

POLICY PAPER

Juin 2014

La France et ses grandes entreprises

par Frédéric Monlouis-Félicité



**INSTITUT DE
L'ENTREPRISE**

**La France
et
ses grandes entreprises**

Par Frédéric Monlouis-Félicité

INTRODUCTION

En France, il est de bon ton de dénigrer la grande entreprise et d'encenser les autres : *small is beautiful* est une recette assurée de popularité pour tout programme électoral qui se respecte, et qui transcende tous les clivages politiques. S'ensuivent en général des mesures fiscales ou réglementaires proportionnées aux effectifs ou au chiffre d'affaires de l'entreprise mais qui génèrent des effets délétères car elles reposent sur des représentations biaisées et une conscience partielle des enjeux. C'est en effet oublier à quel point l'activité de nombre de PME est dépendante de la santé des entreprises de dimension mondiale établies sur le territoire français, qui sont le plus souvent leurs donneurs d'ordres. C'est une logique d'écosystèmes - regroupant des entreprises de toutes tailles - qu'il importe de faire prévaloir contre une vision manichéenne, qui aspirerait à favoriser les petits acteurs parfois au détriment des grandes entreprises en oubliant que leurs intérêts vont de pair.

Les grandes entreprises¹ créent-elles ou détruisent-elles des emplois en France ? Bénéficient-elles d'une fiscalité plus avantageuse que les PME ? Coûtent-elles de l'argent à la France ou lui en rapportent-elles ? Dans quelle mesure contribuent-elles à la croissance économique et au progrès social ? Quels sont les effets d'entraînement des grandes entreprises sur leur écosystème de production ? Pour répondre à ces questions récurrentes dans le débat public, l'Institut de l'entreprise s'est appuyé sur des analyses chiffrées conduites par McKinsey & Company, à partir de données publiques existantes. Ces travaux, menés courant 2013 et réactualisés au premier trimestre 2014, ont permis d'objectiver une réalité méconnue du grand public quant à la contribution des grandes entreprises à la prospérité du territoire français.

Cette analyse porte sur les 229 grandes entreprises que comptait la France en 2010, au sens de l'INSEE, incluant bon nombre d'entreprises familiales et environ 60 filiales de groupes étrangers en France. Ce faisant, elle apporte une

vision statistique qui permet de dépasser le prisme déformant et réducteur du seul CAC 40. Par ailleurs, des comparaisons entre la France et l'étranger ont été effectuées.

Si l'on observe spécifiquement les entités d'origine nationale, depuis quelques mois, la cote d'alerte est atteinte : les grandes entreprises, qui faisaient traditionnellement la puissance économique française, sont fragilisées. L'éclairage qu'apportent les analyses chiffrées de cette note permet de comprendre qu'au-delà des conséquences directes et immédiates, parfois spectaculaires, plus souvent diffuses, c'est bien tout l'écosystème économique, social et technologique qui est en danger. Ces effets à long-terme, dont certains revêtent un caractère irréversible, sont les plus inquiétants, et peuvent alimenter une spirale auto-destructrice. Dès lors, deux enjeux majeurs émergent. D'abord, comment enrayer ce processus de fragilisation - lent mais indiscutable - et limiter ses conséquences socio-économiques ? Ensuite, dans un environnement mondial offrant des conditions de production plus attractives et des marchés plus dynamiques que ceux que l'on trouve en France, comment inciter les grandes entreprises à ne pas se détourner de leur territoire d'origine ? Au-delà de l'état des lieux présenté dans cette note, la question posée est évidemment celle de la pérennité du lien entre les grandes entreprises et le territoire français.

1- La définition retenue pour cette note est celle de l'INSEE : plus de 5000 employés ou plus de 1,5Mds€ de CA ou plus de 2 Mds€ de bilan, entreprises françaises et filiales étrangères sur le territoire français. Sauf indication contraire, les chiffres cités dans cette note proviennent des séries statistiques de l'INSEE (2010 à 2012).

UNE CONTRIBUTION ESSENTIELLE AU TISSU ÉCONOMIQUE ET À LA COHÉSION SOCIALE

Le paysage entrepreneurial français est fait de contrastes : d'un côté des grandes entreprises puissantes, fleurons historiques de l'industrie et des services ; de l'autre une myriade de PME et de micro-entreprises. Entre ces deux catégories, des entreprises de taille intermédiaire (ETI) capables de développer et d'exporter de nouveaux produits, tout en ayant la souplesse de structures de taille moyenne.

