

Prospective et Entreprise

Éclairages sur les entreprises dans un monde ouvert

Retour au plein emploi : des convictions fortes au service d'une urgence nationale

par M. Jean-Paul VERMES
Vice-Président de la CCI Paris Ile-de-France

PROPOSITIONS	5
INTRODUCTION.....	7
PARTIE I	
LEVER LES OBSTACLES À LA CRÉATION ET AU DÉVELOPPEMENT D'ENTREPRISES	11
A - RÉDUIRE LA SOUS-TRAITANCE DES ENTREPRISES EN FRANCE.....	15
B - FAVORISER LE B TO C OU LA RELATION CLIENT COMME CONDITION DE LA CRÉATION D'EMPLOI.....	16
C - DÉVELOPPER LA CRÉATION D'ENTREPRISES PAR DES INGÉNIEURS.....	19
D - CRÉER LES CONDITIONS D'UNE RELOCALISATION DE CERTAINES PRODUCTIONS.....	21
E - FAVORISER LA RECHERCHE-DÉVELOPPEMENT ET LE PARTENARIAT ENTREPRISES-UNIVERSITÉS.....	23
PARTIE II	
LEVER LES FREINS FISCAUX À LA CRÉATION D'ACTIVITÉS ET D'EMPLOIS	27
A - CRÉER UN CADRE FISCAL ET SOCIAL PLUS FAVORABLE À LA CRÉATION D'ENTREPRISE ET D'EMPLOIS.....	29
B - ALLÉGER TEMPORAIREMENT LES OBLIGATIONS SOCIALES PESANT SUR LES JEUNES ENTREPRISES.....	32
C - FAVORISER LE RETOUR EN FRANCE DES ENTREPRENEURS S'ÉTANT DÉLOCALISÉS POUR DES RAISONS FISCALES.....	33
D - RECONNAÎTRE LE RÔLE DE L'ACTIONNAIRE FIDÈLE À L'ENTREPRISE.....	34
E - FAVORISER LA CROISSANCE DES ENTREPRISES.....	35
F - FAVORISER L'EMPLOI DE SERVICES À DOMICILE PAR LES PARTICULIERS.....	36
PARTIE III	
LEVER LES CONTRAINTES PESANT SUR L'EMPLOI DANS L'ENTREPRISE	39
A - DÉVELOPPER L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ EN AIDANT, ENTRE AUTRES LES FEMMES À MIEUX CONCILIER VIE FAMILIALE ET ACTIVITÉS DE CHEFS D'ENTREPRISE.....	41
B - INCITER LES ENTREPRISES À INSÉRER ET À FORMER LES CHÔMEURS À TRAVERS DES STAGES À DURÉE DÉTERMINÉE.....	44
C - FAVORISER L'INTÉGRATION PAR LE MARCHÉ DU TRAVAIL DES JEUNES DE LA DIVERSITÉ.....	45
CONCLUSION.....	47

PROPOSITIONS

Proposition n° 1 :

La création d'un nouveau contrat d'apprentissage, sans conditions d'âge, de sexe, de qualification, destiné à réinsérer dans le système économique des personnes qui ont été exclues du fait des mutations économiques. Ces contrats seraient réservés au secteur marchand et seraient financés par un redéploiement des moyens financiers de la politique de l'emploi.

Proposition n° 2 :

Créer de nouvelles Écoles d'ingénieurs, financées sur les fonds de la formation versés par les entreprises, et développer en leur sein des structures d'entrepreneuriat pour libérer le potentiel de "maker" des ingénieurs.

Proposition n° 3 :

Profiter du développement de l'impression additive et du besoin d'individualisation des produits pour relocaliser des activités de production de biens.

Proposition n° 4 :

Créer le statut de société à objet de Recherche-Développement prioritairement destinataires du Crédit Impôt Recherche.

Proposition n° 5 :

Spécialiser les petites Universités sur des thèmes étroits de recherche.

Proposition n° 6 :

Pour les entreprises nouvellement créées, création d'un abattement sur l'impôt sur les sociétés qui passerait de 100 % sur les deux (trois ?) premiers exercices pour tendre linéairement vers zéro au bout de 5 (7 ?) ans. Le coût pourrait s'avérer modeste au départ (les nouvelles entreprises font rarement des bénéfices importants), pour devenir plus conséquent au moment où l'entreprise est en voie de décollage après avoir validé son projet.

Proposition n° 7 :

Permettre aux créateurs d'entreprises de bénéficier du dispositif de la microentreprise quel que soit son niveau de chiffre d'affaires (contre un plafonnement de 36 K€ pour le régime actuel) pendant une certaine durée (3 à 5 ans).

Proposition n° 8 :

Étendre le champ d'application du régime de la Jeune Entreprise Innovante en adoptant une définition de l'innovation plus étendue que celle de la seule R&D.

Proposition n° 9 :

Réduire temporairement (3 ans) ou en fonction de la taille (jusqu'à 20 salariés) les obligations sociales (temps de travail, représentation du personnel, etc.) pour les entreprises nouvellement créées sous réserve d'un accord de branche en vue de favoriser une croissance plus rapide des jeunes entreprises.

Proposition n° 10 :

Faciliter les conditions de rupture du contrat de travail (< à 1 mois ?) pour les entreprises ayant embauché un premier salarié, en cas de plan de charge insuffisant.

Proposition n° 11 :

Supprimer l'ISF, qui n'a plus guère d'équivalent hors de France.

Proposition n° 12 :

Aligner le régime d'abattement des dividendes sur celui des plus-values pour favoriser la détention à long terme (augmenter l'abattement (à partir de 40 %) sur les dividendes en fonction de la durée de détention des actions.

Proposition n° 13 :

Valoriser le passage du statut de PME à celui d'ETI en aménageant contraintes et prélèvements fiscaux et sociaux.

Proposition n° 14 :

Mise en place d'un taux de cotisation sociale global (salarié et patronal) de 10 % à la place de tous les dispositifs d'aide et une rupture simplifiée du contrat de travail pour les seuls particuliers employeurs.

Proposition n° 15 :

Aligner la prise en charge financière de la maternité des femmes chefs d'entreprise sur celle des femmes salariées et résoudre le problème lié à leur absence pendant cette période.

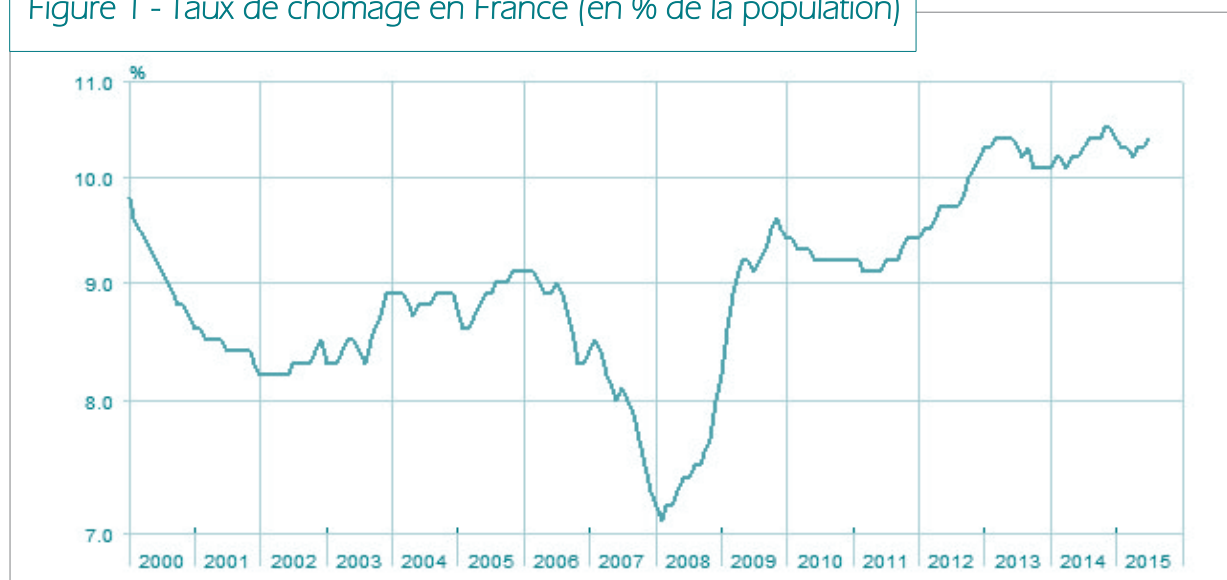
Proposition n° 16 :

Inciter les entreprises à embaucher, dans le cadre de contrat de stage, des chômeurs longue durée (plus d'un an).

INTRODUCTION

Avec un taux de chômage supérieur à 10 %, la France continue d'enregistrer l'une des plus mauvaises performances des pays de l'OCDE en matière d'emplois. Tout semble avoir déjà été dit sur "*cette préférence française*"¹ qui gangrène le corps social national et empêche le pays de profiter de l'atout que constitue sa démographie. Si l'insuffisance de croissance (pour manque de compétitivité), les dysfonctionnements du marché du travail (symbolisés par la hausse des salaires réels malgré le niveau du chômage), l'inadéquation de l'offre de qualification aux besoins de l'économie (emplois non pourvus) ou les désincitations à l'activité (système d'indemnisation parmi les plus généreux des pays de l'OCDE) sont parmi les causes les plus souvent évoquées pour expliquer cet échec collectif², elles n'épuisent cependant pas totalement le sujet.

