

Ambition et attractivité - Économie et développement

15 novembre 2010



Contribution d'Yves JANNIN

Les PME : un atout majeur de territoire

Un impératif : les muscler

Les PME, Atout Majeur de Territoire : un Impératif, les Muscler.

Yves Jannin

La présente note est réalisée à partir :

- d'une part de données extraites de l'étude menée par Françoise Leclercq et Yves Jannin (octobre 2008) pour l'Institut Kervégan et intitulée « Musculation des PME, l'humus entrepreneurial et nécessaire Cohésion Territoriale : facteurs clés d'un territoire stratégique ».
- d'autre part de données provenant de la contribution d'Yves Jannin, toujours à l'attention de Kervégan, sur les « clusters, atout de compétitivité, atout de territoire ».
- enfin d'éléments complémentaires collectés pour la rédaction de la présente note.

Introduction

Lors du premier Conseil Européen des Ministres chargés de la Compétitivité (18 juillet 2008), un consensus fort se dégagait entre les 27 ministres sur l'importance stratégique du développement des PME (23 millions de PME en Europe), colonne vertébrale de la croissance et de la création d'emplois en Europe.

Le 20 octobre 2008 se tenait à Bruxelles le premier parlement européen des entreprises réunissant 775 entrepreneurs. Le Figaro économique titrait : « L'Europe redécouvre les vertus des petites et moyennes entreprises ».

Poids de l'Industrie et Densité des PMI en Pays-de-la-Loire et en Loire-Atlantique

Notre région, et principalement la Loire-Atlantique, dispose d'un patrimoine industriel de qualité bien ancré sur le territoire, diversifié et composé à la fois de grandes entreprises donneurs d'ordre à dimension nationale et internationale et d'un tissu dense de PMI, les unes sous-traitantes, les autres indépendantes. Pour mémoire :

- les Pays-de-la-Loire sont la troisième région industrielle de France (plus de 7% des effectifs nationaux du secteur secondaire), derrière l'Île-de-France et Rhône-Alpes. De plus la région a un taux d'industrialisation de 39% (part du secteur secondaire dans l'emploi salarié de la région) ce qui la place en tête sur le plan français.

- **les PME représentent 2/3 des emplois industriels** alors que la moyenne française est de 58%. **Ce tissu de PME représente 76,3% de la valeur ajoutée régionale contre 53,2% au niveau national.**

- enfin il faut prendre en considération le fait que l'économie industrielle comprend aussi l'activité des services aux entreprises : l'industrie étant le premier secteur client (38%).

Mario Capraro, ancien Directeur des programmes de compétitivité des entreprises à Ceforalp Lyon, ancien Dirigeant de PME et d'une grande Filiale d'un Groupe Industriel, Chargé de Cours en Organisation dans les Universités de Lyon I et Lyon III, auteur , notamment, de l'ouvrage « l'Entreprise Etendue », traduit de la façon suivante cette nouvelle économie industrielle : « c'est la naissance d'une inséparabilité économique de 2 secteurs dont les caractéristiques complémentaires font qu'il est nécessaire de les approcher globalement au niveau d'un territoire ».

À partir de 2001, il fut l'un des acteurs majeurs des programmes collectifs mis en place en Loire-Atlantique puis dans les Pays-de-la-Loire pour assurer un développement économique endogène et durable.

Des leviers d'action complémentaires peuvent venir **renforcer la dynamisation en cours des PME/PMI**. Ils portent **sur la compétitivité et les compétences**.

I) Renforcer la Musculature des PME

1) Détecter le Potentiel d'Industrialisation des PMI et le Muscler.

Il serait en effet pertinent de mettre en oeuvre pour les PMI des Pays-de-la-Loire, et ce d'autant que bien d'entre elles ont beaucoup souffert, voire ont été déstabilisées ou le sont encore par la crise mondiale, un programme collectif reposant sur un **concept développé par M Capraro : le potentiel d'industrialisation.**

Ce programme se révèle être complémentaire du programme Dinamic entreprises puisqu'il s'appuie sur une approche globale de la capacité à produire durablement de la valeur ajoutée industrielle sur un territoire. Dinamic pour sa part agit sur les fondamentaux de la compétitivité des PME (performance interne, stratégie commerciale et innovation) et de ce fait est un élément incontournable des parcours proposés aux PME.

Le recours à ce nouveau concept permet une mise en perspective de l'entreprise par rapport à son avenir en évaluant sa capacité à faire face aux menaces qui, souvent, sont liées à des performances industrielles insuffisantes.

