



Des propositions pour accompagner la sortie de crise des TPE/PME françaises

Sauvons l'économie française, pour un nouveau contrat social avec nos PME/TPE !

L'Institut Sofos, créé par l'Ordre des Experts-Comptables de la Région Aquitaine en 2020, est un « think tank » qui a pour mission de participer au débat d'idées sur la compétitivité de l'économie française.

Les études réalisées et les communications présentées s'appuient à la fois sur les travaux académiques menés par des chercheurs en sciences économiques, de gestion, humaines et sociales mais également sur les préconisations et remontées d'informations provenant des experts-comptables qui accompagnent les chefs d'entreprise de manière permanente sur l'ensemble du territoire français.

Une première étude intitulée « Des propositions pour relancer l'économie française » disponible sur le site de l'Institut Sofos (institutsofos.fr) a été réalisée par quatre universitaires : Christian Prat-dit-Hauret, Julien Batac, Vincent Maymo, et Jean-Etienne Palard, respectivement Professeur et Maîtres de Conférences à l'Université de Bordeaux, à la demande du comité exécutif de l'Institut Sofos composé d'Alexandre Salas-Gordo, Président du Conseil Régional de l'Ordre des Experts-Comptables et de trois Vice-Présidents Nicolas Diot, Eric Dumartin et Lucas Sarlange.

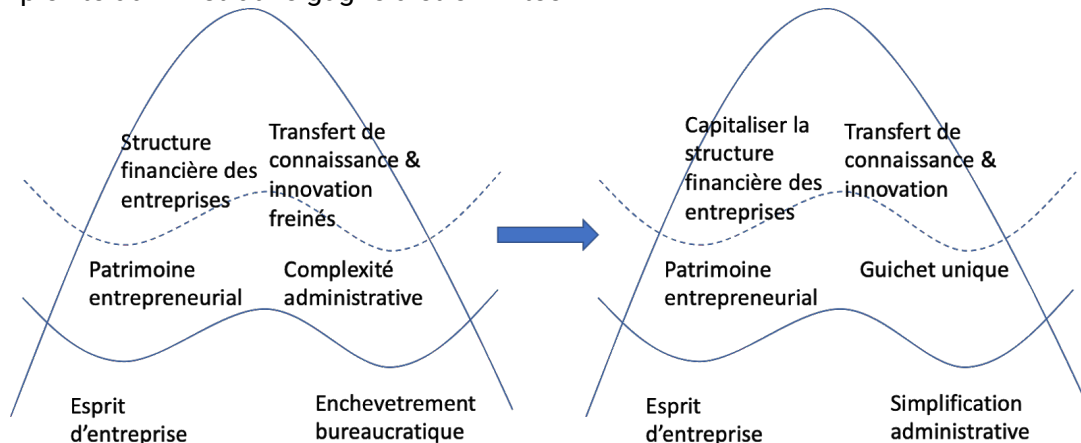
Les idées formulées dans ce document ont vocation à présenter des propositions pour améliorer la situation des TPE/PME françaises à l'aune de la crise du COVID-19, leurs dirigeants et collaborateurs constituant le véritable patrimoine entrepreneurial vivant de l'économie française. Des propositions chiffrées sont également formulées afin de nourrir le débat concernant des pistes de sortie de crise.

3 thématiques :

- Dynamisation et renforcement de l'esprit d'entreprise
- Mobilisation de l'épargne vers le financement du patrimoine économique des TPE/PME françaises
- Redéfinition du contrat social et sociétal

1. Dynamisation et renforcement de l'esprit d'entreprise

La crise que nous traversons rend saillantes des fragilités structurelles latentes de notre économie. Les fondements entrepreneuriaux doivent être renforcés alors même que la complexité administrative gagne à être limitée.



Alors que l'on évalue le patrimoine de la France à plus de 15.500 milliards d'€, seule une fraction limitée, bien inférieure à ce qu'elle peut par exemple être aux Etats-Unis, est orientée vers les entreprises et notamment les plus petites. Ce constat est symptomatique à la fois d'un manque d'esprit entrepreneurial et d'un manque de culture financière, tant chez les épargnants que chez les entrepreneurs eux-mêmes. Il est donc urgent de renforcer l'accompagnement des dirigeants d'entreprise pour leur donner les compétences fondamentales en matière de gestion des entreprises.

