

Berne, le 1^{er} décembre 2009

EMBARGO : 1^{er} décembre 2009 à 13h30

Communiqué de presse

Eléments principaux présentés lors de la conférence de presse du 1^{er} décembre 2009 à l'Hôtel Ador à Berne

1. BREVE PRESENTATION DES PREMIERES ACTIVITES DE RELEVÉ PME/FUTURO PMI

Relève PME a vu le jour le 3 juillet 2008, sous l'égide du seco, de BDO Visura, de la Mobilière Assurances, des banques cantonales de Suisse romande, du Centre Patronal, des services cantonaux de l'économie et avec le parrainage de la Conseillère fédérale Doris Leuthard. Indépendante de kmuNEXT, mais en partenariat avec elle, l'association Relève PME a pour objectif de promouvoir et de faciliter la succession, la transmission d'entreprises.

L'activité de Relève PME, association à but non lucratif et plate-forme de sensibilisation à la transmission d'entreprises poursuit trois buts principaux:

- l'information et le soutien neutre lors de transmissions d'entreprises,
- la construction de la plus grande plateforme de PME de Suisse (en partenariat avec kmuNEXT (Suisse allemande)/Futuro PMI (Tessin)),
- un réseau performant destiné aux chefs d'entreprise et aux cadres concernés par la transmission, la succession, la vente ou l'achat d'entreprises.

Dans ce cadre, son action est plus particulièrement consacrée à l'information régulière de ses membres et du public, à l'animation d'une plate-forme de communication sur internet (www.relevepme.ch), à l'encouragement à la formation et à l'organisation de manifestations. Dotée d'un comité regroupant des entrepreneurs, des partenaires et des représentants du monde politique, elle se donne aussi pour tâche de promouvoir un cadre légal favorable à la transmission dans les entreprises, notamment en liaison avec les Chambres fédérales. Cette association est ouverte aux entrepreneurs et aux entreprises intéressées par les questions liées à la succession, à la transmission d'entreprises. Elle accueille aussi des membres collectifs qui souhaitent s'engager à la soutenir par des contributions intellectuelles ou matérielles significatives notamment.

Depuis sa création en été 2008, Relève PME a mis sur pied une dizaine d'événements en Suisse romande. Au total, près de 1'500 personnes ont fréquenté ces manifestations, avec un taux de satisfaction moyen de 3,2 sur 4. L'association a également présenté à la presse, en présence de la conseillère fédérale Doris Leuthard et de la conseillère d'Etat Laura Sadis, avec le soutien de l'a. Présidente du Conseil national Chiara Simoneschi-Cortesi, l'antenne tessinoise Futuro PMI le 16 novembre dernier à Novazzano.

2. L'IMPORTANCE DE LA TRANSMISSION D'ENTREPRISES

Depuis quelques années, la succession ne constitue pas uniquement un défi pour les acteurs concernés, mais représente également un enjeu important sur le plan économique. En effet, au cours de ces vingt dernières années, il était avant tout question de fonder une société et non de céder ou de reprendre une entreprise. La succession était loin d'être considérée comme une opportunité pour les jeunes entrepreneurs.

Dans le but de cerner de manière concrète et quantifiée la situation en matière de succession en Suisse romande et au Tessin, en comparaison avec la Suisse allemande, le comité a décidé de procéder à une étude, avec le soutien financier des membres partenaires BDO Visura, La Mobilière Assurances et les sept Banques Cantonales de Fribourg, Genève, Jura, Neuchâtel, Tessin, Valais et Vaud. L'étude a été confiée au Centre pour les Entreprises Familiales de l'Université de Saint-Gall (CFB-HSG) et à l'Institut Entrepreneuriat & PME de la Haute école de gestion de Fribourg (HEG-FR), sous la direction du Dr Frank Halter et du Professeur Rico Baldegger.

3. PREMIERE ETUDE SUR LA SUCCESSION AU SEIN DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME) DE SUISSE ROMANDE ET DU TESSIN "TRANSMETTRE LA DIRECTION ET LA PROPRIETE DE SON ENTREPRISE" : PRESENTATION PAR LE DR. FRANK HALTER ET LE PROFESSEUR RICO BALDEGGER

Il est important de préciser que la transmission représente l'une des fonctions stratégiques clés dans la vie d'une entreprise. C'est pourquoi la répartition de la direction et de la propriété est au centre de l'attention de cette étude. On pourrait s'attendre à ce que l'entreprise ne rencontre pas de problème majeur à instaurer le nouveau système de relations. Or dans la pratique, les PME, les micros et petites entreprises en particulier, démontrent que la répartition de la direction et de la propriété est beaucoup plus difficile à mettre en oeuvre qu'il n'y paraît. Aux différents problèmes techniques qui interagissent entre eux, s'ajoute en effet une grande tension liée aux questions émotionnelles et conflictuelles.

