

LES PRINCIPALES PROPOSITIONS DE LA PROFESSION COMPTABLE FRANCILIENNE

1. Les PME sont-elles bien armées pour conquérir de nouveaux marchés ?

- **Proposition n° 1 : La formation initiale doit davantage être mise au service de l'innovation dans les PME, en utilisant notamment les pôles de compétitivité**

Exporter est devenu une priorité pour retrouver la croissance. Or, la France ne compte qu'une centaine de milliers d'entreprises exportatrices et ce nombre est en diminution. En comparaison, 40 % des exportations allemandes proviennent des PME, contre 24 % en France.

Le déficit du commerce extérieur français a atteint près de 71 milliards d'euros en 2011. La part de marché mondiale des exportations est passée de 5,8 % en 1995 à 3,8 % aujourd'hui. Moins de 18 % des ventes françaises à l'exportation sont assurées par des PME indépendantes.

Cette dégradation est due à un **déficit de l'offre des entreprises françaises sur les marchés étrangers.** Celles-ci souffrent d'une méconnaissance des marchés extérieurs et de la difficulté d'accéder aux réseaux de distribution. Elles n'ont pas non plus su maintenir un niveau d'innovation suffisant pour attirer les acheteurs étrangers et conquérir de nouveaux marchés.

La solution pour faire face à la concurrence étrangère serait que les industries françaises fabriquent des produits peu sensibles au coût du travail et difficiles à copier. Face à ce constat, l'innovation est la solution la plus pertinente pour conquérir de nouvelles parts de marché à l'export, grâce, notamment, au développement de pôles de compétitivité dont le principe repose sur le triptyque entreprises-recherche-formation.

L'enquête IFOP¹ révèle

24 % des dirigeants déclarent avoir utilisé des dispositifs publics d'aides à l'innovation, et seulement 17 % d'entre eux ont développé des partenariats avec des universités.

On note une plus grande implication des plus grosses PME, que ce soit celles comptant 50 à 99 salariés (respectivement 29% et 27%), ou celles ayant de 100 à 249 salariés (respectivement 31% et 24%).

Le secteur d'activité apparaît très nettement comme l'un des critères clivant en matière d'innovation. **47% des professionnels de l'industrie déclarent avoir utilisé les dispositifs publics d'aide à l'innovation** (soit un écart de 23% par rapport à la moyenne) et avoir développé des partenariats avec les Universités (26% contre 17% en moyenne).

9 % seulement des chefs d'entreprise interrogés considèrent que le défaut d'innovation constitue un frein au développement et à la compétitivité.

¹ Enquête IFOP pour l'Ordre des experts-comptables région Paris Ile-de-France et la Compagnie régionale des Commissaires aux comptes de Paris – Améliorer la compétitivité des entreprises – Juillet 2012

- **Proposition n°2 : Modifier le code des marchés publics pour garantir 25 % d'achat public auprès des PME**

Les PME françaises ne parviennent pas aisément à accéder aux marchés publics à cause notamment des règles trop complexes que seuls les grands groupes ont les moyens de maîtriser dans les délais impartis. Elles ne bénéficient pas non plus de la taille critique nécessaire pour répondre à des marchés publics de plus en plus centralisés.

De même, **le droit des marchés publics contraint parfois les services publics français à privilégier les importations en provenance des pays émergents.**

Aux Etats-Unis, le Small Business Act adopté par le Congrès en 1953, réserve un quota de 23 % du montant des marchés publics aux PME. L'équivalent de ce dispositif créé en 2008 par l'Union Européenne à l'initiative de certains Etats dont la France, est dépourvu de mesures contraignantes.

Il faut modifier le code des marchés publics et garantir 25 % d'achat public auprès des PME. Dans le respect du droit communautaire sur les marchés publics, il convient d'adopter une disposition en droit national qui introduise dans la liste des critères de sélection des offres (article 53-1 du code des marchés publics) l'appartenance de l'entreprise candidate à la catégorie « **PME produisant sur le territoire de l'Union européenne** ».