Le Passeport Dirigeant de PME : les dirigeants de TPE/PME doivent bénéficier des fondamentaux de la gestion d'entreprise. Ce que la société ne leur a pas donné par la culture et les réflexes entrepreneuriaux doit leur être rendu par la formation. Il convient donc d'aligner leurs droits sur ceux des salariés en leur faisant bénéficier des mêmes droits à la formation avec cependant des conditions différentes, la plus grande partie de la formation étant nécessaire à l'activité. Ils pourront ainsi bénéficier d'un **Passeport Dirigeant** de 6 journées de formation par an sur deux ans.

L'observatoire de la performance des TPE/PME, co-piloté par l'Ordre des Experts-Comptables et le secrétariat d'Etat en charge des PME/TPE : il a pour objectif de fournir de l'information sectorielle aux entreprises afin de leur permettre de se comparer de façon systématique à la performance de leurs concurrents. Il permettrait ainsi d'identifier plus facilement les cycles économiques, les secteurs en souffrance. Il permettrait également de renforcer la compétitivité du tissu économique par une plus grande connaissance de l'environnement d'affaires. Il serait source de propositions auprès du gouvernement et des parlementaires pour améliorer de manière efficace l'écosystème entrepreneurial des TPE-PME.

Coût pour l'état : 0

Bénéfice pour l'économie : renforcer la performance des entreprises, fluidifier et faciliter l'accès au financement par une plus grande transparence informationnelle.

Bénéfice pour l'emploi : donner aux entreprises plus de visibilité.

Le contexte que nous traversons a aussi renforcé le poids de ces limites structurelles, soulevant plus que jamais la question de la résilience de notre écosystème entrepreneurial. Là où aux États Unis, il faut 1 an à un entrepreneur pour créer une nouvelle entreprise, il lui en faut 9 en France. Il est donc impératif de faciliter voire d'accélérer le rebond entrepreneurial.

Les accélérateurs du rebond : il s'agit de renforcer le patrimoine entrepreneurial et la résilience des entreprises en phase de relance post-covid en multipliant les accélérateurs du rebond. On propose de créer dans l'année 5 à 10 accélérateurs (selon le nombre d'habitants) par région pour mettre en relation, accompagner les entrepreneurs comme les créateurs.

Les accélérateurs sont financés par les grandes entreprises et ETI sous forme de financements défiscalisés, leur permettant de renforcer leurs liens avec les TPE/PME et l'écosystème territorial, et d'accéder à des pratiques innovantes dans une logique d'open innovation.

Coût pour l'État : 0 ; la perte de fiscalité est compensée par la survie des entreprises et le maintien dans l'emploi de leurs salariés, ainsi que par la dynamisation / modernisation du tissu économique.

Le chèque « rebond économique » : Les entrepreneurs bénéficient d'un chèque accompagnement au rebond des TPE permettant un coaching personnalisé pour identifier les limites du *business model*, les virages à prendre et les leviers de croissance.

Dans la même idée, mais dédié à la création d'entreprise, cette fois, il est impératif d'accompagner les étudiants dans leur insertion professionnelle alors même que les conditions d'emploi se sont durcies. La création d'entreprise est plus que jamais la solution pour initier de nouveaux marchés, inventer de nouveaux métiers, faire preuve d'agilité et de souplesse. Il est donc impératif de renforcer les formations à la gestion dans les parcours universitaires avec 20% des enseignements consacrés au droit et à la gestion quels que soient la discipline et le niveau d'étude. Il est tout aussi impératif de favoriser l'entrepreneuriat étudiant en orientant une partie conséquente des capacités d'investissement vers cette cible.

Le fond d'amorçage étudiant : renforcer les fonds d'investissement dédiés à l'amorçage sur l'entrepreneuriat étudiant soutenu par la BPI, garanti par l'état. Les fonds orientés vers les étudiants doivent représenter 10% des fonds d'investissement.

