

[retour](#)

Les entreprises familiales règlent leur succession de plus en plus hors de la famille

En Suisse, près d'une entreprise suisse sur quatre sera confrontée à un changement de génération dans les cinq ans à venir. Comme le révèle une étude de l'Université de Saint Gall et du Crédit Suisse, de plus en plus d'entreprises familiales apportent à ce problème des solutions externes (hors de la famille).

Dans les cinq années à venir, 77 270 entreprises, soit 26 % des entreprises suisses seront confrontées à un changement de génération. Ce taux était encore de 18,5% en 2005. Indirectement, un travailleur sur trois - soit 976 220 personnes - sera donc concerné en Suisse par une succession, le souligne l'étude "Pour une succession d'entreprise réussie" publiée par le Crédit Suisse et l'Université de Saint-Gall.

L'importance de l'entreprise familiale diminue

L'enquête a touché 9500 entrepreneurs en Suisse. Les entreprises interrogées sont essentiellement des sociétés anonymes (70%). Viennent ensuite les raisons individuelles (19 %) et les SARL (10 %). Plus de la moitié (54 %) des entreprises interrogées sont actives dans le secteur secondaire, contre 46 % dans le secteur tertiaire.

Selon cette enquête représentative, les entreprises familiales appartenant à la même famille depuis des générations ont perdu de leur importance. Pas plus de 40% des entrepreneurs interrogés disent vouloir assurer leur succession à l'intérieur de leur famille, contre 60% il y a quatre ans. Dans 59% des cas de succession intrafamiliale, le fils est le repreneur préféré. Souvent, cependant (29%), l'entreprise est cédée à plusieurs enfants. Moins souvent, ce sont les filles (14 %) ou un conjoint (5%) qui sont pressentis ou cités comme repreneurs désignés.

Vendre l'entreprise pour assurer sa prévoyance-vieillesse

Dans les cas de succession extrafamiliale, les ventes d'entreprises aux collaborateurs ont augmenté, poursuivent les auteurs de l'étude. Selon celle-ci, 52% des entreprises confrontées à un changement de génération sont vendues à un ou plusieurs collaborateurs. L'autre variante privilégiée est l'intervention d'une autre entreprise en qualité d'investisseur stratégique, ainsi que la vente à des proches (11%) ou à d'autres personnes externes (21%). En revanche, les investisseurs financiers ou la possibilité d'une entrée en bourse ne jouent ici qu'un rôle minime.

Pour les petites et les micro-entreprises tout particulièrement, il est souvent difficile de trouver le successeur qui convient. Dans les successions extrafamiliales, ce point est également considéré comme le plus difficile, les autres problèmes majeurs étant la sous-évaluation de l'entreprise et le financement.

Pour de nombreux entrepreneurs, la vente de leur entreprise est le seuil moyen dont ils disposent pour s'assurer un capital de vieillesse. Dans les petites entreprises surtout, la plupart des propriétaires n'ont pas encore pris de mesures en vue de leur prévoyance. Pas moins de 63% des chefs de micro-entreprises ont répondu être dans ce cas.

Les aspects émotionnels priment souvent les considérations pécuniaires

Même si pour de nombreux entrepreneurs, la situation de prévoyance s'annonce parfois, selon l'étude, "très précaire" avant la succession de l'entreprise, l'enrichissement personnel (ou la compensation financière de l'énergie investie pendant de nombreuses années) constitue rarement la priorité des cédants. Les objectifs majeurs visés lors de la vente sont bien plus la "poursuite des activités de l'entreprise" et le "maintien des emplois". Dans cette optique, les entrepreneurs cédants renoncent étonnamment souvent à une partie de leur indemnisation et font ainsi d'importantes concessions à leur repreneur. Cela montre bien que la poursuite prospère de l'oeuvre de leur vie" revêt pour ces entrepreneurs une valeur émotionnelle essentielle qu'aucun avantage financier ne saurait compenser.

L'étude montre que la planification de la succession demeure très importante pour les entreprises familiales. L'Union patronale suisse l'a également souligné en 2007 dans sa publication "Erfolgreiche

Nachfolgeplanung in Familienunternehmen"enunternehmen" (cf.
<http://www.arbeitgeber.ch/webexplorer.cfm?ddid=81B46E0D-1185-C196-EFB4AB4CB7A8A79A&id=126&tld=1>) Elle insiste sur la nécessité, pour les entrepreneurs, d'une part de s'occuper de ce problème suffisamment tôt et, d'autre part, de réfléchir à leur propre prévoyance vieillesse.

26.02.2009

© SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND