Journée Entreprise – Docteurs et PME

Panorama de presse du 1/12/2016

I. PME & ETI : quelques éléments clés pp.2-6

- Les PME, en long, en large et en travers – *L'Express/L'Entreprise* du 2/03/2015
- Le rapport au fil de l'eau sur l'évolution des PME françaises / *L'Observatoire des PME*, octobre 2016
- Small (business) is beautiful – *Le Monde*, 17/06/2016
- Les ETI, héros méconnus de l'économie? – *Les Echos* du 6/03/2015
- L'innovation à la sauce Mittelstand: focused, frugale et performante – *Industrie & Technologies* du 10/06/2014

II. Emploi, recrutement dans les PME pp.7-11

- Les PME, des acteurs méconnus de la recherche en France – *note d'information du MENESR*, fév. 2013
  - ➔ à retrouver en intégralité sur www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/reperes
- Les jobs, ce sont les PME qui les fabriquent – *L'Usine Nouvelle* du 10/01/2013
- Le rôle des docteurs dans les PME : le cas exemplaire des SRC – *ASRC*, 09/2016
- Les PME, nouvel horizon pour les jeunes diplômés titulaires d'un doctorat – *Les Echos* du 13/01/2015

- ***À consulter sur le web***:

a) Panorama de l'emploi cadre dans les ETI - *étude de l'Apec*, 12/2013

b) Panorama de l'emploi cadre dans les PME - *étude de l'Apec*, 12/2012

c) L'attractivité de l'emploi dans les PME vue par les jeunes diplômés / *APEC*, octobre 2016 *(Les études de l'emploi cadre n°2016-44)* ; Sur le même thème : Entre PME et grande entreprise, le cœur des jeunes diplômés balance / *EducPros*, 18/10/2016

III. Développement des PME: politiques et initiatives pp.12-19

- Les Instituts de Recherche Technologique à la conquête des PME – *Les Echos* du 16/11/2016
- Les 3 raisons qui poussent à une réforme des pôles de compétitivité – *L'Usine Nouvelle* du 3/03/2016
- Des cadres de grandes entreprises en mission dans les PME – *L'Usine Nouvelle* du 15/11/2016
- H2020 SME Innovation Associate : un programme pour aider les PME à recruter des docteurs – *ABG*, 02/2016
- Bpifrance inaugure son hub pour rapprocher grands groupes et startup – *L'Usine Digitale* du 23/04/2015
- Tech40, le Nasdaq européen des PME Web&Tech sort de terre – *Le Monde informatique* du 28/04/2015

Bibliographie proposée par Isabelle Grova, documentaliste DFC

à retrouver sur: http://www.ifd.upmc.fr/fr/le-devenir-professionnel/ressources/journee_entreprises.html

Les PME en long, en large et en travers

Par Marianne Rey, *L'Express/L'entreprise* publié le 02/03/2015

afp.com/Pierre Andrieu

L'Observatoire des PME piloté par Bpifrance vient de publier son panorama annuel des PME et ETI françaises. Situation financière, emploi, innovation, export... tout est passé au crible.

"En France, comme ailleurs dans le monde, plus de neuf entreprises sur dix sont des micro-entreprises ou des PME, la plupart indépendantes, ce qui n'en fait pas, et de loin, une catégorie homogène". C'est en pointant cette diversité que l'Observatoire des PME, animé par Bpifrance, a souhaité présenter son rapport 2014* (portant sur 2013) sur l'évolution des PME. S'il n'est effectivement pas aisé de faire parler des données issues d'un monde entrepreneurial très contrasté, de grandes tendances émergent néanmoins.

Les créations d'entreprises reculent, et les défaillances d'entreprises perdurent à des niveaux d'avant-crise. Globalement, les marges se réduisent et la rentabilité se dégrade. Mais, sauf dans l'artisanat, secteur asphyxié et sous-capitalisé, la trésorerie des entreprises se refait une santé. "L'autofinancement se redresse et la consolidation des fonds propres se poursuit", indique l'Observatoire.

Innovation et export

Les entreprises demeurent prudentes car elles sont pour beaucoup dans des situations financières difficiles. L'emploi salarié poursuit sa baisse, "en particulier dans l'industrie où l'intérim joue son rôle d'amortisseur de crise". Une embellie semble se dessiner pour le premier semestre 2014. En parallèle, les dépenses de recherche et développement et le nombre de PME exportatrices augmentent, prouvant que l'innovation et l'international apparaissent comme des portes de sortie à la crise.

L'intérêt de ce rapport repose avant tout sur l'exhaustivité des données. 35 articles et 200 tableaux et graphiques sont diffusés en open data.

http://www.bpifrance-lelab.fr/rpme14/appli.html

source: http://lentreprise.lexpress.fr/l-observatoire-des-pme-sort-son-rapport-annuel_1657037.html#kdtOEMfUW7sduell.99

TENDANCE FRANCE | CHRONIQUE

PAR AUDREY TONNELIER

Small (business) is beautiful

Elles sont les nouveaux « chouchous » de l'exécutif. Baisses de charges spécifiques, démarches simplifiées, traitement législatif différencié – comme pour la précision des critères de licenciement dans le projet de loi El Khomri... « Elles », ce sont les petites entreprises. Longtemps restées dans l'ombre des grands groupes, peu ou pas visibles en comparaison des géants du CAC 40, les TPE, PME et ETI françaises concentrent désormais toutes les attentions.

Le succès de l'aide à l'embauche de 4 000 euros pour les PME, annoncée par François Hollande en janvier dans le cadre de son « plan d'urgence pour l'emploi », en témoigne. Les petites entreprises, qui s'estimaient oubliées des réformes économiques de la première partie du quinquennat (loi Macron sur la croissance, loi Rebsamen sur le dialogue social), ont eu beau les accueillir avec froideur, les chiffres parlent d'eux-mêmes : plus de 380 000 demandes de prime – en comptant l'aide à la première embauche dans les TPE, lancée il y a un an – ont déjà été déposées auprès du ministère du travail. Grâce à ces dispositifs, la ministre, Myriam El Khomri, dit avoir bon espoir d'atteindre d'ici décembre 50 000 créations d'emplois nettes – corrigées des embauches qui auraient eu lieu sans cette mesure.

Un allié pour François Hollande

Il faut dire qu'à l'heure du chômage de masse les « Petits Poucets » de l'économie peuvent constituer un allié dans le marathon de François Hollande vers l'inversion de la courbe du chômage. Les 3,1 millions de PME tricolores représentent près de 50 % de l'emploi salarié du pays. En revanche, plus de 1,2 million de TPE (la moitié d'entre elles) ne comptent aucun salarié. Le « syndrome de Peter Pan », cette incapacité des entreprises tricolores à grandir et donc à créer de l'emploi, reste plus que jamais d'actualité. Et ce, autant en raison de difficultés administratives ou réglementaires que par frilosité : 80 % des PME françaises ne font pas de croissance, se contentant de vivre sur leurs fonds propres, en produisant et en vendant localement, a coutume de rappeler Patrick Artus, le chef économiste de Natixis, qui tacle l'*« inertie des patrons »*.

Dans cette course au développement, il est un passage obligé : l'international. Si l'on comptait 125 000 entreprises exportatrices l'an dernier, 4 000 de plus qu'en 2014, la France reste à la traîne par rapport à l'Allemagne (trois fois plus) ou l'Italie (deux fois plus). Or, l'export apparaît à la fois accélérateur de croissance et source d'innovation. C'est pour en vanter les mérites que Matthias Fekl, secrétaire d'Etat au commerce extérieur, organisait mardi 14 juin le deuxième Forum des PME à l'international. *« Installer la culture PME au cœur de l'Etat, en adaptant nos dispositifs de soutien aux besoins concrets des PME »* : les propos de M. Fekl, tenus devant quelque 550 petits patrons, ont donné le ton.