En 2010, la France comptait 3,08 millions d'entreprises, dont 96% (2,9 millions) étaient des microentreprises ou des **TPE** (très petites entreprises) de moins de 10 personnes ou de moins de 2 millions d'euros de chiffre d'affaires. Il s'agit principalement d'entreprises de commerce, d'artisanat ou de services, qui génèrent environ 20% de la valeur ajoutée et représentent 20% des emplois. Ces entreprises sont donc essentielles pour l'emploi mais ne contribuent que très faiblement au dynamisme productif, étant peu exportatrices (2% du total) et peu innovatrices (1% du total des sommes de la R&D privée). Rien d'étonnant à cela, car ces TPE ne sont que très peu industrielles et mobilisent peu de capital.

Les **PME** (petites et moyennes entreprises), qui occupent moins de 250 personnes et génèrent moins de 50 millions d'euros de chiffres d'affaires, sont environ 165 000 en France, dont seulement 10% comptent plus de 50 salariés. Elles sont majoritairement présentes dans la construction et les activités de services. Elles emploient 30% des effectifs salariés et génèrent 25% de la valeur ajoutée. Malgré ce poids relatif conséquent, les PME françaises souffrent de nombreux maux qui réduisent leur capacité à devenir le fer de lance d'une reconquête économique : faible rentabilité, fonds propres insuffisants, faible part dans les exportations (13% des exportations françaises), rôle modeste dans la R&D (13% de la R&D privée).

La catégorie des **ETI** (entreprises de taille intermédiaire), avec moins de 5000 salariés ou moins de 1,5 milliard d'euros de chiffre d'affaires, est plus promet-

teuse, avec 20% des effectifs salariés et 20% de la valeur ajoutée. Elles portent une part significative des exportations (31% du total) et de la R&D (26% de la R&D privée). Leur développement mérite donc toute l'attention dont elles sont actuellement l'objet. Certes, il s'agit d'en faire croître le nombre en transformant davantage de PME en ETI. Mais c'est un processus long et hasardeux, dont le résultat ne se décrète pas. Si, avec 4600 entités (dont 3500 à capitaux majoritairement français), la France compte quatre fois moins d'ETI que l'Allemagne, c'est aussi l'effet d'une histoire économique et industrielle radicalement différente : le tissu économique français ne saurait se couler dans le moule du capitalisme rhénan, qui n'est tout simplement pas le sien (capitalisme patrimonial, tradition industrielle, consensus social, poids économique des Länder, puissance financière des banques régionales...). En réalité, l'aptitude à la croissance que démontrent les ETI et les défis de la mondialisation incitent à faire porter l'effort d'accompagnement sur les ETI qui existent déjà. L'enjeu principal consiste à en accélérer la croissance pour les transformer en grande entreprise, dont la taille et la rentabilité supérieures permettent d'attirer talents et capitaux afin de rivaliser efficacement avec des concurrents de niveau mondial.

Les **grandes entreprises** recueillent le plus de critiques alors que, paradoxalement, beaucoup de grandes entreprises agrègent des PME ou des ETI. S'il est donc vain d'opposer artificiellement les grandes entreprises aux autres types d'entreprises, la diabolisation des grandes entreprises, quand elle ne ressort pas de la caricature ou de l'idéologie (selon l'équation grande entreprise = licenciements boursiers, optimisation fiscale, délocalisations, rémunérations scandaleuses des PDG...), occulte le sujet principal : celui de leur contribution essentielle à la prospérité du territoire. Les grandes entreprises ne méritent ni excès de louanges, ni excès de critiques dès lors qu'on les considère pour ce qu'elles sont : les locomotives de la puissance économique française, qui tirent l'ensemble du tissu productif. Quelques chiffres, mis en exergue dans l'analyse statistique annexée à cette note, en soulignent le rôle majeur : 33% de la valeur ajoutée, 30% des emplois privés (soit 4,4 millions de salariés), 53% des exportations, 57% des demandes de brevets et 66% des dépenses de R&D des entreprises², 38% de l'investissement total des entreprises en France en 2010. Enfin, en 2012, elles ont contribué à 40% des impôts et taxes payés par les entreprises.

