



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 21.1.2003
COM(2003) 27 final

LIVRE VERT

L'esprit d'entreprise en Europe

(présenté par la Commission)

TABLE DES MATIÈRES

I.	Introduction: l'esprit d'entreprise, un défi pour l'Europe.....	5
II.	La dynamique de l'esprit d'entreprise.....	6
A.	Définition de l'esprit d'entreprise	6
i.	Valorisation de la créativité ou de l'innovation.....	6
ii.	Les Entrepreneurs.....	6
iii.	Les Applications de l'esprit d'entreprise.....	7
B.	L'importance de l'esprit d'entreprise.....	7
i.	L'esprit d'entreprise contribue à la création d'emplois et à la croissance.....	7
ii.	L'esprit d'entreprise est un élément essentiel de la compétitivité.....	8
iii.	L'esprit d'entreprise, vecteur de l'épanouissement personnel	8
iv.	L'esprit d'entreprise et les valeurs sociales.....	8
C.	Lacunes et potentiel de l'esprit d'entreprise dans l'Union européenne.....	9
i.	Mesurer l'esprit d'entreprise	9
ii.	Le défi pour l'Europe.....	10
III.	Les différentes politiques au service de l'esprit d'entreprise.....	11
A.	Conditions requises pour avoir davantage d'entrepreneurs.....	12
i.	Obstacles à l'entrée.....	12
ii.	Risque et récompense.....	13
iii.	Promouvoir les aptitudes et les compétences.....	14
iv.	Rendre l'esprit d'entreprise accessible à toutes les composantes de la société.....	15
B.	Conditions requises pour orienter les entreprises vers la croissance	16
i.	L'environnement réglementaire.....	17
ii.	Fiscalité	18
iii.	Accès à la main-d'œuvre qualifiée	19
iv.	Accès au financement	20
v.	Aider les entreprises à exploiter la connaissance et les opportunités internationales	21
vi.	"Intrapreneuriat" et coopération inter-entreprises.....	23
C.	Vers une société plus favorable à l'entreprise	23
i.	Des attitudes plus positives envers l'esprit d'entreprise	23
ii.	Le rôle de l'esprit d'entreprise dans la poursuite d'objectifs sociaux.....	24

IV.	Perspectives.....	25
A.	Une approche coordonnée de la politique en faveur de l'esprit d'entreprise.....	25
i.	Coordonner la politique de l'esprit d'entreprise parmi les décideurs politiques.....	25
ii.	Apprendre des meilleurs	25
B.	Trois axes d'action pour une société favorable à l'entreprise.....	26
i.	Eliminer les obstacles au développement et à la croissance des entreprises.....	26
ii.	Assurer un équilibre entre le risque et la rétribution de l'entrepreneur	27
iii.	Une société qui valorise l'esprit d'entreprise	27

I. INTRODUCTION: L'ESPRIT D'ENTREPRISE, UN DEFI POUR L'EUROPE

L'Europe se doit de stimuler davantage la dynamique de l'esprit d'entreprise. Il lui faut plus d'entreprises nouvelles et prospères déterminées à tirer parti de l'ouverture des marchés et à s'engager dans la voie de la créativité et de l'innovation en vue d'une exploitation commerciale de leurs produits et services à une plus grande échelle.

Au milieu du siècle dernier, les économistes prévoient la suprématie des grandes entreprises. Une envergure minimale était nécessaire pour réaliser des économies d'échelle, exploiter les marchés étrangers, maîtriser les nouvelles réglementations et saisir les opportunités technologiques. De fait, au cours des années 60 et 70, l'économie était dominée par les grandes entreprises. Ensuite, la tendance a commencé à s'inverser. Les grandes entreprises ont rationalisé par restructuration, délocalisation ou contraction et, dans l'OCDE, le nombre de propriétaires d'entreprises est passé de 29 à 45 millions entre 1972 et 1998¹.

L'évolution structurelle de l'économie a réorienté l'avantage comparatif de l'Europe vers les activités à base de connaissance. La mondialisation a exposé à une concurrence accrue les entreprises manufacturières dans les sites les plus coûteux, ce qui a conduit non seulement au transfert de la capacité de la production vers les pays à faible coût², mais également à une productivité croissante tirant profit d'avancées technologiques. Entre-temps, les technologies de l'information et de la communication (TIC) ont ouvert de nouveaux marchés - ordinateurs personnels, logiciels et services basés sur les TIC - qui ont révolutionné les processus de production dans de nombreuses industries et entraîné l'essor du secteur des services.

Le marché intérieur, créé par l'Union européenne, se traduit par l'élimination des obstacles, la reconnaissance mutuelle et l'harmonisation. Il facilite les échanges dans un marché de 380 millions d'habitants que l'élargissement portera à 450 millions.

Cette évolution a ouvert de nouvelles perspectives d'initiatives entrepreneuriales, et notamment dans le secteur des services. La complexité croissante des processus de production appelle une variété de facteurs de production spécialisés. De même, la baisse des coûts de transfert de la connaissance dans l'espace réduit d'autant le coût des facteurs de production originaires de fournisseurs externes. L'ouverture croissante des marchés permet aux entreprises occupant des niches de marché d'élargir leur horizon européen et mondial.

Un élément essentiel de la compétitivité est la capacité d'adaptation à l'évolution économique³. Réuni à Lisbonne en 2000, le Conseil européen a défini ses objectifs en termes d'emploi, de réforme économique et de cohésion sociale. À l'horizon 2010, l'Union entend "devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale". En 2001, le Conseil européen a adopté une stratégie de développement durable et a inscrit une dimension environnementale

¹ *Entrepreneurship: Determinants and policy in a European-US comparison*, David B. Audretsch *et al.*, 2002.

² Entre 1991 et 1995, l'industrie manufacturière allemande a perdu 1 307 000 emplois alors que ses filiales étrangères ont créé 189 000 emplois, *Entrepreneurship: A survey of the literature*, David B. Audretsch, octobre 2002.

³ La comparaison entre l'Europe, les Etats-Unis et le Japon indique que le secteur manufacturier en Europe ne s'est sans doute pas assez rapidement adapté à l'évolution de la demande et de la technologie, *European Competitiveness Report*, SEC (2000) 1823, 30.10.2000.

dans la stratégie de Lisbonne. Il a reconnu qu'une transformation radicale de l'économie s'imposait pour créer quelque 15 millions de nouveaux emplois d'ici à 2010⁴.

La réalisation de ces objectifs est essentiellement tributaire d'un environnement favorable au démarrage et au développement des entreprises. Le Conseil a adopté la Charte des petites entreprises⁵ qui recommande aux petites entreprises de tirer pleinement parti de l'économie de la connaissance. La Commission européenne a pris des initiatives dans ces domaines, et notamment les rapports annuels sur les mesures prises par les Etats membres et la Commission dans la poursuite des objectifs de la Charte des petites entreprises ainsi que la future communication sur la politique de l'innovation et le rapport sur l'action du Représentant pour les PME. En particulier, la Commission a adopté en décembre dernier une communication sur la politique industrielle dans l'Europe élargie et le débat sur le Livre vert sur l'esprit d'entreprise doit aussi être vu dans ce contexte⁶.

Lors du Conseil européen de printemps, en 2002 à Barcelone, le Conseil a pris note de l'intention de la Commission de présenter un Livre vert sur l'esprit d'entreprise. L'importance de l'esprit d'entreprise a été réaffirmée dans le rapport du printemps 2003 de la Commission au Conseil européen de printemps qui insiste sur le rôle de la connaissance, de l'innovation et du dynamisme entrepreneurial pour renforcer les investissements, l'emploi et la croissance.⁷

II. LA DYNAMIQUE DE L'ESPRIT D'ENTREPRISE

A. Définition de l'esprit d'entreprise

Si l'esprit d'entreprise est un phénomène multiforme qui se présente dans plusieurs contextes, économiques ou autres, et dans tout type d'organisation sociale, le présent Livre vert est axé sur ses aspects économiques.

i. Valorisation de la créativité ou de l'innovation

L'esprit d'entreprise est avant tout une question de mentalité. Il désigne la détermination et l'aptitude de l'individu, isolé ou au sein d'une organisation, à identifier une opportunité et à la saisir pour produire une nouvelle valeur ou le succès économique. La créativité ou l'innovation sont nécessaires pour entrer ou être compétitif sur un marché existant, changer ou même créer un nouveau marché. Pour transformer une idée commerciale en succès, il faut mêler créativité, innovation et saine gestion et adapter l'entreprise pour optimiser son

⁴ "Vers l'accroissement de la participation au marché du travail et la promotion du vieillissement actif", document du Conseil 6707/02 du 8.3.2002, adopté sur la base de COM (2002) 9 final du 24.1.2002.

⁵ La Charte des petites entreprises, adoptée le 13 juin 2000 par le Conseil "Affaires générales", a été entérinée par le Conseil européen de Feira des 19-20 juin 2000. Elle porte sur dix domaines clés: éducation et formation à l'esprit d'entreprise; enregistrement moins coûteux et plus rapide; meilleure législation et meilleure réglementation; accessibilité des aptitudes; améliorer l'accès en ligne; mieux valoriser le marché unique; questions fiscales et financières; renforcer la capacité technologique des petites entreprises; des modèles de commerce électronique qui ont fait leurs preuves et un soutien de qualité aux petites entreprises; développer, renforcer et rendre plus efficace la représentation des intérêts des petites entreprises au niveau de l'Union et au niveau national.

⁶ Dès leur publication officielle, les publications sont consultables à l'adresse suivante:
http://europa.eu.int/comm/entreprise/index_en.htm

⁷ 'Communication de la Commission, *Opter pour la croissance: connaissance, innovation et emploi dans une société fondée sur la cohésion, Rapport au Conseil européen de printemps du 21 mars 2003 sur la stratégie de Lisbonne pour le renouveau économique, social et environnemental*', COM (2003) 5, 14.01.2003

développement dans toutes les phases de son cycle de vie. L'objectif dépasse la simple gestion quotidienne, il s'agit des ambitions et de la stratégie d'une entreprise.

ii. Les entrepreneurs

L'esprit d'entreprise est une notion qui désigne les personnes, les choix et les actions engagées pour démarrer, reprendre ou gérer une affaire ainsi que la participation à la prise de décision stratégique d'une entreprise. Formant un ensemble hétérogène, les entrepreneurs sont issus de toutes les catégories sociales. Pourtant, l'esprit d'entreprise présente des caractéristiques communes, y compris la volonté de prendre des risques, l'indépendance et l'épanouissement personnel⁸. Une enquête britannique auprès des ménages a révélé que les personnes qui envisagent sérieusement de démarrer une affaire se jugent relativement plus imaginatives et créatives que leurs concitoyens⁹.

iii. Les applications de l'esprit d'entreprise

L'esprit d'entreprise se présente dans tout secteur et type d'affaires. Il anime les indépendants et les entreprises de toute taille durant les diverses phases de leur cycle de vie, de l'amorçage à la croissance, du transfert à la cessation et au nouveau départ.

