

# Compte rendu

## Commission d'enquête sur l'exil des forces vives de France

- Audition, ouverte à la presse, de M. Jérôme Lecat,  
président-directeur général de Scality. .... 2
- Présences en réunion ..... 8

Mercredi  
23 juillet 2014  
Séance de 17 heures 35

Compte rendu n° 30

**SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2013-2014**

**Présidence  
de M. Luc Chatel,  
*Président***

*L'audition commence à dix-sept heures trente-cinq.*

**M. le président Luc Chatel.** Nous recevons aujourd'hui M. Jérôme Lecat, président-directeur général de la société Scality.

Monsieur Lecat, votre société est installée en Californie, dans la Silicon Valley, et, le 14 février dernier, vous avez adressé au Président de la République, au lendemain de son voyage aux États-Unis, une lettre ouverte qui a fait grand bruit.

Notre commission d'enquête serait donc heureuse de connaître votre avis sur l'attractivité de notre pays pour les *start-up*. Pouvez-vous nous dire ce que votre entreprise a trouvé dans la Silicon Valley ?

Avant de vous entendre, je vous demande, conformément aux dispositions de l'article 6 de l'ordonnance du 17 novembre 1958, de prêter le serment de dire la vérité, toute la vérité, rien que la vérité.

*(M. Jérôme Lecat prête serment.)*

**M. Jérôme Lecat.** Le nom de votre commission d'enquête m'embarrasse, car je ne me considère pas comme un exilé. Les Français qui vont s'installer à l'étranger sont mus par deux grandes séries de motivations : tandis que certains sont « déçus par la France », d'autres ont le souci de développer leur entreprise. J'appartiens à cette seconde catégorie.

Scality continue de créer des emplois en France : parmi nos 90 employés, 30 travaillent aux États-Unis, et 60 à Paris. Il s'agit d'un choix qui est à la fois patriotique et rationnel. En effet, dans le secteur d'activité qui est le nôtre, la France constitue un excellent bassin d'emploi, en raison notamment de l'excellence de ses ingénieurs, tant en termes de qualité que de productivité, mais aussi de leur coût comparativement peu élevé, car, grâce au crédit d'impôt recherche, ils reviennent environ 50 % moins cher que ceux de la Silicon Valley.

Pourquoi Scality a-t-elle fait le choix de la Silicon Valley ? En matière de *high-tech*, la réussite dépend des partenariats conclus avec les grandes entreprises mondiales du secteur. Or, pour la plupart, celles-ci sont regroupées dans un couloir de 100 kilomètres de long dans la baie de San Francisco. De façon significative, la valorisation des quarante premières entreprises de la Silicon Valley est bien supérieure à celle des membres du CAC 40. La plus ancienne a été créée dans les années 1960 : elle a donc à peu près le même âge que la plus jeune entreprise du CAC 40, Capgemini, créée en 1967. Tout cela témoigne d'une extraordinaire vitalité.

Pour réussir et se développer, toutes les entreprises du secteur doivent donc impérativement d'interagir avec cet écosystème exceptionnel. Scality, qui commercialise des logiciels d'infrastructure, dialogue avec des entreprises comme Hewlett-Packard (HP), leader mondial qui emploie 300 000 personnes. Tant que nous développons un partenariat national avec HP, ce dialogue peut parfaitement se dérouler en France, mais, pour bâtir un partenariat mondial, la discussion doit nécessairement avoir lieu aux États-Unis. Sans une présence dans la Silicon Valley, nous serions cantonnés à des partenariats limités.

C'est pourquoi je recommande à tous les créateurs d'entreprises du secteur de la *high-tech* de s'installer aux États-Unis pour développer leur entreprise une fois leur produit et leur

projet validés sur le marché français. Ces fondateurs doivent y tisser des relations pour obtenir un succès mondial, ce qui ne signifie pas qu'il leur faut cesser de créer de l'emploi en France.

**M. le président Luc Chatel.** Les pôles de compétitivité développés depuis une dizaine d'années par la France peuvent-ils constituer ces écosystèmes dynamiques que vous décrivez ? Sont-ils de nature à permettre l'agrégation de grandes entreprises, de PME et de *start-up* ?

