

CHAPITRE 3

Les ETI, locomotives de l'économie française ?

Jacky LINTIGNAT

Directeur Général de KPMG

Résumé

La notion d'entreprise de taille intermédiaire (ETI) a été définie il y a trois ans par la loi de modernisation de l'économie. Depuis, cette population d'entreprises est au cœur des débats politiques car jugée en nombre insuffisant, notamment par rapport à nos voisins allemands.

Favoriser la croissance de ces supposées « locomotives » de l'économie française nécessite une analyse fine de leurs réalités. Or, il s'agit d'une population très hétérogène et volatile.

Dans le cadre d'une étude sur les ETI¹, KPMG a mis en exergue la résistance à la crise de ces entreprises, qui savent utiliser les leviers de développement des entreprises performantes, notamment l'innovation et l'international. Pour autant, cela ne suffit pas à créer des ETI pérennes, qui partagent le sentiment d'appartenance à cette nouvelle catégorie.

D'autres voies, comme les regroupements et les opérations de croissance externe pourraient favoriser l'émergence d'ETI en France.

1. Étude OpinionWay pour KPMG, *Facteurs de croissance et perspectives des ETI*, avril 2011.

Il y a trois ans, les ETI n'existaient pas ! Du moins officiellement, car ce n'est qu'en août 2008 qu'une loi, la loi de modernisation de l'économie (LME), a défini la catégorie des entreprises de taille intermédiaire (ETI). Le but en était louable. Il découlait du diagnostic maintes fois formulé : nos PME ne grandissent pas suffisamment, notamment quand on les compare à leurs sœurs allemandes. D'ailleurs, ce fameux Mittelstand, ces entreprises familiales pour la plupart, championnes de l'exportation et de la croissance, que sont-elles d'autres que des sociétés de taille moyenne qui ne font aucun complexe par rapport aux très grandes multinationales.

La création de cette nouvelle catégorie en France vise ainsi plusieurs objectifs notamment :

- mieux connaître ces entreprises moyennes qui sont au-delà des PME ;
- mesurer leurs performances dans un contexte économique perturbé ;
- encourager leur croissance pour renforcer le tissu économique français.

Plusieurs études récentes donnent, d'ores et déjà, des indications précieuses sur les caractéristiques de ces ETI, sur leurs performances récentes, sur leurs facteurs de développement et aussi sur leurs stratégies de croissance^{2/3}.

1. Les ETI, un groupe hétérogène ?

Pour identifier les ETI, il faut d'abord se référer à la notion de groupes de sociétés. Ceux-ci sont classés en trois tranches d'effectifs : moins de 250 salariés pour les PME, entre 250 et 5 000 salariés pour les ETI et plus de 5 000 salariés pour les grandes entreprises. Cette segmentation est cependant rectifiée en fonction de seuils définis selon les niveaux du chiffre d'affaires (entre 50 millions et 1,5 milliard d'euros) et du total bilan (entre 43 millions et 2 milliards d'euros). Ainsi, une entreprise de moins de 250 salariés est considérée comme une ETI, dès lors qu'elle respecte ces deux derniers critères.

2. Étude OpinionWay pour KPMG, *Facteurs de croissance et perspectives des ETI*, avril 2011.

3. Étude de la Direction générale de la compétitivité de l'industrie et des services, *Le 4 Pages*, n° 8, mai 2010.

Chiffre d'affaires	Total de bilan	Effectif (nombre de salariés)			
		Moins de 10	10 à 249	249 à 4 999	5 000 et plus
Moins de 2 M€	Moins de 2 M€	microentreprises	Petites et moyennes entreprises (PME)	Entreprises de taille intermédiaire (ETI)	Grandes entreprises (GE)
2 M€ à 50 M€	Moins de 2 M€ Plus de 2 M€				
50 M€ à 1,5 G€	Moins de 2 M€	microentreprises			
	2 M€ à 43 M€ Plus de 43 M€				
Plus de 1,5 G€	Moins de 2 M€	microentreprises	PME		
	2 M€ à 43 M€				
	43 M€ à 2 G€				
	Plus de 2 G€				

