatoire
Protection des minoritaires	Aucune protection	Lancement d'une offre publique si franchissement de 50 % des droits de vote et/ou de capital	Lancement d'une offre publique si franchissement de 33 % des droits de vote et/ou du capital
Franchissement de seuil selon la réglementation	Aucune obligation	Publication des seuls 50 % et 96 %	Publication des seuls 1/20 ^e – 1/10 ^e – 1/5 ^e – 1/3 ^e la moitié des 2/3 des droits de vote et/ou du capital
CA minimum recommandé	5 millions d'euros	8 millions d'euros	30 millions d'euros
Modes de négociation	<i>Fixing</i> de 15 heures	<i>Market, making et fixing</i>	Continu ou <i>fixing</i>
Suivi de la société	Aucune obligation	<i>Listing sponsor</i> obligatoire	Teneur de marché recommandé

Source : Euronext.

7. Alternext, de sa création le 17 mai au 31 décembre 2005

Nombre d'introductions : 20 introductions	
Capitaux levés à l'introduction : 85 millions d'euros	Cumul des capitaux échangés depuis la création jusqu'au 30 décembre 171 millions d'euros
Capitalisation boursière sur la base du cours d'introduction : 647 millions d'euros	Moyenne quotidienne des capitaux échangés par jour 1 million d'euros
Capitalisation boursière totale au 30 décembre : 820 millions d'euros	Nombre de transactions enregistrées depuis la création jusqu'au 30 décembre 30 744 transactions

Source : Euronext.

Conclusion

Pour permettre cette évolution stratégique des entreprises moyennes, il faut d'abord expliquer ce qui est en jeu en France : rien moins que la croissance et l'emploi à terme, rien moins que la vie des territoires hors quelques métropoles, rien moins que des emplois plus nombreux, plus diversifiés et moins polarisés entre ceux de grands groupes et ceux d'unités locales. Bien sûr, ces annonces sont exagérées dans leur présentation, mais pas dans leur sens ni dans leurs risques.

Bien sûr, il ne faut pas non plus donner l'idée que le dynamisme et la pérennité des PME doit s'envisager par antinomie avec les grandes entreprises ou en excluant les PME « contrôlées par des grands groupes ». Une PME logée dans un grand groupe conserve le plus souvent un mode de fonctionnement et une logique de développement de PME ; par ailleurs les grands groupes respirent, et ils laissent souvent sortir de leur giron (avec plus-value si possible) des PME qu'ils pensent pouvoir être mieux valorisées hors de leur sphère.

Bien sûr, les fonds de *private equity* ne sont pas nécessairement destructeurs d'emplois ou d'innovations. Ils le sont lorsqu'ils manquent d'imagination et se focalisent sur des synergies de coûts. Ils peuvent être au contraire fédérateurs et constituer des ensembles plus solides et pérennes. Leur souci d'un argent vite gagné n'exclut pas qu'ils dotent leur protégée, pour mieux la marier quelques années plus tard.

Bien sûr, mais il s'agit de redresser la barre : celle qui pousse trop tôt des entreprises trop jeunes dans de grands groupes, celle qui dissuade de risquer plus et plus longtemps, c'est-à-dire d'aborder les sauts organisationnels d'abord, générationnels ensuite, de la croissance.

C'est bien pourquoi il faut d'abord restaurer la rentabilité des PME, avec une politique qui en explique les enjeux, mettre l'accent sur la formation des

cadres et des futurs responsables. Cette politique, quand elle conduit à des lois en faveur des PME, doit les mettre rapidement en œuvre : le temps n'est pas le même pour toutes les entreprises, en fonction de leur taille. L'engagement public d'une application rapide des mesures votées est décisif pour leur succès même. Il s'agit ensuite de consolider la naissance et la croissance des entreprises : c'est le guichet unique, c'est l'obsession de la simplification. Il faut alors en réduire la fragilité financière : c'est la réduction des délais de paiement, c'est l'obsession d'un financement dont la rentabilité privée sera rehaussée. Il faut en même temps consolider les apports à ces PME, notamment en matière de R&D. Ceci veut dire qu'il faut aider les chercheurs à créer et développer leur entreprise, qu'il faut simplifier les réseaux de soutien, favoriser la perméabilité des échanges entre PME, autres entreprises et administrations, notamment dans les pôles de compétitivité. Le Plan PME s'inscrit ainsi dans l'action mise en avant pour la recherche.

Surtout, il faut permettre à ces PME de s'embarquer plus longtemps sur une trajectoire plus ample :

- plus ample, ceci veut dire que l'entreprise a les moyens de répondre plus vite aux demandes du marché, donc d'embaucher davantage et d'ajuster plus aisément ses effectifs les plus récents si la croissance n'est pas ensuite au rendez-vous : c'est la proposition de faire de la PME la bénéficiaire du chantier sur la flexsécurité. Il s'agit de centrer la protection sur la personne plutôt que sur l'emploi ;
- plus longtemps, ceci veut dire que tous les partenaires de l'entreprise, fondateurs, familles, cadres, salariés peuvent participer à son succès en étant soumis à l'IRF, à la fois quand ils ont investi dans l'entreprise, mais aussi quand ils la quittent, pour mener ailleurs, mais sur le même territoire, une autre aventure.

Ce plan PME reprend des mesures avancées dans plusieurs domaines, en matière de fiscalité, d'emploi, de recherche, d'horaires de travail... Il a pour caractéristique déterminante de les adapter au sein d'une structure en devenir : la PME à fort potentiel de croissance, la gazelle. En fonction de ce choix fondamental, ce Plan d'action demande d'être plus offensif, notamment dans les domaines économiques et sociaux. Il faudra donc lui donner les moyens de son succès, dans le cadre d'une négociation sociale, car l'enjeu est clair : plus de croissance et d'emploi en France.

Annexe 1

Les PME : définitions et statistiques

L'expression PME recouvre désormais une réalité commune en Europe. Ce sont des entreprises qui emploient moins de 250 personnes (en équivalent temps plein), dont le chiffre d'affaires est inférieur ou égal à 40 millions d'euros, ou le total de bilan est inférieur à 27 millions d'euros, et n'étant pas détenues à plus de 25 % (capital ou droits de vote) par une ou plusieurs entreprises qui ne sont pas des PME au sens de cette définition. On comprend la logique de cette approche, à la fois économique et financière, mais il faut reconnaître que le critère de l'emploi est le plus utilisé, car le plus simple.

De plus en plus, l'accent est à la différenciation selon les tailles, pour mieux cerner les entreprises moyennes. Elles pèsent la moitié de l'ensemble. En effet cet agrégat est trop vaste, avec ce qu'il intègre de TPE, très petites entreprises ou « micro-entreprises », avec les commerces et l'artisanat au premier plan, dont les ressorts économiques sont très différents des autres entreprises de taille supérieure, notamment dans leurs rapports aux territoires. Ceci explique l'approche de l'Observatoire européen des PME qui distingue TPE (entreprises sans salarié plus entreprises de 1 à 9 salariés), PE (de 10 à 49 salariés) et ME (de 50 à 249 salariés).

1. Répartition des PME selon les effectifs

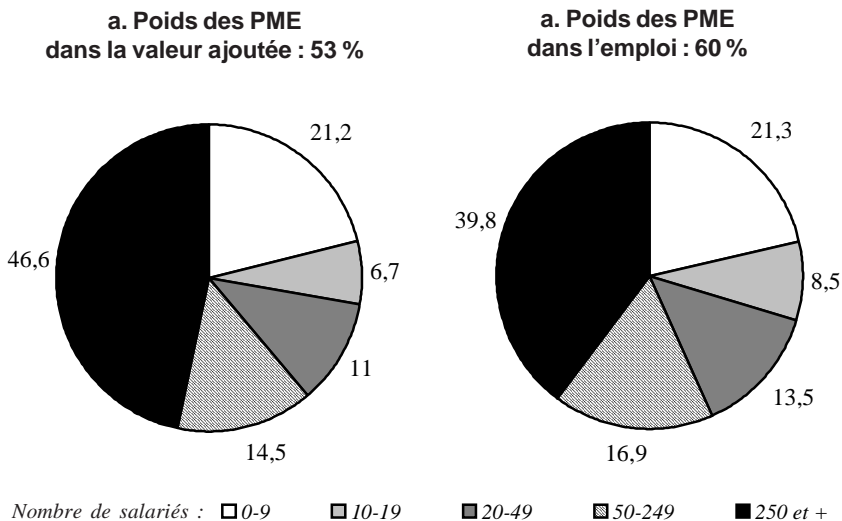
En %

En % des PME pour...	de 20 à 49 salariés		de 50 à 249 salariés		de 20 à 249 salariés	
	VA	salariés	VA	salariés	VA	salariés
IAA	19,1	18,9	35,1	31,7	54,2	50,6
Industrie hors IAA	26,3	27,0	45,7	44,1	72,0	71,1
BTP	20,9	21,4	16,8	16,2	37,6	37,6
Commerce	21,6	22,6	22,0	22,1	43,6	44,7
Transports	24,7	26,7	36,7	39,7	61,4	66,4
Services	18,2	19,8	22,9	23,8	41,2	43,6
Éducation, santé, action sociale	9,0	16,5	13,3	26,2	22,3	42,7
Total	20,6	22,4	27,2	28,1	47,8	50,5

Source : INSEE-DEcas, base de données fiscales SUSE en 1999.

Ainsi comprises, les PME représentent plus de la moitié de la valeur ajoutée produite en France.

Répartition selon la taille de l'entreprise



Source : Regards sur les PME, janvier 2003, pp. 39-41.

Elles représentent aussi 60 % des salariés et 65 % des personnes employées dans les entreprises.

Les PME ont un effet sur l'emploi bien plus important que le seul emploi salarié, pour la double raison qu'il existe un grand nombre d'entreprises sans salarié et que, souvent dans les entreprises de très petite taille, le patron n'est pas lui-même salarié. Selon la DEcas les PME emploieraient ainsi, en réalité, 9 659 200 personnes, soit 65 % du total des personnes occupées dans les entreprises. C'est dans les entreprises les plus petites (0 à 9 salariés) que l'écart est le plus grand entre salariés (2 781 200 salariés) et personnes occupées (4 544 600).

Tandis que les grandes entreprises liées à des groupes ont détruit 263 000 emplois entre 1985 et 2000, ce sont les unités de moins de 500 salariés qui ont créé près de 1,8 million d'emplois.

2. Ventilation des effectifs par tranche de taille d'entreprise et type d'acteur

Type d'unité économique / Taille de l'entreprise	Entreprises indépendantes et micro-groupes	500-2 999 salariés	> 3 000 salariés	Entreprises d'intérim	Total
1985					
• < 10 salariés	2 119	2	3	0	2 124
• 10-49 salariés	2 277	21	33	8	2 340
• 50-499 salariés	2 285	201	367	35	2 888
• 500-2 999 salariés	338	642	958	22	1 960
• > 3 000 salariés	43	0	2 684	20	2 747
• Total	7 063	66	4 045	85	12 059
2000					
• < 10 salariés	2 795	8	8	0	2 811
• 10-49 salariés	2 725	92	102	7	2 927
• 50-499 salariés	2 110	590	690	76	2 466
• 500-2 999 salariés	82	860	1 259	56	2 257
• > 3 000 salariés	19	0	2 421	339	2 780
• Total	7 733	1 549	4 481	479	14 242
Évolution 1985-2000					
• < 10 salariés	676	6	5	0	687
• 10-49 salariés	448	71	69	-1	587
• 50-499 salariés	-175	389	323	41	578
• 500-2 999 salariés	-256	218	301	35	297
• > 3 000 salariés	-23	0	-263	319	33
• Total	670	683	436	394	2 183
Taux de croissance sur 15 ans (en %)					
• < 10 salariés	31				31
• 10-49 salariés	19		209		24
• 50-499 salariés	-9	192	87		19
• 500-2 999 salariés		33	30		14
• > 3 000 salariés			-11	1 587	0
• Total	8	78	10	461	17

Champ : Entreprises non agricoles hors administrations et associations.

Lecture : Le nombre de salariés employés dans des entreprises de 50 à 499 salariés appartenant à un grand groupe est passé de 367 000 en 1985 à 690 000 en 2000, soit une augmentation de 87 %.

Source : INSEE (SUSE).

Annexe 2

Propositions sur la stratégie de financement et de croissance des PME françaises par le capital développement

Cette annexe précise certaines des propositions faites dans le rapport pour faciliter le financement et la croissance des PME. Les actions envisagées s'articulent autour des quatre éléments suivants :

- SBIC français : 1,5 milliard d'euros mobilisés en cinq ans, avec la contre garantie partielle de l'État permettant l'investissement global de 2,25 milliards d'euros ;
- fonds de fonds de capital développement : 1,5 milliard d'euros permettant l'investissement global de 6 milliards d'euros sur cinq ans. Améliorer l'affectation de l'épargne des institutionnels français au travers de cinq fonds de fonds de capital développement disposant de 300 millions d'euros chacun ;
- FIP FCPI : 5 milliards d'euros sur 5 ans. Passer à 1 milliard d'euros de collecte par an (contre 350 millions d'euros au total et 80 millions d'euros en 2004), en canalisant l'épargne des particuliers et des institutionnels ;
- « *Small Business Act* » à la française : outil de suivi et d'optimisation de la croissance, de la compétitivité et du financement des PME françaises.

1. SBIC français

Il s'agit de :

- créer un effet d'entraînement sur le segment du capital développement en augmentant l'attractivité du capital développement grâce à un double effet de levier ;
- augmenter les capitaux disponibles pour les segments du capital investissement. Commencer par une allocation sur du capital développement pendant quatre ans pour bien caler et fiabiliser le système, et évoluer ensuite progressivement vers une allocation à 75 % en capital développement et 25 % en capital risque ;
- amener le marché (entrepreneurs, PME, fonds de capital investissement et institutionnels) à mieux s'organiser pour développer et investir sur ce créneau ;
- optimiser le déploiement rapide de ces fonds propres dans les PME en s'appuyant sur les fonds de capital développement existants qui sélectionneront les meilleures PME et les accompagnerons efficacement dans leur croissance ;

- se fixer un objectif de rentabilité supérieur au marché obligataire et aussi proche que possible des fonds de fonds classiques ($7\% < x < 11\%$ TRI) pour pérenniser le système et démontrer au marché (et en particulier aux institutionnels français) son intérêt ;
- développer un système de sélection des fonds concentrés sur les critères suivants :
 - la stratégie d’investissement ;
 - la qualité de l’équipe de gestion ;
 - la qualité du *deal flow* ;
 - l’expérience en *private equity* ;
 - l’expérience du monde de l’entreprise ;
 - la capacité à accompagner la croissance des PME pour en faire des champions de leurs secteurs ;
 - la contribution à combler l’*equity gap* (géographiquement et sectoriellement) ;
 - avec des équipes anciennes et nouvelles (25 % des fonds sélectionnés) pour continuer à renouveler le tissu économique (besoin régulier d’équipes nouvelles sur le marché français).

Les moyens à mettre en œuvre consistent à :

- choisir une équipe de gestion du SBIC indépendante mariant des acteurs issus du public et du privé ;
- mettre en place un conseil de surveillance à parité public (CDC, OSEO, Trésor...) et privé (AFIC et investisseurs) ;
- lever 1,5 milliard d’euros de fonds sur les marchés obligataires pour pouvoir les investir en cinq ans à hauteur moyenne de 300 millions d’euros par an dans cinq fonds, soit chaque année un montant moyen de 20 à 70 millions d’euros par fonds ;
- fournir aux fonds un levier dans un rapport de 2 (fonds SBIC) pour 1 (capitaux privés) ;
- déployer donc cinq fonds par an de capital développement ayant à investir entre 50 et 100 millions d’euros chacun dans 18 entreprises avec un investissement moyen de 5 millions d’euros, soit 2,25 milliards d’euros sur cinq ans (capitaux SBIC + privés) par 25 fonds dans 450 PME.

Plusieurs instruments et institutions peuvent être mobilisés :

- émission obligataire :
 - soit par un organisme AAA qui se garantit ensuite lorsqu’il redistribue ;
 - soit émission structurée par tranche type titrisation avec des rehaussements *ad hoc* sur les tranches les plus juniors ;
- utilisation d’une agence de *rating* (Fitch, Moodys) ;
- redistribution du capital souscrit sous forme s’apparentant à de la dette à un/des fonds de fonds, ou directement à des fonds d’investissement.

2. Fonds de fonds capital développement

Le développement de ces fonds suppose de :

- conduire les assureurs français à investir 2 à 3 % des encours dans le capital investissement et dans le capital développement avec un ratio de 20 % minimum sur le capital risque, et de 30 % sur le capital développement ;
- donner des suites à l'engagement des assureurs FFSA en suscitant la création de cinq fonds de fonds de 300 millions d'euros principalement dédiés au capital développement et au capital risque ;
- déployer donc cinq fonds de fonds privés, investissant sur cinq ans chacun 300 millions d'euros, soit 1,5 milliard d'euros, dans 75 fonds de capital développement et de capital risque, dans lesquels ils apporteraient 20 millions d'euros en moyenne, et dont ils représenteraient 25 % des fonds levés.

Chaque fonds investirait 80 millions d'euros en moyenne dans 16 entreprises, avec un investissement unitaire moyen de 5 millions d'euros.

Au total, le système permettrait d'investir 1,5 milliard d'euros par les assureurs, et 6 milliards d'euros au total sur cinq ans (effet de levier de 75 % en co-investissements) dans 1 200 PME.

3. FIP FCPI

Plusieurs mesures peuvent être envisagées pour accroître les montants investis dans ces fonds :

- décloisonner les FIP actuels en quatre grandes régions (nord-ouest, sud-ouest, nord-est, sud-est) au lieu de limiter à trois régions, et permettre la collecte de FIP nationaux pour accroître les levés de fonds. L'objectif est de passer à 400 millions d'euros environ par an et de permettre de constituer des FIP ayant des tailles critiques suffisantes susceptibles d'accompagner les PME dans leurs différents stades de financement ;
- déplafonnement du maximum de 8 000 euros pour les investissements dans les PME (FIP et FCPI) ;
- permettre le co-investissement des institutionnels dans les FIP FCPI.

4. « *Small Business Act* » français

L'État a tendance à privilégier les grandes entreprises dans les politiques mises en œuvre, en particulier la politique industrielle. Dans le cadre d'un SBA français, plusieurs actions sont à envisager :

- réserver aux PME 35 % des commandes d'État ;
- accélérer le processus de récupération de la TVA ;
- mettre en place un observatoire de la compétitivité, de la croissance et du financement des PME françaises ;

- faciliter l'accès des PME à la recherche et aux universités et la conclusion de partenariats dans ces domaines ;
- créer des liens entre les PME et les nouveaux pôles de compétitivité ;
- bâtir un lieu d'observation, de suivi d'une réflexion économique stratégique sur les PME en France.

Références bibliographiques

- Arcimoles (d') C-H. et S. Trébuçq (2004) : « L'actionnariat salarié au sein des entreprises familiales françaises : rôles et instrumentation », *Revue Gouvernance*, vol. 1, n° 1, mai.
- Artus P. et L. Fontagné (2006) : Rapport du CAE à paraître.
- Banque de France (2005) : « La rentabilité des entreprises », *Bulletin de la Banque de France*, n° 134, n° spécial Eurosysteme, février.
- Bardes B. (2006) : « Délais de paiement et solde du crédit interentreprises de 1990 à 2004 », *Bulletin de la Banque de France*, n° 145, janvier.
- Bardos M. (2005) : « Les scores de la Banque de France : leur développement, leurs applications, leur maintenance », *Bulletin de la Banque de France*, n° 144, décembre.
- Betbèze J-P. (2005) : « Recherche-développement, financement et croissance : quels choix pour la France dans l'Union européenne ? » in *Financer la R&D*, Rapport du CAE, n° 53, La Documentation française.
- Churchill N.C. (2006) : *L'art d'entreprendre*, cité par Les Échos.
- Crépon B. et R. Duhautois (2004) : « Ralentissement de la productivité et réallocations d'emploi : deux régimes de croissance », *Économie et Statistique*, n° 367.
- Davydenko S. et Julian Franks (2005) : *Do Bankruptcy Codes Matter? A Study of Defaults in France, Germany and the UK*, London Business School, mai.
- Edmond F. (2006) : « Le coût du crédit aux entreprises », *Bulletin de la Banque de France*, n° 145, janvier.
- Eurostat (2004) : « Innovation in Europe », *Statistiques en Bref*, n° 12/2004 et 13/2004.
- Godet M. (2005) : « On a tout essayé sauf ce qui marche », *Le Figaro*, 13 juin.
- Métayer A. et G. Dandrieux (2005) : *Étude de la sous-traitance de la filière aéronautique et spatiale dans les Yvelines*, DRIRE, 13 avril.
- OCDE (2005) : *Perspective de l'OCDE sur les PME et l'entrepreneuriat*, OCDE, 454 p.
- OSEO (2005) : *Enquête sur les obstacles à la mise en œuvre des innovations en portefeuille*, juin.

- Passet O. (2005) : *Promouvoir un environnement financier favorable au développement de l'entreprise*, Miméo, Commissariat général du Plan.
- PriceWaterHouseCoopers (2004) : *Rapport sur l'activité du Capital Investissement en France*.
- Saint-Étienne C. et J. Le Cacheux (2005) : « Pour une croissance équitable face à la concurrence fiscale » in *Croissance équitable et concurrence fiscale*, Rapport du CAE, n° 56, La Documentation française.
- Scott M. (1995) : *The Enterprise Allowance Scheme in Self-employment Programmes for the Unemployed*, Communication à une conférence, OCDE, Paris.
- UNICE (2003) : *Guide pour un partenariat dans la sous-traitance industrielle*, UNICE-DG XXIII. Disponible sur : <http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/supply/pdf/sttguidelineunicefr.pdf>

Commentaire

Philippe Trainar

*Directeur des affaires économiques financières et internationales
à la FFSA*

Le rapport qui nous est aujourd'hui soumis part d'un constat économique bien étayé : les gazelles, ces 20 000 PME (sur 1,2 million de PME) qui croissent deux à trois fois plus vite que la moyenne des PME et qui sont à l'origine de plus de la moitié des créations nettes d'emplois par les PME, ont une rentabilité inférieure d'un tiers à celle de leurs homologues étrangers, notamment outre-Atlantique, en raison d'obstacles structurels spécifiques à notre économie. De ce fait, elles plafonnent plus tôt, sont de plus petite taille et sont moins nombreuses que leurs homologues étrangers. Afin de mieux valoriser ce potentiel sous-exploité, le rapport propose de traiter certaines rigidités plus générales du marché français et de prendre des mesures spécifiquement ciblées sur les PME :

- mesures plus structurelles tout d'abord en vue de simplifier les formalités, d'assouplir la gestion des ressources, de réduire les délais de paiement, de faciliter l'accès aux marchés publics, d'atténuer les effets de seuil et de faciliter les restructurations industrielles ;
- mesures plus *ad hoc* ensuite, qui visent à compenser certains obstacles structurels, dont nous pouvons penser qu'ils ne disparaîtront pas à court terme, en allégeant les charges fiscales des PME et en canalisant plus de capitaux vers les gazelles.

Permettez-moi de ne pas revenir sur les mesures plus structurelles, qui ne font guère débat entre nous, pour me concentrer sur les mesures à effet rapide que sont la réduction des charges fiscales et l'amélioration des conditions de financement proposées par le rapport.

1. La fiscalité des gazelles

Concernant la fiscalité, je voudrais faire trois remarques de portée plus particulièrement économique.

Tout d'abord, la progressivité de l'IS, qui est proposée par le rapport, n'a pas de justification économique ou éthique concernant les personnes morales que sont les entreprises, contrairement aux ménages ; il ne faut donc considérer une telle réforme qu'à titre transitoire soit qu'elle anticipe sur une baisse générale de l'IS soit qu'elle cesse lorsque les mesures plus structurelles commenceront à faire sentir leurs effets.

Ensuite, je pense que les auteurs pourraient aller au-delà de la déductibilité de l'IFA à l'IS. Une suppression de l'IFA pour les PME serait bienvenue. L'IFA, en raison de son caractère forfaitaire, et même en tenant compte des tranches par niveau de CA, pèse en effet lourdement et de façon économiquement inappropriée sur les gazelles. J'aurais volontiers envisagé une tranche à montant nul assez large pour englober les gazelles.

Enfin, l'idée de substituer un IRF à l'ISF est séduisante mais j'ai le sentiment que le bouclier fiscal résout pas mal des problèmes de l'ISF et que, dans ces conditions, la transformation de cet impôt en impôt sur le revenu ne pourrait se faire qu'au prix d'un inutile retour en arrière par rapport aux récentes avancées en matière de fiscalité des revenus.

2. Le financement des gazelles

Concernant l'accroissement des capitaux disponibles pour s'investir dans le financement des gazelles, je voudrais là aussi faire trois remarques.

Tout d'abord, le rapport a raison de proposer un schéma de *Small Business Investment Company* rehaussée par rapport à un schéma où l'on se contenterait de déverser sans discernement plus de liquidité sur le marché ; de fait, le premier schéma aurait un effet de levier sur l'offre de capitaux à risque tandis que le second conduirait à l'éviction d'une partie des investisseurs privés au profit de la SBIC sans bénéfice pour le capital risque ou développement.

Ensuite, la proposition de financement partiel de la SBIC par endettement au taux de 4 % auprès d'un acteur public, État ou CDC, me paraît fondamentalement erronée dans la mesure où, pour les investisseurs privés, elle accroît le risque de la SBIC par rapport à un fonds (de fonds) de « *private equity* » classique ; pour attirer les investisseurs privés dans la SBIC, il faudrait à l'inverse réduire le risque de l'opération pour eux par rapport à l'investissement dans un fonds classique ; pour cela il faudrait soit que l'acteur public, État ou CDC, prenne les tranches juniors de la SBIC, soit que le marché puisse investir en obligataire dans la SBIC, c'est-à-dire un schéma de financement exactement opposé à celui qui est proposé par le rapport.

Enfin, le rapport est un peu trop elliptique sur la sortie par le haut du *private equity* ; si les LBO se multiplient aujourd'hui ce n'est pas par aversion pour le risque mais parce qu'il y a un besoin important du marché en l'absence de possibilité de sortie sur un second marché, sachant qu'Alternext démarre tout juste et que la bourse ne représente que 12 % des sorties de LBO ; le capital disponible pour s'investir dans l'amorçage et le développement en est réduit d'autant ; le rapport devrait insister beaucoup plus lourdement sur le caractère hautement stratégique d'un second marché si possible européen pour le financement tant de la création que de la croissance des gazelles françaises et sur la nécessité de surveiller de près le démarrage d'Alternext qui doit faire ses preuves.

Complément A

Les gazelles en France

Claude Picart

INSEE, Département des études économiques d'ensemble

1. Introduction

Dans de nombreuses analyses sur un éventuel retard de l'Europe par rapport aux États-Unis (Acemoglu et *al.* 2003 et Sapir, 2004) le thème de la destruction créatrice schumpétérienne revient au premier plan : il serait d'autant plus important que l'Europe aurait quitté un régime de croissance basé sur l'imitation à un régime de croissance fondé sur l'innovation nécessaire pour se maintenir au niveau de la frontière technologique. Or la démographie et la croissance des firmes semblent indiquer que le renouvellement du tissu productif est insuffisant au regard de ces enjeux : l'Europe souffre « d'une trop grande stabilité dans les positions des firmes dominantes » disent Cohen et Lorenzi (2000) suite au constat que peu de nouvelles firmes figurent parmi les plus grandes. Réciproquement, en regardant le point de départ, Barstelman et *al.* (2003) montrent que l'Europe a des taux de création et de destruction des firmes comparables à ceux des États-Unis mais que la performance après entrée est nettement plus médiocre. Ces analyses et constats conduisent à s'intéresser aux entreprises à forte croissance, que David Birch nomme « gazelles » (Birch, 2002).

L'étude de la croissance des firmes soulève de nombreuses questions d'ordre méthodologique :

1.1. Quel critère de taille retenir ?

La plupart des études choisissent soit l'emploi, soit le chiffre d'affaires (CA). La Commission européenne utilise un critère multidimensionnel combinant l'emploi, le CA et la taille du bilan (Boissonade, 2003). On privilégiera ici comme critère de taille les effectifs salariés à la fois parce que l'on

considère l'objectif de la puissance publique – l'emploi – plutôt que celui de l'entrepreneur et pour des raisons de données, la distinction entre croissance interne et croissance externe ne pouvant être abordée, de manière encore expérimentale, qu'à travers des sources sur l'emploi salarié (les DADS). Par contre, ce critère laisse échapper les éventuelles gazelles qui auraient fortement recours à la sous-traitance ou à l'intérim mais ces pratiques concernent davantage les grandes entreprises que les PME.

1.2. Quelle est l'unité la plus pertinente à suivre ?

Une entreprise est le plus souvent repérée par un identifiant, en France le numéro SIREN, qui désigne en fait une unité légale. Ceci soulève deux difficultés :

- ce n'est pas forcément le niveau le plus pertinent pour la problématique de la croissance : dans le cas d'une firme qui se scinde en deux pour constituer un groupe il vaudrait mieux suivre le groupe. De plus de nombreuses PME de groupes bénéficient de restructurations intragroupe (Picart, 2004) ;
- même en dehors des groupes, de nombreuses entreprises changent de numéro SIREN.

L'appareil statistique ne permet pas de suivre les petits groupes. On contrôle cependant les résultats obtenus par l'appartenance ou non à un groupe. Dans la plus grande partie du complément, l'unité suivie sera le SIREN. Néanmoins, on utilise un travail en cours sur la mobilité groupée des salariés pour tester sur une sous-période la sensibilité des résultats obtenus à la prise en compte des changements de SIREN et des restructurations.

1.3. Faut-il examiner la croissance totale ou se restreindre à la croissance interne ?

Cette distinction souvent ignorée est pourtant cruciale quand l'analyse vise à évaluer des effets macroéconomiques : seule la croissance interne, ou organique (Davidsson et *al.*, 2004), se retrouve au niveau agrégé. Dans l'étude déjà citée de l'OCDE (Schreyer, 2000) cette distinction n'était possible que sur données suédoises et les résultats étaient spectaculaires : seul un tiers de la croissance des gazelles suédoises relève de la croissance interne. L'examen des flux groupés de salariés permet ici de séparer sur une sous-période de l'étude la croissance interne de la croissance externe.