Pragmatisme

L'heure est au pragmatisme, dans la droite ligne de la diplomatie économique instaurée par Laurent Fabius lorsqu'il dirigeait le Quai d'Orsay (2012-2016). Simplification administrative, avec un guichet douanier unique et un site Internet (France-international.fr) ; mise à disposition des réseaux français de l'étranger, en renforçant les missions des conseillers au commerce extérieur, ces chefs d'entreprise bénévoles qui guident les nouveaux arrivants dans leur pays ; mais aussi meilleur ciblage des outils financiers, avec le transfert de la gestion des garanties publiques de Coface à Bpifrance : l'ambition est vaste et l'arsenal, varié. De la banque publique Bpifrance aux chambres de commerce en passant par Business France – l'agence chargée de promouvoir l'Hexagone –, le Medef, les pôles de compétitivité, les départements et régions... La liste des soutiens est longue. Trop longue ?

Pour nombre de petits patrons, s'internationaliser reste synonyme de complexité et d'embûches. Si les *success stories* de PME qui ont gagné leurs galons à l'export à la faveur d'un déplacement officiel du président sont une réalité, trop d'entreprises restent bloquées par des étapes qu'elles supposent obligatoires, comme l'embauche d'un directeur export qui parlerait anglais.

Sur un sujet où le pragmatisme doit l'emporter sur l'institutionnel, c'est d'une analyse au plus près des besoins du terrain que viendront les véritables avancées. Partage de bureaux entre PME ; bon usage des plates-formes de vente en ligne et des réseaux sociaux ; ou encore collaboration – encore trop rare – entre les multinationales et leurs fournisseurs pour aller « chasser en meute », tout cela fait partie des pistes à approfondir.

Comme les autres sujets vitaux pour les PME – délais de paiement, droit du travail –, l'export français se modernise, lentement mais sûrement. Cela doit continuer. Pour qu'un jour la France ne se rêve pas seulement en « start-up nation », mais bien en « PME nation ». ■

LE « SYNDROME DE PETER PAN », CETTE INCAPACITÉ DES ENTREPRISES À GRANDIR, RESTE D'ACTUALITÉ

tonnelier@lemonde.fr

Les ETI, "héros méconnus de l'économie" ?

Cecile Desjardins | *Les Echos* du 06/03/2015

- Shutterstock / Sergey Nivens

Les entreprises de taille intermédiaire ne représentent que 1 % des entreprises européennes, mais génèrent 20 % du chiffre d'affaires et 17 % des emplois.

Trop grosses pour être considérées comme des PME, mais encore trop petites pour bénéficier des moyens et de l'assise des grands groupes : **les entreprises intermédiaires (ETI), aussi appelées "mid-market", seraient les *"héros méconnus de l'économie "*** selon Jayne Archbold, CEO de Sage Enterprise Market, qui vient de consacrer un rapport à la contribution de ces entreprises à l'économie de l'Union Européenne (1). Elle estime en effet que ces ETI ne sont toujours pas reconnues à leur juste mesure par *" les décideurs politiques, les dirigeants d'entreprises et la population en général "*.

Créations d'emploi

Représentant à peine 1 % des entreprises de l'économie marchande européenne, le mid-market générerait 20 % du chiffre d'affaires de la zone, produisant 18 % de la valeur ajoutée brute et représentant 17 % des emplois. Selon l'étude de Sage, les entreprises du mid-market devraient créer environ 124.000 emplois par an jusqu'en 2019, pour atteindre à cette date un total de 19,3 millions de personnes employées (contre 18,7 aujourd'hui).

Estimée aujourd'hui à 1,03 billion d'euros au niveau européen, leur valeur ajoutée brute devrait atteindre 1,06 en 2015 et 1,2 billion d'euros d'ici 2019. *" Malgré les incertitudes qui persistent en Europe, les entreprises de taille moyenne affichent un grand optimisme* », souligne Sage. De fait, les trois quarts des décideurs interrogés dans l'étude s'attendent à ce que leur chiffre d'affaires reste stable ou augmente en 2015, et un peu plus d'un tiers (39 %) tablent sur une hausse de 10 %. Plus de la moitié (55 %) des entreprises de taille moyenne prévoient de développer leur activité en recrutant du personnel.

R&D

Parmi les principales clefs de cette réussite : l'innovation. Les entreprises intermédiaires investissent massivement et représentent 15 % des dépenses de R&D des pays étudiés par Sage. *"Près des deux tiers de ces entreprises (63 %) innovent en développant et en adoptant de nouveaux produits et pratiques commerciales* », explique Sage, soulignant que les entreprises moyennes sont plus nombreuses à innover que les grandes entreprises.

Le recrutement et la fidélisation des talents apparaît aussi comme un élément majeur. 60 % des dirigeants considèrent la fidélisation de leurs meilleurs éléments comme le principal défi qu'ils ont à relever. *"Offrir aux employés un équilibre entre vie professionnelle et vie privée* » serait perçu comme un argument essentiel pour retenir les meilleurs talents, 62 % des dirigeants indiquant que « *proposer des horaires de travail flexibles est un véritable atout* ». *" L'étude montre clairement que c'est un segment très dynamique, dans lequel il y a de grandes possibilités de création et de développement. Les entreprises de taille intermédiaire ont un réel impact économique et social. Elles ont une capacité d'innovation importante et génèrent de l'emploi. Beaucoup sont très agiles, souvent par nécessité car elles ont les mêmes complexités, les mêmes problématiques, à gérer que les grandes entreprises, mais des moyens financiers qui ne sont pas extensibles "*, relève Christophe Vanackère, directeur commercial et marketing Mid-Market Europe de Sage.

(1) *"Rapport sur l'impact économique des moyennes entreprises en Europe. La contribution du mid-market à l'économie des pays de l'Union Européenne* » réalisé pour Sage par le « Centre for Economics and Business Research (Cebr) » (Centre pour les Études Économiques et Commerciales) sur 12 pays d'Europe, générant au total 86 % du PIB de l'Union Européenne.

Que souhaitent les PME pour devenir des ETI ?

Interrogées dans une récente étude (2) " Horizon PME " de Sogedev, les dirigeants de PME estiment que, pour soutenir leur croissance et les aider à devenir des ETI (en franchissant le seuil des 250 salariés), le gouvernement doit :

- alléger les charges patronales (à 26 %),
- simplifier le code du travail (24 %)
- simplifier et alléger la fiscalité des entreprises (23 %),
- alléger les obligations liées aux passages de seuil d'effectif (19 %).

(2) Enquête en ligne qualitative envoyée à 5.000 PME entre juillet et septembre 2014.

Source: http://business.lesechos.fr/directions-financieres/0204206124602-les-eti-heros-meconnus-de-l-economie-108795.php?KeGVYicUtEfp3jsH.99

L’innovation à la sauce Mittelstand : focus, frugale et performante

Par Thibaut De Jaegher/ *Industrie & Technologies*, publié le 10/06/2014

Les entreprises de taille intermédiaire sont en train de devenir à la mode. La crise aidant, leur vision à long terme a transformé ces organisations en entreprise idéale. On les dit innovantes mais on connaît finalement assez mal la manière dont elle s’organise dans ce domaine. Analyse.

Connaissez-vous les "**niche global players**" ? Ces entreprises, souvent familiales, qui ont réussi à s’imposer sur le marché mondial en cultivant l’excellence dans un domaine très précis. Qu’on appelle cette catégorie le Mittelstand en Allemagne ou les ETI (entreprises de taille intermédiaire) en France, toutes affichent un système de valeurs très proches. Elles cultivent l’art du long terme, l’indépendance (notamment financière), l’amour du travail bien fait et sont très attachées à la maîtrise des savoir-faire (elles aiment mieux quand c’est "fait maison").

Ces «guidelines» ont clairement façonné la culture de l’innovation de ces sociétés. Plusieurs choses la rendent singulière comparée à celle des grands groupes. Ultra-spécialisées, ces entreprises concentrent, par exemple, leurs efforts de R&D sur une technologie et une seule. Cette particularité pourrait être mortifère mais elle stimule au contraire la créativité des équipes. Ces dernières cherchent en permanence de nouveaux usages, de nouveaux développements pour étendre le champ d’application de la technologie. Chez Poclain Hydraulics, une ETI basée à Verberie dans l’Oise spécialiste de la chaîne de traction hydraulique, cette compétence, historiquement utilisée pour les machines de chantier, commence à percer pour transformer des deux roues motrices en 4x4 et pour réduire la consommation des moteurs thermiques en jouant les systèmes hybrides.

