



SUFABU

SUCCESSION IN FAMILY BUSINESSES



RAPPORT DE SYNTHÈSE, 2020

L'ÉTAT ACTUEL DES PROCESSUS DE SUCCESSION DANS LES ENTREPRISES FAMILIALES



RAPPORT DE SYNTHÈSE, 2020

L'ÉTAT ACTUEL DES PROCESSUS DE SUCCESSION DANS LES ENTREPRISES FAMILIALES

SOMMAIRE



Ce rapport de synthèse pour le projet SUFABU (Projet #2019-1-CZ01-KA204-061268) d'ERASMUS+ a été élaboré et compilé à partir des rapports nationaux des organisations partenaires.

Les entreprises familiales constituent l'épine dorsale des économies de tous les pays participant au projet, de la Norvège à l'Espagne, de la République tchèque au Royaume-Uni, de l'Italie à la Belgique. Elles offrent des millions de perspectives d'emploi et contribuent de manière substantielle au PIB des pays.

Toutefois, bien qu'elles soient fondamentales pour le développement et la croissance économiques, seule la République tchèque, a inscrit dans sa législation une définition détaillée des entreprises familiales, ce qui facilite la collecte de données et le ciblage des services. Depuis le 1.3.2020, on peut enregistrer une société en tant qu'"entreprise familiale" auprès l'Association des petites et moyennes entreprises et de l'artisanat de la République tchèque si elle répond aux exigences de la loi. L'enregistrement est valable 3 ans et est lié à un portail ministériel pour les entreprises. L'enregistrement est volontaire et permet aux entreprises de déposer des demandes de prêts sans intérêt et de garanties préférentielles auprès de la Banque tchéco-morave de garantie et de développement. Il existe une définition dans la loi italienne, mais elle n'est pas très détaillée; d'un point de vue juridique, l'entreprise familiale se limite à l'identifier comme une entreprise dans laquelle les membres de la famille propriétaires collabore à la gestion quotidienne de l'entreprise familiale; ce type d'entreprise est effectivement une entreprise individuelle dans laquelle seulement le propriétaire est reconnu comme entrepreneur.

En ce qui concerne la succession, les données globales suggèrent (EFB, 2012; KPMG, 2011)¹ que le taux de transition réussi dans le monde est d'environ 30%, ce qui signifie que 30% des entreprises familiales réussissent à se séparer d'une deuxième génération. Ce pourcentage est généralement plus élevé que les chiffres rapportés par le consortium partenaire où entre 8% et 37% ont fait à leur deuxième génération. Les données nous montrent cependant qu'il existe un point de friction définitif pour les entreprises familiales lorsqu'il s'agit de la succession générationnelle et que, si la plupart des pays peuvent fournir des conseils et un soutien par l'intermédiaire d'agences de développement économique et commercial, il existe peu d'apprentissage informel pour les entreprises familiales qui cherchent à planifier leur succession.

Le présent rapport servira de base au projet qui vise à fournir aux entreprises familiales certaines des informations dont elles ont besoin pour planifier et transposer avec succès d'une génération à l'autre, qu'il s'agisse d'un transfert de direction ou de propriété - ou des deux.



¹ EFB. 2012. Statistiques sur les entreprises familiales. Récupéré de <http://www.europeanfamilybusinesses.eu/uploads/Modules/Publications/family-business-statistics.pdf>
KPMG. 2011. Succession d'entreprise familiale. Récupéré de: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/pdf/2015/07/3468-succession.pdf>



DÉFINITION



Une question clé qui a été étudiée par les partenaires dans leurs pays respectifs (CZ, NO, ES, IT, BE, GB) était de savoir s'il existait une définition juridique des entreprises familiales. Il s'avère qu'il n'existe pas de définition juridique détaillée dans les pays autres que la République tchèque, qui a ancré une définition dans la loi par le biais d'une résolution gouvernementale en 2019. La voie tchèque vers une définition légale est peut-être liée à leur histoire récente où les entreprises familiales ont connu une croissance exponentielle à partir de 1989, après la fin de l'ère socialiste dans le pays. Alors que ces entreprises familiales approchent de leurs 30 ans, beaucoup réalisent le besoin imminent de planifier leur succession. La définition tchèque de l'entreprise familiale est la suivante:

Une entreprise familiale est une entreprise familiale ou un entrepreneuriat familial.