Ce phénomène n'est pas le fruit du hasard. De nombreuses études empiriques et académiques confirment ce que les chiffres ci-dessus indiquent : « *size matters* ». La taille des unités de production est une condition d'efficacité dans la compétition internationale. Deux indicateurs peuvent l'illustrer : la valeur ajoutée par salarié est 50% plus élevée dans une grande entreprise que dans une PME (elle est de 91 000 euros pour les grandes entreprises, alors qu'elle n'est que de 61 000 euros pour les PME et 77 000 euros pour les ETI³). De même, le chiffre d'affaires à l'exportation par salarié est 3,6 fois plus important dans une grande entreprise que dans une PME (73 000 euros contre 20 000 euros). La différence est encore plus massive dans le secteur industriel (rapport de 1 à 2 entre PME et grands groupes pour la valeur ajoutée, et de 1 à 21 pour les exportations), où 68 grandes entreprises industrielles réalisent à elles seules 36% des exportations. Bien évidemment, ces chiffres traduisent les gains d'efficacité engendrés par les économies d'échelle que leur taille confère aux grandes entreprises, qui permet aussi à leurs salariés d'être plus productifs que dans des structures de taille plus modeste. C'est aussi l'effet d'une intensité capitalistique plus importante, qui autorise des investissements technologiques générant une meilleure productivité, comme le montre le rapport de 1 à 3 pour les immobilisations par salarié entre PME (84 000 euros) et grande entreprise (238 000 euros)⁴.

En d'autres termes, quand un nombre aussi réduit d'unités de production est à l'origine d'un volume aussi important de création de richesses et de valeur sociale pour un pays, son avenir devrait être un sujet d'intérêt national de long-terme, et non seulement de survie à court terme quand les jeux sont faits. Par ailleurs, le paysage économique décrit plus haut, dont la diversité devrait être gage de dynamisme, est essentiellement figé : le passage à la catégorie supérieure est l'exception plutôt que la norme. Les grandes entreprises qui deviennent fragiles, disparaissent, fusionnent ou sont absorbées par des concurrents étrangers ne seront vraisemblablement pas « remplacées » par la génération suivante, qui peine à grandir faute d'environnement domestique favorable. Dans ce contexte, il importe de mieux saisir ce qui est en jeu quand de grandes entreprises viennent à s'affaiblir.

2- Dépense intérieure de recherche et développement des entreprises, (DIRDE).

UNE FRANCE SANS GRANDES ENTREPRISES ?

Ce n'est pas un hasard si des atouts anciens ont permis l'émergence des grandes entreprises françaises au tournant des années soixante: convergence d'intérêts entre sphère publique et sphère privée, toutes deux obsédées par le rattrapage à l'égard des États-Unis ; État fort adepte du colbertisme et des grands programmes industriels ; culture d'ingénieurs ayant un tropisme industriel marqué ; système d'enseignement supérieur d'excellence ; infrastructures de qualité ; système politique et social stable etc... Longtemps, nos grandes entreprises ont constitué une spécificité de la France par rapport à des pays au PIB comparable. L'existence de ces acteurs a joué au bénéfice de la France car ils ont longtemps été des conquérants sur la scène internationale : ils ont pu grandir et se consolider à partir de bases nationales fortes pour prendre pied sur des marchés étrangers et acquérir des concurrents puissants. En particulier, la décennie 2000 - 2010 a vu la multiplication d'opérations d'envergure menées par des groupes français sur des concurrents étrangers : Renault avec Nissan, Pernod Ricard avec Allied Domecq, Vivendi avec Seagram, Danone avec Numico, PPR avec Gucci, GDF Suez avec International Power, Sanofi avec Aventis puis Genzyme...

La situation s'est spectaculairement inversée depuis trois ans, comme en témoignent trois phénomènes parallèles :

- D'une part, les *grandes entreprises françaises deviennent des proies*, signe d'une fragilité nouvelle qui touche le cœur de l'excellence industrielle française (entrée du Chinois Dongfeng au capital de PSA, vente partielle d'Alstom).
- D'autre part, certaines *grandes entreprises adoptent des stratégies d'alliance* qui les conduisent à déplacer leur centre de gravité hors de France, à l'instar de la fusion Rhodia-Solvay en 2012, ou Lafarge-Holcim en 2014.

