

## BAROMÈTRE DES ENTREPRISES HAUTS-DE-FRANCE 2019 : LES ENTREPRISES À HAUT POTENTIEL

*Dans le cadre de l'enquête « Baromètre des entreprises en Hauts-de-France » de 2019, un échantillon des entreprises à haut potentiel (EHP) a été créé et ce, afin de mieux cerner les enjeux d'innovation et de recherche et développement (R&D) au sein de celles-ci, et sur la base des entreprises identifiées par Hauts-de-France Innovation Développement (HDFID).*

*Après redressement, cet échantillon représente 4 221 entreprises à haut potentiel en région (hors champ associatif).*

*Les résultats de cette enquête ont permis de réaliser un état des lieux portant sur les caractéristiques de ces entreprises, et de mieux appréhender les stratégies adoptées en termes de R&D et d'innovation, ainsi que les évolutions pressenties.*

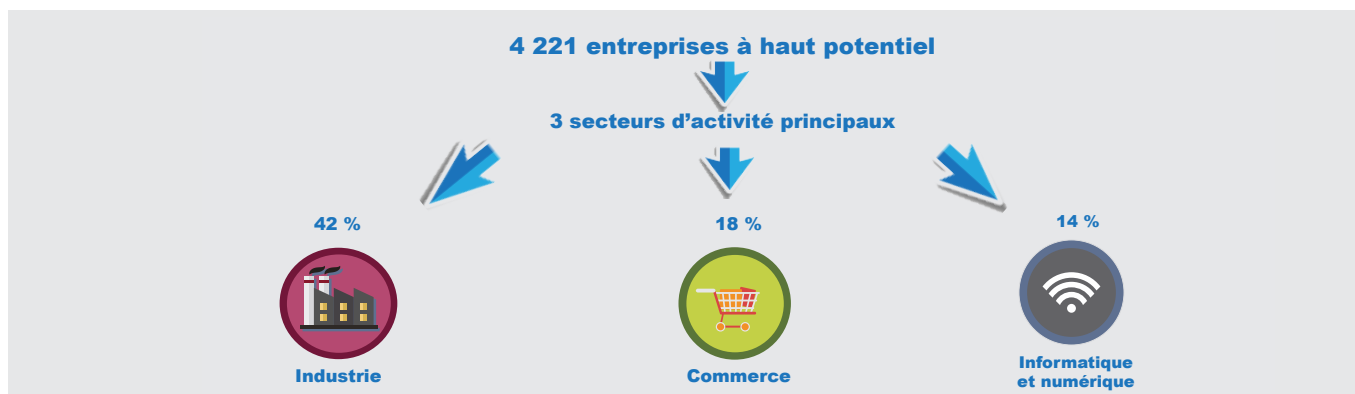
*Les trois-quarts des entreprises à haut potentiel ont à la fois une stratégie de développement et un projet de développement dans les trois ans et ce, dans un environnement local favorable à l'innovation et à la recherche.*

*L'export est une source de croissance importante pour ces entreprises.*

*Si elles exercent dans des secteurs d'activité diversifiés, les entreprises à haut potentiel sont concentrées dans trois secteurs d'activité principaux : 42 % dans l'industrie, 18 % dans le commerce, 14 % dans l'informatique et la création numérique. Elles sont plus présentes que les entreprises classiques dans les premier et troisième secteurs d'activité.*

*Les petites entreprises à haut potentiel sont les plus dynamiques pour les investissements relatifs à la R&D. En termes d'innovation, malgré une faible utilisation des dispositifs d'accompagnements nationaux, l'environnement régional et plus particulièrement universitaire, ainsi que la présence d'écoles supérieures sont largement appréciés par les EHP.*

