



L'Observatoire
CAISSE D'ÉPARGNE
2007



CAISSE D'ÉPARGNE

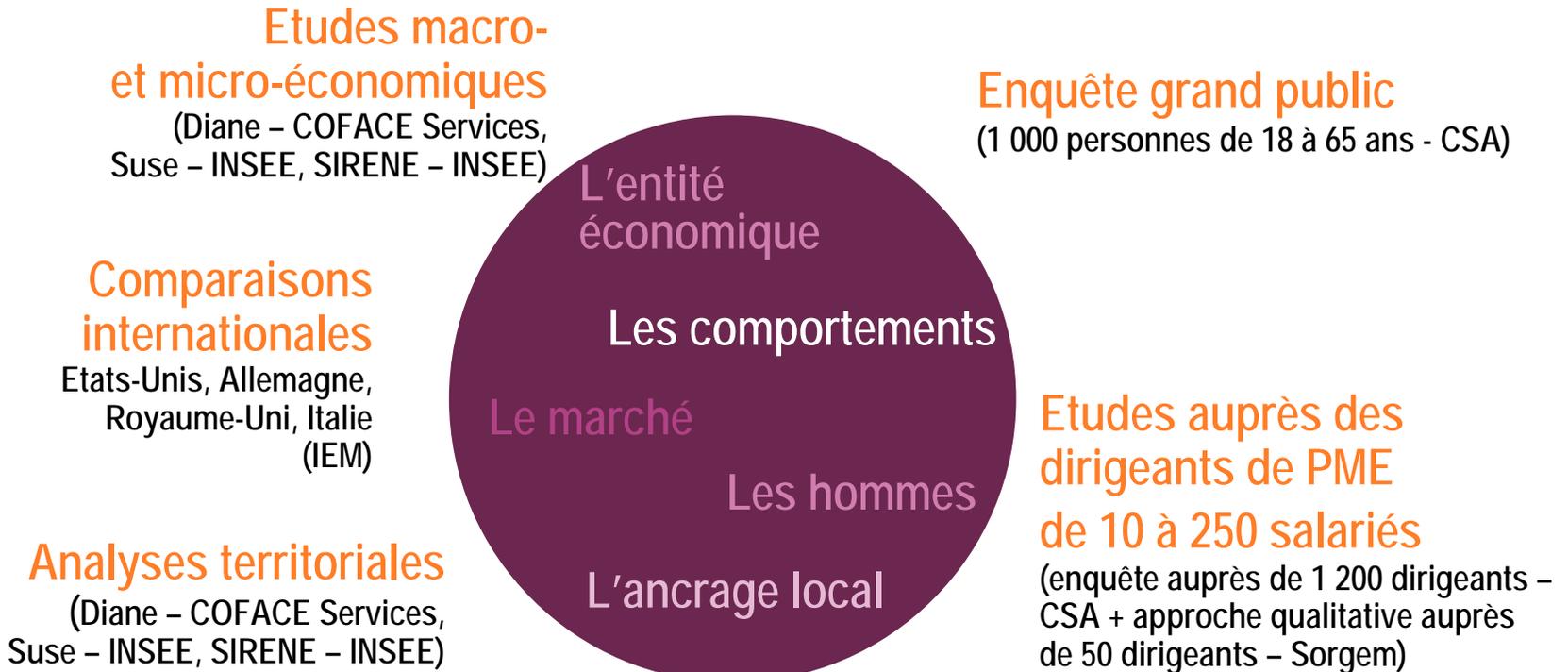
Les PME, les entrepreneurs
et leurs territoires



1. Méthodologie
2. Place et attractivité des PME dans la société
3. Les dirigeants face à la croissance de leur PME
 - > Un bilan de santé positif
 - > La croissance des PME en question
 - > Les alternatives à la croissance
4. La reprise de PME et les enjeux territoriaux
5. Points de repère

Méthodologie : variété des approches et des outils d'analyse

Une approche transversale sur les PME



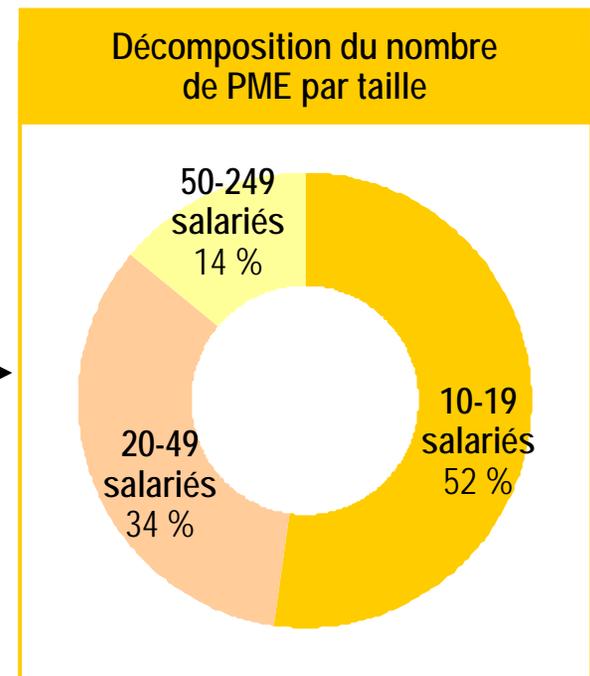
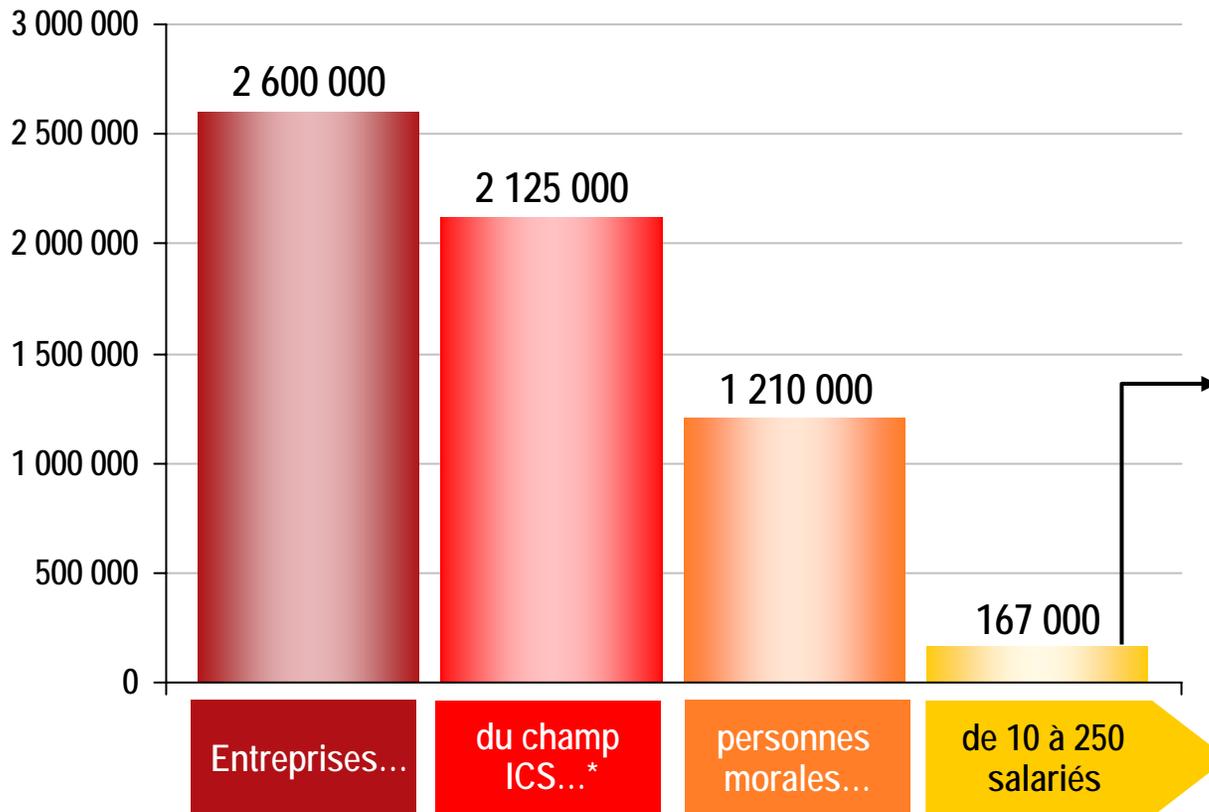
Un éventail de données économiques et comportementales largement exploitées

Place et attractivité des PME dans la société



L'univers des PME : de 10 à 250 salariés

- Seulement 6,4 % des entreprises
- 46 % des emplois salariés du secteur privé (environ 7,5 millions d'emplois)
- 34 % de la valeur ajoutée



* industrie, commerce, services – sont exclus les professions libérales, les établissements financiers, l'agriculture

Source : SIRENE – INSEE 2005



Les PME de 10 à 250 salariés : une personnalité morale mais un rôle central du dirigeant actionnaire

