

Étude METI / MAWENZI PARTNERS (version au 16/01/2020) Élysée 500 ETI – Synthèse des chiffres clés du questionnaire

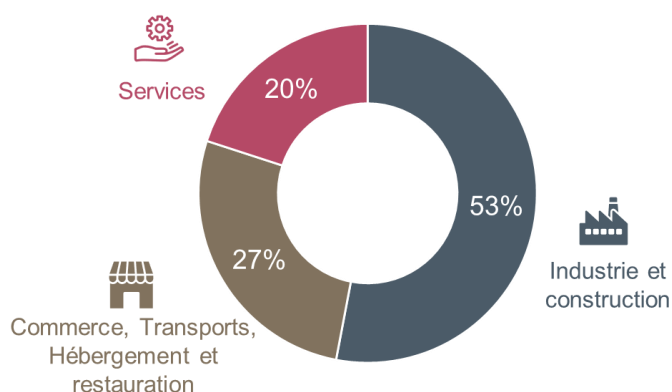
Éléments méthodologiques :

- Enquête adressée aux dirigeants d'entreprises du 02/01/20 au 14/01/20, par le biais d'un questionnaire en ligne comportant 191 questions
- Résultats issus de l'analyse des 357 réponses apportées, échantillon représentatif du panel des 500 Champions des territoires
- Questionnaire construit, adressé, compilé et analysé par Mawenzi Partners
- Contact Mawenzi Partners : Boris Imbert 06 68 92 09 66 - 500eti@mawenzi-partners.com
- Contact METI : Alexandre Montay 06 84 29 46 22 - a.montay@m-eti.fr

Introduction – Portrait des 500 ETI

Informations génériques :

- **Représentativité de l'assemblée** : 500 Champions = **1 ETI française sur 10**
- **Âge des 500 Champions**
 - o Âge moyen des entreprises : **67 ans**
 - o Entreprise la plus ancienne a **397 ans** (Groupe Pochet, 1623)
 - o **1/5** des champions est **centenaire**
- **Activité** : répartition du nombre d'entreprises par secteur



Informations économiques

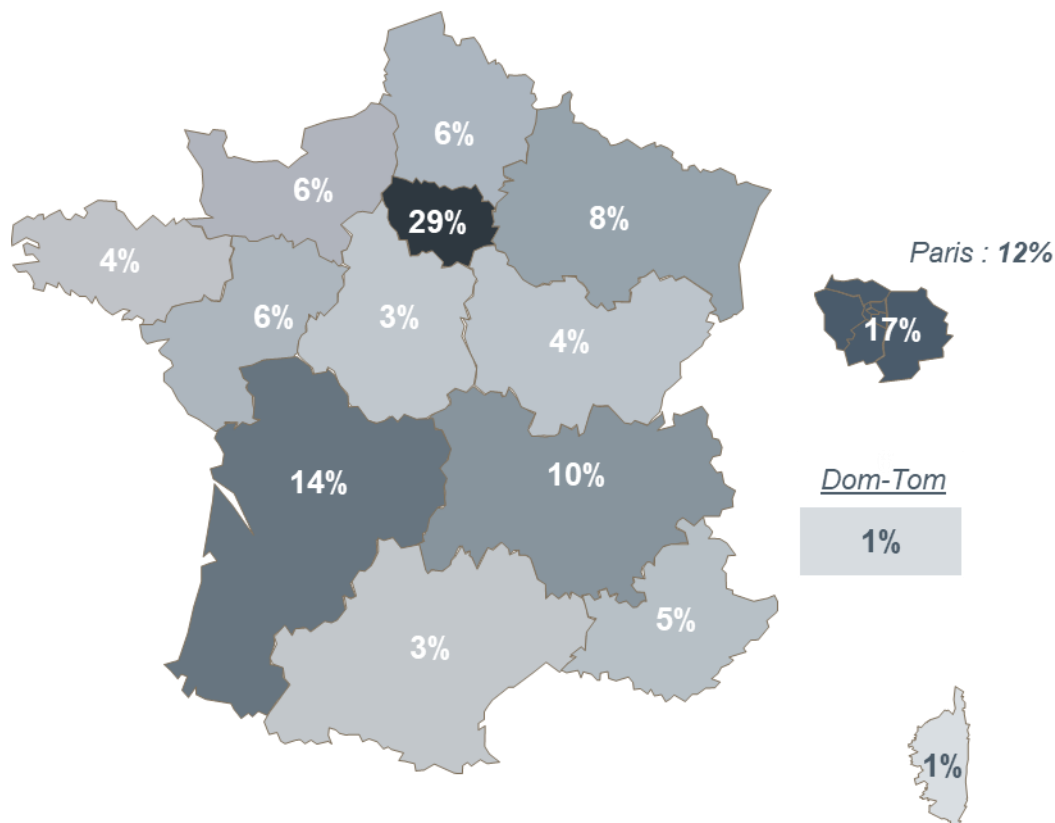
- **CA moyen** : 340 M€ // **Les 500 Champions** représentent **170 Mds € CA** au total
- **Répartition** du nombre d'entreprises par **taille (CA)**



