

Transmission d'entreprise : quels profils cibler ?

Le 19 mai, la Cefim et R&T Magazine se sont penchés sur le thème de la transmission d'entreprise. Avec un focus sur les profils des successeurs.

Comme chaque année, le tour de France de la transmission d'entreprise a fait étape à Marseille. Cet événement, qui s'est déroulé le 19 mai, est organisé par la Cefim et R&T Magazine, en partenariat avec l'UPE 13 et CRA Aix Marseille (Cédants et repreneurs d'affaires). « Pour cette édition 2015, le thème retenu - « Qui pour reprendre mon entreprise le moment venu ? Quels profils de cédants cibler ? » - est un peu à rallonge, précise d'emblée Rémi Vialettes, délégué général de la Cefim, mais l'objectif est clair et précis : faire en sorte que les bonnes personnes se rencontrent. »

Pour Marc Chamorel, directeur de la rédaction de R&T Magazine, « il s'agit d'une problématique rarement abordée. On parle beaucoup de financement, de dimension patrimoniale d'une cession mais rarement du profilage. »

Un thème important dans la mesure où trouver un repreneur n'est pas chose évidente. « Souvent les cédants ont une idée en tête, avoue Marc Chamorel, et oublient certains scénarios possibles. »

Transmission familiale

La transmission familiale est une réalité en France. « Selon une étude réalisée par BPCE, il y a près de 2.000 opérations de transmission familiale par an en France. Cette catégorie représente le quart des transmissions intervenant après 60 ans », explique Marc Chamorel. « Il faut dire que le frein fiscal concernant les transmissions familiales a sauté il y a quelques années. Le dispositif du pacte Dutreuil a en effet facilité les opérations et les a rendues possibles », rappelle Fabien de Saint-Seine de BBLM Avocats. Dans tous les cas, face à ce type de transmission,

« Nous sommes encore trop souvent prévenus à la fin du processus », précise Annabelle Roux de CIC Lyonnaise de banque.



De gauche à droite : Jean-Bernard Schuh, Annabelle Roux, Marc Chamorel, Peggy Capdevielle, Romain Boisson de Chazournes, Fabien de Saint-Seine, Jean-Claude Capuono.

trois thèmes doivent être pris très au sérieux : « la fiscalité, la gouvernance, l'égalité successorale ». Pour bien faire les choses, les spécialistes recommandent tout d'abord de s'y prendre très à l'avance. Afin de bien penser, notamment, aux héritiers qui n'auront pas une part de l'entreprise. L'idée avancée est que le repreneur familial achète petit à petit des parts dans l'entreprise. « Ce n'est plus un sujet tabou », confirme Fabien de Saint-Seine. Ce type de procédé montage rassure également les banques : « Nous apprécions ce cas de figure, confirme Annabelle Roux de CIC Lyonnaise de banque, notamment parce qu'il nous laisse le temps de rencontrer, suivre, évaluer le repreneur. Nous sommes encore trop souvent prévenus à la fin du processus. » Autre raison évoquée : « Lorsque le chef d'entreprise transmet à son enfant, la phase de transition se passe généralement très bien. Le cédant et le repreneur s'épaulent pour un bon passage de relais. »

Jean-Claude Capuono, expert-comptable chez Ficorec (Crowe Horwath Ficorec), est en train de transmettre sa structure à son enfant et à

des salariés du cabinet. « Mon fils a choisi de faire appel à un coach. Ce n'est pas toujours facile de s'adresser à ses salariés, futurs propriétaires de la structure », explique l'homme du chiffre.

Transmission à ses salariés

Dans le cas de la transmission interne, il convient aussi de citer le phénomène, de plus en plus fréquent, de vente à ses salariés. « Cela répond à une certaine philosophie, annonce Peggy Capdevielle, de l'Union régionale des Scop Paca. Le patron de la structure entend clairement pérenniser son entreprise et le travail de ses salariés. » Dans ce cas, il peut tenter l'aventure de la transmission sous forme de Scop (jetransmetsames-salaries.fr). Jean-Bernard Schuh, d'Aexexecutive & Fact, est vigilant sur ce type de reprise. Ses conseils ? « Il faut mettre en avant un management cohérent, avec des spécialités complémentaires. La reprise en binôme est une bonne idée, au-delà, c'est plus compliqué. » Pour Romain Boisson de Chazournes, de Siparex, « il faut dans tous les cas un leader. Et tout faire pour se mettre d'accord sur un prix avec son ancien patron. »

Caroline Dupuy