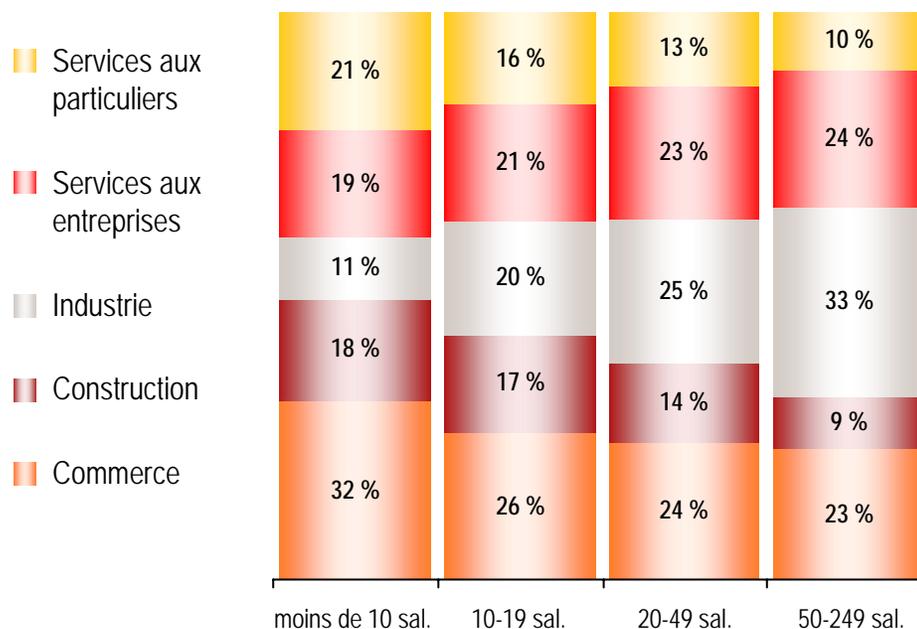
■ Au-delà d'une TPE

- > Des personnes morales dans la quasi-totalité des cas (au-delà de 20 salariés, la SA devient majoritaire)
- > Une taille qui les confronte à toutes les dimensions de la gestion d'entreprise : ressources humaines, développement du marché, besoins de financement, exigences en capital...
- > Une présence sectorielle qui dépasse les seuls marchés de proximité (commerce, construction, services aux particuliers) et se diversifie avec la taille

■ Mais un modèle familial

- > Pour 77 % des PME, le dirigeant ou sa famille détiennent la majorité du capital (68 % pour les entreprises de 100 à 250 salariés)

Répartition du nombre d'entreprises par taille selon les secteurs d'activité



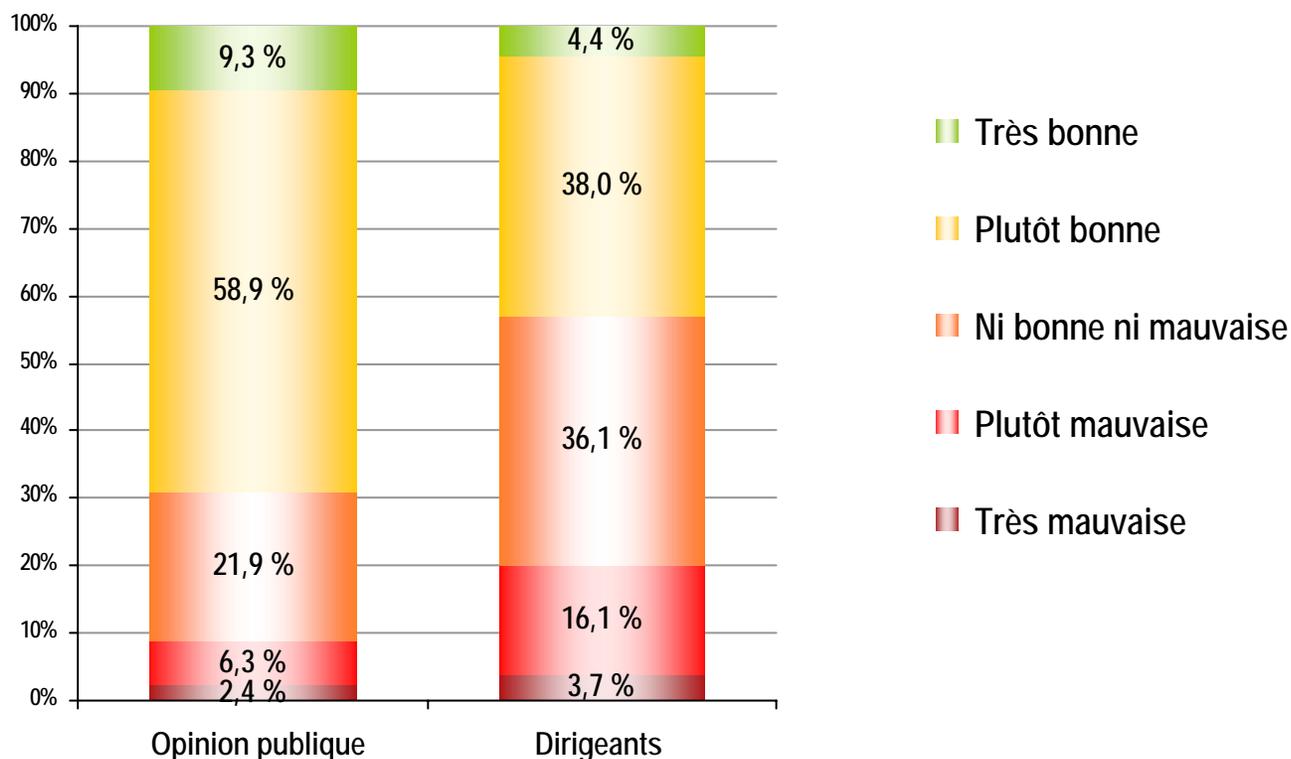
Source : SIRENE – INSEE 2005



Bonne image dans l'opinion, non perçue par les dirigeants

- Une nouvelle image des dirigeants de PME, du "patron" au "créateur" : admiration pour les entrepreneurs (3/4 des Français), pas de confusion avec les entreprises "CAC 40"
- Des dirigeants de PME en manque de reconnaissance de leur rôle économique et social par le grand public, et surtout par les acteurs politiques (sauf par les acteurs régionaux ou locaux)

Quelle image ont les PME dans la société, selon vous ?

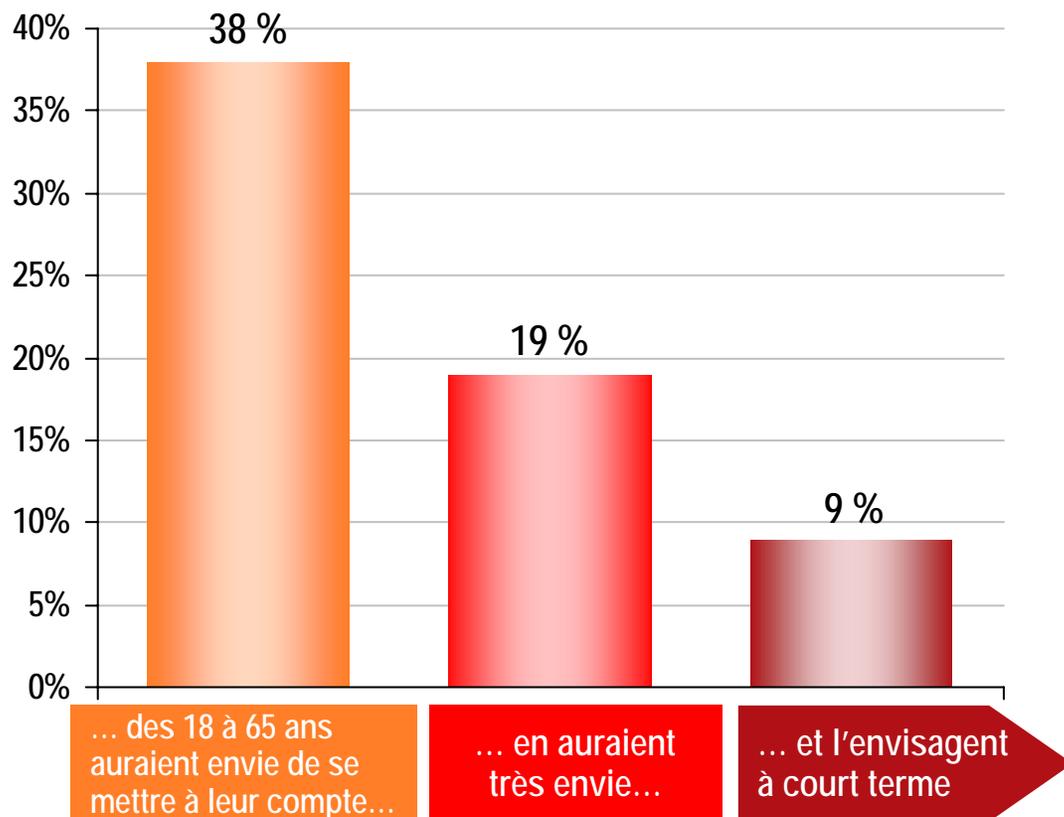




L'entrepreneuriat attire les Français

■ Une fibre créative, notamment chez les jeunes

- > 38 % des Français ont envie de se mettre à leur compte
 - 19 % des Français ont très envie de se mettre à leur compte
 - 33 % des 18-24 ans et 23 % des 25-34 ans ont très envie de se mettre à leur compte