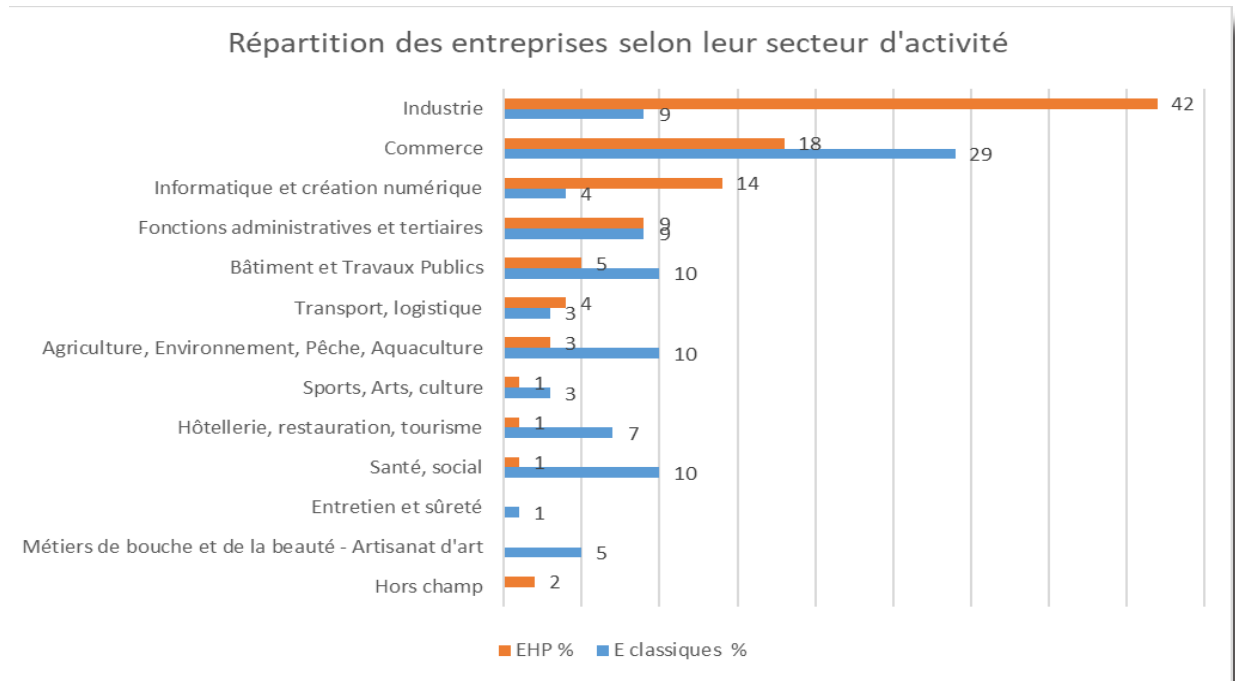
*Selon ces dernières, l'évolution des normes environnementales, les innovations technologiques et numériques sont les principaux changements socio-économiques à venir et qui vont le plus les impacter, sans oublier les besoins en formation, actuels et futurs<sup>1</sup>.*



<sup>1</sup>(cf. également les travaux du Collège de prospective.Chantier Industrie)

# ÉTAT DES LIEUX

## L'industrie, le commerce, l'informatique et la création numérique, domaines d'activité prépondérants parmi les entreprises à haut potentiel



Source : Agence Hauts-de-France 2020-2040 - Baromètre des entreprises 2019

L'industrie, un des domaines d'activité prépondérants, représente 42 % des EHP, alors qu'elle n'est représentée qu'à hauteur de 9 % des « **entreprises classiques** » interviewées. Elle est suivie par le commerce (18 %), mais ce secteur est moins représenté dans le panel EHP que dans celui des **entreprises classiques** (29 %). Enfin, le secteur de l'informatique et la création numérique, avec 14 % des EHP, se situe au troisième rang, contre seulement 4 % pour l'échantillon des **entreprises classiques**.

Les fonctions administratives et tertiaires sont représentées à hauteur de 9 %, dans le panel EHP comme pour les **entreprises classiques**.

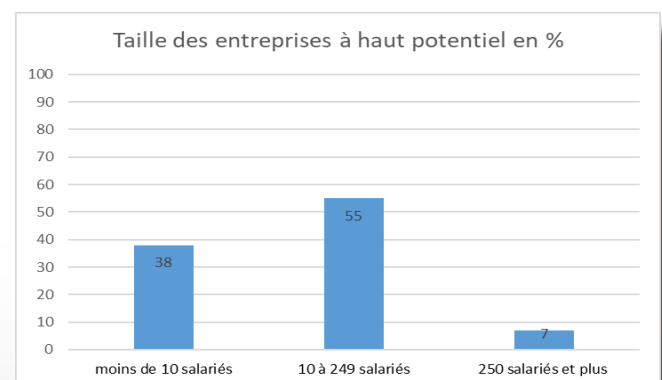
Suivent d'autres secteurs, comme le BTP ou l'agriculture, moins présents dans le panel EHP, ainsi que la logistique dont les entreprises sont représentées dans des proportions conformes dans les deux échantillons (4 % pour les EHP, 3 % pour les entreprises dites classiques).