Figure 1 - Taux de chômage en France (en % de la population)



Source : Eurostat

Tout en faisant largement siens les diagnostics posés sur les racines du chômage français, la CCI Paris Ile-de-France a jugé nécessaire d'apporter sa contribution à ce débat national en s'appuyant sur son expertise de terrain et le témoignage des hommes et femmes d'entreprises confrontés aux difficultés quotidiennes de trouver les qualifications nécessaires à leurs activités.

1. D. Olivennes, "La préférence française pour le chômage".

2. L. Berger, Secrétaire général de la CFDT, France Inter, 27 avril 2015.

Ce Rapport repose sur un certain nombre de convictions, dont la moindre n'est pas que "*tout a déjà été essayé*"³. De même, on ne pourra se contenter d'attendre le départ à la retraite de classes d'âge pleines pour absorber la population des sans-emplois⁴. Au contraire, il y faudra de la volonté, du courage, de l'imagination, de la persévérance et, surtout, prendre le problème par le bon bout.

Trois axes, constituant autant de convictions, structurent ainsi ce document :

- 8
- ▶ Dans un monde économique en profonde et rapide transformation, la priorité doit être donnée à la création de nouvelles activités en France. L'immense majorité des biens et services qui seront consommés dans dix ans n'existent pas aujourd'hui et sont à inventer : c'est une chance pour de nouveaux acteurs innovants à condition qu'ils arrivent à se développer dans un cadre adéquat. Le processus schumpétérien de création-destruction est plus que jamais en marche : il faut accepter la disparition d'activités anciennes⁵ et se concentrer sur l'émergence de nouvelles. La première conviction forte est donc que la lutte contre le chômage doit impérativement passer par la création et le développement rapide de nouvelles entreprises ;
 - ▶ Toujours dans une vision schumpétérienne de l'innovation et du développement économique, l'entrepreneur est et sera le principal artisan du retour au plein emploi de notre pays. Si on ne naît pas entrepreneur, si des qualités humaines spécifiques (imagination, audace, non conformisme, etc.) sont l'apanage de ce ferment de croissance, si, autrement dit, la puissance publique ne peut contraindre des individus à devenir entrepreneur, au moins peut-elle ne pas décourager les vocations. À ce titre, rien ne pourra se faire sans un environnement fiscal-social incitatif pour l'entrepreneur ;
 - ▶ Enfin, si c'est bien grâce à l'entrepreneur et à un environnement favorable que l'on pourra créer les conditions d'une baisse du chômage, c'est aussi au sein même des entreprises existantes que l'on pourra trouver les leviers d'action. Des barrières, des préventions devront être levées. Surtout, il faudra que les entreprises s'approprient ce combat national contre le chômage en devenant actrices du retour à l'emploi de personnes qui en auront été trop longtemps éloignées.

3. F. Mitterand, 14 juillet 1993. 5. Tout en confiant aux pouvoirs publics et au système de protection sociale l'accompagnement des personnes en phase de transition professionnelle.

4. Comme le laisse espérer un récent Rapport de France Stratégie.

5. Tout en confiant aux pouvoirs publics et au système de protection sociale l'accompagnement des personnes en phase de transition professionnelle.

Répetons que les enjeux macro-économiques resteront majeurs pour retrouver le plein emploi. La réforme annoncée du Code du Travail, avec en particulier sa simplification, est indispensable. Mais fluidifier le fonctionnement du marché du travail sans augmenter la taille du gâteau reviendrait à gérer la pénurie d'emplois. La priorité est donc bien d'augmenter la taille du gâteau et pour cela de libérer les initiatives au niveau des individus et des entreprises.

Une dernière et forte conviction est ainsi que c'est en oubliant d'articuler ces deux dimensions de l'action, collective et individuelle, qu'on a conduit notre pays et son marché de l'emploi dans la situation actuelle.

PARTIE I
LEVER LES OBSTACLES À LA CRÉATION
ET AU DÉVELOPPEMENT D'ENTREPRISES

Notre époque vit une période d'intenses transformations liées à la mondialisation et à la révolution numérique. Face à ces bouleversements et à leurs effets induits, la tentation est grande de vouloir protéger l'existant au risque de sacrifier le futur. Autant les emplois perdus par ces mutations sont visibles, autant ceux que promettent les nouveaux acteurs restent largement virtuels.

La 3^{ème} révolution industrielle en cours est aussi source d'intenses débats sur la polarisation du marché du travail qu'elle induit, avec l'éclatement de la population active entre un petit nombre d'individus hautement qualifiés et très bien rémunérés et la grande masse des salariés fragilisés, voire précarisés, par ces bouleversements technologiques.

La question du lien entre révolution technologique et emplois se pose aujourd'hui avec une acuité particulière, essentiellement à cause de la vitesse avec laquelle se propage le progrès technique. Si la plupart des travaux académiques suggèrent que la révolution numérique va induire davantage un "remplacement" des emplois que leur "remplacement" par des machines, il n'en reste pas moins que ces transferts massifs de main-d'œuvre n'iront pas de soi. Surtout dans des pays, comme la France, où le marché du travail fonctionne mal car peu flexible.

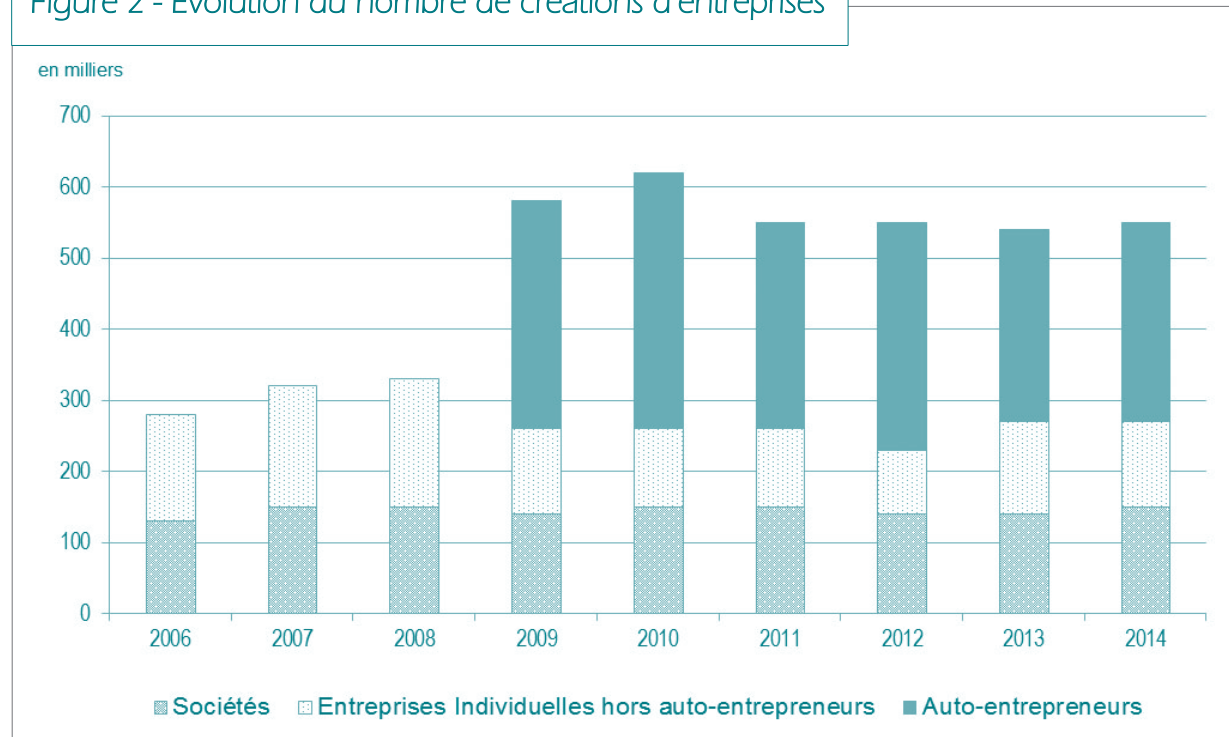
Les débats autour de l'usine du futur ou de l'Industrie 2.0 sont ainsi illustratifs des ambiguïtés ou des questions soulevées par le développement de nouvelles technologies dans l'organisation industrielle. Si l'on espère beaucoup de ces bouleversements pour améliorer la productivité, la réactivité ou la différenciation de nos sites de production, force est de constater que les spécialistes sont moins diserts sur les effets en termes d'emplois.

Dans ce contexte général, en quoi consisterait une attitude offensive ? Comment envisager une création importante d'emplois, suffisante pour non seulement réduire le stock des personnes actuellement sans emplois, mais aussi accueillir les personnes dont l'emploi aura été détruit par la révolution numérique ? La re-qualification de ces personnes, pour indispensable qu'elle soit, ne sera pas suffisante s'il n'y a pas de structures économiques performantes et compétitives pour les embaucher. C'est donc par la création de nouvelles entreprises et par leur croissance rapide que naîtront les centaines de milliers d'emplois nécessaires.

En 2014, près de 550 000 entreprises ont été créées en France, dont 267 000 hors auto-entrepreneurs (AE) (soit +1,5 % sur un an), un chiffre

stable depuis 2011. Très grossièrement, la moitié des créateurs d'entreprises ont choisi le statut d'AE et un petit tiers (30 %), celui de sociétés. 90 % des entreprises hors AE se sont créées sans salarié.

Figure 2 - Évolution du nombre de créations d'entreprises



Source : INSEE, répertoire des entreprises et des établissements (Sirene)

Lecture : 2014, le nombre de créations de sociétés s'élève à 165 725.

Champ : ensemble des activités marchandes non agricoles.