Développer de la performance pour le client

La gestion de "bon père de famille" de ces entreprises impacte aussi la manière dont on envisage le retour sur investissement de l’innovation. Les capacités de financement étant limitées, tous veillent à développer des applications plus que des concepts. Chez SNF, un spécialiste des polymères basé à Saint-Étienne fournissant notamment les adjuvants pour la fracturation hydraulique, cette "contrainte" impose aux chimistes maison de faire l’état de l’art de la littérature scientifique avant de formuler leur polymère nouveau et de mener à bien le projet en six mois pour faire la preuve du concept.

Cette créativité très appliquée oblige aussi ces entreprises à inclure l’utilisateur final de leur produit très en amont dans la conception. Le but étant non de co-développer mais de comprendre quels avantages compétitifs ils attendent des produits qu’ils leur vendent. Rational, un fabricant allemand d’équipements de cuisine collective, vend à ses clients des fours et des systèmes de cuisson mais insiste beaucoup sur le gain de place que permet de faire son innovation en cuisine. Poclain, qui vend ses équipements aux fabricants de machines ou de bus, a par exemple fait tester son moteur hybride par la RATP. Comme le dit son PDG, Laurent Bataille, «nous vendons de la performance.» Et comme chacun le sait, la performance, cela n’a pas de prix !

http://www.industrie-techno.com/l-innovation-a-la-sauce-mittelstand-focus-frugale-et-performante.30433

2013

note d'

information

13.01 FÉVRIER

Enseignement supérieur & Recherche

En 2010, 11 000 petites et moyennes entreprises (PME) effectuent pour 4,0 milliards d'euros (Md€) de travaux de recherche et développement (R&D). Elles opèrent essentiellement pour des activités d'ingénierie, de programmation et de conseil informatique ou encore d'édition de logiciels. La moitié des PME réalisant de la R&D consacre plus de 11 % de leur chiffre d'affaires à leurs travaux internes de recherche, soit un taux bien plus élevé que les grandes entreprises. Ce sont les PME qui ont le plus contribué à la bonne tenue de l'effort de recherche privée depuis la crise économique et financière de 2008. Elles bénéficient de 2,0 Md€ de soutien public à la R&D en 2010, sous la forme de subventions, de commandes publiques ou d'aides indirectes, dont 1,3 Md€ au titre du crédit impôt recherche (CIR). Alors que les PME engagent 15 % des dépenses de R&D, elles bénéficient de 25 % du soutien public à la R&D. Dans un contexte économique mondial difficile, les PME qui mènent des travaux de R&D réalisent 28 % de leur chiffre d'affaires à l'exportation.

Les PME, des acteurs méconnus de la recherche en France

En France, l'essentiel des entreprises sont des petites et moyennes entreprises (PME). Leur fort potentiel de création d'emplois et d'innovations confère aux PME une place stratégique au sein de l'économie. Analyser leur effort de recherche et de développement (R&D) permet d'éclairer un des facteurs du processus d'innovation, moteur essentiel de la croissance économique.

Compte tenu du caractère stratégique de la R&D et de la nature particulière de cette activité, caractérisée notamment par des coûts élevés dont les retombées économiques ne sont pas assurées pour les entreprises, de nombreux États ont mis en place des dispositifs incitatifs à la recherche. Ce soutien public prend la forme de subventions, de contrats conclus avec l'État ou encore d'exonérations fiscales. Certains de ces dispositifs sont exclusivement destinés aux PME, d'autres disposent de conditions qui leur sont plus favorables. Il s'agit par exemple du *Small Business Innovation Research* aux États-Unis, du *Zentrales Innovationsprogramm Mittelstand* en Allemagne, ou encore des crédits d'impôt recherche néerlandais et japonais. Suite à la crise économique et financière de 2008, les États ont fréquemment renforcé les mesures en faveur des PME, notamment pour pallier leurs difficultés accrues de financement par les marchés financiers.

Dans une période marquée par des contraintes budgétaires publiques fortes, le ciblage de ces différents dispositifs publics de soutien à la R&D pose question : les PME, les entreprises de taille intermédiaire (ETI) ou les grandes entreprises bénéficient-elles de ce soutien public à hauteur de leurs investissements en R&D ? Cette Note apporte des éléments d'analyse pour le cas de la France en mettant l'effort de recherche des différentes catégories d'entreprises (PME, ETI et grandes entreprises) en regard de leur positionnement à l'exportation et du soutien public à la R&D dont elles bénéficient.

TABLEAU 1 - Nombre d'entreprises ayant une activité interne de R&D et dépenses intérieures de R&D par catégorie d'entreprises en 2010

	Nombre d'entreprises*	Dépenses intérieures de R&D (en Md €)
Petites et moyennes entreprises (PME)	11 000	4,0
Entreprises de taille intermédiaire (ETI)	1 800	6,6
Grandes entreprises	200	16,8
Ensemble	**13 000**	**27,4**

* Nombre d'entreprises arrondi à la centaine.

Sources : enquête sur les moyens consacrés à la R&D, MESR SIES Pôle Recherche ; Esane et Lifi, Insee ; calculs MESR

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

Les jobs, ce sont les PME qui les fabriquent

Publié le 10 janvier 2013 |L'Usine Nouvelle n° 3313

Les grands groupes ne sont pas tout. Les PME aussi recrutent, même si elles peinent à le faire savoir. Une piste à explorer en 2013.

Au salon des ingénieurs organisé par l'**Apec**, si l'on en croit la file d'attente des candidats devant son stand, la star s'appelle SNCF. Bonne intuition : l'entreprise sera, selon notre enquête exclusive, le premier recruteur de l'industrie en France en 2013. À moins de dix stands de là, des PME de la Sarthe. Elles attirent quelques personnes, qui se comptent sur les doigts d'une main. Mais la SNCF est l'arbre de la grande entreprise cachant la forêt de PME qui embauchent. Les cadres ont tout intérêt à ne pas délaisser ce vivier. Car dans la bataille de l'emploi qui s'annonce cette année, il faudra faire feu de tout bois. Et une PME en croissance vaut mieux qu'une grande entreprise qui assoit son développement essentiellement centré sur les marchés émergents et qui recrute en conséquence.

Selon une étude récente de l'Apec, les PME emploient 35% des cadres du secteur privé. En 2011, elles ont contribué à un recrutement sur trois de l'ensemble du marché cadre. Oséo, dans son 55e baromètre semestriel, confirme la tendance : en juillet, 20% des PME interrogées déclaraient avoir augmenté leur effectif (contre 15% qui l'avaient diminué), soit un écart de 5 points. Pour les PME innovantes, la part des offensives en matière de recrutement grimpe même à 27%. Dynamiques et conquérantes, elles continuent d'embaucher quand les indicateurs sont au rouge. « *En période de ralentissement économique, les grands groupes peuvent geler les recrutements* », analyse Laurent Hürstel, le directeur associé Industrie de Robert Walters, "*la **PME ou l'ETI** qui a un besoin ne peut pas laisser un poste vacant longtemps* ». Encore faut-il trouver le bon candidat, tout le monde n'est pas fait pour travailler dans une PME. Recruter un cadre est un enjeu stratégique pour la petite entreprise et les résultats attendus devront être enregistrés rapidement. "*Nous ciblons plutôt des gens avec une première expérience, car ils seront plus vite opérationnels* " , confie Laura Samson, chargée du recrutement chez IXBlue, une société d'optronique qui exporte 80% de sa production. L'enquête Apec le montre bien : 16% des cadres recrutés par les PME sont des jeunes, quand la proportion atteint 21% pour l'ensemble de l'économie.