A noter, la sous-représentation des secteurs santé / social et hôtellerie / restauration / tourisme dans l'échantillon EHP comparé au panel global.

## Des entreprises à haut potentiel de plus grande taille

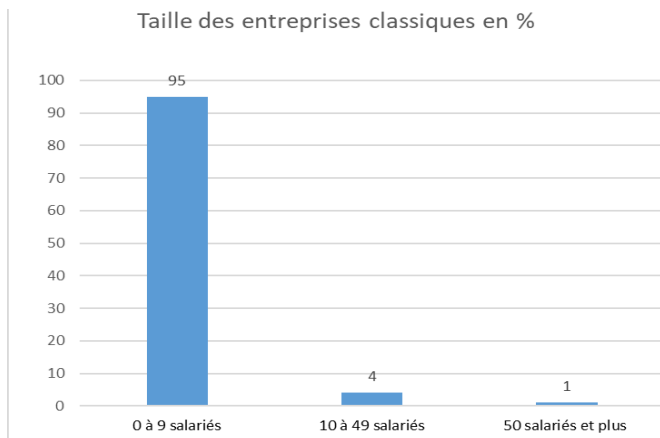
Les entreprises à haut potentiel sont de plus grande taille que les **entreprises classiques**. 62 % d'entre elles comptent plus de 10 salariés (55 % de 10 à 249 salariés et 7 % de 250 salariés ou plus) contre 5 % au sein des **entreprises classiques** (4 % de 10 à 49 salariés et 1 % de 50 salariés et plus).

Ce constat peut s'expliquer notamment par un taux d'investissement qui croît très fortement avec la taille de l'entreprise : en 2013 en France, ce taux s'élevait à 15 % pour les PME contre 22 % pour les ETI et 29 % pour les grandes entreprises, selon les données FARE-Ficus<sup>2</sup>.



Source : Agence Hauts-de-France 2020-2040 - Baromètre des entreprises 2019

<sup>2</sup> La Fabrique de l'Industrie et France Stratégie. Le paradoxe de l'investissement des entreprises françaises. Séminaire du 06/02/2018



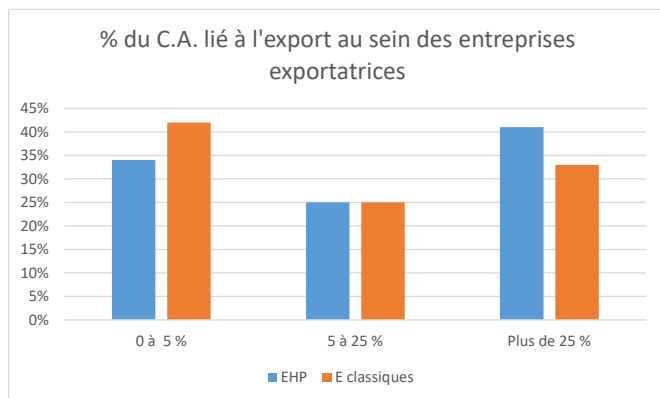
Source : Agence Hauts-de-France 2020-2040 - Baromètre des entreprises 2019

Note aux lecteurs : les propositions de réponses sur les tailles d'entreprise étaient différentes entre l'échantillon des entreprises classiques et celui des EHP.

## L'export, enjeu essentiel pour les entreprises à haut potentiel

43 % des entreprises à haut potentiel ont une activité export, contre 8 % des entreprises classiques.

41 % des EHP qui exportent réalisent plus d'un quart de leur chiffre d'affaires à l'export.