- **Export** : **32%** du CA à l'international
- **Croissance annuelle moyenne CA** 2016-2018 : **8%**

Ancrage territorial

- Répartition **géographique** des Champions (en % du nombre d'entreprises)



- **Implantation** : 20 000 sites sur le territoire français

Emploi

- Les 500 Champions représentent **920.000 emplois** dont **550 000 emplois en France**
- Les 500 ont créé **près de 50 000 emplois nets** en France en 2018 (**+9%**)
 - o **Dont 2/3 en CDI**
 - o **Perspectives semblables pour 2020**
- **La moitié des entreprises a moins de 500 salariés**

Gouvernance

- Structure capitalistique : pour **1/2 entreprise**, le capital est à **plus de 90% familial**
- Vision long terme : Les montants d'investissements annuels représentent **10 Mds € (6% du CA)**

Innovation et RSE

- **1/2 entreprise** a noué un partenariat avec une start-up
- **86%** des ETI disposent d'une **politique RSE**

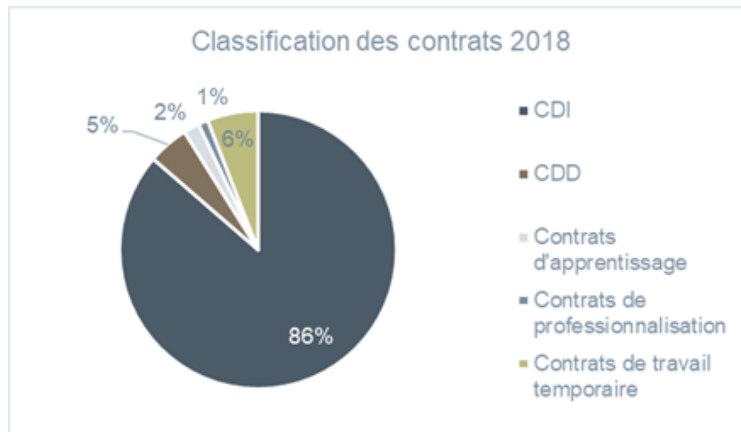
Introduction - Ancrage territorial

- Les 500 Champions sont très bien **implantés sur le territoire** : **20.000 sites** en France
 - o Dont **80% hors Ile-de-France**
 - o Pour les Champions **industriels**, **29% des sites FR sont des usines**
- **1.700 ouvertures de sites prévues** en France d'ici 2022 (**+8,5%**)
 - o Dont **1.000 hors Ile-de-France**
- **2/3 des recrutements prévus pour 2019 sont hors Ile-de-France**
- **85%** considèrent que c'est un atout d'être **fortement implanté sur le territoire**
 - o « **Proximité** » et « **Made in France** » plusieurs fois mis en avant
- **Une influence locale beaucoup plus marquée** qu'au niveau national
 - o **58%** considèrent que c'est un **atout d'être une ETI auprès des pouvoirs publics locaux**
 - o **Contre 29%** auprès des pouvoirs publics **nationaux**
- Engagement orienté en vue de **développer en priorité la vie / l'économie locale**
 - o **64%** privilégient les actions **régionales** (aux actions nationales / internationales)
 - o **5 principales causes** soutenues : éducation, insertion, culture, sport, patrimoine
 - o **54%** mettent en place une politique **d'approvisionnement local** et **circuits-courts**