L'esprit d'entreprise concerne les entreprises de tous les secteurs, technologiques ou traditionnels, qu'elles soient petites ou grandes et quel que soit leur statut de propriété: entreprises familiales, entreprises cotées en bourse, entreprises de l'économie sociale¹⁰ ou organisations à but non lucratif qui peuvent déployer des activités économiques significatives. Selon l'enquête du *Global Entrepreneurship Monitor (GEM)*¹¹, 7% des nouveaux entrepreneurs créent, en cas de réussite, une nouvelle niche de marché significative ou un secteur économique, tandis que 70% des nouvelles entreprises fournissent des produits ou des services sur des marchés existants alors que la concurrence y est déjà vive et que la technologie critique y est disponible depuis plus d'un an.

L'esprit d'entreprise désigne un état d'esprit ainsi que le processus de création et de développement de l'activité économique par la combinaison de la prise de risque, de la créativité et/ou de l'innovation et d'une saine gestion, dans une organisation nouvelle ou existante.

B. L'importance de l'esprit d'entreprise

i. L'esprit d'entreprise contribue à la création d'emplois et à la croissance

Les petites entreprises nouvellement créées, et non les grandes entreprises, sont de plus en plus celles qui créent les nouveaux emplois¹². Les pays affichant les taux de croissance les plus élevés dans ce secteur ont pu enregistrer les plus fortes baisses subséquentes de leur taux

⁸ Quelques exemples sont cités par Kimmo Hyrsky, "Reflections on the advent of a more enterprising culture in Finland: An exploratory study", *Jyväskylä Studies, Business and Economics*, 2001.

⁹ "Findings from the Household Survey", *SBS Performance Analysis*, 31.3.2002.

¹⁰ Les entreprises de l'économie sociale sont les coopératives, les mutuelles, les associations et les fondations.

¹¹ L'enquête entend par "nouveaux entrepreneurs" les entrepreneurs qui créent une entreprise ou les propriétaires/exploitants d'une entreprise active depuis moins de trois ans et demi, *Global Entrepreneurship Monitor (GEM) 2002 Summary Report*, Reynolds, Bygrave, Autio, Hay.

¹² *Entrepreneurship: A survey of the literature*, David B. Audretsch, octobre 2002.

de chômage¹³. Dans les années 90, les entreprises à forte croissance ont sensiblement contribué à la création d'emplois. Aux Pays-Bas, par exemple, entre 1994 et 1998, 8% des entreprises à forte croissance ont représenté 60% du taux de création d'emplois parmi les entreprises existantes¹⁴. Aux Etats-Unis, 350 000 entreprises à forte croissance ont créé deux tiers de l'ensemble des nouveaux emplois entre 1993 et 1996¹⁵. Des recherches indiquent que l'esprit d'entreprise contribue positivement à la croissance économique, même si la croissance du PIB est influencée par de nombreux autres facteurs¹⁶.

L'esprit d'entreprise peut également contribuer à promouvoir la cohésion économique et sociale des régions en retard de développement, à stimuler l'activité économique et la création d'emplois ou à intégrer les chômeurs et les personnes défavorisées dans le monde du travail¹⁷.

ii. *L'esprit d'entreprise est un élément essentiel de la compétitivité*

De nouvelles initiatives entrepreneuriales - démarrer une nouvelle entreprise ou relancer une entreprise existante (par exemple, après un changement de propriétaire) - stimulent la productivité. Elles augmentent la concurrence dans la mesure où elles forcent d'autres entreprises à réagir par une meilleure performance et l'innovation. L'augmentation du niveau de performance et d'innovation des entreprises, que ce soit au niveau de l'organisation, des processus, des produits, des services ou des marchés, renforce la compétitivité de l'économie dans son ensemble. Ce processus profite aux consommateurs qui bénéficient d'un choix diversifié et de prix réduits.

iii. *L'esprit d'entreprise, vecteur de l'épanouissement personnel*

Le travail n'est pas seulement une source de revenu. Chaque personne choisit sa carrière en fonction de critères propres: sécurité, indépendance, variété et intérêt. De plus hauts niveaux de revenu peuvent inciter les personnes à poursuivre des ambitions supérieures, telles que l'épanouissement et l'indépendance, par le biais de l'entreprise. L'enquête britannique auprès des ménages a révélé qu'outre les motivations matérielles (argent et statut), le choix de l'entreprise peut être fondé sur l'épanouissement personnel (liberté, indépendance et défi).

Pour certaines personnes, qui ne parviennent pas à trouver un travail "normal" à la hauteur de leurs ambitions, le choix de l'entreprise peut être dicté en tout ou en partie par des nécessités économiques. Le statut d'entrepreneur peut leur ouvrir la perspective d'améliorer leur situation personnelle.

La satisfaction professionnelle des entrepreneurs dépasse celle des salariés. Une enquête a montré que 33% des indépendants sans salariés et 45% des indépendants avec salariés sont très satisfaits de leurs conditions de travail, contre seulement 27% des salariés¹⁸.

¹³ *Entrepreneurship: A survey of the literature*, David B. Audretsch, octobre 2002.

¹⁴ *Entrepreneurship in the Netherlands, Innovative entrepreneurship. New policy challenges*, ministère des affaires économiques et EIM, février 2002.

¹⁵ 350 000 entreprises sur un total de 6 millions d'entreprises américaines occupant des salariés, *White Paper, Embracing innovation: entrepreneuriat and American economic growth*, National Commission on Entrepreneurship (NCOE) 2001.

¹⁶ Voir, par exemple, *Entrepreneurship: A survey of the literature*, D. Audretsch, octobre 2002, *Entrepreneurship: Determinants and policy in a European-US comparison*, édité par Audretsch, Thurik, Verheul et Wennekers, 2002, et rapports d'enquête annuels du GEM.

¹⁷ Voir également *Rapport conjoint sur l'inclusion sociale*, Conseil de l'Union européenne, 15223/01, 12.12.2001.

iv. *L'esprit d'entreprise et les valeurs sociales*

Les entrepreneurs sont les forces motrices de l'économie de marché et leurs réalisations procurent à la société richesse, emplois et choix diversifié pour le consommateur. En réponse aux attentes accrues du public en ce qui concerne l'impact de l'activité entrepreneuriale sur la société et l'environnement, de nombreuses grandes entreprises ont adopté des stratégies formelles de responsabilité sociale. Il s'agit notamment de l'intégration volontaire des préoccupations sociales et environnementales dans leurs activités et de leur interaction avec les parties prenantes, reconnaissant que le comportement responsable de l'entreprise peut contribuer à sa réussite. Un tel comportement peut inclure, par exemple, l'engagement de produire d'une manière respectueuse de l'environnement ("éco-efficacité") ou de respecter les préoccupations du consommateur et d'adopter une attitude conviviale à son égard. Les PME font preuve d'un "esprit d'entreprise responsable" de manière plus informelle même si elles sont au centre de nombreuses activités profitant à la société¹⁹.

L'esprit d'entreprise peut également jouer un rôle actif au niveau de la prestation efficace de services dans le domaine social, de la santé et de l'éducation. Les entreprises de l'économie sociale associent les parties prenantes à la gestion et à la prestation de ces services, en privilégiant l'innovation et l'orientation vers le client. Une telle approche permet de compléter les ressources publiques et d'étendre la gamme des services offerts aux consommateurs.

C. Lacunes et potentiel de l'esprit d'entreprise dans l'Union européenne

Quelles sont les performances de l'Union européenne en matière d'esprit d'entreprise? Pour répondre à cette question, il convient d'envisager non seulement l'attitude personnelle envers les entrepreneurs ou le nombre effectif d'entrepreneurs, mais également le dynamisme entrepreneurial et les performances des entrepreneurs²⁰.

i. *Mesurer l'esprit d'entreprise*

Préférences personnelles pour le statut d'indépendant

Une enquête Eurobaromètre montre que les Européens préfèrent le statut de salarié à celui de travailleur indépendant. En Europe méridionale, en Irlande et au Royaume-Uni, la préférence pour le travail indépendant est relativement plus élevée. Par rapport à la moyenne de l'UE de 45%, 67% des citoyens des Etats-Unis marquent une préférence pour le travail indépendant²¹.

Engagement personnel dans l'entreprise

Le taux d'entrepreneurs, y compris les travailleurs indépendants et les propriétaires d'entreprises, varie sensiblement à travers l'Europe, s'échelonnant d'environ 6% au Danemark

¹⁸ *Troisième enquête européenne sur les conditions de travail 2000*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

¹⁹ Initiatives de la Commission: document de travail de la Commission concernant le développement industriel durable, SEC (1999) 1729, Commission européenne, 25.10.1999, et communication de la Commission concernant la responsabilité sociale des entreprises: Une contribution des entreprises au développement durable, COM (2002) 347 final, Commission européenne, 2.7.2002.

²⁰ Pour une analyse approfondie des facteurs affectant la dynamique des entreprises, voir *Entrepreneurship: A survey of the literature*, David B. Audretsch, octobre 2002, et *Business Demography in Europe*, Observatoire des PME européennes, n° 5, Commission européenne, 2002.

²¹ *Flash Eurobaromètre 134 "Esprit d'entreprise"*, novembre 2002, toute référence ultérieure à l'Eurobaromètre concerne, sauf mention contraire, l'édition de 2002.

et au Luxembourg à 13% en Espagne, 15% au Portugal et plus de 18% en Grèce et en Italie. En revanche, aux Etats-Unis, ce taux dépasse tout juste les 10%²².