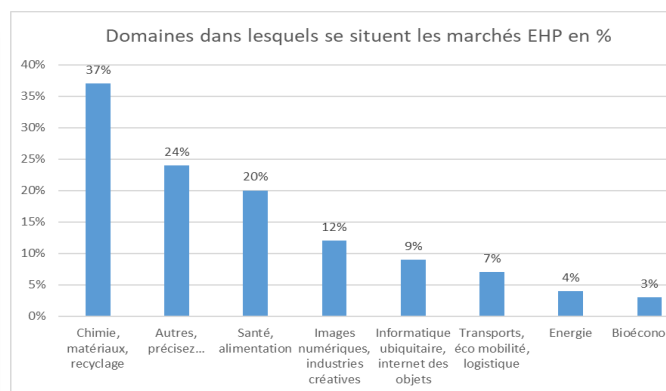


Source : Agence Hauts-de-France 2020-2040 - Baromètre des entreprises 2019

## Le secteur de la chimie, des matériaux et du recyclage représente plus d'un tiers des marchés des EHP

37 % des marchés des entreprises à haut potentiel se situent dans le domaine de la chimie, des matériaux et du recyclage. La catégorie « autres domaines » a été fréquemment citée (24%). Les réponses ont été variées, mais la formation, les services à la personne et le bâtiment constituent les trois domaines les plus mentionnés.

La santé/alimentation est en troisième position (20 %), suivie par le numérique/ industries créatives, secteur qui représente 12 % des marchés, puis par l'informatique ubiquitaire et l'internet des objets, avec 9 %.



Source : Agence Hauts-de-France 2020-2040 - Baromètre des entreprises 2019

## Les trois-quarts des entreprises à haut potentiel ont des projets de développement à terme

75 % des entreprises à haut potentiel ont des projets de développement dans les trois ans.

Ces projets s'inscrivent le plus souvent dans le cadre d'une stratégie développée par l'entreprise et/ou le groupe. Ils portent le plus souvent sur le développement de nouveaux produits ou de services dans les trois prochaines années (43 %) ainsi que l'accès à de nouveaux marchés (15 %), l'augmentation de capacité (10 %) devant l'innovation technologique (7 %).

De manière globale, 67 % de l'ensemble des entreprises à haut potentiel (avec ou sans projet de développement) a une stratégie de développement. Ce taux est plus élevé pour les entreprises de 10 à 249 salariés (69 %). Enfin, 65 % de l'ensemble de l'échantillon dispose à la fois d'un projet et d'une stratégie de développement.

# LA RECHERCHE ET DEVELOPPEMENT

## Encadré méthodologique :

### CIR et CIFRE : des dispositifs appréciés

Pour certaines questions, la totalité des EHP n'est pas concernée. Ainsi, pour les questions portant sur le budget consacré à la R&D, sur le fait de bénéficier du Crédit d'Impôt Recherche (CIR) ou d'une Convention Industrielle de Formation par la Recherche (CIFRE) et sur le fait d'être membre d'un pôle de compétitivité, seules les entreprises concevant leurs propres produits ou services sont interrogées. Sur les 4 221 entreprises constituant l'échantillon, 76 % d'entre elles conçoivent leurs propres produits ou services.

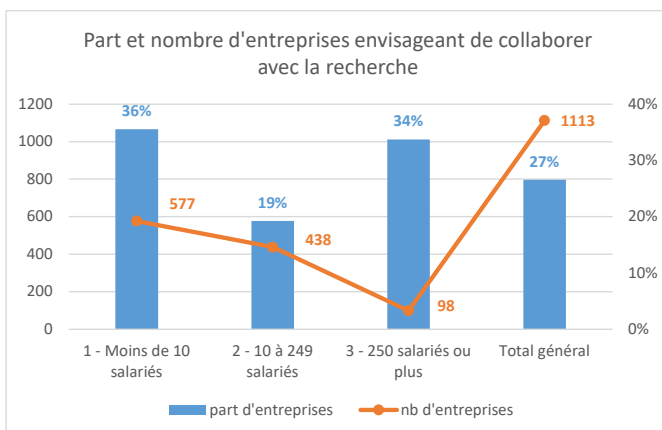
## Les petites EHP apparaissent les plus dynamiques sur les questions R&D

Parmi les EHP qui ont un budget spécifique pour la R&D, 43 % consacrent un budget spécifique supérieur à 10 % du chiffre d'affaires (Cf. encadré méthodologique).

Pour les petites entreprises de moins de dix salariés, ce sont la moitié d'entre elles qui consacrent une telle part de budget (>10 % du C.A.) à la R&D. Cette part plus importante peut être liée à la nature innovante de ces petites entreprises (start-up).

## Les collaborations avec le monde de la recherche et les laboratoires concernent moins de 3 entreprises sur 10

27 % des EHP envisagent une collaboration avec le monde de la recherche. Cette part s'élève à 36 % pour les entreprises de moins de 10 salariés.