Il vise à cibler et prioriser, entreprise par entreprise, les leviers et actions à dégager rapidement des résultats et à permettre aux entreprises les plus exposées d'inverser la pente et aux autres d'accroître leur développement en anticipant les événements.

Des entreprises engagées ou voulant s'engager dans Dinamic pourraient y participer comme celles qui n'ont pas opté pour ce programme ou n'ont pu le faire.

M Capraro part du constat que **la valeur ajoutée industrielle** est la somme des valeurs générées par l'ensemble des entreprises industrielles et de services marchands aux entreprises : ces 2 secteurs dessinent le « nouveau périmètre industriel ».

De ce fait, il en résulte un **enjeu très important pour une région, celui de la favoriser et de l'ancrer sur un territoire.**

D'où la notion de « potentiel d'industrialisation » qui consiste en la **capacité de l'entreprise à créer et développer durablement de la valeur ajoutée industrielle sur un territoire.**

Celle-ci s'appuie sur la notion de capital global (au sens atouts, aptitudes, points forts, acquis possédés ou démontrés par l'entreprise) dans 9 domaines : commercial, équipements, compétences, produits, marché, innovation, organisation, développement durable, financier.

On aboutit ainsi à situer l'entreprise soit en position à potentiel fort, moyen ou faible.

- **l'entreprise à potentiel fort** est celle susceptible de créer de nombreux emplois directs et induits du fait de sa croissance et de la bonne vision de développement du dirigeant. L'enjeu est de renforcer l'ancrage dans la région à partir d'actions spécifiques à mettre en oeuvre consolidant ce potentiel fort. Exemples : intégration dans des pôles de compétitivité ou des clusters, consolidation du potentiel humain, création de nouveaux produits ou des offres complémentaires....

- **l'entreprise à potentiel moyen** est celle qui a besoin d'actions d'accompagnement relativement lourd pour assurer son ancrage dans le territoire et maintenir le maximum d'emplois. Exemples :

actions d'amélioration des performances, diversification de produits ou d'activités, développement de compétences, étude et accompagnement d'opportunité d'alliance, de mise en réseau, financement de projets...

- **l'entreprise à potentiel faible.** Pour celle-ci, il faudra analyser le potentiel dont elle dispose pour apprécier si elle possède des points forts et dans ce cas comment les exploiter. Il y aura aussi à faire une analyse stratégique prospective pour que le dirigeant prenne mieux conscience des faiblesses de son entreprise et des mesures à mettre en place, notamment en matière de formation pour améliorer l'employabilité du personnel et favoriser éventuellement des départs spontanés avec l'assistance d'une structure de repositionnement.

Sur le plan opérationnel, le dispositif auprès des entreprises volontaires comprend 2 phases d'intervention : détermination du potentiel (diagnostic), puis accompagnement par des actions appropriées avec des consultants régionaux appuyés par des cadres demandeurs d'emplois ou des seniors en mission de soutien dans ces entreprises et formés à la méthodologie.

Un tel dispositif serait à construire entre les organisations patronales et consulaires ainsi que les Pouvoirs Publics (Préfecture de Région et Conseil Régional).

2) Placer le Capital Humain au coeur de la Performance des Entreprises.

Compétitivité des entreprises et Capital Humain sont intimement liés, comme le soulignent ci-après Alain Chamak et Céline Fromage, Consultants chez KPMG Lyon et auteurs de l'ouvrage « le capital humain » aux éditions Liaisons 2006 : « Les entreprises qui n'auront pas su faire du développement de leur capital humain le principal levier de croissance ne disposeront plus ou pas suffisamment des ressources nécessaires à leur développement, voire à leur survie.... leur compétitivité s'étiolera inexorablement et elles perdront des parts de marché ».

En effet l'aspect humain est partout présent dans l'entreprise : quand elle recrute, quand elle conçoit des produits, quand elle achète des matières, quand elle vend.... D'où selon eux, la nécessité pour les entreprises qui souhaitent atteindre un haut niveau de performance et s'y maintenir de « combiner un positionnement stratégique optimal et un capital humain de meilleure qualité que celui de leurs concurrents ».

De nombreuses équipes de chercheurs, notamment à l'Université de Stockholm formulent des conclusions convergentes.

a) Diffuser un Modèle du type « CORE ».