L'enquête IFOP révèle

41 % des chefs d'entreprise interrogés semblent plutôt satisfaits de l'accès aux marchés publics.

51 % des dirigeants à la tête d'une PME de 100 à 249 salariés et **56 %** des dirigeants dont le CA est supérieur à 50 millions d'euros sont satisfaits.

67 % des chefs d'entreprise interrogés considèrent que **modifier la législation pour garantir 25 % d'achat public auprès des PME européennes est quelque chose de prioritaire.**

- **Proposition n° 3 : Assurer l'équilibre des relations commerciales entre grands groupes et PME, et – condition préalable – appliquer réellement le droit de la concurrence**

Les grands donneurs d'ordre, notamment les entreprises du CAC 40, freinent le développement des PME :

- en baissant les prix de leurs approvisionnements plutôt que de réduire leurs dépenses internes ;
- en absorbant les PME sous-traitantes qui, à un certain niveau de réduction des marges, sont acculées à de fortes baisses de profitabilité. Ceci réduit encore les opportunités de voir émerger davantage d'entreprises de taille intermédiaire (ETI).

Le droit de la concurrence doit être mieux appliqué. La nomination en avril 2010 d'un médiateur inter-entreprises industrielles et de la sous-traitance a constitué une première réponse à cette situation.

L'enquête IFOP révèle

67% des dirigeants interrogés déclarent entretenir de bonnes relations avec leurs grands donneurs d'ordre (dont 25% déclarent qu'elles sont même tout à fait équilibrées). C'est encore plus prononcé chez 72% des PME qui enregistrent un chiffre d'affaires supérieur à 50 millions d'euros, surtout localisées en Ile-de-France.

- **Proposition n°4 : Mettre en place un dispositif incitatif pour les dépenses consacrées par les PME au marketing**

Les petites entreprises ont généralement peu de ressources humaines et financières. Elles sont dirigées par un seul propriétaire ou par une équipe restreinte de dirigeants. **Les activités marketing pour les PME se résument donc très souvent à des opérations ponctuelles à cause de leurs ressources limitées et de leur manque d'expertise professionnelle.**

C'est pourquoi, les dépenses liées au marketing pour les PME doivent faire l'objet :

- d'un **abondement des dispositifs de formation continue pour augmenter le savoir-faire marketing des salariés ;**
- et d'un **doublage des plafonds des crédits d'impôt « formation du chef d'entreprise » et « dépenses de prospections commerciales »** quand ils sont utilisés pour des dépenses marketing.

2. Capital humain, frein ou levier de croissance ?

- **Proposition n° 9 : encourager le recours à la formation continue**
- **Proposition n°10 : une formation initiale (et continue) préparant à l'évolution des emplois et au développement permanent de l'employabilité**

La France ne fait pas assez le pari de la qualité et de la qualification qui est un facteur d'épanouissement pour les hommes, et de compétitivité pour l'économie. L'exemple de l'Allemagne rappelle que l'on peut avoir une main d'œuvre chère, pourvu qu'elle soit qualifiée et compétente. **Le pari de la qualité est le principal défi des années à venir. Cela implique une mobilisation collective des entreprises et des pouvoirs publics, ainsi qu'une politique de formation optimum.**

Les budgets consacrés à la formation doivent être optimisés aussi bien pour la formation initiale dès le scolaire, que pour la formation continue. Sur ce point, le départ en formation d'un salarié est difficile à compenser pour une entreprise de petite taille. Une enquête INSEE révèle qu'en 2008, le taux d'accès à la formation professionnelle est de 15 % dans une TPE contre 60 % dans une entreprise de plus de 2000 salariés. Or la formation continue est vecteur d'employabilité.

Le système de formation initial doit être connecté à l'évolution de l'emploi afin que la population active soit en phase avec les besoins de l'économie. Pour développer l'employabilité, la formation initiale (et continue) doit dispenser, au-delà des compétences techniques et des qualités personnelles, une compétence clé : l'adaptabilité au changement. Au savoir théorique et au savoir-faire doivent donc s'ajouter le savoir-être (capacité à anticiper le changement et à agir en conséquence).