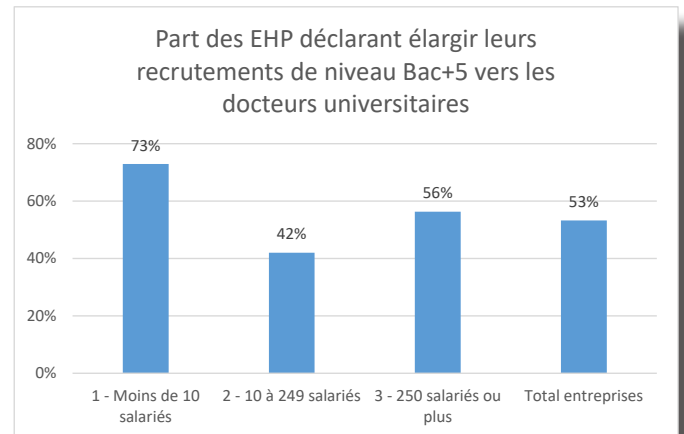
Source : Agence Hauts-de-France 2020-2040 - Baromètre des entreprises 2019

Un quart des EHP a déjà travaillé avec des laboratoires de recherche. Parmi elles, plus de 80 % ont travaillé avec des laboratoires de la région. Il est à noter que 30 % des plus petites entreprises ont déjà travaillé avec des laboratoires étrangers.

La question suivante « Avez-vous déjà travaillé avec des laboratoires de recherche ? » a également été posée aux entreprises classiques du baromètre mais seulement à celles qui ont précisé se préparer aux évolutions socio-économiques par la R&D (dans les 5 à 10 ans). Ainsi, 38 % d'entre elles ont déclaré avoir déjà travaillé avec un laboratoire et parmi elles, près de 80 % avec un laboratoire régional (comme pour les EHP).

## Des docteurs universitaires souvent recrutés par les petites entreprises

Le recrutement de docteurs universitaires n'est pas une préoccupation centrale pour les entreprises à haut potentiel. En effet, 74 % d'entre elles n'ont pas répondu à la question : « Lorsque vous recrutez des personnes ayant un niveau de formation supérieur ou égal à bac+5, pensez-vous à élargir votre recrutement vers les docteurs universitaires ? ».



Source : Agence Hauts-de-France 2020-2040 - Baromètre des entreprises 2019

Parmi celles qui ont répondu à la question, plus de la moitié élargissent effectivement leur recrutement des bac+5 vers les docteurs. Les petites entreprises de moins de 10 salariés se distinguent avec une part s'élevant à 73 %.

Pour celles qui déclarent ne pas penser à élargir leur recrutement aux docteurs universitaires, la raison principale est qu'un profil universitaire semble peu adapté aux besoins de l'entreprise. Le fait de ne pas y avoir pensé est principalement évoqué par les entreprises de 10 à 249 salariés.

94 % des entreprises classiques ne se sentent pas concernées par la question des recrutements de docteurs. Par contre, plus la taille de l'entreprise est importante, plus elles répondent (63 % « seulement » de non-réponse pour les plus de 50 salariés).

Les plus grandes entreprises ne pensent pas plus que les petites, élargir le recrutement des bacs +5 vers les docteurs : 13 % contre 14 % pour les plus petites structures.

Le profil peu adapté est également la première raison invoquée pour l'absence d'élargissement des recrutements bac +5 aux docteurs.

## Malgré une faible utilisation des dispositifs d'accompagnements nationaux, les EHP tirent parti de leur environnement régional pour innover

Un tiers des EHP concevant leur propres produits ou services (voir encadré méthodologique) déclarent bénéficier d'une CIFRE et/ou d'un CIR. Ce sont surtout les entreprises de 10 à 249 salariés qui déclarent le plus fréquemment en bénéficier avec 42 % d'entre elles.

Le dispositif CIFRE (Convention Industrielle de Formation par la Recherche) subventionne toute entreprise de droit français qui embauche un doctorant pour le placer au cœur d'une collaboration de recherche avec un laboratoire public. Les travaux doivent préparer à la soutenance d'une thèse. Les dépenses engendrées par une CIFRE sont éligibles au Crédit d'Impôt Recherche (CIR).

