



AXE 1 : SUCCESSION DU CHEF D'ENTREPRISE

TRANSMETTRE SON ENTREPRISE DANS DE BONNES CONDITIONS

Problème de la succession du Chef d'entreprise !

Pour régler avec succès la question de la succession au sein d'une entreprise, il faut planifier la procédure le plus tôt possible. Le passage de témoin d'une génération à l'autre ou la vente d'une société ne pose pas uniquement un défi au chef d'entreprise : la famille, les collaborateurs et les candidats à la succession sont aussi concernés.

Le changement de génération à la tête d'une PME est un moment difficile et il n'est pas rare qu'il menace l'existence même de la structure. L'entrepreneur qui veut transmettre son affaire doit faire face à une foule d'intérêts parfois divergents auxquels il doit porter, en accord avec sa famille, une solution porteuse pour l'entreprise

• Objectifs :

La Transmission : La fin d'une aventure pour le cédant

D'avantage que la perte d'un lien, il cède une partie de son histoire, de sa vie et de ses relations aussi bien avec ses salariés qu'avec ses clients et ses fournisseurs

La décision de céder son entreprise est difficile à prendre. Les cédants ont du mal à accepter ce changement de statut professionnel et de mode de vie. Nombre d'entre eux repoussent cette échéance et n'ont ni préparé cette opération ni réfléchi aux conséquences pour leurs salariés, leur patrimoine et aux incidences sur la dynamique du territoire.

Ainsi, les cédants ont besoin d'être fortement sensibilisés en amont sur les étapes qui peuvent conduire à une transmission réussie. Les cédants doivent être guidés et conseillés tout au long de ce processus et dans la conduite de leur projet de transmission de leur entreprise.

La Reprise d'une entreprise : Une prise de risque pour le repreneur

Pour le repreneur, cette étape correspond au démarrage d'une nouvelle aventure. La moitié d'entre eux a déjà acquis une expérience professionnelle dans une entreprise de moins de 10 salariés et plus de la moitié ont déjà créé ou repris une entreprise

Pour ces personnes, il s'agit de satisfaire leur **volonté d'indépendance** et leur **goût d'entreprendre**, de **valoriser un savoir-faire ou des compétences techniques**, de réaliser une opération financière tout en participant au maintien de l'entreprise sur le territoire.

Avant la transmission, il est impératif de prendre en considération l'évaluation de la valeur de l'entreprise, **pendant et après la transmission,** la gestion des ressources humaines et la gestion financière.

Quel que soit le type de projet de transmission que l'on envisage de mettre en oeuvre,

Point très important pour se donner les meilleures chances de succès : **ne pas rester isolé !**

• **Actions :**

Qui, mieux qu'un chef d'entreprise, peut accompagner un nouvel entrepreneur ?

Vous envisagez de céder votre entreprise :

- recherchez des experts,
- recherchez des réseaux de manière à échanger au sein de clubs locaux comprenant d'autres entrepreneurs,
- recherchez des financements

La succession d'une entreprise est un véritable projet dont le succès passe par une approche exhaustive :

1. Souhaits et objectifs du chef d'entreprise,
2. Analyse de la situation,
3. Construction du plan d'action,
4. Recherche des modèles et formes de succession,
5. Profil souhaité du successeur,
6. Préparation de la succession,
7. Formalisation des plans légaux, fiscaux et financiers.

Transmission familiale

Le chef d'entreprise doit tenir compte simultanément de ses propres souhaits et objectifs, de ceux de sa famille et de ceux de l'entreprise.

La solution familiale correspond-elle aux intérêts de l'entreprise sur le plan de la direction de l'entreprise et sur le plan stratégique ?

Aspects sociaux

S'assurer que des aspects sociaux et financiers ne soient pas liés à la transmission de l'entreprise. (Conservation des collaborateurs, des clients et des fournisseurs après la transmission de l'entreprise).

Analyse de l'état des lieux de l'entreprise

L'état des lieux de la Société ainsi que de la situation familiale du chef d'entreprise doivent être définis, évalués et analysés.

Dans le cadre de la succession, l'analyse de la situation doit permettre de préciser l'ensemble des éléments entrant en ligne de compte :

En ce qui concerne l'entreprise :

- Structure financière du chef d'entreprise,
- Bilan économique de l'organisme,
- Perspectives d'avenir,
- Valeur de l'organisme,
- Structure légale et fiscale,
- Gestion de l'organisme.

En ce qui concerne la famille :

- Régime matrimonial du chef d'entreprise,
- Patrimoine familial,
- Prévoyance,
- Conjoint et descendants,
- Successeurs potentiels,
- Situation fiscale.

Un état des lieux pertinent permet de positionner les attentes et les objectifs du chef d'entreprise à un niveau réaliste.

Possibilités de transmission

Une étude intégrant les attentes et les objectifs du chef d'entreprise et de sa famille d'un côté, les analyses de la situation de l'autre, doivent permettre d'avancer les différentes démarches possibles :

Transmission interne :

- Enfants,
- Parenté.

La direction ainsi que la propriété restent au sein de la famille.

Plusieurs options peuvent être envisagées dans le cas où le successeur, faisant partie de la famille, est toujours en formation au moment de la transmission.

Ne pas ignorer que la transmission familiale peut amener l'apparition de conflits car la composante émotionnelle peut gêner une analyse objective.

Transmission externe :

- Investisseur stratégique,
- Investisseur financier,
- Un des responsables de l'entreprise,
- Management externe à la société.

Dans ces différents cas, la famille se sépare de l'entreprise.

Autre transmission :

- Fondation,
- Ouverture de l'actionariat (Initial Public Offering : IPO),
- Liquidation,
- Vente à la concurrence.

Dans certains cas, malheureusement, la liquidation ou la dissolution de l'entreprise, est également une option possible.

La vie après la transmission

Ne pas négliger ni sous-estimer l'aspect émotionnel de la transmission d'entreprise. Les chefs d'entreprise éprouvent beaucoup de difficultés à tourner la page.

La réussite personnelle du chef d'entreprise est souvent liée à la réussite de l'entreprise, certains d'entre eux n'envisagent pas une vie sans leur Société.

Nécessité de se lancer dans une nouvelle activité de manière à établir une distance avec l'entreprise.

Dans certains cas, il peut être envisagé pour le chef d'entreprise de continuer à exercer une activité dans l'entreprise pendant une durée déterminée sous forme d'un contrat de travail ou d'un mandat de conseil auprès de l'entreprise.

Par Qui se faire aider ?

Un certain nombre de réseaux se tiennent à la disposition des porteurs de projets pour les accueillir, les informer, les orienter si nécessaire et les accompagner dans leurs démarches. Selon l'activité de l'entreprise :

- les Chambres de Commerce et d'Industrie, (Centre de formalités des Entreprises),
- les Chambres de Métiers et de l'Artisanat,
- les Experts Comptables,
- les Comités ou Agences d'Expansion Économique, (Fédérés par le CNER),
- les Boutiques de Gestion : (Renseignements utiles),
- les Plates-formes d'Initiative Locales : (Prêts d'honneur, de parrainage d'accompagnement),
- les Pépinières d'Entreprises : (Prestations d'accueil, d'orientation et d'appui au montage du dossier),
- les Coopératives d'activité et d'emploi,
- les Réseaux de chefs d'entreprises, (Réseaux Entreprendre),
- les Centres d'économie rurale,
- les Avocats,
- les Réseaux de Cadres retraités.

De nombreuses collectivités locales ou associations ont mis en oeuvre des structures d'information des créateurs d'entreprise. Dans certaines régions des organismes coordonnent leurs actions.