



LA DÉ- CADE

LA LETTRE DU CERCLE
JEAN BAPTISTE SAY

« Les lumières et la morale
sont aussi nécessaires au
maintien de la République
que le fut le courage pour
la conquérir. »

mars 2015

POURQUOI « LA DÉCADE » ?

« La Décade philosophique, littéraire et politique » cofondée par Jean-Baptiste Say en avril 1794 était publiée chaque décadi, dernier jour des trois décades qui rythmaient les mois du calendrier républicain. Selon l'affiche publicitaire qui soutint son lancement son ambition était « d'instruire et amuser » !

« La Décade », publiée sur internet 10 fois par an, le 10 du mois, sera l'outil de communication du Cercle Jean-Baptiste Say (www.cerclejeanbaptistesay.com), parlera d'économie, tâchera d'instruire et tentera d'amuser... Tentez votre chance! L'abonnement est gratuit et la diffusion repose sur la promotion des lecteurs. Hommage donc à la sagesse d'un révolutionnaire qui a si bien compris l'importance de la prospérité dans le développement et le maintien de la démocratie. Et si bien expliqué les conditions nécessaires à cette prospérité : la liberté, la propriété, l'échange, le travail. Sans entrepreneurs, point de prospérité et sans prospérité, point de solidarité !

Avec Jean-Baptiste Say comme guide et pédagogue, rappeler les principes fondamentaux de l'économie et expliquer simplement les mécanismes de création de richesse pour qu'ils puissent se remettre en marche dans notre pays, voilà l'ambition de la Décade.

Il nous l'avait bien dit

mars 2015

Sagesse et prudence ?

« Les règlements flattent l'amour propre de ceux qui disposent du pouvoir : ils leur donnent l'air de la sagesse et de la prudence ; ils confirment leur autorité qui paraît d'autant plus indispensable qu'elle est plus souvent exercée.

Si l'intervention du gouvernement est un mal, un bon gouvernement la rendra aussi rare qu'il sera possible. Les règlements sont un mal déplorable lorsqu'ils ne doivent pas être suivis des avantages qu'on s'en propose ; ce qui arrive lorsqu'ils sont mal conçus ou mal exécutés. Aucune mesure n'est bien exécutée qu'autant qu'il se trouve quelqu'un qui soit directement intéressé à son exécution. »

(Traité d'Economie Politique Livre I, édition 1803)

Analyse économique

mars 2015

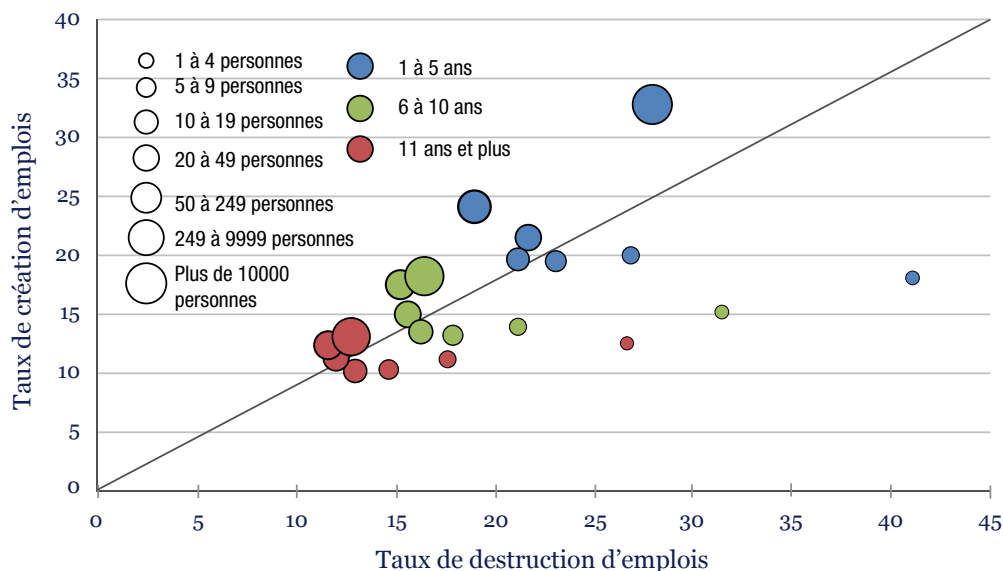
Créer plus d'entreprises pour créer plus d'emplois

Pour rebondir sur une de ces polémiques stériles dont notre pays a le secret, oui, la création d'entreprises a bien d'autres effets que de permettre aux jeunes gens qui en rêvent de devenir milliardaires ! Elle est surtout le principal moteur de la création d'emplois.