## L'INNOVATION

### L'accompagnement technologique, enjeu majeur pour l'accompagnement aux projets innovants pour les entreprises

La moitié des EHP n'a pas répondu à la question sur les types d'accompagnement dont elles auraient besoin pour leurs projets innovants. Parmi celles qui ont répondu à la question, un peu moins de 40 % ont besoin d'un accompagnement technologique et R&D. Il est à noter qu'environ 20 % des entreprises déclarent ne pas avoir besoin d'accompagnement. Les trois autres types d'accompagnement proposés dans la question, à savoir un accompagnement sur le management, les ressources humaines et la formation, ont été cités, chacun, par moins de 16 % des entreprises.

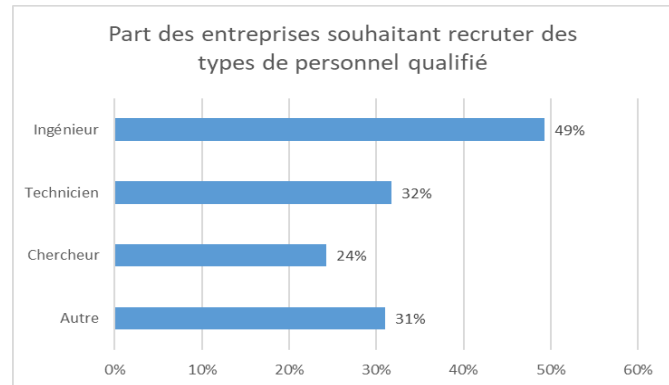
Les EHP de plus de 250 salariés se distinguent en citant en premier lieu un besoin d'accompagnement par la formation pour leurs projets innovants.

### L'embauche d'ingénieurs, choix privilégié des entreprises pour accompagner les projets innovants

A la question « De quel type d'accompagnement avez-vous besoin pour vos projets innovants ? », 16 % des entreprises déclarent avoir besoin d'accompagnement en ressources humaines. Ce besoin se traduit également, pour la moitié d'entre elles, par l'embauche de personnel qualifié et, plus précisément, d'un ou de plusieurs ingénieurs (jusqu'à 72 % pour les entreprises de moins de 10 salariés).

Les entreprises de plus de 250 salariés se distinguent par un besoin de spécialistes de la santé (précisé dans la catégorie « Autre »).

Seule une entreprise sur quatre souhaiterait recruter un ou des chercheurs.



Source : Agence Hauts-de-France 2020-2040 - Baromètre des entreprises 2019

### Des partenaires d'innovation différents selon la taille de l'entreprise

Près de six entreprises sur dix font appel à des consultants privés comme partenaires dans le développement de leurs projets innovants.

Les entreprises de plus de 250 salariés et plus font plutôt appel soit à d'autres partenaires que ceux cités, essentiellement des groupes industriels, soit elles internalisent.

Près d'un quart des entreprises de moins de 10 salariés ont comme partenaires des universités et/ou des écoles d'ingénieurs. La même proportion d'entreprises de 10 à 249 salariés cite les Chambres de Commerce et d'Industrie et les Chambres des Métiers et de l'Artisanat.

### Un environnement local universitaire et d'écoles supérieures très apprécié, et un tiers des EHP membre d'un pôle de compétitivité

7 entreprises sur 10 estiment que la présence d'universités et d'écoles supérieures est un point fort de la région. Ce sont les petites entreprises qui en sont le plus persuadées avec une part de 80 %.

Pour la moitié des entreprises classiques de 10 salariés et plus, la présence d'universités et d'écoles supérieures est un point fort pour leur développement. Les petites entreprises classiques sont plus neutres : plus de la moitié n'y voit ni un point fort, ni un point faible.

Par ailleurs, 33 % des EHP déclarent être membres d'un pôle de compétitivité. Les entreprises de plus de 250 salariés le sont moins fréquemment que les autres. C'est par choix (et sans pouvoir connaître les motivations de ce choix) que la majorité de ces entreprises (55 %) n'est pas membre d'un pôle de compétitivité.

### 41 % des EHP accompagnées pour innover

26 % des entreprises à haut potentiel disposent d'un service chargé de développer de nouvelles offres.

Un peu moins d'un tiers de ces entreprises disposent d'un responsable innovation : 29 %.

41 % des EHP sont accompagnées pour innover. Les principaux partenaires sont : les experts-comptables, les clusters et enfin les collectivités locales.