1.4. Comment mesurer la croissance ?

Faut-il sélectionner les gazelles sur des performances absolues (taux de croissance supérieur à un seuil) ou sur des performances relatives (les $x\%$ les plus performantes) ?

Ce dernier point est développé dans l'encadré.

La première partie de ce complément définit les gazelles à partir des seules unités légales, la seconde cherche à tenir compte des restructurations pour séparer la croissance interne de la croissance externe. Le complément s'achève par une caractérisation sectorielle et financière des gazelles.

Croissance des entreprises, loi de Gibrat et sélection des gazelles

1. Loi de Gibrat

La croissance peut être mesurée de manière relative ou absolue. Si la visée de l'impact agrégé peut plaider en faveur de la croissance absolue, la notion même de gazelle et le fait que l'on veuille l'appliquer aux PME conduit à retenir la croissance relative : une PME passant de 50 à 150 salariés mérite mieux le label de gazelle qu'une PME passant de 250 à 350 salariés. Une étude de l'OCDE (Schreyer, 2000) estime que la croissance relative favorise trop les petites entreprises et que la croissance absolue favorise trop les grandes : ils retiennent un indicateur combinant les deux dimensions. Cette solution a pour inconvénient de rendre les résultats moins immédiatement interprétables. S'il faut trancher entre les deux critères, la croissance relative semble préférable d'autant plus qu'elle ne conduit pas forcément à privilégier les petites entreprises, du moins si l'on en croit la loi de Gibrat.

L'observation empirique de la distribution de la taille des firmes a conduit Robert Gibrat, en 1931, à formuler une loi, dite de l'effet proportionnel, qui peut se formaliser simplement de la manière suivante : $x_t - x_{t-1} = \varepsilon_t x_{t-1}$ avec x la taille de l'entreprise et distribué normalement (Sutton, 1997). Si les ε_t sont petits et indépendants entre eux, alors $\log x_t = \log x_0 + \sum \varepsilon_k$ et la distribution de la taille des firmes suit une loi log-normale. Cette loi a donné lieu à de nombreux travaux empiriques et les avis restent partagés sur son degré de validité. Il faut notamment l'amender pour tenir compte des entrées et sorties et elle ne semble pas s'appliquer aux entreprises les plus jeunes. Un test sur l'ensemble des entreprises avec salariés en 2003 rejette l'hypothèse de log-normalité de la distribution des tailles. Ce test serait sans doute plus pertinent par secteur que pour l'ensemble des firmes mais ce qui nous intéresse ici est moins la loi de distribution que l'indépendance entre croissance et taille, qui est une version faible de la loi de Gibrat – on n'a besoin ni de la spécification de la loi de ε_t ni de l'hypothèse d'indépendance entre les ε_t . Si cette version faible est vérifiée, alors le taux de croissance des entreprises est un bon critère de sélection des gazelles puisqu'il ne privilégie pas les petites firmes par rapport aux grandes.

2. Sélection des gazelles

En pratique, on va sélectionner les gazelles non pas sur un critère de performance absolue – le taux de croissance – mais sur un critère de performance relative : on retient, pour chaque tranche de taille, les 5 % d'entreprises pérennes (c'est-à-dire actives en début et fin de période) les plus performantes. Deux critères de performances sont retenus :

2.1. La croissance totale entre l'année n et $n + k$

- Les gazelles de fond ($k = 10$)
- Les gazelles de course ($k = 5$)

D'autres valeurs de k seront parfois retenues en fonction des besoins.

2.2. La régularité dans les bonnes performances

Il s'agit de retenir l'idée de régularité présent dans le critère de Birch qui retient comme gazelles les entreprises à la croissance d'au moins 20 % pendant quatre années consécutives. Birch définit un critère absolu qui, appliqué à la France, ne sélectionne qu'un nombre très restreint d'entreprises. On adaptera ce critère au cas français et à l'idée de performance relative pour définir des gazelles à la Birch (cf. *infra*).

Ce choix de la performance relative présente l'avantage d'être homogène en termes de taille, de conjoncture (n) et de durée (k). Avec la performance absolue, il faudrait pour chaque valeur de k retenir un seuil de croissance et le justifier. La performance relative peut cependant présenter quelques inconvénients dans certains cas : si les entreprises d'une certaine tranche de taille faisaient preuve d'un dynamisme particulier, certaines entreprises moins dynamiques de cette tranche seraient rejetées au profit d'autres entreprises moins dynamiques dans d'autres tranches. Ce risque est toutefois plus théorique que réel dans la mesure où le seuil retenu pour la sélection des gazelles de fond est, entre 10 et 250 salariés, indépendant de la taille, ce qui peut être vu comme une confirmation locale de la loi de Gibrat (graphique 2).

3. Quelques précautions

La définition des gazelles retenue ici est une définition fondée sur un résultat observé, à savoir l'évolution de ses effectifs sur une période donnée : les entreprises sont définies comme gazelles *ex post*. Le concept de gazelle retenu ici ne peut donc pas être utilisé pour cibler des entreprises n'ayant pas encore connu leur période de croissance. Définir les gazelles *ex ante* est un problème insoluble à notre connaissance.

Par définition, une entreprise ne peut être considérée comme gazelle que sur la période de temps examinée. Le caractère de gazelle ne peut pas être un élément fixe de l'entreprise examinée. D'une part, le travail empirique présenté dans cette étude montre que les gazelles s'essoufflent. D'autre part, cet essoufflement est naturel, aucune entreprise ne pouvant indéfiniment croître.

Le nombre de gazelles sélectionnées est entièrement déterminé par la population de référence – les PME pérennes – et par le seuil retenu dans le critère de performances relatives. Retenir les 10 % les plus performantes donnerait par construction deux fois plus de gazelles que le seuil de 5 % retenu dans cette étude.

2. Définir les gazelles à partir de l'évolution de l'emploi des unités légales

Les unités légales identifiées par leur numéro SIREN sont les seules que l'on peut suivre sur une durée suffisamment longue pour définir les gazelles. Pour rappeler que ce n'est pas forcément le niveau le plus pertinent, qu'une entreprise peut survivre à son identifiant ou déclarer ses salariés sous une autre unité légale, on emploiera le plus souvent le terme SIREN au lieu d'entreprise dès qu'il s'agit d'évolution.

2.1. Croissance des entreprises sur 1993-2003 : 5 % des pérennes réalisent 50 % des gains bruts

L'étude concerne les entreprises soumises à l'imposition au bénéfice réel normal (BRN) ou simplifié (RSI), à l'exception des entreprises agricoles (NES16 = 'A'), de celles relevant de l'administration (NES16 = 'R'), ainsi que des entreprises de prêt de personnel ou d'intérim (NES114 = 'N32'). Ce paragraphe concerne l'ensemble des entreprises de ce champ alors que les suivants se limiteront aux entreprises du BRN⁽¹⁾ dont l'effectif de départ est compris entre 20 et 250 salariés.

L'emploi salarié dans ce champ est passé de 11,9 en 1993 à 14,3 millions de salariés en 2003 soit une création nette de 2,4 millions d'emplois (tableau 1). Cette création nette résulte :

- d'un solde positif, à hauteur de 1,1 million d'emplois, des créations d'entreprises (emplois en 2003 des entreprises créées après 1993) sur les destructions (emplois en 1993 des entreprises disparues depuis) ;
- d'un solde négatif de 200 000 emplois entre d'une part les gains des entreprises qui avaient 0 salarié en 1993 et d'autre part les pertes des entreprises qui ont 0 salarié en 2003 ;
- d'un gain de 1,5 million chez les entreprises pérennes ayant des salariés à la fois en 1993 et en 2003. Parmi ces dernières, les entreprises qui ont gagné des emplois en ont gagné 2,8 millions.

1. Cadrage sur l'évolution de l'emploi entre 1993 et 2003

	Nombre d'entreprises	Effectif		Évolution
		1993	2003	
Total	1 589 714	11 896 954	14 262 007	2 365 053
Effectifs				
• en augmentation	187 092	3 559 589	6 354 585	2 794 996
• en diminution	123 052	3 790 391	2 452 824	- 1 337 567
• stables	93 674	300 217	300 217	0
Entreprises				
• existantes avec 0 salarié en 1993	57 787	0	445 797	445 797
• existantes avec 0 salarié en 2003	76 982	654 806	0	- 654 806
• créées	648 553		4 708 584	4 708 584
• disparues	402 574	3 591 951		- 3 591 951

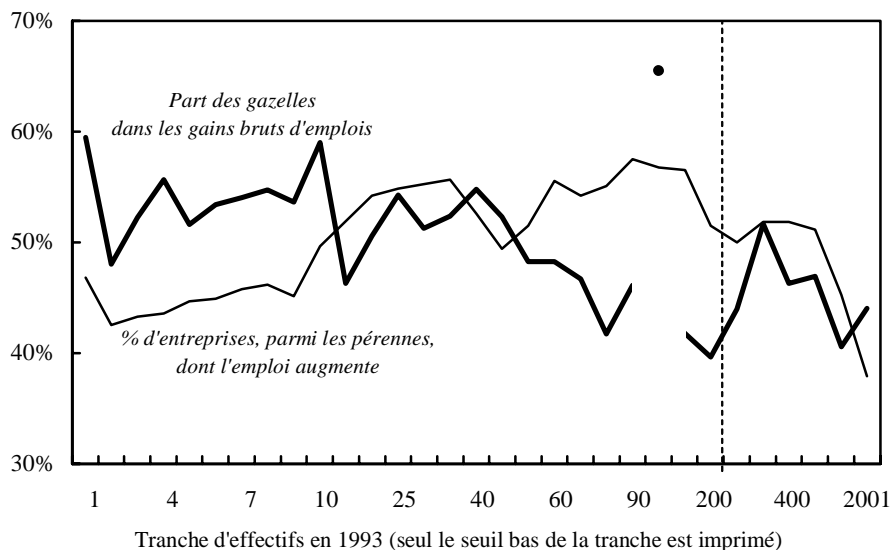
Lecture : 187 092 entreprises pérennes ont gagné 2 794 996 emplois entre 1993, où elles employaient 3 559 589 salariés et 2003 où elles en emploient 6 354 585. Ne sont prises en compte que les entreprises ayant au moins un salarié en 1993 et/ou 2003.

Source : SUSE (BRN et RSI).

(1) Les paragraphes suivants reposent sur un panel et se limiteront aux entreprises du BRN permet de réduire sensiblement la taille des fichiers mobilisés sans perte significative dès lors que l'on se limite aux entreprises d'au moins 20 salariés.

Parmi les 404 000 entreprises (SIREN) pérennes, et pour chaque tranche de taille⁽²⁾, on sélectionne comme gazelles – les gazelles de fond définies dans l’encadré – les 5 % d’entre elles qui ont le plus fort taux de croissance de leurs effectifs. Ces 20 000 gazelles gagnent en dix ans 1,43 million d’emplois soit autant, et même un peu plus, que les 185 000 autres entreprises dont les effectifs augmentent (*cf. infra* tableau 2 pour une ventilation par tranche de taille). Ce constat recoupe celui obtenu par l’OCDE (Schreyer, 2000) avec la même définition des gazelles sur plusieurs pays⁽³⁾.

1. Poids des gazelles dans les gains bruts d’emplois



Lecture : 50 % des entreprises ayant en 1993 entre 250 à 300 salariés (l’abscisse indique le seuil bas de la tranche d’effectifs), gagnent de l’emploi entre 1993 et 2003. Les gazelles de cette tranche de taille (5 % des entreprises, 5/50=10 % des entreprises en croissance) réalisent 44 % des gains bruts d’emplois.

Note : (*) Point aberrant lié au regroupement par un grand groupe industriel de 83 000 de ses salariés sur une entreprise (unité légale) qui n’en avait en 1993 que 136.

Source : INSEE (SUSE).

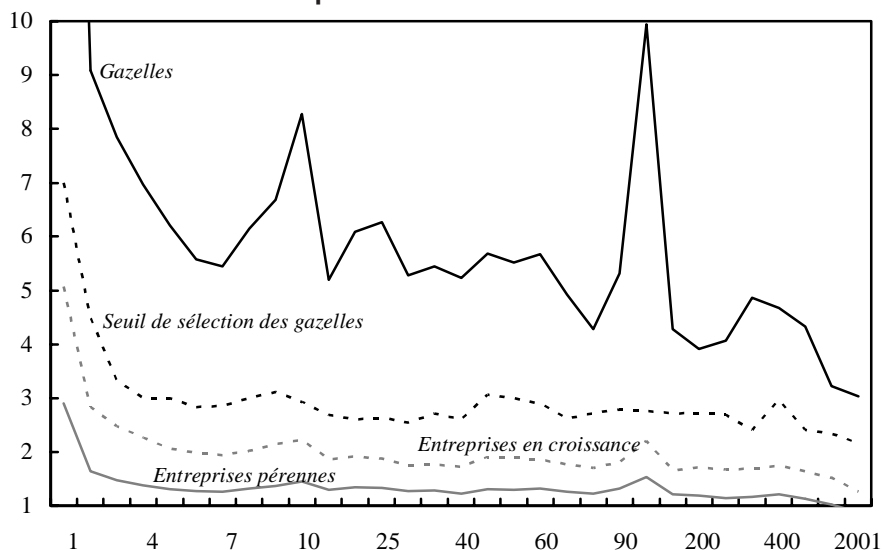
La part des gazelles dans les gains bruts est légèrement supérieure à la moitié pour les entreprises de moins de 50 salariés en 1993 et légèrement inférieure au delà (graphique 1). Dans leur ensemble, les gazelles ont multi-

(2) Tranches fines, sauf pour les grandes tailles où il faut élargir les tranches pour conserver un nombre suffisant d’entreprises. Exemple de tranches : 15 à 19 salariés, 80 à 90, 700 à 1 000. Le seuil bas de ces tranches figure sur l’abscisse du graphique 1.

(3) Pour la France, l’étude de l’OCDE portait sur 10 000 entreprises industrielles pérennes pour la période 1985-1994.

plié leurs effectifs par 5½ sur 10 ans, avec une plus forte croissance moyenne pour les gazelles de petite taille (graphique 2). Même pour les entreprises de plus de 2 000 salariés, qui globalement perdent de l'emploi, les gazelles croissent fortement : elles triplent leurs effectifs en 10 ans. Cet exemple montre qu'il ne faut pas céder à la tentation de rapporter la croissance des gazelles à la croissance nette de l'ensemble, négative pour ces grandes entreprises.

2. Croissance des effectifs (effectifs 2003/effectifs 1993) par tranche de taille



Lecture : Les entreprises pérennes ayant en 1993 entre 250 et 300 salariés (l'abscisse indique le seuil bas de la tranche d'effectifs), multiplient leurs effectifs par 1,15 entre 1993 et 2003. Parmi ces dernières, celles dont la taille augmente multiplient leurs effectifs par 1,67 alors que les gazelles les multiplient par 4. Pour cette tranche de taille, les gazelles sont les entreprises dont les effectifs sont multipliés par au moins 2,7.

Source : INSEE (SUSE).

La courbe indiquant le taux de croissance moyen des gazelles est beaucoup plus heurtée que celle indiquant le seuil au-delà duquel une entreprise est sélectionnée comme gazelle, ce qui signale la présence de fortes valeurs extrêmes. Le pic spectaculaire pour la tranche de 100 à 150 salariés est celui déjà signalé pour le graphique 1 : le regroupement par un grand groupe industriel de 83 000 salariés sur une entreprise qui n'en comptait en 1993 que 136. D'autres pics existent : ils montrent la présence parmi les gazelles de grosses opérations de restructurations internes aux grands groupes.

2.2. Passage aux PME : cadrage

Les PME sont ici définies en termes d'effectifs : en 2003, 87 000 entreprises comprises entre 20 et 250 salariés emploient 4,5 millions de salariés. Se limiter aux PME dans une optique dynamique impose de préciser l'année où ce critère est appliqué. Ainsi, seules la moitié des 74 000 PME de 1993

2. Matrice de transition des entreprises (SIREN)

Par tranche de taille entre 1993 et 2003

	En 1993	En 2003	Inexistante ou 0 salarié	Entre 1 et 19 salariés	Entre 20 et 250 salariés	Plus de 250 salariés	Total
Nombre d'entreprises Effectifs 2003		Inexistante ou 0 salarié		673 859	31 034	1 447	706 340
Nombre d'entreprises Effectifs 1993		Entre 1 et 19 salariés	450 140	2 314 633	1 468 806	1 370 942	5 154 381
Effectifs 2003			1 478 318	336 499	17 699	159	804 497
Hausse hors gazelles			0	1 434 301	199 662	1 266	3 113 547
Hausse des gazelles				1 618 347	614 087	149 472	2 381 906
				337 812	116 359	0	454 171
				88 840	298 066	148 206	535 112
Nombre d'entreprises Effectifs 1993		20 à 250 salariés	27 911	7 519	37 503	1 468	74 401
Effectifs 2003			1 414 540	242 806	1 948 761	207 230	3 813 337
Hausse hors gazelles			0	88 030	2 318 119	743 622	3 149 771
Hausse des gazelles(*)					426 667	106 362	533 029
					152 001	430 030	582 031
Nombre d'entreprises Effectifs 1993		Plus de 250 salariés	1 505	94	521	2 356	4 476
Effectifs 2003			1 353 899	90 875	303 307	3 221 989	4 970 070
Hausse hors gazelles			0	586	79 710	3 495 653	3 575 949
Hausse des gazelles						378 110	378 110
						312 543	312 543
Nombre d'entreprises Effectifs 1993		Total	479 556	1 017 971	86 757	5 430	1 589 714
Effectifs 2003			4 246 757	1 767 982	2 451 730	3 430 485	11 896 954
Hausse hors gazelles			0	4 021 596	4 480 722	5 759 689	14 262 007
Hausse des gazelles			0	337 812	543 026	484 472	1 365 310
			0	88 840	450 067	890 779	1 429 686

Note : (*) Y compris les 83 000 emplois gagnés par un seul SIREN. Ce SIREN sera exclu par la suite.

Lecture : Voir aussi le commentaire du tableau supra dans le texte. 1 468 entreprises avaient en 1993 entre 20 et 250 salariés et ont, en 2003, plus de 250 salariés (ligne C, colonne D, la définition des colonnes, qui concernent l'état en 2003, étant la même que celle des lignes, qui concernent l'état en 1993). Ces entreprises employaient 207 230 salariés en 1993 et 743 622 en 2003. Ces entreprises sont, par définition, toutes en croissance (ce n'est pas le cas pour toutes les cases). Parmi elles, les gazelles ont créé 430 030 emplois et les autres 106 362.

Source : INSEE (SUSE).

sont encore PME en 2003 (tableau 2). Les autres ont, dans leur grande majorité, disparu en tant qu'unité légale – elles peuvent encore exister en tant qu'unité économique sous un autre numéro SIREN ou en tant qu'unité de production si elles ont fusionné avec une autre entreprise. Une minorité d'entre elles, un peu moins de 1 500, ont franchi le seuil de 250 salariés. Les gazelles qui étaient PME à l'origine – dorénavant on réservera le terme de gazelles à ces PME – ne représentent qu'une partie des entreprises du dernier demi-décile en termes de taux de croissance et sont responsables de 40 % des gains d'emploi de ces dernières (580 000 sur 1 430 000). Parmi ces gazelles, les plus forts gains (432 000) sont effectués par celles qui franchissent le seuil de 250 salariés, et, réciproquement, les gains des 1 500 PME franchissant ce seuil sont essentiellement le fait des gazelles. Un très petit nombre d'entreprises, 159, ont franchi en 10 ans à la fois le seuil de 20 salariés et celui de 250 salariés avec des effectifs multipliés par un facteur de plus de 100. Enfin, si la majorité des créations d'emplois semble être le fait de nouvelles entreprises (SIREN) inexistantes en 1993 (elles ont 5,1 millions de salariés en 2003), une bonne part de ces nouveaux SIREN, et la quasi-totalité de ceux de grande taille, résultent en fait de simples changements de SIREN d'entreprises existantes, ce que semble confirmer la proximité du nombre d'entreprises inactives en 1993 et actives en 2003 et actives en 1993 et inactives en 2003 (cases (A,D) et (D,A) dans le tableau 2).

D'autres analyses de la croissance se réfèrent au chiffre d'affaires (CA). La correspondance entre les deux critères et la sélection des gazelles selon un critère de CA sont présentées en annexe 1.

2.3. La croissance des gazelles sur 10 ans est le plus souvent concentrée sur quelques années

Les gazelles se distinguent des autres pérennes croissantes par un taux de création d'emploi très élevé (18 % contre 7 %) alors que les taux de destruction⁽⁴⁾ d'emploi sont quasiment identiques (3 %) (tableau 3). L'examen sur longue période permet d'identifier les années pour lesquelles l'entreprise a vu ses effectifs le plus augmenter. L'année de plus forte création d'emplois voit se créer la moitié des créations brutes d'emploi pour les gazelles (45 % pour les autres croissantes).

Au cours de l'année de plus forte croissance, les gazelles croissent en moyenne (non pondérée) de 100 %, et en médiane de 55 %, ce qui indique la présence de très fortes valeurs de ce taux de croissance (cf. tableau 4). Une fois sur trois les deux pics de plus forte croissance sont consécutifs, sans que l'ordre temporel de ces deux pics soit lié de manière significative à leur ordre en terme d'importance.

(4) Les gazelles, définies ici par leur croissance globale sur dix ans peuvent au cours de ces dix années connaître quelques années où elles perdent de l'emploi.

3. Décomposition de la croissance PME pérennes entre 1993 et 2003

	PME décroissantes	PME croissantes hors gazelles	Gazelles	Total
Nombre d'entreprises	20 074	24 337	2 347	46 758
Effectifs 1993 (A)	1 050 104	1 236 108	123 339	2 409 551
Effectifs 2003 (B)	685 726	1 767 394	632 246	3 085 366
Évolution : A-B	- 364 378	531 286	508 907	675 815
Gains bruts cumulés (C)	340 342	977 844	601 868	1 920 054
Pertes brutes cumulées (D)	703 096	447 449	92 985	1 243 530
Effectifs cumulés (E)	8 930 083	14 721 991	3 261 625	26 913 699
Taux annuel de gain : C/E (en %)	3,8	6,6	18,5	7,1
Taux annuel de perte : D/E (en %)	7,9	3,0	2,9	4,6
Gains l'année de plus forts gains	197 193	435 966	299 530	932 689
Gains la 2 ^e année	79 990	218 121	118 633	416 744
Gains la 3 ^e année	38 380	135 722	67 068	241 170

Champ : Entreprises ayant entre 20 et 250 salariés en 1993 et ayant encore des salariés en 2003

Lecture : Les effectifs des gazelles en 1993 se montaient à 123 339 et à 632 246 en 2003. Leur gain a donc été de 508 907 emplois. Ce gain est, pour chaque entreprise, l'effet cumulé d'années où l'emploi augmente - 601 868 emplois gagnés - et d'années où l'emploi diminue - 92 985 emplois perdus. Ces pertes et gains doivent être rapportées à leur effectif cumulé sur la période, soit 3 261 625. Cela permet de calculer un taux moyen annuel de gain d'emplois, 18,5 %, et un taux moyen annuel de perte, 2,9 %. Les gains d'emplois des gazelles l'année de leur plus forte croissance (cette année dépend de l'entreprise) s'élèvent à 299 530. La somme des emplois créés au cours de l'année de seconde (resp. troisième) plus forte croissance est égale à 118 633 (resp. 67 068).

Source : INSEE (SUSE).

4. Taux de croissance moyens et médians des PME pérennes entre 1993 et 2003 au cours de leurs années de plus forte croissance

	Nombre d'entre- prises	La plus forte année de croissance		La seconde année de plus forte croissance	
		Taux moyen	Taux médian	Taux moyen	Taux médian
Pérennes décroissantes	20 074	4	0	1	0
Pérennes croissantes	24 351	20	15	9	7
Gazelles	2 348	101	55	31	27

Lecture : Au cours de leur année de plus forte croissance, le taux de croissance moyen de l'emploi des gazelles est de 101 %, en médiane, il est de 55 %. Lors de la seconde année de plus forte croissance, il est en moyenne de 31 %.

Source : INSEE (SUSE).

Dans 55 % des cas les deux pics sont séparés par au plus une année. Ce caractère irrégulier et relativement concentré de la croissance permet d'envisager le repérage des gazelles en panel glissant sur 4 ou 5 ans.

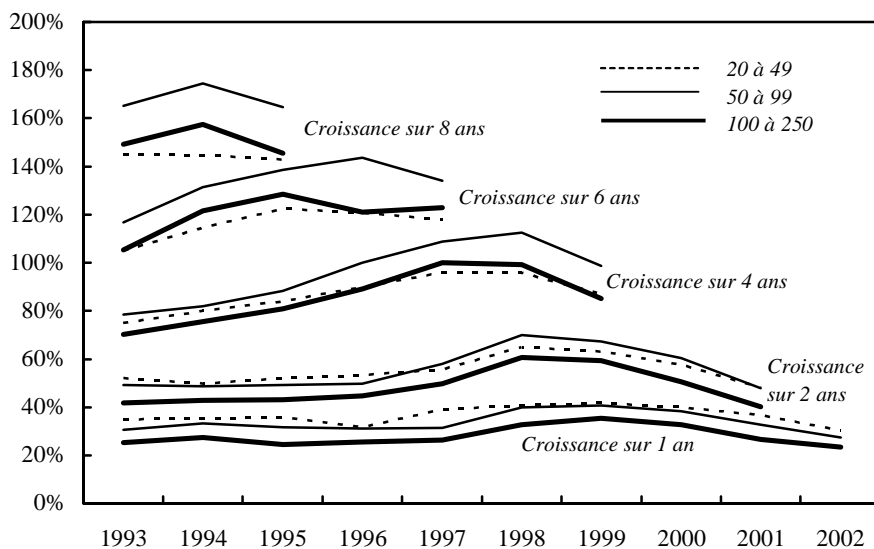
L'examen des gazelles sur longue période a permis de mieux comprendre la façon dont elles pouvaient croître. En particulier, il apparaît que, pour une grande majorité d'entre elles, cette croissance a lieu sur une période

relativement restreinte. La sélection de gazelles sur la base d'une période plus restreinte permettrait à la fois de mieux coller à ce constat statistique et d'examiner le devenir des gazelles ainsi sélectionnées sur le reste de la période d'étude.

2.4. L'examen des gazelles définies sur un horizon plus court confirme le caractère irrégulier de leur croissance

Les PME les plus petites ont le taux de croissance le plus élevé à court terme alors que ce sont celles de taille intermédiaire qui affichent les meilleures performances à moyen terme (cf. graphique 3).

3. Taux de croissance par taille d'entreprise sur différents horizons



Lecture : Le taux de croissance du dernier demi-décile des PME de 20 à 49 salariés est, sur un an, de 35 % en 1993 et 42 % en 1999. Sur six ans, il est de 105 % en 1993.

Source : INSEE (SUSE).

Le renversement de la hiérarchie des taux de croissance selon l'intervalle de temps retenu indique que la croissance des plus petites (20 à 50 salariés) est irrégulière, que ce soit dû à une plus grande fragilité des emplois créés ou au plus fort impact des erreurs de mesure pour les SIREN de petite taille.

Cette instabilité apparaît nettement quand on compare les classements successifs en termes de taux de croissance : les gazelles d'une année sont sur-représentées parmi les plus fortes destructions d'emplois des pérennes de l'année suivante (tableau 5). Le phénomène existe encore, mais est moins marqué, pour les SIREN de 50 à 250 salariés.

5. Devenir en 2001 des PME de 20 à 49 salariés selon leurs taux de croissance en 1999

	Nombre d'entre- prises	Pas de salariés	5 % + faibles	Intermé- diaires	5 % + fortes
Les 5 % à la + faible croissance	2 742	15	9	58	18
Les intermédiaires	49 924	4	3	89	4
Les 5 % à la + forte croissance	2 762	4	14	73	10

Lecture : Parmi les 55 428 SIREN de 20 à 49 salariés en 1999 et encore présents en 2000, les 2 762 à la plus forte croissance, les gazelles, évoluent de la manière suivante entre 2000 et 2001 : 4 % d'entre eux n'existent plus ou sont sans salarié en 2001, 14 % ont un taux de croissance qui les range parmi les 5 % d'entreprises de leur taille à la croissance la plus faible et 10 % un taux qui les range parmi les gazelles de 2000-2001.

Source : INSEE (SUSE).

Cette instabilité de la croissance est en fait générale. L'examen du graphique 3 en donne un premier aperçu. Si les SIREN du dernier demi-décile d'une période appartenaient encore au dernier demi-décile la période suivante, alors l'écart entre les courbes mesurant la croissance sur 1 an (ou 2 ans, ou 4 ans) et celles mesurant la croissance sur 2 ans (ou 4 ans ou 8 ans) serait supérieur à celui observé.

Pour préciser ce point, le tableau 6 présente pour 1995 ce que serait le taux de croissance du dernier demi-décile sur une période donnée (de 2n années) calculé à partir des taux de croissance sur la première sous-période (de n années) en faisant l'hypothèse que les entreprises identifiées comme gazelles sur cette période, à savoir 1995 – 1995 + n, connaissent sur la seconde sous-période, c'est-à-dire entre 1995 + n et 1995 + 2n, le même taux de croissance que les gazelles identifiées sur cette seconde sous-période.

6. Comparaison des taux de croissance observé et simulé sous l'hypothèse d'une croissance maintenue en fonction de la période retenue pour définir une gazelle

	<i>En %</i>	
	Taux de croissance...	
	... observé sur 1995 + 2n	... calculé
1 à 2 ans	50	75
2 à 4 ans	90	130
4 et 8 ans	150	250

Lecture : Les SIREN du dernier demi-décile croissent d'au moins 50 % entre 1995 et 1997. Le taux de croissance (TxC) du dernier demi-décile entre 1996 et 1997 appliqué aux SIREN du dernier demi-décile entre 1995 et 1996 aurait donné 75 % sur les 2 ans.