En ce qui concerne le lancement de *nouvelles* initiatives entrepreneuriales, l'Eurobaromètre indique que 4,5% des Européens ont actuellement un projet de création d'entreprise, ont créé ou repris une entreprise au cours des trois dernières années, taux qui varie de plus de 6% au Royaume-Uni et en Irlande à moins de 2% en France. Le taux américain de 13% est nettement supérieur. Les Européens ont été plus de deux fois plus nombreux que les Américains à abandonner leur projet d'entreprise.

Dynamisme entrepreneurial

Malgré les indices révélateurs d'une volatilité équivalente (entrées et sorties d'entreprises) dans certains pays européens et aux Etats-Unis, le dynamisme entrepreneurial est moins prononcé en Europe. En moyenne, les entreprises américaines sont plus petites à la naissance que les entreprises européennes, mais le taux de création d'emplois parmi les nouvelles entreprises américaines est bien plus élevé au cours des premières années qui suivent leur démarrage. Les entrepreneurs américains semblent expérimenter le marché en commençant à petite échelle et, en cas de réussite, se développent rapidement, alors qu'en Europe, de nombreux projets ne voient jamais le jour, leur viabilité étant contestée avant toute expérimentation sur le marché²³. De fait, l'Eurobaromètre montre que 46% des Européens affirment qu'"on ne devrait pas créer une affaire s'il y a un risque d'échec" contre seulement 25% des citoyens américains.

Un exemple permet d'illustrer l'essor du dynamisme entrepreneurial aux Etats-Unis: en 1960, il fallait vingt ans pour remplacer un tiers des 500 entreprises du classement *Fortune*, contre quatre ans en 1998. De plus, huit des 25 plus grandes entreprises américaines d'aujourd'hui n'existaient pas ou étaient très petites en 1960. En Europe, l'ensemble des grandes entreprises de 1998 l'étaient déjà en 1960²⁴.

Création d'emplois

Malgré les efforts visant à réduire le taux de chômage, qui s'élevait à 11% du début des années 90, et en dépit de disparités entre les taux des Etats membres, le taux de chômage moyen actuel, qui atteint 7,4%, reste préoccupant. Au cours de la seconde moitié des années 90, l'ensemble des Etats membres ont affiché des taux annuels de création d'entreprises positifs²⁵, même si ce bilan n'est pas absolument positif. L'Europe n'a pas été aussi dynamique en matière de projets d'entreprise à forte croissance, pourtant essentiels à la création d'emplois. Au début des années 90, 19% des entreprises américaines de taille moyenne étaient

²² L'activité d'entreprise exprimée en pourcentage des forces de travail. Les entrepreneurs sont définis comme les propriétaires d'entreprises constituées en sociétés ou non, à l'exclusion des travailleurs familiaux non rémunérés, des travailleurs salariés opérant une entreprise en tant qu'activité secondaire et des propriétaires d'entreprises dans le secteur agricole, "COMParative Entrepreneurship data for International Analysis" (Compendia 2000.1), EIM.

²³ L'analyse porte sur huit Etats membres de l'UE, les Etats-Unis et le Canada. *The role of policy and institutions for productivity and firm dynamics: Evidence from micro and industry data*, document de travail n° 329, Stefano Scarpetta et al., ECO/WKP(2002)15, 23.4.2002.

²⁴ *Entrepreneurship in the Netherlands: Innovative entrepreneurship. New policy challenges*, ministère des affaires économiques et EIM, Pays-Bas, 2002, et *White Paper, Embracing innovation: entrepreneuriat and American economic growth*, National Commission on Entrepreneurship (NCOE), 2001.

²⁵ *Business demography in Europe*, Observatoire des PME européennes, n° 5, Commission européenne, 2002.

classées comme des entreprises à forte croissance, contre une moyenne de seulement 4% dans six pays de l'UE²⁶.

ii. *Le défi pour l'Europe*

L'attitude et l'engagement personnels à l'égard de l'esprit d'entreprise varient sensiblement selon les Etats membres de l'Union européenne, et les écarts se creusent encore si on effectue une comparaison à l'échelle régionale. En moyenne, les propriétaires d'entreprises ne manquent pas dans l'Union européenne. Cependant, la propension à entreprendre pourrait y être améliorée. Par rapport aux Etats-Unis, le dynamisme entrepreneurial est moins prononcé dans l'Union. Les Européens sont, moins que les Américains, engagés dans les nouvelles initiatives entrepreneuriales et les entreprises européennes ne se développent pas au même rythme que leurs homologues américaines.

Compte tenu du taux de chômage qui reste élevé dans l'Union européenne - dont la gravité est plus ou moins préoccupante selon les Etats membres - des efforts sont nécessaires pour améliorer les conditions de création d'emplois par l'activité entrepreneuriale. Outre l'encouragement à donner aux nouvelles initiatives entrepreneuriales, il est nécessaire de maximiser le potentiel de croissance des entreprises existantes dans l'Union européenne. Celles-ci forment la clé de voûte de l'économie de l'Union et constitue un élément de continuité, d'emplois et d'expérience. Parmi les quelque 20 millions de PME en Europe, environ 30% déclarent que la croissance est leur principale ambition²⁷.

Le défi pour l'Union européenne consiste à identifier les facteurs clés d'un climat favorable à l'esprit d'entreprise et à l'activité entrepreneuriale. Les mesures politiques devraient promouvoir l'esprit d'entreprise actuel dans l'Union en adoptant l'approche la plus adéquate pour augmenter le nombre d'entrepreneurs et stimuler la croissance des entreprises.

III. LES DIFFERENTES POLITIQUES AU SERVICE DE L'ESPRIT D'ENTREPRISE

Les politiques publiques peuvent contribuer à stimuler l'esprit d'entreprise. Le rapport du GEM a observé que, malgré l'influence importante des conditions macro-économiques sur l'esprit d'entreprise, leur ordre d'importance dans les pays étudiés est demeuré relativement stable, ce qui tendrait à prouver que les particularités nationales persistantes ont elles aussi un impact.

L'Union européenne a d'ores et déjà défini une stratégie de politiques macro-économiques orientées vers la croissance et la stabilité, condition préalable pour instaurer un climat propice à l'entreprise. Le Conseil publie chaque année les grandes orientations des politiques économiques portant sur les politiques nationales des Etats membres. En 2002, les orientations ont recommandé de promouvoir l'esprit d'entreprise, notamment par

²⁶ Définition: taux des entreprises à forte croissance doublant leur chiffre d'affaires entre les périodes de référence (Europe: 1990-1993; Etats-Unis: 1991-1994) par rapport à l'ensemble des PME. "An international comparison of hypergrowth enterprises", *EIM Small Business Research and Consultancy*, in *Promouvoir l'esprit d'entreprise en Europe, le rapport de l'UNICE sur l'étalonnage*, 1999.

²⁷ Les 20 millions d'entreprises sont celles de l'UE, de l'EEE et de la Suisse, voir Observatoire des PME européennes, n° 1, *Points forts de l'enquête 2001*, Commission européenne, 2001.

l'environnement fiscal et réglementaire des entreprises nouvelles et existantes, les réformes législatives relatives à l'insolvabilité et la promotion de marchés financiers efficaces²⁸.

De nombreux facteurs, non seulement économiques, déterminent la décision personnelle de démarrer une entreprise ou le choix du risque ou du développement par l'entrepreneur. Mais les opportunités économiques nombreuses n'impliquent pas d'office un esprit d'entreprise accru. Il dépend également des préférences, des compétences et des choix personnels. Même ceux qui sont tentés par l'expérience pèsent le pour et le contre de l'entreprise par rapport aux avantages et à la sécurité auxquels ils renoncent.

L'approche globale de la promotion de l'esprit d'entreprise se décline sur trois niveaux : l'individu, l'entreprise et la société.

- Pour que l'**individu** soit davantage attiré par le statut d'entrepreneur, il faut la sensibiliser à l'esprit d'entreprise et rendre son choix suffisamment attrayant. Elle doit avoir les talents nécessaires pour pouvoir réaliser ses ambitions avec succès.
- Pour que le projet d'entreprise évolue vers une **entreprise** saine, certaines conditions générales doivent absolument être réunies. Elles doivent permettre à l'entreprise d'assurer son développement et sa croissance et ne pas entraver inutilement la contraction et la cessation.
- L'activité d'entreprise dépend d'une attitude positive de la **société** envers les entrepreneurs. Il faut valoriser l'esprit d'entreprise et tolérer l'échec.

La politique de l'esprit d'entreprise vise à accroître la vitalité de l'entreprise par la motivation des entrepreneurs et la mise à disposition des compétences nécessaires. Un environnement favorable aux entreprises est la clé du démarrage, de la cessation, de la reprise, de la prospérité et de la survie des entreprises.

A. Conditions requises pour avoir davantage d'entrepreneurs

i. Obstacles à l'entrée

Malgré des améliorations récentes, les Européens estiment toujours que les obstacles administratifs constituent la principale entrave à la création d'une entreprise. En phase de démarrage, les entreprises ont du mal à se procurer les capitaux d'amorçage et de démarrage nécessaires. Le partage des risques entre le secteur public et le secteur privé peut contribuer à accroître la disponibilité de capitaux.

Interrogés dans le cadre de l'Eurobaromètre sur les obstacles au lancement d'une entreprise, 69% des répondants ont cité la complexité des procédures administratives existantes et 76% la pénurie de capitaux.

Les procédures administratives de création d'entreprise ont déjà bénéficié d'une grande attention. Dans un étalonnage des performances, la Commission a noté une évolution positive en termes de délai requis pour lancer une entreprise²⁹. Pour créer une entreprise, le délai

²⁸ Recommandation du Conseil du 21 juin 2002 concernant les grandes orientations des politiques économiques des Etats membres et de la Communauté, 2002/549/CE, JO L 182 du 11.7.2002, p. 1.

²⁹ *Etalonnage des performances de l'administration des entreprises en phase de démarrage*, Commission européenne, janvier 2002.

moyen est de douze jours ouvrables pour une entreprise individuelle et de 24 jours pour une société à responsabilité limitée; ces chiffres continuent de baisser. Cependant, certains Etats membres doivent encore avancer pour réduire les délais et le coût d'établissement d'une entreprise et atteindre les valeurs de référence européennes. Il faut encore progresser en ce qui concerne les procédures multiples, les points de contact, les formalités, les licences, les autorisations nécessaires et les coûts.