Pourtant, les jeunes qui veulent travailler dans une PME existent. Retour au Cnit de Paris la Défense, au salon des ingénieurs, où Paul, 23 ans, résume la situation : "*J'aimerais bien travailler dans une PME, mais je ne sais pas très bien comment trouver celles qui recrutent, comment les contacter.* » Malgré sa bonne volonté, il s'imagine dénicher un premier poste dans une grande entreprise et rejoindre une PME dans un second temps... à moins qu'il ne change d'avis, le désir est volatil.

Reste tous les autres, notamment les diplômés des grandes écoles, trop souvent formatés en vue de travailler dans un grand groupe, du CAC 40 de préférence. Une tendance renforcée par la culture des marques. Pour le premier job comme pour la paire de baskets, il faut le bon logo ! Conscient du problème, Bruno Bouygues, le directeur général de GYS, avoue s'être décidé à communiquer pour mieux recruter. « *Comme beaucoup de PME, nous n'avions pas de marque connue. C'est un handicap pour attirer des candidats.* » Dommage, car les PME et les ETI proposent des postes intéressants, avec des enjeux technologiques forts.

- **De l'autonomie et des perspectives de croissance**

Une fois la question de la communication réglée, PMI et ETI peuvent faire valoir leurs atouts aux cadres en quête de mobilité. Un mot résume leur principal attrait : l'autonomie, que certains sont prêts à payer au prix d'une baisse de salaire. C'est le cas de Patrick, un gadzart de 46 ans qui vient de quitter un équipementier automobile pour un spécialiste des revêtements de surface. "*Je ne supportais plus d'avoir un chef qui m'envoyait des notes pour que je ferme les issues de secours. Je rejoins une structure vingt fois plus petite, mais elle est en croissance, pas comme mon ancien employeur.* »

À force de connaître une conjoncture morose, on finirait par l'oublier : rien ne vaut la croissance pour booster les carrières. Le mouvement est à l'oeuvre chez Edwards, une société qui fabrique des valves cardiaques. Elle compte 8 000 salariés dans le monde, mais son site helvète, qui recrute des Français, reste une PME de 300 personnes. Pas de quoi impressionner le marché des compétences, quelle que soit la renommée de l'entreprise dans le milieu médical. Pourtant, Serge Panczuk, le DRH de cette unité, confie, serein : "*Le groupe se développe très vite. Notre chiffre d'affaires devrait doubler dans la décennie qui vient.*" Cette croissance rapide s'accompagnera de responsabilités à prendre, sans oublier les rémunérations qui vont avec !

Alexandre Ballu, le secrétaire général d'ITP, une PME parapétrolière, révèle un autre avantage de la PME : "*Chez nous, un ingénieur peut gérer un projet de 6 à 7 millions d'euros, en étant très autonome au jour le jour*. " Plus de responsabilités, c'est aussi " *plus de sens dans le travail* », estime Bénédicte Michon, la fondatrice de PMETI, une société de conseil. À l'heure où les études sur le désengagement se succèdent, dévoilant une démotivation des cadres, las des procédures et autres reporting, certaines PME offrent une plus grande implication dans la stratégie. « *Cette proximité avec la direction générale, et donc avec la stratégie, justifie de faire le saut pour beaucoup d'ingénieurs* », explique Laurent Hürstel de Robert Walters.

- **Diversité des expériences**

Toutefois, les perspectives de carrière sont moins balisées que dans un grand groupe, où des parcours de progression type sont connus dès l'embauche. C'est une vraie difficulté pour recruter, estime Anne-Hélène Oliva, chargée du développement RH de BA Systèmes (manutention et stockage automatique). Elle explique "*changer les jeunes de service régulièrement et proposer des fonctions plus transverses aux candidats avec du potentiel* ". Travailler dans une PME n'est pas synonyme de cul-de-sac en matière d'évolution. C'est même un atout selon certains DRH à l'instar de Robert Sauvignet chez Courbon (informatique industrielle), qui vante son pragmatisme. "*Je peux donner des exemples au candidat : untel aujourd'hui chef de service a commencé comme toi.*" Mieux qu'une déclaration d'intention, la preuve par l'exemple.

Tout n'est pas rose pour autant. Si les DRH s'en défendent, "*le salaire dans une PME ou une ETI est bien souvent inférieur à ce qu'on perçoit dans un grand groupe. En outre, le cadre aura moins de vacances ou d'avantages périphériques* », décrypte Bénédicte Michon. La liberté a un prix.

Monim Rahri © Pascal Guittet ; D.R.

MONIM RAHRI 36 ans, chef de projet chez Courbon (informatique industrielle, 130 salariés) – "***Dans une petite structure, on peut toujours discuter*** "

Qu'avez-vous appris dans un grand groupe que vous apportez à votre employeur actuel ?
J'ai développé une capacité à structurer les réponses à des appels d'offres. J'ai aussi appris à maîtriser la gestion de projets. Ces deux compétences me sont d'ores et déjà utiles dans mon nouveau travail.

Comment êtes-vous venu travailler dans une PME comme Courbon ?
J'ai été démarché par un cabinet de recrutement. Le challenge qui m'était proposé collait avec mes ambitions professionnelles. Chez mon ancien employeur, une société du groupe Capgemini, on me proposait des évolutions vers des fonctions transverses qui m'intéressaient beaucoup moins. Chez Courbon, je sais que je peux évoluer vers des positions de management hiérarchique qui sont plus en phase avec mes envies.

Qu'est-ce qui vous attire dans une PME ?
J"avais commencé ma carrière dans une PME. Il y avait une dimension humaine que je n'ai pas retrouvée ensuite dans un grand groupe. Dans une PME, la proximité avec les dirigeants est plus grande, le dialogue est plus simple et de meilleure qualité. C'est ce qui m'a le plus manqué. J'avais parfois l'impression que j'appliquais les directives du groupe " parce que c'était comme ça". Dans une PME, on peut toujours discuter.

Source: http://www.usinenouvelle.com/article/les-jobs-ce-sont-les-pme-qui-les-fabriquent.N189175

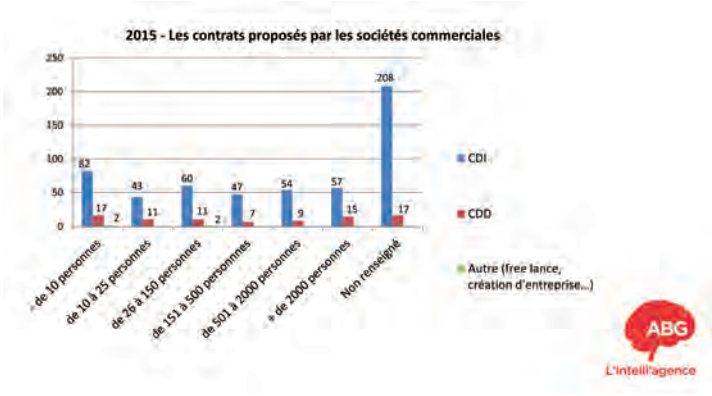
LE RÔLE DES DOCTEURS DANS LES PME : LE CAS EXEMPLAIRE DES SRC

Les docteurs sont une ressource intéressante pour les PME désireuses d'innover. D'ailleurs, ces trois dernières années, l'Association Bernard Grégory (ABG) constate une progression du nombre de CDI proposés par les entreprises. Quels regards portent les SRC sur ce vivier ?