D'après A Chamak et C Fromage un faible nombre d'entreprises françaises en ont pris la mesure et sont capables d'apprécier l'évolution positive ou négative de leur capital humain. L'absence d'indicateurs oblige à constater que les entreprises n'élaborent leur plan stratégique ni sur la base de leur portefeuille de compétences, ni sur l'alignement des objectifs individuels et stratégiques.

D'où leur initiative, dans l'esprit de la pratique développée par l'entreprise d'assurance suédoise Skandia, de concevoir un modèle intitulé CORE (ce qui signifie essentiel) chargé de suivre attentivement l'évolution de ce capital. Celui-ci s'articule autour de **3 indicateurs stratégiques** :

- **développement et mobilisation des compétences.** Cet axe est formé des leviers d'action suivants : acquisition de compétences externes, développement des compétences internes, mobilisation et reconnaissance, opinion des clients et partenaires de l'entreprise sur la qualité du capital humain de l'entreprise.

- **cohésion et engagement.** Cet axe a pour objet de porter une appréciation sur le niveau d'adhésion des salariés, sur leur degré d'engagement au projet de l'entreprise et sur le sentiment de cohésion de l'ensemble des équipes.

- **structure et organisation.** Il s'agit de recenser des indicateurs présentant les éléments relatifs à la structure et à l'organisation du capital humain de l'entreprise et l'évolution de ces éléments.

Core a pour objectif de **rendre compte** de manière synthétique **des évolutions favorables ou défavorables de l'ensemble des composantes du capital humain.** Il doit permettre aux dirigeants d'agir sur les facteurs permettant des améliorations de la performance économique de l'entreprise.

Il serait pertinent que les acteurs publics ainsi que les organisations patronales et les CCI intègrent cette vision comme une donnée stratégique à valoriser auprès des dirigeants d'entreprises, notamment des PMI et à les accompagner dans l'appropriation d'un processus d'évaluation du type Core.

b) Renforcer et Accélérer la Professionnalisation des PMI en Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences : les Pilotes GPEC.

L'optimisation par les PMI de la gestion de leurs compétences de façon à faire correspondre les compétences des salariés à l'activité des entreprises et à ses perspectives d'évolution est un enjeu majeur de leur développement, et ce d'autant qu'il y a de fortes tensions sur le marché de travail sur certains métiers industriels

Un mouvement national va dans ce sens. En effet le **Medef et 2 organisations syndicales** (CGC et CFDT) ont signé le **6 avril 2009 un accord paritaire national interprofessionnel** sur la gestion des compétences (GPEC). Il invite, entre autres, les branches professionnelles à rechercher des moyens pratiques pour développer cette démarche dans les T P E et les PME.

Le 17 mai 2010, la branche professionnelle de la Métallurgie (UIMM) concluait un accord national paritaire professionnel, dans cette optique, avec 3 syndicats (CGC, FO, CFDT). Il décide de la mise en place au sein des Adefim (associations existantes auprès des chambres patronales territoriales de la métallurgie au titre de la formation) de « développeurs de la professionnalisation et de la GPEC » chargés de sensibiliser les entreprises, en particulier les TPE et les PME, à la démarche GPEC. Par ailleurs, il prévoit la mise à la disposition des dirigeants d'outils pratiques, tels que des diagnostics. Enfin il recommande la définition d'un cadre favorisant les échanges entre donneurs d'ordre et sous-traitants sur l'évolution des emplois et des compétences dans la filière à laquelle ils appartiennent afin d'analyser les tendances de transformation des métiers et des compétences.

Il existe d'autres structures territoriales d'accompagnement des entreprises en matière de GPEC : l'Aract, Opcalia (Opca interprofessionnelle)...

À noter que, dès **octobre 2008**, dans notre étude « Musculation des PME et nécessaire Cohésion Territoriale » **nous préconisons la mise en place de pilotes de la GPEC.**

Cette orientation va au-delà de celle retenue récemment par l'accord paritaire national de la métallurgie. **Il est nécessaire en effet d'incruster davantage le dispositif de GPEC dans les entreprises, notamment les PMI,** en incitant leurs dirigeants à s'appuyer sur un pilote.

Certes, les PMI ne sont pas dans la même configuration que les grandes entreprises. En effet, elles ne sont pas, en général, en capacité de prévoir leurs compétences à un horizon identique, sauf à coller à la stratégie d'un Donneur d'Ordre. Leur vision est beaucoup plus courte (6 mois - 12 mois). Il faut donc leur proposer une démarche prévisionnelle adaptée à leurs caractéristiques. Ceci ne remet pas en cause, cependant, l'utilité d'un pilote pour les PMI en particulier celles dont l'effectif atteint une taille significative.