Un guichet unique pour créer une entreprise

Au Portugal, les centres de formalités des entreprises établis à partir de 1997 facilitent l'enregistrement des nouvelles entreprises. Ils réunissent des représentants de toutes les administrations publiques chargées des diverses formalités requises pour enregistrer une nouvelle entreprise (par exemple : statuts, répertoires d'entreprises ou fichiers de sécurité sociale). Les futurs entrepreneurs disposent d'un service d'assistance situé dans le même centre. En même temps, les procédures ont été simplifiées. Ainsi, le délai nécessaire à la création d'une entreprise a-t-il été réduit de 80% par rapport au milieu des années 90 et le Portugal s'est fixé pour objectif une nouvelle réduction de 50% en 2003.

L'accès au financement demeure le principal obstacle pour les nouveaux entrepreneurs: ils ont du mal à constituer les garanties nécessaires aux crédits bancaires et à lever le capital-risque. Les banques exigent des antécédents et des garanties qui ne sont guère à la portée des nouvelles entreprises et, en particulier, de celles qui développent des activités fondées sur la connaissance. Les entreprises en phase de démarrage rencontrent elles aussi de grandes difficultés à couvrir leurs besoins en matière de fonds de roulement.

En plus des crédits bancaires, l'accès des entreprises en phase de démarrage aux nouvelles sources de financement doit également être amélioré. Outre le capital-risque, le potentiel des investissements informels - par exemple, parents, amis ou *business angels* - mérite d'être davantage exploré. L'enquête du GEM montre que les investissements informels dans les entreprises en phase de démarrage représentent le quintuple du capital-risque domestique ; de plus, alors que le capital-risque a sensiblement reculé entre 2000 et 2001, les investissements informels sont restés plus stables. L'intérêt des investisseurs privés pour les entreprises à risque doit être renforcé par des incitations telles que des réductions d'impôt.

Le partage du risque entre les banques et les investisseurs du secteur privé et les institutions financières publiques spécialisées dans les PME, ou les sociétés de garantie mutuelle, est un moyen efficace qui permet d'exercer un effet de levier sur les fonds publics et a réussi à accroître le financement des entreprises en phase de démarrage.

ii. Risque et récompense

En Europe, le risque lié à l'entreprise n'est pas suffisamment compensé par la perspective de récompense. Il faut donc réexaminer le rapport risque/récompense de l'entreprise.

L'entrepreneur défaillant est discrédité par l'échec. Interrogés dans le cadre de l'Eurobaromètre sur les principales préoccupations au sujet du risque lié à l'entreprise, les Européens ont cité principalement le dépôt de bilan et la perte du patrimoine personnel. Outre le discrédit, la défaillance personnelle a de graves conséquences juridiques. La liquidation du passif peut prendre des années, les entrepreneurs en situation d'échec risquent de perdre leur patrimoine et de subir certaines restrictions. Si de telles conséquences sont justifiées en cas de fraude ou de malversation, l'échec est inhérent à l'activité économique et une certaine

proportion d'entrepreneurs échouent tout simplement par manque de compétitivité. La réforme des lois relatives à l'insolvabilité s'impose pour réduire les obstacles au nouveau départ d'entrepreneurs honnêtes. Il ne faut évidemment pas nuire aux intérêts des créanciers qui risquent de moins investir dans les nouvelles entreprises.

Lois relatives à l'insolvabilité

La Belgique a réformé sa législation relative à l'insolvabilité pour permettre aux entrepreneurs de tenter de sauver leur affaire en cas de problèmes temporaires et de liquider au plus vite les entreprises non viables. Les tribunaux peuvent déclarer l'excusabilité des faillis honnêtes et leur permettre de prendre un nouveau départ.

Le risque lié à l'entreprise pourrait être mieux accepté s'il était compensé par la perspective d'une récompense. On observe depuis peu dans l'Union européenne la tendance à réduire la fiscalité des travailleurs indépendants et des petites entreprises et des mesures sont prises pour réduire la charge fiscale pesant sur les travailleurs indépendants potentiels. Néanmoins, dans certains Etats membres, cette fiscalité reste élevée³⁰ et réduit la possibilité pour les entrepreneurs de créer et de sauvegarder la richesse. L'indépendant doit souvent accepter une protection sociale réduite. Une protection sociale adaptée aux besoins des entrepreneurs pourrait accroître l'attrait de l'entreprise.

Réduire le coût lié à l'entrepreneuriat

Le gouvernement français entend faciliter la transition du statut de salarié à celui d'entrepreneur. Ce projet, qui s'inscrit dans une initiative globale de promotion de la création d'entreprises, comprend des mesures visant à réduire les obstacles pour le salarié qui entend démarrer une entreprise en tant qu'indépendant ou avec son employeur. Il supprime également les charges fiscales et sociales discriminatoires pour les nouveaux entrepreneurs conservant le statut de salarié.

Les Européens qui aimeraient démarrer une entreprise sont plus de deux fois plus nombreux que ceux qui préféreraient reprendre une entreprise existante³¹. Or, la reprise peut être une option intéressante et moins risquée. Par exemple, en Autriche, le taux de survie après cinq ans est de 96% en cas de transmission contre 75% en cas de démarrage³². Environ un tiers des entreprises de l'Union européenne devraient changer de propriétaire au cours de la décennie à venir que ce soit pour cause de retraite ou pour un autre motif, ce qui multiplie les possibilités de reprise d'entreprises existantes.

iii. Promouvoir les aptitudes et les compétences

L'éducation et la formation devraient contribuer à promouvoir l'esprit d'entreprise en stimulant les mentalités, la prise de conscience des opportunités de carrière en tant qu'entrepreneur et les compétences.

L'Eurobaromètre indique que 37% des Européens envisagent ou ont envisagé de devenir entrepreneur, mais que 15% seulement réalisent leur projet. Les enquêtes confirment que le simple fait de savoir comment on monte une entreprise augmente la probabilité de devenir un entrepreneur. Les répondants de l'enquête Eurobaromètre qui ont des indépendants dans la

³⁰ Communication de la Commission au Conseil: Projet de rapport conjoint sur l'emploi, COM (2002) 621 final, 13.11.2002.

³¹ *Flash Eurobaromètre 107 "Esprit d'entreprise"*, novembre 2001.

³² *Business transfers and successions in Austria*, Austrian Institute for Small Business Research, 2002.

famille se disent davantage attirés par le statut d'indépendant que ceux dont les parents sont salariés. L'enquête du GEM a constaté que les personnes qui ont confiance dans leurs compétences et leur expérience ont entre deux à sept fois plus de probabilité de participer au démarrage ou à la gestion d'une nouvelle entreprise; pour ceux qui ont dans leur entourage une personne qui a récemment démarré une entreprise, la probabilité est de trois à quatre fois supérieure. Selon l'enquête britannique auprès des ménages, les personnes "exposées" à l'entreprise (parents, amis ou études) envisagent plus sérieusement la création d'entreprise. L'éducation peut contribuer à la promotion de l'esprit d'entreprise en fournissant les compétences et les contacts.

Gérer une entreprise virtuelle à l'école

L'entreprise virtuelle est une technique de formation employée à l'école technique Sivitaniidios d'Athènes, Grèce. Les étudiants alternent cours théoriques et gestion d'une entreprise virtuelle. Au vu ses résultats très prometteurs, ce programme sera étendu à l'ensemble des écoles techniques. Il comprendra également un cours sur l'esprit d'entreprise couvrant la théorie de l'esprit d'entreprise et les notions pratiques d'établissement de plans d'entreprise. Des bureaux de liaison veilleront à ce que les étudiants reçoivent conseil et assistance dans leur choix de carrière.

La création d'une entreprise appelle engagement, créativité et persévérance, alors que le développement des affaires requiert progressivement plus de compétences de gestion, telles qu'efficacité, performance et fiabilité. Le succès étant tributaire à la fois de la personnalité et des compétences de gestion, les compétences personnelles liées à l'esprit d'entreprise devraient être enseignées dès le plus jeune âge et jusqu'à l'université, où l'accent peut être mis sur l'acquisition des aptitudes de gestion³³. La Commission européenne a noté que la plupart des Etats membres, à des degrés divers, se sont engagés à promouvoir l'enseignement de l'esprit d'entreprise dans leurs systèmes d'éducation³⁴.

A l'université, la formation à l'esprit d'entreprise ne doit pas être réservée aux futur diplômés des filières commerciale et de gestion (type MBA), mais également aux autres étudiants. Par exemple, dans les universités techniques, la formation à l'esprit d'entreprise peut contribuer à l'adéquation entre les potentiels entrepreneurial et technologique. Le lien entre l'éducation à l'esprit d'entreprise et les programmes de recherche publics permet de réunir les ingrédients en vue de l'adéquation entre l'excellence scientifique et la commercialisation des résultats.

Soutien des jeunes entrepreneurs en milieu universitaire

"Enterprise Ireland" met en œuvre une stratégie de développement des jeunes entreprises à forte croissance à travers un programme ciblé de soutien destiné à accroître le nombre et le poids des projets universitaires. Le programme s'inscrit dans la stratégie de croissance régionale et comprend un programme d'incubation d'un an pour les diplômés qui souhaitent démarrer une entreprise et qui peuvent bénéficier d'une aide "sur le tas" et d'une assistance de gestion. Au titre du "Campus Company Programme", les universitaires peuvent bénéficier d'un concours financier pour commercialiser les résultats de leur recherche.

³³ Etude de l'université Nijenrode, avril 2000, in *De succesvolle ondernemer*, ministère des affaires économiques et Nederlandse Vereniging van Participatiemaatschappijen, La Haye, Pays-Bas, novembre 2001.

³⁴ Projet Best "Education et formation à l'esprit d'entreprise", Commission européenne, 2002.

Les incubateurs d'entreprises sont un soutien utile pour les jeunes entrepreneurs. Les entreprises qui font partie d'un incubateur ont de meilleures chances de survie et les incubateurs sont un moyen performant au service de la promotion d'objectifs de politique publique. Ce succès explique leur essor ; on en compte désormais plus de 850 dans l'Union européenne³⁵.

iv. *Rendre l'esprit d'entreprise accessible à toutes les composantes de la société*

L'esprit d'entreprise doit être largement promu, et notamment auprès des femmes et des groupes sous-représentés. Les minorités ethniques témoignent d'un goût prononcé pour l'entreprise et d'un potentiel supérieur. Les services de soutien aux entreprises semblent moins adaptés à leurs besoins spécifiques.