L'année dernière l'ABG a diffusé 1198 offres d'emploi. 42% étaient des contrats à durée déterminée, essentiellement diffusés par le secteur public. 58% étaient des CDI, principalement proposés par les entreprises (cf. graphique ci-contre).
« *À l'issue d'un doctorat, la PME propose souvent un CDI alors qu'une structure académique propose un contrat court sous la forme d'un post-doc, puis il faut passer un concours pour devenir enseignant-chercheur ou chargé de recherche* » explique Vincent Mignotte, directeur de l'ABG. Les doctorants qui préparent leur thèse dans un environnement académique n'ont pas toujours conscience que l'entreprise peut leur offrir une poursuite de carrière épanouissante. « *C'est aussi le rôle de l'ABG de les éclairer sur l'existence de métiers qu'ils ne connaissent pas encore. Les formations de l'ABG sont conçues pour aider les étudiants et doctorants à se poser la question de la valeur ajoutée d'un doctorat dans leur parcours professionnel et des possibilités qui s'offrent à eux ensuite, et à être stratèges de leur carrière* » complète Vincent Mignotte.
Aujourd'hui, une thèse sur dix est une thèse CIFRE[1] . « *Ce dispositif précieux permet au doctorant de mettre immédiatement un pied dans l'entreprise* » observe Vincent Mignotte. Par exemple, la SRC Rescoll qui compte 85 salariés, dont une majorité de docteurs et d'ingénieurs, recherche des spécialistes capables de s'adapter aux contraintes de l'entreprise. « *En général, nous recrutons un docteur dans le cadre d'une thèse CIFRE. Nous le formons et nous lui proposons systématiquement un CDI. Ce qui est important pour nous c'est de ne pas perdre son expertise à la fin de sa thèse* » explique José Alcorta, dirigeant de Rescoll.

Transformer la recherche en réalité industrielle

Les docteurs représentent entre 20 et 25% des effectifs de la **SRC Vibratec**. Pour Jean-Paul Kovalevsky, dirigeant de cette SRC spécialisée en mécanique vibratoire et acoustique, un docteur « *c'est une personne qui va d'abord regarder la question avant de regarder la solution. Dans le cadre d'une étude par exemple, ce qui est intéressant, c'est sa capacité à d'abord rechercher des informations. Il est attentif au fait que la solution proposée soit la plus complète possible. Egalement pédagogue, c'est un profil capable de vulgariser l'information et de l'expliquer. Ces qualités, acquises au cours de sa formation doctorale, sont considérées au moment de l'embauche comme de l'ancienneté professionnelle. Pour travailler chez Vibratec, un docteur doit avant tout être capable de transformer sa recherche en réalité industrielle et trouver sa motivation dans cet exercice* ». Pour Jean-Christophe Lourme, président de la **SRC ValoTec**, spécialisée en prototypage rapide : « *dans le cadre d'une thèse, on travaille sur des échelles de temps assez longues. Chez ValoTec, certains projets sont beaucoup plus courts et durent par exemple seulement un mois. Quel que soit le profil recherché, mon premier critère de recrutement est la compétence métier et la capacité d'être opérationnel le plus vite possible pour des questions de rentabilité. Dans un deuxième temps, particulièrement pour les docteurs, ce que je recherche ce sont des personnes capables de passer d'un sujet à un autre, de se poser les bonnes questions et de se rendre compte des contraintes de l'entreprise et de ses clients tout en apportant la meilleure solution à l'instant T avec un budget adapté et avec des contraintes de planning* ».



Les SRC constituent un modèle du genre en matière d'intégration des docteurs dans le monde de l'entreprise. Retrouvez les témoignages de docteurs qui ont rejoint une SRC et les offres d'emplois de l'ASRC sur **www.asrc.fr/carriere/**

L'ABG, Association Bernard Gregory, a pour mission de favoriser le rapprochement des mondes économique et académique en facilitant la mobilité professionnelle des docteurs et en accompagnant les entreprises dans le recrutement de ces profils scientifiques hautement qualifiés (offres d'emploi, aide au recrutement).
Contact : Michèle ANSOLA, 06.14.30.31.62 – **www.intelliagence.fr**

L'ABG et l'ASRC ont signé le 14 avril 2016 une convention de partenariat pour promouvoir l'emploi des docteurs dans les PME et les ETI.

21 octobre 2016 : 3e concours de pitch professionnel ABG, à Paris. Cet événement a pour but d'amener les doctorants et les docteurs à se présenter efficacement lors d'un entretien. **http://bit.ly/2bU2UTd**

[1] En savoir plus sur la thèse CIFRE www.anrt.asso.fr

Les PME, nouvel horizon pour les jeunes diplômés titulaires d'un doctorat

Les Echos | Le 13/01/2015

Doctorant travaillant dans un laboratoire de recherche du CNRS dédié aux matériaux anciens. - Photo Patrick Allard/REA

Seuls 12 % des docteurs travaillent en entreprise et, parmi eux, un nombre croissant intègre des PME. Pour accélérer, le ministère de la Recherche lance une étude sur la reconnaissance professionnelle des docteurs.

Ce n'est encore qu'un frémissement, mais il est réel. Les PME pourraient bien offrir des débouchés inattendus aux jeunes docteurs confrontés à des difficultés d'insertion professionnelle. Seuls 12 % des 12.000 docteurs formés chaque année en France travaillent aujourd'hui en entreprise, et le taux de chômage des titulaires d'un doctorat dans notre pays est près de trois fois supérieur à celui de l'OCDE. Officiellement, un docteur n'est plus un étudiant, il est titulaire d'une thèse de doctorat, le doctorant ne l'a pas encore soutenue. Selon l'Apec, qui a publié en octobre une étude sur le devenir professionnel des jeunes docteurs, ils ne sont que 43 % à occuper un emploi pérenne un an après leur thèse. S'orientant davantage vers le secteur public que les autres diplômés, ils sont victimes de la raréfaction des postes de recherche et d'enseignement. Pour inverser la tendance, la secrétaire d'Etat à la Recherche, Geneviève Fioraso, a confié en janvier à Patrick Fridenson, directeur d'études à l'Ehess, une mission sur la reconnaissance professionnelle des docteurs. *« Depuis quelques années, le nombre de docteurs et doctorants intégrés en PME est en augmentation continue »,* positive-t-il. Un mouvement encouragé par deux dispositifs : le Cifre, convention industrielle de formation par la recherche, une aide financière au recrutement de jeunes doctorants, et le crédit impôt recherche, mesure de soutien aux activités de recherche et développement des entreprises.

Un problème d'image

En 2013, selon l'Association nationale recherche et technologie (ANRT) 38 % des contrats Cifre ont été conclus par des PME (soit 467 contrats, contre 620 dans les grandes entreprises). *« Sur ce sujet, les PME avancent toutefois à pas comptés, pour bien peser la compatibilité des jeunes docteurs avec leur mode de fonctionnement."* L'état de l'économie française depuis 2009 n'encouragerait pas les PME à lancer des recrutements dont elles peinent à mesurer la *"rentabilité"* immédiate. Pour les y inciter, des initiatives ont vu le jour localement. C'est le cas à Lyon avec la plate-forme de recrutement doctorentreprise.fr, qui met en relation les universités et leurs laboratoires avec les entreprises. Une centaine de docteurs chaque année entrent ainsi en contact avec une entreprise : les équipes de la plate-forme identifient les besoins de la société, bâtissent une offre d'emploi avec elle et lui fournissent des candidats. *"90 % des sociétés qui font appel à nous sont des PME ou des TPE. Les dirigeants de PME sont souvent des autodidactes : ils connaissent mal le doctorat et les financements que leur ouvre l'emploi d'un docteur ",* explique Mathieu Nivon, chargé de la promotion du doctorat à l'université de Lyon. L'intérêt des PME pour les docteurs devrait se développer dans les années à venir, gage-t-il. *« Il y a encore une vingtaine d'années, les activités de recherche et développement étaient majoritairement portées par les grandes entreprises. Aujourd'hui, elles les sous-traitent à des PME, plus réactives et plus agiles ",* témoigne-t-il.