Dans les deux cas, le siège social ou les centres de décision quittent la France, en bloc ou petit à petit. L'acquisition de sociétés françaises ou leur alliance avec des groupes étrangers ne sont ni nouvelles (on se souvient de l'achat

3- Source : INSEE, 2009. Entreprises marchandes hors agriculture, finance et administration.

4- Ibid.

d'Arcelor par Mittal, de Péchiney par Alcan, d'Euronext par NYSE) ni condamnables en soi. Il est naturel que des entreprises disparaissent ou se fassent racheter par des concurrents, selon le processus de destruction créatrice théorisé par Schumpeter, et les grandes entreprises françaises ont su évoluer avec talent au travers de cette dynamique. Mais il semble que ce processus fonctionne aujourd'hui selon une logique à sens unique dont l'accélération actuelle ne doit rien au hasard.

› Enfin, au-delà de ces cas très médiatisés, certaines grandes entreprises n'hésitent plus à *délocaliser leurs activités, leurs cadres dirigeants ou des filiales entières* pour échapper à un modèle fiscal et social qu'elles jugent non compétitif. Si les délocalisations de production restent aujourd'hui modérées, ayant connu leur âge d'or dans les années 1970 et 1980, et si la délocalisation des centres de R&D s'est stabilisée voire inversée grâce au dispositif du crédit impôt recherche (CIR) qu'il importe de préserver, la « délocalisation » des cadres dirigeants est une réalité. Les sièges ont beau rester en France, certains comptent de moins en moins de dirigeants. Il s'agit ici d'un problème d'attractivité auprès de ces cadres, dont la rémunération nette, pour une même rémunération brute, pourrait être largement plus avantageuse dans un autre pays, en raison du poids des charges sociales françaises. De plus en plus, les cadres dirigeants comparent les différents niveaux de salaire net selon les pays. Les grandes entreprises, voulant éviter le départ de leurs meilleurs éléments, préfèrent leur offrir les conditions les plus avantageuses en les envoyant dans d'autres pays.

Les grandes entreprises constatent l'écart grandissant entre leur propre croissance, liée à leur activité à l'étranger, et la paupérisation relative du tissu économique français. Cet écart devient doublement insupportable, aussi bien pour les citoyens que pour les entreprises, dont les raisons de rester en France s'amenuisent. Non seulement le territoire national ne favorise pas l'émergence de nouveaux champions destinés à prendre la relève des grands groupes (à l'instar de Business Objects, Criteo ou Gemalto), non seulement il ne permet plus de préserver les positions de ses fleurons industriels, mais il a cessé d'être attractif pour ses propres entreprises. Cette situation n'est pas uniquement due à une croissance atone. Ce sont les conditions même de production sur le territoire national (environnement fiscal, social, réglementaire) et la faible renta-

bilité des projets potentiels qui sont en cause. Pour des entreprises dont les marchés et les outils de production sont répartis dans le monde entier, l'arbitrage entre la France et le reste du monde se fait en permanence, et la France sort de moins en moins à son avantage de la confrontation.

A cet égard, l'actualité récente offre un contraste saisissant entre l'offre de l'américain Pfizer sur son rival britannique AstraZeneca, à 106 milliards de dollars⁵, et la rivalité entre General Electric et Siemens pour acquérir l'activité énergie d'Alstom. Dans le premier cas, le gouvernement britannique salue l'offre de Pfizer en ce qu'elle confirme l'amélioration de la compétitivité industrielle et permettrait de créer le numéro un mondial de l'industrie pharmaceutique. L'acquéreur s'est par ailleurs spontanément engagé à localiser son siège social à Londres, dont le taux d'impôt sur les sociétés à 21% est un facteur non négligeable d'attractivité. Dans le second, c'est principalement un débat tardif autant que défensif autour du « patriotisme économique » qui émerge.

Aujourd'hui, si quatre entreprises françaises figurent encore parmi les 100 plus grandes capitalisations boursières (Total, LVMH, Sanofi, L'Oréal)⁶, force est de constater un déclin inquiétant de la puissance de nos grandes entreprises. En 2009, la France comptait 40 entreprises parmi les 500 plus importantes entreprises du monde selon leur chiffre d'affaires, chiffre à peu près stable entre 2005 et 2010. En 2013, seules 31 entreprises françaises figurent dans ce classement⁷. Pour grossier qu'il soit, ce classement par chiffre d'affaires est un indicateur de la position relative de nos entreprises par rapport à leurs concurrents internationaux, ce qui, à l'heure de la mondialisation, devient un critère de performance essentiel. A cet égard, justifier la réduction du nombre des entreprises françaises dans ce classement par l'irruption des GAFA (Google, Apple, Facebook, Amazon) ou le développement accéléré des entreprises chinoises bénéficiant de leur gigantesque marché intérieur ne permet pas de répondre aux raisons profondes de ce décrochage, qui tiennent avant tout à la faible compétitivité du territoire national évoquée plus haut.