On sait depuis longtemps que la forme juridique de l'entreprise est un bon marqueur de l'avenir de l'entreprise : pour la génération des entreprises créées en 2010, 77 % de celles ayant adopté le statut de société continuent d'être actives, contre 62 % pour celles ayant opté pour un statut individuel. Plus le capital social de l'entreprise et le niveau de diplôme du créateur sont élevés, plus la capacité à durer est grande. Enfin, le secteur d'activité est aussi un marqueur important : l'enseignement-santé humaine-action sociale, le transport entreposage, les activités spécialisées, scientifiques et techniques et la finance ont une pérennité sensiblement supérieure à la moyenne.

Ces chiffres sont encourageants, mais ils ne suffisent pas à résumer à eux-seuls la situation entrepreneuriale en France. À certains égards, et si on s'essaye à une approche plus qualitative, on peut considérer que la France connaît une forme de "printemps de l'entrepreneuriat" depuis quelques années. L'émergence de nombreuses start-ups du numérique dans notre pays, leurs succès internationaux, voire l'appétit qu'elles suscitent auprès

des investisseurs et entreprises étrangères montrent que les politiques mises en œuvre depuis le milieu des années 2000 en faveur de la création d'entreprise, commencent à porter leurs fruits. Les récents succès de Critéo, Blablacar, Deezer ou Sigfox en témoignent.

Si ce rapport repose sur la conviction forte que l'emploi de demain sera le fruit de la création de nouvelles entreprises, il y aurait donc tout lieu de se montrer optimiste. En fait, les choses sont moins simples qu'il n'y paraît pour au moins trois types de raisons :

- Les jeunes entreprises croissent moins vite en France que dans les pays à la pointe de l'innovation, les États-Unis en premier lieu .
- Au premier signe de succès et de réussite, les jeunes créateurs d'entreprises vendent leur entreprise et la probabilité que l'acheteur soit étranger croît avec le succès de l'entreprise ;
- La quantité et la qualité d'emplois créés par les jeunes entreprises apparaissent faibles au regard de ceux qu'elles détruisent dans les anciennes entreprises.

Il reste donc un gros travail à faire pour traduire cette dynamique entrepreneuriale en création d'emplois. Dans cette perspective, cinq orientations mériteraient d'être privilégiées.

A. RÉDUIRE LA SOUS-TRAITANCE DES ENTREPRISES EN FRANCE

La capacité à créer de l'emploi des nouvelles entreprises dépend de leur positionnement dans le paysage économique qui conditionne leur capacité à capter la valeur.

Dans le monde ouvert et décentralisé qui est le nôtre, avec des entreprises qui se sont recentrées sur leur cœur de métier, l'organisation des chaînes de valeur s'est aujourd'hui considérablement étendue tant du point de vue géographique que des fonctions externalisées. Au schéma ancien et classique d'une filière organisée, dans le cadre national, autour d'un donneur d'ordre et de plusieurs rangs de sous-traitants a succédé un schéma constitué d'une chaîne de valeurs, plus ou moins mondiale, pilotée par un acteur qui organise la chaîne, choisit ses maillons, répartit la valeur (le profit) entre eux et fixe le prix final du produit.

Les sous-traitants d'hier sont devenus des maillons interchangeables d'un ensemble, sur lequel ils n'ont pas de prise et dont ils constituent la variable d'ajustement. Une exception à cette règle est le cas de pays ou d'entreprises qui occupent une position hégémonique, pour ne pas dire monopolistique, sur un créneau de la chaîne de valeur (la Chine pour les terres rares, le Japon pour certains composants électroniques, etc.). Mais hors ce cas, la situation des sous-traitants est d'autant plus critique qu'ils ne peuvent plus se prévaloir de règles (lois) ou de pratiques (solidarités nationales et territoriales) protectrices existantes dans le cadre national. Les profits des pilotes des chaînes de valeur mondiales (Apple, entreprises du luxe, grands distributeurs, etc.) ont ainsi pour contrepartie la grande fragilité financière des entreprises et de leurs salariés participant à ces chaînes.

La première recommandation à faire si l'on veut que les nouvelles entreprises créent de l'emploi en quantité et en qualité en France est donc que ces entreprises soient plus des pilotes que des maillons des chaînes de valeur qui existent ou qui se mettent en place. Cela implique de leur part une capacité de coordination (de la chaîne de production, de la logistique, de la qualité, etc.), le contrôle de la R&D, la maîtrise de la propriété intellectuelle, etc.

Pour ces entreprises pilotes de la chaîne valeur, les emplois créés seront des emplois dits du tertiaire supérieur (management, finance, commercial, chercheur, immobilier, etc.). Ils seront à haute valeur ajoutée, à forte qualification et donc à forte rémunération. Pour les autres entreprises, celles qui seront les sous-traitantes des pilotes, les emplois offerts risquent d'être de simple exécution, dans les stades de production, à faible rémunération parce qu'en concurrence avec des pays émergents. L'enjeu est donc majeur même si, à ce jour, les travaux académiques sur le sujet n'apportent pas de réponses claires sur la façon de devenir le pilote d'une chaîne de valeur mondiale.

B. FAVORISER LE B TO C OU LA RELATION CLIENT COMME CONDITION DE LA CRÉATION D'EMPLOIS

Si toutes les créations d'entreprises sont à encourager et à accompagner, le potentiel de création d'emplois dépend très sensiblement du positionnement dans la chaîne de valeur (cf. supra) et par rapport aux clients finaux. Ce qu'on appelle aujourd'hui "l'ubérisation" de l'économie est une menace mortelle pour tous les acteurs traditionnels de l'économie. Elle consiste,

dans un secteur donné (taxis, tourisme, industrie, etc.), par l'irruption d'un acteur (en général une plateforme numérique) qui va s'intercaler entre le producteur et son client et qui va se focaliser sur le service rendu au client. En se positionnant ainsi comme intermédiaire entre celui-ci et son fournisseur traditionnel, il transforme ce dernier en sous-traitant et capte une part croissante de la valeur. Pour parvenir à leurs fins, il peut s'appuyer sur une plateforme de taille mondiale, développer de puissants algorithmes pour gérer des masses de données considérables (*big data*), s'affranchir des contraintes de la production matérielle pour se concentrer sur les services rendus.

Ce que nous disent ces nouveaux acteurs (Uber, Amazon, Booking, Airbnb, Blablacar, etc.), c'est que la proximité avec le client final constitue aujourd'hui la clé du succès de l'entreprise. Se couper du client final, c'est se priver des données qu'il produit plus ou moins consciemment, plus ou moins volontairement, et qui constituent la brique essentielle pour concevoir les services à rendre. C'est ne plus connaître ses besoins, ses habitudes, ses préférences.

Ainsi si la distinction entre le B to B et le B to C reste incontournable dans de nombreux secteurs d'activités, la relation directe entre l'entreprise et son client doit de plus en plus être considérée comme la condition du succès, voire de la pérennité, de l'entreprise. Et si l'on veut éviter que la différenciation ne se fasse pas par le seul prix, c'est en mixant offre de biens et offre de services que l'entreprise captera le maximum de valeur. De ce point de vue, le débat sur la "ré-industrialisation" de la France ne doit pas être source de malentendus : "l'industrie" d'aujourd'hui, et surtout celle de demain, ne ressembleront pas à celle d'hier : industrialisation des services ou tertiarisation de l'industrie, peu importe. La seule production de biens signera la mort des entreprises qui n'auront pas su insérer leur offre dans un package plus global avec des services aux clients.

À titre illustratif, et sans souci d'exhaustivité, trois domaines peuvent illustrer ce souci d'échapper à la sous-traitance, de garder le contact avec le client final et de travailler à la "ré-industrialisation" de nos économies :

- ▶ En premier lieu, l'automatisation et la robotisation des usines et des sites de production est en train de franchir une nouvelle étape avec la numérisation de l'économie. Cette évolution fait craindre la disparition massive d'emplois de production et l'usine du futur risque d'apparaître comme une usine bien vide. C'est sûrement dans ce domaine que s'applique le mieux la notion de nécessaire "remplacement" des personnes

"remplacées" par les machines. L'objectif doit être d'offrir à ces salariés remplacés par des robots des emplois "industriels" (*ie* de production) accessibles. Compte tenu de leur âge, de leur qualification, de leurs contraintes personnelles, ces personnes, qui se retrouvent au chômage, ne peuvent prétendre aux emplois de conception, de fabrication, de mises en réseaux de ces nouveaux outils de production. Mais leur expérience, leurs compétences n'ont pas disparu du fait de la robotisation de leur poste. Ces emplois "accessibles" nécessitent un passage par la case formation. Pour cela, nous proposons :

PROPOSITION n° 1

La création d'un nouveau contrat d'apprentissage, sans conditions d'âge, de sexe, de qualification, destiné à réinsérer dans le système économique des personnes qui ont été exclues du fait des mutations économiques. Ces contrats seraient réservés au secteur marchand et seraient financés par un redéploiement des moyens financiers de la politique de l'emploi.

- En second lieu, l'exploitation du sous-sol marin offre de vastes perspectives économiques, en particulier pour un pays, comme la France, ayant le second territoire maritime au monde. Il s'agit moins d'exploiter les richesses halieutiques que celles présentes sous le sol des océans, ou la force des marées et du vent en mer. De nouvelles technologies à développer, des investissements à réaliser, des matières premières à exploiter constituent un vaste champ d'activités créatrices d'emplois, souvent à haute valeur ajoutée.

