

**June Partners lance son baromètre :  
« Performance et Transformation  
les leviers 2019 des PME-ETI françaises »**

*June Partners annonce le lancement de son baromètre annuel qui a pour ambition de remettre au cœur de la réflexion les indicateurs de performance des entreprises mais également les leviers et freins perçus.*

*Ce baromètre a été réalisé par Viavoice auprès de 400 dirigeants/cadres dirigeants de PME/ETI (échantillon représentatif du tissu économique français).*

June Partners, cabinet de conseil opérationnel, accompagne les dirigeants et actionnaires des ETI et PME sur des enjeux d'amélioration de performance financière et opérationnelle. C'est ainsi à travers son positionnement que fin 2019 le cabinet a décidé de lancer son tout premier baromètre sur leurs performances et les plans de transformations menés au sein des entreprises ainsi que leurs défis à venir.

Un bilan 2019 positif : un tissu économique français performant

Un des premiers enseignements marquant du baromètre 2019 June Partners Viavoice : 85% des dirigeants des entreprises déclarent que la performance de leur entreprise est au rendez-vous cette année. Les indicateurs qui justifient l'évaluation de cette performance se déploient à deux niveaux :

- le premier est d'abord et toujours financier : en effet 77% des dirigeants placent la rentabilité comme l'indicateur principal mesurant la performance de leur entreprise et ils sont 69% d'entre eux à prendre également en compte l'évolution du chiffre d'affaires.
- le second est lié davantage aux ressources humaines de l'entreprise : un dirigeant sur deux place le bien-être au travail comme un indicateur de performance. Ce constat est révélateur d'une dynamique d'ensemble qui témoigne d'une prise en compte des enjeux internes dans les entreprises françaises.

Marc-Antoine Cabrelli, Président, Associé de June Partners commente « *ce premier enseignement vient confirmer à la fois un environnement économique plutôt satisfaisant et porteur pour les entreprises françaises en 2019 mais aussi un renforcement évident des enjeux liés au capital humain au sein des entreprises dans un contexte tendu sur le front des ressources.* »

La place du capital humain : un enjeu stratégique au cœur de la performance et des plans de transformation

Le capital humain apparaît donc comme un levier prioritaire de la performance des entreprises. Les ressources humaines de l'entreprise deviennent un enjeu stratégique. En effet, 55% des dirigeants de PME/ETI françaises placent « la motivation des équipes et 48% « l'organisation interne » comme les deux premiers leviers de performance en 2019 et ce avant les critères financiers. De plus, les dirigeants qui jugent leur entreprise performante projettent d'abord de « promouvoir le capital humain » notamment

à travers la formation des équipes, la fidélisation des collaborateurs ou encore attirer les nouveaux talents, pour poursuivre dans cette dynamique.

Un autre indicateur concerne les plans de transformation. Plus d'un tiers ont mis en place un plan de transformation et parmi ces plans, il s'agissait d'abord de « réorganisation interne » puis de « transformation digitale » et de « transformation RH ». A noter que ces transformations s'observent en regard de l'évolution des attentes clients mais aussi et surtout d'enjeux de rentabilité et d'optimisation des process, signe là encore que l'investissement dans le capital humain est un levier stratégique pour les entreprises.

Marc-Antoine Cabrelli : « *Un des principaux enjeux pour les dirigeants, et nous le voyons au quotidien chez nos clients est la capacité à attirer et retenir les meilleurs profils. Il est indispensable aujourd'hui, au-delà de l'intérêt du poste occupé, qu'ils se retrouvent dans la culture et les valeurs tout autant que dans le projet d'entreprise.* »

A contrario, et en effet miroir, pour les dirigeants qui estiment que cette performance n'a pas été bonne, les explications restent sur le même registre :

- par des justifications financières et économiques : « baisse des ventes » (55%), « difficulté de trésorerie » (38%)
- mais aussi plus d'un tiers d'entre eux (37%) liées à l'organisation interne, jugée aussi comme frein à la performance.

### La transformation digitale : une réalité en deca des projections

La prise de conscience de la nécessité de la transformation digitale de la part des dirigeants des PME/ETI ne semble pas encore à la hauteur de sa résonance dans l'économie et la société.

Les données montrent aussi un tissu économique français qui reste confronté à des problématiques financières et organisationnelles. Le digital reste un enjeu très complexe pour les PME/ETI dépendant aussi des moyens disponibles (23% citent spontanément le manque de ressources budget et personnel qualifié, ou de temps comme des principaux freins). Plus encore, c'est un besoin d'accompagnement qu'expriment les dirigeants français.

### Le tissu économique français : des réalités et des besoins pluriels :

Les réalités des PME/ETI ne sont pas monolithiques, les différents constats évoqués peuvent varier selon la taille et le secteur d'activité de l'entreprise. Par exemple les indicateurs tels que la « performance de production » ou « l'efficacité des ventes ou du marketing » représentent des leviers de performance essentiels pour les PME moyennes et le secteur de l'industrie. Pour les petites PME, c'est l'ensemble des indicateurs qui ont un impact majeur sur leur performance car elles sont plus sensibles que les autres aux différents leviers.

Concernant les freins à la performance, les réalités sont là aussi différentes. Les ETI (250 salariés et plus) semblent soumises aux enjeux des innovations technologiques et au « corporate development » telles que les acquisitions ou les fusions, moins prioritaires pour les entreprises de tailles inférieures. Par ailleurs, ces ETI sont plus nombreuses (50 %) à avoir mis en place cette année des plans de transformation, les transformations qui concernent d'abord le secteur de l'IT, digitalisation.

Ces facteurs de transformations technologiques s'avèrent également fondamentaux dans le domaine de l'industrie, dont le contexte de transformation du marché est indéniable, engageant les entreprises du secteur à investir plus que les autres sans doute dans l'innovation et la recherche afin d'optimiser les process et rester compétitives

Cette première édition du baromètre démontre clairement que les critères de performance restent principalement financiers mais souligne la grande pluralité du tissu économique français et la prise en compte du rôle du capital humain dans l'accélération de la performance.



Les résultats du baromètre sont disponibles sur demande.

Camille Helly – Responsable Communication/Marketing [camille.helly@june-partners.com](mailto:camille.helly@june-partners.com) – 07 63 03 69 18

*A propos de June Partners :*

*June Partners accompagne les entreprises dans l'accélération de leurs performances, qu'il s'agisse de la « top line », de l'amélioration de l'EBITDA ou du Cash.*

*Le cabinet intervient dans le pilotage et la mise en œuvre de la trajectoire de transformation en priorisant et coordonnant tous les leviers de performance, grâce à une connaissance avérée de toutes les fonctions clés de l'entreprise (Finance, RH, Industrie, achats, M&A...), une expérience incomparable des contextes et des nombreux secteurs d'activités des associés et des équipes. Le double parcours (cabinet de conseil et entreprise), la culture d'entrepreneur (June Partners est détenu à 100 % par ses associés), et l'implication (les associés passent 70 % du temps sur les missions) sont la garantie de résultats tangibles et durables rapidement.*

*June Partners compte 10 Associés, 80 collaborateurs expérimentés, des senior advisors sectoriels et des experts métiers intervenant en France comme à l'international.*