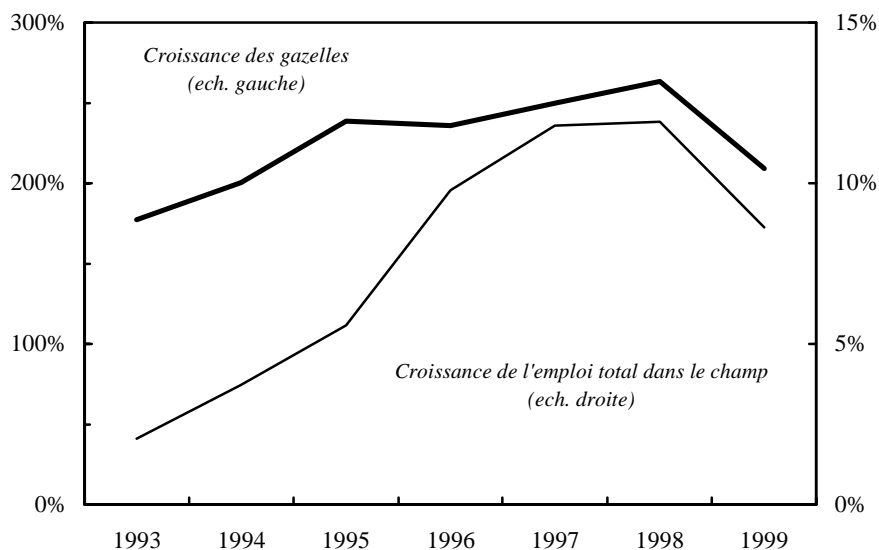
Source : INSEE (SUSE).

L'écart entre taux de croissance observé et calculé se maintient pour les durées plus longues : il ne s'agit donc pas uniquement d'instabilité de court terme liée à d'éventuelles erreurs de mesure.

2.5. Les performances des gazelles sont assez peu sensibles à la conjoncture

Les fluctuations du taux de croissance moyen des PME à la plus forte croissance sont nettement atténuées par rapport à celles de l'emploi total (graphique 4). La croissance des gazelles étant due à la fois à une forte croissance interne et à une forte croissance externe (*cf. infra*), deux hypothèses peuvent expliquer ce résultat : du côté de la croissance interne, les innovations qui conduisent certaines entreprises à de très bonnes performances les rendent sans doute moins sensibles à la conjoncture et, du côté de la croissance externe, les rachats d'entreprises et les opérations de restructurations intragroupe peuvent aussi avoir lieu en période de basse conjoncture.

4. Croissance des gazelles en fonction de la conjoncture



Lecture : Sur la période 1993-1997, les 5 % de PME ayant la plus forte croissance voient leurs effectifs augmenter de 177 % alors que l'emploi total dans le champ étudié augmente de 2 %. En 1998, les taux sont respectivement de 264 et 12 %.

Source : INSEE (SUSE).

2.6. Peu de gazelles au sens de Birch en France

Seuls 376 SIREN PME ont, au moins quatre années consécutives, une croissance annuelle d'au moins 20 % de leurs effectifs. Pour comparer ce très faible nombre de gazelles à celui de Birch sur données américaines, il

vaut mieux retenir le même critère que lui, à savoir le chiffre d'affaires (CA). En remplaçant le critère de taille (20 à 250 salariés) par un critère de CA (2 à 50 millions d'euros), on présélectionne 169 000 SIREN dont 1 737 gazelles, soit 1 % de la population. Chaque année, entre 0,3 et 0,5 % des PME répondent à ce critère de croissance forte et régulière de CA (tableau 7)⁽⁵⁾. Sur données américaines, Birch trouvait 3 % de gazelles parmi les PME de 1990. Pour trouver une telle proportion de gazelles en France il faudrait ramener le seuil de croissance annuel à un taux compris entre 5 et 10 % (tableau 7). De tels écarts ne peuvent être interprétés comme résultant uniquement de différentiel de taux de croissance entre les deux économies : d'une part la période 1990-1994 n'est pas une période de très forte croissance aux États-Unis et d'autre part si la proportion de gazelles fluctue avec la croissance, c'est dans un rapport de moins de 1 à 2 avec des périodes aussi contrastées que 1993-1997 ou 1999-2003 et 1997-2001. Cette différence doit toutefois être considérée avec prudence pour deux raisons. D'une part la comparabilité des données d'entreprises entre différents pays est toujours délicate. Ce qui est appelé entreprise dans un pays peut correspondre à un groupe dans un autre. D'autre part les résultats de Birch sont contestés, notamment parce qu'il s'appuie sur une base de données privées. Toutefois les estimations de Birch sont les seules recensées sur ce sujet à notre connaissance.

7. Proportion de gazelles selon le seuil de croissance du CA retenu

En %

Gazelle en...	20 %	10 %	5 %	2 %
• 1993	0,28	1,5	4,2	8,4
• 1994	0,32	1,7	4,8	9,3
• 1995	0,35	1,8	4,9	9,4
• 1996	0,43	2,4	6,5	11,9
• 1997	0,48	2,6	7,1	13,0
• 1998	0,33	1,9	5,5	10,7
• 1999	0,26	1,6	4,8	9,5
au moins 1 fois	1,03	4,9	12,0	20,0

Lecture : 0,28 % des PME ayant un CA compris entre 2 et 50 millions d'euros en 1993 (en euros 2003) ont les quatre années suivantes connu chaque année une croissance nominale de leur CA d'au moins 20 %. 1,03 % des PME ayant eu au moins une fois un CA compris entre 2 et 50 millions d'euros entre 1993 et 1999 a répondu à ce critère au moins une fois.

Source : INSEE (SUSE).

Ce critère, mesuré à partir de l'effectif ou du CA, donne, appliqué à la situation française, un nombre trop restreint d'observations pour être retenu. Il présente cependant l'avantage d'insister sur l'importance de la condition d'une croissance soutenue ce qui, outre l'intérêt en soi d'une crois-

(5) Les ratios sont du même ordre de grandeur si on se rapproche encore plus de la définition de Birch en abaissant le seuil de CA à 200 000 euros.

sance régulière, permet d'éliminer les SIREN dont la croissance cumulée entre une année donnée n et une année $n + k$ serait due à une erreur de mesure à une des deux bornes ou à un saut unique pouvant être attribué à une opération de croissance externe. La définition de Birch ne convenant pas à l'emploi dans les SIREN, elle a été adaptée de manière à garder environ 5 % des effectifs d'une cohorte. Sont retenus comme gazelles « à la Birch » pour l'année n les SIREN qui figurent parmi les 15 % les plus performants en termes de croissance entre n et $n + 2$ et parmi les 20 % les plus performants entre $n + 2$ et $n + 4$. Ceci permet de capter les croissances régulières tout en étant plus souple pour tenir compte de l'irrégularité de la croissance des SIREN français⁽⁶⁾.

2.7. Les gazelles de course sont plus souvent des gazelles de fond

Il est difficile de comparer différentes définitions de gazelles portant sur des périodes différentes : dix ans pour les gazelles de fonds, cinq ans pour celles de course et quatre ans pour les gazelles à la Birch. Pour réduire un peu cette hétérogénéité, on peut définir les gazelles de course sur quatre ans. La comparaison entre gazelles de course et gazelles à la Birch porte alors uniquement sur la différence de critère de sélection : amplitude de la croissance sur 4 ans pour les gazelles de course et régularité pour les gazelles à la Birch. Parmi les 62 000 SIREN PME en 1993 et ayant encore des salariés en 1997, 16 % sont gazelles sous au moins une des 3 formes et 3 % seulement répondent aux trois critères à la fois.

Les gazelles de course sont plus souvent aussi gazelles de fond que les gazelles de Birch (tableau 8). Ceci est cohérent avec le constat que la croissance des gazelles de fonds est irrégulière et concentrée sur une courte période. Néanmoins, les gazelles de course deviennent plus souvent des gazelles de fonds quand elles sont aussi gazelles à la Birch (41 % contre 15 % sinon). Il y a donc une sorte de prime à la régularité qui est robuste au contrôle par le taux de croissance de ces gazelles de course⁽⁷⁾.

(6) Il n'est de toute façon pas possible de définir des taux de croissance sur un an permettant de garder 5 % de la population : cela conduirait à des seuils < 5 % pour des SIREN de 20 salariés.

(7) La part de la croissance des effectifs relevant de la croissance interne est plus forte pour les gazelles à la Birch que pour les gazelles de course (*cf. infra*).

8. Répartition des gazelles selon leur définition

Type	Nombre	Dont aussi gazelle de... (en %)		
		Birch	Course	Fond
Birch (B)	7 076		63	27
Course (C)	7 174	62		31
Fond (F)	2 384	79	93	
B et C	4 434			41
B et non C	2 642			3
C et non B	2 740			15
B et F	2 841		81	
C et F	1 885	95		

Lecture : Parmi les 62 000 SIREN PME en 1993 et ayant encore des salariés en 1997, 7 076 répondent au moins une fois au critère de sélection des gazelles de Birch entre 1993-1997 et 1999-2003. 63 % de ces gazelles de Birch sont aussi au moins une fois gazelles de course entre 1993-1997 et 1999-2003 et 27 % sont gazelles de fond en 1993-2003. Seules 3 % des 2 642 gazelles de Birch qui ne sont pas gazelles de course sont aussi des gazelles de fond.

Source : INSEE (SUSE).

2.8. Les gazelles avant et après leur phase de forte croissance

Les gazelles sont-elles des entreprises récemment créées ? Que deviennent-elles après leur phase de forte croissance ?

Le traitement de cette dernière question est délicat car la réponse dépend du choix de la population de référence. En effet, à l'issue de leur phase de forte croissance, les gazelles ne sont plus forcément des PME et on ne peut donc plus les comparer à une population de PME.

L'examen de l'évolution des seules gazelles est cependant déjà riche d'enseignements. Pour examiner le devenir des gazelles, le tableau 9 présente dans ses premières colonnes les évolutions d'effectifs entre 1998 et 2003 d'entreprises identifiées comme gazelles entre 1993 et 1998. Les gazelles de course de 1993-1998 ne conservent pas sur 1998-2003 la totalité des emplois créés. Ces destructions sont liées à la disparition de 22 % des gazelles, les gazelles pérennes continuant majoritairement à créer de l'emploi mais à un rythme moins soutenu que pendant leur phase de croissance (tableau 9). La disparition de certaines gazelles ne signifie pas nécessairement que ces entreprises aient connu une faillite. Ce qui est observé ici est seulement la disparition de l'identifiant permettant de repérer l'entreprise. Ainsi, une absorption par un grand groupe pourrait expliquer de telles disparitions. Des investigations supplémentaires seront à effectuer pour explorer ce point.

La définition alternative des gazelles à la Birch sur la même période peut amener des résultats un peu différents. Comme la comparaison précédente avec les gazelles de fond le laisse percevoir, les gazelles à la Birch ont une croissance moins spectaculaire pendant leur phase de croissance (sur quatre ans au lieu de cinq mais l'écart ne peut pas être dû à une seule année supplémentaire) mais sont plus solides après (tableau 9).

Les dernières colonnes du tableau 9 examinent le comportement des entreprises avant qu'elles ne soient gazelles. Ainsi, près d'un tiers des en-

treprises identifiées comme gazelles sur la période 1998-2003 n'existait pas en 1993. Parmi celles qui existaient, la croissance des effectifs n'est pas très spectaculaire sur la période antérieure à la phase de forte croissance (un peu par construction puisqu'une croissance spectaculaire portant l'effectif au-delà de 250 salariés exclu le SIREN des candidats gazelles de 1998).

9. Évolution des effectifs des différents types de gazelles en dehors de la période où elles sont définies comme gazelles

	Course (1993)		Birch (1994)		Course (1998)	
	Nombre d'entrep.	Effectifs (milliers)	Nombre d'entrep.	Effectifs (milliers)	Nombre d'entrep.	Effectifs (milliers)
Effectifs 1993 ^(*)	2 956	152	2 695	153	2 225	94
Effectifs 1998	2 956	494	2 695	362	3 166	163
Effectifs 2003	2 399	475	2 253	381	3 166	660
Augmentation	1 381	147	1 432	127	1 567	39
Diminution	905	46	723	27	525	15
Disparition/création ^(**)	557	119	442	81	941	45

Lecture : Les 2956 gazelles de course de 1993, sélectionnées en fonction de leur croissance entre 1993 et 1998, atteignent 494 000 salariés en 1998. 1381 d'entre elles créent 147 000 emplois entre 1998 et 2003, 905 en perdent 46 000 et 557 n'existent plus en 2003. Les 3 166 gazelles de course de 1998, sélectionnées en fonction de leur croissance entre 1998 et 2003, ont 163 000 salariés en 1998. 2225 existaient déjà en 1993 et 941 ont été créées entre 1993 et 1998.

Notes : (*) 1994 pour les gazelles à la Birch ; (**) Création (entre 1993 et 1998) pour les gazelles de course 1998.

Source : INSEE (SUSE).

La comparaison avec les autres entreprises ne peut pas se limiter aux PME car certaines gazelles de 1993-1998 ne sont plus dans ce champ en 1998 et doivent pouvoir être comparées à des entreprises de taille équivalente. Les « gazelles de 1998 » peuvent donc être, dans ce paragraphe, de grandes entreprises. On se limitera à la comparaison des performances pendant les deux sous périodes 1993-1998 et 1998-2003 pour les SIREN d'au moins 20 salariés en 1998. Les performances relatives – rangs de croissance – sont déterminées à l'intérieur de chaque tranche de taille et pour l'ensemble de la population⁽⁸⁾. Le tableau 10 présente les performances de 1993 à 1998 comparées à celles de 1998 à 2003. La ligne 'TFO' correspond aux gazelles de course de 1993 et la colonne 'TFO' à celles de 1998 :

- 40 % des gazelles de 1998 n'existaient pas ou avaient moins de 10 salariés en 1993 (contre 21 % pour l'ensemble de la population retenue) ;
- 7 % des gazelles de 1998 étaient déjà des gazelles en 1993 ;
- les gazelles de 1993 connaissent des évolutions contrastées : à la fois plus souvent classées parmi les meilleures performances de 1998-2003 et parmi les moins bonnes, elles sont nettement sous-représentées dans les performances moyennes (26 % contre 41).

(8) Les SIREN d'au moins 10 salariés l'année n et ayant encore au moins 1 salarié 5 ans plus tard sont répartis en 20 groupes de même dimension en fonction de leur taille. Les rangs de taux de croissance sur 5 ans sont calculés à l'intérieur de chaque groupe.

10. Rang de croissance sur 1998-2003 croisé avec le rang de croissance sur 1993-1998

En 1993	Absentes en 2003	Tfaible 1998-2003	Faible 1998-2003	MOY en 1998-2003	Fort 1998-2003	Tfort 1998-2003	Total
< 10 salariés	12,40 14,78	6,32 30,85	17,61 21,91	35,59 17,95	20,01 25,07	8,08 39,99	20,70
10 à 19 salariés	16,27 12,21	4,29 13,18	19,50 15,28	38,30 12,16	17,81 14,05	3,83 11,96	13,04
> 19 salariés							
• TFA 1993-1998	42,04 1,25	6,72 0,82	10,45 0,32	21,39 0,27	12,44 0,39	6,97 0,86	0,52
• FAI 1993-1998	27,99	4,91	16,77	35,09	11,90	3,33	
• MOY 1993-1998	16,27 17,27	11,70 3,06	10,18 15,06	8,63 48,90	7,27 13,50	8,05 2,22	10,10
• FOR 1993-1998	36,21 16,33	26,27 3,49	32,96 16,45	43,39 40,34	29,74 19,89	19,34 3,50	36,42
• TFO 1993-1998	14,49 21,77	12,67 5,01	15,23 17,90	15,14 26,38	18,54 21,40	12,91 7,54	15,41
• TFO 1993-1998	4,79	4,52	4,11	2,45	4,94	6,89	3,82
Total	13 514 17,37	3 300 4,24	12 945 16,64	31 938 41,05	12 862 16,53	3 253 4,18	77 812 100,0

Champ : Entreprises ayant au moins 20 salariés en 1998. Ce critère de sélection explique pourquoi les entreprises de 1993 à très faible croissance (ligne TFA : les 5 % de pérennes ayant perdu le plus d'emploi) sont si peu représentées (0,52 % de la population) : la plupart d'entre elles sont en deçà du seuil de 20 salariés en 1998.

Lecture : Les gazelles de 1998-2003 (colonne Très fort) avaient pour 39,99 % d'entre elles moins de 10 salariés (ou n'existaient pas) en 1993. 6,89 % d'entre elles étaient déjà gazelles sur la période 1993-1998. 7,54 % des gazelles de 1993-1998 sont encore gazelles sur la période suivante alors que 21,77 % d'entre elles sont disparues en 2003.

Source : INSEE (SUSE).

2.9. Les entreprises jeunes, suite à la plus forte volatilité de leur croissance, sont plus souvent gazelles

Les gazelles de course de 1998-2003 ont, en 1998, un âge médian de neuf ans contre dix-sept pour les entreprises à croissance moyenne (graphique 5). Cela ne signifie pas que les jeunes entreprises ont *a priori* plus de chances de compter parmi les gazelles car il y a un important biais de sélection liée à la volatilité de la croissance des jeunes entreprises. Si on affecte aux entreprises non pérennes⁽⁹⁾ un taux de croissance de - 100 %, on constate en effet que les performances des jeunes entreprises ne sont pas globalement meilleures mais simplement plus dispersées (graphique 6).

2.10. Les gazelles appartiennent plus souvent à un groupe

Parmi les 47 000⁽¹⁰⁾ PME de 1993 existant encore en 2003, 51 % appartiennent en 2003 à un groupe. Parmi les 5 % de ces 47 000 PME ayant connu la croissance la plus rapide, i.e. les gazelles de fond, 78 % appartiennent à un groupe. Cette comparaison est un peu biaisée car les gazelles de fond de 1993 sont, en 2003, plus grandes que les autres PME de 1993 et, du fait que la couverture de LIFI est fonction croissante de la taille, pourront y être plus facilement repérées que les autres lorsqu'elles appartiennent à un groupe. Pour éviter ce biais tout en ayant une année où la couverture de LIFI est meilleure qu'en 1993, on peut considérer les gazelles de course définies sur 1998-2003 : 40 % des PME ayant en 1998 entre 50 et 250 salariés et ayant encore des effectifs en 2003 appartiennent à un groupe en 1998. Ce taux monte à 55 % pour celles d'entre elles qui sont gazelles de course.

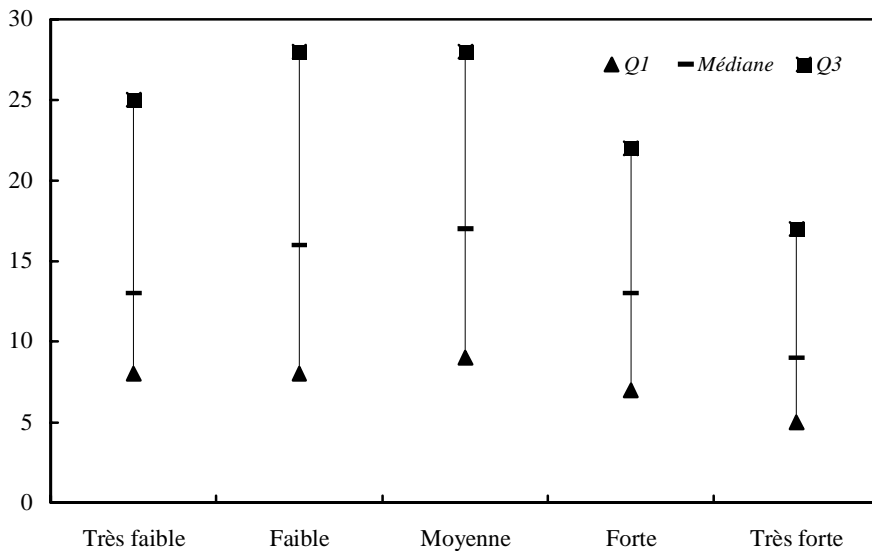
L'effet de l'appartenance à un groupe se révèle ambivalent. Parmi les gazelles de course de 1993, celles appartenant à un groupe en 1998 sont nettement plus rapides pendant leur phase de croissance mais détruisent un peu plus d'emplois ensuite (tableau 11). La plus forte fréquence des disparitions (23 % contre 20) alors qu'il s'agit de SIREN plus grands en 1998 laisse soupçonner que ces disparitions correspondent au moins autant à des restructurations intragroupe qu'à des destructions nettes d'emplois. Ces écarts sont toutefois relativement faibles.

L'appartenance à un groupe est sans doute un critère trop grossier pour distinguer entre gazelles dont la croissance reflète avant tout le dynamisme et gazelles qui doivent leur croissance à des restructurations intragroupe. De ce point de vue, les gazelles appartenant à des petits groupes dont elles sont la principale entreprise sont sans doute plus proches des gazelles indépendantes que des gazelles appartenant à un grand groupe. L'annexe 3 donne quelques éléments sur ce point. Une autre approche distingue entre croissance interne et croissance externe. C'est l'objet de la partie suivante.

(9) L'entreprise est ici approchée par son numéro de registre, le SIREN. La disparition d'une entreprise ne signifie pas nécessairement que celle-ci a fait faillite : elle peut être absorbée par une autre entreprise ou bien transmise.

(10) En arrondissant le chiffre de 46 758 du tableau 4.

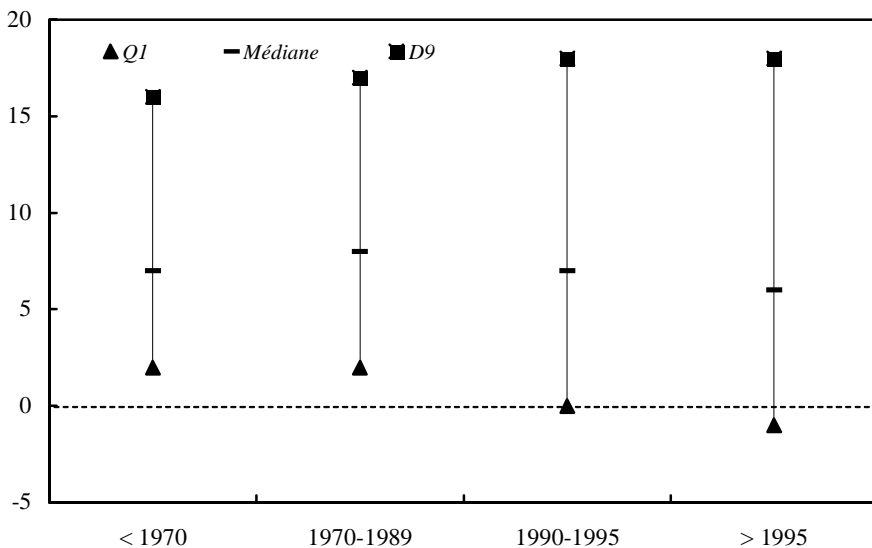
5. Âge des PME en 1998 en fonction de leur croissance sur 1998-2003



Lecture : 25 % des gazelles (croissance très forte) ont au plus 5 ans et 25 % ont au moins 17 ans.

Source : INSEE (SUSE).

6. Rang de croissance des PME de 1998 en fonction de leur date de création



Lecture : Au moins 25 % des PME de 1998 créées après 1995 n'existent plus en 2003 (les entreprises détruites sont ici affectées d'un rang de croissance égal à -1), et 10 % se rangent parmi les 10 % (2 derniers demi-déciles : rang ≥ 18) à plus forte croissance.

Source : INSEE (SUSE).

11. Évolution sur 1998-2003 des gazelles de course de 1993-1998 en fonction de leur appartenance à un groupe en 1998

	Hors groupe		Dans un groupe	
	Nombre d'entreprises	Effectifs (milliers)	Nombre d'entreprises	Effectifs (milliers)
Effectifs 1993	1 618	63	1 338	89
Effectifs 1998	1 618	170	1 338	323
Effectifs 2003	1 342	168	1 057	307
Augmentation	716	53	665	94
Diminution	567	19	338	26
Disparition	319	35	325	84

Lecture : En 1998, 1 338 gazelles de course de 1993-1998 appartenaient à un groupe, 1 618 n'y appartenaient pas. Ces gazelles de course employaient en 1993 89 000 salariés puis en 1998 323 000 salariés. Elles en employaient 307 000 en 2003 suite à 94 000 créations d'emplois et 26 000 destructions dans les entreprises pérennes entre 1998 et 2003 et 325 disparitions d'entreprises qui comptaient 84 000 salariés en 1998.

Source : INSEE (SUSE, LIFI).

3. Suivre les entreprises et prendre en compte la croissance externe (1998-2001)

Le suivi des SIREN présenté jusqu'alors souffre de deux limites :

- le SIREN n'est qu'un identifiant et une entreprise peut en changer tout en poursuivant son activité économique. Ceci est moins pénalisant dans l'identification des gazelles – certaines peuvent échapper à la méthodologie de recensement mais cela ne remet pas en cause la sélection des gazelles identifiées – que dans leur suivi avant et après leur phase de forte croissance : on surestime sans doute nettement la mortalité des gazelles ;
- une bonne part de la croissance des gazelles risque de provenir d'opérations de croissance externe. La croissance externe n'est pas forcément à rejeter dans l'identification des gazelles. Elle peut être le signe d'une bonne santé de l'entreprise. Mais ce qui apparaît comme croissance externe du point de vue de l'entreprise est souvent l'effet de restructurations intragroupe : leur interprétation économique en terme de performance de l'entreprise est alors discutable.

L'utilisation des DADS (source administrative recensant les salariés dans les établissements et permettant, grâce à un identifiant anonymisé, de suivre les salariés sur deux ans) permet de détecter une bonne partie des changements de SIREN et des restructurations. On examine pour cela les flux groupés, i.e. les salariés présents dans le même établissement A une année donnée et changeant conjointement d'établissement pour se retrouver dans le même établissement B l'année suivante. L'annexe 2 présente la démarche permettant d'identifier et de traiter les flux groupés à partir des données disponibles.

Le traitement de la continuité concerne la période 1998-2001, période où les fichiers permettant ce retraitement sont constitués.

Les entreprises sont sélectionnées selon le critère suivant : avoir entre 20 et 250 salariés soit en 1998, soit en 2001 (tableau 12).

12. Répartition des entreprises et de leurs effectifs en fonction de leurs situations en 1998 et 2001

	Absentes...		Présentes...	
	... en 1998 ou en 2001			
	Nombre	Effectifs	Nombre	Effectifs
Effectifs 1998 (EFF98)	11 809	633 935	79 964	3 599 944
Effectifs 2001 (EFF101)	8 875	445 797	79 964	4 275 216
Augmentation d'effectifs			53 253	1 046 111
Diminution d'effectifs			23 337	370 839

Lecture : Les 79 964 entreprises présentes en 1998 et en 2001 ont 3 599 944 salariés en 1998 et 4 275 216 en 2001. Cette évolution est la résultante du gain de 1 046 111 emplois de la part des 53 253 entreprises qui ont vu augmenter leurs effectifs et de la perte 370 839 emplois de la part des 23 337 qui ont vu leur effectif diminuer.

Source : INSEE (DADS).

La prise en compte des flux groupés se traduit par une nette diminution des flux bruts d'emploi. Si on enlève les entreprises pour lesquelles le suivi est de trop mauvaise qualité⁽¹¹⁾, on a une division par trois et demi des flux bruts simples – les flux bruts simples sont la différence entre l'emploi en fin de période et celui en début de période par opposition aux flux bruts cumulés qui sont la somme des valeurs absolues des flux bruts annuels – pour les non pérennes et une diminution de 30 % pour les pérennes.

Le tableau 13 concerne les entreprises identifiées seulement par leur code SIREN. Dans le tableau 14, les SIREN d'une même entreprise sont consolidés en cas de continuité. Sans modifier la vision obtenue dans le tableau précédent, il y a logiquement moins de non pérennes et plus de pérennes. Néanmoins, il reste de nombreuses entreprises non pérennes. Leurs flux de croissance/décroissance internes sont très en retrait par rapport à leurs flux externes. La disparition des identifiants SIREN relève le plus souvent d'opérations plus complexes que le simple changement de SIREN d'une entreprise continue. D'où la nécessité de prendre en compte les opérations de restructuration.

(11) Le suivi est considéré comme de mauvaise qualité lorsque dans au moins une des transitions $n/n+1$ plus de la moitié des salariés de n sont absents des fichiers en $n+1$ ou plus des salariés de $n+1$ sont absents en n . 14 000 entreprises, 250 000 salariés sont ainsi rejetées. Certaines cessations sont sans doute rejetées à tort. Un meilleur traitement des données permettra ultérieurement de réduire ces rejets qui ont peu d'incidence ici puisque les disparitions d'entreprises ne sont pas au cœur de l'analyse.

13. Croissances externe et interne des entreprises

	Entreprises...			
	... non pérennes		... pérennes	
	Nombre d'entrep.	Effectifs (milliers)	Nombre d'entrep.	Effectifs (milliers)
Effectifs 1998 (EFF98)	7 570	417	73 186	3 380
Effectifs 2001 (EFF101)	5 438	293	73 186	3 964
Flux bruts cumulés, augmentation (FBA)	13 008	346	73 186	1 110
Flux bruts cumulés, diminution (FBB)	13 008	470	73 186	526
Croissance externe cumulée (CEX)	11 236	252	11 512	326
Décroissance externe cumulée (DEX)	11 236	380	11 500	195
Flux bruts simples, augmentation (PBA)	5 438	293	48 635	905
Flux bruts simples, diminution (PBB)	7 570	417	21 316	321
Croissance externe simple (CEXT)	4 631	236	6 761	305
Décroissance externe simple (DEXT)	6 777	364	5 160	174
Croissance interne (PCA)	5 629	99	48 582	655
Décroissance interne (PCD)	4 749	95	21 106	202

Lecture : Les 73 186 entreprises pérennes gagnent en cumulé, les années où leur emploi augmente, 1 110 457 emplois et en perdent en cumulé, les années où leur emploi diminue, 526 353. Parmi les emplois gagnés, 325 544 correspondent à des opérations de croissance externe. Si on ne tient compte que de la variation nette entre 1998 et 2001, 48 635 entreprises gagnent 904 796 emplois. 6 761 entreprises ont un bilan positif dans leurs échanges avec les autres entreprises à hauteur de 305 067 emplois. Au total, 48 582 entreprises créent 655 199 emplois par croissance interne. Les égalités comptables suivantes sont vérifiées :

$$EFF101 - EFF98 = FBA - FBD = PBA - PBD = PCA + CEXT - PCD - DEXT$$

Source : INSEE (DADS).

14. Croissances externe et interne des entreprises en tenant compte de la continuité des entreprises sur la base des flux d'emplois

	Entreprises...			
	... non pérennes		... pérennes	
	Nombre d'entrep.	Effectifs (milliers)	Nombre d'entrep.	Effectifs (milliers)
Effectifs 1998 (EFF98)	5 724	320	74 656	3 472
Effectifs 2001 (EFF101)	3 628	196	74 656	4 064
Croissance externe cumulée (CEX)	7 580	143	12 982	428
Décroissance externe cumulée (DEX)	7 600	278	12 970	293
Croissance externe simple (CEXT)	9 352	127	74 656	298
Décroissance externe simple (DEXT)	7 756	263	13 460	163
Croissance interne (PCA)	9 352	82	74 656	668
Décroissance interne (PCD)	9 352	79	74 656	212

Lecture : Cf. tableau 13.