## Davantage d'investissements en innovation parmi les petites entreprises

43 % des entreprises à haut potentiel ont un budget spécifique pour innover supérieur à 10 % de leur chiffre d'affaires. Ce pourcentage s'élève à 52 % pour les entreprises de moins de dix salariés.

Au sein des grandes entreprises de 250 salariés ou plus, pour 47 % d'entre elles, le budget R&D est compris entre 5 et 10 %

du C.A. La moitié des petites entreprises consacre plus de 10 % de budget à la R&D.

Parmi les entreprises qui ne conçoivent pas leurs propres produits ou services, les freins pour innover sont d'abord les ressources financières (47 %), le manque de compétences (24 %), puis le manque d'idées et la barrière technologique.

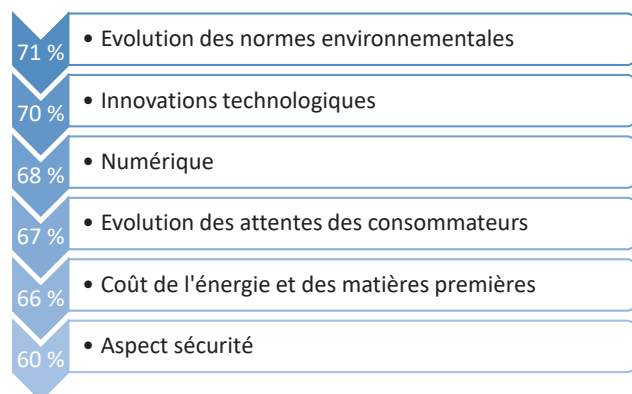
27 % des EHP envisagent d'innover en participant à des programmes européens.





## LES ÉVOLUTIONS PRESSENTIES PAR LES EHP

Selon les entreprises à haut potentiel, les principaux changements socio-économiques qui auront lieu dans les cinq à dix prochaines années et qui vont le plus les impacter sont :



Source : Agence Hauts-de-France 2020-2040 - Baromètre des entreprises 2019

Note aux lecteurs : les entreprises pouvaient donner plusieurs réponses

La société civile et les entreprises sont de plus en plus attentives au changement climatique au regard des impacts humains, financiers et productifs. Les entreprises appliquent et anticipent également les réglementations environnementales visant à réduire les émissions de gaz à effet de serre et à lutter contre le réchauffement climatique.

Le cadre réglementaire évolue dans le sens d'un renforcement des garanties destinées au consommateur et dans le sens d'une intégration au niveau européen : ceci explique que 71 % des entreprises interrogées aient cité « l'évolution des normes environnementales » comme changement majeur à court et moyen terme.

Cette réponse est suivie de celles concernant les « innovations technologiques » (70 %) et le « numérique » (68 %).

### Focus sur le numérique dans les entreprises régionales

Le numérique occupe une place importante au sein des EHP, aussi, ces dernières n'ont pas été interviewées à ce sujet. Au sein des **entreprises régionales classiques** interviewées, l'utilisation du numérique est importante.

Ainsi, 82 % d'entre elles y ont recours.

Les utilisations dites « avancées » restent peu employées. Le recours au numérique à visée d'augmentation de la productivité est une réponse citée par 21 % des utilisateurs, et celle visant à personnaliser l'offre client par l'utilisation de la donnée est citée par 17 % des entreprises. L'utilisation du numérique pour renforcer la visibilité de l'entreprise constitue la réponse la plus souvent citée (82 %), suivie des besoins liés à la gestion de l'entreprise (logiciels...), réponse citée par 78 % des utilisateurs.

Pour en savoir plus : *Répères Hauts-de-France n°26 : Baromètre des entreprises HDF 2019 : "Résultats selon 12 secteurs d'activité"*.

L'ensemble des technologies numériques offre aux entreprises la possibilité d'équilibrer les enjeux de réactivité dans la production, d'améliorer la qualité des produits, ou encore de réduire les coûts de production. La maîtrise de la donnée, ou data, permet également de mieux anticiper l'évolution de la demande des clients, cet item étant d'ailleurs cité à hauteur de 68 % par les EHP.