Un tel renforcement des capacités entrepreneuriales de la France suppose également de consolider, entreprise par entreprise, les fondations mêmes de leur *business model*.

Réserve légale des entreprises : rendre obligatoire la constitution d'une réserve légale égale à 6 mois de salaires, rémunération des dirigeants et charges sociales.

Les TPE-PME françaises sont sous-capitalisées compte tenu notamment de la faiblesse du capital minimum des sociétés commerciales de capitaux.

L'affectation d'une partie du résultat en réserve légale est une affectation comptable du résultat, donc limitative d'une distribution de dividendes. L'équivalent monétaire de cette réserve n'est pas bloqué mais peut-être utilisé par l'entreprise pour financer de nouveaux investissements, le besoin en fonds de roulement ou une baisse d'activité.

Sur le plan administratif, la France se situe au 114ème rang des pays où la charge administrative est la plus lourde pour le secteur économique. Cette charge représente entre 60 et 80 milliards d'euros, soit davantage que le budget consacré à la R&D. Une telle complexité invite à repenser la relation entre l'État et les entreprises pour faciliter leurs conditions d'activité.

Guichet unique pour les entrepreneurs

Créer un guichet unique pour les entreprises comme il existe un guichet unique pour les demandeurs d'emploi, où toutes les démarches de l'entrepreneur seraient centralisées. Ce guichet coordonnerait aussi toutes les relations avec les acteurs étatiques, régionaux, locaux.

2. Mobiliser l'épargne vers le financement du patrimoine économique des TPE/PME françaises

Avec plus de 15.500 milliards d'euros, le patrimoine économique national s'élevait à près de 7 fois le PIB français avant la crise du COVID-19. Composé aux trois-quarts du patrimoine net des ménages, ce patrimoine évolue notamment en lien avec la valeur de l'immobilier et des fonds propres des entreprises. Au cœur de ce patrimoine, la valeur nette des sociétés non financières s'élevait elle à près de 2.700 milliards d'euros en 2018 contre « seulement » 750 milliards pour les sociétés financières. La structure de ce patrimoine est-elle suffisamment dynamique pour faire face aux évolutions en cours ?

Renforcer les capitaux propres des TPE et PME

- Transformer les PGE en quasi-fonds propres sous la forme de TSDI ou dettes convertibles pour les entreprises qui, ainsi, n'auraient pas à rembourser le PGE sur un horizon de 5 ans.
- Accorder une réduction d'impôt de 25% à toute personne physique qui souscrit au capital ou à l'augmentation de capital d'une TPE-PME quelle que soit l'activité exercée par cette dernière.
- Accorder une réduction d'impôt de 50% pour toute personne physique qui souscrit à la constitution du capital d'une société créée par un jeune de moins de 30 ans. Le montant de la réduction est plafonné à 100 000 €.

D'un côté, la crise a montré que les TPE et PME françaises étaient très fragiles car très largement sous-capitalisées avec des situations de trésorerie dramatiques observées dès le mois d'avril 2020. D'un autre côté, une grande partie de l'épargne des ménages français est investie dans l'immobilier (environ 7.000 mds d'€) et dans l'assurance-vie (2.500 mds d'€) et très peu dans les fonds propres des entreprises qui constituent pourtant notre patrimoine économique.

Améliorer la mobilisation de l'épargne des français vers le financement des TPE et PME

- Renforcer le rôle des fonds sectoriels de la BPI avec un abondement de 1 milliard d'euros destiné au tissu des PME/TPE sur les secteurs identifiés comme stratégiques (défense, aéronautique, télécommunications, santé, agro-alimentaire).

- Ouvrir la possibilité de prêts inter-entreprises garantis par l'État afin de soutenir des sous-traitants dans les secteurs stratégiques.
- Renforcer le rôle des Fonds d'Investissement de Proximité (FIP) intégrés dans les PEA avec une réduction de la durée de détention à 3 ans pour obtenir la déduction des plus-values de cession.
- Développer des fonds de pension régionaux destinés à intégrer un pourcentage d'épargne active locale placé dans des TPE et PME avec une incitation forte en terme fiscal.
- Débloquer une partie des fonds de retraite complémentaire du dispositif Madelin et de l'assurance-vie si l'argent est réinvesti dans les capital social des TPE/PME réalisant moins de 50 M€ de CA.