La France a toujours eu des réticences vis-à-vis de la mer. Sa position géographique, entre l'Atlantique et la Méditerranée, comme l'étendue de ses territoires ultra-marins, auraient dû en faire une grande nation maritime, ce qui a rarement été le cas. Les potentialités qu'offre aujourd'hui l'exploitation raisonnée de l'élément marin ne doit pas conduire à répéter les erreurs du passé. Nous disposons déjà de champions de taille internationale, voire mondiale, que ce soit dans le transport maritime ou l'exploration des fonds sous la mer. Les gisements d'emplois sont immenses et ses futures activités autour de la mer sont une bonne illustration de ce que le monde économique reste largement à inventer ;

- ▶ Enfin, le secteur de la santé constitue lui aussi un gisement considérable d'emplois, de tout type de qualifications, qu'ils seraient possibles de générer sous réserve de revoir son mode de financement. Rappelons que la demande de soins de santé est appelée à fortement augmenter ces prochaines années avec le vieillissement de la population mondiale et que le rationnement de l'offre de santé (et donc des emplois) est largement dû à des questions de financement public. On peut aussi noter que le secteur de la santé est un secteur de haute technologie, avec des avancées majeures dans les matériels et les protocoles médicaux (dispositifs médicaux) et à la veille de bouleversements majeurs avec l'irruption des GAFA (alliance Sanofi-Google, irruptions d'Apple, Amazon, Facebook, etc.). Il apparaît aussi potentiellement offreur d'un grand nombre d'emplois de proximité avec les malades.

La seconde conviction, qui complète la précédente, est donc :

- que la "ré-industrialisation" est possible dans un contexte où l'économie circulaire ouvre des perspectives importantes de développement ; mais aussi qu'elle doit offrir des emplois accessibles à ceux qui auront été
- sortis du marché du travail ; que c'est grâce à la force du lien B to C que l'entreprise arrivera à éviter que s'intercale un troisième larron entre elle et son client, qui la priverait de toute autonomie et de toute capacité à capter la valeur ;
- C'est la proximité avec le client qui permettra de "replacer" les personnes "remplacées" par cette 3^{ème} révolution industrielle.

C. DÉVELOPPER LA CRÉATION D'ENTREPRISES PAR DES INGÉNIEURS

Si le secteur des services a vocation à absorber la grande masse des emplois déplacés par la révolution numérique, l'industrie (entendue dans un sens large, y compris les activités de services externalisées) garde et gardera un rôle primordial dans la création de nouveaux emplois productifs. Sans doute, est-ce dans l'industrie que les gains de productivité (et donc la capacité à produire autant avec moins d'emplois) sont et s'annoncent les plus importants grâce à la révolution numérique. Les annonces récurrentes de suppression de postes dans les grandes entreprises industrielles du Cac 40 (Areva, Alcatel, Alstom, etc.) le rappellent trop souvent.

Mais ce constat conforte aussi notre conviction que c'est moins dans le sauvetage de l'existant que dans l'émergence de nouvelles activités et de nouveaux produits que se trouve la clé de la bataille de l'emploi de demain. Or la création d'entreprises industrielles, plus que dans d'autres branches, est le fait d'individus hautement qualifiés. Compte tenu du niveau de complexité et de haute technologie atteint par les process industriels contemporains, seules des personnes issues de formation d'ingénieur peuvent prétendre réussir dans leurs projets entrepreneuriaux.

20

On retrouve ici un des points faibles récurrents de l'économie française : la faiblesse de son système de formation d'ingénieur. Trop peu d'écoles forment trop peu de jeunes. À quoi s'ajoute, même si les choses bougent rapidement, trop peu d'incubateurs, d'espace de *co-working*, de *fab-labs* attachés à ces Écoles.

L'exemple de l'écosystème américain de l'innovation nous apprend que c'est du croisement de compétences que naissent les projets innovants : scientifiques et managers, créatifs et ingénieurs, etc. Mais pour qu'il y ait croisement, encore faut-il qu'il y ait suffisamment d'ingénieurs pour constituer des tandems. Grâce à la réussite de ses grandes business schools, la France dispose de beaucoup de managers, de marketeurs, de commerciaux, etc. Mais cela doit aller de pair avec aussi beaucoup d'ingénieurs. La pénurie de codeurs illustre ainsi aujourd'hui le handicap que constitue leur trop petit nombre pour le développement de l'économie numérique.

L'accroissement du nombre d'ingénieurs est aussi une condition du développement de nouveaux produits. De par leur formation et leur état d'esprit de "makers", ils sont, en effet, mieux à même d'inventer les biens et services de demain ayant une forte probabilité de rencontrer leur marché. Ce potentiel d'invention trouvera d'autant mieux à s'exprimer que les Ecoles sauront développer en leur sein les structures d'entrepreneuriat capables de transformer les idées en produits.

Mais il ne suffira pas de décréter la création de nouvelles Écoles d'ingénieurs ou de nouveaux cycles de BTS pour élargir le goulot d'étranglement. On sait que ces Écoles souffrent d'une faible attractivité, en particulier auprès des jeunes filles. On paye là le prix d'un système de formation initiale qui sait produire une élite de mathématiciens (qui brille dans la Finance) et qui échoue à sortir de grandes quantités de scientifiques. Il faudra donc aussi améliorer leur attractivité.

Le coût élevé d'un élève ingénieur est aussi une cause de la pénurie dénoncée. Compte tenu du niveau déjà élevé des contributions financières des familles, on ne pourra faire l'économie d'un engagement financier plus fort soit de la puissance publique, soit de sponsors intéressés à l'accroissement des diplômés. L'exemple de l'École 42 (gratuité de la formation pour attirer les vocations de codeurs) mériterait d'être étendu à d'autres cas de secteurs en pénurie de main-d'œuvre. Pour lever ces obstacles, pourquoi alors ne pas laisser plus de latitudes aux entreprises, en particulier les plus grandes et les plus industrielles, dans l'affectation de leurs obligations financières vis-à-vis de la formation ?

PROPOSITION n° 2

Créer de nouvelles Écoles d'ingénieurs, financées sur les fonds de la formation versés par les entreprises, et développer en leur sein des structures d'entrepreneuriat pour libérer le potentiel de "maker" des ingénieurs.

Au-delà du cas spécifique des écoles d'ingénieurs, c'est tout le système de formation qui devra s'adapter à la nouvelle donne qui émerge, celle que les anglo-saxons appellent le "*self employment*". Avec l'irruption du numérique, l'échec du marché du travail à absorber les jeunes générations ou le développement de l'économie collaborative, nous vivons un moment probablement historique où le salariat tend à reculer pour laisser davantage de place au travail indépendant (en France, avec les auto-entrepreneurs). D'une certaine façon, les jeunes générations sont en avance : créer son entreprise, être son propre maître, s'affranchir de la règle de subordination qu'impose le salariat deviennent des objectifs de plus en plus partagés. Reste au système de formation à s'adapter pour accompagner ce changement majeur.

D. CRÉER LES CONDITIONS D'UNE RELOCALISATION DE CERTAINES PRODUCTIONS

La Chine est devenue l'usine du monde et le coût de sa main-d'œuvre, comme l'expérience acquise en matière de production à grande échelle, lui confère un avantage décisif pour encore longtemps. Même si on observe des hausses importantes de salaires des salariés chinois, une des causes de la crise de croissance apparue à l'été 2015, on ne doit pas se faire

d'illusion : à supposer qu'elles deviennent moins compétitives, les entreprises chinoises (voire les entreprises occidentales s'étant installées en Chine) disposeront encore d'un vaste réservoir de main-d'œuvre à bas coûts dans les pays environnants.

L'enjeu pour des pays comme la France est donc moins d'essayer de concurrencer l'offre de masse chinoise que de se positionner différemment. La réponse traditionnelle à ce défi est qu'à hauts niveaux de coûts de production doit correspondre un haut niveau de gamme. C'est la réponse allemande en matière de biens d'équipements ou italienne dans les biens de consommation.

Avec l'évolution des modes de consommation, une alternative s'offre aujourd'hui aux producteurs européens, et en particulier, français. L'exigence de lignes courtes de production pour répondre dans de très brefs laps de temps à la demande se double aujourd'hui d'un souhait accru des consommateurs de disposer de produits individualisés, voire uniques. On retrouve là le défi auquel a toujours été confrontée l'industrie depuis qu'elle est entrée dans l'ère fordiste : concilier les grandes séries, sources d'économies d'échelle et donc de prix bas pour le consommateur, et l'impératif de différenciation pour justifier des prix plus élevés que ceux des concurrents.

Depuis deux décennies, l'émergence de la Chine s'est largement faite au détriment des producteurs occidentaux et donc de l'emploi. Au nom du principe de libre échange et sous la pression des consommateurs, demandeurs de produits moins chers, les pays occidentaux se sont refusés à engager des politiques plus ou moins contraignantes de relocalisation de leurs production. Les règles des marchés publics européens, même lorsque ceux-ci bénéficient d'aides européennes, ne comportent ainsi pas de clauses de contenus locaux minimum.

Pourtant, les choses sont aujourd'hui en train d'évoluer grâce au progrès technique et, en particulier, grâce aux potentialités encore largement inexploitées et inexploités de l'impression additive (dite impression 3D). Ce qui relevait de la science-fiction, voire d'un horizon encore lointain (au moins cinq ans), devient chaque jour plus possible et économiquement rentable. On a désormais dépassé le stade de l'exploit technique (fabriquer un immeuble, de la peau humaine, etc. grâce à des imprimantes) pour commencer à explorer les potentialités économiques de cette technologie disruptive.

À ce jour, on ne peut qu'esquisser des scénarii tant les choses vont vite et bousculent toutes les certitudes. Le champ des possibles est immense et les *business models* s'appuyant sur l'impression 3D restent largement à inventer. Il n'en reste pas moins que les perspectives de relocalisation de certaines productions redeviennent économiquement crédibles, avec des emplois qualifiés, voire hautement qualifiés à la clé. L'impression additive offre, en effet, un champ immense d'individualisation de l'offre, ce qui suppose, sinon proximité avec le client, du moins capacité à connaître rapidement et finement ses besoins et ses préférences.