1. Une entreprise familiale est une entreprise dans laquelle plus de la moitié des membres sont membres d'une même famille et au moins un membre de la famille est son organe statutaire, ou dans lequel les membres d'une famille exercent directement ou indirectement la plupart des droits de vote et au moins un membre de cette famille est membre d'un organe statutaire de cette corporation. Une entreprise familiale est également considérée comme une entreprise dans laquelle la plupart des droits de vote sont exercés au profit d'une famille par une fondation privée ou un fonds fiduciaire si au moins un membre de cette famille est membre de l'organe statutaire de la fondation privée ou du fonds fiduciaire.
2. L'entrepreneuriat familial est une entreprise dans laquelle au moins deux membres d'une même famille participent à leur travail ou à leurs propriétés et au moins d'un membre de cette famille a une licence commerciale ou une autre licence similaire ou est autorisé à faire des affaires pour une autre raison.
3. Aux fins d'une entreprise familiale, les membres d'une même famille sont les conjoints ou les époux, ou les parents d'au moins l'un des conjoints ou partenaires, et leurs proches jusqu'au troisième degré, les parents par affinité jusqu'à la deuxième étape et enfin, les parents directs ou les frères et sœurs. S'il y a une personne qui n'est pas pleinement compétente juridiquement, il ou elle sont représentée par le tuteur légal si l'enfant est mineur; sinon, il est représenté par le tuteur.

Czech Government Resolution number 330 from 13/05/2019



Il existe une définition en droit italien, mais elle n'est pas aussi complète qu'en République tchèque. Cette définition de l'entreprise familiale a été introduite pour la première fois avec la réforme du droit de la famille en 1975 (voir article 230 bis du Code civil italien) et identifie une entreprise familiale comme une entreprise dans laquelle le propriétaire et les membres de la famille collaborent à l'entreprise dans la gestion de l'entreprise qui reste effectivement une entreprise individuelle dans laquelle seul le propriétaire est reconnu comme entrepreneur.

Pour les pays qui ne disposent pas d'une définition formelle, d'autres définitions sont utilisées. Cela peut poser problème, car une définition proposée en Norvège par la *BI Norwegian School of Management*, qui précise que "nous définissons une entreprise familiale comme une entreprise dont plus de la moitié du capital est détenue par des personnes liées par le sang ou le mariage jusqu'au quatrième degré de parenté", signifie qu'une entreprise familiale détenue par trois familles (33% chacune) ne serait pas considérée comme une entreprise familiale selon leur définition. En effet, *Family Business Norway* estime qu'une définition formelle aura ses inconvénients en raison de la difficulté à trouver une définition juridique parfaite de l'entreprise familiale.

La Belgique n'a pas non plus de définition légale de l'entreprise familiale; cependant, elle a une définition "belge" qui n'est pas inscrite dans la loi. Cette définition identifie une société comme une entreprise familiale si la famille qui la contrôle dispose de la majorité des droits de vote et si au moins un membre de la famille fondatrice est membre d'un des organes de direction ou de gestion de l'entreprise. Bien que cette définition ne soit pas juridiquement contraignante, le droit belge fait explicitement référence à l'"entreprise familiale" dans certains domaines, mais pas en droit des sociétés.





CHIFFRES



Il ressort clairement des différents rapports nationaux (qui figurent également dans l'annexe du présent document²) que les entreprises familiales font partie intégrante et sont essentielles aux économies nationales de tous les pays partenaires.

Au Royaume-Uni, les entreprises familiales représentent 85 % des entreprises britanniques, emploient plus de 12 millions de personnes et contribuent à 25 % du PIB du pays. En Espagne, les entreprises familiales représentent plus de 88 % des entreprises espagnoles, emploient plus de 6,5 millions de personnes et fournissent plus de 57 % du PIB du secteur privé espagnol. L'Italie fournit des quotients similaires avec 87% de toutes les entreprises étant des entreprises familiales. La Norvège, la Belgique et la République tchèque ont également des pourcentages dans le même éventail montrant (70%-80%) un pourcentage raisonnablement cohérent d'entreprises familiales à travers le partenariat du projet.