Quelles sont les conséquences de cette vaste reconfiguration ? A court terme, ce sont bien évidemment la production, les investissements, les effectifs et les recettes fiscales qui vont diminuer, générant des effets en chaîne sur les carnets de commande et l'emploi des sous-traitants de la filière. Au vu des chiffres

présentés plus haut, ces conséquences sont considérables et pèsent immédiatement sur la prospérité du pays. A plus long terme, la délocalisation des centres de décision entraîne des conséquences durables sur l'ensemble du système productif et social, par l'effet conjugué de plusieurs phénomènes :

- › **Quand les centres de décision quittent le territoire, l'entité française devient de facto une simple filiale, au même titre que les autres filiales internationales du nouveau groupe.** Dès lors qu'elle perd son statut de « maison mère », elle est soumise à la règle commune et c'est tout l'écosystème qui s'appauvrit : les sous-traitants, prestataires de services, partenaires... ne sont plus que des fournisseurs parmi d'autres, et ne bénéficient plus de la proximité culturelle qui permettait d'irriguer les multiples acteurs économiques issus du territoire d'implantation de la grande entreprise. Au-delà, ce sont tous les arbitrages en termes d'emplois, de localisation de telle ou telle activité, de projet de développement, qui risquent de se faire au détriment de la France, cette dernière ne pouvant plus peser en tant que pays hôte du siège social.
- › **La question de l'emploi ne doit pas être exclusivement considérée comme une affaire de nombre de postes qui disparaissent :** c'est aussi et surtout la qualité des emplois qui est en jeu. Les emplois offerts par les grandes entreprises sont en moyenne mieux rémunérés, plus qualifiés et plus stables que ceux des entreprises de taille plus modeste. Les salariés des grands groupes bénéficient davantage de formation continue, notamment destinée à les former aux évolutions technologiques et digitales. Les compétences, les savoir-faire technique et organisationnels et la capacité à générer l'innovation par la maîtrise des nouvelles technologies se construisent avec plus de facilité dans des grands groupes. En d'autres termes, la paupérisation en cours n'est pas uniquement d'ordre économique et social mais a aussi des effets à plus long terme sur le capital humain, et donc la croissance.
- › **Les jeunes diplômés, dont plus d'un quart trouvent actuellement leur premier emploi dans de grandes entreprises, auront plus de mal à entrer de plain-pied dans la vie active.** La formation de nos ingénieurs et

5- Offre rejetée par AstraZeneca (fin mai 2014).

6- Enquête PWC, à partir des données Bloomberg, juin 2013.

7- Classement Fortune 500 des plus grandes entreprises du monde, 2013.

jeunes cadres doit une large part de son excellence aux conditions d'accueil et de développement dans les grands groupes, selon un cercle vertueux par lequel qualité de la formation et performance de l'entreprise sont intimement liées. Sans grand groupe pour les accueillir à la fin de leurs études, nos étudiants risquent bien de faire le choix précoce d'une formation hors de France, dans des pays qui ont su préserver leur base productive et maintenir leurs centres de décision, comme les Etats-Unis.

› **L'excellence mondialement reconnue de notre recherche est aussi le fruit des liens étroits que laboratoires de recherche, universités et entreprises ont su nouer au fil du temps.** Si le facteur « entreprise » est fragilisé, c'est tout l'édifice qui s'écroule : les meilleurs chercheurs sont attirés par l'excellence des laboratoires de recherche, qui sont souvent aussi ceux qui bénéficient de financements privés. Ces professeurs attirent à leur tour les meilleurs étudiants, français et étrangers, dont l'ambition est de trouver des champs d'application pour leurs recherches ou un emploi dans des entreprises à vocation mondiale ancrées dans le pays où ils réalisent leurs études.