Le principal frein à l'insertion des docteurs reste aujourd'hui lié à leur image. Lorsqu'on les interroge sur leur perception d'un docteur, les entreprises questionnées par l'Apec évoquent son "manque d'opérationnalité", son "hyperspécialisation" et son incapacité à travailler en équipe. De quoi rebuter un patron de PME. *"Les docteurs ont un véritable problème d'image »,* abonde Laurent Fiard, président du Medef Lyon-Rhône et à la tête de Visiativ, éditeur de logiciels et de solutions collaboratives. Ce déficit d'image est au coeur de la réflexion de Patrick Fridenson. *"Ce que nous voulons montrer, c'est qu'un docteur n'est pas forcément spécialiste des sources thermales au XVIIIe siècle ! "* Un profil des compétences des docteurs, élaboré par le ministère de l'Enseignement supérieur, devrait être publié prochainement. Patrick Fridenson compte sur une prise de conscience collective, et espère une reconnaissance du doctorat dans les conventions collectives avec, à la clef, un même niveau de rémunération que les ingénieurs.

http://www.lesechos.fr/idees-debats/sciences-prospective/0204029825865-les-pme-nouvel-horizon-pour-les-jeunes-diplomes-titulaires-dun-doctorat-1082620.php?q5gsQi6l8qTMEer2.99

Les instituts de recherche technologique à la conquête des PME

LAURENCE ALBERT I *Les Echos* du 16/11/2016

Ci-dessus, un pilote de pré-imprégnation de matériaux thermoplastiques à haute performance renforcés en fibre de carbone. - Photo Patrick Dumas pour IRT Saint Exupéry

Les IRT, ces plates-formes de recherche collaborative public-privé, rassemblent 200 PME et veulent monter en puissance. Ils vont devoir s'appuyer davantage sur les financements privés.

Vincent Marcatté, le président de l'Institut de recherche technologique (IRT) b<>com est satisfait. Non seulement Mitsubishi compte depuis peu parmi ses membres, mais il espère la venue de Nokia et d'une grosse start-up américaine, attirés par ses projets pointus sur la 5G et la réalité virtuelle. « *Les entreprises montent à bord car elles savent qu'à la sortie elles sauront quelle technologie déployer* », explique celui qui est aussi directeur de l'« open innovation » chez Orange Labs.

Le cas de b<>com n'est pas isolé. Les 8 IRT, créés en 2012 à la demande du Commissariat général à l'investissement (CGI), font un bon démarrage. Ces lieux dédiés à la recherche collaborative public-privé emploient 1.500 personnes, issues de centres de recherche, de grands groupes ou de PME technologiques. A leur actif, 150 brevets, 100 transferts de technologie et 700 publications.

A la différence des pôles de compétitivité, les IRT sont des lieux physiques : leurs 58 plates-formes d'équipement permettent de mutualiser les coûts. Ils ont été spécialisés dans des filières stratégiques : matériaux, aéronautique, numérique… *"Ces établissements agiles et ciblés qui manquaient dans le paysage de l'innovation ont su trouver leur place* », assure Sylvain Dorschner du cabinet d'experts InnoEco. Les IRT ont notamment permis l'accélération de projets collaboratifs, souvent jugés peu prioritaires par les entreprises.

- **Les IRT veulent se focaliser sur les start-up et les PME**

La bonne santé des IRT doit beaucoup à l'investissement du CGI, qui a mis sur la table près de 1 milliard d'euros dans le cadre du programme des investissements d'avenir (PIA). Avec une règle : " un euro public investi pour chaque euro privé ". Les crédits courent jusqu'en 2020. Et après ? Ces dernières semaines, la tension est allée crescendo alors que se prépare le prochain PIA. *"Les financements vont probablement se poursuivre. Il reste déjà 300 millions d'euros de crédits non consommés qui seront reportés* », indique, rassurant, Claude Girard, chargé du dossier au CGI. «*Les IRT aujourd'hui ne sont pas prêts à vivre sans le PIA* […], *mais, à terme, ils devront voler de leurs propres ailes, soit sur du financement privé - qui doit avoir une part croissante -, soit sur des financements de projets venant du niveau européen, national ou local* », prévient toutefois le commissaire général à l'Investissement, Louis Schweitzer, invoquant l'échéance de 2030.

À lire aussi
Aides à l'innovation : panorama des financements pour start-up et PME

Rien n'indique que tous les IRT seront logés à la même enseigne : la dotation sera aussi fonction de leur audit. Or leurs performances sont inégales : b<>com ou M2P marchent bien, mais Railenium (ferroviaire) peine. *"Ceux qui fonctionnent le mieux sont ceux qui ont, en leur sein, un grand groupe très actif, moteur* », note Claude Girard. C'est pourtant vers les PME et les start-up que les IRT veulent davantage se tourner. Les PME, 200 au total, comptent aujourd'hui, pour la moitié de leurs effectifs. *"Nous voulons être plus attractifs en faisant du sur-mesure* », explique Vincent Marcatté, également président de l'Association des IRT.

Pour lever les réticences, l'une des équations à résoudre sera celle de la confidentialité des innovations et de leur exploitation. Pour l'heure, la propriété intellectuelle est tantôt confiée à l'IRT (s'il finance tout le projet), tantôt partagée à hauteur des contributions de chacun. Mais les sujets potentiels de litige ne manquent pas. Un chantier à mener d'urgence dans cette stratégie de conquête des PME.

Les chiffres clefs

Les IRT comptent également une centaine de partenaires académiques. C'est le montant du financement accordé aux IRT dans le cadre du programme des investissements d'avenir (PIA).

http://business.lesechos.fr/entrepreneurs/aides-reseaux/0211456494294-les-instituts-de-recherche-technologique-a-la-conquete-des-pme-302168.php?dGCyDlElGyd131BE.99

USINENOUVELLE.com

L'Usine Nouvelle.com I Anne-Sophie Bellaiche

3 mars 2016 - # Les trois raisons qui poussent à une réforme des pôles de compétitivité

Le vendredi 4 mars, les pôles de compétitivité se réuniront à Bercy pour fêter leurs dix ans. Créés en 2005, ils ont survécu aux alternances politiques, su convaincre un nombre croissant d'entreprises de les rejoindre et **réorienté les financements publics sur les PME et ETI**. Mais le contexte pousse à une évolution de leur rôle, voire de leur gouvernance. Emmanuel Macron présentera en juin prochain, une réforme de la politique des pôles de compétitivité après une évaluation de leur action. Trois facteurs principaux poussent à des changements.

1/ La cohérence avec la stratégie industrielle nationale

Les pôles de compétitivité n'ont pas été réellement impliqués dans les 34 plans d'Arnaud Montebourg transformés par la suite en 10 solutions par Emmanuel Macron

Les projets collaboratifs menés sont pourtant souvent en phase avec les enjeux identifiés mais le lien n'a jamais été clairement affirmé et l'existence de 70 pôles sur les thématiques les plus variées complexifie la situation.

L'association française des pôles de compétitivité en est consciente. Son patron Jean-Luc Beylat, président du pôle Systematic en est désormais un convaincu : " il faut mettre la dynamique de la Nouvelle France industrielle dans les pôles". Ce sera clé pour bénéficier du soutien de l'action publique qui ne peut pas courir soixante-dix lièvres à la fois.

En juin dernier onze pôles ont déjà créé une plate-forme de coordination autour de l'industrie du futur. Il s'agit de Aerospace Valley, ASTech, Axelera, Cap Digital, EMC2, I-Trans, Images &Réseaux, Mont-Blanc Industries, Moveo, Plastipolis et Systematic.

Le 8 mars prochain les pôles Mont-Blanc industries et Plastipolis présenteront leur feuille de route pour déployer ensemble l'industrie du futur dans la région Auvergne-Rhône-Alpes. "Mais d'autre pôles peuvent se fédérer autour d'autres thèmes comme l'énergie, car sa production comme sa gestion sont à la croisée de différentes compétences", estime Jean-Luc Beylat.

2/ Les nouvelles régions

Territoires agrandis, compétences renforcées, les régions veulent avoir la main sur les pôles de compétitivité. Elles sont déjà très impliquées sur le co-financement des projets. Selon Jean-Luc Beylat "Les régions ont aussi des attentes fortes sur la formation, l'apprentissage, tout ce qui est lié à l'emploi."

Pour l'instant, selon une étude économétrique qui sera présentée le 4 mars, les pôles n'ont pas fait leur preuve sur le sujet de l'emploi des entreprises membres, au-delà de la hausse des effectifs de R&D.