Enfin, pour renforcer les incitations des salariés à utiliser la formation professionnelle continue comme vecteur d'employabilité, il faut que les

formations suivies puissent être validées et reconnues. La multiplication des certificats de qualification professionnelle (CQP), créés par les branches professionnelles, la création de CQP au niveau interbranche et interprofessionnel doit être une priorité.

L'enquête IFOP révèle

56 % des dirigeants de PME pensent que passer d'une obligation de financement de la formation à une obligation de formation est une mesure prioritaire pour favoriser le développement des PME.

- **Proposition n°15 : converger vers une « flexisécurité » du contrat de travail « à la française ».**

Le droit du travail français combine une **grande protection de l'emploi en CDI** et une **grande précarité pour les CDD**. Les entreprises hésitent à embaucher des CDI car elles anticipent une situation risquée et coûteuse en cas de mauvaise conjoncture, notamment due aux freins juridiques qui limitent les licenciements.

Dans un environnement économique de plus en plus mouvant, il faut réussir à combiner la protection des salariés et la nécessaire souplesse de ressources en main d'œuvre, en assouplissant notamment les conditions de conclusion et de rupture du contrat de travail.

La solution de la « flexisécurité » consiste à supprimer certaines entraves à la rupture du contrat tout en augmentant la sécurité de ceux qui ont perdu leur emploi (indemnités, formation, mobilité, etc.). Le rôle de l'Etat évolue alors du contrôle du licenciement vers la responsabilité de soutenir les personnes en recherche d'emploi pour faire le pont entre le licenciement et la nouvelle embauche.

La « flexisécurité » nécessite un effort accru et systématique de formation ou de requalification des demandeurs d'emploi, ainsi qu'un service public de l'emploi de grande qualité pour aider les chômeurs.

Ce système a pour double avantage de permettre à une entreprise d'adapter très rapidement son organisation au contexte économique, tout en proposant au salarié licencié un développement de ses compétences par le biais de la formation. La formation continue étant un atout majeur pour les PME.

Sans remettre en question l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement, une solution serait de plafonner les indemnités en cas d'absence de cause réelle et sérieuse de licenciement.

L'enquête IFOP révèle

55 % des chefs d'entreprise (65 % dans les PME de taille intermédiaire et 66 % dans le secteur industriel) désignent la rigidité du code du travail comme principal frein au développement de la compétitivité.

3. Capital et financement des PME

- **Proposition n°16 : Modifier le régime fiscal de l'impôt sur les sociétés pour favoriser l'accroissement des fonds propres des PME par autofinancement**

L'autofinancement et l'accumulation de fonds propres sont le ressort de la croissance des Entreprises de Taille Intermédiaire (ETI) dont le modèle économique s'inscrit dans la durée et dans la stabilité. Or, **le dispositif français d'impôt sur les sociétés (IS)**

incite à l'endettement plutôt qu'à l'autofinancement et donc à la dépendance vis-à-vis du crédit bancaire. A contrario, en Allemagne, les PME disposent d'un autofinancement 1,44 fois plus élevé que les PME françaises. En Allemagne, 95 % des ETI et PME sont des entreprises familiales et indépendantes de grands groupes.

La solution serait de moduler en France la fiscalité des entreprises en fonction de leur taille, en réservant ainsi aux PME un régime plus propice à leur développement et ainsi favoriser l'accroissement de leurs fonds propres par autofinancement.

Il s'agit de **modifier le régime fiscal en reportant ou en réduisant l'impôt sur les sociétés pour les bénéficiaires affectés à l'autofinancement.** Cela consisterait à augmenter le seuil d'application du taux réduit de l'imposition sur les PME lorsque les bénéficiaires sont conservés dans l'entreprise.

Une des conditions de réussite de cette mesure est de moderniser le système bancaire français pour que les PME puisse bénéficier d'un vrai partenaire financier, acteur de proximité, qui connaisse leurs enjeux et réponde à leurs besoins.