A. « TRAVAILLER EN FRANCE »

Etat des lieux

- Les 500 Champions emploient environ **550 000 personnes en France** (39% ETAM, 38% ouvriers, 23% cadres)
- Elles garantissent l'emploi sur le long terme, puisque plus de **85% des employés bénéficient d'un CDI**. Cet élément fait partie de l'ADN des ETI « *Il y a toujours eu une culture d'ancrage local en matière d'emploi, en privilégiant les embauches en contrat à durée indéterminée* »



- Féminisation :
 - o **25% des membres des comités de direction** sont des femmes
 - o Plusieurs ETI soulignent la **difficulté de recruter des femmes dans certaines filières** (industrie, logistique, informatique...)
 - o Dans 1 ETI sur 6 les comités de direction sont majoritairement féminins, et le **score d'Index Egalité Femmes-Hommes est supérieur à 75 pour 89% des répondants** (122)

Volontarisme des ETI et dynamisme

- Les ETI sont un acteur majeur de la création d'emploi en France
 - o Les Champions ont créé environ **50.000 emplois en France en 2018** soit **+9% vs 2016**, dont plus de **60% en CDI**
 - o Cette dynamique est stable, puisqu'elles prévoient de recruter **56 000 personnes en 2020**, dont les **2/3 hors Ile-de-France**
- Les **contrats en alternance, et surtout ceux d'apprentissage connaissent une forte progression** :
 - o **Apprentissage : +31% entre 2016 et 2018, +24% entre 2018 et 2020**
 - o Contrats de professionnalisation : +28% entre 2016 et 2018, et stabilisation prévue entre 2018 et 2020 (+6%)
 - o Pour continuer de développer l'alternance, **la mise en place de partenariats avec le système scolaire est vu comme un levier majeur** (40% des répondants ont positionné ce levier en 1^{ère} position)
- Les 500 champions **investissent** ainsi dans le **capital humain** :
 - o **1 ETI sur 6 a déjà mis en place un CFA**, et parmi celles qui ne l'ont pas fait **20% l'envisagent**, tant de manière individuelle que mutualisée

- **1/4 proposent un dispositif d'universités internes**, et les **2/3 ont des dispositifs de formation continue**
- Elles consacrent en moyenne **2,6% de leur masse salariale à la formation**
- **Le coût des formations est cependant un frein majeur au développement des formations (premier frein pour la moitié des répondants, vs la fluidité des liens avec les organismes et l'adéquation des offres aux besoins)**
- Et cherchent à **partager la valeur** :
 - **Près de la moitié des ETI offrent aux salariés un dispositif d'épargne salariale allant au-delà des obligations légales**
 - **60%** ont mis en place ou ont l'intention de mettre en place un **dispositif d'épargne retraite**
 - **Près de la moitié (47%)** ont mis en place ou ont l'intention de mettre en place un **actionnariat salarié**
 - **Pour plus de 80%, le forfait social à 20% reste cependant un frein à la mise en place d'une politique d'épargne salariale plus forte**

Axes d'évolution pour poursuivre le développement

- Les ETI connaissent de **fortes tensions sur le recrutement**
 - Près de **14.000 postes étaient non pourvus au 1er Décembre 2019**
 - Plus d'un tiers des répondants estiment que le **développement de la marque employeur** est la priorité pour renforcer l'attractivité de l'entreprise, pour 1/5 c'est l'image et l'ancrage local qu'il faut travailler en priorité
 - Certaines ETI soulignent la **difficulté d'attirer des cadres**, notamment dans certaines régions à des postes stratégiques
 - Seulement **35% des ETI avaient connaissance de l'existence et du rôle de la plateforme VTE**, alors que près de la moitié cherchent à recruter actuellement des jeunes diplômés sur des fonctions stratégiques. **69% seraient prêtes à publier une telle offre sur la plateforme VTE pour trouver les bons candidats**
- **L'emploi apparait comme un facteur à risque pour le développement des ETI**
 - **Le coût et la flexibilité du travail est le frein majeur à lever (22 points sur 100 en moyenne)**
 - Suivi par la **qualification et la disponibilité** de la main d'œuvre (19 points sur 100 en moyenne)
 - **1/3 des ETI ont déjà utilisé le nouveau barème aux prud'hommes depuis 2018**
- Les ETI commencent par ailleurs à évaluer l'**impact positif des récentes réformes**, notamment concernant le **dialogue social**
 - Une majorité des ETI soulignent les bénéfices de la réforme du CSE : plus de **60% estiment que cela a permis de simplifier et d'améliorer la qualité du dialogue social**, et pour **près de la moitié cela a permis de réduire le nombre d'ETP mobilisés sur le dialogue social**
 - **Seulement 10% prévoient de basculer vers un Conseil d'Entreprise**
 - Par ailleurs **8%** des ETI ont eu recours au **référendum d'entreprise** et **23%** ont eu recours à des **accords de performance collective** (accord de dérogation à une convention collective sectorielle, augmentation des heures travaillées, accord d'intéressement)