En Europe, les femmes entrepreneurs sont nettement moins nombreuses que les hommes, la part des femmes travaillant pour leur compte variant de 16% en Irlande à 40% au Portugal³⁶. Si les femmes entrepreneurs rencontrent les mêmes difficultés que tout entrepreneur, certains problèmes, comme le financement, sont parfois plus prononcés. Il leur manque souvent la confiance et les compétences nécessaires pour créer ou gérer une entreprise. Parmi les nombreuses raisons qui expliquent cette situation, on peut citer le choix de l'activité, le manque d'information, la discrimination subjective, le manque de réseaux ou les difficultés de concilier les obligations familiales et professionnelles³⁷.

La Commission européenne a facilité l'échange de bonnes pratiques en vue de promouvoir l'esprit d'entreprise parmi les femmes au moyen du réseau "WES" qui relie les responsables publics chargés de la promotion de l'esprit d'entreprise parmi les femmes³⁸.

Conseillères d'entreprise pour femmes entrepreneurs

NUTEK, en Suède, a lancé le projet de conseillères d'entreprises qui assistent les femmes entrepreneurs dans les domaines autres que financiers. Ce projet s'appuie sur le constat que de nombreuses femmes préfèrent consulter des femmes en matière de gestion d'entreprise. Les conseillères traitent de questions propres à l'entreprise et d'autres sujets tels que la conciliation de la vie familiale et de la gestion d'entreprise. NUTEK propose aux conseillères des programmes de formation et d'échange d'expérience.

En Europe, les entreprises dirigées par des minorités ethniques affichent une capacité et un potentiel élevés dans le domaine entrepreneurial. Les entrepreneurs issues de minorités forment un groupe hétérogène sur le plan linguistique, socio-économique et culturel, comme en témoigne la diversité de leurs activités. Pourtant, nombreux sont ceux qui restent confinés à des secteurs d'activité caractérisés par de faibles barrières à l'entrée et dont ils sortent difficilement. Si les problèmes que rencontrent les entrepreneurs issus de minorités ethniques sont généralement semblables à ceux de tous les entrepreneurs, ils semblent profiter dans une

³⁵ *Etalonnage des performances de la gestion des pépinières d'entreprises*, Commission européenne, février 2002.

³⁶ Enquête annuelle sur les forces de travail, Commission européenne, 2001.

³⁷ Projet Best "Promotion de l'esprit d'entreprise parmi les femmes" et étude sur les jeunes entrepreneurs, femmes entrepreneurs, co-entrepreneurs et entrepreneurs issus de minorités ethniques dans l'Union européenne et en Europe centrale et orientale, Commission européenne, juillet 2000.

³⁸ Pour en savoir plus: <http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/wes.htm>.

moindre mesure des services publics de soutien aux entreprises et sont moins représentés dans les organisations d'entreprises³⁹.

Il a été proposé de constituer un réseau européen d'entrepreneurs issus de minorités ethniques en vue de faciliter l'échange d'expériences et de proposer des solutions aux problèmes posés⁴⁰. Dans le cadre de sa politique en matière d'immigration, la Commission européenne a présenté deux propositions de directives en vue de faciliter le démarrage d'entreprises par les entrepreneurs de pays tiers⁴¹.

B. Conditions requises pour orienter les entreprises vers la croissance

Les entrepreneurs rencontrent de nombreux obstacles. Le respect des réglementations administratives et le coût qui en résulte restent une charge importante. L'accès à une main-d'œuvre qualifiée, le degré de flexibilité du marché du travail et le financement adéquat sont autant de contraintes qui affectent la performance des entreprises⁴². En outre, il faut aider les entreprises à saisir les opportunités offertes par le marché intérieur et à innover.

i. L'environnement réglementaire

Malgré les efforts déployés, les entrepreneurs estiment toujours que la bureaucratie est un obstacle majeur à la gestion d'une entreprise, en particulier pour ceux qui souhaitent opérer et prospérer dans le marché intérieur.

La réglementation n'est en général pas assez différenciée suivant la taille de l'entreprise, de sorte qu'elle affecte de manière disproportionnée les plus petites entreprises. Les pouvoirs publics doivent être encouragés à "penser aux petits d'abord", en veillant à ce que la réglementation soit aussi simple et ciblée que possible. Pour réduire la charge administrative, plusieurs Etats membres ont prévu des dérogations pour les PME ou leur proposent des services d'assistance administrative. La mise à disposition de services d'information et de soutien peut aider les entrepreneurs à faire face aux charges administratives.

EasyPay

Le Danemark a introduit un nouveau système de gestion des salaires. L'adhésion au système "EasyPay", volontaire et gratuit, permet aux employeurs de communiquer des données sur les salaires et les travailleurs à une administration unique. Elles sont ensuite diffusées aux autorités compétentes. "EasyPay" s'inscrit dans l'initiative "e-administration", qui comprend également www.indberetning.dk, un site qui réunit tous les formulaires des administrations publiques intéressant les entreprises et "Webreg" qui permet aux nouvelles sociétés à

³⁹ Etude sur les jeunes entrepreneurs, femmes entrepreneurs, co-entrepreneurs et entrepreneurs issus de minorités ethniques dans l'Union européenne et en Europe centrale et orientale, Commission européenne, juillet 2000.

⁴⁰ Cette proposition résulte d'un séminaire sur l'esprit d'entreprise des minorités ethniques, réunissant universitaires, décideurs politiques et organisations commerciales, à l'initiative de la Commission européenne, juin 2002.

⁴¹ Proposition de directive du Conseil relative aux conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi salarié ou de l'exercice d'une activité économique indépendante", COM (2001) 386 final, 11.7.2001, proposition de directive du Conseil relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée, COM (2001) 127 final, 13.3.2001.

⁴² Observatoire des PME européennes / N° 1 Points forts de l'enquête de 2001, Commission européenne, 2001, *European Business Survey*, Grant Thornton, 2002, et *La paperasserie vue par les entreprises*, OCDE, 2002.

responsabilité limitée de s'enregistrer en ligne. L'enregistrement via "Webreg" produit des effets juridiques par l'utilisation de la signature électronique.

Aide virtuelle dans les procédures administratives

L'Autriche a ouvert un site Internet (www.help-business.gv.at) qui offre aux entrepreneurs des informations concises sur les procédures administratives. Toutes les procédures susceptibles d'être accomplies en ligne sont accessibles à travers une interface administrative unique (@mtsweg online). Les entrepreneurs peuvent remplir leur déclaration d'impôts locaux au moyen d'une fonction "HELP" qui envoie les données à l'autorité compétente. Le site Internet présente aussi des informations détaillées sur les aspects les plus divers de la gestion d'une entreprise (par exemple, déclarations du personnel, congés annuels).

A la suite d'une enquête parmi les entreprises européennes sur la qualité de leur environnement réglementaire, la Commission européenne a estimé qu'une meilleure législation permettait d'économiser 50 milliards d'euros⁴³. Elle s'est engagée à mieux légiférer⁴⁴ et a pris à cet effet un certain nombre d'initiatives au niveau communautaire, y compris un plan d'action relatif à une meilleure réglementation, des normes minimales applicables aux consultations dans le cadre de nouvelles propositions politiques et une approche systématique en matière d'analyse d'impact⁴⁵. La Commission définit également des modes de consultation des entreprises au titre de l'*Initiative d'élaboration interactive des politiques*⁴⁶ et a créé une plate-forme pour les Etats membres en vue de l'échange de vues sur leurs propres systèmes d'évaluation d'impact des entreprises.

En 2002, un Représentant pour les PME a été désigné à l'intérieur de la Commission européenne afin d'agir comme intermédiaire actif avec les entreprises et de veiller à ce que les intérêts des PME soient identifiés et dûment pris en compte par les services compétents de la Commission. Des initiatives similaires ont aussi été prises dans un certain nombre d'Etats membres.

Le marché intérieur a largement réduit les obstacles aux activités des entreprises dans l'Union européenne. L'Union a continué de progresser dans l'achèvement du marché intérieur (par exemple, dans le secteur financier)⁴⁷, mais l'écart persiste entre la vision d'une économie européenne intégrée et la réalité vécue par les fournisseurs et les utilisateurs. La stratégie pour le marché intérieur⁴⁸, un programme quinquennal, est axée sur les domaines où les progrès s'imposent de toute urgence, tels que la propriété intellectuelle, les marchés publics et les

⁴³ *Tableau d'affichage du marché intérieur*, édition n° 9, Commission européenne, 19.11.2001.

⁴⁴ *Gouvernance européenne - Livre blanc*, COM (2001) 428 final, 25.7.2001.

⁴⁵ Communications de la Commission "Gouvernance européenne: Mieux légiférer", COM (2002) 275 final, "L'analyse d'impact", COM (2002) 276 final, "Document de consultation: vers une culture renforcée de consultation et de dialogue - proposition relative aux principes généraux et aux normes minimales applicables aux consultations engagées par la Commission avec les parties intéressées", COM (2002) 277 final, "Plan d'action: simplifier et améliorer l'environnement réglementaire", COM (2002) 278 final, 5.6.2002.

⁴⁶ Initiative d'élaboration interactive des politiques, IPM C (2001) 1014. Rapport final du projet pilote sur l'évaluation de l'impact sur les entreprises, mars 2002.

⁴⁷ Communication de la Commission "Le capital-investissement: clé de la création d'emplois dans l'UE", SEC (1998) 552, 31.3.1998; communication de la Commission "Mise en œuvre du cadre d'action pour les services financiers: plan d'action", COM (1999) 232 final, 11.5.1999.

⁴⁸ Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions "Réactualisation 2002 sur la stratégie pour le marché intérieur. Tenir les engagements", COM (2002) 171 final, 11.4.2002.

entraves aux services⁴⁹. Les entrepreneurs européens ont intérêt à une harmonisation plus poussée pour accroître la protection du consommateur⁵⁰, dans la mesure où les activités transfrontalières des entreprises pourraient tirer parti d'un marché intérieur attractif pour le consommateur.

ii. *Fiscalité*

Des mesures fiscales appropriées peuvent contribuer au développement, à la croissance et à la survie des entreprises.

La structure du système fiscal, qu'il s'agisse de la fiscalité du revenu, des sociétés, du travail ou de la TVA, influe sur les possibilités d'expansion des entreprises. La complexité des systèmes fiscaux en soi est une charge administrative pour les entrepreneurs. La Commission européenne a identifié plusieurs entraves fiscales aux activités transfrontalières dans le marché intérieur et relevé les solutions qu'il convient d'examiner davantage⁵¹.