■ Ils passent à l'acte

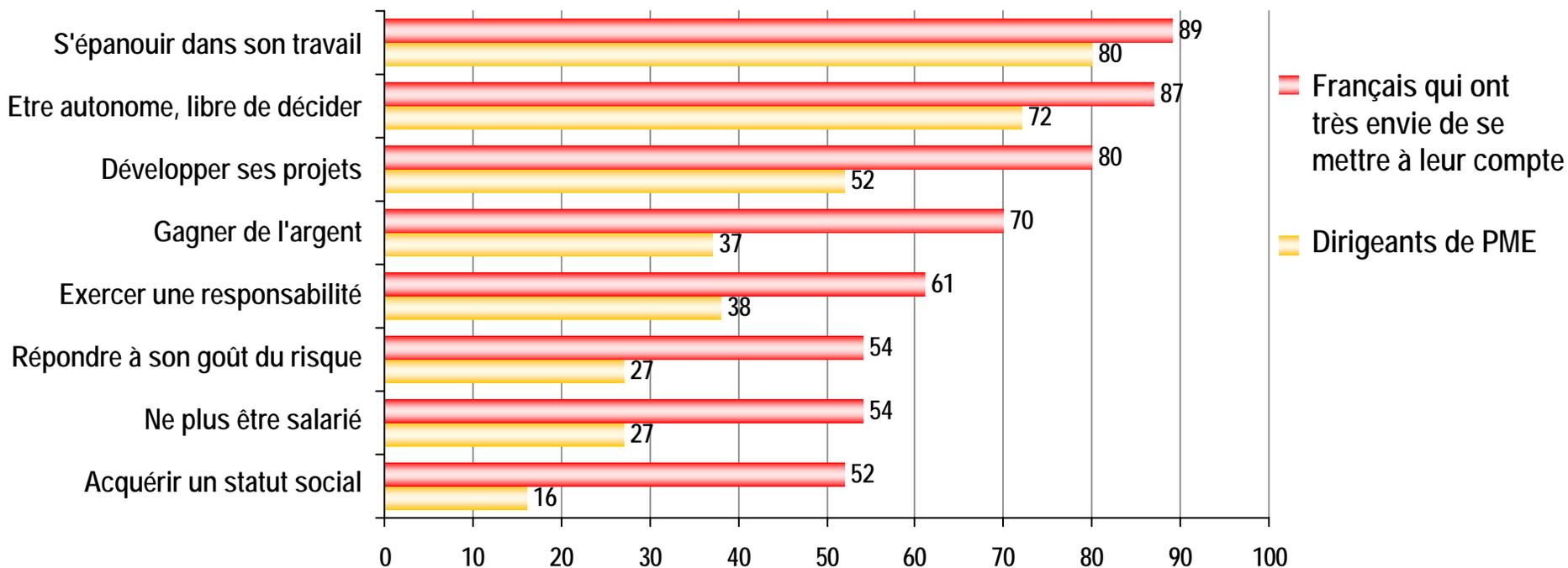
- > en 2006 :
un nombre record de 230 000 créations
- > 46 % des créations sous forme de personne morale en 2005 (36 % en 1993)



L'entrepreneuriat, nouvelle frontière professionnelle ?

- Entreprendre : une aspiration au plaisir, à l'autonomie, à la créativité qui se réaliserait davantage dans une petite structure
- Pour les Français, une alternative à un "ascenseur social" en panne
- L'argent et le statut social relativisés par les dirigeants de PME

Motivation forte à devenir entrepreneur de PME (%)

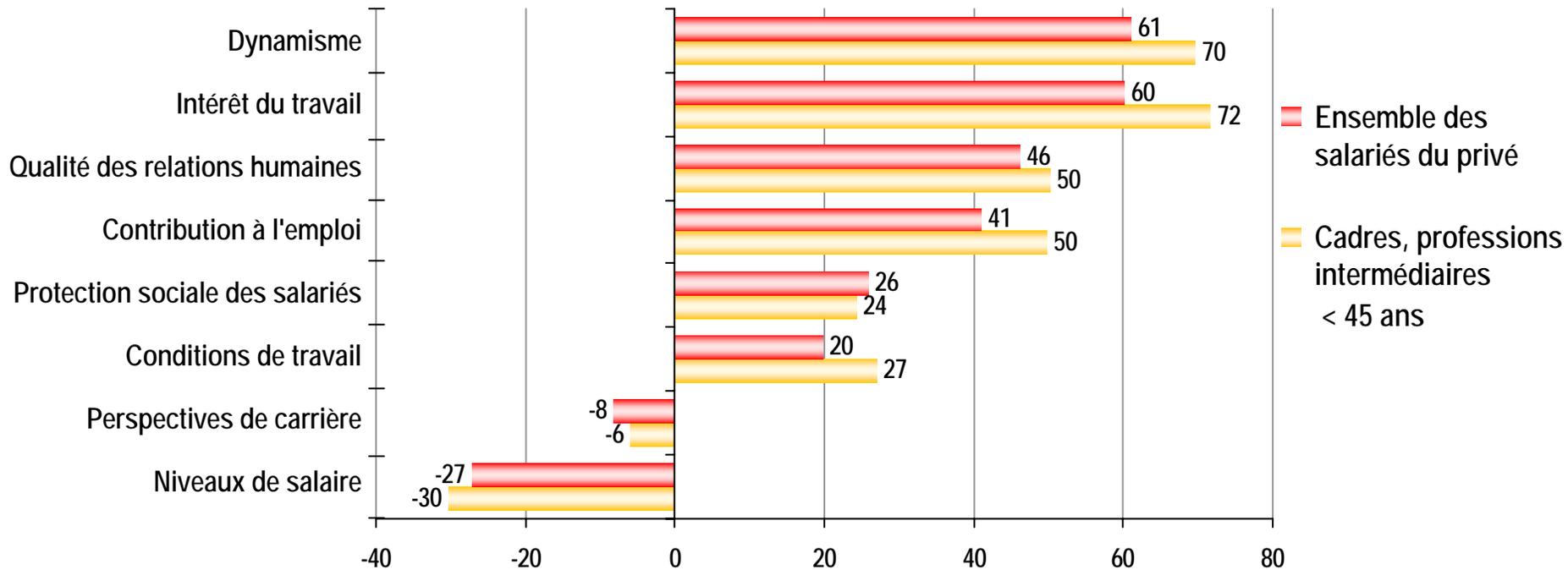




Travailler dans une PME : une attractivité contrariée

- Une image de dynamisme et de cadre de travail à taille humaine
- Des problèmes liés aux perspectives de carrière et aux rémunérations

Attractivité des PME auprès des salariés du secteur privé



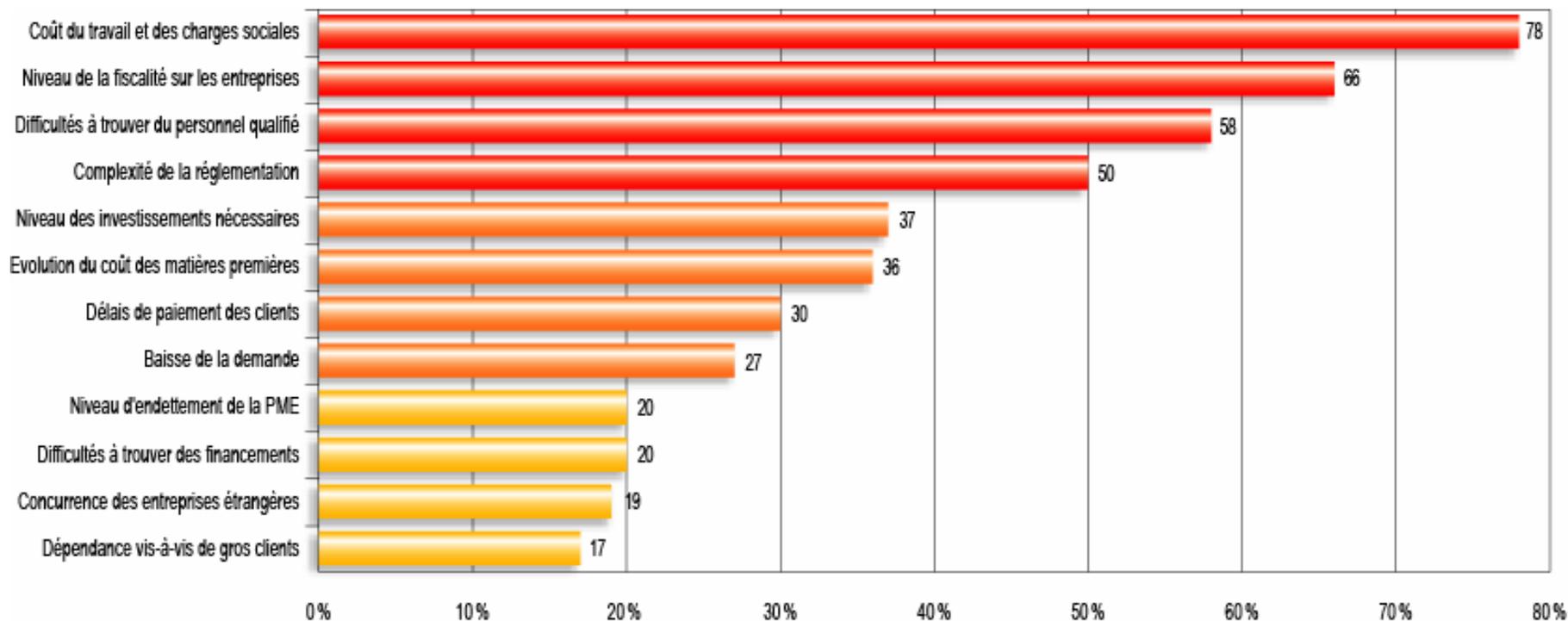
Indicateur d'opinion : solde % "ont une bonne opinion" - % "ont une mauvaise opinion"