Vous vous êtes installé aux États-Unis pour conquérir le marché mondial et créer plus d'emplois en France, mais n'êtes-vous pas, en quelque sorte, une exception qui confirme la règle ? D'autres entreprises ont témoigné qu'elles quittaient notre pays contraintes et forcées, poussées par les complexités administratives ou les obstacles fiscaux à la compétitivité.

Existe-t-il aux États-Unis une réglementation favorable à l'innovation et aux *start-up* ?  
Pouvons-nous nous inspirer de ce modèle ?

**M. Jérôme Lecat.** Je suis extrêmement sceptique en ce qui concerne les pôles de compétitivité. Je ne crois pas que l'on puisse planifier la création d'une Silicon Valley, qui s'est constituée de façon exceptionnelle à un moment historique donné. En France, on pourrait imaginer que la région parisienne constitue un pôle de compétitivité, mais les autres sites sont en quelque sorte des leurres...

**M. le président Luc Chatel.** Vous partez parce que l'écosystème de la Silicon Valley vous attire, mais vous considérez qu'il ne faut pas le reproduire en France : n'est-ce pas contradictoire ?

**M. Jérôme Lecat.** Cela ne peut pas fonctionner comme dans la Silicon Valley, à New York ou à Boston. Il n'y a qu'à voir ce qui s'est passé à Sophia Antipolis : même si des emplois y ont été créés, cela n'a jamais vraiment pris.

Comprenez-moi bien : il y a des entreprises très innovantes partout en France, mais aucun pôle de compétitivité n'a jamais vraiment abouti...

**M. le président Luc Chatel.** Le pôle « Industries et Agro-Ressources » est pourtant un *leader* mondial en matière de recherche et développement dans le secteur de l'agroalimentaire !

**M. Jérôme Lecat.** Qu'est-ce que cela signifie pour l'entreprise du secteur qui n'est pas localisée dans ce pôle ? En dehors du cas de la région parisienne, je n'ai pas encore rencontré en France d'écosystème dont la densité puisse avoir une influence comparable à celle dont je parle. Je ne veux évidemment pas dire que des partenariats entre *start-up* et grandes entreprises, ou entre *start-up* et universités, n'ont pas lieu en dehors de la région parisienne. Mais, à mon sens, il n'est tout simplement pas possible de décréter que l'on va parvenir au niveau de dynamisme, d'intensité et de densité de créativité que l'on trouve dans la Silicon Valley, si l'on se place au niveau mondial, ou en région parisienne, si l'on raisonne au niveau français. Rendez-vous compte que 50 % des investissements en capital-risque américains sont concentrés sur un territoire de 100 kilomètres de long ! Tout y tourne nécessairement autour d'un même objectif qui imprègne toutes les rencontres, toutes les activités, toutes les conversations.

Je ne crois pas être une exception. De très nombreux entrepreneurs partagent cette approche. Je pense à M. Bertrand Diard, le cofondateur de Talend, ou à M. Jean-Baptiste

Rudelle, celui de Criteo, qui a fait le choix de revenir en France pour que ses enfants baignent dans notre culture. Nous sommes sans doute plusieurs centaines à être partis pour les États-Unis afin de développer nos entreprises, mais à rester culturellement très attachés à la France.

Les tracasseries administratives et la pression fiscale forcent-elles les entreprises à quitter la France ? L'argument de la fiscalité est souvent monté en épingle par ceux qui sont déçus par la France pour d'autres raisons. Sur ce plan, il faut noter que les différences sont mineures entre la Californie et la France – sauf pour les détenteurs de patrimoines supérieurs à 50 millions d'euros pour lesquels l'impôt français de solidarité sur la fortune (ISF) pose un vrai problème. La fiscalité est complexe des deux côtés de l'Atlantique. Quant aux systèmes administratifs, ils sont différents et, pour en maîtriser les rouages, il faut bien les connaître. Je n'ai pas de problème particulier avec l'administration française et, depuis vingt ans que je suis chef d'entreprise en France, j'ai plutôt constaté une amélioration dans les rapports que nous entretenons. Ils sont à coup sûr plus aisés entre les entreprises et l'administration britannique, qui joue moins un rôle de contrôle que de conseil. On répète souvent qu'il est plus facile de licencier un salarié aux États-Unis qu'en France ; ce n'est pas vrai. Il existe en effet outre-Atlantique une multitude de salariés protégés au titre des minorités ce qui rend d'autant plus complexe le licenciement d'une femme de 45 ans qui appartient – quelle ne fut pas ma surprise de le découvrir – à l'une de ces minorités protégées.