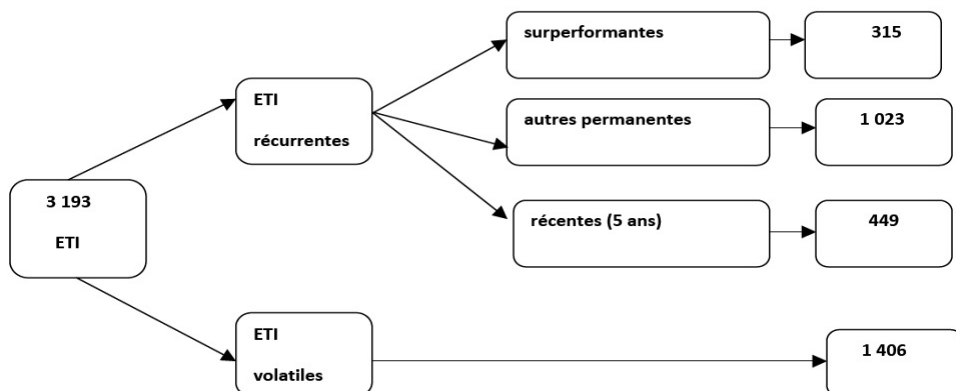
M€ : millions d'euros ; G€ : milliards d'euros.

Source : Cnis, Rapport du groupe de travail sur la définition des catégories d'entreprises, novembre 2008

Une première étude, celle de la DGCIS de mai 2010, a révélé plusieurs surprises. Tout d'abord, il est apparu que parmi les 4 600 entreprises de taille intermédiaire, il n'y en avait que 3 200 « nationales », c'est-à-dire dont la société mère n'était pas située à l'étranger. De plus, les deux tiers des ETI ont moins de 500 salariés et seulement 5 % d'entre elles en ont plus de 2 000. Les deux tiers également des ETI nationales sont des entreprises « patrimoniales », transmises au sein d'une famille, de génération en génération. Elles sont, cependant, plus petites et moins internationales que les ETI majoritairement détenues par des grands groupes ou des sociétés d'investissement. Cette corrélation forte n'indique cependant pas s'il s'agit d'une cause ou d'une conséquence. Si tous les secteurs d'activité sont représentés, l'industrie est le premier secteur en matière d'effectifs (29 % des emplois, soit 30 % de plus que la moyenne française) devant les services (26 %) et le commerce (22 %).

Une seconde étude de KPMG⁴, apporte d'autres éléments de connaissance. En analysant les évolutions des ETI sur plusieurs années, il apparaît qu'une segmentation peut être réalisée selon les critères de durée et performance.

4. Étude KPMG sur les ETI, automne 2011.



Les ETI récurrentes ont été définies comme les entreprises qui sont sorties du périmètre de définition des ETI au maximum une fois sur la période 2000-2008. Elles sont 1 787 et ne représentent que 56 % du total des ETI en 2008. Parmi elles, 449 sont considérées comme « récentes », car elles sont entrées définitivement dans la catégorie des ETI entre 2002 et 2005 et y sont restées jusqu'en 2008. Parmi les récurrentes, 315 ont été identifiées comme surperformantes. Il s'agit de la partie la plus performante de la population des ETI, qui satisfait à la fois au critère de longévité et à un critère de profitabilité (Excédent brut d'exploitation/Chiffre d'affaires).

Les ETI volatiles sont des ETI sorties au moins deux fois de la catégorie pendant la période étudiée (2000-2008). La catégorie des ETI est, en effet, loin d'être une classe fermée. Chaque année, 19 % des sociétés y font leur entrée, alors que 14 % la quittent. Pour la quasi-totalité, les sorties se font malheureusement « par le bas » en termes d'effectifs, comme une sorte de « rétrogradation ».

KPMG a mesuré le sentiment d'appartenance des chefs d'entreprise concernés au segment des ETI⁵. Si 63 % répondent oui en moyenne (72 % dans l'industrie), ils ne sont plus que 42 % à se reconnaître comme tels pour les entreprises de 1 000 à 5 000 salariés ! Il apparaît ainsi qu'il y a encore beaucoup à faire pour promouvoir le statut d'ETI et pour développer le sentiment d'appartenance. Le succès d'un plan d'action des pouvoirs publics est à ce prix !

5. Étude OpinionWay pour KPMG, *Facteurs de croissance et perspectives des ETI*, avril 2011.

2. Les performances des ETI

Si le poids des ETI a souvent été souligné (21 % de l'emploi salarié, 31 % du chiffre d'affaires à l'export, 23 % des investissements selon le rapport Retailleau⁶...), il y a moins d'éléments concernant leurs performances économiques.

Deux critères de performance ont été étudiés par la DGCIS⁷, exportations et valeur ajoutée par salarié. Sur le premier critère, celui des exportations, il apparaît bien que les ETI sont en position intermédiaire entre les PME et les Grandes Entreprises avec 37 000 euros par salarié contre respectivement 14 000 et 85 000 euros. Il en est de même pour la valeur ajoutée par salarié, même si l'écart est plus faible vis-à-vis des PME, 59 000 euros pour les ETI contre 50 000 euros pour les PME et 75 000 euros pour les Grandes Entreprises.