Dans l'opinion publique, ce sont les petites entreprises qui créent des emplois. C'est vrai, à ceci près que toutes les petites entreprises ne créent pas d'emplois. Plusieurs travaux menés aux Etats-Unis montrent en effet que l'âge est un critère plus important que la taille : en réalité, ce sont surtout les entreprises les plus jeunes qui sont les plus dynamiques en ce domaine.

Une étude de la fondation Kauffman de 2009 montre que les deux tiers des emplois créés en 2007 aux Etats-Unis l'ont été par des entreprises entre leur première et leur cinquième année d'existence. Analysant des données sur plus longue période, la même étude conclut que la quasi-totalité des créations nettes de postes entre 1980 et 2005 se font dans des entreprises de moins de cinq ans (incluant donc les créations d'entreprises). Une étude réalisée en Irlande (M. Lawless, Age or Size ? Contributions to job creation, Small Business Economics, 2014) aboutit à un résultat similaire.

Taux moyen de création et de destructions d'emplois par taille et par âge de la société, 1987-2011



Sources: US census Bureau, Federal Reserve of Atlanta (J. Robertson, E. Terry)

Le graphique ci-dessus montre les taux de créations et de destructions d'emplois pour chaque groupe d'entreprises américaines, regroupées par taille d'effectif et par âge, hors les entreprises de moins d'un an qui ne peuvent avoir que des créations d'emplois. Plus on va vers le haut, plus le taux de création d'emplois est élevé ; plus on va vers la droite, plus le taux de destruction d'emplois est élevé. Lorsqu'on se situe au-dessus de la ligne des 45°, on crée plus d'emplois que l'on en détruit. Qu'en conclure ?

1/ Les petites entreprises (jusqu'à une vingtaine de personnes) ont en moyenne des taux de destruction d'emplois plus élevés que leurs taux de création, et ce quel que soit leur âge . C'est assez logique : elles sont en général plus fragiles que les entreprises de taille plus importante, qui ont pu croître davantage. Globalement, les grandes entreprises, quel que soit leur âge, tendent à créer plus de postes qu'elles n'en détruisent.

2/ Pour chaque niveau de taille, les entreprises les plus jeunes sont celles qui créent le plus d'emplois. Ce sont les entreprises les plus grosses et les plus jeunes qui ont le taux net de créations d'emplois le plus important.

3/ Les entreprises les plus jeunes ont d'une manière générale des taux de création et des taux de destruction plus élevés. Au risque de caricaturer, durant leurs premières années , elles traversent une phase « ça passe ou ça casse » : soit elles arrivent à croître suffisamment, et en ce cas, elles vont créer beaucoup d'emplois. Soit elles font faillite. Et la probabilité de le faire est très importante ! Aux Etats-Unis, seule la moitié des entreprises survivent plus de cinq ans. Beaucoup de postes sont créés ou détruits dans ce processus mais il est néanmoins vital pour l'économie. C'est ce qu'on appelle la destruction créatrice . C'est par elle que les firmes les plus productives éliminent celles qui le sont moins, ce qui permet de soutenir la croissance de la productivité de l'ensemble de l'économie (Haltiwanger, Job creation and firm dynamics 2010).

Conclusion ? Les jeunes entreprises sont au cœur de la destruction créatrice. Ce sont elles qui vont créer les nouveaux emplois les plus productifs grâce à des innovations qui peuvent porter sur les produits ou sur les processus. Tout ceci a évidemment des conséquences sur les politiques destinées à soutenir l'emploi ... Et notamment une réflexion à mener sur un meilleur ciblage des aides vers les entreprises les plus jeunes et qu'à défaut de les aider on les encourage comme il faut sans les perturber !

Reçu 10/10



mars 2015

Tracas et suggestions

On a lu « *Les tribulations d'un patron de PME sous François Hollande : tracas et suggestions* » Editions du Palio, et on a particulièrement aimé. Son auteur Paul-Marie Edwards dirige depuis presque 15 ans Safir, PME industrielle de 300 salariés et 22 Millions de chiffre d'affaires, qui fournit les installateurs en portails en aluminium et équipements en acier. Ses tribulations sont donc bien plus anciennes que le début du mandat présidentiel, et il les raconte toutes : inspection du travail, médecine du travail, inspection des impôts, Ursaff, prud'hommes, élus locaux etc...