PROPOSITION n° 3

Profiter du développement de l'impression additive et du besoin d'individualisation des produits pour relocaliser des activités de production de biens.

La perspective de relocalisation de la chaîne de valeur que permettrait l'impression additive fait l'objet d'intenses débats et est au cœur des réflexions sur les politiques publiques à mettre en œuvre pour profiter de ces opportunités. Attention toutefois de ne pas se tromper de combats : la valeur à créer ne se trouvera pas chez les fabricants de *hard* (machines à imprimer, drones, robots, etc.) mais bien dans les fournisseurs de solutions, de logiciels, d'algorithmes, créateurs d'emplois par excellence. Ce ne sont ni les robots, ni les machines d'impression qui feront l'usine du futur, mais bien la capacité à les connecter entre eux, à les inscrire dans des processus de production plus réactifs, plus à même de gérer des séries courtes.

E. FAVORISER LA RECHERCHE-DÉVELOPPEMENT ET LE PARTENARIAT ENTREPRISES-UNIVERSITÉS

L'écosystème français de l'innovation est devenu l'un des plus complets au monde. Avec les pôles de compétitivité, l'autonomisation des Universités, la création de la BPI, les investissements d'avenir, le CIR, etc. la France commence à tirer le bénéfice des politiques initiées depuis dix ans et l'on peut même parler, avec la multiplication des incubateurs et des start-ups, de "printemps de l'entrepreneuriat". Si beaucoup a donc été fait, au moins deux propositions pourraient venir compléter ce déjà riche dispositif.

Le Crédit Impôt Recherche est une des composantes de cet écosystème avec un effet financier extrêmement puissant. Mais, comme tout crédit d'impôt, il est aussi cause de contrôles fiscaux et, de par ses caractéristiques, d'une grande incertitude juridique. La crainte de redressements fiscaux peut être ainsi cause d'une trop grande prudence des entreprises en matière de R&D. Il constitue aussi un puissant levier d'attractivité envers les centres de R&D de sociétés étrangères. On pourrait attendre de leur implantation en France une nouvelle dynamique des dépôts de brevets, sources potentielles de nouvelles activités et de nouveaux produits.

Pour sécuriser ce dispositif et permettre aux entreprises d'en profiter davantage, pour renforcer l'attractivité de la France envers les centres de R&D étrangers, nous proposons de :

PROPOSITION n° 4

Créer le statut de société à objet de Recherche-Développement prioritairement destinatrice du Crédit Impôt Recherche.

Une fois enregistrées par l'administration fiscale, ces sociétés pourraient bénéficier du CIR en toute sécurité. Le choix de créer ou non de telle structure resterait de la décision de l'entreprise, celles ayant peu d'activités de R&D pouvant s'en exonérer.

L'ambition d'attirer les meilleurs chercheurs internationaux impliquera d'imaginer un régime d'impatrié attractif pour cette catégorie de population, comme, par exemple, l'exonération fiscale, pendant cinq ans, des sur-salaires des impatriés dans la limite de 20 % du salaire.

Toujours dans le souci de renforcer l'efficacité de la R&D française et de favoriser la mise sur le marché des innovations qui en découleraient, il est proposé de :

PROPOSITION n° 5

Spécialiser les petites Universités sur des thèmes étroits de recherche.

L'exemple de l'Université de la Rochelle spécialisée dans tous les domaines de la connaissance ayant un lien avec la mer pourrait servir de guide. L'objectif de cette spécialisation serait de donner une plus grande visibilité sur les activités de recherches de ces Universités, ce qui permettrait d'attirer plus facilement les meilleurs spécialistes européens et mondiaux et les Centres de R&D des entreprises privées, en particulier étrangères. L'écosystème deviendrait ensuite complet si, à ces deux éléments, venaient s'adjoindre des incubateurs et pépinières d'entreprises.

PARTIE II
LEVER LES FREINS FISCAUX À LA CRÉATION
D'ACTIVITÉS ET D'EMPLOIS

L'entrepreneur schumpétérien est la figure marquante de la période contemporaine, marquée par ce que d'aucun considère comme 3^{ème} révolution industrielle. Beaucoup a déjà été fait en France, depuis dix ans, pour faciliter la création d'entreprise et accompagner le porteur de projets. Pour autant, les défis à relever restent multiples : faciliter sa vie en simplifiant son environnement, encourager l'entrepreneur en reconnaissant son droit à l'enrichissement, consolider l'entreprise en la dotant d'investisseurs patients, accélérer sa croissance pour atteindre plus vite une taille critique.

29

Dans tous ces domaines, et même si on peut le regretter, la dimension fiscale (et prélèvements sociaux) est incontournable. Rien ne pourra se faire sans des modifications substantielles. De ce point de vue, l'État devrait davantage faire sienne la philosophie de l'actuelle Ministre de l'Économie qui appelle de ses vœux que davantage de jeunes souhaitent devenir milliardaires en France pour améliorer les rentrées fiscales et sociales.

Pour favoriser la création de nouvelles entreprises, pour leur permettre de croître plus vite, pour lever leurs réticences à embaucher, pour leur donner les moyens financiers de leurs ambitions, nous faisons de nouvelles propositions rassemblées autour de six axes.

A. CRÉER UN CADRE FISCAL ET SOCIAL PLUS FAVORABLE À LA CRÉATION D'ENTREPRISE ET D'EMPLOIS

Il existe aujourd'hui une multitude de dispositifs fiscaux pour accompagner le créateur d'entreprises. Entre le statut de la jeune entreprise innovante, le régime de la microentreprise, les exonérations d'IR dont bénéficient les créateurs d'entreprises dans certaines zones géographiques ou les aides aux chômeurs créant leur entreprise (l'ACCRE), les dispositifs ne manquent pas.

Pour autant, force est de constater que les jeunes entreprises françaises croissent trop lentement au regard de leurs équivalentes européennes et américaines. Les causes sont multiples mais au moins trois peuvent être mises en avant : le manque de ressources propres pour financer le développement de l'entreprise ; l'assujettissement à des règles sociales trop lourdes pour des entreprises encore trop fragiles ; l'aggravation de ces règles avec la croissance de l'entreprise.

Compte tenu de ce contexte, trois catégories d'amélioration, de la plus radicale à la plus réaliste, sont aujourd'hui envisageables.

CRÉER LE STATUT DE L'ENTREPRISE NOUVELLE

La proposition la plus radicale consiste à créer un nouveau statut, celui de l'entreprise nouvelle, avec des règles fiscales spécifiques.

30

PROPOSITION n° 6

Pour les entreprises nouvellement créées, création d'un abattement sur l'impôt sur les sociétés qui passerait de 100 % sur les deux (trois ?) premiers exercices pour tendre linéairement vers zéro au bout de 5 (7 ?) ans. Le coût pourrait s'avérer modeste au départ (les nouvelles entreprises font rarement des bénéfices importants), pour devenir plus conséquent au moment où l'entreprise est en voie de décollage après avoir validé son projet.

Ce statut soulève deux difficultés d'application : qu'est-ce qu'une entreprise "nouvelle" ? Comment justifier une différence de traitement avec des entreprises concurrentes non nouvelles ? Sur le premier point, des définitions, pouvant s'appuyer sur la jurisprudence, sont assez aisément possibles pour éviter des effets d'aubaine ou des dévoiements de l'esprit du dispositif. Sur le second point, il s'agit de trouver des modalités qui favorisent l'entreprise en croissance. On pourrait ainsi y ajouter des obligations de non-distribution des dividendes pour accroître les fonds propres.

ÉLARGISSEMENT DE L'ACCÈS AU RÉGIME DE LA MICROENTREPRISE POUR LES ENTREPRISES NOUVELLEMENT CRÉÉES

PROPOSITION n° 7

Permettre aux créateurs d'entreprises de bénéficier du dispositif de la microentreprise quel que soit son niveau de chiffre d'affaires (contre un plafonnement de 36 K€ pour le régime actuel) pendant une certaine durée (3 à 5 ans).

Cette proposition a l'avantage de s'inscrire dans un cadre déjà connu, d'être optionnelle (certaines activités n'y trouveraient pas leur compte) et d'être moins déloyale vis-à-vis des activités existantes.

EXTENSION ET CLARIFICATION DES DISPOSITIFS FISCAUX POUR AIDER À LA CRÉATION D'ENTREPRISE

Une troisième possibilité est d'étendre et de clarifier certains dispositifs aujourd'hui existants. Ceux-ci ont principalement deux défauts : leur multiplicité et leur restrictivité. Trop de dispositifs trop ciblés. L'extension de certains de ces dispositifs, reconnus compatibles avec les règles de la concurrence européenne, pourrait se faire rapidement. Ainsi le statut de la Jeune Entreprise Innovante (JEI) permet à de nouvelles entreprises (moins de huit ans) ayant des activités de R&D de bénéficier d'exonérations fiscales et sociales.

Une solution serait d'adopter une définition élargie de la notion d'innovation qui aille au-delà de la seule R&D. Non seulement, cette modification aurait le mérite de reconnaître que l'innovation ne se limite pas à la seule technologie, mais elle permettrait aussi de faire bénéficier un large spectre de jeunes entreprises de ces exonérations fiscales et sociales. Nombre de start-ups du numérique sont innovantes sans nécessairement faire de la R&D.

Ainsi, nous proposons :

PROPOSITION n° 8

Étendre le champ d'application du régime de la Jeune Entreprise Innovante en adoptant une définition de l'innovation plus étendue que celle de la seule R&D.