Au fur et à mesure que les taux d'imposition des revenus marginaux augmentent, les entrepreneurs ont tendance à ralentir l'expansion de leur entreprise, à freiner l'investissement et l'embauche⁵². La fiscalité du travail peut également influencer l'embauche par les entreprises. Les réformes fiscales entreprises au cours des dernières années ont contribué à une évolution nette vers la réduction de la charge fiscale pesant sur le travail dans l'Union européenne, même si la pression fiscale sur le travail demeure élevée dans plusieurs Etats membres⁵³.

En ce qui concerne les activités nationales, Commission a présenté des recommandations⁵⁴ destinées en particulier aux PME en vue d'encourager la transmission d'entreprise: suppression des frais d'enregistrement ou report d'impôts, par exemple, mais les progrès sont lents. Le traitement fiscal de la transmission d'entreprise intéresse en particulier les entreprises familiales qui représentent une part importante des entreprises européennes. La retraite et la succession peuvent être entravées par des régimes fiscaux inadéquats et complexes. Au pire, ceux-ci peuvent se traduire par la fermeture immédiate des entreprises ou nuire à leur viabilité future.

Réduction des droits de succession et de donation

En Espagne, en cas de décès ou de transfert entre vifs d'une entreprise ou d'une société, une réduction de 95% du montant imposable peut être appliquée dans certains cas, à condition que l'entreprise soit maintenue en vie pendant dix ans et que le titulaire soit éligible à une

⁴⁹ Le rapport de la Commission au Conseil et au Parlement européen "L'état du marché intérieur des services", COM (2002) 441 final, souligne l'important dysfonctionnement au niveau de la "distribution" des services.

⁵⁰ Eurobaromètre 57.2 *Flash Eurobaromètre 128* "Public opinion in Europe: Views on business-to-consumer cross-border trade", 14.11.2002.

⁵¹ Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen et au Comité économique et social "Vers un marché intérieur sans entraves fiscales", COM (2001) 582 final, 23.10.2001, et document de travail des services de la Commission "Fiscalité des entreprises dans le marché intérieur", SEC (2001) 1681, 23.10.2001.

⁵² *Economic policy and the start-up, survival and growth of entrepreneurial ventures*, Holtz-Eakin & Rosen, établi pour la Small Business Administration, Washington DC, mai 2001.

⁵³ Communication de la Commission au Conseil "Projet de rapport conjoint sur l'emploi", COM (2002) 621 final, 13.11.2002.

⁵⁴ Recommandation de la Commission du 7.12.1994 sur la transmission des petites et moyennes entreprises, 94/1069/CE, JO L 385 du 31.12.1994.

exonération de la taxe foncière au cours de la même période (cette condition s'applique en cas de transfert entre vifs).

iii. Accès à la main-d'œuvre qualifiée

Les rigidités du marché du travail entravent la croissance et les efforts visant à développer les compétences des travailleurs doivent être intensifiés.

Si le chômage constitue toujours un défi majeur pour l'Union européenne, les dernières années ont également été marquées par des difficultés croissantes de recrutement dans certaines régions et secteurs. A la fin des années 90, la plupart des nouveaux emplois étaient destinés à des travailleurs moyennement à fortement qualifiés, alors que l'emploi des travailleurs peu qualifiés a reculé. La demande de travailleurs hautement qualifiés a progressé plus vite que l'offre⁵⁵. Le Conseil a souligné la nécessité d'assurer que les compétences des travailleurs correspondent à l'évolution économique et technologique⁵⁶. L'apprentissage tout au long de la vie est un moyen efficace d'acquérir ces compétences. Aujourd'hui, de nombreux Européens suivent une formation tout au long de la vie, mais à des degrés divers⁵⁷. Il faut également remédier à d'autres rigidités qui affectent la flexibilité du marché du travail.

Les entreprises réagissent d'ores et déjà au déficit des compétences, par exemple en assurant une formation formelle ou informelle de leur personnel. Dans une enquête, 46% des répondants ont envisagé l'emploi de (plus de) travailleurs étrangers. Les principaux obstacles évoqués sont les barrières linguistiques, les permis de travail et les formalités administratives. La quasi-totalité des entreprises de l'Union européenne s'attendent à ce que l'élargissement aura un impact positif ou neutre sur l'offre de main-d'œuvre des entreprises⁵⁸.

En 2002, la Commission européenne a adopté un plan d'action en matière de compétences et de mobilité en vue de promouvoir la mobilité professionnelle et géographique⁵⁹. En 2001, elle a adopté une proposition destinée à faciliter le recrutement de ressortissants de pays tiers en cas de besoin économique dûment établi de travailleurs dans un secteur ou pour un emploi déterminés qui ne peut être satisfait en puisant dans la main-d'œuvre de l'Union européenne (par exemple, en réunissant en un seul permis les permis de séjour et de travail)⁶⁰.

⁵⁵ Document de travail des services de la Commission, *European Competitiveness Report*, SEC (2002) 528, 21.5.2002.

⁵⁶ *Les objectifs futurs concrets des systèmes d'éducation et de formation*, Conseil de l'Union européenne, 5980/01 EDUC 23, 14.2.2001.

⁵⁷ Le pourcentage de la population âgée de 25 à 64 ans suivant une éducation ou une formation au cours des quatre semaines précédant l'enquête varie de quelque 20% au Royaume-Uni à seulement 5% dans plusieurs Etats membres de l'UE, 'Indicateurs structurels', Eurostat, 2002.

⁵⁸ Pays couverts par l'enquête: Autriche, Belgique, Croatie, République tchèque, Danemark, Allemagne, Grèce, Chypre, Hongrie, Islande, Italie, Luxembourg, Portugal, Roumanie, Slovénie, Turquie et Royaume-Uni. *Enquête du Panel européen des entreprises 2002, Aptitudes, mobilité et formation pour la compétitivité*, Eurochambres, 2002.

⁵⁹ Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions "Plan d'action de la Commission en matière de compétences et de mobilité", COM (2002) 72 final, 13.2.2002.

⁶⁰ Proposition de directive du Conseil relative aux conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi salarié ou de l'exercice d'une activité économique indépendante, COM (2001) 386 final, 11.7.2001.

Incitations en matière de gestion d'entreprise

*Le gouvernement du **Royaume-Uni** prévoit des incitations pour aider les petites entreprises à haut risque à recruter et fidéliser les travailleurs dont elles ont besoin pour réaliser leur potentiel de croissance. Ce régime permet aux entreprises d'accorder des participations fiscalement attractives aux principaux salariés.*

iv. Accès au financement

L'accès au financement est indispensable à la croissance, mais de nombreuses PME ont des difficultés, dans la mesure où le marché du capital-risque est sous-développé et que les banques cherchent à éviter de plus en plus les crédits à risque.

Quelque 20% des petites entreprises déclarent rencontrer des problèmes d'accès au financement à long terme⁶¹. Malgré les disparités entre les Etats membres, le crédit continue de dominer le financement des PME dans l'Union européenne. Les banques ont de plus en plus recours aux systèmes d'évaluation des PME, c'est-à-dire que le coût du crédit est adapté au niveau de risque inhérent à chaque entreprise. En outre, les frais généraux élevés des petits crédits rendent ceux-ci peu intéressants pour les banques.

L'Europe devrait continuer à développer les marchés du capital-risque comme solution de rechange complémentaire du crédit bancaire. Les entreprises américaines ont tendance à avoir des bilans plus sains que les entreprises européennes (avec en moyenne 50% de fonds propres contre seulement 30% en Europe). Si environ 7 000 entreprises européennes ont reçu des capitaux d'amorçage ou d'expansion de fonds de capital-risque en 2001, il s'agissait surtout d'entreprises de haute technologie et à forte croissance⁶².

Pour mobiliser les investisseurs privés et accroître l'offre de garanties aux PME, les institutions publiques ont élaboré des programmes de soutien aux PME qui couvrent un vaste éventail d'instruments allant des microcrédits au capital-risque. Au niveau de l'Union européenne, le Fonds européen d'investissement met en œuvre une série d'instruments financiers au titre du Programme pluriannuel pour les entreprises et l'esprit d'entreprise⁶³. Au sein des fonds structurels, la Commission européenne a invité les Etats membres à privilégier le financement par capital-risque, ce qui a permis de doubler le financement au titre de ces programmes.

Accès aux microcrédits

*Finnvera, l'institution publique de financement des PME en **Finlande**, gère un programme de microcrédits pour micro-entreprises existantes et nouvelles, qui a permis de financer l'investissement, le fonds de roulement et le développement d'entreprises en faveur de 2 741 entrepreneurs, à concurrence d'un total de 45,5 millions d'euros en 2001. Elle finance jusqu'à 75% du besoin de financement total. Les crédits varient de 3 400 à 35 000 euros. Ce programme combine des mécanismes de garanties contre les pertes financés au niveau national ainsi que par les fonds régionaux de l'UE et inclut un outil d'évaluation de l'entreprise destiné à promouvoir un taux de survie élevé parmi les entrepreneurs.*

⁶¹ *European Business Survey*, Grant Thornton, 2002.

⁶² *Annual survey of pan-European private equity and venture capital activities*, EVCA Yearbook 2002.

⁶³ Décision du Conseil (2000/819/CE) du 20.12.2000 relative à un programme pluriannuel pour les entreprises et l'esprit d'entreprise, en particulier pour les petites et moyennes entreprises (PME) (2001-2005).

Il faut aider les entrepreneurs à surmonter leur méfiance vis-à-vis des investisseurs extérieurs. Les investisseurs ont besoin d'informations fiables sur les entreprises que les entrepreneurs doivent pouvoir leur fournir.

v. *Aider les entreprises à exploiter la connaissance et les opportunités internationales*

Pour tirer parti du marché intérieur et relever le défi d'une concurrence accrue, il faut encourager les entrepreneurs à innover et à internationaliser. A cet effet, ils doivent avoir accès à la connaissance, aux contacts adéquats, à la formation et aux services de soutien de qualité.