Note : Les effectifs totaux du tableau 14 sont légèrement inférieurs à ceux du tableau 13 car parmi les entreprises ayant connu plusieurs SIREN ne sont retenues que celles où les conditions de qualité du suivi est vérifiée pour chacun des SIREN.

Source : INSEE (DADS).

La comparaison entre les gazelles sur trois ans obtenue sur le fichier initial des SIREN – le taux de croissance nécessaire pour figurer dans le dernier demi-décile est alors de 77 % – et celles obtenues à partir du fichier retraité en ne retenant que la croissance interne – taux de croissance de 66 % – montre que 74 % des gazelles sélectionnées selon l’une des procédures le sont aussi pour l’autre procédure (tableau 15).

15. Croisement du fait d’être gazelle à partir du fichier initial et d’être gazelle à partir du fichier retraité (en nombre d’entreprises)

	N’est pas...	Est ...	Total
	... une gazelle dans le fichier retraité		
N’est pas une gazelle dans le fichier initial	55 569	794	56 363
Est une gazelle dans le fichier initial	789	2 214	3 003
Total	56 358	3 008	59 366

Source : INSEE (DADS).

16. Croissances externe et interne des gazelles comparées aux autres entreprises

	Entreprises pérennes « ordinaires »		Gazelles (toutes)		Gazelles (hors la plus rapide)	
	Nombre d’entreprises	Effectifs (milliers)	Nombre d’entreprises	Effectifs (milliers)	Nombre d’entreprises	Effectifs (milliers)
Effectifs 1998 (EFF98)	56 727	2 927	3 003	157	3 002	157
Effectifs 2001 (EFF101)	56 727	3 085	3 003	523	3 002	439
Croissance externe cumulée (CEX)	8 860	155	1 612	220	1 611	144
Décroissance externe cumulée (DEX)	8 860	179	1 492	15	1 492	12
Croissance externe simple (CEXT)	3 261	50	1 486	206	1 485	133
Décroissance externe simple (DEXT)	4 403	75	93	1	93	1
Croissance interne (PCA)	33 568	358	2 789	169	168	157
Décroissance interne (PCD)	20 053	175	198	7	7	7

Champ : On se limite ici aux PME de 1998 existant encore en 2001

Lecture : Cf. tableau 13.

Source : INSEE (DADS).

Si la sélection des gazelles n'est pas trop affectée par le retraitement, le tableau 16 montre que la moitié⁽¹²⁾ de la croissance des gazelles relève de la croissance externe. Le poids de la croissance externe est d'autant plus remarquable que la période, 1998-2001, est très favorable à la croissance interne, du fait de la bonne conjoncture économique.

La croissance externe est très fortement concentrée dans les entreprises gazelles qui, en 2001, appartiennent à un groupe (*cf.* tableau 17). Les gazelles indépendantes sont plus petites (mais les petites sont aussi moins bien couvertes par LIFI), ont une croissance moins spectaculaire, toutefois cette croissance est surtout de la croissance interne (à noter que la ventilation entre croissance externe et croissance interne est réalisée indépendamment de l'appartenance à un groupe). Hors croissance externe, les gazelles doublent leur effectif en trois ans, qu'elles appartiennent ou non à un groupe.

17. Croissances interne et externe des gazelles en fonction de leur appartenance à un groupe

	Gazelles hors groupes		Gazelles de groupes	
	Nombre d'entrep.	Effectifs (milliers)	Nombre d'entrep.	Effectifs (milliers)
Effectifs 1998 (EFF98)	1 048	40	1 955	116
Effectifs 2001 (EFF101)	1 048	92	1 955	431
Croissance externe cumulée (CEX)	376	12	1 236	207
Décroissance externe cumulée (DEX)	348	2	1 144	13
Croissance externe simple (CEXT)	336	11	1 150	195
Décroissance externe simple (DEXT)	26	0	67	1
Croissance interne (PCA)	1 011	42	1 778	127
Décroissance interne (PCD)	34	0	164	7

Lecture : Cf. tableau 13.

Source : INSEE (SUSE, LIFI, DADS).

(12) Plus de la moitié si on compte toutes les gazelles, y compris celle qui gagne 80 000 emplois et moins de la moitié si on l'exclut.

Alors que la croissance externe des entreprises indépendantes révèle le dynamisme de ces entreprises, celle des entreprises de groupe est plus difficilement interprétable. Quand une petite entreprise appartenant à un grand groupe voit ses effectifs augmenter par croissance externe on ne sait pas faire la part entre le dynamisme propre à cette entreprise et les décisions de restructuration propres au groupe.

L'utilisation du retraitement peut aussi donner un éclairage sur le devenir des gazelles des périodes précédentes. Cet éclairage n'est que partiel car il ne porte que sur les gazelles n'ayant pas franchi le seuil des 250 salariés en 1998. Alors que la croissance nette du sous-échantillon de gazelles de course et de gazelles à la Birch ne croît que de 23 000 salariés (source BRN), il croît de 41 000 dans le fichier retraité et réalise une croissance interne de 51 000 (PCA-PCD, tableau 18). Cet éclairage tempère un peu la vision pessimiste du devenir des gazelles basée sur le seul suivi des SIREN : il semblerait que les gazelles soient bénéficiaires nettes des opérations de croissance externe pendant leur phase de forte croissance, ce qui augmente la croissance globale observée, et perdantes nettes la période suivante, ce qui diminue la croissance globale observée.

18. Croissance interne et externe entre 1998 et 2001 des gazelles définies à partir des BRN sur la période 1993-1998

	Nombre d'entreprises	Effectifs (milliers)
Effectifs 1998 (EFF98)	3 174	313
Effectifs 2001 (EFF101)	2 918	337
Croissance externe cumulée (CEX)	3 174	109
Décroissance externe cumulée (DEX)	3 174	67
Croissance externe simple (CEXT)	1 981	88
Décroissance externe simple (DEXT)	1 142	47
Croissance interne (PCA)	472	25
Décroissance interne (PCD)	646	35
Effectifs 1998 (EFF98)	2 107	73
Effectifs 2001 (EFF101)	960	21

Lecture : Cf. tableau 13.

Source : INSEE (SUSE, LIFI, DADS).

Les gazelles définies sur la période 1998-2002 ont, sur 1998-2001, une ventilation de la croissance différente selon qu'il s'agit de gazelles de courses – sélectionnées sur la seule amplitude de leur croissance – ou de gazelles à la Birch – avec en plus un critère de régularité – (tableau 19). Le critère de régularité conduit à sélectionner des gazelles à la croissance globale moins spectaculaire mais avec une composante croissance interne plus importante.

19. Croissances interne et externe des gazelles à la Birch et des gazelles de course

	Gazelles de course		Gazelles à la Birch	
	Nombre d'entrep.	Effectifs (milliers)	Nombre d'entrep.	Effectifs (milliers)
Effectifs 1998 (EFF98)	2 491	144	2 204	134
Effectifs 2001 (EFF101)	2 491	336	2 204	272
Croissance externe cumulée (CEX)	1 132	88	731	39
Décroissance externe cumulée (DEX)	1 042	4	668	2
Croissance externe simple (CEXT)	1 023	86	655	38
Décroissance externe simple (DEXT)	112	1	80	1
Croissance interne (PCA)	2 200	115	2 127	103
Décroissance interne (PCD)	257	7	67	2

Lecture : Cf. tableau 13.

Source : INSEE (SUSE).

4. Caractérisation des gazelles

4.1. Présentes dans tous les secteurs, sur-représentées dans les services aux entreprises

Les gazelles existent dans tous les secteurs, y compris ceux qui perdent de l'emploi comme les industries de bien de consommation (N16 = 'C'). Le tableau 20 présente le poids des secteurs en terme d'effectifs salariés concernés selon différents critères. Il n'y a que pour l'automobile (N16 = 'D') et l'éducation, santé, action sociale (N16 = 'Q') que le poids du secteur dans les gazelles est moins de la moitié de son poids dans les effectifs totaux (que ce soit pour l'ensemble des entreprises ou pour les seules PME). On constate que les gazelles de fond sont particulièrement sur-représentées dans les services aux entreprises (N16 = 'N') qui compte 29 % des sala-

20. Répartition des gazelles de fond et de leurs effectifs par secteur (N16)

	Ensemble des entreprises						PME de 1993				
	Effectifs (milliers)		Poids dans les effectifs		Pérennes	Poids dans les gazelles		Poids dans les effectifs		Poids dans les gazelles	
	1993	2003	1993	2003	2003	1993	2003	1993	2003	1993	2003
B	562	616	4,7	4,3	4,4	3,8	3,1	4,9	4,8	4,7	4,0
C	788	667	6,6	4,7	5,3	3,6	3,3	8,7	6,4	4,7	4,3
D	304	284	2,6	2,0	1,6	0,9	0,6	0,7	0,8	0,3	0,4
E	845	807	7,1	5,7	6,2	3,7	3,4	7,5	6,6	5,2	4,4
F	1 451	1 452	12,2	10,2	10,9	7,6	6,3	15,3	14,1	9,4	8,4
G	262	234	2,2	1,6	2,2	1,9	0,9	0,3	0,4	0,4	0,4
H	1 189	1 302	10,0	9,1	7,9	4,6	4,1	11,3	8,9	3,9	3,5
J	2 354	2 986	19,8	20,9	20,6	27,0	25,8	21,3	24,7	23,0	23,1
K	828	1 063	7,0	7,5	8,9	8,2	7,2	6,4	7,5	10,1	9,2
L	588	656	4,9	4,6	5,9	5,4	7,0	1,7	1,7	3,3	3,0
M	221	236	1,9	1,7	1,8	1,4	2,0	2,0	2,0	1,2	1,3
N	1 555	2 439	13,1	17,1	16,8	25,2	30,3	12,0	14,2	28,7	32,2
P	735	1 136	6,2	8,0	5,5	5,5	4,8	4,1	4,0	3,5	4,3
Q	214	382	1,8	2,7	2,1	1,3	1,2	3,6	3,9	1,6	1,4
Total	11 897	14 261	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Lecture : Les entreprises de l'industrie agroalimentaire (IAA – N16 = B) présentes dans SUSE (BRN + RSD) en 1993 ont 562 000 salariés. Elles totalisent alors 4,7 % des effectifs salariés des entreprises du champ. Leurs entreprises pérennes sur la période 1993-2003 représentent en 2003 4,4 % des effectifs de l'ensemble des pérennes. 3,8 % des effectifs de 1993 des gazelles définies sur 1993-2003 sont dans les IAA et 3,1 % de leurs effectifs de 2003. Les gazelles croissent donc moins vite en moyenne moins vite dans les IAA. Les PME ont en 1993 4,9 % de leurs effectifs dans les IAA et celles qui existent encore en 2003 4,8 %.

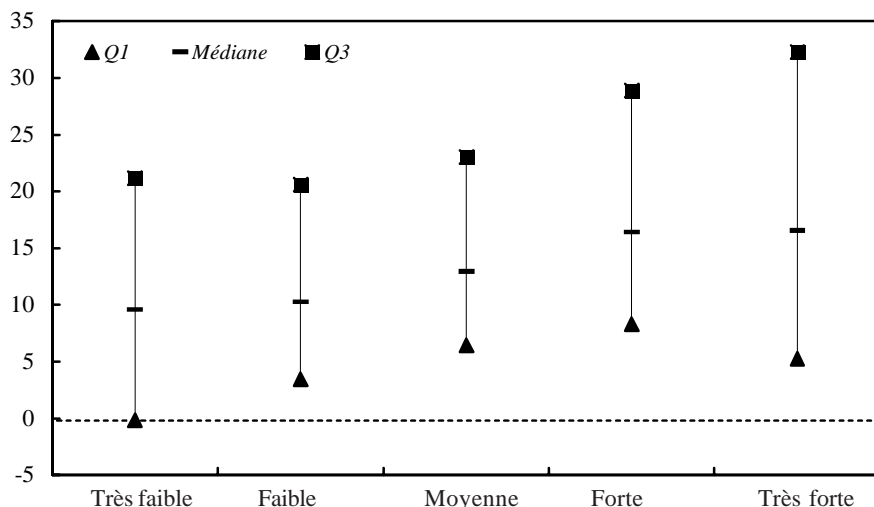
Source : INSEE (SUSE, DADS).

riés des gazelles PME de 1993 pour 12 % des effectifs des PME de 1993. Elles sont en général sous-représentées dans l'industrie et le BTP. Les gazelles des services aux entreprises et des services aux particuliers croissent plus que les autres gazelles (poids dans les effectifs des gazelles de 2003 supérieur à celui de 1993).

4.2. Des gazelles plus rentables au départ mais non à l'arrivée⁽¹³⁾

La rentabilité brute d'exploitation (EBE / [immobilisations non financières + BFR]) des gazelles de course est souvent plus forte avant leur phase de forte croissance (graphique 7). Une forte rentabilité n'est toutefois pas une condition nécessaire : le premier quartile de rentabilité des gazelles de course est ainsi inférieur à celui des entreprises à croissance moyenne ou forte. Cette anomalie apparente s'explique par la relativement forte proportion d'entreprises dont l'EBE est négatif parmi les gazelles, caractère lié à leur appartenance à un groupe⁽¹⁴⁾.

7. Distributions des rentabilités brutes d'exploitation en 1998 en fonction de la croissance sur 1998-2003



Lecture : En 1998, la rentabilité médiane des entreprises à très forte croissance (les gazelles de course) est de 16,5 %.

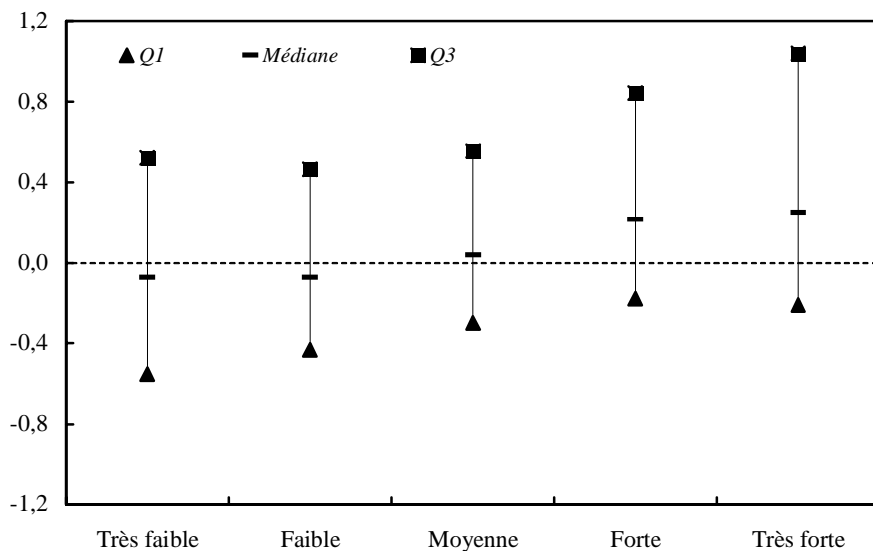
Source : INSEE (SUSE).

(13) Les entreprises financières sont exclues de la suite de l'analyse.

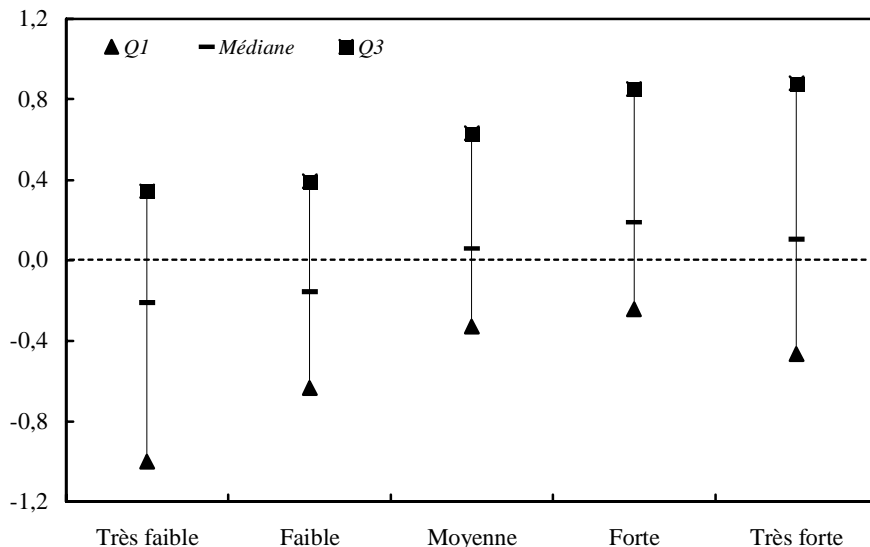
(14) Une entreprise indépendante à EBE négatif à une forte probabilité de déposer son bilan. Pour une filiale d'un groupe, l'affichage d'un EBE négatif ne reflète pas forcément un manque de viabilité de cette filiale : l'unité légale n'est tout simplement plus le niveau pertinent d'analyse des comptes.

8. Distributions des rentabilités brutes d'exploitation relative en 1998 en fonction de la croissance sur 1998-2003 parmi les entreprises n'appartenant pas à un groupe

a. Entreprises non répertoriées dans LIFI



b. Entreprises répertoriées dans LIFI



Lecture : Les gazelles de course (très forte croissance) de 1998 ont, en 1998, une rentabilité médiane supérieure de 25 % d'écart interquartile à la rentabilité médiane de leur secteur.

Source : INSEE (SUSE, LIFI).

Pour tenir compte de la forte dépendance de la rentabilité brute aux caractéristiques sectorielles (intensité capitalistique, durée de vie des équipements...), on calcule une rentabilité relative :

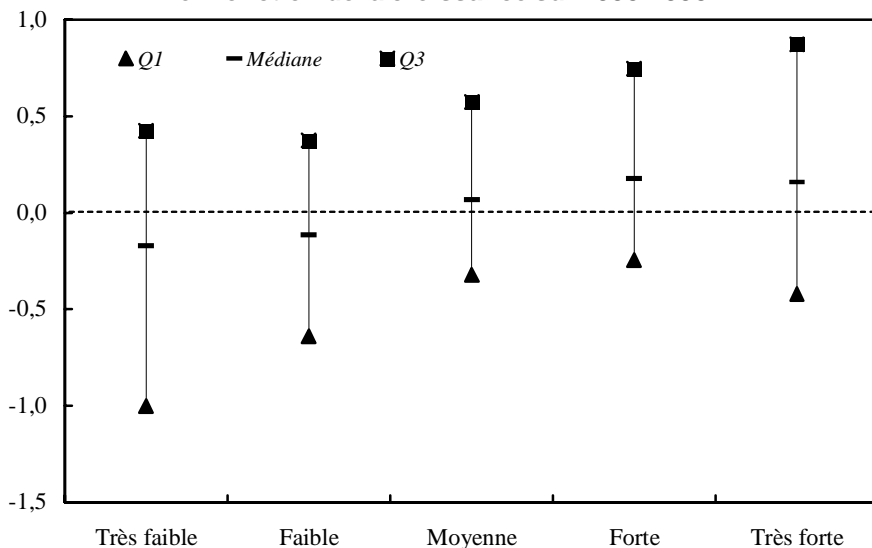
$$REBr = (REB - Med_s)/(Q3_s - Q1_s)$$

avec Med_s , $Q3_s$, $Q1_s$ les rentabilités médianes, du troisième quartile et du premier quartile des entreprises d'au moins 20 salariés du secteur (niveau NES 114). Cette notion de rentabilité est reprise à partir du graphique 8a.

Il y a nettement moins d'entreprises relativement peu rentables parmi les entreprises non répertoriées dans LIFI⁽¹⁵⁾ (graphique 8a) que parmi les entreprises appartenant à un groupe (graphique 8b) : la croissance des entreprises de groupes peut soit relever de simples restructurations intragroupe indépendamment de la rentabilité apparente de l'entreprise ou refléter le dynamisme de l'entreprise et dans ce cas l'appartenance à un groupe permet de lever partiellement la contrainte de rentabilité.

Comme pour celles de 1998-2003, les gazelles de course de 1993-1998 sont relativement plus rentables au début de la période à laquelle on les considère, c'est-à-dire en 1993 (graphique 9). En 1998, leur avantage relatif s'est estompé : elles ne se distinguent plus des entreprises à la croissance simplement forte et, surtout, ce sont les entreprises qui avaient moins de 20 salariés en 1993 (ou qui n'existaient pas) qui sont en 1998 les PME les plus rentables (graphique 10).

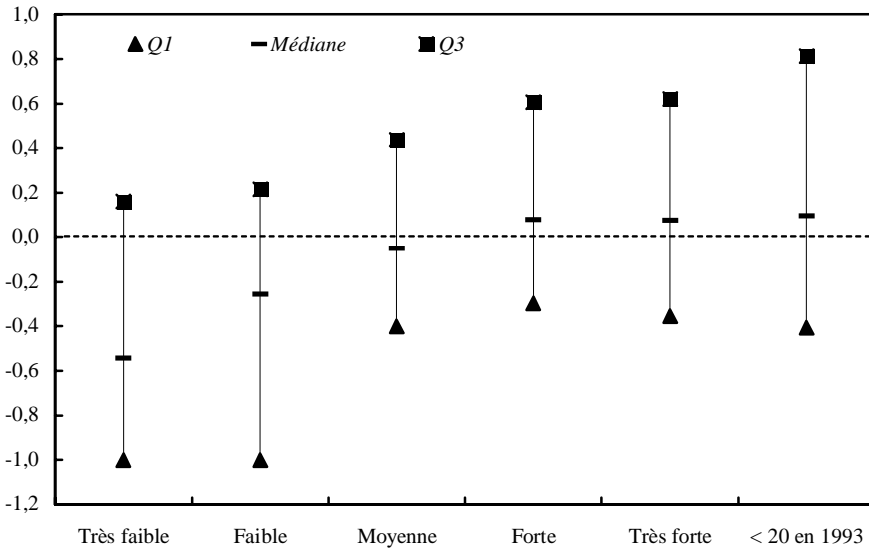
9. Distributions des rentabilités brutes d'exploitation relative en 1993 en fonction de la croissance sur 1993-1998



Source : INSEE (SUSE).

(15) C'est-à-dire les petites entreprises indépendantes plus certaines petites entreprises de groupes non recensées par l'enquête « Liaisons financières » (LIFI).

10. Distributions des rentabilités brutes d'exploitation relative en 1998 en fonction de la croissance sur 1993-1998



Source : INSEE (SUSE).

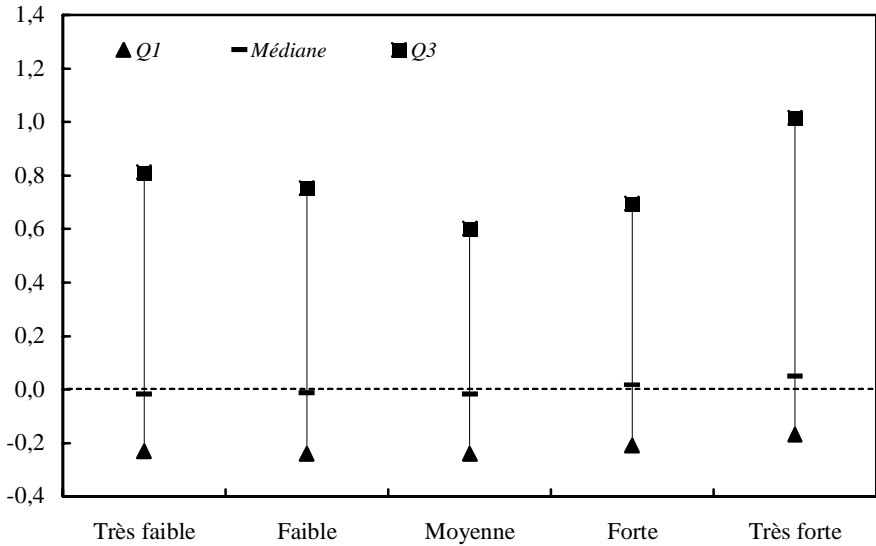
4.3. Un endettement relativement plus fort et persistant

Malgré leur appartenance plus fréquente à un groupe et le fait que les PME de groupes sont dans l'ensemble moins endettées (la holding s'endette pour l'ensemble du groupe), l'endettement des gazelles de course, mesuré ici par le ratio dettes financières/fonds propres, est plus élevé que pour celles qui connaissent une croissance modérée. Celles qui détruisent de l'emploi (croissance très faible ou faible) ont logiquement un endettement de départ souvent très élevé (graphique 11a).

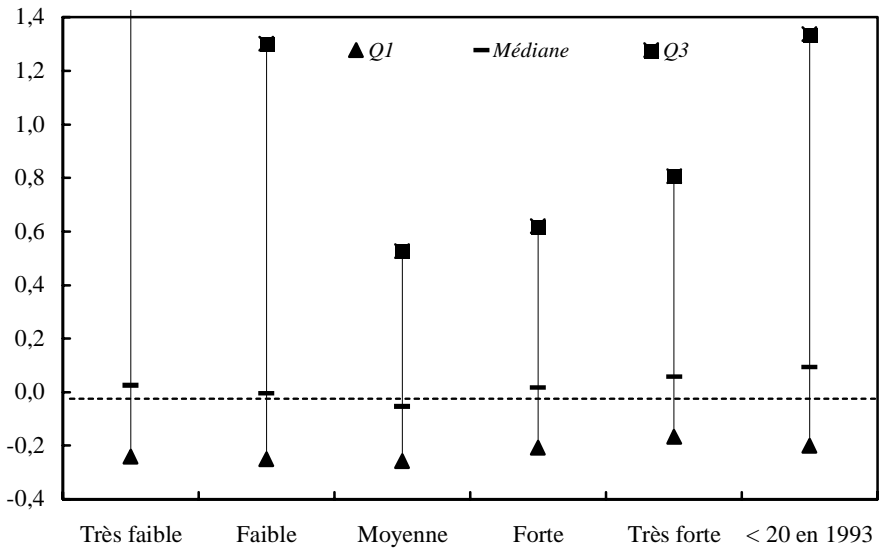
Cet écart relatif se maintient à l'issue de la phase de croissance (graphique 11b).

11. Endettement relatif en fonction de la croissance 1993-1998

a. En 1993



b. En 1998



Source : INSEE (SUSE).

21. Croissance globale et part de la croissance externe

	Données SUSE						Données DADS				
	Effectifs		PME		Gazelles		Taux de croissance			Part externe	
	1998	2001	Taux de croissance	Poids	Taux de croissance	Poids	gazelles	interne	externe		
B	577	610	5,8	33	4,2	167	156	63	93	40	
C	734	714	-2,8	41	2,9	159	140	86	55	61	
D	269	286	6,4	11	2,8	456	554	318	237	57	
E	826	845	2,2	34	3,0	162	122	41	81	34	
F	1 480	1 535	3,7	41	2,8	204	150	72	79	48	
G	242	240	-1,0	5	2,6	223	224	179	46	80	
H	1 196	1 284	7,3	33	2,2	217	134	65	69	49	
J	2 614	2 893	10,6	33	3,9	242	170	86	85	50	
K	911	1 030	13,1	33	4,8	170	143	55	89	38	
L	600	636	6,0	11	7,0	203	199	123	77	62	
M	219	240	9,9	35	3,1	136	143	73	70	51	
N	2 407	2 970	23,4	25	9,8	199	172	58	114	34	
P	886	1 075	21,3	24	4,0	199	148	41	107	27	
Q	278	336	21,1	61	2,5	143	123	55	68	45	
Total	13 239	14 693	11,0	31	4,4	200	174	69	92	40	

Lecture : Les IAA (NES16 = B) avaient dans SUSE 577 000 salariés en 1998 et 610 000 en 2001, soit un taux de croissance global de 5,8 %, 33 % des salariés de ce secteur étaient, en 1998, dans des PME. Les gazelles représentaient en 1998 4,2 % des effectifs des PME et ont eu une croissance de 167 % entre 1998 et 2001. La croissance des gazelles des IAA définies à partir de la source DADS fut de 159 % sur la même période, 95 % au titre de la croissance interne et 65 % au titre de la croissance externe. La part de la croissance externe dans la croissance des gazelles du secteur est de 41 %.

Source : INSEE (SUSE, LIFI, DADS).

5. Gazelles et croissance sectorielle

La croissance d'un secteur n'est pas corrélée à la proportion de gazelles parmi ses PME : si les services aux entreprises (NES16 = N) ont à la fois une forte croissance et beaucoup de gazelles, l'éducation et santé (Q) à une croissance presque aussi élevée avec proportionnellement 4 fois moins de gazelles (tableau 21). Elle n'est pas non plus corrélée à la croissance des gazelles : les secteurs où les gazelles croissent le plus – automobile (D), énergie (G), finance (L) – ont une croissance inférieure à la moyenne. Par contre, une forte croissance du secteur semble s'accompagner d'une faible part de la croissance externe dans la croissance des gazelles et réciproquement : les 4 secteurs dont la croissance est supérieure à la moyenne (11 %) ont une part de la croissance externe d'au plus 45 % alors que les 4 secteurs dont la part de croissance externe est supérieure à la moyenne (53 %) ont une croissance d'au plus 7 %.

Ce dernier point mérite d'être vérifié sur un nombre plus important d'observations, i.e. à un niveau plus fin de la nomenclature. La corrélation demeure positive au niveau NES114 : les secteurs ayant les plus fortes croissances sont également ceux où la part de la croissance interne dans la croissance des gazelles est la plus importante (tableau 22).

22. Croisement des secteurs (N114) selon leurs plus fortes évolutions

En effectifs et en la part de croissance interne

Part de la croissance interne chez les gazelles	Croissance du secteur		
	Faible	Moyenne	Forte
Faible	5	7	11
Moyenne	6	9	9
Forte	12	8	4

Champ : 71 secteurs avec au moins 5 gazelles parmi leurs PME

Note : La corrélation est significative au seuil de 1,3 % selon le test de Mantel-Haenszel, pertinent pour un tableau croisé dont les modalités sont ordonnées.

Source : INSEE (SUSE, LIFI, DADS).