Tableau 1 : Entreprises familiales par pays

Pays	% d'entreprises familiales	Nombre d'employés des entreprises familiales	% du PIB du pays provenant des entreprises familiales
Belgique	77%	45% de l'emploi total	33%
République tchèque *	Est 80%	Est 2,000,000	Est >50%
Italie	87%	13,400,000 (76%)	>57%
Norvège	70% (secteur privé)	630,000	Aucune donnée disponible
Espagne	>88%	>6,500,000	>57% (secteur privé)
GB	85%	>12,000,000	25%

Tableau 2 : Changements générationnels dans les entreprises familiales

Pays	% d'entreprises familiales qui appartiennent à la première génération	% d'entreprises familiales qui appartiennent à la deuxième génération	% d'entreprises familiales qui appartiennent à la troisième génération et plus
Belgique	63% (2011 data)	27% (2011 data)	9% (2011 data)
République tchèque *	Est 90%	Est 9%	Est 1%
Italie	Aucune donnée disponible	Aucune donnée disponible	Aucune donnée disponible
Norvège	Aucune donnée disponible	Aucune donnée disponible	Aucune donnée disponible
Espagne	53.6%	37.3%	9.2%
GB	86%	8.5%	3%

Bien que les données générationnelles ci-dessus montrent de légères différences entre les pays, les partenaires ont obtenu des données supplémentaires montrant qu'environ 30% des entreprises familiales mondiales sont passées à la deuxième génération, tandis que environ 12% sont passées à la troisième génération. Même si tous les partenaires n'ont pas pu trouver de données pertinentes pour leur pays, les données de base que nous avons obtenues ont montré la cohérence des défis à relever au fur et à mesure que les entreprises familiales traversent leurs phases de succession, le Royaume-Uni et la Tchéquie affichent une chute étonnante entre la première et la deuxième génération. Cela pourrait s'expliquer par l'augmentation du nombre de petites entreprises que la révolution technique a permis de créer, et par le grand nombre de jeunes entreprises familiales qui gonflent les chiffres de la première génération et ne sont pas encore passées aux nouvelles générations.

PLANIFICATION DE LA SUCCESSION



Les recherches menées dans le cadre du partenariat sur les opinions relatives à la planification de la succession sont légèrement mitigées. Un rapport tchèque datant de 2018 suggère que 57 % des entreprises familiales prévoient de transférer l'entreprise à un autre membre, bien que seulement 5 % aient effectivement préparé un plan de succession. Si nous n'avons pas trouvé de données similaires en Italie, les données recueillies ont tendance à montrer une réticence des générations plus âgées à transmettre les règnes de l'entreprise à d'autres générations, une minorité estimant qu'il y aura une succession au cours de la prochaine décennie.

² L'annexe est uniquement en anglais

* Note: les données ci-dessus pour la République tchèque sont basées sur l'estimation d'experts de l'AMSP ČR et sur les résultats de recherches universitaires. (Elles ne proviennent pas de l'office statistique national tchèque)



La Belgique a fourni des données similaires à celles de la République tchèque, avec une étude de 2018 montrant qu'un peu plus de 50 % des entreprises familiales interrogées envisagent de transmettre l'entreprise à la génération suivante ou de leur transmettre la propriété. En Espagne, l'inverse semble être la norme, plus de 67 % des entreprises familiales n'ayant aucun projet de transmission de propriété. Il est intéressant de noter qu'en Espagne, d'autres données suggèrent également que plus de 36% des entreprises familiales ont convenu du processus de succession du dirigeant et que 6 % supplémentaires sont actuellement en train de le faire.

APPRENTISSAGE EXISTANT



La recherche a permis de trouver des preuves de l'existence de possibilités d'apprentissage dans les pays partenaires, mais rien de très substantiel ni de formel.

La République tchèque dispose d'un certain nombre d'organisations commerciales qui peuvent apporter des conseils, bien qu'il ne semble pas y avoir de guichet unique couvrant tous les aspects de la planification de la succession des entreprises familiales. Il existe un problème similaire en Italie, où de nombreuses organisations commerciales et sectorielles apportent une aide et des conseils lorsque cela est possible, mais rien n'est disponible gratuitement auprès des acteurs concernés dans le domaine, à savoir les consultants, les experts en la matière, les banques et les associations commerciales.

La Belgique dispose d'un grand nombre de programmes destinés aux entreprises familiales, tous gérés par des écoles de commerce ou des universités. Il est également intéressant de comprendre que de nombreuses universités belges disposent de centres dédiés aux entreprises familiales en leur sein. En ce qui concerne les autres formes d'aide, il existe des similitudes avec l'Italie dans la mesure où de nombreuses organisations peuvent apporter leur soutien et leur assistance, en plus de l'expertise spécifique de FBN Belgique.

C'est un problème similaire en Espagne où il existe un enseignement formel, mais pas de formation spécifique sur la planification de la succession d'entreprise. En effet, l'une des principales conclusions du rapport espagnol est que la formation dans ce domaine a une grande marge de manœuvre pour apporter de grands avantages aux entreprises familiales en Espagne. La Norvège indique également que des conseils et une assistance peuvent être fournis soit par l'État, soit par des conseillers juridiques et des auditeurs, soit par des séminaires et des sites web gratuits, soit par des services professionnels payants.

