

## **COMMISSION ENTREPRISES-ECONOMIE**

### **Groupe de travail de militants du MoDem Ile et Vilaine (35)**

#### **Coordinateur et Animateur : Bruno Voyer-Délégué au Projet -MoDem 35**

#### **Axe 1 : Les Relations entreprise – salariés, la transmission et la valorisation de l’entreprise :**

Principes :

1. Il s'agit surtout d'axer les idées sur les PME/PMI
2. Proposer des idées dans le but d'améliorer la relation dirigeant-salariés-entreprise, la transmission et la valorisation des entreprises.

#### **I. Les relations dirigeants-entreprises-salariés :**

C'est un lieu commun de dire que la redynamisation de l'emploi passe par les PME/PMI.

Il y a lieu de faire des choix sur des secteurs porteurs de l'économie qui sont soit en régression, ou quelquefois en liquidation, Parmi les secteurs porteurs, il y a ceux qui sont touchés plus particulièrement : l'automobile avec les conséquences dramatiques sur les sous-traitants, le bâtiment -principalement le second œuvre – le prêt à porter, voire le petit commerce de l'alimentation.

Rien ne peut se faire sans passer par la base à savoir par l'entreprise elle-même, qui doit être un système cohérent et collectif quel que soit le nombre de salariés employés par une entreprise.

Une disparition morale de taille : « l'esprit maison ». Il s'agit là d'une notion qui tient principalement à un système éducatif et des clichés profondément inscrits dans la mémoire collective:

**a.** Système éducatif : depuis des années on essaye de rapprocher les lycéens et les étudiants de la vie de l'entreprise. Si des progrès ont été réalisés, on est encore loin des objectifs que l'on voulait atteindre. Pourquoi ? Il faut proposer un grand plan national (Ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieur) de promotion de l'esprit d'entreprendre auprès des lycéens étudiants et apprentis afin de rapprocher ces deux mondes qui s'ignorent la plupart du temps.

**b.** Les clichés collant au patronat et laissant une large part à la confusion entre les entreprises du CAC 40 et les PME/PMI qui sont des vrais patrons et chefs d'entreprises (influence des médias)

A mon sens deux cellules doivent être favorisées : la cellule de l'entreprise et la cellule familiale.

C'est la cellule de l'entreprise qu'il faudrait privilégier pour une raison simple : on passe plus de

temps dans l'entreprise que chez soi ou dans sa famille. Par ailleurs, tous les salariés n'ont pas eu la chance ou n'ont pas spécialement le goût d'apprendre.

Mesures pour la cohésion de l'entreprise.

- **Initier « tout le monde »** aux principes fondamentaux de la culture de l'entreprise : Droit du Commerce (sociétés et entreprises individuelles), fonctionnement financier de l'entreprise (comptabilité, finances, trésorerie, relations bancaires, obligations légales du chef d'entreprise, obligations légales du salarié).

Pour reprendre la formule de Pierre de Coubertin : « l'essentiel est de participer ».

Pour participer, il faut s'impliquer dans la vie de l'entreprise : non seulement au niveau de son travail – c'est la moindre des choses – mais aussi s'impliquer dans sa gestion et en avoir les moyens de droit.

- **Initier les salariés** de l'entreprise aux problèmes auxquels est confronté le dirigeant de la PME/PMI : multiplicité des tâches (commercial, technique, juridique, comptabilité, finances) ; sans compter le risque sur son patrimoine personnel lorsqu'il donne sa caution aux banques, et que mandataire social il n'aura pas droit à la couverture des ASSEDIC, sauf à cotiser auprès d'assurances, à titre privé.

*Première démarche* : être associé, après formation,

Etre associé dans l'entreprise suppose que l'on ait des droits et aussi des devoirs : les uns ne vont pas sans les autres.

Un type de statuts semble être tombé en désuétude : la société à capital variable. On le trouve, cependant, dans les sociétés coopératives ouvrières de production (SCOP). Mais le statut de SCOP présente des inconvénients :

. Un homme, une voix, quel que soit le montant du capital. Ce dispositif peut entraver les processus de décision et rendre instable sa gouvernance.