En exerçant une mission à temps partiel mais variable suivant le besoin de l'entreprise et ses caractéristiques, il agirait comme relais du dirigeant. Cette approche nous paraît toujours d'actualité, car elle doit permettre d'assurer une assise plus pérenne de la GPEC dans les PME. Elle se situerait en prolongement des initiatives précitées.

Ce pilote pourrait être choisi au sein de l'entreprise ou détaché par une structure extérieure (organisation professionnelle, consulaire, ou groupement d'employeurs). Ce serait un manager opérationnel, ou un sénior au titre d'une nouvelle orientation professionnelle, voire un cadre en recherche d'emploi. Il interviendrait après avoir été formé aux outils et méthodologies ainsi qu'aux aspects relationnels.

Pour renforcer l'efficacité des pilotes il serait pertinent de **créer une tête de réseau** chargée de favoriser les échanges entre les pilotes, de les redynamiser si nécessaire et de les appuyer si besoin. Elle pourrait se situer au sein des organisations consulaires ou patronales. Son financement ferait l'objet d'un appui des pouvoirs publics.

II) Jouer Collectif : les Clusters

« Les 300 groupements d'entreprises en France intégrant environ 11 000 PME sous forme de clusters, de systèmes productifs locaux, et de pôles de compétitivité sont des modèles pour avancer en meute et pour apporter des solutions à la crise économique actuelle » (P D'Ornano et D Bachelot « Survivre à la crise, le groupement d'entreprises une solution pour les PME » - 2009).

En effet, le **panorama français s'exprime au travers de 3 figures territoriales** dédiées au développement économique. Nous les rappelons ci-dessous. À noter que, bien souvent le mot cluster est un terme élastique qui regroupe les différentes déclinaisons conceptuelles existantes en France ou à l'étranger.

a) Les Figures Territoriales

1) Les Pôles de Compétitivité.

C'est sur un territoire donné, l'association de grandes entreprises industrielles qui en sont le moteur, de centres de recherche et de formation, ainsi que de PME. L'objectif principal est de susciter et soutenir l'émergence de projets de Recherche et Développements collaboratifs. Pour le Gouvernement, la priorité des années à venir se décline à travers ce dispositif car c'est l'un des meilleurs outils pour faire jaillir l'innovation.

2) Les Systèmes Productifs Locaux.

Ce sont des groupements d'entreprises, en majorité des PME/PMI qui mutualisent des moyens et développent des complémentarités sur un territoire de proximité pour améliorer leur efficacité économique. Ces entreprises se fédèrent autour d'un projet commun dans des domaines variés : production, commercial, export, ressources humaines, achats,....

3) Les Clusters ou Grappes d'entreprises.

Ce sont des coopérations d'entreprises dont la vocation se rapproche de celle des systèmes productifs locaux avec un degré moindre d'organisation. Ils sont initiés soit par des Collectivités Locales, en général des Conseils Régionaux mais aussi des Villes, soit par des Entreprises elles-mêmes. Ils ne bénéficient pas d'une labellisation nationale par l'État à la différence des pôles de compétitivité et des systèmes productifs locaux.

Par contre, les clusters comme d'ailleurs les systèmes productifs locaux ont accès à une sélection nationale de l'État pour être nommés par celui-ci « lauréat grappe d'entreprises » s'ils sont exemplaires notamment en termes d'impact, de management, d'originalité...

En effet le Gouvernement développe, depuis octobre 2009, une politique de soutien aux réseaux de PME, clusters ou grappes d'entreprises, pour renforcer la compétitivité de ces entreprises et leur ancrage territorial. L'objectif de l'Etat est de donner une visibilité nationale et européenne aux grappes d'entreprises qu'il aura sélectionnées comme lauréat. Une première vague de 42 grappes lauréates a été désignée en mai 2010 dont 2 en Loire-Atlantique, Néopolia (mécanique et métallurgie) et West (agroalimentaire). Une deuxième vague est en cours de sélection.

b) Une Vision Partagée

Pour l'Assemblée des Chambres Françaises de Commerce et d'Industrie et pour EuroChambres, les PME doivent être au coeur des clusters. Or trop de PME restent encore prudentes, voire rétives. Pourtant elles tiennent un rôle déterminant dans la dynamique de développement local, notamment en matière de création d'emplois. En outre elles sont une source d'innovation et de découverte technologique. De plus leur souplesse structurelle leur permet d'être réactives face aux changements.