Ces constats sont largement vérifiés et expliqués par l'étude KPMG⁸. En analysant les 10 % d'ETI les plus performantes selon le critère EBE/CA (les surperformantes), on constate qu'il s'agit principalement des ETI les plus grandes (effectif moyen 782 salariés), majoritairement industrielles (51 %). Il apparaît ainsi une confirmation d'une corrélation, si besoin est, entre la taille et la performance, mais on doit rappeler à cet égard que les deux tiers des ETI ont moins de 500 salariés !

Cependant, indépendamment du critère de taille, le modèle ETI est plutôt « résistant ». Sur les trois dernières années, 2008 à 2010, les ETI ont été 44 % à croître malgré la conjoncture, 43 % en stabilité et seulement 13 % en décroissance⁹.

Elles ont traversé la période la plus aiguë de la crise économique grâce essentiellement à trois actions très volontaristes, une défensive, la rationalisation des processus de production (29 % des ETI concernées) et deux très offensives, l'innovation (29 % également) et l'international (21 %). Ces trois domaines d'action sont caractéristiques des facteurs de développement privilégiés par les dirigeants d'ETI.

6. *Les ETI au cœur d'une nouvelle dynamique de croissance*, Rapport Retailleau, février 2010.

7. Étude de la Direction générale de la compétitivité de l'industrie et des services, *Le 4 Pages*, N° 8, mai 2010.

8. Étude KPMG sur les ETI, automne 2011.

9. Étude OpinionWay pour KPMG, *Facteurs de croissance et perspectives des ETI*, avril 2011.

Bien sûr, quelques ETI ont connu de graves problèmes. Une quarantaine a fait l'objet d'une procédure de sauvegarde ou une mise en faillite en 2010. Certaines ETI ont dû recourir au Comité Interministériel de Restructuration Industrielle comme CPI, PVL ou Giraud... Plus de 62 000 emplois ont été ainsi sauvés par Bercy ! Par ailleurs, 400 ETI ont bénéficié de l'aide du fonds de garantie OSEO.

3. Comment encourager la croissance des ETI ?

Les dirigeants d'ETI interrogés sur leurs perspectives sont majoritairement optimistes, 56 % prévoyant une augmentation du chiffre d'affaires, pour seulement 2 % craignant une baisse, les autres s'attendant à un maintien. Ils ne sont, cependant, que 39 % à prévoir une amélioration de leur rentabilité et 27 % une croissance de leurs effectifs.

Ainsi, les ETI seront, peut-être, une de nos locomotives économiques, mais elles peuvent certainement beaucoup mieux faire. Les dirigeants d'ETI se plaignent de plusieurs freins au développement. En dehors de la conjoncture économique traversée (qui est, bien entendu, le principal frein rencontré), ces chefs d'entreprise citent respectivement la fiscalité, la hausse des coûts et le financement. À ce titre, les dirigeants d'ETI attendent non seulement des mesures fiscales favorables au développement, mais aussi prioritairement dans les domaines des charges, de l'emploi et des simplifications administratives.

Si l'accès au financement n'arrive qu'en 7^e position des préoccupations de ces chefs d'entreprise, il ne faudrait pas en conclure que le sujet est mineur.

Les chefs d'entreprise plébiscitent l'autofinancement comme premier moyen de financement (76 %) devant l'emprunt (40 %), l'ouverture du capital ne récoltant que 7 % (en y incluant la cotation en Bourse !). Cette réticence à ouvrir le capital est un point commun fort entre les ETI et les PME. Leurs dirigeants craignent de perdre tout ou partie de leur indépendance en faisant entrer de nouveaux actionnaires. De ce fait, les investissements sont limités, moins par leur rentabilité prévisionnelle que par le niveau de l'autofinancement et du taux d'endettement. Or, accroître les fonds propres est une voie indispensable pour permettre le développement. Les Pouvoirs Publics ont été largement alertés à cet égard par le rapport Retailleau. En

Allemagne par exemple, les entreprises du Mittelstand continuent de bénéficier très largement des prises de participation (minoritaires) des grandes banques régionales, ce qui contribue à la solidité de leurs structures financières et à leur développement.

Enfin, le dernier enseignement que l'on peut tirer de ces études est le faible recours à la croissance externe. Devenir une ETI peut se faire de deux façons, la croissance organique ou le rapprochement de deux PME !

La période économique difficile qui vient d'être traversée a créé beaucoup d'opportunités, mais les dirigeants d'ETI ne sont que 18 % à identifier les fusions-acquisitions comme une stratégie de développement. À ce titre, toute politique d'encouragement au développement des ETI devra prendre en compte une incitation à la croissance externe ou au rapprochement de PME.