B. « PRODUIRE EN FRANCE »

Etat des lieux

- Les 500 Champions sont très bien **implantés sur le territoire** : **20.000 sites** en France
 - o Dont **80% hors Ile-de-France**
 - o La France représente **3/4** de leurs établissements (77%)
 - o **11% des sites FR sont des usines** / centres de production (entre autres)
 - o Pour les Champions **industriels, 29% des sites FR sont des usines**
- **1.700 ouvertures prévues** en France d'ici 2022 (+8,5%)
 - o Dont **1.000 hors Ile-de-France**
- **85%** considèrent que c'est un atout d'être **fortement implanté sur le territoire**
 - o « **Proximité** » cité par 1/5 Champion (**22%** de 180 verbatims), notamment avec les « **clients** » (**25%** de 180)
 - o Le « **Made in France** » plusieurs fois mis en avant (**8%** de 180)
 - o Gage de « **qualité** » (**9%** de 180)
 - o Le fait d'être une ETI est considéré comme un **atout auprès des clients par 69%** des Champions
- Capital **familial** et **patrimonial** : pour **1/2 entreprise**, le capital est à **plus de 90% familial** // pour **40%** des Champions, actionnariat **100% familial**
 - o Recherche de **stabilité** et de **continuité** : 60% n'envisagent pas de forte évolution dans la structure du capital d'ici 2023
 - o Très forte culture de la **transmission** : **1/4 Champion envisage une transmission capitaliste ou managériale d'ici 2023**
- En lien avec la stabilité, **2/3 Champions** considèrent **qu'être une ETI est un atout auprès des actionnaires et investisseurs**
 - o Le **recherche de financement** n'est **pas un point majeur d'attention** pour les 500 Champions : **classé 8^{ème} item / 9 dans la liste des freins majeurs à lever**

Volontarisme des ETI et dynamisme

- Recherche de la pérennité sur le **long terme qui pousse à investir** : **6%** du CA (groupe) investi en moyenne // **10 Mds €** investis par les 500 Champions en 2018
 - o Forte dynamique, croissance de **+30%** des montants investis entre 2016 et 2018
 - o Investissement dans **l'outil de production principalement** (machines, outils, robots) : **43%** des montants investis en 2018, légère progression prévue pour 2020
 - o 2^{ème} poste d'investissement, **ouverture ou extension de sites** : **27%** des montants en 2018
- **L'innovation** pour rester à la pointe et maintenir le cap de développement : **+10% de budget R&D entre 2016 et 2018**, croissance semblable prévue entre 2018 et 2020
 - o Innovation également en se tournant vers l'extérieur : **54%** des Champions ont noué un **partenariat avec des start-ups**
 - o **77%** cherchent à en **développer plus** dans les années à venir
- Le **digital**, un sujet que tous les Champions commencent à intégrer dans leur stratégie et leur organisation : **95%** ont amorcé leur **transformation digitale**
 - o **72%** ont des RH dédiées, **62%** une organisation dédiée