Par ailleurs, souligne cette Institution, les grandes entreprises peuvent tirer les PME vers le haut en leur ouvrant de nouveaux marchés à l'international et en les aidant à monter en gamme. Les clusters sont donc un vecteur d'internationalisation des PME.

De son côté, G Collomb, Président d'Eurocités et Maire de Lyon observe (voir étude « villes et clusters en Europe » - décembre 2008) que les politiques de clusters sont devenues un outil clé du développement économique dans les Métropoles Européennes. En effet, d'après cette étude, les villes ont un rôle important dans l'offre de services aux clusters et dans la mobilisation des différents acteurs autour de leurs enjeux.

Cependant, selon une étude de la Direction Générale Française de la Compétitivité auprès de 10 pôles de compétitivité étrangers (2009), seuls les clusters de taille mondiale, pourvoyeurs d'entreprises innovantes et d'emplois hautement qualifiés pourront se prévaloir d'un rayonnement à l'international et seront un atout essentiel pour un territoire.

Cet avis est partagé par la Commission des Communautés Européennes qui souligne, aussi, que l'excellence des clusters peut se renforcer par une coopération transnationale.

Toutefois, sans avoir une dimension internationale, les PME peuvent trouver, dans la mise en place de clusters aux objectifs moins ambitieux, un apport pertinent pour leur développement et leur compétitivité ainsi que pour leur ancrage territorial.

c) Le Rhône-Alpes, un leader

Si comparaison n'est pas raison, il est utile **d'examiner cependant comment les Pays-de-la-Loire se situent par rapport au Rhône-Alpes** en tête du peloton des régions. **L'écart est important :**

- **Rhône-Alpes** : 10 pôles de compétitivité en direct dont 2 mondiaux et 1 à vocation mondiale et 2 pôles au titre de partenaire ; 12 systèmes productifs locaux ; 11 clusters entreprises ; 8 lauréats « grappes d'entreprises » (4 mai 2010).

- **Pays-de-la-Loire** : 3 pôles de compétitivité en direct dont 1 à vocation mondiale et 4 pôles au titre de partenaire ; 3 systèmes productifs locaux ; 5 clusters d'entreprises ; 2 lauréats « grappes d'entreprises » (4 mai 2010)

Le Conseil Régional de Rhône-Alpes a initié cette dynamique de clusters d'entreprises qu'il a dotés de l'appellation « clusters Rhône-Alpes ». Son ambition : conforter ses filières d'excellence, notamment au plan international afin de faire émerger une offre régionale innovante, compétitive et créatrice d'emplois.

Les acteurs publics et privés partenaires de ces clusters travaillent sur les leviers de la compétitivité : l'ouverture à l'internationale, le développement commercial, la formation, la gestion des ressources humaines, la performance industrielle, et l'innovation technologique.

Clusters Rhône-Alpes fonctionne avec une logique remontante. Ce sont les entreprises et autres acteurs directement impliqués qui définissent le plan d'action à impulser et à mettre en oeuvre. Ceci permet d'influencer les orientations de la politique régionale en partant directement du besoin des acteurs.

d) Entraîner les PME des Pays-de-la-Loire à « avancer en meute »

Les Clusters (pris dans un sens large) se révèlent être un atout de compétitivité, donc un atout pour un territoire. Dans ces conditions, entraîner les PME des Pays-de-la-Loire à avancer en meute doit devenir un objectif prioritaire des organisations patronales et consulaires de notre région.

De même, il appartient aux Elus du Conseil Régional et de la Métropole, Nantes, d'être des acteurs majeurs dans ce domaine, en s'inspirant par exemple des bonnes pratiques de la région Rhône-Alpes.

Il est en effet nécessaire de renforcer l'essaimage de ces réseaux dans l'économie régionale.

Conclusion

Pierre Veltz dans son ouvrage « la Grande Transition, la France dans le monde qui vient » (édition Seuil 2008) cite en deuxième position des enjeux de la transition après l'innovation, « la nécessité de maintenir et renforcer la compétitivité de l'industrie, notamment **en accroissant l'agressivité et la résistance immunitaire des PME** ».

Les grands Acteurs Publics et Privés des Pays-de-la-Loire comme de la Métropole Nantes-Saint-Nazaire doivent en faire une ambition collective.