Les PME estiment que le marché intérieur a non seulement accru la concurrence, mais aussi ouvert de nouvelles perspectives d'expansion⁶⁴. La concurrence pousse les entreprises à exploiter en permanence les connaissances et l'innovation. Les entreprises peuvent innover de plusieurs manières, par le développement technologique, l'assurance qualité, les nouveaux modes d'organisation du travail ou les réseaux de distribution, les marques ou la conception. Le capital humain est un élément clé pour générer des idées créatives et innovantes. Les entreprises peuvent tirer parti de la capitalisation de la connaissance, des compétences et des réseaux informels de leur propre personnel. A cet effet, il faut encourager l'esprit d'entreprise du personnel, en lui offrant une participation financière. La Commission européenne vient d'adopter une communication sur la participation financière des salariés⁶⁵. L'esprit d'entreprise du personnel peut être davantage stimulé si la participation financière s'accompagne d'une plus grande influence des salariés dans le processus décisionnel de l'entreprise⁶⁶.

Parcs industriels

*Le paysage économique en **Italie** se distingue par la multiplication des parcs industriels (grappes), c'est-à-dire des conglomérats de petites entreprises spécialisées dans un seul secteur. Les parcs combinent à la fois la concurrence et la coopération entre les entreprises pour augmenter leur performance globale. Au niveau national, une loi régit les parcs industriels, tandis que le soutien et les politiques sont le plus souvent élaborés au niveau régional (par exemple, Vénétie, Lombardie, Emilie Romagne). Pour en augmenter la qualité et l'efficacité, plusieurs parcs sont réunis dans le "Club des parcs industriels", représentant 40% de tous les parcs, soit 30 000 entreprises et 250 000 emplois. Le Club entend développer un réseau de parcs industriels italiens et étrangers en vue d'échanger les informations, promouvoir l'accès à la recherche et représenter les intérêts de ses affiliés.*

Il faut améliorer les conditions d'internationalisation des PME. Si, dans l'enquête de l'Observatoire des PME européennes, environ un tiers des PME ont signalé une plus grande ouverture internationale au cours des cinq dernières années, l'enquête européenne auprès des entreprises a constaté qu'elles ne sont pas plus susceptibles aujourd'hui d'opérer dans le marché intérieur élargi qu'elles ne l'ont été il y a dix ans. Les PME préfèrent agir de manière indépendante lorsqu'elles s'internationalisent, tout en bénéficiant de conseils, par des réseaux locaux et régionaux, d'autres entreprises (essentiellement les grandes entreprises

⁶⁴ *European Business Survey*, Grant Thornton, 2002.

⁶⁵ Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social et au Comité des régions, "Cadre pour la promotion de la participation financière des salariés", COM (2002) 364 final, 5.7.2002.

⁶⁶ *Shared modes of Compensation and Firm Performance: UK Evidence*, Martin J. Conyon et Richard B. Freeman (LSE et Harvard).

internationales), de relations personnelles et d'intermédiaires⁶⁷. La promotion des réseaux régionaux ou grappes peut aider les entrepreneurs non seulement à partager leurs expériences en matière d'expansion, mais également à avoir accès à la connaissance, aux partenaires et au conseil.

Les entrepreneurs doivent actualiser et développer leurs compétences de gestion pour pouvoir maîtriser l'évolution économique, mais leur emploi du temps chargé ne leur permet guère de suivre des cours. Les techniques de formation alternatives, telles que la formation à distance pour chefs d'entreprise⁶⁸ ou le tutorat par lequel les entrepreneurs peuvent apprendre les uns des autres, méritent une plus grande attention. Les techniques de formation fondées sur les TIC et adaptées aux besoins des PME doivent être davantage développées pour stimuler la compréhension et l'adoption de ces outils par les entrepreneurs.

Pour compenser le manque d'expertise personnelle en ce qui concerne les compétences de plus en plus variées nécessaires pour gérer une entreprise, les entrepreneurs doivent avoir accès à des services de soutien de qualité. Aujourd'hui, moins de 20% des petites entreprises font appel aux services de soutien publics⁶⁹. En général, de tels services doivent développer davantage leur orientation vers le client, les moyens offerts par les TIC et les normes professionnelles⁷⁰. La Commission européenne propose d'ores et déjà son concours, par les fonds structurels, en vue de développer différents types de services de soutien aux entreprises.

vi. *"Intrapreneuriat" et coopération inter-entreprises*

L'"intrapreneuriat" et la coopération inter-entreprises sont des moyens efficaces pour réaliser des projets d'entreprise qui resteraient sinon en friche.

Les résultats de la R&D ou l'innovation dans les grandes entreprises, les universités ou les organismes de recherche, qui ne souhaitent pas les exploiter eux-mêmes, peuvent être commercialisés par des "essaimages", gérés par des (anciens) salariés, une technique également appelée "intrapreneuriat". Par exemple, au cours des cinq dernières années, près d'un quart des grandes entreprises néerlandaises ont aidé des salariés à créer leur propre entreprise. Même si la plupart des entreprises sont favorables à l'intrapreneuriat, l'initiative est en principe laissée aux salariés⁷¹. De nombreux employeurs fournissent néanmoins une assistance lorsque l'essaimage démarre, par exemple sous la forme de connaissance, de contacts, de travail ou de financement. Par rapport à d'autres PME, celles issues de l'essaimage affichent des niveaux moyens d'innovation et de croissance plus élevés⁷².

⁶⁷ *Internationalisation of European SMEs*, coordonné par l'Institut für Soziologie, Friedrich Schiller Universität Jena et al., avril 2002.

⁶⁸ Voir également *Etude et analyse des techniques de formation en gestion ciblées sur les dirigeants de PME, par le biais, notamment, de l'exploitation des TIC*, Commission européenne, décembre 2000.

⁶⁹ *Services de soutien aux micro-entreprises, petites entreprises et entreprises individuelles*, rapport final, Commission européenne, juin 2002.

⁷⁰ Document de travail des services de la Commission "Créer le plus haut niveau de qualité dans le domaine des services de soutien aux entreprises", SEC (2001) 1937, Commission européenne, 28.11.2001.

⁷¹ *Entrepreneurship in the Netherlands New economy: new entrepreneurs*, ministère des affaires économiques et EIM, janvier 2001.

⁷² *Spin off start-ups in the Netherlands At first glance*, EIM, mai 2002.

Réseaux régionaux de promotion de l'esprit d'entreprise

Le "programme EXIST" en Allemagne a été lancé par le ministère fédéral de l'éducation et de la recherche en vue de promouvoir la coopération régionale entre universités, écoles techniques, entreprises et autres partenaires. Il réunit des acteurs qui n'auraient autrement pas coopéré, pour favoriser conjointement l'esprit d'entreprise dans l'enseignement supérieur et les organismes de recherche, promouvoir le transfert de connaissances et valoriser le potentiel d'idées et d'entrepreneurs. Résultat escompté: de jeunes entreprises plus innovantes et des créations d'emplois.

Il est naturel que les entreprises petites ou grandes coopèrent dans leur intérêt mutuel. Les alliances entre petites et grandes entreprises sont de plus en plus importantes dans la mesure où elles offrent la flexibilité requise dans l'économie de l'innovation ainsi que la masse critique pour conquérir les marchés à grande échelle. Les grandes entreprises ont accès à de nouveaux marchés, technologies et innovations, tandis que les plus petites entreprises peuvent bénéficier d'un meilleur accès au financement, au crédit et aux réseaux.

C. Vers une société plus favorable à l'entreprise

i. Des attitudes plus positives envers l'esprit d'entreprise

L'instauration d'une société plus favorable à l'entreprise nous concerne tous. Les attitudes envers l'esprit d'entreprise et l'échec doivent être plus positives. La réalisation de cet objectif repose sur ceux dont dépendent les entrepreneurs d'aujourd'hui et de demain.

Le Conseil a reconnu que l'esprit d'entreprise mérite d'être promu dans la mesure où les compétences et les attitudes nécessaires à l'entreprise sont des atouts pour la société qui dépassent le cadre strict des applications entrepreneuriales⁷³. Pour apprécier l'esprit d'entreprise, la société se doit de valoriser et d'honorer la réussite des entreprises et de tolérer l'échec. L'attitude positive envers l'esprit d'entreprise est particulièrement importante parmi ceux dont dépendent les entrepreneurs actuels et futurs: écoles, universités, investisseurs, collectivités locales, régions, organisations sectorielles, conseillers et médias. Cette attitude positive peut être encouragée par des exemples de modèles à suivre et de réussites.

L'esprit d'entreprise en exemple

Le Luxembourg honore les projets d'entreprise réussis. Avec le concours de la Commission européenne, la Chambre des métiers décerne un prix à de jeunes entrepreneurs. Le ministère de la promotion féminine a institué un prix destiné aux entreprises gérées par des femmes les plus performantes. Enfin, un prix récompensant les projets d'entreprises innovantes est très prisé par les industriels et jeunes chercheurs.

Former les formateurs

L'université de Strathclyde au Royaume-Uni offre un programme de promotion des attitudes positives envers l'esprit d'entreprise parmi les professeurs. Le cursus est flexible et axé sur

⁷³ *Les objectifs futurs concrets des systèmes d'éducation et de formation*, Conseil de l'Union européenne, 5980/01 EDUC 23, 14.2.2001 et *Programme de travail détaillé sur le suivi du rapport concernant les objectifs des systèmes d'éducation et de formation*, adopté par le Conseil et la Commission; Conseil de l'Union européenne, EDUC 27, 6365/02, 20.2.2002 et COM (2001) 501 final.

des exercices pratiques. Il s'agit d'établir un plan d'entreprise et à prendre des décisions de gestion sous la supervision d'un tuteur. Les formateurs se familiarisent avec les compétences et les attitudes de l'entrepreneur et la façon d'appliquer cette expérience à l'éducation à l'esprit d'entreprise dans leurs établissements.

Même si les faits prouvent que les entrepreneurs qui ont connu l'échec tirent les leçons de leurs erreurs et ont plus de succès par la suite⁷⁴, ils sont néanmoins discrédités. Les consommateurs leur font moins confiance et les investisseurs et partenaires commerciaux exigent souvent des garanties supplémentaires⁷⁵. 45% des citoyens européens interrogés dans le cadre de l'Eurobaromètre ont déclaré être moins disposés à commander auprès d'une telle entreprise. La société devrait plutôt donner aux entrepreneurs en situation d'échec une chance de prendre un nouveau départ.

ii. Le rôle de l'esprit d'entreprise dans la poursuite d'objectifs sociaux

L'économie sociale et les entreprises qui en relèvent appliquent des principes d'entreprise et de performance pour atteindre leurs objectifs sociaux et sociétaux. Ces entreprises doivent relever des défis particuliers en ce qui concerne l'accès au financement, à la formation en gestion et au conseil.

