

# Les problèmes de succession menacent l'emploi

## Des milliers de sociétés et d'emplois sont concernés en Suisse

Les chefs d'entreprises familiales suisses attendent souvent trop longtemps avant de rechercher un successeur. Résultat, des milliers de sociétés et des dizaines de milliers d'emplois s'en trouvent menacés.

Lors des cinq prochaines années, quelque 57 000 entreprises suisses devront régler la question de leur succession, montre une enquête de la société d'audit PricewaterhouseCoopers (PwC) et de l'Université de Saint-Gall publiée hier et menée auprès de 10 000 chefs d'entreprises.

Reste que près de la moitié des entrepreneurs sondés n'a mis en place aucune mesure de planification et 30% ont avoué ne s'être encore livrés à aucune réflexion à ce sujet. Cette négligence peut s'avérer fatale. Sur les 57 000 firmes, 9200 devraient être fermées et quelque 73 000 emplois devraient être perdues d'ici cinq ans, révèle l'étude.

### Complexité sous-estimée

«Les entrepreneurs sont conscients qu'il faut s'y prendre tôt pour trouver un remplaçant, mais la plupart n'agit pas en conséquence et ne tient pas compte de la complexité d'une succession», a expliqué, devant la presse à Zurich, Heinz Hartmann, partenaire chez PwC. Selon lui, il faut compter trois à cinq ans pour mener à bien cette opération.

La question financière constitue une des causes principales de l'échec d'une succession. Plus de 30% des personnes interrogées ont admis des difficultés dans le financement de l'opération et plus de 25% des divergences sur le prix de vente.

«Il ne faut pas non plus oublier les aspects émotionnels qui retiennent un entrepreneur à céder son entreprise», a ajouté Heinz Hartmann. De plus, la pratique de l'Administration fédérale des contributions restreint encore le choix de l'acheteur et la structure de la transaction.

### Trop âgé pour diriger

Dans le détail, l'enquête indique que pour 81% des patrons d'entreprises familiales, l'âge est la raison dominante pour rechercher un successeur. Suit, pour 28% des sondés, le désir de jouir davantage de ses loisirs.

Parmi les autres critères qui poussent à transmettre le flambeau, les entrepreneurs ont cité la possibilité de remettre l'entreprise à des collaborateurs, le désir des enfants de prendre les rênes, la possibilité de vendre à un bon prix et des questions de santé.

Le fait d'assurer la pérennité et le maintien de l'indépendance de l'entreprise joue également un rôle

important puisque environ 80% des patrons ont jugé cet aspect «plutôt important».

### Priorité à une solution familiale

Concernant le type de successeur recherché, 58% des patrons souhaitent une transmission à l'intérieur de la famille, principalement à leurs enfants. «Si cette solution n'est pas réalisable, une vente à des tiers ou à des cadres via un management buyout est le plus souvent envisagée», a expliqué Urs Frey, de l'Université de Saint-Gall.

Près de 90% des 307 700 sociétés helvétiques sont des firmes familiales. Et 99,8% d'entre elles sont des petites et moyennes entreprises (PME). (ats)