Le poids des contraintes exogènes dans l'environnement des PME

- Des contraintes de marché et de développement qui varient selon l'activité
- Les difficultés à trouver des financements sont peu citées
- La problématique récurrente des prélèvements obligatoires renvoie aussi à la question des ressources humaines

Les facteurs constituant un frein "très important" au développement de leur entreprise, selon les dirigeants de PME de 10 à 250 salariés





Comparaison internationale

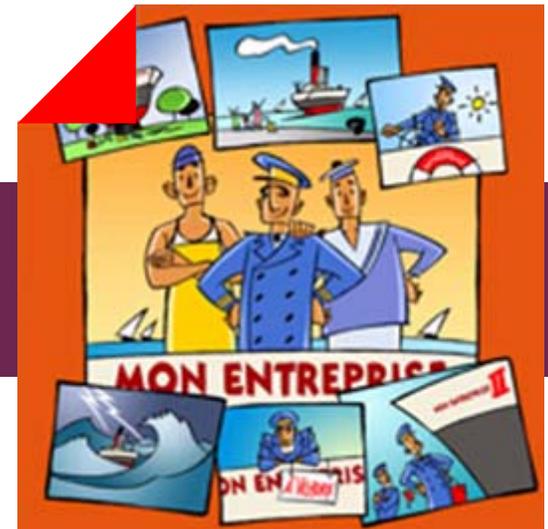
- + Un Code du travail certes compliqué, mais qui permet de codifier clairement, *versus* le droit anglo-saxon basé sur la jurisprudence
- + Des simplifications administratives récentes, qui placent dorénavant la France dans une situation plus favorable que l'Allemagne ou l'Italie
- + Une compétitivité des entreprises qui ne semble pas handicapée par le coût du travail, *versus* l'Allemagne ou le Royaume-Uni

- - Mais un poids des charges sociales plus élevé
 - 32 % de prélèvements sur la valeur ajoutée (VA) des entreprises (contre 28 % en Italie, et moins de 20 % en Allemagne et au Royaume-Uni)
 - 19 % de prélèvements liés aux seules charges sociales (contre 17 % en Italie, 13 % en Allemagne, 10 % au Royaume-Uni)

- Qui pèse sur la capacité des PME à offrir des salaires attractifs

- ➔ Une focalisation des dirigeants de PME sur les charges sociales, en lien avec la capacité à distribuer du "pouvoir d'achat"

Les dirigeants face à la croissance de leur PME



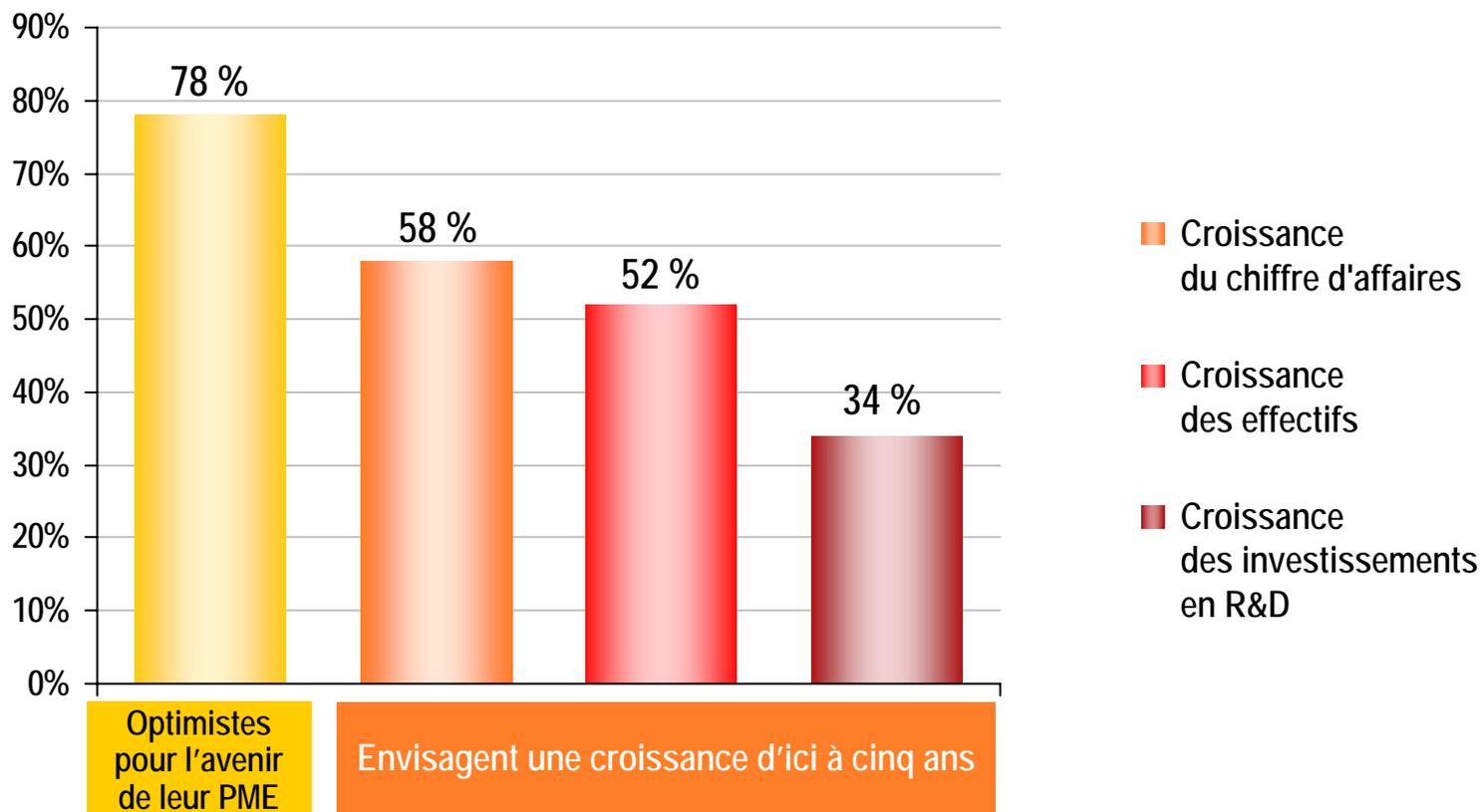
- > Un bilan de santé positif
- > La croissance des PME en question
- > Les alternatives à la croissance



Un bilan de santé positif

Des dirigeants optimistes

- Croissance des effectifs : les PME de services de 10 à 49 salariés
- R&D : les PME de l'industrie de 50 à 250 salariés
- Des intentions de développement à l'export pour 27 % des PME