Aucune réglementation particulière ne favorise l'innovation aux États-Unis. Les *start-up* ne bénéficient ni d'aides véritables ni de règles adaptées ; elles profitent en revanche d'un écosystème favorable, d'un montant élevé d'investissements en capital-risque, d'une attitude positive à leur égard, d'une culture de la prise de risques... Le département de la défense américain achète aussi volontairement massivement aux *start-up*, ce qui correspond à une subvention déguisée, et je constate que le chiffre d'affaires de Scalify avec l'État américain est dix fois plus élevé qu'avec l'État français.

En France, la législation est souvent globalement contraignante, tout en prévoyant un certain nombre d'exceptions. Les charges sociales élevées sont par exemple compensées pour les *start-up* par l'accès au statut de jeune entreprise innovante (JEI) ou par le crédit d'impôt recherche. Aux États-Unis, la législation est moins contraignante, mais les régimes d'exception n'existent pas.

**M. Claude Sturni.** Vous employez sans doute des Français aux États-Unis et des Américains en France. Comment organisez-vous les passerelles entre vos deux sites ? Le départ à l'étranger constitue-t-il un élément positif dans une carrière ? Comment gérez-vous le passage des salariés d'un pays à l'autre ?

Pour conclure votre courrier du 14 février dernier au Président de la République, vous évoquez la déplorable image de la France en matière de droit social, seule ombre à un « tableau idyllique ». Je sais d'expérience combien il est difficile d'expliquer aux Américains que la situation dans notre pays n'est pas aussi dramatique que le disent leurs médias. Selon vous, notre image s'est-elle encore dégradée ces dernières années ? Les 35 heures, qui heurtaient de front la culture américaine, avaient été très mal perçues. D'autres décisions plus récentes ont-elles acquis une dimension symbolique et négative aussi forte ?

**Mme Claudine Schmid.** Avez-vous le sentiment que l'on se sente plus libre de réussir aux États-Unis ?

**M. Jérôme Lecat.** Il faut évidemment des passerelles pour créer une culture d'entreprise bicéphale. Les trois dirigeants de Scalify vivent à San Francisco et s'imposent de passer une semaine par mois à Paris. C'est à la fois un choix de vie et une condition pour que le *staff* parisien participe aux décisions.

Comme vice-président de l'ingénierie (**VP Engineering**), nous avons choisi un Américain de la Silicon Valley, marié à une Française. Pour qu'il se décide à venir à Paris, il a fallu attendre que son épouse ait envie de rentrer en France, à la naissance de son enfant. Inversement, nous avons envoyé huit Français aux États-Unis avec un visa E, afin d'inculquer notre culture d'entreprise, assez française, au pôle américain. Les passerelles fonctionnent dans les deux sens.

La question du retour en France ne s'est pas encore posée, mais nous n'avons pas l'intention de maintenir de force nos employés aux États-Unis. Pour l'instant, tous ceux qui se sont expatriés s'en félicitent, compte tenu des opportunités de carrière qu'ils se sont ouvertes.

En termes d'image, l'affaire Dailymotion a été désastreuse. Il n'est pas choquant que l'actionnaire de référence d'un groupe indique sa volonté à son président. On peut donc comprendre que l'État ait demandé à Orange de ne pas vendre Dailymotion, dans son propre intérêt, mais l'opération n'a pas été expliquée en ces termes aux Américains. Ceux-ci ont retenu qu'un ministre refusait la cession d'une *start-up* parce qu'il ne souhaitait pas que la pépite française devienne américaine, ce qui leur fait craindre l'absence de liquidité des investissements qu'ils pourraient faire en France. Leur crainte est infondée, puisque les actionnaires français ou la Banque publique d'investissement prennent les bonnes décisions pour assurer la rentabilité économique des sociétés. Le problème est surtout symbolique. C'est l'absence d'explications qui a dégradé l'image de la France.

Par ailleurs, les 35 heures ont causé des dégâts qui durent toujours.

Enfin, certaines rumeurs, qui sont loin d'être neutres, ont la vie dure. Les avocats américains persuadent leurs clients que la France est un pays compliqué afin de leur facturer des honoraires considérables. La presse anglaise donne de la France une image très négative pour attirer le *business* américain qui voudrait se déployer en Europe. Nous sommes engagés dans une guerre économique, où certains n'usent pas de moyens très propres.