De plus si certains pôles sont clairement d'envergure nationale au vu de leurs nombres d'adhérents, de leur thématique et du montant des projets financés par le FUI (Fonds unique interministériel), d'autres ont clairement une vocation plus locale. Cela ne veut pas dire qu'il faut les supprimer car ils jouent souvent un rôle important sur un territoire. Mais pourquoi ne pas imaginer une gouvernance Etat-Région pour certains pôles et uniquement Région pour d'autres ? Aujourd'hui tous les pôles sont labellisés par l'Etat et le contrat de performance pluriannuel est signé avec l'Etat et les collectivités territoriales.

3/ La raréfaction de l'argent public

Dernier élément qui pousse à une évolution, les contraintes budgétaires. Les projets des pôles sont financés par l'Europe, les collectivités territoriales (y compris les départements qui doivent abandonner leur action économique depuis la loi d'août 2015 sur la réforme territoriale) et l'Etat via le FUI et une dotation plus modeste pour le fonctionnement des pôles.

Depuis le lancement des pôles, l'enveloppe du FUI a considérablement fondue. De l'ordre de 239 millions en 2007, elle est tombée à 119 millions en 2012 et est d'environ 85 millions pour 2016. D'autres financements publics de l'innovation, non spécifiques aux pôles, comme ceux de Bpifrance restent accessibles et sont largement utilisés par les entreprises adhérentes.

Mais les économies et la rationalisation s'impose. Dans cette logique un certain nombre de pôles ont déjà fusionnés depuis janvier 2015. Les deux premiers sont des pôles alsaciens : Alsace energivie à Strasbourg et Fibres à Epinal pour former un seul ensemble Fibre-Energivie autour des matériaux et du bâtiment durable.

La deuxième opération est celle de deux pôles de PACA en décembre dernier : Pégase et Risques pour devenir SAFE (Security and aerospace actors for the future of earth).

Enfin en janvier 2016 la Route des Lasers en Aquitaine s'est rapprochée de Elopysys (fibres optiques) en Limousin pour devenir le deuxième pôle français de la photonique. Reste un rapprochement en cours mais qui pose plus de questions, tant pragmatiques que juridiques, puisqu'il est celui-là transrégional : il s'agit du pôle Cosmetic Valley basé à Chartres qui tente d'absorber le pôle Pass en PACA sur les arômes.

Le problème du rapprochement de la Cosmetic Valley et de Pass résume les enjeux parfois contradictoires des pôles : à la fois animation d'un écosystème régional d'innovation et nécessité d'une bonne visibilité sur une carte internationale. Car pôles de compétitivité, clusters, grappes d'entreprises innovantes sont engagés dans une bataille mondiale, dont la garantie du succès se joue souvent dans la force des liens locaux.

USINENOUVELLE.com

L'Usine Nouvelle.com, 15 novembre 2016

Des cadres de grandes entreprises en mission dans les PME

Votre mission si vous l'acceptez : "passer de 1 à 5 jours dans une PME ou une start-up pour la conseiller sur un sujet spécifique". A l'initiative de Pacte PME, **la plate-forme "Pacte compétences"** ouvre ce 15 novembre pour développer un nouveau type d'accords collaboratifs entre les PME et les grands groupes fondés sur la mise à disposition de ressources humaines.

Acheter responsable c'est bien mais favoriser la montée en compétence et la performance de ses fournisseurs et du tissu de PME françaises c'est plus stratégique. C'est sur ce constat que Pacte PME a fondé l'initiative "Pacte compétences" dévoilée ce mardi 15 novembre. Concrètement il s'agit de missionner des cadres des grandes entreprises sur une durée de 1 à 5 jours maximum dans des PME ou des start-up sur des problématiques spécifiques. L'équipe de Pacte PME sera chargée de réceptionner les demandes et de "matcher" les compétences à partir d'un vivier de volontaires proposés au départ par quelques grandes entreprises. En l'occurence, Generali, Michael page, Siemens France, Schneider Electric et trois constructeurs via la plate-forme française de l'automobile (Renault, PSA et Renault Trucks).

Deux des partenaires s'engagent aussi à effectuer des diagnostics gratuits en matière d'analyse des risques (Generali) et de ressources humaines (Page executive). "Une démarche sans engagement sur l'achat de prestations par la suite", précise François Perret le directeur général de pacte PME. Pour ce qui concerne les missions, elles se distinguent du détachement, pratiqué par des grandes entreprises comme Thales, en étant plus courtes et plus opérationnelles. "En interrogeant les PME, nous nous sommes rendu compte qu'elles privilégiaient le principe d'un support ponctuel", défend François Perret. Une étude réalisée par son organisation sur 300 dirigeants de PME a révélé qu'en matière d'accompagnement, les demandes se concentraient sur l'expertise juridique (48%), la propriété intellectuelle (42 %), la stratégie (32 %), le développement international (31 %) et le marketing (30 %).

Une prestation quasi-gratuite pour les PME

Pour les PME et start-up qui entreront dans le dispositif, la mission ne coûtera que le coût annuel de l'abonnement à la plate-forme "Pacte compétences" de 350 euros pour les entreprises de moins de 50 salariés à 1000 euros pour les plus de 250 salariés (le collaborateur de la grande entreprise continuant d'être rémunéré par elle). L'abonnement donnera droit à deux diagnostics et une mission. Pour assurer la qualité du dispositif, le nombre de PME sera limité au départ à 100 mais Pacte PME espère une montée en charge avec l'arrivée de nouveaux grands groupes en 2017. Chaque grande entreprise s'est engagée à mettre au pot un volume de journées de collaborateurs qu'aucune pour l'instant ne souhaite dévoiler. De ce dimensionnement dépendra la puissance du dispositif.

Pour motiver et sélectionner les PME et les start-up Pacte PME va s'appuyer sur les grandes entreprises mais aussi sur les réseaux du CJD (centre des jeunes dirigeants) et du Syntec numérique. Pour les grandes entreprises, l'objectif est de renforcer la valeur de leurs fournisseurs et de se rapprocher de leur innovation et de leur agilité. "Ces synergies cela peut-être du gagnant-gagnant. Les attitudes changent. La relation est moins dans le misérabilisme, le court-terme et plus dans le partenariat et le long terme", conclut François Perret. Pacte PME a déjà lancé une plate-forme de parrainage pour prévenir le risque de dépendance où les grands groupes acceptent de présenter un de leur fournisseur à un autre grand compte. A ce jour, on compte 60 opérations de parrainage réussis. Une goutte d'eau mais qui témoigne d'un nouvel état d'esprit. La prochaine plate-forme qui devrait voir le jour à la fin du premier semestre 2017 s'intéressera au développement des PME à l'international

http://nouveau.europresse.com/Link/mnhnT_1/news%c2%b720161115%c2%b7GUNB%c2%b7464063

- **H2020 SME Innovation Associate : un programme pour aider les PME à recruter des docteurs**

Bérénice Kimpe - Responsable coopération internationale - 22 février 2016

Ce projet-pilote a pour objectif de faciliter le recrutement de docteurs par des PME ou des start-ups, pour qui ces profils sont indispensables dans une perspective d'innovation et de croissance économique.

Les PME ont souvent des difficultés à recruter des experts pour deux raisons : manque de réseaux internationaux et manque de visibilité face aux grandes entreprises. Pour y remédier, la Commission Européenne lance ce projet expérimental pour rapprocher docteurs, PME et start-ups à travers la mobilité.

Qui peut y participer ?

Entreprises : PME et start-ups établies dans un des pays membres de l'Union Européenne ou dans un des pays associés à H2020

Associate : titulaire d'un doctorat dont le pays de résidence est différent du pays dans lequel est installée l'entreprise qui recrute

Coûts éligibles :

- salaire du docteur pour une période d'un an
- frais liés au déménagement de la personne recrutée (jusqu'à 5.000 €)
- frais professionnels liés à la participation du docteur aux formations proposées dans le cadre de ce programme

Plus d'informations sur ce programme ici.
Date limite de candidature : 30 juin 2016 (prise de fonction au 01.09.2017)

http://www.intelliagence.fr/Page/DocteurAndCo/Article.aspx?ArticleId=1547

1. Bpifrance inaugure son Hub pour rapprocher grands groupes et start-up

Par Arnaud Dumas – *L'Usine Digitale* -Publié le 23 avril 2015

© bpiFrance

Pour susciter les rapprochements entre grandes entreprises et start-up, Bpifrance créé une structure dans ses locaux parisiens. Elle espère voir se multiplier les acquisitions de jeunes pousses par les entreprises françaises.