Une autre piste pourrait consister à inverser la philosophie des dispositifs d'aides aux financements (avec implications fiscales). Cela consisterait à supprimer les aides fiscales à l'entrée ("carottes fiscales") pour leur substituer des dispositifs d'aides à la sortie (plus grande possibilité de déductibilité des pertes). Dans le système à la française de subventions à l'entrée, même les entreprises qui réussissent bénéficient de l'argent public. Dans le système à l'américaine de subventions à la sortie, seules celles qui échouent bénéficient d'un soutien public qui limite leurs pertes.

In fine, cela pourrait s'avérer moins coûteux pour les finances publiques, rétablir de la neutralité fiscale et éviter les effets d'aubaine en cas de succès.

B. ALLÉGER TEMPORAIREMENT LES OBLIGATIONS SOCIALES PESANT SUR LES JEUNES ENTREPRISES

De nombreuses entreprises, en particulier du secteur du numérique, souffrent de règles du droit du travail inadaptées à leur situation de forte croissance, de créativité débridée, etc. Imposer les 35 heures à des startupers travaillant la nuit avec l'ambition de créer du neuf, de se réaliser humainement dans un projet entrepreneurial, de donner un sens à leur activité professionnelle est un non-sens poussant à l'expatriation.

Plus largement, les seuils sociaux créent des freins à la croissance des nouvelles entreprises. Dans ce domaine, comme dans d'autres, nous voudrions partager une autre forte conviction : ce n'est pas en amendant une mauvaise disposition qu'on élimine ses effets néfastes. Il faut la supprimer ! C'est dans cet esprit que nous proposons de :

PROPOSITION n° 9

Réduire temporairement (5 ans ?) ou en fonction de la taille (jusqu'à 20 salariés) les obligations sociales (temps de travail, représentation du personnel, etc.) pour les entreprises nouvellement créées sous réserve d'un accord de branche en vue de favoriser une croissance plus rapide des jeunes entreprises.

Ce codicille permettrait d'éviter des abus dans des secteurs (HCR, commerce de détail, BTP) ou cette suspension n'aurait pas de sens au regard de l'activité et ou les risques de dévoiement de la mesure serait trop importants.

Une autre piste viserait les entreprises sans salarié (environ 2,5 millions en 2013) dont le créateur est réticent à prendre le risque d'embaucher un collaborateur.

PROPOSITION n° 10

Faciliter les conditions de rupture du contrat de travail (< à 1 mois ?) pour les entreprises ayant embauché un premier salarié, en cas de plan de charge insuffisant.

Les objections à ce dispositif sont nombreuses, avec, en particulier, le refus d'un transfert de risques importants de l'employeur vers l'employé. Mais des mesures compensatoires seraient envisageables (du type sur-cotisations chômage pour ce type de poste), sachant que si 20 % des entreprises sans salarié créaient un emploi et ce seraient 500.000 emplois supplémentaires qui seraient offerts.

33

C. FAVORISER LE RETOUR EN FRANCE DES ENTREPRENEURS S'ÉTANT DÉLOCALISÉS POUR DES RAISONS FISCALES

Officiellement, 300 à 500 personnes quitteraient la France pour des raisons fiscales ce qui ferait un "stock" d'environ 5.000 français détenteurs de patrimoine élevés hors de France. Trois motivations majeures expliqueraient un exil pour l'essentiel vers la Suisse et la Belgique : l'existence de l'ISF, l'ampleur de la fiscalité sur les plus-values sur valeurs mobilières et le niveau de droits de successions.

Cet exil fiscal a deux inconvénients majeurs :

- il prive le pays de ressources financières qui trouveraient autrement à s'employer en France, créant indirectement de l'activité et donc de l'emploi ;
- Il concerne de plus en plus des "sérials entrepreneurs" qui, ayant réussi, quittent le pays pour ne pas être assujettis à l'ISF et étant encore jeunes, créent de nouvelles entreprises hors de France.

La principale proposition, la plus logique d'un point de vue économique, la plus simple d'un point de vue légal, consisterait à donc :

PROPOSITION n° 11

Supprimer l'ISF, qui n'a plus guère d'équivalent hors de France.

34

Sans doute, si cette mesure avait été adoptée lors de la précédente mandature, lorsque le rendement était plus faible pour cause de Bourse anémiée, le coût en aurait été plus faible qu'aujourd'hui. Mais cet argument ne saurait justifier le maintien d'un impôt toujours aussi mal accepté car jugé punitif et antiéconomique (le patrimoine étant en tout état de cause (lourdement) fiscalisé une fois par génération lors de la transmission) et qui a l'inconvénient de taxer des bases déjà assujetties à d'autres impôts (dont les droits de successions et les taxes foncières).

Une autre modification fiscale à apporter concerne la plus-value sur valeurs mobilières qui pénalisent, en particulier, les créateurs de start-ups. On peut ainsi rappeler que la révolte des "pigeons" à la fin 2012 avait conduit à revoir une partie des dispositifs adoptés en la matière par le projet de loi de finances pour 2013.

Malgré cela, cette fiscalité reste très pénalisante pour ceux qui veulent vendre rapidement (entre deux et quatre ans) une nouvelle entreprise qui aurait réussi. Il s'agit d'une pratique très courante dans le secteur du numérique où la réussite d'un projet entrepreneurial se décide rapidement et où la rémunération des entrepreneurs prend plus souvent la forme de plus-values que de salaires. Dans le contexte actuel de la fiscalité des plus-values, l'incitation reste aujourd'hui forte de créer son entreprise hors de France pour échapper à ces prélèvements. Revoir la fiscalité sur les plus-values mobilières est donc une priorité pour freiner l'exil fiscal des startapers.

D. RECONNAÎTRE LE RÔLE DE L'ACTIONNAIRE FIDÈLE À L'ENTREPRISE

La fiscalité du capital a été profondément modifiée par les lois de finances de 2012 et 2013 sous le prétexte très contestable d'égalisation de la fiscalité du capital et du travail. Les résultats, en termes de recettes, sont au final en retrait de ce qui était attendu, confirmant, une nouvelle fois, le danger de faire des prévisions en supposant le comportement des acteurs à l'identique.

Ce choix politique ignore la nécessité pour l'entrepreneur qui prend des risques de bénéficier de dispositions fiscales plus favorables et néglige les risques de délocalisation du capital à un moment où la mobilité internationale du capital s'accroît. Au final, cette fiscalité sur le capital améliore le traitement de l'épargne liquide non risqué (Livret A) au détriment du capital investi dans des produits risqués de long terme (actions). Ces orientations ne permettent pas aux entreprises, en particulier les nouvelles, de disposer d'un socle d'investisseurs patients.

Il faut donc aujourd'hui remettre la fiscalité du capital et de l'épargne "à l'endroit", c'est-à-dire moduler son niveau en fonction du risque pris par l'épargnant. Ainsi, l'investissement en actions, par essence risqué, mais qui finance le développement de l'entreprise et donc sa capacité à créer de l'emploi, doit-il être encouragé par une fiscalité des dividendes plus favorable.

Dans la lignée de la proposition faite par le Rapport Clair de la CCI Paris Ile-de-France sur la fiscalité du capital, nous proposons donc :

PROPOSITION n° 12

Aligner le régime d'abattement des dividendes sur celui des plus-values pour favoriser la détention à long terme (augmenter l'abattement (à partir de 40 %) sur les dividendes en fonction de la durée de détention des actions.

Plus l'actionnaire sera fidèle, moins le dividende, qui est la rémunération du capital apporté, sera taxé. Avec un actionariat stable, l'entreprise sera moins tributaire des obligations de rentabilité à court terme, pourra allonger son horizon d'investissement et, *in fine*, créer davantage d'emplois.

E. FAVORISER LA CROISSANCE DES ENTREPRISES

Si la création de nouvelles entreprises est une priorité, leur croissance est la condition pour qu'elles créent de l'emploi en quantité et, si possible, en qualité. Depuis la loi TEPA, qui a créé la notion d'Entreprises de Taille Intermédiaire (ETI), on sait que la France souffre d'un déficit de cette catégorie d'entreprises dont le nombre n'excède pas 5 000 unités, contre près de 12 000 en Allemagne.

Les causes de cette situation sont multiples (rôle de prédateurs des grands groupes, volonté des jeunes pousses du numérique de se vendre en cas de réussite, refus du chef d'entreprise de croître pour éviter une complexité croissante avec la taille, etc.), mais un constat fait au moins consensus : le rôle des seuils sociaux et fiscaux décourage le franchissement de seuils de 20 et 50 salariés ou conduit à des organisations juridiquement complexes.

Dans ces conditions il faut inverser le sens des causalités et considérer que pour les PME-ETI, leur croissance doit être synonyme d'allègements des contraintes fiscales et sociales et non le contraire. Sans doute, une entreprise de taille plus importante est-elle mieux armée pour gérer la complexité inhérente à sa croissance, mais ce n'est pas une raison pour autant pénaliser la croissance par un environnement légal et réglementaire coûteux et complexe.

PROPOSITION n° 13

Valoriser le passage du statut de PME à celui d'ETI en allégeant contraintes et prélèvements fiscaux et sociaux.

F. FAVORISER L'EMPLOI DE SERVICES À DOMICILE PAR LES PARTICULIERS

Les services à la personne ont perdu une partie de l'aura qu'ils avaient acquis lors de leur promotion par J.L. Borloo. L'ambition d'origine, qui était de subventionner transitoirement un secteur pour lui laisser le temps de se structurer, de se professionnaliser, etc. n'a pu être atteinte : la réduction des aides publiques ces dernières années (suppression des allègements de charges Borloo, baisse de l'enveloppe des niches fiscales, etc.) s'est immédiatement traduite par une diminution importante des emplois de ce secteur et un retour du travail au noir.