Ceci conduit à s'interroger sur le rôle des groupes puisque la croissance externe est plus fréquente pour les entreprises appartenant à un groupe. Ce point nécessiterait une généralisation de la ventilation de la croissance entre croissance interne et croissance externe à l'ensemble des entreprises. On se limitera ici à ce qui a été fait pour les PME⁽¹⁶⁾. Le poids des groupes dans un secteur est effectivement très corrélé à sa croissance (tableau 23, co-

(16) Les données actuelles ne permettent pas d'effectuer cette ventilation de manière suffisamment fiable pour les entreprises les plus petites.

23. Facteurs corrélés avec la croissance sectorielle sur 1998-2001

	Nombre de secteurs				101 observations	Bootstrap	Ponderé
	(2)	(1)	(2)	(3)			
Poids des groupes ^(*****)	102	-0,21 ^(****)	-0,07	0,06	0,02	0,06	-0,03
Industrie oui/non	102		-0,17 ^(****)	-0,16 ^(****)	-0,14 ^(****)	-0,16 ^(****)	-0,11 ^(****)
Poids des PME	102			0,08	0,07	0,08	0,11
> 5 000 salariés dans PME	102			0,09 ^(*)	0,07	0,08	0,09
Poids des gazelles/PME	86			-0,01	1,55 ^(****)	0,34	0,31
Au moins 5 gazelles	86			0,03	0,04	0,01	-0,03
Taux de croissance des gazelles	71			0,04 ^(*)	0,05 ^(**)	0,04	0,02
Part croissance externe	71			-0,18 ^(**)	-0,20 ^(****)	-0,19 ^(****)	-0,18 ^(**)
R2 ajusté (en %)		9	30	41			

Notes : (*) (***) (****) (*****) Significatif respectivement au seuil de 10 %, 5 %, 1 % (ces informations ne sont données qu'à titre indicatif, l'hypothèse de normalité étant rejetée pour les résidus de cette régression) ; (*****) Poids des groupes en 2001.

102 secteurs (niveau N114) où plus de 5000 salariés, puis 86 secteurs où plus de 5000 salariés dans les PME, puis 71 secteurs, parmi les 86, où au moins 5 gazelles

Source : SUSE, LIFI, DADS.

bonne 1). Mais cette corrélation capte en fait à la fois la plus faible croissance de l'industrie et le plus fort poids des groupes dans l'industrie : elle disparaît quand on introduit une variable dichotomique distinguant les secteurs industriels (colonne 2). Introduire les gazelles dans la régression n'a de sens que pour les secteurs où il y a suffisamment de PME. Au lieu de restreindre le nombre de secteurs, on préfère introduire des indicatrices permettant de capter les effets là où ils sont pertinents tout en conservant un nombre plus grand d'observations pour les variables où cela est possible. Cela donne une régression de la forme :

$$Tcr_i = a + b Pgr_i + c Ind_i + d Ppme_i + e PME_i * Pgaz_i + f GAZ_i * Tcgaz_i + g GAZ_i * Pext_i$$

avec :

- Tcr_i Taux de croissance du secteur i
- Pgr_i Poids des groupes dans le secteur i
- Ind_i Indicatrice = 1 si le secteur i relève de l'industrie (y compris IAA et énergie), 0 sinon
- $Ppme_i$ Poids des PME dans le secteur i
- PME_i Indicatrice = 1 si au moins 5 000 salariés du secteur i sont dans des PME, 0 sinon
- $Pgaz_i$ Poids des gazelles parmi les PME du secteur i si $PME_i = 1$, 0 sinon
- GAZ_i Indicatrice = 1 s'il y a au moins 5 gazelles PME dans i et si $PME_i = 1$
- $Tcgazi$ Taux de croissance des gazelles du secteur i si $GAZ_i = 1$, 0 sinon
- $Pext_i$ Part de la croissance externe dans la croissance des gazelles du secteur i si $GAZ_i = 1$, 0 sinon

Avant de commenter les résultats de la colonne (3), il faut examiner leur robustesse. En effet, les résidus ne sont pas distribués selon une loi gaussienne et le fait d'enlever une seule observation – celle ayant le plus d'influence sur les estimateurs – bouleverse spectaculairement certains coefficients (colonne 4). Une estimation par *bootstrap* permet de vérifier que seuls les coefficients relatifs au caractère industriel du secteur et à la part de la croissance externe dans la croissance des gazelles sont robustes⁽¹⁷⁾. Une pondération par les effectifs du secteur fait aussi ressortir ces deux variables (colonne 5). Ces résultats ne sont que des corrélations et on ne peut pas en inférer des liens de causalité : par exemple dire « une forte proportion de croissance externe cause une moindre croissance » semble moins pertinent que l'affirmation inverse : « une faible croissance incite à recourir relativement plus à la croissance externe ».

(17) L'estimation par *bootstrap* étant elle aussi dépendante de la population sur laquelle l'analyse est menée, d'autres tests de robustesses non reproduits ici confirment cette affirmation.

24. Typologie des secteurs

	En restruc- turation	Peu dynamiques	Dynamiques	A « super » gazelles	Taux moyens(*)	Secteurs hors classification
Nombre de secteurs Effectifs en 2001 (moyennes non pondérées)	25 3,9	24 5,4	19 2,8	3 0,5	71	31 2,1
Variables actives (en %)						
Part de croissance externe des gazelles	62 + + +	32 - - -	30 - - -	44	42	
Poids des gazelles/PME	4	3 - -	7 + +	13 + + +	5	2
Taux de croissance des gazelles (3 ans)	156	139 -	157	474 + + +	164	
Croissance du secteur	3 - - -	6 - - -	30 + + +	8	12	6
Variables supplémentaires (en %)						
Poids des groupes	71 +	59 - -	62	95 + + +	66	84
Poids des PME	39	40	36	9 - - -	37	22

Champ : Les 71 secteurs retenus dans la classification ont au moins 5 000 salariés dans des PME et au moins 5 gazelles.

Lecture : 19 secteurs dynamiques employant en 2001 2,8 millions de salariés ont en moyenne (non pondérée) de 30 % entre 1998 et 2001. Leur croissance est significativement différente au seuil de 1 % de la croissance de l'ensemble des secteurs. Le poids des gazelles dans leurs PME est en moyenne de 7 %, significativement différent au seuil de 5 % du poids moyen des gazelles dans les PME. Le poids des groupes parmi les secteurs dynamiques, 62 %, n'est pas significativement différent du poids moyen des groupes dans les secteurs participants à la CAH.

Note : (*) Moyennes non pondérées ; (**) En millions

Source : SUSE, LIFI, DADS.

D'autres enseignements apparaissent au travers d'une typologie des secteurs réalisée avec une classification ascendante hiérarchique (tableau 24). Les variables actives de cette classification concernent les gazelles et le taux de croissance du secteur. La part des PME et le poids des groupes sont ajoutés comme variables supplémentaires pour la description.

Une première classe de secteurs se caractérise surtout par un mode de croissance des gazelles tourné vers la croissance externe, ce qui justifie l'appellation de secteurs « en restructuration », d'autant plus qu'ils connaissent aussi une croissance nettement plus faible que la moyenne. Les groupes y sont légèrement sur-représentés. Parmi ces vingt-cinq secteurs en déclin, dix-huit sont dans l'industrie. On y trouve aussi les trois secteurs de la finance.

Une seconde classe de secteurs a moins de caractéristiques saillantes, hormis la faible part de la croissance externe dans la croissance des gazelles. Ils ont moins de gazelles, ces dernières croissent moins que la moyenne des gazelles et, en cohérence avec la faible croissance externe, les groupes y sont sous-représentés. Leur croissance est aussi inférieure à la moyenne. L'ensemble de ces caractéristiques leur vaut l'appellation de « peu dynamiques ». Outre seize secteurs industriels – ameublement et transformations des matières plastiques par exemple –, y figurent des secteurs traditionnels comme le BTP, le transport routier ou le commerce de détail.

Dix-neuf secteurs « dynamiques » se distinguent par leur taux de croissance particulièrement élevé : 30 % en moyenne. Ils ont relativement plus de gazelles (7 %) que la moyenne et, surtout, ces gazelles croissent avant tout par croissance interne. Un seul des soixante-trois secteurs industriels – fabrication de composants électroniques – se classe parmi ces secteurs dynamiques contre neuf des douze secteurs des services aux entreprises.

Trois secteurs – automobile (deux secteurs) et télécommunications – se distinguent par un fort taux de gazelles parmi leurs PME et par la très forte croissance de ces gazelles. Cela ne se traduit pas pour autant par une forte croissance globale car ces secteurs ont très peu de PME. Ce sont des secteurs concentrés où 95 % des effectifs sont dans des groupes.

Quoique présentes dans tous les secteurs, la croissance des gazelles ne s'interprète donc pas de façon identique d'un secteur à l'autre. Le poids et la croissance interne des PME gazelles sont inversement proportionnelles au poids des PME et, dans les secteurs à forte croissance, la croissance des gazelles est plutôt interne et ne représente qu'une relativement faible part de la croissance de ces secteurs.

Annexe 1

PME en termes de chiffre d'affaires

Le chiffre d'affaires (CA) des entreprises de 20 à 250 salariés est le plus souvent compris entre 2 et 50 millions d'euros mais la correspondance entre tranche d'effectifs et tranche de CA est assez lâche : près de la moitié des entreprises de 2 à 10 millions d'euros de CA ont moins de 20 salariés (tableau 1).

Les gazelles définies à partir d'un critère d'effectifs ne sont pas forcément les mêmes que celles définies à partir d'un critère de CA mais les deux sélections se recoupent relativement bien : parmi les 37 000 entreprises pérennes sur 1993 considérées comme PME à la fois du point de vue des effectifs (20 à 250 salariés) et du point de vue du CA (2 à 50 millions d'euros), 1 028 des 1 648 gazelles en termes de CA sont aussi gazelles en termes d'effectifs (tableau 2). Et celles qui ne sont pas gazelles en termes d'effectifs ont une plus forte croissance de leurs effectifs (72 %) quand elles sont gazelles en termes de CA que quand elles ne le sont pas (7 %).

1. Tableau croisé des entreprises selon leurs effectifs et leur chiffre d'affaires

	Ventilation par tranche de CA				Idem en %					
	< 2 M€	< 10 M€	10-50	> 50 M€	Total	< 2 M€	< 10 M€	10-50	> 50 M€	Total
Ventilation par tranche d'effectifs										
• < 20 salariés	587 392	44 251	3 870	667	636 180	92,33	6,96	0,61	0,10	100,00
• 20-50 salariés	17 787	36 467	6 750	436	61 440	28,95	59,35	10,99	0,71	100,00
• 50-250 salariés	1 109	10 106	11 926	1 776	24 917	4,45	40,56	47,86	7,13	100,00
• > 250 salariés	20	116	1 708	3 603	5 447	0,37	2,13	31,36	66,15	100,00
• Total	606 308	90 940	24 254	6 482	727 984	83,29	12,49	3,33	0,89	100,00
• < 20 salariés						96,88	48,66	15,96	10,29	87,39
• 20-50 salariés						2,93	40,10	27,83	6,73	8,44
• 50-250 salariés						0,18	11,11	49,17	27,40	3,42
• > 250 salariés						0,00	0,13	7,04	55,58	0,75
• Total						100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Champ : Entreprises soumises au bénéfice réel hors agriculture, administration et intérim en 2003.

Lecture : Parmi les 61 440 entreprises de 20 à 50 salariés, 36 467, soit 59,35 % d'entre elles, ont un chiffre d'affaires compris entre 20 et 10 millions d'euros (M€). Ces 36 467 entreprises représentent 40,10 % des entreprises avec un chiffre d'affaires compris entre 20 et 10 millions d'euros.

Source : SUSE.

2. Gazelles selon la croissance des effectifs ou la croissance du CA

	Hors champ (CA 93)	Non-gazelles (CA)	Gazelles (CA)	Total
Hors champ (ne sont pas des PME en 1993)				
• Nombre d'entreprises		24 227	1 469	25 696
• Effectifs 1993		667	62	729
• Évolution 2003-1993		- 4	190	186
• CA 1993		146	9	155
• Évolution 2003-1993		- 8	69	61
PME 1993 – non-gazelles (effectifs)				
• Nombre d'entreprises	9 274	34 141	620	44 035
• Effectifs 1993	368	1 869	36	2 272
• Évolution 2003-1993	16	123	26	164
• CA 1993	138	304	5	447
• Évolution 2003-1993	35	38	23	96
PME 1993 – gazelles				
• Nombre d'entreprises	418	871	1 028	2 317
• Effectifs 1993	20	45	58	122
• Évolution 2003-1993	167	112	303	582
• CA 1993	26	10	10	46
• Évolution 2003-1993	98	12	58	168
Total				
• Nombre d'entreprises	9 692	59 239	3 117	72 048
• Effectifs 1993	387	2 580	155	3 123
• Évolution 2003-1993	189	231	519	938
• CA 1993	164	460	24	648
• Évolution 2003-1993	133	41	151	325

Champ : Entreprises pérennes ayant en 1993 des effectifs compris entre 20 et 250 salarié ou un CA compris entre 2 et 50 millions d'euros (euros 2003)

Lecture : Parmi les 2 317 PME gazelles en termes d'effectifs, 418 n'avaient pas en 1993 un CA compris entre 2 et 50 millions d'euros, 871 avaient un CA dans cette tranche mais ne figuraient pas parmi les 5 % à la croissance la plus forte en termes de CA et 1028 étaient aussi gazelles en termes de CA. Ces dernières ont gagné 303 000 emplois et 58 milliards d'euros de CA entre 1993 et 2003 (avertissement : le CA n'est pas une valeur sommable en raison de la présence de doubles comptes. Les sommes de CA ne sont donc données qu'à titre illustratif).

Source : SUSE.

Annexe 2

Identification des flux groupés⁽¹⁾

On observe les salariés au 300^e jour de l'année n et au 300^e jour de l'année $n + 1$. Il y a flux groupé de A vers B (B différent de A) si plusieurs salariés sont en n dans A et en $n + 1$ dans B. On considère qu'il existe une relation de continuité entre 2 unités A et B si au moins la moitié des salariés d'une des deux unités une année est dans l'autre unité l'autre année⁽²⁾. Si la moitié des salariés de A de l'année n sont dans B en $n + 1$, alors B est successeur de A. Si la moitié des salariés de B de l'année $n + 1$ étaient dans A en n , alors A est prédécesseur de B. On distingue ainsi quatre types d'opérations liées à des flux groupés entre A (unité de départ) et B (unité d'arrivée)

		A prédécesseur de B ?	
		Oui	Non
B successeur de A ?	Oui	Continuité (C)	Vente (V)
	Non	Externalisation (E)	Simple flux groupé (Flg)

Le mot « externalisation » est ici restreint à la création d'une nouvelle unité B à partir d'une autre unité A, que cette unité A poursuive son activité ou soit scindée en plusieurs entités (si aucune entité ne reçoit la majorité des effectifs de A, la scission de A en k unités correspondra ici à k externalisations). Si les emplois externalisés de A n'apportent pas au moins la moitié des effectifs de B, on parle alors de simple flux groupé. On ne les prend en compte que s'ils concernent au moins 10 salariés.

L'entité concernée peut être un SIREN ou un SIRET.

Il faut déterminer les flux d'emplois concernés par chaque opération (FO) pour ventiler la croissance en croissance interne et croissance externe.

(1) Il s'agit ici de l'exploitation pour la thématique des gazelles d'un travail en cours sur les flux groupés. Ce travail est perfectible. Notamment, la correction, dans la mesure du possible, des défauts de la source DADS fera encore baisser les destructions et créations d'entreprises.

(2) Pour tenir compte du fait que de trop nombreux salariés disparaissent des fichiers d'une année sur l'autre, le critère est adouci : B est successeur de A si au moins la moitié des salariés de A présents dans les fichiers en n et $n + 1$ sont en B en $n + 1$, à condition que ce flux groupé représente au moins le tiers des effectifs de A. Le critère de la moitié est indispensable pour que A n'ait qu'un seul successeur.

Notations :

EFA_n, EFA_{n+1} : effectifs en n et $n + 1$ de l'entité de départ

EFB_n, EFB_{n+1} : effectifs en n et $n + 1$ de l'entité d'arrivée

Nb : nombre de salariés présents en A en n et en B en $n + 1$

Pour un simple flux groupé, on ne peut que retenir nb , même si en coupes annuelles on sous estime sans doute le flux (des salariés participant au flux groupé peuvent être partis de B au moment de l'observation en $n + 1$ ou n'être pas encore en A au moment de l'observation en n).

Pour une externalisation, on peut retenir soit nb , soit EFB_{n+1} , effectif de l'entité nouvellement créée. Nb est clairement insuffisant comme le montre l'exemple d'une scission de A entre B et C : que faire de la différence, qui peut être assez importante vu la qualité du suivi, entre EFA_n et la somme des deux nb ? EFB_{n+1} peut en revanche être surestimé. On réduit ce risque en retranchant les autres sources de croissance externe de B :

- flux liés à une externalisation :

$$FOE_{AB} = (EFB_{n+1} - EFB_n) - \text{Somme} (Flg_{XB} + FOV_{XB})$$

- flux liés à une vente :

$$FOV_{AB} = (EFA_n - EFA_{n+1}) - \text{Somme} (Flg_{AX} + FOE_{AX})$$

On notera que pour l'externalisation EFB_n (ou EFA_{n+1} pour la vente) est généralement nul. Mais il y des cas où il existe des effectifs résiduels avant la création ou après la vente (on peut expliquer cela par la propension des DADS à affecter des durées d'emploi sur l'ensemble de l'année en cas d'incertitude). Des seuils servent à filtrer ces cas pour éviter de rejeter à tort des externalisations (ce qui entraînerait de fortes créations d'emplois dans B considérée alors comme pérenne).

Il y a une apparente circularité puisqu'il faut connaître FOV pour calculer FOE et réciproquement. En fait ce cercle n'en est pas un car si A pratique une externalisation vers B cela implique que $EFB_{n+1} < EFA_n$ (sinon il y aurait continuité) et de même si C est vendu à B, $EFC_n < EFB_{n+1}$. Il suffit donc d'itérer un nombre suffisant de fois pour résoudre l'algorithme. En pratique, deux passages suffisent.

En notant DEX la décroissance externe, CEX la croissance externe et $FB_A = EFA_{n+1} - EFA_n$ la variation brute des effectifs, on obtient les imputations suivantes pour la cédante A et la bénéficiaire B :

- pour la cédante A :
 - si l'unité a connu un changement d'identifiant ou une vente (le fait qu'il y ait eu ou non des externalisations ou de simples flux groupés importe peu du point de vue de la cédante ; cela importe du point de vue des bénéficiaires) : $DEX = -FB_A$
 - si l'unité pérenne avec externalisation(s) :

$$DEX = S FOE_{AX} + S Flg_{AX}$$

- pour la bénéficiaire B :
 - si l'unité est issue d'une externalisation : $CEX = FB_B$
 - si l'unité est bénéficiaire de ventes : $CEX = S FOV_{XB} + SF Ig_{XB}$
 - si l'unité est issue d'un changement d'identifiant : la symétrie avec la cédante ne peut pas être respectée, i.e. on ne peut pas retenir $CEX = FB_B$, car alors toute évolution propre à l'unité serait considérée comme relevant de la croissance externe. On retient CEX

Annexe 3

Prendre en compte le poids de la gazelle au sein de son groupe d'appartenance

Il est difficile de faire la part dans la croissance d'une gazelle de groupe entre ce qui résulte du dynamisme propre à l'entreprise et ce qui relève d'opérations de restructuration décidées au niveau du groupe. L'enjeu n'est pas ici de faire la part entre croissance interne et croissance externe – distinction traitée ailleurs – mais de faire la part entre ce qui relève d'une décision de l'entreprise – la croissance externe est alors un signe de son dynamisme – et ce qui relève d'une décision de groupe – la croissance externe peut alors n'être que la conséquence de restructurations intra groupe. Les gazelles indépendantes sont donc considérées avec un *a priori* favorable mais elles sont minoritaires parmi les gazelles. Toutefois, il existe de nombreux groupes de petite taille dont une seule entreprise représente la majorité des effectifs. Dans ces cas là, la croissance de l'entreprise reflète essentiellement son dynamisme.

1. Pourcentage de gazelles selon le poids de l'entreprise au sein du groupe

	Indépendantes	Entreprises- groupes	Majoritaires	Minoritaires	Total
1999					
• Nombre d'entreprises	37 471	6 821	5 348	16 224	65 864
• % de gazelles	3,9	3,8	5,0	8,0	5,0
2003					
• Nombre d'entreprises	33 626	7 582	5 698	18 958	65 864
• % de gazelles	3,5	6,3	6,8	6,6	5,0

Lecture : en 1999, les gazelles représentent 3,9 % des entreprises indépendantes, 3,8 % des entreprises-groupes, 5 % des entreprises majoritaires au sein de leur groupe et 8 % des entreprises minoritaires au sein de leur groupe.

Source : SUSE, LIFI.

Pour examiner dans quelle mesure les gazelles correspondent à ce dernier cas de figure, on distinguera, au sein des entreprises appartenant à un groupe :

- les entreprises-groupes : elles regroupent plus de 90 % des effectifs de leur groupe ;

- les entreprises majoritaires au sein de leur groupe : elles regroupent entre 50 et 90 % des effectifs de leur groupe ;
- les entreprises minoritaires au sein de leur groupe.

Les gazelles seront examinées sur la période de 1999-2003 afin de bénéficier de la meilleure couverture des petites entreprises (l'enrichissement de LIFI par Diane commence en 1999).

Les gazelles sont d'autant plus représentées qu'elles pèsent peu en 1999 dans leur groupe (tableau), ce qui ne plaide pas en faveur d'un dynamisme autonome des gazelles de groupe. Le profil est sensiblement différent à l'issue de leur phase de croissance (2003) : la plus forte proportion de gazelles dans les entreprises-groupes peut relever d'une croissance différentielle des gazelles au sein des groupes ou de la transformation d'entreprises indépendantes en entreprises-groupes mais il est plus probable que certains groupes se sont restructuré en regroupant la majorité de leurs effectifs sur une entreprise qui apparaît alors comme gazelle. Sans que cela soit une preuve irréfutable – il faudrait suivre les groupes – la forte sur représentation des gazelles parmi les entreprises qui passent du statut de minoritaire à celui de majoritaire ou d'entreprise groupe va en ce sens (tableau 2).

2. Transition entre 1999 et 2003

	% de gazelles				Nombre de gazelles				Croissance groupe			
	(A)	(B)	(C)	(D)	(A)	(B)	(C)	(D)	(A)	(B)	(C)	(D)
Indépendantes (A)	3,3	6,3	7,2	5,9	1 015	138	100	190				
Entreprises-groupes (B)	3,2	4,1	3,5	3,5	32	169	32	27		120	253	
Majoritaires (C)	5,8	9,5	4,4	2,9	39	73	119	34		83	100	
Minoritaires (D)	5,7	18,9	19,6	7,3	73	96	132	1 006		5	27	21

Lecture : 18,9 % des entreprises qui, en 1999, étaient minoritaires (D) au sein de leur groupe et qui, en 2003, représentent plus de 90 % des effectifs de leur groupe (B) sont des gazelles sur cette période. 96 gazelles sont dans ce cas de figure. Pour les gazelles qui gardent la même tête de groupe, la croissance médiane de leur groupe est de 21 % quand elles y sont minoritaires en 2003 comme en 1999 et est de 5 % quand elles passent du statut de minoritaire (D) à celui d'entreprise groupe (B).

Source : SUSE, LIFI.

La croissance des groupes où les gazelles sont minoritaires est relativement faible alors que celle des groupes où elles sont majoritaires et des entreprises groupes est très forte : dans ces derniers cas la croissance de la gazelle reflète la croissance du groupe dont elle est la principale composante.

Si on assimile aux gazelles indépendantes (1 015 gazelles, cf. tableau 2), les gazelles qui passent du statut d'indépendant au statut d'entreprise-groupe (138), celles qui passent du statut d'entreprise-groupe au statut majoritaire (32) ainsi que celles restent entreprises-groupes (169) ou gardent le statut de majoritaire (119), la présomption de croissance autonome concerne alors 45 % des gazelles (au lieu de 31 % si on se limite à celles qui restent toujours indépendantes).

Références bibliographiques

- Acemoglu D., P. Aghion et F. Zilibotti (2003) : « Distance to Frontier, Selection and Economic Growth », *MIT Working Paper*, n° 04-03.
- Bartelsman E., S. Scarpetta et F. Schivardi (2003) : « Comparative Analysis of Firm Demographics and Survival: Micro-Level Evidence for the OECD Countries », *OECD Economics Department Working Papers*, n° 348, OECD Publishing.
- Birch D. (2002) : *Small Business: Slump? What Slump?*, Interview dans *Fortune*, décembre.
- Boissonade D. (2003) : « Comparaison des différents critères de tailles d'entreprise », *Cahiers études et recherches de l'observatoire des entreprises*, Banque de France.
- Cohen É. et J-H. Lorenzi (2000) : « Des politiques industrielles aux politiques de compétitivité en Europe » in *Politiques industrielles pour l'Europe*, Rapport du CAE, n° 26, La Documentation Française, Paris.
- Davidsson P., L. Achtenhagen et L. Naldi (2004) : « Research on Small Firm Growth: A Review », *Proceedings European Institute of Small Business*.
- Picart C. (2004) : « Le renouvellement du tissu productif », *Économie et Statistique*, n° 341.
- Sapir J. et al. (2004) : *An Agenda for a Growing Europe: The Sapir Report*, Oxford University Press.
- Schreyer P. (2000) : « High-Growth Firms and Employment », *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*, n° 2000/3, OECD Publishing
- Sutton J. (1997) : « Gibrat's Legacy », *Journal of Economic Literature*, vol. XXXV, mars.
- Wiklund J. et D. Shepherd (2005) : « Knowledge Accumulation in Growth Studies: The Consequences of Methodological Choices », *Communication at the ERIM Workshops*, Rotterdam.

Complément B

Quelle politique publique en faveur des PME : analyse économique

William Roos

*Bureau politique industrielle, recherche et innovation,
Direction générale du trésor et de la politique économique*

De nombreuses études soulignent un problème dans la croissance des PME en France⁽¹⁾. Ainsi, les « gazelles » qui existent aux États-Unis (croissance annuelle des entreprises supérieure ou égale à 20 % par an pendant au moins quatre ans) sont rares en France (Picart, 2006)⁽²⁾. Ceci se manifesterait aussi sur la distribution par taille des entreprises, par un manque d'entreprises de taille moyenne, et se traduirait par un moindre renouvellement des grands groupes. Certains y voient aussi une des explications des faibles performances à l'exportation de la France par rapport à l'Allemagne, pays où les PME de taille moyenne sont relativement plus nombreuses (Artus, 2006).

Après un examen critique de la principale donnée empirique (comparaison France États-Unis) sur laquelle repose le constat d'un problème de croissance des PME et d'un déficit d'entreprises de taille moyenne en France, on mène une revue de la littérature économique pour mieux comprendre les causes possibles de l'écart France/États-Unis.

(1) Il semble y avoir par contre actuellement moins de freins qu'auparavant à la création d'entreprises : le nombre de créations d'entreprises est passé d'un peu moins de 15 000 créations de nouvelles entreprises chaque mois en 2002 à plus de 18 000 depuis 2004. Cet essor s'est fait concomitamment à la mise en place de mesures favorisant la création d'entreprises (loi pour l'initiative économique du 1^{er} août 2003 notamment). Le tissu d'entreprises de moins de 10 salariés est ainsi relativement développé lorsqu'on le compare à celui d'autres pays.

(2) Cf. complément de l'INSEE au rapport.

1. Que conclure des différences entre la France et les États-Unis sur la distribution par taille des entreprises ?

Selon le rapport du Commissariat général au plan « Promouvoir un environnement financier favorable au développement de l'entreprise » (Passet et du Tertre, 2005) il y aurait en France, par rapport aux États-Unis, plus de très petites entreprises (moins de 10 salariés) et nettement moins d'entreprises de 10 à 1 500 salariés.

Ce constat statique est complété par des études sur la dynamique de croissance (Bartelsman, Scarpetta et Schivardi, 2003) qui montrent que la principale différence entre les pays européens et les États-Unis porte principalement sur le devenir des entreprises après leur création : partant d'une taille initiale plus faible qu'en Europe, elles croissent beaucoup plus vite et plus fortement.

De telles comparaisons entre la France et les États-Unis sur la distribution par taille des entreprises ou sur leur croissance sont délicates. On pourrait en premier lieu se demander pourquoi les États-Unis seraient par principe la référence en matière de distribution optimale des entreprises par taille⁽³⁾. Par ailleurs, il est difficile d'harmoniser parfaitement les concepts⁽⁴⁾ et de tenir compte de certaines spécificités nationales, exogènes⁽⁵⁾ ou plus endogènes⁽⁶⁾, qui expliquent une partie des différences entre pays. Le graphique 1 peut être aussi en partie trompeur⁽⁷⁾. Même si on s'affranchit de ces problèmes méthodologiques et qu'on accepte ces résultats (qui supposent que les États-Unis sont le modèle optimal), une question se pose : les entreprises moyennes « manquantes » en France font-elles partie des entreprises de moins de 10 salariés qui n'arrivent pas à croître ?

(3) Des comparaisons plus larges sont nécessaires (ensemble des pays de l'OCDE notamment).

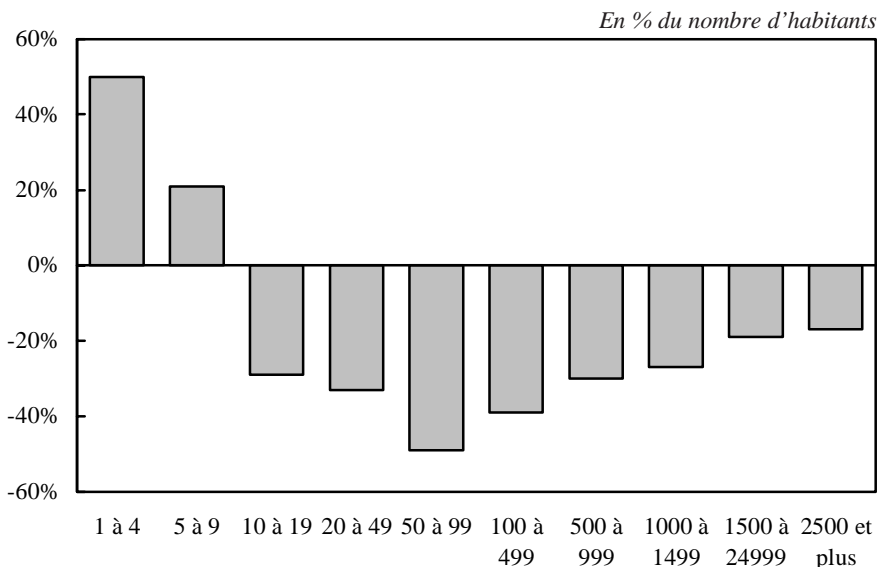
(4) La manière de prendre en compte ou non les entrepreneurs individuels modifie grandement le nombre total d'entreprises avec peu de salariés, et les critères utilisés pour définir qu'une entreprise appartient ou non à un groupe influent sur le nombre total d'entreprises et leur distribution par taille. Or ces conventions statistiques peuvent différer grandement entre pays.