Depuis six mois, cependant, notre image s'est améliorée. La création de la bannière *French Tech* a été un coup de génie. Les entrepreneurs français à l'étranger qui se sentent rattachés à la France ont découvert qu'ils portaient une dynamique. Il y a cinq ou six ans, quand je suis parti pour les États-Unis, j'avais l'impression d'être un paria de la société française, qui me renvoyait l'image d'un exilé fiscal, alors que mes impôts sont plus élevés aux États-Unis qu'ils ne l'étaient à Paris. J'ai enfin découvert que je n'étais pas seul et j'ai pu expliquer les raisons de mon départ.

Nous avons organisé des actions de communication destinées aux investisseurs américains. Nous en avons invité une dizaine à Paris. Nous avons été reçus à l'Élysée le 11 juin. Nous avons ensuite organisé la *French Tech Conference*, qui a permis à une centaine de Français de rencontrer l'écosystème de New York. Ces actions ont changé les choses : les investisseurs américains se sont mis à parler aux *start-up* françaises, qui souhaitent se développer aux États-Unis tout en gardant des centres de R&D en France.

Dans la lettre ouverte que je lui ai adressée, j'appelle l'attention du Président de la République sur le droit du travail français. Une *start-up* ne peut pas se permettre de mener pendant des mois une procédure de plan social. Son activité consistant à faire des paris, elle s'expose à en perdre certains, ce qui la contraint de licencier tout d'un coup 30 à 70 % de son personnel. Elle n'est pas morte pour autant. En revanche, j'ai vu des sociétés ne pas survivre à un plan social.

J'ai rencontré Mme Emmanuelle Wargon au ministère du travail : elle m'a appris qu'une loi votée en juin 2013 permet de réduire la durée du plan social à trois mois, sur décision unilatérale de l'entreprise, quand le licenciement concerne moins de cent employés. J'ignorais cette excellente mesure, comme les centaines de milliers de personnes qui ont lu ma lettre ouverte au Président de la République. Si un chef d'entreprise français n'est pas au courant, comment les investisseurs américains pourraient-ils l'être ?

Ce n'est qu'un problème de communication parmi d'autres. Au début de l'année, un budget de 15 millions d'euros a été dégagé pour permettre à la *French Tech* de se faire connaître de l'écosystème américain, mais il n'est toujours pas possible d'utiliser cet argent, ce qui révèle une autre forme de blocage.

Aux États-Unis, les gens qui réussissent apparaissent comme des héros, alors qu'en France, on leur cherche querelle. Je suis surpris par tout ce qu'on peut lire de négatif sur MM. Xavier Niel ou Patrick Drahi, qui ont construit leur entreprise de manière iconoclaste, et créé des milliers d'emplois. S'ils mènent la vie dure à leurs concurrents, c'est avant tout parce que ceux-ci n'ont pas su se moderniser assez vite. Au lieu de fustiger ces deux dirigeants, on devrait les remercier. Quand ils font une entorse à la loi, il est normal de les punir, mais cela fait partie du jeu : ils mesurent les risques qu'ils prennent. Ce sont des hommes que j'admire et je suis surpris que ce sentiment ne soit pas partagé.

**M. Jean-Marie Tetart.** Vous soulignez le rôle que jouent la prise de risque et l'importance d'offrir aux *start-up* un carnet de commandes plutôt que des aides ponctuelles. Votre diagnostic concerne-t-il uniquement les *start-up* ou vaut-il pour toutes les entreprises françaises installées aux États-Unis ?

**M. Gilbert Le Bris.** Pour avoir toute ma famille aux États-Unis, je confirme vos analyses sur la mentalité américaine. Je reviens d'ailleurs de Boston où j'ai mesuré la synergie qui s'est créée autour de la robotique.

Le regroupement dans des pôles de compétitivité n'est pas nouveau. Si l'on veut construire un projet aéronautique, mieux vaut le faire en Aquitaine ou dans la région de Nantes ; si l'on veut travailler autour de l'œnologie, mieux vaut aller en Bourgogne ou dans le Bordelais. La dynamique de la Silicon Valley n'est-elle pas limitée aux technologies *high-tech* ?