› **La culture managériale française risque aussi de se trouver fragilisée. La responsabilité sociale et environnementale dont font preuve nos grands groupes est une réalité qui explique leur attractivité à l'étranger, souvent supérieure à leurs concurrents anglo-saxons ou locaux.** Il est désirable pour un jeune diplômé ou un ouvrier chinois, indien ou sud-africain de travailler pour Lafarge, L'Oréal, Michelin ou Valeo. Cette attirance n'est pas seulement le fait du salaire ou de la marque : le management à la française a largement fait la preuve de son attachement à l'intérêt général et aux conditions sociales de production. La disparition des centres de décision risque de fragiliser cette caractéristique bien ancrée dans la culture entrepreneuriale française, qu'elle s'exerce sur le territoire national ou à l'étranger.

CONCLUSION

Il faut réconcilier la France avec ses grands groupes. Si le risque d'appauvrissement du tissu productif est bien réel, il n'est pas encore trop tard pour l'enrayer, avec un leitmotiv simple : produire sur le territoire français doit redevenir attractif, ce qui évitera d'avoir recours à des mesures palliatives de dernier ressort de type « patriotisme économique ». Pour simplifier à l'extrême, redresser la compétitivité de la France restera de l'ordre du discours tant que le taux de marge de ses entreprises restera à son niveau actuel (28,1% en 2013, au plus bas depuis 40 ans, contre 40% en Allemagne et 37% dans l'UE). Au risque d'énoncer des évidences, les pistes de réflexion suivantes restent d'actualité :

- › **Restaurer la confiance des acteurs économiques** : l'accélération de la mise en œuvre des mesures de réduction de la dépense publique, de simplification administrative (rapport Poittrinal-Mandon) et de baisse des charges pour les entreprises (pacte de responsabilité) en est la condition *sine qua non*. En réalité, l'enjeu est triple : il s'agit à la fois d'engager de nouvelles réformes, d'accélérer le rythme de mise en œuvre des réformes déjà engagées, et d'en contrôler la bonne exécution.
- › **Supprimer les barrières à la croissance** : l'enjeu principal est de permettre à nos TPE, PME et ETI de grandir et de devenir les grandes entreprises de demain. Ce mouvement prendra corps grâce la suppression de toutes les barrières à la croissance créées par des effets de seuil qui incitent à rester petit, souvent du fait de subventions ou de dérogations administratives, sociales ou fiscales.
- › **Réarmer l'économie française** : nos entreprises ne peuvent se passer, pour des raisons purement idéologiques, du formidable accès au capital que constitue l'actionnariat salarié et individuel, notamment au travers des fonds de pension. Cette impasse, outre qu'elle obère le redressement de notre

système de retraites, freine la capacité de développement et d'expansion internationale des entreprises françaises et les prive d'un noyau stable d'actionnaires attachés à leur pérennité. Le débat à venir sur le financement de la dépendance pourrait être l'occasion de mettre ce sujet à l'ordre du jour.

➤ **Il est aussi du ressort des grandes entreprises de jouer pleinement le jeu de la consolidation de leur écosystème, de façon à permettre l'émergence de leaders mondiaux dans les filières, à l'instar d'Airbus dans le domaine aéronautique.** Les PME et les ETI ne peuvent grandir sans des grandes entreprises qui considèrent le développement de leurs partenaires et sous-traitants comme une question d'intérêt commun. Cette préoccupation de co-développement ne doit pas uniquement prendre la forme d'engagements à effectuer une partie des achats auprès de PME ou à accompagner celles-ci sur des marchés internationaux, actions utiles mais dont l'effet structurant est faible. Le sujet principal est d'accompagner la montée en gamme des PME (qualité, innovation, design, services associés...) au moyen d'une intégration plus systématique dans des projets stratégiques ou des processus d'innovation initiés par des grandes entreprises. Par leur savoir-faire technique et organisationnel, leur connaissance fine des standards internationaux et leur niveau d'exigence, les grandes entreprises peuvent très utilement contribuer à la pérennisation de l'ensemble de leur chaîne de valeur.

L'enjeu pour la France est de ne pas se priver de l'atout que constituent ses grandes entreprises et de prendre conscience de leur richesse, dans tous les sens du terme. En définitive, c'est la France qui dépend de ses grandes entreprises. S'il veut éviter de les voir disparaître ou se vider de leur substance décisionnelle, notre pays doit se rendre à nouveau attractif pour ses propres entreprises.