(5) Il peut y avoir, par exemple, un effet d'échelle : une entreprise américaine présente dans plusieurs États américains est comptée une seule fois avec l'emploi dans tous les États, alors qu'une entreprise implantée dans plusieurs pays européens est comptée plusieurs fois avec l'emploi dans chaque pays.

(6) Des différences dans la répartition des habitants dans l'espace, associées à des coûts de transport, peuvent expliquer le plus ou moins grand nombre de petites entreprises dont la présence est liée à la population résidente. Des contraintes réglementaires nationales peuvent freiner la concentration dans certains secteurs (interdiction en France de l'exploitation de plusieurs officines pharmaceutiques par une entreprise par exemple).

(7) Pertinence discutable de rapporter le nombre d'entreprises au nombre d'habitants (pourquoi pas plutôt au PIB ?) et caractère trompeur de données relatives de sorte que l'écart le plus important en absolu (en nombre d'emplois par exemple) n'apparaît pas.

Écart entre le nombre d'entreprises françaises et américaines selon la taille de l'entreprise



Note : Les chiffres français sont retraités pour être alignés sur la méthodologie américaine : un groupe de plusieurs entreprises affiliées à une maison mère compte pour une unité.

Sources : SBA, INSEE et calculs CGP.

Pour que ce soit le cas, il faudrait tout d'abord que le supplément d'entreprises de moins de 10 salariés en France soit dans les mêmes secteurs d'activité que celles « qui manquent » entre 10 et 1 500 salariés, ce qui n'est pas vérifié. Si le manque d'entreprises de taille moyenne ne correspond pas (par le secteur d'activité notamment) à celles de moins de 10 salariés « en excès », il faut rechercher d'autres explications possibles dans l'écart de distribution, notamment en prenant en compte les différences dans le poids des secteurs d'activité entre la France et les États-Unis (la distribution par taille des entreprises diffère selon les secteurs, notamment selon l'importance des coûts fixes) ou la croissance externe des grands groupes.

Cette dernière explication mérite une certaine attention. Claude Picart (2004) montre que la France ne souffre pas d'un déficit de création d'entreprises, ni d'une faible croissance des petites entreprises. La spécificité française réside plutôt dans le fait que les petites entreprises en croissance s'intègrent plus souvent dans les grands groupes. Elles continuent à croître au sein de ceux-ci et elles croissent alors même plus vite que celles qui restent indépendantes. Lors de leur absorption dans un groupe, elles disparaissent de la tranche des PME pour être incluses dans la tranche des groupes de taille moyenne ou grande, ce qui pourrait en partie expliquer le creux dans la distribution relative de la taille des firmes en France relativement à celle des États-Unis.

Si l'on pense qu'une fois ces différences prises en compte⁽⁸⁾, il reste un écart entre la France et les États-Unis, il est possible que cet écart révèle bien un problème de croissance des entreprises en France lié à des défaillances de marché. Il est alors légitime pour l'État de chercher à les identifier et y remédier. Un détour par les explications théoriques de la croissance des entreprises peut s'avérer utile pour lever les différents blocages possibles.

2. Les facteurs pouvant expliquer les écarts entre pays dans la distribution par taille des entreprises et leur croissance

En s'inspirant notamment de la revue de littérature effectuée par Audretsch (1994), on commencera par présenter les facteurs liés à la fonction de production (capacités techniques et organisationnelles), puis ceux liés à l'entrepreneur qui met en œuvre cette production, pour arriver ensuite à des facteurs liés à la dynamique de croissance dans les activités risquées. On finira par une explication intégrant les relations entre PME et grandes entreprises (sous-traitance, externalisation).

2.1. Les capacités techniques et organisationnelles des entreprises

Un manque d'entreprises de taille moyenne peut révéler le fait que trop d'entreprises ne disposent pas des meilleures techniques productives leur permettant de conquérir des marchés éloignés (fonction de production peu efficace). Cela peut provenir d'un effort insuffisant de R&D, d'une part, et d'une trop faible diffusion des innovations faites dans les autres entreprises⁽⁹⁾ (françaises ou étrangères), d'autre part.

La théorie économique standard de la firme fait en effet dépendre sa taille de la fonction de coût (Viner, 1932). Si la fonction de coût moyen pour une activité productive est d'abord décroissante puis croissante (des coûts d'organisation finissant par être plus importants que les différents gains d'efficacité liés à la taille)⁽¹⁰⁾, les entreprises d'un secteur convergent vers une taille unique optimale. Des différences entre pays sur la fonction de coût pour un même secteur peuvent ainsi être une explication des écarts dans la

(8) La prise en compte de l'effet sectoriel est en partie discutable car la spécialisation sectorielle française peut être dans une certaine mesure la conséquence plus que la cause du problème de croissance des entreprises.

(9) Cette faible diffusion peut s'expliquer par des brevets trop protecteurs (trop large étendue juridique, par exemple), par une préférence pour le secret industriel plutôt que pour le brevet ou par une faible circulation de l'information.

(10) Achats à meilleurs prix des consommations intermédiaires, économies d'échelle par une meilleure rentabilisation des coûts fixes...

distribution par taille des entreprises. Les entreprises techniquement moins efficaces survivent en se cantonnant à des marchés locaux protégés de la concurrence (cette protection pouvant venir par exemple des coûts de transport ou d'une réglementation).

Ce sont des explications possibles d'une différence France États-Unis : On constate en effet en France que l'effort de R&D est très concentré dans les grandes entreprises, que les PME sont relativement moins tournées vers les marchés extérieurs que dans d'autres pays et que des contraintes réglementaires empêchent parfois le regroupement d'entreprises, dans les professions réglementées notamment⁽¹¹⁾.

À côté des différences en matière de technologie et d'innovation, des différences en matière de coûts d'organisation peuvent être aussi importantes et limiter la croissance des entreprises. Ceci renvoie notamment à la réglementation du marché du travail.

Des allègements de certaines obligations en matière de dialogue social ou de licenciements ou encore des taux de cotisations sociales réduits (cf. tableau sur les réglementations en fonction de la taille de l'entreprise, page suivante) avantagent (en statique) les petites entreprises par rapport aux grandes, mais créent (en dynamique) un frein à leur croissance : le coût de la croissance devient élevé au passage des seuils des réglementations (10, 20 et 50 salariés principalement pour la France par exemple). Certaines études montrent cependant que le gain en termes de création d'emplois à attendre d'un lissage des effets de seuils est faible (Cahuc, Kramarz et Perez-Duarte, 2005). Des licenciements trop difficiles et coûteux (coûts juridiques relativement plus élevés pour une PME que pour une grande entreprise par exemple) peuvent aussi freiner la croissance de l'entreprise : les entrepreneurs pourraient hésiter à embaucher lors des hausses d'activité du fait des coûts (et des difficultés) anticipés des licenciements rendus nécessaires par un éventuel retournement conjoncturel.

Les coûts d'organisation peuvent aussi avoir pour origine une difficulté plus grande de se prémunir contre le risque qu'un salarié ne crée une entreprise pour concurrencer son ancien employeur, en s'appuyant sur les informations acquises en tant que salarié. Ce dernier point fait référence au fonctionnement même d'une entreprise en tant qu'organisation liant un entrepreneur à des salariés par des contrats nécessairement incomplets (au sens où certaines clauses ne peuvent être écrites car les variables sous-jacentes sont non vérifiables, bien qu'observables : le degré d'implication du salarié, sa spécialisation par exemple). Il est alors possible d'expliquer la taille des entreprises (et aussi le mode d'organisation hiérarchique) par le compromis auquel doit arriver l'entrepreneur : donner du pouvoir aux salariés pour s'assurer de leur implication, mais pas trop pour empêcher qu'ils

(11) Ces freins réglementaires empêchent par exemple le regroupement d'officines de pharmacie. Mais ils concernent des activités très particulières et ne sont probablement pas une explication majeure de la distribution par taille des entreprises.

Détails des réglementations concernant les entreprises qui donnent lieu à des seuils

Seuils sur le nombre de salariés	Obligations supplémentaires par rapport au seuil précédent
10 salariés et plus	<ul style="list-style-type: none"> • Obligation d'immatriculation des entreprises artisanales au registre des métiers. • Repos compensateur obligatoire de 50 % pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de 41 heures par semaine et de 100 % (au lieu de 50 %) pour les heures effectuées au-delà du contingent. • Versement de la participation à l'effort de construction et du versement transport. • Changement de taux de cotisation pour la formation professionnelle (passage de 0,55 à 1,6 %). • Présentation simplifiée du bilan et du compte de résultat (également si le CA excède 234 000 euros ou si le total du bilan excède 267 000 euros).
11 salariés et plus	<ul style="list-style-type: none"> • Versement d'une indemnité minimale de 6 mois de salaires en cas de licenciement sans cause réelle ou sérieuse. • Obligation d'organiser l'élection du délégué du personnel^(*). Le délégué du personnel peut également être désigné comme délégué syndical.
20 salariés et plus	<ul style="list-style-type: none"> • Obligation en matière de réglementation intérieure et de travail des handicapés. • Passage aux 35 heures différencié
50 salariés et plus	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de désignation d'un délégué syndical. • Obligations en matière de formation professionnelle. • Obligation de mettre en place un comité d'entreprise (CHSCT). • Obligation de mettre en place un comité d'hygiène, de sécurité et de condition de travail. • Fonctions supplétives des délégués du personnel. • Mise en place d'une participation aux résultats. • Obligations de recourir à un plan social en cas de licenciement économique concernant 9 salariés et plus. • Perte de la possibilité d'une présentation simplifiée de l'annexe 2 des comptes (également si le total du bilan excède 2 millions d'euros ou si le CA excède 4 millions d'euros). • Obligation pour les SARL, les SNC, les sociétés en commandite simple et les personnes morales de droit privé de désigner un commissaire aux comptes (également si le total du bilan excède 1,55 million d'euros ou si le CA est supérieur à 3,1 millions d'euros).
150 salariés et plus	<ul style="list-style-type: none"> • Obligations supplémentaires quant aux réunions du comité d'entreprise.

Seuils sur le nombre de salariés	Obligations supplémentaires par rapport au seuil précédent
200 salariés et plus	<ul style="list-style-type: none"> ● Possibilité de congés sabbatiques pour les salariés. ● Délégation unique. ● Mise en place d'une commission de la formation professionnelle. ● Congé individuel de formation. ● Congé pour création d'entreprise. ● Local des délégués du personnel. ● Invitations aux réunions syndicales.
250 salariés et plus	<ul style="list-style-type: none"> ● Préretraites progressives.
300 salariés et plus	<ul style="list-style-type: none"> ● Obligations supplémentaires relatives au dialogue social. ● Obligations d'établissement des comptes prévisionnels (ainsi que le chiffre d'affaires est supérieur à 18 millions d'euros). ● Obligation triennale de négociation collective de la gestion anticipée des emplois
500 salariés et plus	<ul style="list-style-type: none"> ● Seuil pour les aides publiques. ● Préparation de la négociation obligatoire. ● Mise en place d'un service social du travail.
1 000 salariés et plus	<ul style="list-style-type: none"> ● Comité économique. ● Comité d'entreprise européen.
Autres seuils	<ul style="list-style-type: none"> ● En matière d'amortissement et par mesure de simplification, l'administration autorise les entreprises à comptabiliser directement en charges déductibles du bénéfice certains matériels et outillages, matériels de bureaux, logiciels lorsque leur valeur n'excède pas 500 euros. ● En matière de bénéfices industriels et commerciaux, la déduction du salaire du conjoint est limitée à 2 600 euros par an si l'entreprise individuelle n'est pas adhérente à un centre de gestion agréé.

Note : Il ne s'agit pas d'une obligation de résultat : 76 % des entreprises de 11 à 50 salariés n'ont pas de délégué du personnel.

Source : MINEFI/DGTPE/POLSOCI.

ne créent une entreprise concurrente à partir des informations récupérées dans le cadre de leur travail (Rajan et Zingales, 2000)⁽¹²⁾. Or l'accroissement de la taille de l'entreprise augmente ce risque pour l'entrepreneur. Dès lors, la taille optimale de l'entreprise dépend de la plus ou moins grande facilité pour une entreprise à empêcher le « vol » de ses ressources critiques qui lui permettent de faire du profit (une idée, des clients, des outils, des techniques de management), et donc notamment de la faculté de faire respecter les droits de propriétés.

Les pays où les droits de propriétés sont faiblement garantis auraient dès lors des entreprises de plus petite taille en moyenne. Et dans les secteurs où la ressource critique porte sur des actifs intangibles difficiles à protéger (idées, clients, secrets industriels), la protection de l'entreprise doit être élevée pour ne pas freiner son développement. Les PME européennes et notamment françaises semblent avoir une moindre propension à déposer des brevets que les PME américaines ou japonaises (Lombard, 1997), ce qui peut-être en partie s'expliquer par l'absence au niveau communautaire d'un réel brevet européen⁽¹³⁾. Il se pourrait alors que la moindre protection de certains actifs intangibles des entreprises n'incite pas les entrepreneurs à faire croître leur entreprise, pour mieux contrôler le risque de « vol » de ces actifs. Il est cependant difficile de dire *a priori* si cet effet théorique est réel et significatif.

2.2. La qualité d'entrepreneuriat

Une manière de rationaliser la coexistence d'entreprises de tailles différentes est de postuler une diversité dans la qualité d'entrepreneur de chaque individu (Lucas, 1978)⁽¹⁴⁾. La diversité des tailles d'entreprises refléterait la distribution de cette qualité dans la population : ceux qui ont des qualités d'entrepreneuriat élevées sont les plus capables de faire croître leur entreprise. La croissance est un objectif pour l'entrepreneur non seulement parce que ce peut être un moyen d'accroître la rentabilité des investissements mais aussi parce qu'elle procure un bénéfice privé pour l'entrepreneur.

Cette question peut renvoyer en pratique à la qualité des formations des managers en France et à la réticence de certains créateurs d'entreprise à confier à des managers expérimentés la direction de leur entreprise lorsque sa croissance le nécessite.

(12) Le problème décrit n'est pas du tout théorique : Une étude américaine a montré sur une liste « Inc 500 » de jeunes entreprises en forte croissance, 71 % ont été fondées par des personnes qui ont répliqué ou modifié une idée apparue dans leur précédent travail (un cas emblématique est la création de la firme Intel). Le « vol » permet donc paradoxalement de créer des entreprises en forte croissance. Mais si le vol est trop facile, la croissance de la première entreprise est plus limitée et, en conséquence, les chances de voir apparaître une entreprise concurrente ne sont pas accrues.

(13) Cette faible propension n'est pas forcément liée au coût du brevet (notamment pour une protection étendue géographiquement) mais peut être aussi la conséquence d'une faiblesse des dépenses de R&D.

(14) Les modèles de choix d'entrepreneuriat ont été ensuite développés notamment par Evans et Jovanovic (1989).

2.3. La capacité à se lancer dans des projets risqués

Lors de la création d'une entreprise, l'entrepreneur prend un risque car il n'est pas sûr de la rentabilité du projet et de sa capacité à faire croître l'entreprise (Jovanovic, 1982). Ceci peut permettre de rendre compte en partie de la distribution par taille des entreprises, caractérisée dans tous les pays et dans tous les secteurs par de nombreuses entreprises de petites tailles et très peu de grandes tailles (distribution asymétrique), et les différences entre secteur d'activité en matière de taux de création d'entreprises et de taux de croissance des entreprises. En effet, si des entreprises se créent avec une taille initiale clairement trop petite eu égard à l'échelle de production optimale, c'est que l'entrepreneur doit investir dans des actifs spécifiques difficiles à revendre et qu'il préfère d'abord commencer « petit » pour mieux connaître les conditions du marché et ses propres capacités. C'est seulement lorsqu'il acquiert plus d'informations sur ses probabilités de succès que l'entreprise accroît sa taille pour se rapprocher d'une taille optimale.

Les probabilités de succès sont liées à la capacité à ne pas se positionner en concurrence frontale avec les grandes entreprises déjà établies, notamment grâce à un processus de production ou un produit innovants. Dès lors, un lien entre taux de survie, croissance et innovation se dégage (Audretsch et Mahmood, 1991) : dans les secteurs les plus innovants, le risque que l'entreprise ne vive pas longtemps est grand, mais sa croissance peut être forte si elle survit, et d'autant plus fort que la taille de départ de la firme était faible (pour tenir compte du risque initial).

Ceci permet de comprendre pourquoi dans des secteurs d'activité innovants on trouve de nombreuses PME, alors que de nombreux facteurs avantagent *a priori* les grandes entreprises (la barrière à l'entrée que constitue le capital de R&D, les économies d'échelle et la plus grande facilité pour les grandes entreprises de s'approprier une grande part de la valeur de leurs innovations). Si des secteurs aussi innovants que celui des technologies de l'information et de la communication ou celui des biotechnologies sont composés de nombreuses petites sociétés qui côtoient de grands groupes, c'est que ces petites entreprises ne se positionnent pas en concurrence frontale avec les grandes. Et on y observe de nombreuses créations, des taux de survie faibles mais des taux de croissance élevés pour les entreprises qui survivent. À l'inverse, dans les secteurs peu innovants et/ou à faible économie d'échelle, les nouvelles entreprises ont une plus grande probabilité de survie et se créent avec une taille plus proche de la taille optimale, de sorte que le taux de croissance des entreprises est plus faible.

L'analyse précédente part d'un mécanisme de sélection des entreprises pour expliquer les différences de taille entre les entreprises et un taux de croissance qui diminue en fonction de la taille (convergence vers une taille optimale). Il est possible d'arriver à des résultats proches avec un modèle sans sélection, mais centré sur l'accumulation de capital humain spécifique

à chaque type de production et soumise à des chocs aléatoires exogènes (Rossi-Hansberg et Wright, 2005). On observe alors une dynamique démographique des entreprises telle que les petites croissent relativement plus vite que les grandes. Cette relation inverse entre taux de croissance et taille est d'autant plus forte que l'intensité capitalistique de la production est élevée.

Ces modèles semblent bien faire écho aux constatations empiriques (Bartelsman, Scarpetta et Schivardi, 2003) qui montrent que les entreprises françaises se créent avec une taille plus élevée mais croissent moins vite qu'aux États-Unis :

- ce peut être lié aux spécialisations sectorielles : une spécialisation en France dans des activités moins risquées (moins innovantes ou peu intensives en capital), les TIC par exemple, notamment peut-être du fait d'une valorisation insuffisante des résultats de la recherche publique, qui ferait que les projets innovants sont moins fréquents en France. Cela peut aussi révéler une plus grande aversion pour le risque des entrepreneurs et/ou des financeurs opérant en France, des problèmes d'asymétries d'information et d'aléa moral plus grand entre eux avec un manque d'instruments financiers permettant de les surmonter, une réglementation sur les faillites défavorables à la prise de risque de la part des entrepreneurs et/ou des financeurs...

- ce peut être lié aussi à une plus grande difficulté pour les PME à concurrencer les grandes entreprises, même quand leur offre est plus compétitive. Ceci renvoie notamment aux obstacles à la concurrence et probablement aussi à l'attitude des acheteurs (dans le secteur privé comme pour les marchés publics).

2.4. Une diversité des formes de production, dans lesquelles les PME ne se positionnent pas nécessairement en concurrence avec les grandes entreprises

Il est possible de comprendre l'existence des PME à partir d'une typologie des formes de production (Levratto, 2004) prenant en compte la nature des produits (génériques ou dédiés à un acheteur précis) et le processus de production (appelant des techniques standards ou très spécialisées). Se dégagent alors quatre mondes de production qui permettent de justifier l'existence d'entreprises de petite dimension en relation (et non nécessairement en concurrence) avec des grandes entreprises⁽¹⁵⁾ :

- le monde interpersonnel (produits dédiés et technique spécialisée) : la petite entreprise existe dans le cadre d'une sous-traitance de spécialité, la grande entreprise externalisant une production pour bénéficier à la fois de flexibilité et de la spécialisation de la petite entreprise (exemple : mécanique de précision, instruments de mesure...) ;

(15) On s'éloigne ainsi de la conception schumpetérienne de la PME comme une entreprise appelée à plus ou moins long terme soit à disparaître, soit à concurrencer les grandes entreprises jusqu'à prendre leur place.

- le monde marchand (produits dédiés mais techniques de fabrication standard) : monde proche du précédent mais où le facteur prix est plus important (industries de l'habillement par exemple) ;
- le monde industriel (produits génériques et technique non spécialisée) : c'est *a priori* un monde où la grande entreprise est avantagée (économie d'échelle) mais où une entreprise de plus petite dimension peut trouver sa place du fait de sa flexibilité et de sa capacité à intégrer des innovations dans le mode de production, pour peu qu'elle puisse s'engager dans des investissements coûteux et risqués (automatisation, recherche appliquée pour des innovations de procédés) ;
- le monde immatériel (au sens où le capital de l'entreprise est en grande partie un capital de R&D) : c'est celui des petites entreprises très intensives en R&D, travaillant de manière indépendante ou en sous-traitance (biotechnologies, par exemple).

Vue sous cet angle, la PME n'est plus une entreprise qui a nécessairement vocation à devenir grande, contrairement à la plupart des modèles précédents, mais ce peut être une entreprise qui tire partie de sa taille⁽¹⁶⁾ pour travailler soit de manière indépendante, soit le plus souvent en relation avec une grande entreprise. On peut relier cela au développement très fort de l'externalisation de certaines activités par les grands groupes.

Même si la différence entre la France et les États-Unis en matière de taille et de croissance des PME révèle très probablement un problème français dans la création (puis le financement de la croissance autonome) de PME positionnées sur des projets risqués, il se peut qu'une partie de cette différence s'explique aussi par une spécialisation dans certains « mondes » parmi les quatre ci-dessus, conséquence de spécialisation sectorielle ou résultat d'un fonctionnement particulier du système productif qui engendre plus que dans d'autres pays des PME dont la croissance est moins autonome mais plus liée à des grands groupes. Ce n'est pas alors en soi un problème, si ce n'est du point de vue de la relative protection dont jouissent alors les grands groupes vis-à-vis d'une éventuelle concurrence des PME localisées en France, protection qui pourrait freiner leur effort d'innovation. Selon Picart (2004), « ils intègrent leurs concurrents potentiels au lieu d'être stimulés par leur concurrence ». Mais ce problème est limité du fait de la mondialisation qui expose de toute façon les grands groupes français à des concurrents étrangers.

(16) Fonctionnement plus flexible, moins bureaucratique, par exemple.

3. Qu'est-il souhaitable en matière de politique publique vis-à-vis des PME ?

3.1. Accroître le poids des PME n'est pas en soi un objectif de politique économique

Se fixer un objectif quantifié de hausse de la part des PME dans l'économie, indépendamment et éventuellement au-delà de ce que permettent les instruments ciblés sur la correction des imperfections de marché, n'est pas pertinent économiquement. Des mesures discriminantes visant un tel objectif sont parfois justifiées par le fait que les PME seraient par nature plus créatrices d'emplois ou plus innovantes que les grandes. Or ces deux idées sont à nuancer fortement. Les nombreuses défaillances de marché qui touchent les PME suffisent à justifier économiquement une politique forte en faveur des PME.

3.1.1. La création d'emplois n'est pas le privilège des seules petites entreprises indépendantes

Attribuer aux seules PME un rôle prépondérant dans la création d'emplois devrait reposer sur une vérification empirique que le taux de croissance des entreprises⁽¹⁷⁾ est d'autant plus fort que leur taille est petite, même en tenant compte des disparitions d'entreprises⁽¹⁸⁾. Cette question a fait l'objet de nombreuses études tant théoriques qu'empiriques.

Du point de vue théorique, les modèles qui aboutissent à une convergence de la taille des entreprises vers une taille « optimale » (régression vers la moyenne) expliquent un taux de croissance décroissant en fonction de la taille de l'entreprise. Si par contre les entreprises font face à des chocs aléatoires affectant l'emploi de nature multiplicative⁽¹⁹⁾, le taux de croissance des entreprises est indépendant de la taille.

Les tests empiriques de ces modèles donnent des résultats souvent contradictoires, fonctions des données utilisées ou des méthodes statistiques employées. Ils tendent cependant à valider l'hypothèse d'un taux de croissance des entreprises décroissant en fonction de la taille, au moins pour les entreprises de moins de quelques dizaines de salariés⁽²⁰⁾. Ce résultat, fragile, est utilisé par ceux qui justifient d'une aide de l'État en faveur des petites entreprises pour des motifs d'emploi.

(17) Taux de croissance qui doit tenir compte des disparitions d'entreprises.

(18) Il y a d'ailleurs un lien entre cette dépendance du taux de croissance à la taille de l'entreprise et la distribution par taille des entreprises qui en résulte à l'équilibre : on montre qu'une dynamique avec un taux de croissance des entreprises indépendant de leur taille (« loi des effets proportionnels ») aboutit à une distribution asymétrique de la taille des entreprises selon une loi lognormale. Le fait qu'un taux de croissance indépendant de la taille (loi des effets proportionnels) donne une distribution lognormale est connu sous le nom de « Loi de Gibrat ». Voir notamment Kalecki (1945) pour une démonstration.

(19) Chocs aléatoires affectant le logarithme de la taille des entreprises.

(20) La difficulté des études empiriques consiste à tenir compte notamment de la mesure de l'emploi qu'il faudrait calculer en termes d'équivalent temps plein pour bien appréhender la

Mais toutes ces études s'intéressent à la taille des entreprises sans souvent prendre en compte la question de l'appartenance à un groupe. Or si les freins à la croissance des PME sont liés aux difficultés de financement leur croissance, c'est bien au niveau du groupe que doit se faire l'analyse : les difficultés de financement des PME sont nettement plus fortes si ces dernières ne sont pas adossées à des groupes (Kremp et Sevestre, 2000) : c'est ce qui justifie une définition de la PME avec un critère d'indépendance⁽²¹⁾. Des études sur données françaises (Picart, 2004 et Duhautois, 2005) montrent alors que la vision classique d'une dichotomie entre des PME indépendantes créatrices nettes d'emploi et des grands groupes destructeurs d'emplois est erronée⁽²²⁾. L'emploi s'accroît à la fois dans les petites entreprises indépendantes (moins de 50 salariés) et dans les grands groupes, mais diminue dans les entreprises de taille moyenne n'appartenant pas à un groupe moyen ou grand⁽²³⁾. La croissance des groupes est souvent une croissance externe⁽²⁴⁾ (acquisition d'entreprises dynamiques) alors que l'emploi interne est le plus souvent en baisse (même s'il peut ponctuellement être en hausse en période de forte croissance économique). Il apparaît aussi que les entreprises moyennes indépendantes et qui le restent perdent des emplois alors que celles qui intègrent des groupes en gagnent, surtout après leur absorption grâce à l'apport d'actifs du groupe. Ainsi la croissance des PME serait favorisée en France par l'entrée dans un groupe (Picart, 2004).

Selon la même étude, du point de vue de la stratégie d'un grand groupe, une telle dynamique favorisant la croissance externe plutôt que la croissance interne peut s'expliquer par des raisons d'opportunité (accéder rapidement à de nouveaux marchés) de réduction du risque (achat d'entreprises ayant fait la preuve de leur réussite) ou de concentration des moyens

croissance des petites entreprises, de la probabilité de survie des firmes, de l'hétéroscédasticité, de la forme non linéaire de la relation entre croissance et taille de l'entreprise ou encore de la prise en compte de variables comme l'âge de l'entreprise. Certaines études rejettent l'hypothèse d'une « loi des effets proportionnels », comme sur données japonaises (Goddard, Wilson et Blandon, 2002) ou américaines (Evans, 1987). D'autres, comme celle sur données du Royaume-Uni (Hart et Oulton, 1996) relativisent ces résultats pour les entreprises de plus de 8 salariés et appellent de ce fait à une certaine prudence quant à la mise en place d'une politique d'aide aux PME : « *Caution is required before relying on the job generation propensity of small firms as an employment policy* ».

(21) La définition européenne de la PME est la suivante : moins de 250 salariés et un chiffre d'affaires de moins de 50 millions d'euros ou un total de bilan de moins de 43 millions d'euros. Si une entreprise est contrôlée par, ou contrôlée, à plus de 25 %, une autre entreprise, les critères précédents doivent être calculés en prenant en compte cette autre entreprise (au prorata du taux de contrôle si ce dernier est inférieur à 50 %, en totalité sinon)

(22) La part des augmentations brutes d'emplois dans les entreprises appartenant à un groupe est passée de 19 % en 1995 à 31 % en 2001 (Picart, 2004). La part des augmentations d'emplois dans les entreprises de plus de 500 salariés est passé de 7,7 % en 1995 à 16,2 % en 2001 (Duhautois, 2005).

(23) Dans l'étude Picart (2004), un groupe est moyen s'il emploie entre 500 et 3000 salariés.

(24) Mais aussi par croissance interne dans certaines périodes. Et il faut tenir compte du fait que les grands groupes sont plus souvent dans l'industrie, secteur qui perd structurellement des emplois.

financiers dans les grands groupes. Il apparaît donc que la structure du tissu productif s'explique principalement par la manière dont les entreprises dynamiques trouvent de nouvelles ressources : souvent à l'intérieur des grands groupes pour la France, plutôt par le marché des capitaux aux États-Unis.

Du point de vue de la politique économique, il apparaît donc que se fixer un objectif d'accroître le poids des PME indépendantes par des mesures distorsives sans changer la dynamique de financement des PME est très risqué. Une discrimination trop forte en faveur des PME indépendantes se ferait alors en défaveur des entreprises dans lesquelles se fait une grande part des créations brutes d'emploi en France : les filiales dynamiques des grands groupes.