Les efforts réglementaires et législatifs de ces dernières années notamment avec la création de FIP et les dispositions de la loi PACTE n'ont pas suffi à préparer nos PME/TPE à traverser cette crise. Il est urgent de favoriser l'augmentation des fonds propres (capital et constitution de réserves, réduire l'endettement financier, améliorer les grands équilibres du bilan : FDR, BFDR, TIE) en drainant une partie de l'épargne française, de l'investissement immobilier, des livrets de caisse d'épargne et de l'assurance-vie vers le capital des TPE/PME afin de développer un capitalisme actionnarial et non plus un capitalisme bancaire dominant qui induit un financement par la dette. Or toutes ces transformations exigent de repenser l'accompagnement financier des entreprises.

Améliorer l'environnement financier des TPE et PME par une politique d'accompagnement plus efficace

- Faire de l'expert-comptable l'interlocuteur numéro 1 pour aider les banques et la BPI à intervenir dans l'ouverture du capital des PME/TPE (convention de partenariat entre les services de l'état et l'Ordre des Experts-Comptables par une aide à l'accompagnement des dirigeants d'entreprise en difficulté sous la forme d'un contrat-cadre de 5 ans et la signature d'un chèque-conseil (2 jours de conseil payés par an) pour chaque entreprise qui en ferait la demande). Coût annuel estimé annuel : 200 M€ (200.000 entreprises accompagnées par an sur la base d'un forfait de 2 jours à 500 €/jour).
- Créer de nouvelles zones franches entrepreneuriales dans les zones et les bassins d'emplois les plus touchés par la crise économique (Région Grand Est, Région Nord, Ile de France) et les zones très dépendantes d'aéroports (Corse, Outre-Mer).
- Mettre en place un grand plan de facilitation de la reprise des entreprises par les salariés (formation, accompagnement, et réduction d'impôt accordée pour les sommes affectés par les repreneurs au financement de l'acquisition de la société acquise) en « dépeussierant » la loi de 1986 sur le RES.

3. Redéfinition du contrat social et sociétal

Un des grands défis à prendre (enfin) en main est celui des relations entre le monde économique et son écosystème territorial : des hommes, une planète et un vivre-ensemble. Paradoxes, dilemmes, critiques sont les révélateurs des tensions entre ces valeurs qui n'ont pas trouvé de terrain de conciliation à ce jour.

Il est impératif d'aller dans le sens d'une réconciliation des enjeux économiques, humains, écologiques et sociétaux avec un travail de fond sur un nouveau contrat social.

Celui-ci doit repenser les relations au travail, prendre en compte la nature dans nos actions quotidiennes et nos projets de société, et également donner un cap pour notre vivre ensemble.

Contrat de société - Créer la communauté de destin dirigeant-salariés : Associer les salariés à titre consultatif aux décisions (obligation d'avoir un représentant des salariés à titre consultatif au conseil d'administration), créer des espaces de discussion pour les relations employeurs salariés en s'appuyant sur le statut d'entreprise à mission.

L'intéressement dans les TPE/PME : Rendre obligatoire la signature d'un contrat d'intéressement entre l'employeur et les salariés afin de rapprocher capital et travail, non soumis au contrôle de l'Etat. L'abondement des entreprises se fait sur les charges patronales (levier de transmission des entreprises aux salariés et de fidélisation) ; accorder un crédit d'impôt de 100% aux salariés qui deviennent actionnaires minoritaires des PME de moins de 50 salariés.

La mise en place, souvent dans l'urgence, du télétravail a permis aux managers de comprendre qu'il y avait là une piste à creuser. Certes, les modalités de mise en œuvre n'ont pas été optimales, les habitudes de travail à distance gagnent à être rodées pour davantage de performance, mais cet épisode a montré que cela est possible et que la valeur créée peut être sociale, écologique mais aussi économique. Il est donc évident qu'une forme de contrepartie au télétravail doit être envisagée.