Cinquième item cité, le coût de l'énergie et des matières est une préoccupation pour 66 % des EHP. Le monde économique a en effet besoin de ressources pour réaliser sa production. Ces dernières ne sont généralement pas produites par l'entreprise qui doit les acheter. Le prix de ces ressources varie et peut entraîner une hausse des coûts de la production et *in fine* modifier la productivité. Ceci est d'autant plus vrai pour les ressources importées et liées à des marchés mondiaux. Le cours des énergies ainsi que l'intensité énergétique du processus de production, qui déterminent le coût de l'énergie pour une entreprise, sont donc des facteurs de compétitivité. Les ressources peuvent être également d'autres types de matières premières : les matières premières agricoles, les matières premières métalliques, les matières premières minérales, les métaux spécifiques à certaines productions (cobalt et lithium pour les batteries), les métaux rares... Certaines de ces ressources peuvent rencontrer des tensions sur le marché mondial et être soumises à une forte volatilité des prix.

Enfin, la question de la sécurité est citée par 60 % des EHP. La dangerosité et les effets néfastes de certaines matières premières et produits, renforcent la prise en considération de l'aspect sécurité, lequel s'appuie sur un nombre croissant et diversifié de réglementations nationales et européennes devant être respectées par les entreprises, générant ainsi une responsabilisation accrue de ces dernières.

Les formations et l'évolution des réglementations représentent également des enjeux importants, mais cités dans de moindres proportions (37 % et 31 %).

### D'importantes perspectives de recrutement, en particulier pour les techniciens et les cadres

Au sein des entreprises classiques et à haut potentiel, le secteur d'activité qui a le plus recruté est le secteur industriel. Si le BTP est le deuxième secteur d'activité qui recrute pour les entreprises classiques (37 %), le commerce puis l'informatique et la création numérique sont les deux secteurs d'activité prépondérants des EHP, en lien avec leur représentativité dans l'échantillon.

80 % entreprises à haut potentiel comptent recruter dans les 3 ans, principalement les entreprises de 10 à 249 salariés.

Les trois premiers métiers concernés par des difficultés de recrutement au sein des entreprises à haut potentiel sont des métiers qualifiés : techniciens et agents de maîtrise des industries de process, cadres commerciaux, techniciens et agents de maîtrise en maintenance.

**Il est à noter qu'en raison de la crise sanitaire liée au COVID-19, les perspectives d'avenir ébauchées par les structures lors de l'enquête menée en 2019 peuvent être remises en question dans les mois qui viennent.**

# ANNEXE

## PRÉSENTATION ET DÉFINITION

Les entreprises à haut potentiel ont répondu à un questionnaire spécifique où sont notamment abordées les thématiques R&D, innovation et budget dédié.

Certaines questions plus généralistes posées aux entreprises de l'échantillon principal (que l'on qualifiera d'« **entreprises classiques** »), font l'objet d'une analyse parallèle entre les deux types d'entreprises.

Comment définir les entreprises à haut potentiel ?

Les entreprises à haut potentiel ou potentiel d'innovation sont des entreprises ciblées par la Région en partenariat avec Hauts-de-France Innovation Développement (HDFID).

Elles ont été identifiées, d'une part, à partir d'informations recueillies par HDFID, dans le cadre d'un logiciel de suivi mutualisé des entreprises par les différents acteurs, et, d'autre part, sur la base d'informations issues d'une veille spécifique.

L'observation des critères suivants permet de qualifier cette cible d'entreprises à potentiel innovant :

- projets de développement, d'investissement en cours ou à venir,
- levées de fonds,
- start-up issues d'incubateurs,
- adhésion à un pôle de compétitivité,
- décision de recrutement de personnel,
- participation à des événements spécifiques (salons, manifestations, clubs...),
- démarche de propriété intellectuelle,
- mobilisation d'aides publiques à l'innovation,
- changement de dirigeant.

Rédacteurs | Christine Michalicki | [christine.michalicki@hautsdefrance.fr](mailto:christine.michalicki@hautsdefrance.fr)  
| Marie-Elodie Maecker | [marie-elodie.maecker@hautsdefrance.fr](mailto:marie-elodie.maecker@hautsdefrance.fr)  
(Agence Hauts-de-France 2020-2040) - Service Observatoire et Prospective  
Coordinatrice de publication | Sylvie Delbart | [sylvie.delbart@hautsdefrance.fr](mailto:sylvie.delbart@hautsdefrance.fr)  
(Agence Hauts-de-France 2020-2040)

Retrouvons-nous sur



<https://2040.hautsdefrance.fr/>