. Les réserves sont impartageables

. La part de capital n'est que faiblement ré évaluable

. En cas de vente de l'entreprise, l'actif est entièrement dévolu soit à une autre coopérative, soit à la Confédération Générale des SCOP.

On pourrait donc, dans un règlement intérieur, prévoir les conditions d'admission de nouveaux salariés.

*Deuxième démarche* : former et à quel coût ?

Il existe aujourd'hui la cotisation obligatoire à l'emploi-formation dispensé par des organismes agréés. Il faudrait alors créer une dérogation qui :

- permette à l'entreprise de prélever une quotité de ces fonds dus au titre de la formation interne à l'économie de l'entreprise proprement dite.

. permette à l'entreprise de distribuer les profits en fonction de critères propres à l'entreprise tels que la nécessité de conforter le fonds de roulement, investir (renforcement du dispositif d'accords de participation et d'intéressement). Les fonds mis en réserve à l'extérieur de l'entreprise -pour garantir leur stabilité et leur appréhension même en cas de liquidation judiciaire).

. Pour un élargissement de la formation économique dans l'entreprise.

On a vu précédemment que la formation s'inscrivait dans l'entreprise elle-même. On pourrait l'élargir à un volontariat familial réservé aux plus jeunes, enfants des salariés de l'entreprise. Cela permettrait aussi, graduellement, de transmettre des notions plus générales : respect, l'importance du travail bien compris, hiérarchie démocratique.

Là encore, la prudence reste de règle pour éviter les déviations qu'il y a eu dans les Communautés de Coopératives (éviter que tout le monde s'occupe de tout).

## **II- La transmission et la valorisation :**

La transmission fait intervenir plusieurs notions souvent complexes.

Beaucoup de PME/PMI ne trouvent pas de successeur pour plusieurs raisons:

1. Le chef d'entreprise n'y pense suffisamment tôt car une transmission prend du temps d'une part, et il faut aussi trouver qui va prendre la suite.  
L'affect prend une grande importance et souvent le dirigeant considère que son entreprise est comme son enfant.
2. La vente de l'entreprise suppose que le dirigeant aura suffisamment de moyens financiers pour continuer avec une retraite souvent trop juste
3. La petite entreprise ne tient souvent que par la relation *intuitu personae* entre le dirigeant et sa clientèle.
4. De ce fait, la valorisation est subjective et ne peut intéresser que des repreneurs situés dans l'environnement immédiat de l'entreprise : les salariés. Encore faut-il qu'ils aient des compétences pour diriger et surtout trouvent les moyens de financer l'acquisition. C'est alors que se pose la question de trouver des garanties suffisantes en faveur de l'organisme prêteur.

Mesures à envisager : créer un fonds de garantie doté à la fois pour les entreprises d'un même secteur (les problèmes ne se posent pas de façon identique), et abondé par des fonds d'Etat ou des sociétés de Capital Développement ad hoc (à rapprocher des initiatives du Micro Crédit Professionnel-MCP-mis en place avec le Fonds de Cohésion Sociale-FCS).

Les fonds d'Etat et/ou les dotations aux Micro sociétés de capital développement pourraient provenir d'une participation des Banques Majeures nationales qui verraient là un moyen de gagner de la clientèle et des parts de marché.

Enfin, dans les mesures d'aide à la création d'entreprises, notamment pour les salariés ayant perdu

leur emploi dans le secteur des grandes entreprises, ou ceux qui partent dans le cadre du volontariat, on pourrait peut-être développer et mieux faire connaître les techniques d'essaimage. Les grandes entreprises disposent, pour l'instant de réserves de trésorerie. Peut-être aussi faudrait-il prévoir des accompagnements fiscaux et sociaux.

Par ailleurs, malgré les principes de la libre entreprise, on ne peut imaginer laisser de nouveaux entrepreneurs se lancer sans un authentique accompagnement.

A l'instar du FRAC (Fonds Régional d'Aide aux Conseils), il serait souhaitable de créer un fonds destinés à rémunérer des « attachés de création » reconnus par leurs compétences et agréés par des autorités locales (CCI, Chambre des Métiers, etc...)

## **Axe 2 : Favoriser l'Exportation pour les PME françaises :**

Pour chaque entreprise, la solution de travailler à l'export existe. Aucun domaine commercial, industriel, et artisanal, ne doit échapper à cette idée.