Force est aussi de constater que malgré la remarquable aide apportée par le CESU, les dispositifs en place restent très complexes (multiplicité des dispositifs d'aide, lourdeur, voire inadaptation des procédures de licenciement etc.) et donc rebutants pour les particuliers employeurs.

Pour favoriser l'emploi de services à la personne, source potentielle de nombreux emplois, nous proposons donc la :

PROPOSITION n° 14

Mise en place d'un taux de cotisation sociale global (salarié et patronal) de 10% à la place de tous les dispositifs d'aide et une rupture simplifiée du contrat de travail pour les seuls particuliers employeurs.

Ces dispositifs d'aide et d'accompagnement aux particuliers employeurs permettaient de mettre en exergue une spécificité des politiques publiques françaises : leur propension à maintenir de mauvaises règles et à créer des dispositifs pour les rendre supportables. Dans le cas présent, le particulier employeur se voit appliquer les mêmes règles et prélèvements que la grande entreprise cotée. Comme on le sait incapable de gérer la complexité et le coût qui vont avec, on crée de nombreux dispositifs pour l'aider. Le plus simple serait de supprimer ces dispositions inapplicables.

PARTIE III
LEVER LES CONTRAINTES PESANT
SUR L'EMPLOI DANS L'ENTREPRISE

"L'emploi ne se décrète pas : c'est l'entreprise qui en est la source"

Si tout doit être fait pour lui faciliter la tâche, elle n'en a pas moins une grande responsabilité au regard de la société et elle ne saurait se décharger totalement sur son environnement économique, social et fiscal de la situation prévalant en France. Nous avons déjà évoqué (cf. *supra*) le rôle des entreprises en charge de la réinsertion, *via* les contrats d'apprentissage, de personnes sorties du marché du travail du fait des mutations économiques. Mais force est de constater que l'entreprise pourrait jouer un rôle plus important dans au moins trois domaines : le développement de l'entrepreneuriat féminin, la réinsertion des chômeurs de longue durée, l'intégration par le travail des jeunes issus de la diversité.

A. DÉVELOPPER L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ EN AIDANT, ENTRE AUTRES, LES FEMMES À MIEUX CONCILIER VIE FAMILIALE ET ACTIVITÉS DE CHEFS D'ENTREPRISE

"L'entrepreneuriat féminin est partout un réservoir de croissance insuffisamment exploité"⁸. Que l'on considère globalement le positionnement des femmes dans l'entreprise ou plus particulièrement le nombre de femmes chefs d'entreprise, on constate dans les deux cas une sous-représentation féminine.

Sans doute, la situation française doit-elle être replacée dans un contexte international lui-même peu favorable aux femmes. Dans nombre de pays, les femmes sont ainsi exclues de l'activité économique. Par ailleurs, avec plus de 35 % de femmes chefs d'entreprise, la France se hisse au second rang en Europe, situation qui tend à s'améliorer sous l'effet, notamment de la loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance⁹.

Cette tendance favorable se retrouve également en matière de création d'entreprise : 16 % des créateurs étaient des femmes sur la période 2009-2011 ; elles sont aujourd'hui près de 30 %¹⁰. Cette évolution démontre que les femmes créatrices tirent parti, mieux que les hommes, des opportunités entrepreneuriales de cette dernière décennie (régime de la micro-entreprise puis auto-entreprise ; allègement de charges sociales et fiscales, etc.).

8. V. de Beaufort, La création d'entreprise au féminin en Europe en 2011, ESSEC working paper 1105, mai 2011.

9. Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle, JORF n° 23 du 28 janvier 2011 page 1680.

10. Chiffres fournis par le Secrétariat d'État aux droits des femmes.

Mais la typologie des entreprises qu'elles créent - entreprise de petite taille, sous la forme juridique de l'entreprise individuelle, dans des secteurs jugés comme moins essentiels à la croissance (petite distribution, services aux entreprises, services à la personne, enseignement, entrepreneuriat social) démontre également la spécificité des difficultés qu'elles rencontrent dans leurs parcours d'entrepreneurs¹¹. Celles-ci sont très largement d'ordre économique et sociétal.

Au plan économique, les femmes créatrices d'entreprise connaissent encore plus que les hommes des difficultés d'accès au financement. De fait, 43 % des femmes débutent leur activité avec moins de 4 000 euros d'investissement financier¹² et seules 28 % d'entre elles font appel au crédit bancaire¹³. Ces données ont nécessairement un impact tant sur la survie de l'entreprise, que sur ses perspectives de développement de l'activité et d'emplois créés.

Au plan sociétal, la création et la direction d'entreprise souffre encore trop d'une représentation sexuée - chef d'entreprise est un métier d'homme ! - que renforce encore la représentation traditionnelle du rôle familial de la femme, induisant des difficultés particulières en termes d'articulation entre vie professionnelle et vie privée.

Dans ce contexte, des programmes spécifiquement destinés à la promotion et à l'accompagnement de l'entrepreneuriat féminin ont été développés, tant par des acteurs publics (chambres consulaires, APCE, BPI) que privé (ADIE, Femmes business angels...).

Au plan sociétal, la création et la direction d'entreprise souffre encore trop d'une représentation sexuée - chef d'entreprise est un métier d'homme ! - que renforce encore la représentation traditionnelle du rôle familial de la femme, induisant des difficultés particulières en termes d'articulation entre vie professionnelle et vie privée.

Dans ce contexte, des programmes spécifiquement destinés à la promotion et à l'accompagnement de l'entrepreneuriat féminin ont été développés, tant par des acteurs publics (chambres consulaires, APCE, BPI) que privé (ADIE, Femmes business angels...).

11. Les créatrices d'entreprise, APCE, 2009.

12. L'entrepreneuriat au féminin, Communication présentée par Geneviève Bel, CESE, 2009.

13. V. de Beaufort, op. cit.

FOCUS SUR LE FGIF :

UN DISPOSITIF POUR FAVORISER L'ACCÈS AU CRÉDIT BANCAIRE

Avec le Fonds de garantie pour la création, la reprise, le développement d'entreprise à l'initiative des femmes (FGIF), l'État encourage celles qui souhaitent créer, reprendre ou développer une entreprise, en facilitant leur accès à un prêt bancaire pour réaliser leur projet.

Créé en 1989, ce fonds de garantie a connu récemment une augmentation significative du nombre de ses bénéficiaires. Le ministère en charge de la Parité a en effet mis en œuvre deux séries de réformes pour renforcer l'accessibilité des femmes au dispositif. »

De nouvelles dispositions pour l'obtention du FGIF ont été adoptées en 2006 : toute créatrice peut déposer sa demande de garantie qu'elle ait ou non le soutien d'un banquier ; le FGIF peut intervenir quel que soit le montant du prêt sollicité, à partir de 5 000 € ; les organismes locaux instruisent et sélectionnent les dossiers FGIF quel que soit le montant du prêt ; les dossiers sont systématiquement déposés auprès des organismes locaux.

LA MISSION DU FGIF

L'une des caractéristiques de la création d'entreprise par les femmes est que celles-ci ont des projets d'une surface financière moindre que leurs homologues masculins au démarrage de leur projet. Or, une bonne capitalisation initiale est un facteur important de pérennité pour l'entreprise nouvellement créée. L'accès au crédit bancaire peut répondre à ce besoin de renforcement des capitaux de départ. Dès lors, la mission du FGIF est de faciliter l'accès des femmes aux crédits bancaires.

LES CARACTÉRISTIQUES DU FGIF

Le FGIF est destiné à toute femme qui souhaite créer, reprendre ou développer une entreprise, quel que le secteur d'activité et quel que soit le statut de l'entreprise envisagée.

Le FGIF intervient sur des prêts de 5 000 € minimum. Jusqu'à 38 112 € de prêt, l'intervention maximale du FGIF est de 70 %. Au-delà de ce montant de prêt, la garantie maximale du FGIF est limitée à 27 000 €. La durée des prêts garantis doit être comprise entre 2 et 7 ans. Les prêts garantis partiellement par le FGIF sont des prêts de moyen terme, finançant des besoins de fonds de roulement et/ou des investissements.

Pour les demandes portant sur des projets de développement d'entreprise, celle-ci doit exister depuis moins de cinq ans. Ces prêts ne peuvent être utilisés pour compenser la diminution nette d'une situation, ni se traduire par une remise en cause des accords de crédit à court terme délivrés par ailleurs à l'entreprise pour la couverture de ses besoins d'exploitation. Le prêt ne doit pas être débloqué par la banque avant que la garantie FGIF soit accordée par le comité de sélection. Dans le cas contraire, la garantie ne pourra être demandée.

Si ces programmes ont une utilité indéniable, ils doivent être impérativement complétés par des dispositifs qui rétablissent une égalité de traitement entre les femmes salariés et les femmes indépendantes. C'est en particulier le cas

en matière d'indemnisation financière lors des congés maternité. Les femmes chefs d'entreprise subissent des pertes de revenus importantes qui peuvent soit les décourager d'avoir des activités indépendantes, soit altérer leur santé en les poussant à continuer de travailler le plus longtemps possible.

Par ailleurs, contrairement aux femmes salariés, il est quasiment impossible pour une femme chef d'entreprise de s'absenter pendant sa maternité, tant un dirigeant d'entreprise est souvent irremplaçable dans les petites structures.