3.1.2. *L'innovation n'est pas l'apanage des seules petites entreprises indépendantes*⁽²⁵⁾

Selon la théorie schumpétérienne (Schumpeter, 1942), au contraire, l'intensité de R&D et l'activité d'innovation croissent plus que proportionnellement avec la taille de l'entreprise. En d'autres termes, les grandes entreprises seraient proportionnellement plus innovantes que les petites. Les arguments théoriques avancés pour justifier un avantage relatif des grandes entreprises sur les petites en matière d'innovation sont de différents ordres :

- un premier argument met en avant les économies d'échelle, déjà évoquées précédemment, dont peuvent bénéficier les grandes entreprises, notamment celles qui mènent parallèlement plusieurs projets de R&D (existence de retombées positives entre les différents projets, effet positif sur la productivité des chercheurs des interactions au sein d'une grande équipe...). Cependant, des arguments contraires sont souvent invoqués pour contrebalancer les premiers. Ils portent en particulier sur le manque de flexibilité et les problèmes d'organisation liés à la taille de la firme (capacité de réaction moins importante, incitations individuelles moindres de la part des chercheurs, poids de la bureaucratie et de la hiérarchie). Aucune étude empirique ne prouve clairement l'existence ni d'économie, ni de « déséconomie » d'échelle dans la production d'innovations⁽²⁶⁾ ;

- un deuxième argument concerne la diversification, laquelle permet aux grandes entreprises de mieux répartir les risques de la R&D, d'être mieux à même d'exploiter des innovations inattendues et de mieux internaliser les retombées sociales de leurs innovations que les plus petites. Les preuves d'un effet positif de cette diversification sur l'activité d'innovation ne sont toutefois pas convaincantes⁽²⁷⁾ (en particulier à cause de la difficulté à évaluer la diversification d'une entreprise) ;

(25) B. Guédou (MINEFI) est l'auteur de cette partie, rédigée en s'inspirant notamment de Munier (2003) et Symeonidis (1996).

(26) Scherer (1965), Schmookler (1972), Scherer (1983), Hausman *et al.* (1984), Pavitt *et al.* (1987) et Acs et Audretsch (1991).

(27) Kamien et Schwarz (1982) et Cohen et Levin (1989).

- enfin, la question du coût (fixe) des projets de R&D, qui ne peut être couvert que si les ventes sont suffisamment importantes, ne constitue pas un argument à valeur générale puisque les coûts sont en réalité très variables d'un secteur à l'autre⁽²⁸⁾ et même d'un projet à l'autre. Il est admis que, si le coût de la recherche est élevé, les grandes entreprises sont plus aptes à la mener ; toutefois, la R&D concertée (association d'entreprises pour la réalisation d'un projet commun) peut permettre aux entreprises de surmonter le handicap de leur taille. En outre, il arrive souvent que, après l'introduction d'une innovation importante (et coûteuse), celle-ci fasse l'objet de nombreuses petites améliorations qui ont parfois une plus grande valeur commerciale que l'innovation initiale⁽²⁹⁾.

Dans les faits, les très nombreuses études empiriques sur le sujet ne permettent pas de confirmer l'hypothèse schumpétérienne selon laquelle les grandes entreprises sont plus innovantes que les petites⁽³⁰⁾. Rien non plus ne permet de conclure l'inverse (que les PME seraient plus aptes à innover que les grandes entreprises). Il existe en réalité une grande diversité des relations entre taille d'entreprise et innovation selon les secteurs d'activités et cette hétérogénéité des cas selon les branches plaide pour une grande prudence vis-à-vis de quotas transversaux visant à soutenir l'innovation faite par les PME (un soutien ciblé, par secteur ou par projet, avec instruction de dossiers est très préférable à la mise en place de quotas globaux).

Certains résultats sur les différences entre petites et grandes entreprises en matière d'innovation apparaissent néanmoins robustes. D'une part, il existe un seuil de taille en deçà duquel les firmes font très rarement de la recherche. Ceci implique que les entreprises innovantes sont minoritaires parmi les très petites entreprises (TPE). D'autre part, le type de R&D réalisé par les petites entreprises est généralement différent de celui des grandes firmes. La grande entreprise, qui bénéficie de moyens plus importants pour mettre en œuvre des activités d'innovation, est plus apte à déployer une R&D formelle (recherche structurée, production de connaissances théoriques généralisables à une communauté élargie). Toutefois la probabilité d'innover reste élevée pour des entreprises de taille réduite dans beaucoup de secteurs car elles font une R&D d'un type différent, R&D dite informelle qui est un processus plus empirique que la recherche classique, souvent la simple adaptation d'une technologie générique au cas de l'entreprise ou la

(28) À titre d'exemple, dans certaines branches comme l'aéronautique, le coût d'un projet peut être si élevé que même les grandes entreprises ont du mal à mener seules les activités de R&D, tandis que dans d'autres, comme celle des instruments de précision, les dépenses de R&D sont au contraire relativement faibles.

(29) À titre d'exemple, en 1976, Steve Wozniak et Steve Jobs créèrent, dans un garage, le Apple I, premier ordinateur à disposer simultanément d'un clavier, d'un microprocesseur à 1 MHz, de 4 Ko de RAM et de 1 Ko de mémoire vidéo. Il connut un succès commercial et fut lui-même à l'origine du PC.

(30) On peut citer notamment les travaux de Scherrer (1984), Bound et al. (1984) et Cohen, Levin et Mowery (1987) qui remettent en cause la relation supposée linéaire entre intensité de R&D et taille des firmes.

résolution technique des problèmes nouveaux qu'elles rencontrent. Pour autant, les PME seraient aussi plus porteuses d'innovations radicales, alors que les grands groupes seraient à même de faire des innovations par imitation en s'appuyant sur leur plus grande capacité d'investissement (Sapir, 2004). Par ailleurs, une grande entreprise recherchera peut-être moins spontanément la rupture technologique qui serait susceptible de créer sa propre concurrence.

3.2. La politique de l'État doit se concentrer sur les imperfections de marchés qui altèrent la création et la croissance des entreprises

Le fait que les PME créent ou non relativement plus d'emplois ou sont plus innovantes que les grandes entreprises est sujet à controverses. Mais cela ne signifie pas que l'État ne doit pas aider les PME. En effet, parmi les différents facteurs expliquant la croissance des PME et la distribution par taille des entreprises, il y a des imperfections de marché qui pénalisent le développement des entreprises :

- la capacité des entrepreneurs renvoie notamment à la formation des managers dans laquelle l'État, pour ce qui concerne les managers formés en France, peut jouer un rôle pour faciliter l'adéquation entre l'offre de formation et les besoins, mais aussi aux dispositions (fiscales notamment) facilitant pour un créateur d'entreprises le passage de relais à un manager expérimenté au moment où la taille de l'entreprise le justifie ;
- les spécialisations sectorielles nationales peuvent être le reflet de problèmes généraux qui touchent plus particulièrement certaines activités :
 - de défaillances dans le financement des entreprises. Les entreprises jeunes ou faiblement capitalisées sont confrontées à des difficultés de financement spécifiques lors de leur développement : l'accès au crédit et au marché de fonds propres est restreint, notamment par la difficulté qu'elles rencontrent pour produire l'information nécessaire à rassurer les offreurs, et éventuellement par une réglementation des faillites pénalisant trop les créanciers et investisseurs ;
 - de défaillances dans les incitations à l'effort de R&D (l'État doit pallier le fait que le rendement de la R&D pour une entreprise est inférieur à son rendement social, du fait des externalités) ;
 - de marchés trop cloisonnés et protégés de la concurrence, et l'État peut lever les freins à cette concurrence (réglementation de certaines activités par exemple) ;
- les difficultés de signalement de la qualité de l'offre de certaines entreprises, notamment les jeunes entreprises, renvoient à l'action de l'État pour labelliser certaines entreprises, innovantes notamment, ou inciter les acheteurs (publics comme privés) à ne pas négliger leurs offres. Lorsqu'elles sont jeunes, les entreprises sont en effet moins à même de lever les

asymétries d'information vis-à-vis du client potentiel, n'ayant pas ou peu de références pour le « rassurer » sur :

- leur capacité financière tout au long du contrat,
- leur capacité technique à réaliser le produit ou la prestation ;
- l'État a aussi un rôle à jouer pour lever les freins liés à une réglementation qui accroît inutilement les coûts d'organisation (effet de seuils dans le droit du travail par exemple).

Des instruments de soutien direct aux PME existent en lien avec OSEO principalement, ou avec le statut de la Jeune entreprise innovante. Ces instruments qui bénéficient aux PME sont d'autant plus efficaces qu'ils ciblent des imperfections de marché précises et cherchent à les corriger « à la source » :

- aide au financement et à la trésorerie : garantie de prêt d'OSEO-BDPME, avances d'OSEO-BDPME sur les contrats signés, incitation à l'investissement en capital dans les PME (taux d'impôt sur les sociétés réduit accroissant la rentabilité du capital, allègement de la fiscalité de l'épargne investie dans les PME), amélioration du cadre juridique⁽³¹⁾, par exemple ;
- signalement des qualités des PME pour réduire les asymétries d'information : label ANVAR pour les JEI, par exemple, mobilisation positive en faveur des PME innovantes... ;
- aide spécifique en matière de R&D : aides de l'ANVAR, Crédit d'impôt recherche (CIR)⁽³²⁾...

En matière de contraintes réglementaires qui engendrent des effets de seuil bloquant la croissance des PME, c'est surtout vrai pour les seuils de 10 et 50 salariés et des mesures ont été récemment prises pour atténuer l'effet du premier seuil⁽³³⁾.

(31) Suppression progressive du taux de l'usure, encadrement de la responsabilité pour soutien abusif par la loi de sauvegarde des entreprises du 26 juillet 2005, réforme en cours du droit des sûretés.

(32) Le CIR est une aide transversale à la R&D mais le calcul fondé en partie sur l'accroissement bénéficie fortement aux nouvelles entreprises (souvent petites) et le plafond du crédit d'impôt pénalise relativement les grandes. Les entreprises de moins de 250 salariés bénéficient ainsi de près de la moitié des crédits d'impôt alors qu'elles ne représentent que 23 % de la R&D déclarée (*source* : ministère délégué à la Recherche, bilan 2002 du CIR).

(33) L'ordonnance n°2005-895 vise à alléger les conséquences financières pour les entreprises du passage du seuil des 10 salariés et à encourager les jeunes, par une incitation fiscale, à s'orienter vers les métiers connaissant des difficultés de recrutement. Initialement, les entreprises de 1 à 9 salariés étaient partiellement exemptées de trois cotisations (participation à l'effort de construction, contribution au fond national d'aide au logement, contribution à la formation professionnelle), si bien que le taux de cotisation employeur se trouvait majoré de 1,9 point à ce titre lorsque le seuil de 10 salariés est franchi. Il existait toutefois lors du franchissement de ce seuil des mécanismes de lissage dans le temps. Pour les deux premières contributions, l'ordonnance relève le seuil de dix à vingt. Le mécanisme de lissage dans le temps du ressaut existant dans le cas de la participation à l'effort de construction est reconstitué au seuil de 20. Pour la troisième contribution, l'ordonnance crée un régime spécifique pour les entreprises de 10 à 20 salariés, qui permet de réduire de moitié le ressaut au seuil de 10 (le taux de cotisation y est ramené de 1,6 à 1,05 %, alors qu'il est de 0,6 % pour les entreprises de moins de 10 salariés). Des mécanismes de lissage aux seuils de 10 et 20 sont reconstitués, similaires à celui qui existait précédemment au seuil de 10. Ces allègements de cotisations sont compensés par l'État. (*source* : DGTPE/POLSOC1).

3.3. Il est possible de renforcer les mesures existantes

On donne ici quelques pistes, non exhaustives, de mesures complémentaires susceptibles de favoriser la croissance des PME.

3.3.1. Lisser l'effet de seuil

Lisser l'effet de seuil en dessous duquel une entreprise peut bénéficier des aides palliant les difficultés de financement, en envisageant une aide dont le niveau serait modulé en fonction de la taille de bilan par exemple.

Il est fort probable que les difficultés de financement de la croissance d'une entreprise ne disparaissent pas à l'instant où elle passe le seuil des 250 salariés. Des études empiriques seraient nécessaires pour mesurer l'éventuel rationnement du crédit, en fonction notamment de la taille de bilan des entreprises (le besoin de garantie publique est probablement plus lié au faible niveau des actifs de l'entreprise qui peuvent servir de garantie qu'au nombre de salariés). En fonction des résultats, on pourrait alors envisager de lisser l'effet de seuil actuel à 250 salariés, qui concerne notamment les garanties de prêt par exemple, en mettant par exemple en place un système qui fait dépendre le niveau de la garantie (proportion de l'emprunt garantie par l'État) de la capacité d'emprunt de la PME (appréhendée par exemple par la taille de bilan). Les révisions en cours des encadrements communautaires des aides aux entreprises peuvent être l'occasion de faire des propositions en ce sens.

3.3.2. Se pencher sur la répartition du soutien public à la R&D

En France, les aides bénéficient beaucoup aux grands groupes, dans une logique de consolidation de « champions nationaux ». C'est particulièrement vrai en matière de R&D, avec les aides dans le cadre des grands programmes (aérospatiale notamment) et celles à venir de l'Agence de l'innovation industrielle⁽³⁴⁾.

Ainsi, selon la dernière étude annuelle du ministère de la Recherche à partir de l'enquête R&D de 2002 (hors CIR) :

- le financement public de la R&D privée est fortement concentré dans les entreprises de plus de 2000 salariés (ces dernières effectuaient en 2002, 58 % de la R&D réalisée par les entreprises et bénéficiaient de 75 % des financements publics de la R&D privée) ;
- les PME (0 à 500 salariés) réalisaient 22 % de la R&D privée et touchaient 11 % du financement public de la R&D en 2002.

La relative concentration du CIR sur les PME ne compense pas ce décalage. On peut noter à cet égard que l'introduction d'une composante du

(34) Imposer aux grands groupes d'utiliser une partie des aides qui leur sont accordées pour de la sous-traitance à des PME va dans le bon sens mais peut se révéler insuffisant, le grand groupe gardant son rôle central.

CIR calculé sur le volume de R&D devrait rééquilibrer le CIR en faveur de celles, parmi les PME de taille moyenne, qui maintiennent dans la durée un effort de R&D.

Une partie de l'écart entre l'effort de R&D par taille d'entreprise et la répartition des aides publiques s'explique par des priorités sectorielles dans l'aéronautique et les secteurs liés à la défense, là où les grands groupes sont dominants. Ceci n'est pas en soi un problème du point de vue économique si ces priorités correspondent à de réels besoins.

Cependant, la distribution des aides aux entreprises s'explique aussi en partie par des choix pour lesquels l'État est parfois mal informé et sur lesquels l'influence des groupes de pression n'est pas négligeable : sélections et pondérations des secteurs innovants à aider, dotation relative des différents organismes d'aides (ANVAR, Agence de l'innovation industrielle...), incitations fiscales (CIR, JEI...). Or les grands groupes pèsent probablement plus dans ces débats que les PME indépendantes. Par ailleurs, l'État doit tenir compte du fait que les PME sont moins à même de s'approprier une partie des externalités engendrées par la R&D⁽³⁵⁾, ce qui justifie *a priori* des incitations à la R&D plus fortes dans le cas des PME.

Une réflexion sur la répartition des aides publiques à la R&D des entreprises pourrait donc porter prioritairement sur :

- la ventilation sectorielle des subventions à la R&D : il s'agit notamment de vérifier la pertinence des priorités sectorielles conduisant à peu soutenir la R&D dans certains secteurs où les PME sont relativement présentes : industries agroalimentaires, industries du verre, matériaux de construction, travail des métaux, bâtiment, services informatiques par exemple ;
- l'augmentation des aides transversales à la R&D en faveur des PME, du fait de leur moins grande capacité à s'approprier une partie des externalités de leur R&D⁽³⁶⁾. L'outil à privilégier est le CIR. Notamment, on pourrait introduire un taux spécifique plus élevé pour les PME⁽³⁷⁾ ;
- une sensibilisation des acheteurs publics de R&D (défense notamment) à l'intérêt pour eux de ne pas négliger les PME innovantes, sources d'innovations différentes de celle des grands groupes. Cette sensibilisation peut être nécessaire si le manque d'intérêt des acheteurs à l'offre des PME repose sur des craintes injustifiées. Il s'agit alors de simplifier l'accès à ces marchés pour les PME et éventuellement de demander aux acheteurs publics de R&D de justifier leur choix d'une grande entreprise par rapport aux offres des PME.

(35) Les grandes entreprises ont en général l'envergure suffisante pour trouver des financements, mutualiser les risques et récupérer une plus grande partie des bénéfices de l'innovation (pouvoir de marché plus grand).

(36) Les grandes entreprises ont l'envergure suffisante pour trouver des financements, mutualiser les risques et récupérer une plus grande partie des bénéfices de l'innovation (pouvoir de marché plus grand).

(37) Cf. l'exemple du Royaume-Uni

3.3.3. Créer un véritable brevet européen, avec un coût d'accès réduit pour les PME

Il a été en effet montré qu'une entreprise peut ne pas être incitée à croître s'il est difficile de se protéger du « vol » de ses informations stratégiques par ses propres salariés. Or les PME françaises ont moins tendance à déposer des brevets (Lombard, 1997).

3.3.4. Faciliter l'accès des PME aux marchés publics et à ceux des grands comptes privés

Les nombreuses mesures existantes en faveur des PME s'attachent à leur financement, et pas à leur carnet de commande. Une incitation à passer commande auprès des PME viserait à pallier ce manque. Cette incitation, si elle va au-delà d'une levée des contraintes injustifiées dans la soumission d'offres par les PME, ne trouve cependant plus de justification économique et présente de nombreux risques. Ainsi, l'imposition de façon générale de quotas obligatoires pour des achats, que l'acheteur soit public ou privé générerait des effets pervers : un risque de réduction de la concurrence qui accroîtrait les prix et réduirait l'innovation, l'introduction d'un effet de seuil (passage à plus de 250 employés par exemple) et la pénalisation des PME qui s'adosent à des groupes (si elles perdent logiquement les aides liées au financement, pourquoi devraient-elles par contre perdre des marchés ?).

Il est cependant possible de prendre des mesures visant à rétablir une concurrence plus équilibrée entre PME et grandes entreprises. Le système des marchés publics peut, selon les procédures appliquées, handicaper plus ou moins les PME : une centralisation des achats sans allotissement, des exigences disproportionnées par rapport à la nature du marché, un retard dans les paiements... Une réflexion sur les procédures de marchés publics peut ainsi éviter de pénaliser inutilement les PME (simplification, allotissement, avances, labellisation...). Des améliorations ont déjà été effectuées avec le nouveau code des marchés publics (dématérialisation, hausse du plafond nécessitant des procédures plus complexes, avances...).

On pourrait envisager de nouvelles pistes d'amélioration, en imposant, par exemple, que les candidatures retenues dans une première sélection faite par les acheteurs publics reflètent la diversité du tissu économique.

Références bibliographiques

- Acs Z.J. et D.B. Audretsch (1987) : « Innovation, Market Structure and Firm Size », *Review of Economics and Statistics*, n° 69, pp. 567-575.
- Artus P. (2006) : « Qu'y a-t-il de différent entre l'Allemagne d'une part, la France et l'Italie d'autre part ? », *Flash IXIS*, n° 25.
- Audretsch D.B. (1994) : « Small Business in Industrial Economics: The New Learning », *Revue d'Économie Industrielle*, n° 67, 1^{er} trimestre, pp. 21-39.
- Audretsch D.B. et T Mahmood. (1991) : « The Rate of Hazard Confronting New Firms and Plants in US Manufacturing », *Discussion Paper FS-IV-91-7*, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Bartelsman E., S. Scarpetta et F. Schivardi (2003) : « Comparative Analysis of Firm Demographics and Survival: Micro-Level Evidence for the OECD Countries », *OECD Economic Department Working Papers*, n° 348.
- Bound J., C. Cummings, Z. Griliches, B.H. Hall et A. Jaffe (1984) : « Who Does R&D and Who Patents? » in R&D, *Patents and Productivity*, Griliches (ed.), University of Chicago Press.
- Cahuc P., P. Kramarz et S. Perez-Duarte (2005) : « Seuil de taille et emploi », *Droit Social*, n° 12, décembre.
- Cohen W.M. et R.C. Levin (1989) : « Empirical Studies of Innovation and Market Structure », *Handbook of Industrial Organization*, vol. II, pp. 1059-1107.
- Cohen W.M., R.C. Levin et D.C. Mowery (1987) : « Firm Size and R&D Intensity: A Re-examination », *Journal of Industrial Economics*, n° 35, pp. 543-565.
- Duhautois R. (2005) : « Les créations nettes d'emploi : la partie visible de l'iceberg », *INSEE Première*, n° 1014.
- Evans D.S. (1987) : « Test of Alternative Theories of Firm Growth », *Journal of Political Economy*, vol. 95, pp. 657-674.
- Evans D. et B. Jovanovic (1989) : « Estimates of a Model of Entrepreneurial Choice under Liquidity Constraints », *Journal of Political Economy*, n° 97, pp. 808-827.
- Gibrat R. (1931) : *Les inégalités économiques*, Sirey.

- Goddard J., J. Wilson et P. Blandon (2002) : « Panel Tests of Gibrat's Law for Japanese manufacturing », *International Journal of Industrial Organization*, n° 20, pp. 415-433.
- Hart P.E. et N. Oulton (1996) : « Growth and Size of Firms », *The Economic Journal*, n° 106, pp. 1242-1252.
- Hausman J., B. Hall et Z. Griliches (1984) : « Econometric Models for Count Data with an Application to the Patent-R&D Relationship », *Econometrica*, vol. 52, n° 4, pp. 909-938.
- Jovanovic B. (1982) : « Selection and Evolution of Industry », *Econometrica*, n° 50, pp. 649-670.
- Kalecki M. (1945) : « On the Gibrat Distribution », *Econometrica*, vol. 13, pp. 161-170.
- Kamien M.I. et N.L. Schwarz. (1982) : *Market Structure and Innovation*, Cambridge University Press.
- Kremp E. et P. Sevestre (2000) : « L'appartenance à un groupe facilite le financement des entreprises », *Économie et Statistique*, n° 336.
- Levratto N. (2004) : *Propositions pour une définition opératoire de la PME : une analyse en termes de cohérence entre l'organisation interne et le marché*, Communication au 10^e Congrès international francophone de la PME, Montpellier, octobre.
- Lombard D. (1997) : *Le brevet pour l'invention*, Rapport au Secrétaire d'État à l'Industrie.
- Lucas R.E. (1978) « On the Size Distribution of Business Firms », *Bell Journal of Economics*, n° 9, pp. 508-523.
- Munier F. (2003) : « La conjecture schumpétérienne : revue de la littérature empirique et apport de l'économie de la connaissance », *Revue d'Économie Industrielle*, n° 104.
- Passet O. et R. du Tertre (2005) : « Promouvoir un environnement financier favorable au développement de l'entreprise », *Rapport du Commissariat général du Plan* (version provisoire du 21 juin).
- Pavitt K.L.R., M. Robson et J. Townsend (1987) : « The Size Distribution of Innovating Firms in the UK: 1945-1983. », *Journal of Industrial Economics*, n° 35, pp. 297-316.
- Picart C. (2004) : « Le tissu productif : renouvellement à la base et stabilité au sommet », *Économie et Statistique*, n° 371.
- Rajan R.G. et L. Zingales (2000) : « The Firm as a Dedicated Hierarchy: A Theory of the Origin and Growth of Firms », *NBER Working Paper*, n° 7546.
- Rossi-Hansberg E. et M.L.J. Wright (2005) : « Firm Size Dynamics in the Aggregate Economy », *NBER Working Paper*, n° 11261.

- Sapir A. (dir.) (2004) : *An Agenda for Growing Europe. The Sapir Report*, Oxford University Press.
- Scherer F.M. (1965) : « Firm Size, Market Structure, Opportunity and the Output of Patented Inventions », *American Economic Review*, n° 55, pp. 1097-1125.
- Scherer F.M. (1983) : « The Propensity to Patent », *International Journal of Industrial Organization*, vol. I, pp. 107-128.
- Scherer F.M. (1984) : *Innovation and Growth: Schumpeterian Perspectives*, MIT Press.
- Schmookler J. (1972) : *Patents, Invention, and Economic Change*, Harvard University Press.
- Schumpeter J. (1942) : *Capitalisme, socialisme et démocratie*, trad. Payot.
- Symeonidis G. (1996) : « Innovation, taille de l'entreprise et structure de marché : hypothèses schumpétériennes et quelques nouveaux thèmes », *Revue Économique de l'OCDE*, n° 27.
- Viner J. (1932) : « Cost Curves and Supply Curves », *Zeitschrift für Nationalökonomie*, vol. 3, pp. 23-46.

Complément C

Financement en fonds propres des PME : quelle faille systémique pour la France ?

Florian Roger

Direction des études économiques, Crédit agricole

Reconnaissant l'importance des PME dans le tissu industriel, la commission européenne autorise les aides d'État pour le capital investissement à condition qu'elles ne dépassent pas 500 000 euros, ou 750 000 euros dans les régions pouvant bénéficier d'aides en application de l'article 87, paragraphe 3, point c, ou un million d'euros dans les régions pouvant bénéficier d'aides en application de l'article 87, paragraphe 3, point a, du traité CE. En vertu de l'article 88, paragraphe 2, du traité CE, un État membre peut dépasser ce montant s'il fournit la preuve d'une défaillance de marché importante. La commission a initié une telle procédure pour le Royaume-Uni dans la mesure où ce dernier sollicitait la possibilité d'investir à hauteur de 2 millions de livres sterling (2,9 millions d'euros) par tranche dans son programme de soutien au capital investissement, ECF (*Enterprise Capital Financing*).

Dans leur requête, les autorités britanniques se sont attachées à déterminer les niveaux de financement pour lesquels les entreprises se trouvaient contraintes sur le marché en termes de fonds propres. Se basant sur les résultats des rapports intitulés *Assessing the Scale of the 'Equity Gap' in the UK Economy* et « *Assessing the Finance Gap* », elles ont notamment montré que 92 % des investissements des *Business Angel* (fondamentaux lors des phases de démarrage) étaient réalisés pour des montants inférieurs à 250 000 livres (357 000 euros), et que 70 % des investissements en capital investissement inférieurs à 2 millions de livres (2,9 millions d'euros) étaient des investissements ultérieurs (*follow-on investments*) et non nouveaux,

1. Historique des montants investis

Nombre d'employés de la cible	En millions d'euros											
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
de 0 à 19 salariés	63	64	37	119	60	260	411	744	433	340	290	410
de 20 à 99 salariés	161	198	214	176	181	403	827	1 594	943	779	548	664
de 100 à 199 salariés	172	186	136	125	133	241	334	607	275	311	384	362
de 200 à 499 salariés	175	186	133	134	154	476	344	1 238	532	705	824	982
de 500 à 999 salariés	179	176	63	171	149	280	192	114	254	298	606	425
de 1 000 à 4 999 salariés	133	286	231	87	583	100	708	868	656	1 836	640	1 182
5 000 et +	32	0	32	29	0	28	0	139	193	1 375	351	1 164
Sous-total	914	1 096	846	840	1 259	1 788	2 816	5 304	3 287	5 644	3 643	5 189
Non détaillé	0	0	0	36	0	0	0	0	0	207	0	0
Total	914	1 096	846	876	1 259	1 788	2 816	5 304	3 287	5 851	3 643	5 189

2. Historique du nombre d'investissements

Nombre d'employés de la cible	En millions d'euros											
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
de 0 à 19 salariés	288	303	197	314	371	405	974	1 222	610	453	516	560
de 20 à 99 salariés	597	429	368	411	539	596	838	972	891	713	661	711
de 100 à 199 salariés	241	200	147	160	210	192	337	378	152	131	193	165
de 200 à 499 salariés	233	189	135	162	234	157	213	243	129	123	151	211
de 500 à 999 salariés	188	154	59	84	96	129	82	64	90	53	66	77
de 1 000 à 4 999 salariés	89	167	82	51	101	56	101	108	46	66	69	72
5 000 et +	18	0	6	4	0	10	0	7	8	19	48	16
Sous-total	1 654	1 442	994	1 186	1 551	1 544	2 545	2 994	1 926	1 558	1 749	1 812
Non détaillé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	220	0	0
Total	1 654	1 442	994	1 186	1 551	1 544	2 545	2 994	1 926	1 778	1 749	1 812

Source : PriceWaterHouseCoopers (2004) : *Rapport sur l'activité du capital investissement en France.*

ce qui contraignait de nombreuses *start-up*. Elles ont ainsi indiqué que la faille d'investissement au Royaume-Uni se situait entre 250 000 et 2 millions de livres. Après consultation des autres pays membres, la commission a retenu ces estimations et approuvé le régime de l'ECF en ces termes.

L'exemple anglais peut bien évidemment servir de modèle pour la mise en place d'un dispositif similaire en France. Seulement, les spécificités de notre pays en termes de démographie des entreprises (courbe en U) suggèrent que la « faille systémique » dans le financement en fond propre des PME se situe à un niveau différent. En effet, ce sont les gazelles qui manquent à la France. Or ces entreprises nécessitent *a priori* des investissements supérieurs à 2,9 millions d'euros. Cette intuition est confirmée par les données de l'AFIC.

Ces dernières montrent que la « faille systémique » se situe au niveau du financement des PME de plus de 100 salariés (donc pour les entreprises ayant entre 100 et 250 salariés). En effet, depuis le début des années 2000, la classe d'entreprises (100-200 salariés) a reçu environ moitié moins de financements que les classes connexes en termes de montant (tableau 2). Ce trou se retrouve naturellement dans le nombre d'investissements. Ainsi en 2004, le nombre d'investissements était seulement de 165 pour les entreprises de 100 à 200 salariés contre 711 pour celles de 20 à 99 salariés et 211 pour celles de 200 à 499 salariés (tableau 2). De plus, la France consacre une part importante de son capital investissement aux opérations de transmission/succession (71 % de l'ensemble des opérations en termes de montant). La part allant au développement des entreprises s'en trouve réduite et correspond seulement à 13 % du total des investissements.

3. Répartition des investissements en fonction du chiffre d'affaires en 2004

Chiffre d'affaires de la cible	Montant		Nombre d'investissements		Taille moyenne d'inv. (en milliers d'€)
	(en millions d'€)	(en milliers d'€)	En %	En %	
0-5	606 749	12	908	50	668
5-10	157 128	3	227	13	691
10-20	166 373	3	149	8	1 116
20-30	221 721	4	108	6	2 044
30-50	328 867	6	147	8	2 237
50-100	556 761	11	121	7	4 603
100-200	366 838	7	72	4	5 100
200 et +	2 784 782	54	79	4	35 150
Total	5 189 218	100	1 812	100	2 864

Source : PriceWaterHouseCoopers (2004) : *Rapport sur l'activité du capital investissement en France*.