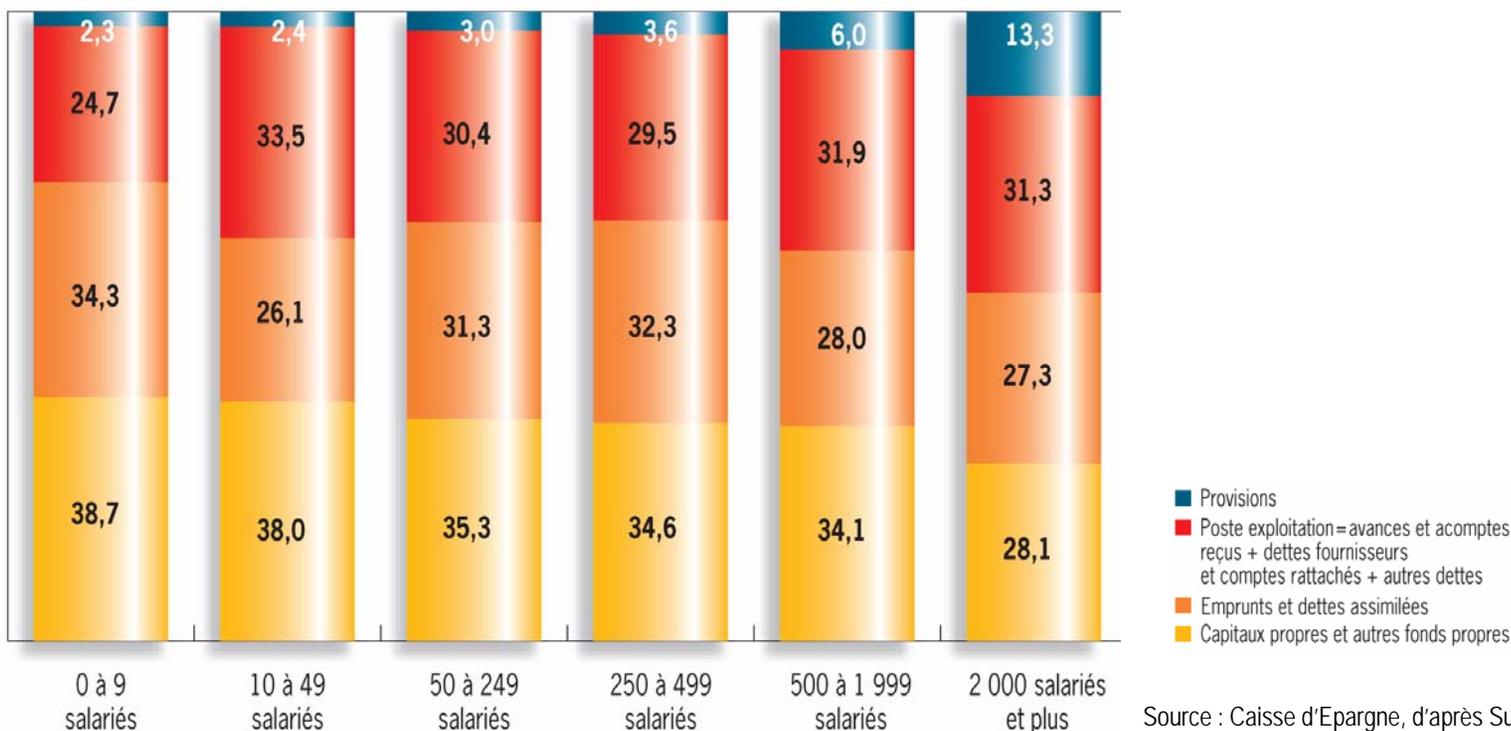


Un bilan de santé positif

Des PME rentables et bien capitalisées

- Une rentabilité élevée des petites entreprises, mais qui s'amenuise au fil du temps
- Les PME disposent en moyenne de fonds propres importants
- 73 % des dirigeants disent disposer de fonds propres suffisants, et seuls 29 % font état d'un endettement élevé

Structure du passif des entreprises par taille





Un bilan de santé positif

Mais un potentiel de croissance inexploité

- Une préférence implicite à la consolidation des fonds propres sur la croissance
 - Des entreprises rentables qui privilégient l'accroissement des fonds propres
 - Et limitent l'effet de levier de l'endettement avec le temps
- Des PME françaises en décalage par rapport à leurs homologues européennes : l'exemple de l'industrie

En % du total de bilan Année 2004	France	Italie	Allemagne	Etats-Unis
Capital et réserves	38,4	29,8	33,2	43,9
Provisions pour risques et charges	3,4	6,1	15,7	3,2
Dettes envers des institutions financières	20,2	30,5	36,9	29,5
Dettes commerciales	23,0	25,2	9,8	13,1
Dettes diverses	15,0	8,4	4,3	10,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source: IEM d'après Eurostat base Bach 2004



La croissance des PME en question

Elles ne croissent pas suffisamment

- La plupart des entreprises ne changent pas de taille
- A partir d'une certaine taille, la probabilité de croître est plus faible que celle de décroître

Proportion d'entreprises ayant changé de classe de chiffre d'affaires entre 2003 et 2004

En %		Chiffre d'affaires 2004					
		< 750 K€	750 K€-1 M€	1-10 M€	10-15 M€	15-50 M€	> 50 M€
Chiffre d'affaires 2003	< 750 K€	96,3	2,5	1,1	0,0	0,0	0,0
	750 K€-1 M€	17,6	55,2	27,2	0,0	0,0	0,0
	1-10 M€	2,3	3,5	92,5	1,4	0,2	0,0
	10-15 M€	0,6	0,1	12,7	69,6	16,8	0,2
	15-50 M€	0,6	0,1	1,9	4,9	88,3	4,2
	> 50 M€	0,6	0,0	0,7	0,1	4,3	94,3

Source: Caisse d'Epargne d'après base Diane (Coface services)

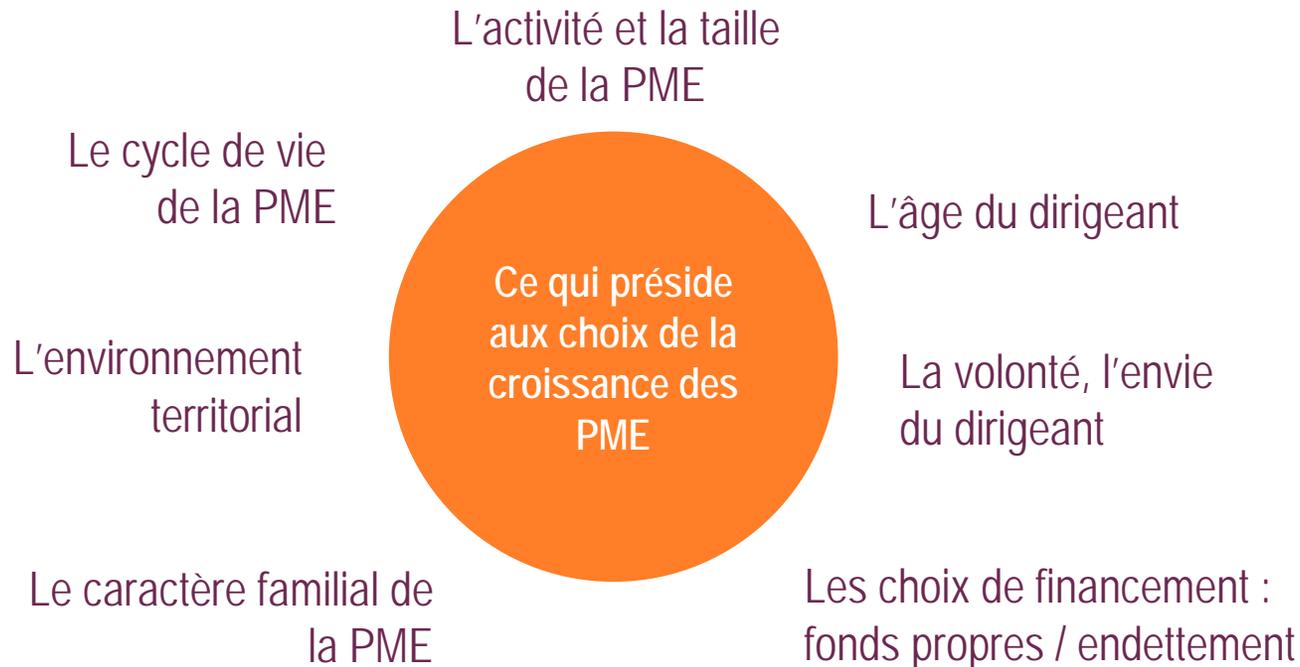


La croissance des PME en question

Les déterminants de la croissance

- Malgré l'impact positif de l'endettement (effet de levier) sur la croissance des entreprises, les PME semblent préférer l'accumulation de fonds propres

De nombreux facteurs l'expliquent

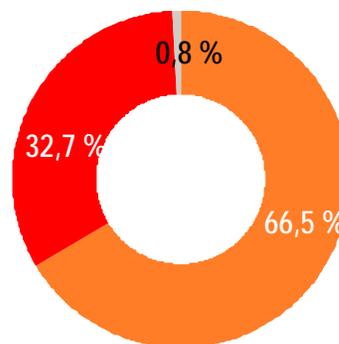


La croissance des PME en question

Freins psychologiques à la croissance

L'envie des dirigeants de PME face à la croissance

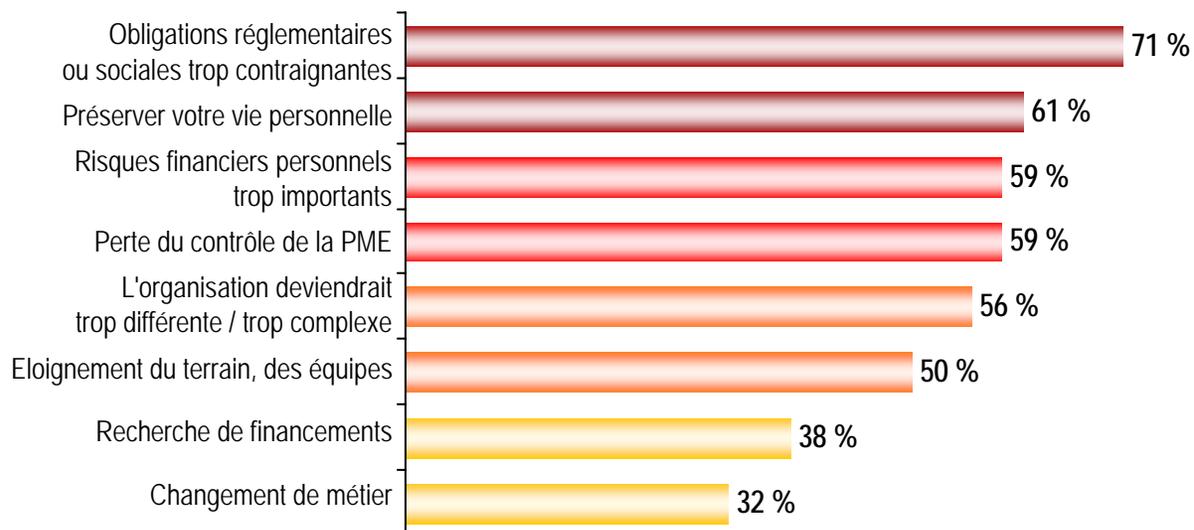
- Les deux tiers des dirigeants de PME réticents à *"se développer le plus possible, sans limite de taille a priori"*