- **73%** ont un budget dédié

Axes d'évolution pour poursuivre le développement

- **Fiscalité de production** des entreprises sur le territoire **3^{ème} Frein majeur au développement** selon les Champions, sur 9 items, derrière deux sujets RH (coût / la flexibilité du travail et la qualification / disponibilité de la main d'œuvre)
- Considérée comme **1^{er} frein au développement par 28%** des ETI
- Pour **4 ETI sur 10**, la fiscalité de production a constitué un frein pour leurs projets d'investissement en France
- **Taxes de production en hausse de 17% entre 2016 et 2018**
- Autres freins au développement évoqués de manière moins marquée
 - **Poids des normes**, frein numéro 1 pour 18% des dirigeants
 - **Longueur des procédures et délais d'autorisation**, frein numéro 1 pour 12% des dirigeants, en lien avec le rapport KASBARIAN

C. « S'ENGAGER EN FRANCE »

Etat des lieux

- **La RSE s'impose dans les ETI : 86%** des ETI disposent d'une politique RSE, parmi lesquelles **88%** impliquent leurs salariés
- Champions très marqués par le **mécénat** également : **80% sont impliqués, 17% disposent d'une fondation / fonds de dotation**
- Concernant les **causes défendues**
 - o Engagement fort vis-à-vis de **l'éducation** : cité par **39%** des dirigeants (parmi 220 verbatims)
 - o **56%** mettent en place un plan d'action spécifique concernant **l'insertion**, cité par **26%** comme cause soutenue (parmi 220) ; **55%** mettent en place un plan d'action spécifique concernant le **handicap** ; **57%** ont noué des partenariats avec des **acteurs de l'économie sociale et solidaire**, **55%** cherchent à en construire plus
- Concernant la **transition environnementale, des convictions globalement assez fortes**
 - o **65%** pensent que la transition écologique va être à l'origine une **transformation de leur modèle**
 - o **32% évaluent à 10/10 la nécessité de renforcer leur engagement**, moyenne de **7,8/10**
- Priorisation des **leviers** pour **réduire l'impact environnemental** au long du **cycle de vie du produit** ; les notes moyennes sont **très élevées pour les 4 items**
 - o Gestion de la **fin de vie** : recyclage, revalorisation, économie circulaire (7,4/10)
 - o Optimisation des processus de **fabrication** : optimisation de l'énergie, réduction de la pollution (7,1/10)
 - o Utilisation plus respectueuse de **matières premières** : moins polluantes, plus locales, consommation plus frugale (6,8/10)
 - o **Usage** plus respectueux : durée de vie plus longue, moins d'énergie (6,7/10)

Volontarisme des ETI et dynamisme

- **62%** des Champions souhaitent **renforcer leur engagement dans les années à venir**
- ETI **très volontaires** concernant le programme « La France, une chance. Les entreprises s'engagent ! »
 - o **93%** prêtes à accueillir des **stages de 3^e**
 - o **86%** prête à contribuer au développement des **achats responsables**
 - o **84%** prêtes à contribuer à **l'orientation des jeunes**
 - o **75%** prêtes à contribuer au parcours professionnel de personnes issues des réseaux de **l'inclusion**
- Au niveau environnemental, **89%** prévoient des **investissements** pour réduire leur impact, pour des montants modérés toutefois : **5,9/10**
 - o **83%** prévoient / mettent en place un plan d'amélioration du **recyclage**
 - o **74%** prévoient / mettent en place un plan de **réduction des GES**, 59% ont déjà réalisés un bilan carbone

Axes d'évolution pour poursuivre le développement

- **Accueil très favorable des outils** mis en place par les Pouvoirs Publics
 - o « La France, une chance. Les entreprises s'engagent ! », **75% à 93%** des Champions prêts à s'investir, en fonction des thématiques
- Engagement plutôt orienté en vue de **développer la vie / l'économie locale**
 - o **64%** privilégient les actions **régionales** (aux actions nationales / internationales)
 - o **54%** mettent en place une politique **d'approvisionnement local** et **circuits courts**
- **Fiscalité qui pourrait être utilisée comme levier d'accélération de la transition écologique des entreprises, moyenne 6,4/10**
- L'environnement comme **opportunité de développement** pour les entreprises : **71%** des Champions le pensent, dans une optique de **croissance verte**
 - o **Pas d'opposition nécessaire entre respect environnemental et croissance économique**
 - o Perspective de nouveauté et nouveaux marchés, évoqués par 12% des dirigeants (parmi 150 verbatims)
 - o **Prérequis** pour de plus en plus de client : 12% (parmi 150)