Sans poujadisme et en se reposant sur ses propres expériences, son témoignage illustre bien la rivalité de pouvoirs qui fonde les rapports entre l'entreprise, son patron et les administrations et corps publics chargés des contrôles. Rivalité construite sur la méfiance, qui présuppose l'incompétence, la vénalité ou la malhonnêteté des dirigeants de PME, l'ignorance de l'utilité économique et sociale de l'entreprise comme de son fonctionnement et de ses contraintes. Au lieu d'établir la relation sur un mode coopératif, les administrations et leurs contrôleurs ne cherchent pas à faire progresser l'agent économique mais à sanctionner ses faiblesses ; et seule cette capacité à réprimer et sanctionner leur donne de la légitimité. Paul-Marie Edwards souligne ainsi la dimension culturelle, voire idéologique qui est au cœur des problèmes que rencontrent les entreprises avec l'administration. Et pourtant pour être entrepreneur ne faut-il pas déjà « être solvable, connu comme un homme prudent, rempli d'ordre et de probité ; et à portée de se procurer l'usage des capitaux qu'il ne possède pas par lui-même. » (Traité Livre 4)

L'auteur ne se décourage pas pour autant et propose pour chaque disfonctionnement qui entrave la création de richesse par les PME des solutions faciles à mettre en œuvre : mettre une présidence professionnelle aux conseils des prud'hommes pour éviter les marchandages indignes, faire évoluer l'inspecteur du travail en conseiller, revoir la médecine du travail qui ne prévient rien du tout etc... Un petit guide pratique pour le Secrétaire d'Etat aux PME (3 millions)...qui n'existe pas mais qui le mériterait !

Collé 0/10

mars 2015

Un peu de décence...

Ségolène Royal s'est cru autorisée à faire un commentaire moralisateur sur le « bonus de bienvenue » d'Olivier Brandicourt, le nouveau directeur général de Sanofi :

« Il faut un peu de décence, notamment de la part de laboratoires pharmaceutiques qui vivent de la Sécurité sociale, donc des cotisations sur les salaires... Les médicaments sont remboursés par les Français, donc c'est finalement tous les Français qui paient la Sécurité sociale qui vont payer les primes de bienvenue au patron de Sanofi. »

Ces remarques fines soulèvent plusieurs questions :

Est-ce que Sanofi vit vraiment de la Sécurité sociale ?

Seul 23% du Chiffre d'Affaire de Sanofi est réalisé en Europe de l'Ouest et moins de 10% en France. Il faut également noter que Lantus®, médicament contre le diabète et qui représente 1/6 du chiffre d'affaire de Sanofi, est remboursé à hauteur de 65% par la sécurité sociale française. Cette dernière, et donc les cotisations sur les salaires, ne financent donc Sanofi et son patron qu'à hauteur d'approximativement 6% !

Plus largement, il faut bien comprendre qu'une entreprise n'existe que parce qu'elle vend un produit que les consommateurs trouvent suffisamment utiles pour en payer le prix. Chaque entreprise versant un salaire à ses salariés ou ses dirigeants, on peut donc dire que tous les consommateurs financent le train de vie des tous les salariés de toutes les entreprises.

Est-ce qu'Olivier Brandicourt est trop payé et son « bonus de bienvenue » est –il nécessaire ?

Xavier Fontanet, dans les Echos du jeudi 5 mars, souligne à propos d'Olivier Brandicourt : « il perd des avantages acquis en prenant le risque de quitter un job magnifique chez Bayer où il a excellé, il accepte de sortir d'Allemagne pour rentrer dans un enfer fiscal, dont la rémunération totale est largement inférieure à celle de ses pairs ... » En outre, «le chiffre est donné avant impôt (il faut donc le diviser par 2,5) et 80% sont variables » Et «passons sur les horaires, 3 fois 35 heures par semaine avec, à la clef, 750.000 kilomètres de voyage par an.»

Il est évident que lorsque l'on cherche à débaucher un dirigeant d'excellente réputation, il faut utiliser tous les arguments pour le convaincre. Au même titre que pour un salarié lambda approché par un cabinet de recrutement pour un nouveau poste, les critères de la qualité de l'entreprise, de l'intérêt de la fonction et la rémunération sont fondamentaux.