L'enquête IFOP révèle

89 % des chefs d'entreprise désignent comme priorité absolue la modification de l'impôt sur les sociétés pour améliorer leur compétitivité.

54 % des dirigeants considèrent la fiscalité comme un frein majeur au développement et à la compétitivité des PME, une dimension davantage citée par les dirigeants des entreprises les plus grandes (60 % pour celles qui comptent 100 à 249 salariés et 63 % pour celles dont le CA est supérieur à 50 millions d'euros).

91 % des dirigeants soutiennent la mesure de modification du régime fiscal de l'impôt des sociétés.

83 % des chefs d'entreprise sont pour la rationalisation des aides aux entreprises.

82 % d'entre eux souhaitent changer l'assiette des impôts sur la production (87 % dans le secteur de l'industrie).

- **Proposition n°17 : Réserver une part plus grande de l'épargne réglementée aux PME**

L'économie française souffre d'un manque de financement de ses entreprises :

- **la tendance des banques françaises est de se désengager du financement des PME.** Ce mouvement s'accroît en raison de nouveaux ratios de solvabilité imposés aux banques et aux assureurs ;
- **du côté des investisseurs privés (particuliers, business angels) la fiscalité française est peu attractive.** Aujourd'hui, par exemple, les investisseurs sont taxés lourdement lors de l'entrée et de la sortie du capital d'une start-up. Il apparaît donc nécessaire de drainer davantage l'épargne vers le soutien aux PME.

Le développement du financement des PME suppose trois conditions :

- fluidité des financements bancaires ;
- investissements privés ;
- avantages fiscaux à l'auto financement.

Il convient donc de réserver une part plus grande de l'épargne réglementée au soutien aux PME. Parmi les mesures innovantes actuellement proposées : un Plan d'Épargne pour l'Entrepreneuriat et l'Innovation, un dispositif inspiré du modèle du PEL qui permettrait de donner un avantage fiscal significatif aux particuliers qui investissent durablement dans le développement des PME. **L'expérience prouve que l'incitation fiscale reste le meilleur dispositif pour réconcilier les Français avec l'investissement productif.**

L'enquête IFOP révèle

82 % des dirigeants souhaitent réserver une part plus grande de l'épargne réglementée au soutien des PME.

4. Les complexités administratives

- **Proposition n°18: le coffre-fort électronique : les informations dont ont besoin les différentes administrations doivent devenir quérable et non plus portable**
- **Proposition n°19 : Assurer la stabilité des textes législatifs et réglementaires**
- **Proposition n°20 : L'établissement d'un référentiel de données**

Les politiques publiques génèrent des contraintes déclaratives et de contrôle.

On compte aujourd'hui, 10 500 lois, 127000 décrets, 400 traités et 17000 textes communautaires applicables en France. La complexité administrative pénalise les entreprises : une entreprise de moins de 5 personnes doit remplir plus de 210 pages de déclarations chaque année. On estime le coût moyen des formalités administratives des entreprises à 4 % du PIB. La simplification des textes est une gageure, et d'autres voies pourraient être explorées pour simplifier les complexités administratives.

L'enquête IFOP révèle

73 % des chefs d'entreprise considèrent que la stabilité des textes législatifs et réglementaires est l'un des sujets les plus prioritaires.

Seulement 29 % des chefs d'entreprise jugent la création d'un coffre-fort électronique « prioritaire » pour accroître leur compétitivité.

L'appréciation relative de l'intérêt du coffre-fort électronique par les chefs d'entreprises de PME interrogés dans l'enquête IFOP, met en lumière une méconnaissance de ses vertus et de son fonctionnement. Le résultat de l'enquête révèle qu'une pédagogie est nécessaire pour promouvoir cet outil qui facilite grandement les démarches administratives, réunissant dans un seul fichier, toutes les données génériques nécessaires pour répondre à l'ensemble des besoins déclaratifs.

Contacts presse

Agence Albera Conseil

Patricia Chapelotte – 01 48 24 04 50
pchapelotte@alberaconseil.fr

Xavier Roc – 01 48 24 04 50
xroc@alberaconseil.fr