Dirigeants de grands groupes, créateurs de start-up, banquiers… Ce jeudi 23 avril, Bpifrance réunit tout l'écosystème des start-up dans les locaux de son antenne parisienne. La banque publique inaugure son Hub, ce nouvel espace de 1000 m² qui doit servir au rapprochement entre les ETI soucieuses d'opérer leur transition digitale et les jeunes pousses technologiques. Avec Bpifrance en tiers de confiance.

"Nous voulons décloisonner le monde des grandes entreprises et celui des start-up car il y a souvent une méconnaissance entre les deux, explique Cécile Brosset, la directrice du Hub. *Nous voulons en plus apporter une offre de service pour ces sociétés innovantes."* Selon Bpifrance, les start-up françaises sont trop souvent rachetées par des groupes étrangers. Elle espère pouvoir inverser la tendance.

Le thème est à la mode. BNP Paribas a lancé il y a quelques jours une initiative similaire. Deux centres, baptisés les WAI (We are innovation) et mariant hébergement de start-up et rencontres avec les ETI, ont été inaugurés à Paris et Massy-Saclay (Essonne).

Un service de détection de pépites

Bpifrance a organisé son Hub comme une offre de services payants pour les grandes entreprises. Celles-ci confient à Bpifrance la mission de détecter les start-up en lien avec leurs activités. Les experts de la banque proposent une dizaine de candidats, repérés dans sa base de données de 30 000 sociétés innovantes. Les rencontres physiques se font ensuite dans les locaux du Hub, aménagés façon start-up avec des cloisons mobiles, de grands espaces de travail, une cuisine ouverte, etc. L'objectif consiste pour les grands groupes à nouer des partenariats commerciaux ou techniques avec la jeune pousse, voire à prendre une participation dans son capital.

La facture tourne autour de la dizaine de milliers d'euros pour le grand groupe. Mais elle peut monter plus haut, Bpifrance étant intéressée au succès de l'opération.

Les ETI en cœur de cible

Technicolor, le Leem (les entreprises du médicament), Icade, Allianz et le groupe E-Leclerc ont déjà fait appel au Hub depuis fin 2014. *"Mais nous pensons que notre cœur de cible, ce sont aussi les entreprises de taille intermédiaire,* note Cécile Brosset. *Elles n'ont pas encore fait appel à nous car il y a un travail d'évangélisation plus long à réaliser pour les convaincre de l'intérêt de se rapprocher des start-up."*

Le Hub fait aussi office d'accélérateur de start-up. Il accueille une dizaine de jeunes pousses de tout domaine et leur propose un suivi personnalisé par les conseillers de Bpifrance pour une durée de 6 à 18 mois. A la différence de beaucoup d'accélérateurs, le Hub s'intéresse à des start-up matures, ayant déjà réalisé un chiffre d'affaires. *"Nous voulons les aider à accélérer leur développement commercial et leur implantation à l'international"*, explique Cécile Brosset. De quoi faire grossir ces jeunes pousses qui viendront enrichir la base de données de sociétés innovantes de Bpifrance… Qui pourra les proposer aux ETI. La boucle est bouclée !

Source: http://www.usine-digitale.fr/editorial/bpifrance-inaugure-son-hub-pour-rapprocher-grands-groupes-et-start-up.N326243

11 pôles de compétitivité créent une plate-forme de coordination pour renforcer la compétitivité de l'industrie française

Association française des pôles de compétitivité - http://competitivite.gouv.fr/

Publié le 18 mai 2015

En interaction au sein de l'AFPC (Association française des pôles de compétitivité), Aerospace Valley, ASTech, Axelera, Cap Digital, EMC2, I-Trans, Images & Réseaux, Mont-Blanc Industries, Moveo, Plastipolis et Systematic fédèrent plus de 3 000 entreprises innovantes impliquées dans les technologies clés qui contribuent à la dynamique insufflée par plus de 200 projets de R&D collaboratifs.

Leurs objectifs

- Soutenir et mobiliser les acteurs locaux les plus innovants (start-up, PME, grands groupes, laboratoires de recherche…) sur les sujets liés à **l'industrie du futur**,
- Donner une réelle visibilité aux PME innovantes,
- Développer leur capacité d'exportation,
- Mettre en dynamique le Fonds Unique Interministériel (FUI).

Cette initiative s'inscrit dans le contexte des plans de la Nouvelle France industrielle, dont la deuxième phase est lancée le 18 mai 2015 à Nantes par Emmanuel Macron, ministre de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique.

Tech 40, le Nasdaq européen des PME Web&Tech sort de terre

28 Avril 2015 - *Le monde informatique*

(crédit : D.R.)

EnterNext a annoncé le lancement de Tech 40, un label associé à un indice boursier permettant de distinguer les PME et ETI appartenant au secteur du numérique et des technologies de l'information. Econocom, Axway, Neurones, et GFI Informatique en font notamment partie.

Lancée par EnterNext, la filiale de l'opérateur boursier Euronext dédiée à l'accès aux marchés financiers des PME/ETI, Tech 40 regroupe la crème des sociétés de cette taille dans le secteur numérique et TIC en Europe. Parmi les 320 entreprises évaluées par un comité d'experts (EVCA VC Platform Council, Life Sciences Research Partners, France Biotech, Partech, PE Pathena, Demeter, Green Univers et Life Sciences Partners), 40 ont été retenues dont 27 françaises, 7 belges, 4 hollandaises et 2 portugaises. L'annonce de ce lancement a été effectué à Bercy, en présence d'Axelle Lemaire, secrétaire d'Etat chargée du Numérique.

"Ces entreprises, qui se sont particulièrement distinguées ces dernières années tant d'un point de vue business que marché, se verront offrir par les équipes EnterNext des services d'accompagnement renforcés. Nous avons la conviction que cette initiative, couplée à nos autres mesures visant à soutenir le développement du secteur Tech en Bourse, contribuera à la promotion de nos pépites auprès des investisseurs internationaux », a indiqué Eric Forest, PDG d'EnterNext

Un dispositif d'accompagnement d'un 1 an pour soutenir les pépites web & tech

Les 40 entreprises européennes labellisées Tech 40 vont ainsi bénéficier pendant un an d'un dispositif de promotion et d'accompagnement incluant leur intégration à compter du 4 mai prochain dans un indice boursier, la participation à un programme de roadshows en France et à l'international ainsi que l'accès à un club Tech 40 donnant accès à des événements organisés autour de personnalités phares du secteur (entrepreneurs, experts...).

Parmi les entreprises composant le Tech 40, on trouve notamment plusieurs SSII françaises dont Solucom, Neurones, GFI Informatique, Ausy et Econocom. 68% des entreprises du Tech 40 sont dans les technologies, médias et télécoms, 22% dans les biotechnologies et 10% dans l'éco-industrie.

La capitalisation boursière du Tech 40 s'élève à 13,9 milliards d'euros. La liste complète des sociétés du Tech 40 est la suivante : 1000Mercis, Ablynx, Adocia, Albioma, Aufeminin, Ausy, Axway Software, Barco, BE Semiconductor Industries, Blue Solutions, Cardio3 Biosciences, DBV Technologies, DOCdata, Econocom Group, Ekinops, ERYTECH PHARMA, EuropaCorp, EVS Broadcast Equipment, Galapagos, Gameloft, GFI Informatique, Global Bioenergies, Impresa, Innate Pharma, Inside Secure, Ldlc.com, MDxHealth, Mersen, Metabolic Explorer, MGI Digital Graphic Technology, Neurones, Novabase, Ordina, Pharmagest Interactive, Saft Groupe, Soitec, Solucom, Store Electronic Systems, Valneva et Zenitel.

Source: http://www.lemondeinformatique.fr/actualites/lire-tech-40-le-nasdaq-europeen-des-pme-webettech-sort-de-terre-61000.html