- Il vaut mieux ne pas dépasser une certaine taille
- Pas de limite de taille, l'objectif est de se développer le plus possible
- NSP

- En premier, des freins réglementaires, notamment pour les PME de 10 à 49 salariés
- Mais aussi des freins psychologiques : préserver un mode de fonctionnement et de management

Raisons pour lesquelles les entrepreneurs ne veulent pas faire croître leur PME





■ Modèle économique et gouvernance familiale de la Petite Entreprise

- > Des activités à faibles économies d'échelle et à faibles besoins en capitaux
- > Une forte mobilisation du capital humain
- > Valeur affective, avantages non pécuniaires liés au statut de dirigeant
 - ➔ Un coût des fonds propres inférieur à celui d'un investisseur externe et un moindre recours à l'endettement

➔ Pour croître fortement, une PE doit changer de modèle économique et le dirigeant doit s'adapter à sa nouvelle ambition

■ Une logique déjà différente pour la moyenne entreprise

- > Secteurs plus capitalistiques, structures de groupes plus fréquentes, dirigeant plus stratège : un premier seuil est passé
- > Une croissance plus importante peut supposer de renoncer à la gouvernance familiale

■ Cycle de vie des PME et stratégie de croissance

- > Après quelques années d'existence, un "désenchantement" et un taux de défaillance élevé : entrée en jeu de la fiscalité, fin des aides éventuelles, problématiques RH...
- > Puis, la question de la poursuite de la croissance et de sa pérennité : crainte de perdre les acquis antérieurs, besoin d'affirmer la "crédibilité" de l'entreprise, complexité accrue des choix financiers...

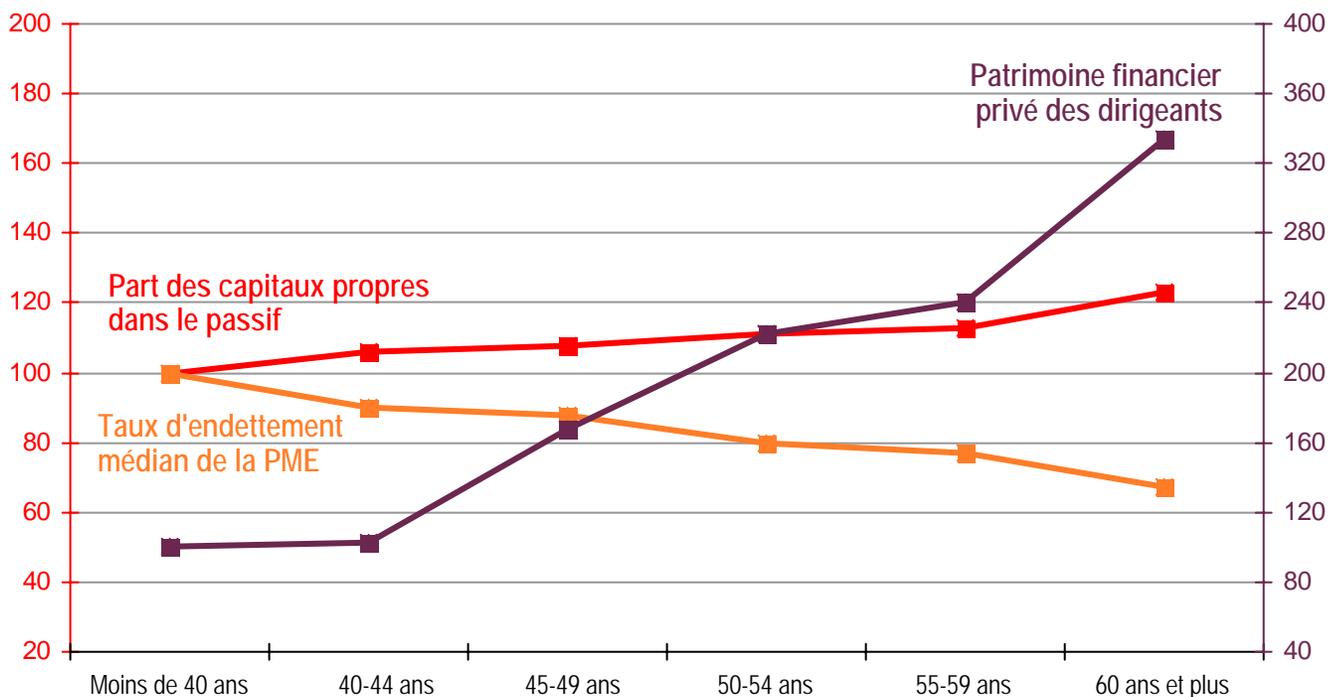
➔ Une inclination à freiner sa croissance, une fois atteinte une taille critique : consolidation financière via les fonds propres

La croissance des PME en question

Sécurisation par le patrimoine

- Avec l'âge du dirigeant, l'utilisation du levier de l'endettement se réduit au profit de l'accumulation des patrimoines, professionnel et surtout privé
- L'endettement professionnel perçu comme un risque personnel pour son patrimoine

Évolution du taux d'endettement et de la part des capitaux propres de l'entreprise, ainsi que du patrimoine financier privé des dirigeants de PME de 10 à 250 salariés, selon l'âge

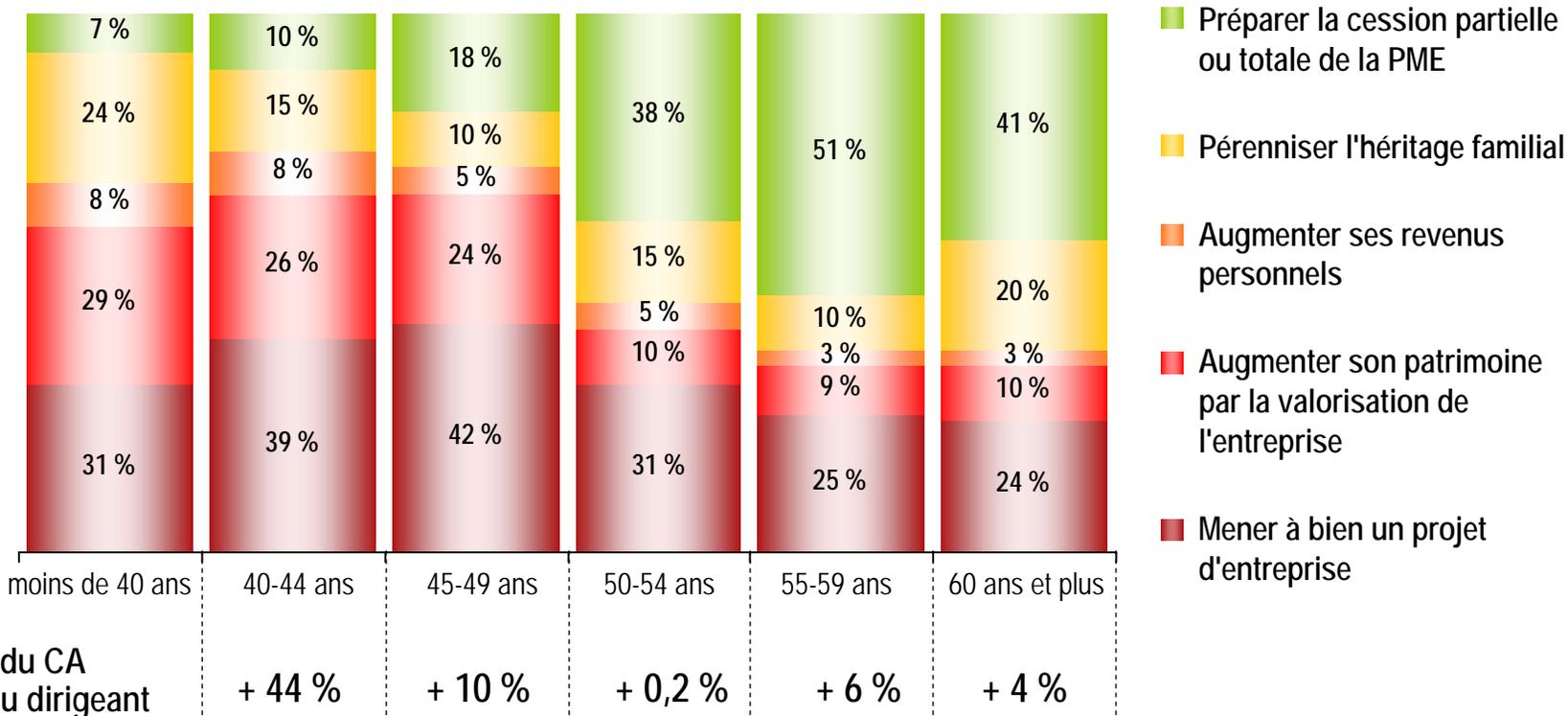


La croissance des PME en question

Evolution des préoccupations personnelles

- Dès 50-55 ans, la perspective de la cession au cœur des préoccupations du dirigeant