Le Royaume-Uni présente des similitudes avec d'autres pays dans la mesure où des conseils peuvent être demandés à des prestataires de services professionnels, tandis que les organisations publiques et non publiques qui aident les entreprises comprennent la nécessité d'un soutien, mais les produits qu'elles créent deviennent vite obsolètes.

Il ressort également des données et des recherches recueillies que si des conseils sont disponibles pour le processus transactionnel de transfert de propriété via les lois existantes sur les sociétés et la fiscalité, il semble y avoir un grand fossé en ce qui concerne le processus et le calendrier de planification de la succession, ainsi que les problèmes psychologiques qui peuvent entrer en jeu lors d'une succession.



AUTRES INFORMATIONS PERTINENTES



Au cours des discussions avec les parties prenantes concernées, un certain nombre de points ont été soulevés par les différents partenaires, qu'il nous semble utile d'identifier dans ce rapport de synthèse, tout en orientant les lecteurs vers les rapports nationaux pour des informations plus détaillées. Pour les besoins de cette section, le rapport national mentionnant le point spécifique est indiqué dans le titre.

- **Transfert de propriété (NO, BE)** - Le coût du transfert de propriété est un facteur vraiment difficile pour les propriétaires dans les pays qui ont des droits de succession ou une insécurité sur la situation fiscale future. Il y a un manque de cohérence à travers l'Europe dans la perception de la taxe et que, dans certains pays, il est essentiel d'être "alphabétisé" (ceux qui connaissent les exonérations et les allègements et qui y ont droit) pour donner à votre entreprise familiale la meilleure chance de survie. En plus, les droits de succession et de donation pourraient créer un désavantage substantiel pour les entreprises familiales qui ont une perspective à long terme. Le traitement fiscal différent des successions et des retraites peut également causer des changements dans les comportements des familles. Par exemple, les chefs des entreprises familiales peuvent



conserver le contrôle de l'entreprise pour des raisons fiscales, ce qui peut être éternel pour la prochaine génération et constituer un frein à la croissance de l'entreprise. En outre, dans les cas où les familles et les entreprises doivent financer des obligations fiscales résultant d'événements inévitables, et qui ne leur procurent aucun rendement économique, il est impératif que la charge fiscale et administrative soit proportionnelle au risque associé de perte d'activité pour les communautés locales. Souvent, les ressources financières doivent être utilisées pour financer ces passifs ce qui entraîne moins d'argent pour les investissements futurs des entreprises. Bien sûr, l'investissement stimule l'augmentation de l'emploi et de la croissance, problèmes clés pour tous les gouvernements et toutes les économies.

- **Goodwill (UK)** - Le concept de "bonne volonté" au sein d'une entreprise peut ne pas apparaître dans un bilan comme c'est souvent le cas dans le passé, mais c'est un élément clé à garder à l'esprit lors de la planification d'un processus de succession d'entreprise.
- **Demande (NO)** - Il est intéressant de noter que la collecte de données en Norvège n'a pas permis d'identifier "une demande de définition officielle de l'entreprise familiale en Norvège".
- **Échéances (UK)** - Un certain nombre d'organismes de soutien britanniques ont fait état d'un malentendu de la part des propriétaires d'entreprises quant au temps nécessaire pour mener à bien le processus.
- **Évolution Démographique (IT)** - Le rapport italien aborde les problèmes liés au vieillissement de la population combiné à l'exode des jeunes, ce qui pose des problèmes pour la succession des entreprises familiales.
- **Direction vs Propriété (UK)** - Mentionné par tous les partenaires lors d'une réunion de ceux-ci et également mentionné par un organisme de soutien britannique, permettait de comprendre la différence entre la planification de la succession pour un changement de propriétaire, et celle d'un changement de dirigeant.
- **Propriétaire Sortant (UK)** - Un autre point de friction possible dans le processus mentionné par un organisme de soutien britannique était celui du propriétaire sortant et de sa propre situation financière.

CONSORTIUM DE PROJET



ASOCIACE MALÝCH A STŘEDNÍCH
PODNIKŮ A ŽIVNOSTNÍKŮ ČR



www.sufabu.eu



Association des petites et moyennes entreprises
et de l'artisanat de la République tchèque

Mme Kristýna STRNADOVÁ

Sokolovská 100/94
186 00 Prague 8
République Tchèque

strnadova@amsp.cz



Cofinancé par le
programme Erasmus+
de l'Union européenne