Pour les entreprises de 100 à 200 salariés, le montant moyen d'un investissement est d'environ 5 millions d'euros comme le montre le tableau 3. Si l'on veut que « le SBIC à la française » comble le déficit de financement existant en France et favorise le développement des gazelles, il faut donc que les tranches d'investissements par tour de table puissent atteindre ce montant. Par ailleurs, ce dernier reste compatible avec le critère de participation de l'État au capital des PME exigé par la Commission Européenne. En effet, les entreprises de plus de 100 salariés ont généralement un chiffre d'affaires supérieur à de 15 millions. La participation de l'État demeurerait donc inférieure à 30 %.

Un tel rehaussement de la valeur limite d'investissement donnerait un réel coup de pouce aux gazelles : en leur octroyant des fonds propres, il leur fournirait des collatéraux leur permettant d'augmenter conjointement leur endettement bancaire. Ce montage jouerait ainsi un rôle d'accélérateur via le canal large du crédit.

Résumé

La France connaît un déficit d'entreprises de taille moyenne, comptant de 50 à 500 salariés, dont il découle un nombre insuffisant de mini-groupes français ayant de 500 à 3 000 salariés. Ces entreprises qui nous manquent, ce sont les gazelles. C'est de ce constat que Jean-Paul Betbèze et Christian Saint-Étienne bâtissent leur plan stratégique qui consiste à mettre au cœur de nos choix économiques les conditions de croissance de ces moyennes entreprises. Il s'agit ainsi non seulement de renforcer et d'améliorer les conditions de naissance des entreprises, mais plus encore de lever les verrous qui empêchent leur croissance ultérieure.

Pour illustrer cette évolution de manière pédagogique, les auteurs classent les entreprises qui assurent l'essentiel du PIB des pays développés en trois catégories : les éléphants, les gazelles et les souris. Les éléphants sont les grandes entreprises. Dans la durée, elles suppriment des emplois sous l'effet des externalisations et des rationalisations de leurs activités, mais elles continuent d'avancer par croissance externe. Les souris sont les TPE – très petites entreprises (0 à 20 salariés) – qui ne croissent pas et qui, par la nature de leur activité ou de leur positionnement, ne créent pas d'emplois de manière significative. Elles n'en jouent pas moins un rôle économique clé dans la provision de produits et de services de proximité. Les gazelles sont, parmi les PME ayant soit entre 20 et 500 salariés dans une acception large, soit entre 20 et 250 salariés dans une conception plus étroite, celles qui ont la croissance la plus rapide. Les gazelles retenues sont les PME qui croissent, pendant la période étudiée de 1993 à 2003, soit deux ou trois plus vite que celles du même secteur d'activité, soit celles qui sont dans le *top 5* ou 10 % de leur population en termes de croissance (de chiffre d'affaires ou de nombre d'employés), soit celles dont le chiffre d'affaires croît de plus de 10 ou 20 % par an pendant quatre ans. Le rapport établit d'abord un diagnostic puis propose un plan stratégique pour favoriser la croissance de ces gazelles.

1. Le diagnostic

Les PME de moins de 500 salariés représentent plus de la moitié de la valeur ajoutée produite en France. Elles emploient 60 % des salariés et 65 % des personnes employées dans les entreprises et ont expliqué l'essentiel de la croissance de l'emploi depuis quinze ans. Tandis que les grandes entreprises liées à des groupes ont détruit 263 000 emplois entre 1985 et 2000, ce

sont les unités de moins de 500 salariés qui ont créé près de 1,8 million emplois. Pourtant, ces PME sont méconnues en France. Le plus souvent incomprises, souvent handicapées par des charges et des contraintes trop fortes, elles sont traitées d'une manière homogène par les politiques publiques. Or, les PME sont des entités hétérogènes par leurs activités, leur taille et plus encore leur devenir. L'accent porte dans ce rapport sur ce qui les fera passer plus vite du P de petites au M de moyennes en attendant le G de grosses.

1.1. Les gazelles ont un effet majeur sur l'emploi

Selon une étude réalisée par Claude Picart de l'INSEE, les gazelles ont créé 582 000 emplois au cours de la période 1993-2003, à comparer aux 1 115 000 emplois créés par les PME sur la même période, soit 52 % des emplois créés. Au sein des 404 000 entreprises pérennes, les 5 % qui ont la croissance la plus rapide ont créé 1,43 million d'emplois en dix ans, soit davantage que les 167 000 autres entreprises dont les effectifs augmentent. Les gazelles se distinguent des autres PME pérennes en croissance par un taux annuel de création d'emplois très élevé (18 % contre 7 %). Leur croissance est généralement très concentrée dans le temps. Elles sont à l'origine d'environ la moitié des créations de postes. Au cours de cette année de plus forte croissance, les gazelles doublent de taille. Même en période de basse conjoncture, elles grandissent beaucoup, leur progression étant due à la fois à une forte croissance interne fondée sur des innovations et à une forte croissance externe fondée sur des rachats d'entreprises. Les gazelles naissent des restructurations intragroupes et sont sur-représentées dans les services aux entreprises. Parmi les 47 000 PME pérennes, sur la période 1993-2003, 51 % appartiennent à un groupe. Parmi les 5 % de ces 47 000 entreprises ayant connu la croissance la plus rapide, 78 % appartiennent à un groupe. Selon une étude plus approfondie portant sur la période 1998-2001, une part importante de cette croissance résulte de restructurations intragroupes. Toutefois, beaucoup de groupes sont de petite taille et la gazelle qu'ils abritent y représente plus de la moitié de l'emploi. Ces dernières sont à l'origine de près de la moitié de l'emploi créé par les gazelles dans leur ensemble.

Les gazelles sont une source décisive, insuffisamment aidée, de gains de productivité : selon les auteurs, l'essentiel de la croissance de la productivité émane des entreprises pérennes. Quels que soient leurs niveaux selon les pays et les secteurs, les gains de productivité réalisés au sein des entreprises pérennes représentent toujours plus de la moitié des gains de productivité globaux et atteignent souvent entre 70 et 90 %. L'impact macroéconomique de l'éclosion de nouvelles entreprises résulte moins de l'apport direct des nouvelles entreprises en termes de meilleure combinaison du capital et du travail que de l'effet indirect d'incitation que les nouvelles entreprises ont sur les entreprises pérennes. Ces dernières ne restent pérennes que parce qu'elles copient les innovations des entrantes ou parce qu'elles innovent afin de survivre. La capacité de développer des entreprises pérennes offre les meilleures conditions au modèle de destruction-crédation schumpétérien dans la durée.

En France, la R&D privée est très concentrée sur les grosses entreprises. Les 13 premiers groupes français font la moitié de la R&D des entreprises. Les entreprises françaises de moins de 500 salariés, qui emploient 65 % des salariés du secteur marchand, font moins de 15 % de la R&D privée. Le retard de la recherche privée des entreprises en France vient essentiellement du retard de l'effort de recherche des entreprises ayant entre 50 et 500 salariés. Dans cette tranche d'emplois, l'effort de R&D des entreprises françaises en pourcentage du chiffre d'affaires est moitié moindre que celui des entreprises américaines. La politique publique en faveur de l'innovation doit cibler au moins autant le renforcement de la capacité d'innovation des entreprises existantes que l'encouragement aux entreprises nouvelles.

1.2. La rentabilité des entreprises françaises est faible

Une étude de la Banque de France révèle que sur la période 1997-2002, la rentabilité économique des entreprises françaises est égale à 76 % de la moyenne pondérée des rentabilités économiques des entreprises américaines, allemandes et britanniques, et à 61 % de la moyenne pondérée des rentabilités des seules entreprises allemandes et britanniques. Selon les auteurs, les causes ne doivent pas être cherchées du côté d'un entrepreneur français trop timoré ou des banques dont les crédits seraient trop chers et trop mesurés. En effet, les PME françaises ne manifestent pas de biais anti-emploi significatif. Les conditions de taux d'intérêt ne sont pas davantage un handicap pour les PME françaises, puisque les écarts de taux sont très faibles par taille de crédit ou par taille d'entreprises. Les auteurs y voient au contraire la conséquence d'un poids excessif des charges sociales, qui est nettement plus élevé en France que dans les trois autres pays, de la durée plus importante des délais de paiement et des rigidités plus fortes du marché du travail. Les entreprises françaises opèrent donc dans un univers social et réglementaire moins favorable que celui de leurs concurrents. Les délais de paiement trop longs semblent jouer un rôle important. Le montant de l'encours des créances commerciales « client » détenues par les entreprises était de l'ordre de 380 milliards d'euros en 2004. En particulier, le secteur public impose des délais de paiement particulièrement élevés à ces fournisseurs en France. Il paie en moyenne en 68,7 jours, avec des retards importants par rapport aux délais initialement convenus.

Le modèle français de croissance des entreprises permet donc aux entreprises prenant moins de risques de se développer, mais de manière évidemment plus limitée. Surtout, il freine plus nettement encore celles assumant ou voulant assumer les plus grands risques, c'est-à-dire ces gazelles qui veulent aller plus vite et s'endetter davantage. Les banques ne refusent pas les crédits qu'on leur demande. Il s'agit plutôt de crédits « capés » *ex ante* par une norme générale qui ne sait pas bien traiter des entrepreneurs plus aventureux, encore moins les gazelles plus risquées, plus demandresses de crédit et donc susceptibles de conditions de taux beaucoup plus élevées. Des crédits à taux anglo-saxons, avec des *spreads* de 700 ou 800 points de base à court terme ou à 200 points de base à moyen et long terme, sont hors de nos pratiques, à la fois financières, économiques et sociales. Permettre à des

gazelles de courir plus vite, c'est donc accepter des taux d'intérêt plus élevés, liés à des risques supérieurs, ce qui suppose des garanties adaptées. L'organisation financière française conduit, en raccourcissant l'horizon temporel des entrepreneurs, à une préférence relative pour des conceptions plus patrimoniales et moins entrepreneuriales.

1.3. Les PME ont du mal à assurer les sauts organisationnels et générationnels

Selon les auteurs, les jeunes gazelles ne peuvent se transformer en éléphants agiles parce que leur rentabilité est inférieure d'un tiers à celle des entreprises concurrentes américaines, allemandes ou britanniques. Ce fait n'est pas l'effet d'une moindre efficacité, mais du poids de la fiscalité (IS, ISF et IRPP), des charges de toutes natures (notamment organisationnelles) et de marchés financiers déficients. Il en résulte que la taille optimale des gazelles françaises est plus faible qu'ailleurs parce que les conditions comparées de rendement et de risque qui leur sont offertes ne sont pas propices à leur développement. La difficulté des sauts organisationnels liés aux changements de taille de la gazelle conduit plus rapidement l'entrepreneur français ou le groupe dirigeant à songer au départ. L'horizon stratégique du patron de PME est en effet plus court, avec à la clef un objectif de croissance plus réduit. Il passe le relais plus tôt à des grandes entreprises ou à des fonds de capital investissement, avec l'idée de « profiter » de cet acquis, en réutilisant ce capital redevenu liquide. Ceci ne serait pas forcément un problème si les liquidités étaient investies en France, mais l'ISF pousse ces liquidités à aller à l'étranger.

2. Le plan d'action

Sur la base de ce diagnostic, les auteurs proposent un plan d'action qui, pour avoir des effets réels, doit conduire à infléchir profondément les comportements des acteurs. Il s'agit en effet à la fois de susciter des vocations d'entrepreneurs pour les PME de croissance, mais aussi de faire en sorte que les gazelles potentielles en France continuent leur course.

2.1. La cohérence de la démarche

Le plan proposé consiste à relever la rentabilité après impôts de l'activité productive sur le territoire national, et en particulier celle des entreprises employant moins de 500 salariés sur le territoire. Pour cela, le rapport propose de concentrer l'essentiel de l'effort public pour encourager la multiplication des PME en croissance, et particulièrement des gazelles. Ces entreprises étant à plus de 99 % familiales et non cotées, un plan cohérent doit à la fois les aider et favoriser le capitalisme familial. Les principales propositions peuvent être regroupées selon quatre registres.

2.2. Accélérer la croissance des PME

Cette proposition vise à permettre une « meilleure » natalité des entreprises, d'un point de vue qualitatif. Ceci veut dire qu'il faut réduire le taux

élevé de mortalité des jeunes entreprises en prenant certes des mesures adaptées à la naissance, mais plus encore en mettant l'accent sur les créateurs les plus prometteurs. Les propositions visent à faciliter la naissance des entreprises, à en réduire les coûts de gestion de nature administrative, notamment en créant un guichet unique de la PME pour l'économique et le fiscal. En matière d'emploi, le système des aides à l'embauche doit être simplifié et homogénéisé. Les auteurs proposent de faire des PME de moins de 250 salariés les premières bénéficiaires de la flexsécurité en France, dans le cadre d'une négociation paritaire. L'objet serait d'asseoir la sécurité sur la personne et non sur l'emploi, en développant des formations qualifiantes et en améliorant les conditions d'indemnisation, sous condition de recherche active d'emploi.

2.3. Restaurer la profitabilité

L'allongement des délais de paiement et les défauts de paiement sont une des sources majeures des défaillances des PME et de leur manque de profitabilité. La première mesure proposée est la réduction des délais de paiement de la sphère publique, des grandes entreprises et des distributeurs. Selon les auteurs, l'alignement des retards de paiement de l'État au niveau de celui des entreprises permettrait une hausse d'environ 2 % du résultat net des PME. La dette publique serait accrue de 25 milliards, mais ce serait une opération unique, qui consisterait en une opération vérité sur la dette publique. En 2006, le ratio dette publique/PIB, estimé actuellement à 66,1 %, passerait à 67,5 %. La seconde mesure proposée consiste à fixer un taux d'impôts sur les sociétés de 18 % sur le premier million de bénéfice imposable dans la limite de 5 % du chiffre d'affaires, avec 100 000 euros de bénéfice imposable à 18 % sans condition de chiffre d'affaires. La troisième mesure est le remplacement des aides au financement à effet de seuil par des aides dégressives. Enfin, les auteurs proposent d'améliorer le projet français visant à créer des sociétés d'investissement faisant des crédits ou prenant des participations dans des unités en croissance (SBIC). Leur proposition consiste à ce que les fonds assurent d'abord une rémunération fixe à l'État et répartissent ensuite le solde des plus-values, après frais financiers, selon une clef qui favorise les actionnaires. La taille des tours de table s'établirait à 5 millions d'euros.

2.4. Ouvrir et stabiliser les marchés

Le premier groupe de mesures vise à favoriser l'innovation au sein des PME, le soutien actuel à la R&D étant très ciblé sur les grandes entreprises. Parmi les mesures proposées figure l'homogénéisation des réseaux recherche-entreprise existants. Aujourd'hui, au moins sept types de réseaux existent. Des aides transversales à la R&D en faveur des PME pourraient également être accordées en utilisant le crédit d'impôt recherche. Un taux spécifique plus élevé pour les PME serait introduit. Le second groupe de mesures a pour objectif de faciliter l'accès au marché aux PME que ce soit pour les marchés à l'exportation ou pour les marchés publics. Les auteurs recommandent le lancement d'un SBA (*Small Business Administration*)

français qui aurait pour tâche de mieux informer les PME du fonctionnement des marchés publics, des règles de passation d'offre, des procédures de soutien à la recherche et à l'innovation et de réduire ou étaler les coûts de dépôt de brevets pour les *start-up*. Dans ce cadre, une partie des commandes publiques pourrait également être réservée à des PME européennes.

2.5. Soutenir les trajectoires de croissance forte

Il s'agit ici de mener une triple série d'actions. La première consiste à supprimer les chocs d'adaptation en stabilisant les cadres juridiques et fiscaux et en réduisant la complexité et la variété des procédures. La seconde est le soutien et la valorisation des formations de responsables et de cadres pour les PME dans les filières adaptées, qui valorise le rôle de l'entrepreneur. Le rapport recommande également de consolider les financements internes et de faciliter les processus fiscaux de reprise d'entreprises. Pour ce faire, l'ISF serait remplacé par un impôt sur les revenus de la fortune (IRF) de 4 %. Le bouclier fiscal récemment mis en place reste un mécanisme complexe qui ne traite pas le « syndrome de la punition » infligée à l'accumulation de patrimoine pour l'ISF et qui freine, précisément, cette accumulation. L'IRF allie efficacité économique et facilité d'application.

La part de l'actionnariat salarié au sein des entreprises devrait également être encouragée. L'accès aux marchés financiers pour les PME doit être favorisé. Alternext, marché non réglementé mais régulé avec des conditions de cotation allégées pour les émetteurs et assurant une protection minimale aux investisseurs, offre aux PME de nouvelles opportunités de financement. Son développement doit être surveillé.

3. Commentaire

Philippe Trainar discute le bien fondé du système de progressivité de l'impôt sur les sociétés proposé par le rapport. Selon lui, ce système n'a pas de justification économique ou éthique concernant les entreprises, contrairement aux ménages. Il ne faut donc considérer une telle réforme qu'à titre transitoire soit qu'elle anticipe sur une baisse générale de l'impôt sur les sociétés, soit qu'elle cesse lorsque les mesures plus structurelles commenceront à faire sentir leurs effets. En ce qui concerne le financement des gazelles, Philippe Trainar approuve la proposition d'une SBIC rehaussée par rapport à un schéma où l'on se contenterait de déverser sans discernement plus de liquidité sur le marché. En revanche, il émet des réserves sur la proposition de financement partiel de la SBIC par endettement au taux de 4 % auprès d'un acteur public, État ou CDC. Selon lui, le rapport devrait insister beaucoup plus lourdement sur le caractère hautement stratégique d'un second marché si possible européen pour le financement tant de la création que de la croissance des gazelles françaises et sur la nécessité de surveiller de près le démarrage d'Alternext qui doit faire ses preuves.

Summary

A SME Strategy for France

France does not have enough middle-size companies, i.e. having from 50 to 500 employees, which explains why it also does not have enough «mini-groups» employing between 500 and 3,000 people. The companies that we are lacking in particular are the «gazelles». This observation is the starting point from which Jean-Paul Betbèze and Christian Saint-Étienne have developed their strategic plan, which makes promoting the growth of these mid-size companies a key objective of economic policy. This involves not only facilitating business creation, but above all removing the obstacles that prevent these companies from developing.

For the purpose of their report the authors have divided companies, which account for the bulk of GDP in most developed economies, into three categories: elephants, gazelles and mice. Elephants are the largest companies or groups. Over the long term they tend to destroy jobs as they outsource and streamline their activities, although they do continue to grow through acquisitions. Mice are very small companies with 0 to 20 employees, that do not grow and which, due to the nature of their business and market positioning, do not create many jobs. They do however play a key role in the economy by ensuring the local provision of products and services. Gazelles are the fastest growing of the SMEs, which have 20 to 500 employees, or from 20 to 250 under a narrower definition. The gazelles studied in the report are companies that from 1993 to 2003 either grew two to three times faster than the other SMEs in their sector of activity, or were within the top 5 or 10% of the total SME population in terms of sales or workforce growth, or had annual sales growth above either 10 or 20% for at least four years. The report begins by presenting an assessment of the current situation and then recommends a strategic plan to promote the growth of these gazelles.

1. The current situation

SMEs with less than 500 employees account for over half of the value added produced in France. They employ 60% of all employees and 65% of all people working in the private sector and have driven the bulk of job growth over the past 15 years. While large companies belonging to groups

have destroyed some 263,000 jobs between 1985 and 2000, firms with less than 500 employees have created almost 1.8 million. And yet SMEs in France are often misunderstood, unknown and burdened with excessive charges and constraints. They are lumped together and dealt with by the government in a standardized manner, although they tend to be quite different in terms of their business activities, size and above all potential. The report focuses on what will be necessary to enable these firms to grow.

1.1. Gazelles play a key role in employment

According to a study conducted by Claude Picart of INSEE, France's national statistics bureau, gazelles created 582,000 jobs from 1993 to 2003, of the total 1,115,00 jobs created by SMES during this period, or about 52%. Of the 404,000 surviving companies, the 5% that grew the fastest created 1.43 million jobs during these ten years, which is more than the 167,000 other SMEs that expanded their workforce. The gazelles show a much higher annual job creation rate than the other surviving SMEs –18% vs. 7%. Their growth tends to be highly concentrated over a short period of time and they double in size during their fastest-growing year. Even when the economy is sluggish they still grow robustly, both organically by innovating and through acquisitions. Gazelles tend to be born when larger groups restructure their operations and to be particularly prevalent in the business services sector. Among the 47,000 gazelles still in business at the end of the 10-year period, 51% were subsidiaries of a group. Of the fastest-growing top 5% of these 47,000 companies, 78% belonged to a group. According to a more detailed study covering the period from 1998 to 2001, much of this growth may be attributed to intragroup restructuring. However, many of these groups are relatively small and their gazelles represent over half of their total workforce. These account for almost half of the jobs created by all gazelles.

Gazelles have insufficient support although they make a decisive contribution to productivity. According to the authors, surviving companies account for the major part of productivity growth. Regardless of country or industry, the productive gains they achieve systematically account for at least half of total productivity gains and often up to 70-90%. The main macroeconomic impact of the emergence of new and young companies is not so much the direct result of their more efficient use of capital and labour but rather their stimulating effect on the other incumbent firms, which can only survive by copying the newcomers' innovations or by innovating themselves. The ability of these companies to continue to develop and survive is a perfect illustration of Joseph Schumpeter's model of «creative destruction» over the long term.

In France, large companies account for a very high proportion of private-sector research and development. The 13 largest French groups conduct half of all corporate R&D. French firms with less than 500 employees, and which employ 65% of all employees in the private sector, account for less than 15% of private R&D. France's lag in private research can mainly be attributed to the fact that companies with 50 to 500 employees are weak in R&D. These French SMEs spend half as much of their annual sales on

R&D as their US counterparts. Any public policy to favour innovation must aim to increase the innovation capacity of existing companies as least as much as it supports new companies.

1.2. French companies not profitable enough

A study by the Bank of France shows that from 1997 to 2002 the profitability of French companies was 76% of the weighted average profitability of German, US and UK firms, and 61% of the weighted average profitability of German and UK firms alone. According to the authors this discrepancy has nothing to do with French entrepreneurs being more averse to risk-taking, or over-expensive and restrictive lending by banks. French SMEs, for example, are not significantly less inclined to hire than their foreign counterparts. Nor are interest rates a handicap for French SMEs, since interest rate spreads vary little according to the size of the loan or borrower. The authors believe that this lower profitability is the consequence of France's social security charges which are much higher than in the three other countries, longer settlement periods and a more rigid labour market. This means that French companies do business in a more difficult social and regulatory environment. Excessively long settlement periods seem to have much to do with this situation. French firms had cumulative outstanding trade receivables totalling 380 billion euros in 2004. The French public sector is particularly slow in paying for its products and services, taking an average of 68.7 days and often long after the agreed payment date.

Although the French economic model prevents companies less inclined to take risks from growing as fast as they could, it tends more importantly to penalise firms that take on or would like to take on more risk, in other words gazelles that want to run faster and assume more debt. It is not so much that banks refuse to lend, but rather that their lending tends to be «capped» right from the start by a general incapacity to deal effectively with more ambitious entrepreneurs and especially the gazelles, which are willing to take more risks and need more credit and are therefore likely to be charged much higher interest rates. The UK and US credit spreads of 700 to 800 basic points for short-term loans and 200 bps for medium- and long-term loans are contrary to French financial, business and social practices. Enabling gazelles to run faster means accepting the fact that they must pay higher interest rates due to the greater risks involved, which requires appropriate guarantees. By shortening the time horizon of entrepreneurs, the French financial system tends to favour asset-based business models as opposed to entrepreneurship.

1.3. Difficulty in adapting to major organisational or generational change

According to the authors, young gazelles often cannot become nimble elephants because their profitability is a third less than that of their competitors in the United States, Germany or the UK. This is not because they are less efficient but is the consequence of a greater tax burden (including corporate, wealth and personal income taxes), higher expenses in general (particularly

organisational) and less effective financial markets. As a result, the optimum size of French gazelles tends to be smaller, since their comparative return on investment in relation to risk discourages their development. The difficulty that French gazelles have in making the major organisational changes necessary to accommodate their growth tends to cause French entrepreneurs and parent companies to disinvest at an earlier point than their foreign counterparts. The strategic horizon of the CEO of a French SME is indeed shorter and growth objectives are accordingly less ambitious. The owner of a French gazelle will tend to sell his or her interest to a larger company or to a private-equity fund to «lock-in» a profit and reuse capital that is once again liquid. This would not necessarily be a problem if this capital were reinvested in France, however, the ISF wealth tax encourages much of this wealth to move abroad.

2. Action plan

On the basis of this assessment, the authors recommend an action plan that must profoundly change current practices if it is to have any real impact. It involves not only stimulating entrepreneurial drive to develop fast-growing SMES but also creating an environment that will enable potential French gazelles to keep on running.

2.1. A coherent plan

The proposed plan seeks to increase the after-tax profitability of productive activity in France, and in particular that of firms that employ fewer than 500 employees in France. To achieve this overall objective the report proposes that the government focus most of its efforts on increasing the number of fast-growing SMEs and gazelles in particular. Since over 99% of these are unlisted and family-owned, a coherent plan is required to support these firms while encouraging family capitalism. The plan's has four main objectives.

2.2. Accelerating SME growth

This recommendation aims to increase the quality of business creation by reducing the high mortality rate of young companies. A particular emphasis is placed on assisting the most promising entrepreneurs. The recommended measures aim to facilitate the birth of new companies and reduce their administrative expenses, most notably by creating a «one-stop shop» that SMES can turn to for assistance with all of their administrative and tax questions. The system of hiring subsidies and allowances must also be harmonised and simplified. The authors recommend making SMEs with less than 250 employees the first in France to enjoy the benefits of «flexisecurity», under a negotiated agreement between employers and trade unions. The objective is to base job security on people and not on the jobs themselves, through more effective training and higher unemployment benefits provided that employment is actively sought.

2.3. Restoring profitability

Increasingly long settlement periods and the increase in the number of defaults are one of the main reasons why many SMEs go out of business or are insufficiently profitable. The first measure proposed is to speed up payments made by the public sector, large corporations and large retailers. According to the authors, if the government paid its SME suppliers as rapidly as do private-sector customers this would increase SME net income by 2%. This would increase public debt by 25 billion euros, but it would be a once-and-for-all transaction and would greatly increase debt transparency. In 2006, the ratio of public debt to GDP, which is currently estimated at 66.1%, is expected to rise to 67.5%. The second measure recommended is a corporate tax rate of 18% on the first one million euros of taxable earnings, capped at 5% of annual sales, with €100,000 of earnings taxed at 18% regardless of revenue. The third measure is to make financial aid digressive to avoid «threshold effects». The fourth and last measure that the authors propose is to improve the French government's plan to promote the creation of Small Business Investment Companies (SBIC) that would either lend to or invest in growing firms. Their recommendation is that these investment companies first guarantee the government a fixed rate of return and then distribute any capital gains after interest expenses, in a way that would favour shareholders. Average share ownership would be about five million euros.

2.4. Opening up and stabilising financial markets

The first group of measures seeks to promote innovation in SMEs, since current measures to support R&D almost exclusively favour the largest corporations. One of these measures is to harmonise existing private-sector research networks, of which there are currently at least seven distinct types. Research tax credits could also be used to increase SME spending on R&D, by allowing them a higher credit rate. The aim of the second group of measures is to facilitate SME access to export markets and public sector contracts. The authors recommend the creation of a French «Small Business Administration» whose role would be to make sure that SMEs are well informed of public sector procedures, tendering rules and measures to support research and innovation and to reduce or facilitate the financing of patent expenses for start-ups. A specific percentage of government contracts could also be allocated to European SMEs.

2.5. Supporting «fast-track» growth

This involves three types of actions. The first consists in smoothing out the growth process and the necessary adaptations by stabilizing the legal and fiscal frameworks and reducing the number and complexity of the procedures involved. The second is to promote and support the training of SME managers and executives in specific sectors while enhancing the perception of the entrepreneur's role. The report also recommends replacing

the ISF (wealth tax) with a 4% «wealth income tax» (IRF), to strengthen SME finances and simplify the tax issues that may arise when a company is sold. The government's recent creation of a «tax shield» is a rather complex mechanism that fails to change the perception of ISF as «punishment» for the accumulation of wealth and thus hinders wealth creation. An IRF tax would be both economically more efficient and easier to apply.

Employee share-ownership should also be encouraged, as should SME access to financial markets. Alternext, which is not a regulated market but offers simplified listing requirements for securities issuers and some protection for investors, provides new financing opportunities for SMEs. Its development will require close monitoring.

3. Comment

Philippe Trainar takes issue with the report's recommendation of a progressive corporate income tax. In his opinion, a progressive tax on business entities cannot be justified from either an economic or a moral standpoint, as it can in the case of households. Any such measure should therefore only be temporary, either as an initial step toward a general decrease in corporate income tax, or until more structural measures have time to take effect. Regarding the financing of gazelles, Philippe Trainar agrees with the idea that a SBIC should be more than just a means of indiscriminately injecting more liquidity into the market. On the other hand, he has some reservations regarding the recommendation to finance a SBIC in part through a 4% loan from the government or the CDC. In his opinion, the report should place much more emphasis on the highly strategic role that another and if possible European stock exchange for smaller companies could play in financing both the creation and growth of French gazelles and on the need to closely monitor Alternext, which has yet to prove itself.

PREMIER MINISTRE

Conseil d'Analyse Économique

66 rue de Bellechasse 75007 PARIS

Téléphone : 01 42 75 53 00

Télécopie : 01 42 75 51 27

Site Internet : www.cae.gouv.fr

Cellule permanente

Christian de Boissieu

Président délégué du Conseil d'analyse économique

Hervé Bonnaz

Secrétaire général

Isabelle Bensidoun

Conseillère scientifique

Commerce international

Laurent Flochel

Conseiller scientifique

Microéconomie

Jérôme Glachant

Conseiller scientifique

*Macroéconomie
Théorie de la croissance*

Fabrice Lenseigne

Conseiller scientifique

*Macroéconomie
Politiques structurelles*

Christine Carl

Chargée des publications et de la communication

01 42 75 77 47

christine.carl@cae.gouv.fr

Agnès Mouze

Chargée d'études documentaires

01 42 75 77 40

agnes.mouze@cae.gouv.fr