LES DERNIÈRES PUBLICATIONS DE L'INSTITUT DE L'ENTREPRISE

Faire entrer la France dans la troisième révolution industrielle : le pari de l'innovation

*Par l'Observatoire de l'Innovation
de l'Institut de l'entreprise (mai 2014)*

Les réseaux sociaux d'entreprises : entre promesses et illusions

Par Denis Moneuse (avril 2014)

Royaume-Uni, l'autre modèle ? La *Big Society* de David Cameron et ses enseignements pour la France

Par Eudoxe Denis (mars 2014)

Assurance chômage : six enjeux pour une négociation

Par Bruno Coquet (janvier 2014)

***Smart Cities*. Efficace, innovante, participative : comment rendre la ville plus intelligente ?**

Par l'Institut de l'entreprise (novembre 2013)

Entreprises et territoires : pour en finir avec l'ignorance mutuelle

Par l'Institut de l'entreprise (octobre 2013)

Mettre enfin la fiscalité au service de la croissance

Par l'Institut de l'entreprise et l'Institut Montaigne (septembre 2013)

Réformer vraiment la formation professionnelle

*Par Jacques Barthélémy et Gilbert Cette
(septembre 2013)*

Toutes nos publications sont téléchargeables
sur notre site internet : www.institut-entreprise.fr

Créé en 1975, l'Institut de l'entreprise est un think tank indépendant de tout mandat syndical ou politique. Association à but non lucratif, l'Institut de l'entreprise a une triple vocation : être un centre de réflexion, un lieu de rencontre et un pôle de formation. Profondément ancré dans la réalité économique, il concentre ses activités sur la relation entre l'entreprise et son environnement. L'Institut de l'entreprise réunit plus de 130 adhérents (grandes entreprises privées et publiques, fédérations professionnelles et organismes consulaires, institutions académiques, associations...). Ses financements sont exclusivement privés, aucune contribution n'excédant 2% du budget annuel.

THINK TANK

- La réflexion de l'Institut de l'entreprise s'organise autour de 5 thématiques prioritaires : compétitivité et innovation, emploi et prospective sociale, management, finances publiques et réforme de l'action publique.
- Dans cette réflexion, la vision de l'entreprise – conçue à la fois comme organisation, acteur du monde économique et acteur de la société – tient une place prépondérante. Pour réaliser ses études et élaborer ses propositions, l'Institut de l'entreprise met à contribution un vaste réseau d'experts (universitaires, hauts fonctionnaires, économistes, politologues, dirigeants d'entreprise, think tanks partenaires étrangers...). La diffusion de ses idées s'appuie sur la parution régulière de rapports et de notes et sur la publication d'une revue annuelle, *Sociétal* – qui propose également des débats en ligne sur les questions d'actualité économique via la page *Sociétal - Le Blog*, intégrée au site internet de l'Institut de l'entreprise. Résolument tourné vers l'international et partenaire fondateur du *Réseau International des Think Tanks Economiques* (www.isbtt.com), l'Institut de l'entreprise intègre systématiquement dans sa réflexion l'analyse de modèles étrangers susceptibles d'inspirer les politiques publiques françaises.

RENCONTRES

Ouvertes à un large public ou réservées aux adhérents, les manifestations organisées par l'Institut de l'entreprise ont pour objectif d'animer le débat public et de stimuler la réflexion sur des sujets d'intérêt collectif, liés à l'entreprise. Dirigeants d'entreprise, personnalités politiques, experts issus de l'entreprise ou du monde universitaire sont invités à s'exprimer à l'occasion de déjeuners, de conférences et de débats.

FORMATION

L'Institut de l'entreprise propose des programmes pédagogiques visant à sensibiliser les publics appartenant à l'écosystème de l'entreprise aux enjeux économiques et sociaux. Dans ce cadre, l'Institut s'adresse prioritairement aux enseignants de Sciences économiques et sociales (SES), avec le Programme Enseignants-Entreprises; aux jeunes «hauts potentiels», avec l'Institut des Hautes Études de l'Entreprise (IHEE) et Le Cercle; aux représentants politiques avec le programme Elus & Entreprises.

Pour en savoir plus : www.institut-entreprise.fr



29, rue de Lisbonne, 75008 Paris
Tél. : +33 (0)1 53 23 05 40 / Fax : +33 (0)1 47 23 79 01
www.institut-entreprise.fr