En comparant les résultats des recherches qu'ils ont effectués en 2005 et 2009, ils ont pu constater que l'importance économique de la question de la succession avait augmenté en Suisse (en 2005, un cinquième de toutes les entreprises se situaient dans la période des 5 ans avant la succession, contre un quart en 2009). Par ailleurs, il existe un grand décalage entre une succession au sein de la famille et une succession à l'extérieur de la famille. Pour les petites et micros entreprises, cela signifie que la durabilité du modèle de l'entreprise représente un élément important dans le processus de vente. Finalement, l'étude suisse (2009) montre que la question de la prévoyance n'a pas encore été réglée pour bon nombre d'entrepreneurs expérimentés.

Cette étude se concentre sur la situation en Suisse romande et au Tessin (Suisse latine), le but étant d'effectuer une enquête supplémentaire dans cette région pour atteindre un nombre de cas suffisant sur le plan cantonal et de pouvoir en tirer des conclusions.

Entre 2005 et 2009, l'importance de la succession a augmenté de 25% en Suisse, notamment en raison des incertitudes fiscales qui ont conduit à un report de nombreuses successions. La succession d'entreprise gagne surtout de l'importance dans les cantons du Tessin, Valais et Neuchâtel, en comparaison aux autres cantons. La tendance selon laquelle les successions intrafamiliales perdent de l'importance par rapport aux solutions externes, se poursuit. A l'heure actuelle, environ 40 à 45% des entreprises en Suisse sont transférées à un membre de la famille. Une différence entre la Suisse latine et alémanique a pu être constatée dans la méthode mixte (succession intra- et extrafamiliale) ; cette solution est surtout prise en considération dans la partie alémanique.

En ce qui concerne les membres de la famille, le transfert à plusieurs enfants prend plus d'importance en Suisse latine qu'en Suisse alémanique que la transmission à une seule fille.

Dans la solution de succession extrafamiliale, les employés ainsi que les autres personnes externes (vente à des tiers) sont davantage considérés comme des repreneurs potentiels en Suisse latine qu'en Suisse alémanique.

Lors du règlement de la succession d'une entreprise, les comportements relatifs à la propriété et au management doivent être redéfinis – chaque transmission suppose en fait deux successions.

Cette redéfinition pourrait se dérouler de manière relativement rationnelle, mais nous savons tous que tout n'est pas aussi simple. Il incombe donc à tout entrepreneur de réfléchir à cette

question stratégique le plus tôt possible, et de consolider sa capacité de décision et d'action en se préparant sérieusement.

Ces différents aspects doivent être coordonnés de manière appropriée. Il importe, dans un premier temps, de discuter les buts, les motivations ainsi que les attentes personnelles de l'entrepreneur et de sa famille, et de définir un dénominateur commun – une tâche normative qui pose une base centrale pour les processus de décision qui vont suivre, mais qui, dans la pratique, est très souvent négligée. La prévoyance personnelle et par conséquent la sécurité (financière) de la famille doivent être discutées suffisamment tôt. Ensuite, il s'agit de maintenir une entreprise saine, car seule une entreprise disposant d'un potentiel de longévité peut être vendue hors de la famille. Il faut également veiller aux aspects légaux – toutes les idées ne sont pas toujours praticables de la même manière. Enfin, les questions opérationnelles telles que l'optimisation de la charge fiscale, la valeur de l'entreprise ou le financement de la solution de succession envisagée doivent être examinées. Les liens entre la famille, l'entreprise et le cédant sont redéfinis lors du processus de transmission. Ces relations, parfois intra-parentes, sont notamment marquées par les motivations personnelles du cédant. L'analyse de la situation personnelle du cédant s'avère néanmoins plus importante et est à prendre en considération par les acteurs autour du processus de la succession d'une entreprise.

La succession interne à la famille est encore souvent considérée comme la forme «juste» de succession. Or la question qui se pose avant tout porte sur ce qui est stratégiquement juste pour l'entreprise et appelle une ouverture vers de nouvelles solutions.

Comme la succession extrafamiliale devient de plus en plus courante, même pour les petites et micro-entreprises, le manque de transparence du «marché de la succession» apparaît comme le défi primordial pour tous les acteurs : le cédant, le successeur, l'entreprise et ses collaborateurs, la famille et les organismes de soutien. Un suivi adéquat en la matière revêt donc une importance particulière.

Informations additionnelles :

Relève PME

Giovanni Giunta, Secrétaire général

Tél. 076/349.31.80

ggiunta@centrepatronal.ch

Université de St-Gall

Dr Frank Halter, Membre de la Direction, CFB-HSG

Tél. 071/224.71.28

frank.halter@unisg.ch

HEG Fribourg

Prof. Dr Rico Baldegger

Tél. 026/429.63.78

rico.baldegger@hefr.ch