Si le ministère de la Défense français ne fait pas confiance aux *start-up*, n'est-ce pas dû au rôle de la Direction générale de l'armement (DGA), où abondent polytechniciens et centraliens, qui ne se fient qu'à leur réseau ? On connaît la lourdeur administrative de notre vieux pays, qui reproduit toujours les mêmes schémas et se méfie des iconoclastes.

**M. Jérôme Lecat.** Ce que j'ai dit de l'environnement américain vaut pour toutes les entreprises, mais c'est des *start-up* que je suis spécialiste et c'est d'elles que je suis venu parler.

Je ne me prononcerai pas sur les pôles de compétitivité dédiés à l'aéronautique ou au vin. Je m'en tiens à certaines entreprises, qui représentent un des poumons de la croissance.

Je répondrai à votre dernière question par un contre-exemple. Notre seul client public – au sens américain du mot, c'est-à-dire relié à l'État – est la DGA. La lourdeur française n'est pas administrative, mais culturelle. Dans les organes liés à l'État, ainsi que dans les grandes entreprises, on fait plus facilement confiance à un camarade de promotion ou à une entreprise établie depuis longtemps, qu'à des *start-up* qui proposent des solutions innovantes. Il serait bon de forcer l'État à acheter plus aux petites entreprises.

**Mme Monique Rabin.** Le titre de notre commission d'enquête, qui vous a fait réagir, exprime une inquiétude. Nombreux sont ceux qui se demandent ce que devient la France et où s'en va sa richesse intellectuelle ou technique. Le monde politique, qui a parfois du mal à avancer aussi vite que le reste de la société, a-t-il bien compris la mondialisation ?

D'autre part, il existe un Conseil d'orientation du service des achats de l'État, dont je suis membre, et qui s'intéresse aux *start-up*. Je dois rencontrer bientôt les dirigeants de l'une d'elles. Comment faire pour les aider et leur permettre de répondre à des appels d'offres sur des points spécialisés ?

**M. Jérôme Lecat.** Je partage entièrement votre crainte de voir des déçus de la France partir à l'étranger. Si je me suis montré très actif, durant les derniers mois, c'est notamment parce que j'avais envie d'ouvrir un contre-feu. Le titre de la commission d'enquête m'a paru contestable, mais je ne nie pas qu'il existe un vrai problème. Je tenais seulement à faire la distinction entre ceux qui partent, parce que c'est la meilleure façon de développer leur activité, et ceux qui émigrent par déception.

La mondialisation est un phénomène irréversible. C'est pourquoi je trouve désolant qu'on rencontre encore des gens, dans le monde politique ou les services de l'État, qui s'attachent à la combattre, ce qui ralentit le pays. Il faut ne rien comprendre aux phénomènes économiques pour prôner la croissance zéro. Il est tellement plus facile de diriger un pays ou une entreprise en croissance ! Je conviens cependant que celle-ci ne doit pas se faire à tout prix et qu'elle doit tenir compte de l'environnement.

Si je devais donner un conseil au Conseil d'orientation du service des achats de l'État, dont je ne connaissais pas l'existence – encore un problème de communication –, je lui dirais de rendre les conversations avec les services de l'État plus simples et plus directes, à l'image de celle que nous avons avec des sociétés privées dont nous identifions les besoins et auxquelles nous proposons des solutions innovantes. Si nous pouvons offrir une réponse pertinente à un problème, nous nous débrouillerons pour répondre à l'appel d'offres, mais, pour l'instant, il est difficile d'avoir un dialogue transparent avec les services de l'État, qui forment une nébuleuse. Pour les approcher, nous devons parler à beaucoup plus d'interlocuteurs que quand nous traitons avec une grande entreprise. Il faudrait simplifier le dialogue avec l'État.

**M. le président Luc Chatel.** C'est sur cette note d'espoir que se termine l'audition. Je vous remercie.

*L'audition s'achève à dix-huit heures vingt.*

**Membres présents ou excusés**  
**Commission d'enquête sur l'exil des forces vives de France**

Réunion du mercredi 23 juillet 2014 à 17 h 30

*Présents.* - M. Luc Chatel, M. Gilbert Le Bris, Mme Monique Rabin, Mme Claudine Schmid, M. Claude Sturni, M. Jean-Marie Tetart

*Excusés.* - M. Étienne Blanc, M. Marc Goua