Le chèque télétravail

De la même manière qu'il existe une indemnité de transport et des chèques-restaurant, les télétravailleurs doivent bénéficier d'une contrepartie dans une logique de juste répartition de la valeur créée. Les entreprises peuvent ainsi réaliser des économies sur leurs locaux, sur les indemnités de transport, sur les normes de sécurité... Une telle indemnité doit :

- Participer au financement du mobilier de bureau (bureau, fauteuil, micro-ordinateur, imprimante) à travers un premier chèque ;
- Financer une quote-part des frais supportés au prorata des dépenses engagées (coût du logement, du chauffage, du nettoyage), des locaux utilisés et du nombre de jours de télétravail.

En outre, selon une récente étude Eurostat, le taux moyen de télétravail au sein de l'Union Européenne se situait, avant la pandémie, aux alentours de 5,2% de la population active salariée. Durant le Covid-19 et encore suite au déconfinement, cette proportion a frôlé les 30%. Si cette proportion va certainement se réduire, il est acquis que le télétravail sera davantage pratiqué durant les années futures. Cela implique aussi de revoir le cadre organisationnel et le management de proximité.

Management du télétravail :

Une adaptation du code du travail au cadre organisationnel : ce cadre comprend les espaces spécifiques à disposition, les configurations techniques obligatoires ou encore les horaires délimités. En même temps, le télétravailleur doit lui-même se forger un rituel de travail qui lui permette de distinguer sa vie professionnelle de sa vie privée (heure de réveil,

tenue vestimentaire, moments de pause, espaces de discussions informelles avec ses collègues...).

Pour que cette reconfiguration du cadre organisationnel atténue les facteurs négatifs du télétravail, tout en bénéficiant de ses aspects positifs (gain de temps de déplacement, flexibilité horaire...), il faut une adaptation du code du travail.

Le management de proximité assuré à distance impose une communication essentiellement digitale, que ce soit par l'intermédiaire de communications asynchrones (textos, messagerie électronique) ou synchrones (conférence téléphonique, visioconférence). Lorsqu'on sait que 55% de l'information passe par le langage non verbal (posture, gestuelle, regards...), on se rend vite compte que la qualité de communication est affaiblie. Une formation à la communication digitale à destination des managers et de l'ensemble des salariés devra être intégrée et imposée dans les plans annuels de formation.

La crise a également mis en exergue et accentué la situation précaire d'une grande partie de la jeunesse française, notamment en termes d'inégalités d'accès aux études puis à l'emploi. La jeunesse doit être une priorité dans la redéfinition du contrat social et sociétal.

Création d'un contrat inclusion jeunes avec une exonération des charges sociales patronales pendant 3 ans pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI - contrat pour les jeunes de moins de 26 ans même si ce dispositif peut créer des effets d'aubaine dans certains grands groupes.

Création d'un contrat de solidarité inter-générationnelle où des salariés dont l'âge est compris entre 60 et 65 ans transfèrent leurs compétences aux jeunes diplômés embauchés. L'ancien travaille à 60%, forme 20% et dispose d'une journée de libre. Le jeune travaille 60%, apprend 20% de son temps et continue de se former à l'extérieur 20%.

Les deux sont payés sur un 80%. L'entreprise est exonérée de charges sociales et patronales sur le temps de formation interne de 20% pour les 2 salariés.

Réduction d'impôt de 50% pour toute personne physique qui souscrit à la constitution du capital d'une société créée par un jeune de moins de 30 ans. Montant de la réduction plafonnée à 100.000 € .

Avertissement

Les travaux de l'Institut Sofos sont des études de fond accompagnées de propositions apolitiques qui peuvent être affinées ou amenées à évoluer le cas échéant.

Les études publiées sont à prendre dans leur ensemble et ne peuvent être résumées par des extraits.

Les propositions présentées ne sont pas à considérer comme des revendications ou des exigences. Elles doivent permettre d'ouvrir le débat et contribuer à la réflexion et aux travaux nécessaires à la mise en œuvre d'une nouvelle politique économique, sociale et solidaire.