Il est utile pour conforter cette orientation de rappeler l'étude du **Lipsor** (laboratoire d'investigations en prospective stratégique et organisation au CNAM Paris) dans son cahier numéro 20 - 2007 : « **l'avenir des territoires est ouvert et dépend moins des tendances et des incertitudes de l'avenir que de la capacité des acteurs à se rassembler autour de projets communs et à construire ensemble une véritable société de projets** ».

Cette approche a parallèlement été développée par **Françoise Leclercq** dans sa **Thèse de Gestion intitulée « Relations entre des Dynamiques Territoriales et la Construction de Compétences »** soutenue, le 30 janvier 2007 à l'Université Aix-Marseille, et conduite sous la direction d'Alain D'Iribarne, Directeur de Recherche, Administrateur de la Fondation Maison des Sciences de l'Homme à Paris. Dans une de ses conclusions, Françoise Leclercq souligne que « **la cohésion sociale et économique d'un territoire se construit à partir de projets partenariaux dont les acteurs adhèrent aux orientations et objectifs opérationnels dans le cadre général d'une stratégie territoriale partagée** (conclusions de la 3e partie page 174).

Il nous semble donc opportun **d'accentuer les opérations collectives en faveur des PME** pour les muscler davantage. Des leviers d'action supplémentaires du type de ceux évoqués dans la présente note peuvent y contribuer. De même, **accélérer la constitution de clusters** (pris dans un sens large) et **donner une taille internationale** à certains d'entre eux seraient une démarche pertinente pour renforcer le développement de notre territoire. En effet celui-ci doit encore améliorer ses performances.

Si l'on retient comme **repère de richesse d'une région le PIB par habitant**, les Pays la Loire sur la période 1990 - 2008 ont certes connu une hausse significative passant de 21 555 euros à 27 533 euros par habitant, soit un gain de 30%.

Cependant **notre région ne se classe, en 2008, qu'au 8e rang des régions françaises** : le Rhône-Alpes étant à la 2e place après l'Île-de-France, la Provence-Côte d'Azur 3e, l'Alsace 4^e..... L'Aquitaine 7e (source INSEE 2008). Si l'on examine maintenant le **classement des régions d'Europe** par le PIB habitant : le Rhône-Alpes est 56^e, la Provence-Côte d'Azur 72e, l'Alsace 75e, **les Pays la Loire 88e** (statistiques 2008).

Il est donc indispensable d'accroître et d'accélérer l'effort en faveur du développement des P M E, maillon important pour la constitution de la richesse régionale.

Un nouvel horizon pour des PME à potentiel

Le **Sénateur de Vendée, Bruno Retailleau**, dans le cadre d'une mission confiée par le Premier Ministre, a publié, en février 2010, un rapport intitulé « **les Entreprises de Taille Intermédiaire au coeur d'une nouvelle dynamique de croissance** ». Il formule un certain nombre de recommandations pour aller dans ce sens. Les cibles des préconisations sont les ETI existantes dont le capital est contrôlé par un entrepreneur mais aussi **les PME qui ont un potentiel de croissance et qui ont vocation, par un développement endogène ou par des regroupements, à devenir des ETI.**

Le Gouvernement estime que les Entreprises de Taille Intermédiaire, appelées aussi ETI, sont un véritable atout pour l'économie française. De ce fait, il a décidé de favoriser leur développement : la France ayant deux fois moins d'ETI que l'Allemagne ou la Grande-Bretagne, ce qui crée une faiblesse pour l'économie française.

Les entreprises sont classées dans cette catégorie en fonction de critères financiers et commerciaux. Elles sont au nombre de 4709 (source INSEE 2007) : **20% (943 entreprises) ayant moins de 250 salariés** (en moyenne 139 salariés) et 43% (2022 entreprises) entre 250 et 500 salariés (en moyenne 345 salariés), le solde ayant un effectif supérieur.

Au global, elles représentent un poids économique non négligeable (entre 20 et 30% de tous les indicateurs), un ancrage fort dans les territoires et un rôle important pour le développement économique local. Elles se situent entre les PME et les Grandes Entreprises.

D'où l'importance, nous semble-t-il, pour les Collectivités Locales de notre région comme pour les Grand Acteurs Privés, notamment les organisations professionnelles et consulaires, de **porter la plus grande attention aux PME de la région en mesure d'accéder à une nouvelle dynamique de croissance, et de les soutenir.** Sans oublier de favoriser aussi l'implantation, dans la région, d'ETI extérieures.

12 Novembre 2010