En conséquence, nous proposons :

PROPOSITION n° 15

Aligner la prise en charge financière de la maternité des femmes chefs d'entreprise sur celle des femmes salariés et de résoudre le problème lié à leur absence pendant cette période.

B. INCITER LES ENTREPRISES À INSÉRER ET À FORMER LES CHÔMEURS À TRAVERS DES STAGES À DURÉE DÉTERMINÉE

Nous avons déjà évoqué les enjeux de l'accompagnement des personnes sorties du marché du travail pour cause de mutations rapides du système économique. Avec la numérisation accélérée de l'économie, ces cas vont fortement s'accroître dans les dix ans qui viennent. Il revient aux systèmes de formation, aux services publics de l'emploi, aux régimes de solidarité d'accompagner ces personnes, mais quel rôle pourrait jouer les entreprises dans ce dispositif, sachant que le but est bien de faire revenir ces personnes en leur sein ?

Le contrat d'apprentissage nouvelle formule, déjà proposé, vise la population des personnes en recherche d'emplois accessibles. Mais une partie non négligeable des chômeurs se trouve trop éloignée de l'emploi pour avoir cette ambition d'un emploi "accessible". Parce qu'ils sont restés trop longtemps hors de l'emploi (plus d'un an), parce que la déqualification associée à l'inactivité les rend inemployables, parce que les dispositifs de traitement social du chômage sont plus palliatifs que curatifs, il faut donc imaginer d'autres moyens pour les ramener à l'emploi.

Une dernière conviction forte est que c'est à l'entreprise d'assurer ce rôle en prenant en charge ces chômeurs de longue durée en leur proposant des stages ou des emplois à durée déterminée. Plus que de requalification, ces personnes ont surtout besoin d'une re-socialisation par le monde du travail, de retrouver une estime d'eux-mêmes par la participation à l'action collective de l'entreprise.

La question reste ouverte de la rémunération de l'entreprise pour assurer cette fonction éminemment sociale. Mais une proposition forte, qui marquerait l'engagement de l'entreprise de cette œuvre de salut collectif serait donc :

PROPOSITION n° 16

Inciter les entreprises à embaucher, dans le cadre de contrat de stage, des chômeurs longue durée (plus d'un an).

C. FAVORISER L'INTÉGRATION PAR LE MARCHÉ DU TRAVAIL DES JEUNES ISSUS DE LA DIVERSITÉ

S'il est bien un sujet délicat, c'est bien celui des jeunes dits "de banlieue" qui n'arrivent pas à s'insérer sur le marché du travail, et basculent, pour certains d'entre eux, dans la délinquance ou l'extrémisme religieux. Les problèmes d'insertion ne sont pas propres à ces jeunes, même si leurs origines aggravent leurs difficultés. Ce sont bien tous les jeunes qui peinent à s'insérer, suite à de multiples barrières visibles et invisibles. Combien d'entre eux arrivent, avant l'âge de trente ans, à obtenir ce qui semble devenu le nouveau Graal des temps modernes français, le contrat à durée indéterminée ?

Ces difficultés à s'insérer ont des conséquences dramatiques, non seulement économiques et sociales, mais aussi politiques. En créant des ghettos avec des taux de chômage supérieurs à 50 %, on favorise l'émergence de situations potentiellement explosives. Une dernière conviction forte, qui s'appuie sur le précédent des vagues migratoires que la France a connu dans l'entre-deux-guerres, est que c'est par le travail que ces jeunes s'intégreront économiquement, socialement, mais aussi politiquement. Les barrières à l'entrée du monde du travail sont déjà un drame pour les jeunes générations. Dans le cas de celles issues de l'immigration, c'est une source potentielle de catastrophes.

Il n'y a pas de solutions simples. Les mini jobs allemands sont une piste possible. La création d'un SMIC jeune, malgré l'échec de tentatives antérieures, mériterait d'être de nouveau explorée. Nombre de propositions faites dans cette étude pourraient aider à faciliter cette entrée sur le marché du travail de ces jeunes. Mais il faudra bien que les entreprises lèvent aussi leurs réticences à faire appel à cette main-d'œuvre. C'est probablement le plus grand défi des prochaines décennies pour la société française.

Le chômage n'est pas une fatalité. Cette affirmation ne relève pas que d'une conviction : c'est un fait d'observation. La plupart des grands pays de l'OCDE (États-Unis, Japon, Allemagne, Royaume-Uni) ont aujourd'hui des taux de chômage proche de 5 %, considérés comme pratiquement synonymes de plein emploi. La France fait exception dans le concert des Nations, non à cause de sa démographie, de la faiblesse de sa croissance ou de l'euro, mais bien de sa réticence à lever les obstacles à la création d'activités et donc d'emplois.

Les débats actuels sur le contrat de travail, l'indemnisation du chômage, les 35 heures, la formation initiale ou continue ou les négociations collectives touchent des domaines importants où des avancées sont nécessaires et, semble-t-il, possibles. Mais attention de ne pas oublier que seule la croissance de l'activité crée les conditions d'apparition de nouveaux emplois. Or, cette croissance ne se décrète pas : sa source est dans l'investissement (avec débouchés) par les entreprises grandes ou petites. Faute de quoi, on risque surtout de répartir la pénurie.

Beaucoup de propositions faites dans cette étude bousculent nos schémas de pensée, nos réflexes pavloviens, nos positions acquises. Nous assumons pleinement le fait que certaines de ces réformes sont iconoclastes, qu'elles soulèvent de lourdes questions sur leurs financements, que leur degré d'acceptabilité par certaines parties du corps social est réduit.

Mais l'urgence commande. L'urgence du déclin d'une part croissante de notre population active. L'urgence de se préparer au choc massif qu'annonce la numérisation de nos économies. L'urgence de restaurer nos comptes publics grevés par le coût de l'indemnisation du chômage et la perte de recettes due à l'inactivité de plus de 10 % de nos concitoyens.

Quarante ans après le premier choc pétrolier (1973), qui aura marqué le début de cette période de chômage de masse, les solutions sont encore entre nos mains. C'est la conviction forte de cette étude.

DÉJÀ PARUS DANS LA COLLECTION PROSPECTIVE ET ENTREPRISE

- N° 1 La filière "Création-Mode-Design" en Île-de-France
Situation, perspectives et propositions (J.-G. Cahn, 2008)
- N° 2 Aider les PME : modes, réalités et perspectives (H. Perrin Boulonne, 2008)
- N° 3 Paris : métropole mondiale en 2020 ? (L. Halbert, H. Perrin Boulonne, 2009)
- N° 4 Les prochains marchés porteurs à l'horizon 2015-2020 (C. Vadcar, 2009)
- N° 5 Ressorts et leviers de l'internationalisation des PME
- l'exemple des PME globales - (B. Richez-Baum, 2009)
- N° 6 L'Algérie, un marché dynamique aux portes de l'Europe
(Pôle de politique économique et financière, 2009)
- N° 7 Facteurs juridiques d'attractivité et de non attractivité de la France
dans la "course" à la localisation des entreprises internationales
(S. Jacquet, 2009)
- N° 8 Changement climatique : quels enjeux pour les entreprises ?
(S. Ambec, F. Ricci, 2009)
- N° 9 Quelle croissance potentielle pour l'économie mondiale après la crise ?
(S. Capet, 2009)
- N° 10 Les métropoles créatives (T. Paris, 2010)
- N° 11 L'évolution du commerce à l'ère de l'économie numérique
(A. Rallet, H. Perrin Boulonne, 2010)
- N° 12 Vieillesse des consommateurs :
quelles perspectives pour les entreprises d'ici 2030 ? (J.-G. Cahn, 2010)
- N° 13 La dynamique entrepreneuriale dans les pôles de compétitivité
(M. Bonnafous-Boucher, J.-M. Saussois, 2010)
- N° 14 Le marché mondial des biens et services environnementaux :
quels enjeux pour les entreprises françaises
(Y. Bahi, 2011)
- N° 15 Le *low cost* : anatomie et perspectives d'un modèle
(E. Combe, 2011)
- N° 16 Russie : un "*far east*" prometteur (C. Vadcar, 2011)
- N° 17 L'évaluation des politiques d'emploi :
le cas des "contrats aidés" de 1995 à 2009 (B. Weber, 2011)

- N° 18 **Born global, l'international au coeur de l'entrepreneuriat**
(R. Coeurderoy, S. Bacq, 2012)
- N° 19 **Investissements incorporels et innovation :
État des lieux, perspectives de croissance et compétitivité françaises**
(V. Delbecque, 2012)
- N° 20 **L'innovation ouverte
Définition, pratiques et perspectives**
(J. Pénin, 2013)
- 50** N° 21 **Turquie : l'émergent à la portée des entreprises françaises**
(R. Saudrais, 2013)
- N° 22 **Quelle place pour l'énergie dans la compétitivité industrielle ?
Usages, énergie grise, efficacité énergétique**
(M. Bordigoni, M. Berthou, 2014)
- N° 23 **Pays nordiques : une mondialisation réussie ?**
(B. Richez-Baum, 2014)
- N° 24 **L'expatriation des Français : quelles réalités ?**
(J-L. Biacabe, S. Robert, 2014)
- N° 25 **Le marché des classes moyennes dans les pays émergents :
quelles réalités ?**
(J. Damon, 2014)
- N° 26 **Métropoles et dynamiques entrepreneuriales**
(P-P.Combes, M. Lafourcade, 2014)
- N° 27 **Corée du sud : la créativité comme modèle économique**
(C. Vadcar, 2015)

RETROUVEZ TOUTES NOS ÉTUDES SUR LE SITE DES ÉTUDES DE LA CCI PARIS ILE-DE-FRANCE :
www.cci-paris-idf.fr/etudes