Principal objectif personnel associé à l'entreprise par les dirigeants de PME de 10 à 250 salariés, selon leur âge





La croissance des PME en question

L'insuffisance de Moyennes Entreprises

- La question de la taille des PME tient en partie à leur activité. Elle est aussi l'expression des freins réglementaires et psychologiques
 - > Un déficit de PME, en particulier d'entreprises moyennes
 - > En partie compensé par l'importance et la rentabilité des TPE et des PE
 - > Mais qui limite les capacités d'exportation ou d'innovation des PME françaises

Densité des entreprises par pays et par taille rapportée à la population en âge de travailler

Nombre d'entreprises pour 100 000 habitants de 15 à 64 ans	TPE (1 à 9 salariés)	PME			GE (250 salariés et +)
		PE (10 à 19 salariés)	PE (20 à 49 salariés)	EM (50 à 249 salariés)	
Allemagne	2 548	302	135	70	15
France	5 149	216	148	60	13
Italie	9 117	338	130	49	8
Royaume-Uni	3 373	308	137	69	16

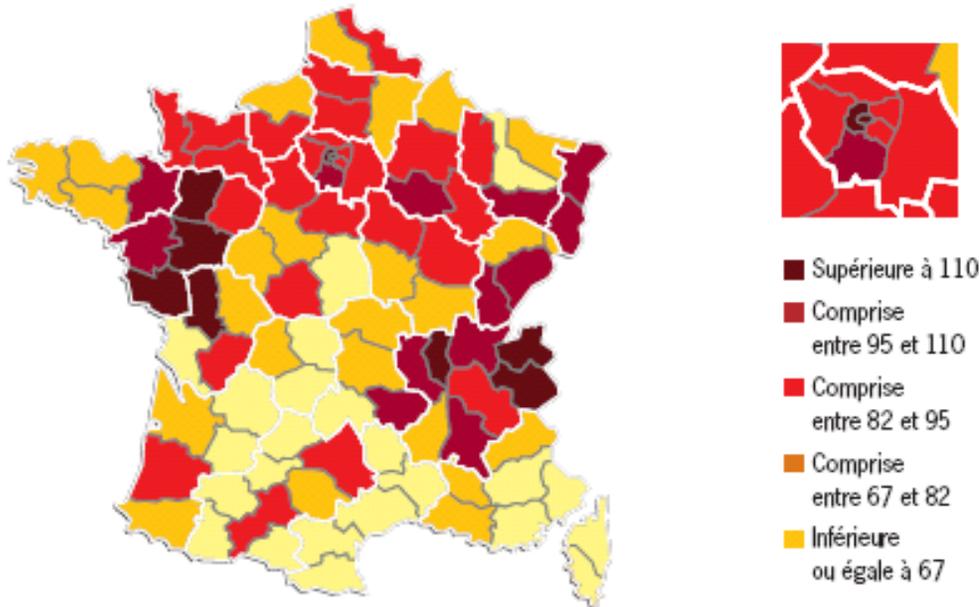
Source : IEM, d'après Eurostat

La croissance des PME en question

Des régions mieux dotées que d'autres

- La région **Rhône-Alpes** et les **Pays-de-la-Loire** présentent une grande continuité de leur tissu productif avec une densité forte, pour toutes les tailles de PME
- L'**Ile-de-France** et l'**Alsace** sont caractérisées par une présence importante de grandes entreprises qui tirent vers le haut le nombre de PME
- Le **pourtour méditerranéen** est marqué par la forte densité de TPE au détriment des autres tailles d'entreprises

Densité des entreprises de 50 à 250 salariés (nombre d'entreprises pour 100 000 ménages)





Les alternatives à la croissance

- Face à l'ouverture des marchés, à la pression de la concurrence, aux exigences des donneurs d'ordres, aux évolutions technologiques,
- Compte tenu des freins à la croissance interne,

- Les dirigeants de PME explorent d'autres formes de croissance :
 - > Constitution d'un groupe de PME
 - > Rachat par un groupe
 - > Travail en réseau



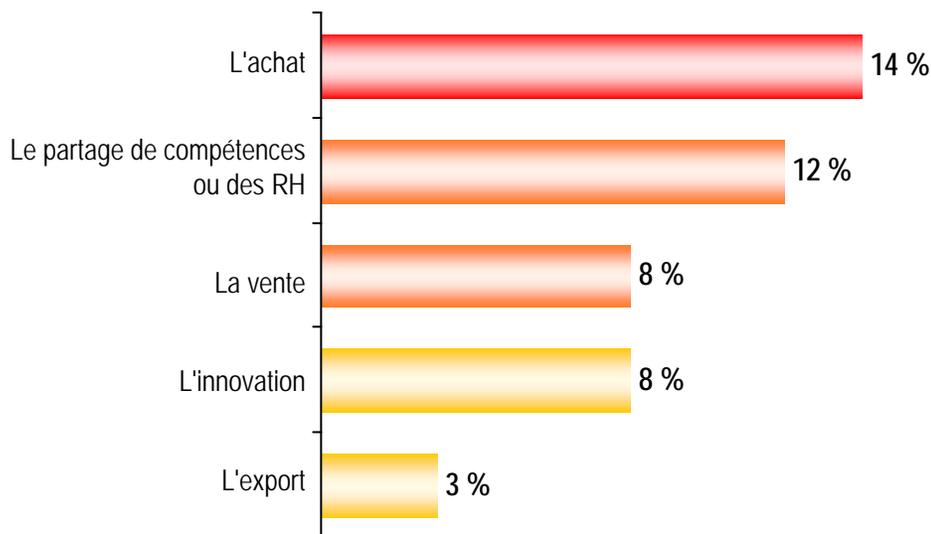
- **Un phénomène mésestimé : près de 30 000 "microgroupes"**
 - > 25 % des dirigeants de PME de 10 à 250 salariés déclarent détenir une part majoritaire dans une ou plusieurs autre(s) PME (43 % parmi celles de 100-250 salariés)

- **La croissance externe, une alternative à la taille**
 - > 45 % des dirigeants de PME opteraient pour *"la création ou la reprise d'autres PME"* ; 49 % choisiraient d' *"agrandir leur entreprise actuelle"*
 - > Un moyen de contourner les freins réglementaires et psychologiques à la croissance, mais aussi un instrument pour en cantonner les risques
 - > Développer son activité sans sacrifier souplesse de gestion ni maîtrise de l'affaire

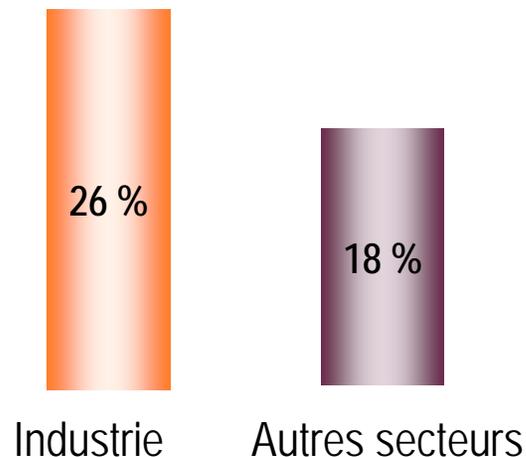
- **Le rachat par un autre groupe**
 - > Par choix : une sortie par le haut
 - > Par contrainte : des PME qui ne sont plus dans la course (industrie, accès aux investissements difficile)

- 25 % des dirigeants de PME déclarent travailler à des degrés divers avec d'autres PME
 - > Mais une pratique limitée à des besoins ponctuels, sauf dans le commerce, face à des donneurs d'ordres très structurés (distributeurs, centrales d'achat...)
 - > Une aspiration plus marquée parmi les PME industrielles
 - > Une pratique limitée à l'export malgré des besoins importants

Voire entreprise fait-elle partie d'un réseau ou d'un groupement de PME dans le cadre de :



% des dirigeants de PME ne travaillant pas en réseau mais souhaitant le faire



La reprise de PME et les enjeux territoriaux





La reprise : enjeu majeur

■ Un enjeu de taille

- > 41 % des créations de PME se font par reprise, contre 22 % pour l'ensemble des entreprises
- > Le renouvellement du stock des PME par des créations *ex nihilo* est moins assuré
 - Les créations *ex nihilo* d'entreprises de trois salariés et plus baissent :
 - 30 % par rapport à 1993

■ Un enjeu de préservation du tissu productif

- > Dans l'industrie, le commerce ou les services aux particuliers, le nombre de reprises est égal ou supérieur à celui des créations *ex nihilo*
- > Une sensibilité particulière dans les zones rurales et les petites agglomérations, liée à la surreprésentation de la transmission familiale
- > Un effet de relance de l'activité des entreprises anciennes : des repreneurs plus enclins à développer leur patrimoine professionnel