S'il faut absolument trouver un coupable, nous pouvons nous poser des questions sur l'efficacité du conseil d'administration de Sanofi. Ne serait-il pas judicieux qu'il s'assure qu'un plan de succession existe déjà au sein de l'entreprise, ce qui lui éviterait de se tourner vers l'extérieur ? Et donc, de payer plus cher quelqu'un de la réputation d'Olivier Brandicourt pour assurer la direction de Sanofi

Est-il légitime pour un homme ou une femme politique de s'immiscer dans les discussions de rémunérations des entreprises du secteur privé ?

Il est vrai que Ségolène Royal qui vient d'abandonner le projet Ecomouv, pourtant adopté à l'unanimité par les députés après le Grenelle de l'environnement, faisant supporter son coût d'1 milliard d'Euros aux contribuables. Payée par ceux-ci depuis sa sortie de l'Ena, comment la ministre compare-t-elle sa création de valeur à celle de M.Brandicourt ?

Appelons plutôt Jean-Baptiste Say :

*«Lorsqu'on donne à certains le droit de juger de la manière de travailler d'autres, on s'expose à des jugements dictés par l'ignorance ou la routine, par la rivalité ou la prévention»
(Catéchisme p.99)*

Parole d'entrepreneur

mars 2015

Parole d'entrepreneur : François de Lacvivier - Lifebox



Avec 25% du marché et 15 millions de chiffre d'affaires attendus en 2015, Lifebox est devenu le leader français des détecteurs autonomes avertisseurs de fumées (Daaf) obligatoires dans les logements depuis le 8 mars. Après avoir commencé chez Philips, puis travaillé chez Pioneer et Lucent, François de Lacvivier a créé Lifebox en 2005.

1) Pourquoi être devenu entrepreneur ?

Pour prendre en main mon futur qui devenait de plus en plus incertain dans les grands groupes au sein desquels j'ai évolué durant 20 ans. Mais aussi créer de la valeur tangible et indiscutable. Construire et laisser une marque durable. Placer le client au centre de l'Entreprise, lui dire « Oui » sans crainte du « Non » en interne (freins, complications, politique, craintes, etc.). Pour me tester aussi...

2) Le chef d'entreprise est-il le seul à entreprendre ?

Oui au sens financier car il met, au service de son entreprise, les moyens financiers pour que celle-ci fonctionne à terme en pleine autonomie.

Oui au sens de la vision, il est le seul à savoir où son entreprise devra se positionner dans les 5 à 10 années prochaines.

Non au sens humain car les collaborateurs (ceux de LIFEBOX en tous cas) entreprennent aussi, en prenant des décisions quotidiennes (structuration des équipes, mise en place d'organisations et modes opératoires nécessaires, apporteurs d'idées, etc.). J'ai commencé seul mais très vite il a fallu s'entourer. Seul on va vite, à plusieurs on va loin.

3) Pour vous, qu'est-ce que la création de valeur ?

C'est prioritairement donner l'autonomie suffisante à l'Entreprise pour qu'elle puisse fonctionner seule. Par conséquent, être suffisamment autonome afin que les décisions de demain soient prises sans aucune contrepartie extérieure. C'est l'assurance de liberté de choix, d'esprit, d'entreprendre. Des libertés recherchées par beaucoup d'entrepreneurs, et moi en particulier...

Il y a aussi les valeurs auxquelles je crois, celles que j'ai écrites en créant Lifebox il y a 10 ans : engagement, responsabilité, transparence... Je les relis quand j'ai des décisions à prendre : je ne veux pas m'en écarter car au moment où je les rédigeais, je n'avais aucune pression, elles sont donc justes.

4) Quelles sont les trois mesures que vous prendriez pour améliorer le développement des entreprises françaises ?

Alléger le code du travail (en renforçant les droits fondamentaux et en éliminant les autres).
Mettre en place des emprunts participatifs du privé (personne/entreprise) sans dilution du capital mais versement d'intérêts.

Faire aimer, faire comprendre l'entreprise en instituant des cours liés à la création d'entreprise dès l'école primaire. C'est mieux que l'apprentissage de la dentition de la marmotte que j'ai dû apprendre malgré moi en Sciences Naturelles...