L'économie sociale est constituée d'entreprises - coopératives, mutuelles, associations, fondations - dont l'objectif principal est de fournir des services à leurs membres ou à la collectivité. Les entreprises de l'économie sociale, qui représentent près de 8% des emplois du secteur privé en Europe⁷⁶, sont souvent aptes à survivre et à fournir des services de qualité dans des circonstances jugées moins lucratives par les entreprises pilotées par des investisseurs. Or, les spécificités de leurs systèmes de gestion, de la composition des groupes impliqués et enfin, la structure de leur capital, nécessitent des compétences particulières parmi leurs responsables et leurs équipes dirigeantes.

De nombreuses administrations locales ont cherché à combiner les aspects positifs du secteur public et du secteur privé pour rendre les services publics plus performants, ce qui explique en partie l'essor des "entreprises sociales" qui poursuivent des objectifs principalement sociaux ou sociétaux et qui représentent actuellement 3,5 millions d'emplois dans l'Union européenne⁷⁷.

IV. PERSPECTIVES

A. Une approche coordonnée de la politique en faveur de l'esprit d'entreprise

i. Coordonner la politique de l'esprit d'entreprise parmi les décideurs politiques

De par sa nature horizontale, l'esprit d'entreprise appelle une approche coordonnée. La politique doit englober tous les éléments qui exercent une influence dans les domaines politiques pertinents, pour leur permettre de se renforcer mutuellement. Au sein des administrations publiques, des services de coordination peuvent nouer des liens entre les

⁷⁴ Séminaire sur la défaillance d'entreprise, Commission européenne et ministère des affaires économiques, Noordwijk, Pays-Bas, 10-11 mai 2001.

⁷⁵ *Bankruptcy and a fresh start*, Commission européenne, août 2002.

⁷⁶ 7,92% des emplois civils salariés en équivalents plein temps (1995-1997), *Action pilote: Troisième système et emploi*, CIRIEC, 2000.

⁷⁷ *Researching social enterprise*, David Smallbone et al., the UK Small Business Service.

divers services et administrations régionales et locales pour définir les priorités et assurer une approche cohérente. La Commission européenne pourrait assumer un rôle de coordination au niveau de l'Union européenne.

Une approche coordonnée

Les Pays-Bas ont mis en œuvre une approche coordonnée de l'esprit d'entreprise, fondée sur l'interaction entre les administrations, établissements publics et propriétaires d'entreprises. Il a été jugé essentiel d'associer les régions directement concernées par la mise en œuvre de la politique de l'esprit d'entreprise. Les régions sont convenues avec le ministère des affaires économiques d'engager une action conjointe sur des questions clés, telles que la promotion de l'esprit d'entreprise dans l'enseignement supérieur et la stimulation du développement de services de soutien intégrés.

ii. Apprendre des meilleurs

Dans le domaine de l'esprit d'entreprise, certains Etats membres sont plus performants et pourraient inspirer les autres. La Commission européenne aide les Etats membres à apprendre les uns des autres sur la base de la "méthode ouverte de coordination" par laquelle la Commission crée des plates-formes pour les Etats membres pour qu'ils puissent échanger eux-mêmes les meilleures pratiques et mesurer leurs performances.

D'autres étalonnages des performances pourraient être envisagés dans les domaines identifiés comme vitaux pour la promotion de l'esprit d'entreprise. Il ne faut pas oublier que les différents contextes nationaux ou régionaux affecteront l'efficacité des mesures politiques. Lorsqu'ils définissent les priorités ou mettent en œuvre une politique, les Etats et les régions doivent tenir compte du contexte particulier dans lequel ils agissent. Les orientations communes doivent être adaptées aux circonstances nationales ou régionales. Comme le succès de ces exercices dépend de la disponibilité d'indicateurs comparables et pertinents, la Commission s'efforce de coordonner activement l'élaboration des données statistiques nécessaires.

I ⇒ Quels sont les principaux objectifs d'une politique en faveur de l'esprit d'entreprise dans l'Union européenne et quels et comment articuler ces objectifs avec d'autres finalités politiques? Comment élaborer un modèle de l'esprit d'entreprise dans une Europe élargie?

B. Trois axes d'action pour une société favorable à l'entreprise

i. Eliminer les obstacles au développement et à la croissance des entreprises

En ce qui concerne le temps et le coût nécessaires à la création d'une entreprise, les objectifs à atteindre par les gouvernements ont été fixés. Ce faisant, ils veilleront à ce que le public soit sensibilisé à leurs efforts visant à réduire les obstacles au démarrage d'entreprises.

Il convient de poursuivre les travaux en cours destinés à améliorer le fonctionnement du marché intérieur et à réduire la bureaucratie pour éliminer les obstacles à l'activité entrepreneuriale et promouvoir le principe "penser aux petits d'abord". Il faut également intensifier les efforts visant à améliorer l'accès au financement et à la main-d'œuvre qualifiée. Il faut aider les entrepreneurs à acquérir les compétences requises pour adapter leur entreprise à un environnement en constante évolution. L'échange d'expériences et la coopération, en grappes ou en réseaux, peuvent aider les entrepreneurs à trouver inspiration et conseil, accéder aux technologies et à la connaissance ou identifier des partenaires. La constitution de réseaux

pourrait être particulièrement efficace dans certains secteurs ou pour certains groupes d'entrepreneurs, comme ceux issus de minorités ethniques.

2⇒ *Comment améliorer l'accès au financement (mesures fiscales, partenariats entre le secteur public et le secteur privé, bilans plus sains, garanties) et quelles alternatives au crédit bancaire promouvoir ("business angel", crédit-bail, affacturage et microcrédit accordés par des organismes non bancaires)? Comment aider les entrepreneurs à obtenir des financements externes?*

3⇒ *Quels facteurs entravent le plus la croissance ((manque de) reconnaissance mutuelle et dispositions de l'Union européenne ou leur (non-)mise en œuvre au niveau national, dispositions fiscales nationales ou situation sur les marchés du travail)? Quelles actions sont les plus appropriées pour soutenir la croissance et l'internationalisation (missions commerciales, analyses de marché, constitution de grappes d'entreprises et de réseaux, services d'information et de conseil)?*

4⇒ *Pour garantir une entreprise performante, quelles formations et soutiens faut-il lui offrir en phase de démarrage (formation de base - obligatoire ou facultative, incubateurs, tutorat) et de développement (réseaux, grappes, cours, tutorat, formation à distance, par exemple "e-formation")? Faut-il des services adaptés aux besoins des groupes spécifiques (femmes, minorités ethniques, chômeurs et personnes en situation de difficulté sociale) ou entreprises (activités fondées sur la connaissance)? La qualité de la distribution des services de soutien doit-elle être améliorée (au moyen des TIC, de normes professionnelles)?*

5⇒ *Les obstacles et les incitations au développement et à la croissance des entreprises dans l'Union européenne sont-ils analogues pour les entrepreneurs des pays candidats ou le futur élargissement appelle-t-il des mesures spécifiques pour les pays candidats?*

ii. *Assurer un équilibre entre le risque et la rétribution de l'entrepreneur*

La prise de risque devrait être récompensée et non punie. Les régimes fiscaux et de sécurité sociale doivent être revus à la lumière de leurs effets sur la disponibilité des entrepreneurs à prendre le risque lié à la création ou à l'expansion d'une entreprise. La reprise d'une entreprise existante doit être encouragée et le potentiel de l'"intrapreneuriat" davantage exploré. Pour réduire les effets négatifs de l'échec, il convient d'envisager des mesures appropriées, telles que la liquidation accélérée du passif, la conservation de certains actifs ou la levée de certaines restrictions imposées aux entrepreneurs défaillants.

6⇒ *Que peuvent faire les Etats membres de l'Union européenne pour assurer un équilibre entre le risque et la rétribution de l'entrepreneur dans un sens plus propice à la promotion de l'esprit d'entreprise (réduire les effets négatifs de l'échec, accroître les avantages sociaux des entrepreneurs, réduire la charge fiscale en termes de contraintes administratives ou de taux d'imposition)?*

7⇒ *Comment inciter les entrepreneurs en puissance à envisager la reprise plutôt que la création d'une nouvelle entreprise (bases de données ou bourses d'acheteurs et de vendeurs, formation spéciale pour entreprises familiales, cadres ou salariés qui rachètent une entreprise)?*

8⇒ *Comment rendre les essaimages plus attractifs (rachats d'entreprises par les cadres, "modèles à suivre", conseil spécialisé, mesures fiscales ou autres dispositions pour les salariés et leurs employeurs lors du démarrage d'une entreprise)?*

iii. *Une société qui valorise l'esprit d'entreprise*

Si de nombreuses personnes marquent une préférence pour l'entreprise, il leur manque souvent la confiance et les compétences nécessaires pour réaliser leurs ambitions. Les jeunes doivent être exposés à l'esprit d'entreprise et être soutenus, de même que leurs formateurs, dans le développement des compétences entrepreneuriales. Des campagnes pourraient présenter des modèles à suivre et des exemples de réussites d'entrepreneurs pour illustrer les bénéfices que ces derniers apportent à la société. Il convient de s'adresser surtout à ceux qui peuvent jouer un rôle clé dans le soutien des entrepreneurs en puissance: écoles, universités, investisseurs, collectivités locales, régions, organisations sectorielles, conseillers et médias.

9⇒ Comment l'éducation peut-elle contribuer à sensibiliser davantage et à fournir les outils nécessaires au développement d'attitudes et de compétences entrepreneuriales (enseignement de l'esprit d'entreprise à l'école, témoignages d'entrepreneurs dans les écoles, stages auprès d'entrepreneurs expérimentés, extension de la formation entrepreneuriale à l'université, davantage de filières en commerce et gestion (de type MBA), adéquation entre la formation à l'esprit d'entreprise et les programmes de recherche publics)?

10⇒ Que peuvent faire les organisations sectorielles, les médias et les pouvoirs publics pour promouvoir l'esprit d'entreprise (modèles à suivre, campagnes de sensibilisation, portes ouvertes dans les entreprises, remises de prix aux entrepreneurs) et à quel niveau (européen, national, régional ou local)?