La reprise : une réponse déficiente

■ Un processus mal anticipé

- > 48 % de ceux souhaitant céder "d'ici à un ou deux ans" disent "n'avoir encore rien fait" ; 18 % "ont déjà tout organisé"
- > 73 % disent "connaître la valeur de leur entreprise", mais seulement 32 % de façon "très précise"

■ Une aspiration à la transmission familiale contrariée

- > La reprise par un groupe ou un repreneur externe apparaît plus réaliste avec le temps

■ Une relève insuffisante, une faible liquidité du marché

- > 18 % des dirigeants de PME de 10 à 250 salariés souhaitent transmettre d'ici à un ou deux ans, soit un potentiel de 15 000 unités par an
- > OSEO bdpme estime à 5 500 le nombre de reprises de PME par an
- > Avec le vieillissement de la population des dirigeants, un fossé qui pourrait s'élargir



Un encouragement implicite à la sécurisation du patrimoine professionnel au détriment de la croissance de la PME



Un enjeu de pérennité du tissu industriel

■ Des enjeux liés à l'industrie

- > Un secteur moins attractif pour les créateurs, la reprise y est décisive
- > L'industrie au centre de la contribution des PME à l'exportation : près de la moitié du chiffres d'affaires à l'export des PME de 10 à 250 salariés
- > Un rôle déterminant pour le maintien d'une dynamique dans les zones rurales et les petites agglomérations

■ Des contraintes plus fortes pour les PME de l'industrie

- > Un cumul de freins au développement, notamment du côté de celles de 10 à 49 salariés
- > Dynamisme ou impératif : l'obligation de rechercher des nouveaux marchés (dont l'export) et d'investir en R&D
- > Un sentiment d'insuffisance de fonds propres pour 35 % des dirigeants des PME industrielles de 10 à 49 salariés, *versus* 26 % pour l'ensemble des dirigeants de PME

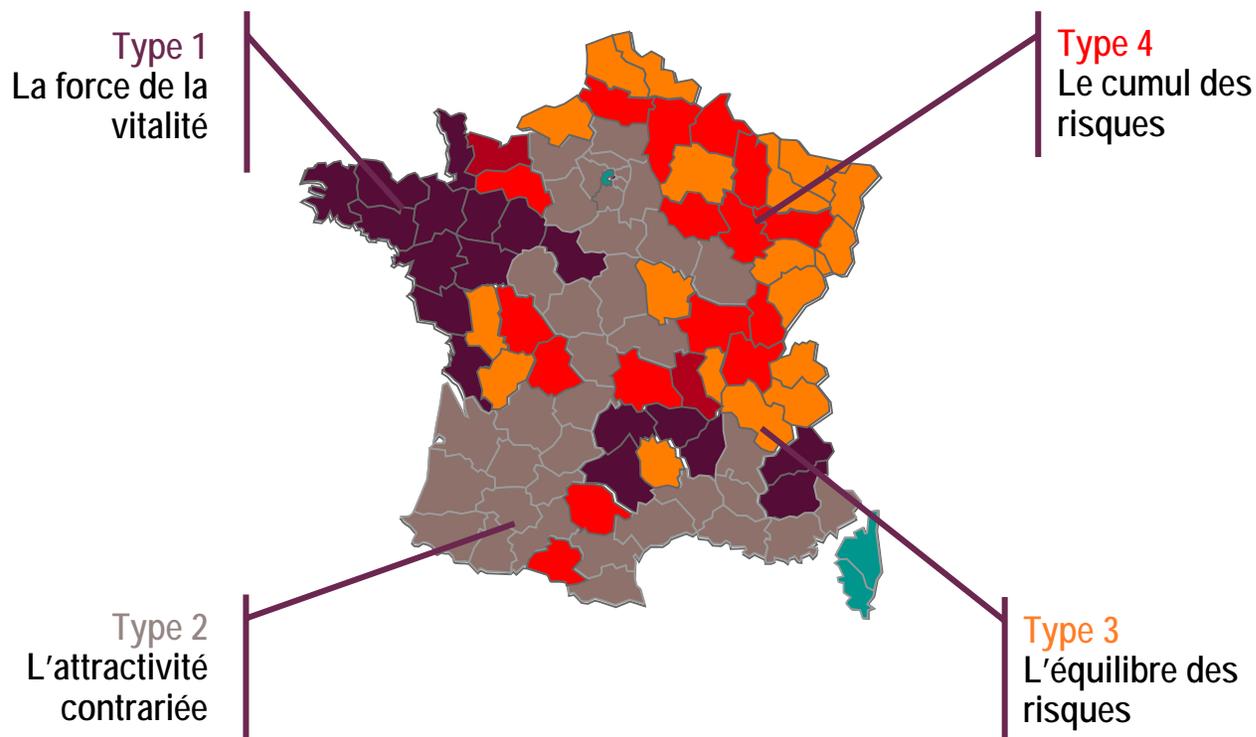
■ Entre concurrence et taille critique, des réponses spécifiques

- > Les dirigeants de PME industrielles davantage tentés :
 - par la délocalisation de certaines activités...
 - ... et/ou le rachat par un groupe : une option à cinq ans envisagée par 32 % des dirigeants de ce secteur
 - ou le travail en réseau : 14 % le pratiquent, 26 % y aspirent



Enjeux territoriaux à cinq ans

- La mise en perspective des enjeux en termes d'âge des entrepreneurs, de création et de reprise d'entreprise, de mutation du tissu productif, de soldes migratoires d'entreprises, ainsi que des emplois salariés associés à toutes ces composantes, est essentielle pour les territoires



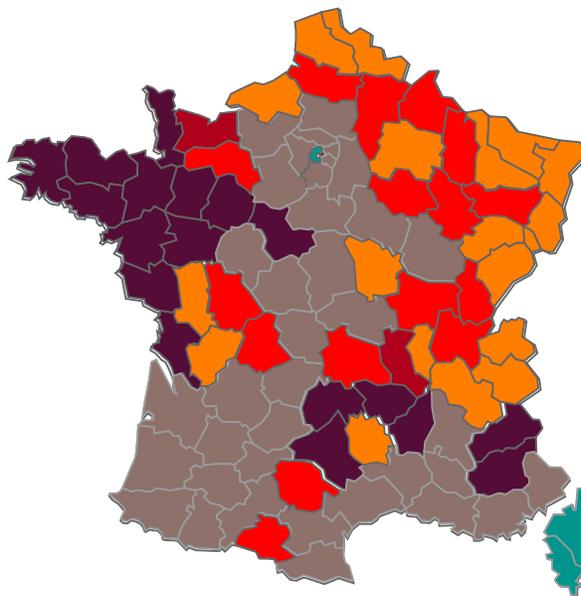
Enjeux territoriaux à cinq ans

Type 1 : la force de la vitalité

- **Facteurs entraînant des créations d'emplois**
 - > Solde migratoire des entreprises positif
 - > Une bonne couverture des emplois salariés en risque par les créations d'emplois
- **Facteurs stabilisants**
 - > Les PME à reprendre — et les emplois associés — sont moins nombreuses
 - > Un taux de reprise élevé

Type 2 : l'attractivité contrariée

- **Facteur entraînant des créations d'emplois**
 - > Solde migratoire des entreprises positif
- **Facteurs stabilisants**
 - > Un indicateur de mutation du tissu productif assez faible
- **Facteurs entraînant des pertes d'emplois**
 - > Un nombre important d'emplois concernés par une cession à cinq ans
 - > Un taux de reprise faible



Type 4 : le cumul des risques

- **Facteur entraînant des pertes d'emplois**
 - > Mutation du tissu productif important
 - > Les entreprises à reprendre — et les emplois qui y sont associés — sont plus nombreuses
 - > Des créations d'emplois *via* les créations d'entreprises plus faibles
 - > Des taux de reprise plus faibles

Type 3 : l'équilibre des risques

- **Facteurs entraînant des disparitions d'emplois**
 - > Solde migratoire des entreprises négatif
 - > Mutation du tissu productif importante
- **Facteur stabilisant**
 - > Les entreprises à reprendre — et les emplois qui y sont associés — sont moins nombreuses



Points de repère

- Un coût du travail raisonnable mais un niveau de prélèvements obligatoires élevé et un défaut d'attractivité lié aux charges sociales
- Un nouveau visage des PME
 - > Une bonne image dans la société pour l'entreprise et son dirigeant
 - > Des entreprises rentables, peu endettées et bien capitalisées
- "Petite entreprise devient rarement grande", elle doit alors changer de modèle économique et le dirigeant doit changer de rôle
- Néanmoins, les PME ont un potentiel de croissance inexploité et un problème de taille car la sécurisation du patrimoine professionnel prévaut sur la croissance chez les dirigeants
- La reprise : un enjeu de taille et de préservation du tissu productif mais une réponse insuffisante qui handicape la croissance
- Groupes, voire réseaux, les PME adoptent des formes alternatives à la croissance interne
- Des enjeux territoriaux très différenciés face aux mutations sectorielles, aux migrations d'entreprises et au vieillissement des dirigeants