Alors que la France est reconnue pour sa formation initiale et tout au long de la vie. Alors que le nombre d'entreprises crée chaque année, reste un point fort du renouvellement du tissu économique de notre pays, nous sommes toujours en retrait, en comparaison avec le Japon, l'Allemagne, la Chine, les Etats unis.... sur l'export, de nos produits et de notre savoir faire.

Depuis 2002, nous pouvons voir une évolution favorable de l'exportation, mais toujours inférieur a nos importations et cette courbe différentielle augmente depuis deux ans (déficit de la balance commerciale persistant alors que l'Allemagne est en excédent important)

Le secteur en retrait, depuis deux ans, concerne plutôt l'industriel alors que l'agro alimentaire progresse toujours même ces deux dernières années.

La Bretagne, concernée principalement par ces deux secteurs, l'industrie, avec l'automobile et l'agro alimentaire (première Région européenne en production agro alimentaire)

L'Ille et Vilaine, à l'image de la Bretagne, possède sur son territoire, de nombreuses entreprise travaillant dans ces domaines. L'industrie avec comme fleuron l'entreprise PSA La Janais, et l'agro alimentaire avec sa production agricole, laitières principalement et toutes la filière de transformation (coopérative agricole puissantes et leaders)

Par ces entreprises leaders, le chemin de l'exportation est déjà tracé. Par l'association « Produit en Bretagne », une mise en réseaux existe en Bretagne. Les pouvoirs publics, par le Conseil Régional et les services de l'état, favorisent la démarche économique. Mais cela ne suffit pas, au-delà des moyens financiers, qui sont déjà là, c'est une démarche globale qu'il faut envisager.

Faire de l'export, une évidence économique et non un besoin ou une nécessité

## **Les freins rencontré et reconnus à l'export::**

-Le principal, qui systématiquement est mis ne avant : La langue et pourtant ils existent des pays francophones.

-L'inconnue de la situation : Parce qu'ils n'ont pas l'idée par quoi commencer, les entrepreneurs hésitent à se lancer, Pas de réactions liée au mimétisme, phénomène qu'il ne faut pas négliger dans le monde entrepreneurial.

- La faiblesse des techniques commerciales, voir la méconnaissance. Beaucoup de chef d'entreprises et surtout dans les plus petites entreprise ( familiales), le chef d'entreprise est un bon professionnel, un technicien de son métiers, mais il ne maitrise pas ou peu les techniques commerciales

-La bureaucratie: La France est malheureusement reconnue pour sa bureaucratie, le chef d'entreprise tenté par l'export, peut craindre de ne pas trouver son compte entre l'investissement en temps, hors commercial et production, et le résultat financier.

-L'inconnue législatif: Les PME PMI, commerçants, et artisans, les plus sérieux et donc les plus susceptibles de pérenniser une relation à l'export, sont les plus respectueuses des règles et la législation française. En allant travailler dans un autre pays, la peur e d'être confronté à des nouvelle règles, freine l'intention, peut-être même jusqu'à l'arrêter.

### **Propositions de solutions:**

La formation initiale, dans chaque profession doit avoir un volet "commerce, recherche de marché". Au court de cette formation développer les séjours à l'étranger des jeunes (Léonardo, Erasmus...)

La formation continue: Rendre contraignante certaines formations aux chefs d'entreprise, tout au long de son activité, développer les « Erasmus entrepreneurs » et les étendre par de l'information et une prise en charge partielle ou totale.

La mise en place, sur le terrain, d'un "Manager/coach de l'export", charger de monter la structure, des premières démarches. Il suivrait l'entreprise pendant quelques mois, et serait financé par intéressement aux résultats des ses actions. Rattaché aux CCI, aux CMA ou aux strustures de l'accompagnement, il devra chaque année présenter des résultats.

Former les secrétaires des syndicats professionnels aux démarches à l'export, surtout pour l'artisanat (CMA).

Créer des rencontres entre des entreprises qui exportent, toutes tailles tout types d'activité, et des chefs d'entreprises qui envisagent cette opportunité (mises en réseau)

Rassembler des entreprises pour répondre aux appels d'offre européens, en associant entreprises expérimenté de jeunes entreprises complémentaires et professionnelles.