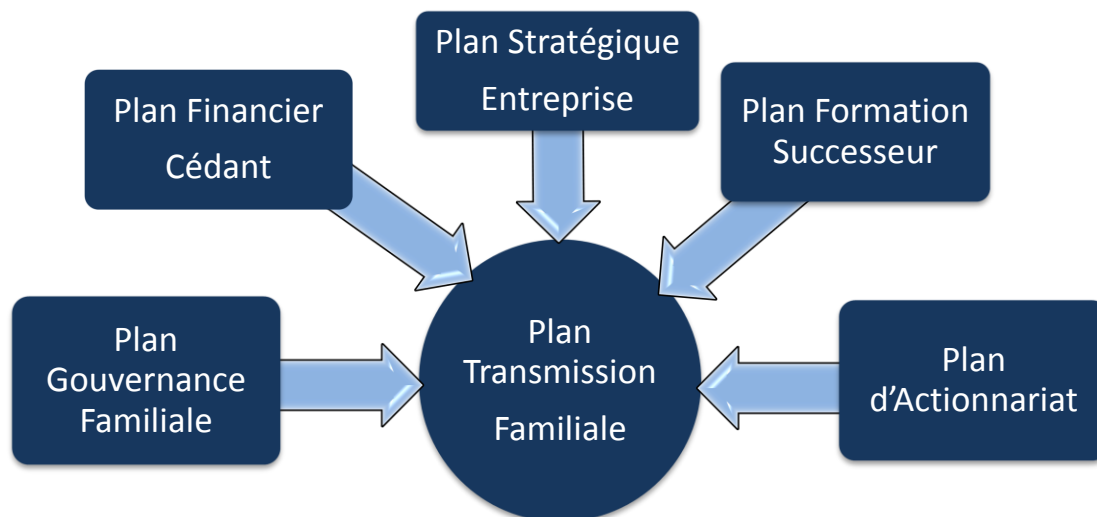


TRANSMISSION DE L'ENTREPRISE FAMILIALE: COMMENT PROCEDER ?



Elaborez un plan de transmission

Un entrepreneur doit idéalement préparer à temps un plan de transmission familiale. Le processus de succession se déroule progressivement et requiert vite 5 à 10 ans. Un bon plan de transmission contient les facettes suivantes.

1. Plan stratégique de l'entreprise

Selon le contexte familial (successeur adéquat) et les prévisions économiques de l'entreprise familiale différents scénarios de transmission sont envisageables : la succession familiale interne, le maintien du contrôle familial avec un management externe ou la vente à un tiers.

Dans le cadre d'un plan stratégique, on identifiera les forces et faiblesses, les risques et les perspectives d'avenir de l'entreprise.

De la stratégie choisie il s'avèrera si un actionnariat partagé et/ou le maintien du caractère familial sont possibles.

- **Evaluez soigneusement les différents scénarios de transmission**
- **Un bon plan d'affaires facilite le financement pour le successeur**

2. Plan financier du cédant

Le cédant doit prendre en considération ses futurs besoins financiers.

Les paramètres importants sont ici de quels revenus le cédant aura besoin après la transmission, quel patrimoine il s'est créé en dehors de l'entreprise et si la transmission de l'entreprise doit générer un revenu pour compenser une différence éventuelle.

Cela permettra de déterminer si le cédant a de la marge pour assister le successeur pour le financement de la transmission, par exemple par paiement différé ou par l'octroi d'un prêt.

Est-ce que l'entreprise génère suffisamment de cash-flow pour le remboursement d'un prêt que le

successeur aura souscrit en vue de l'acquisition des actions ? déterminé.

- **Définissez vos objectifs personnels après la transmission**
- **Déterminez vos objectifs financiers**
- **Demandez une valorisation de votre entreprise**

Les accords peuvent être insérés dans une charte familiale, par ex. concernant l'emploi, les salaires, etc.

Le conseil de famille est le lieu approprié où la famille et l'entreprise coïncident et au sein duquel les discussions sur la succession pourraient avoir lieu.

3. Plan de formation du successeur

Le transfert du leadership ne coïncide pas nécessairement avec le transfert de la propriété.

Le choix peut être fait entre un membre de la famille, un manager de transition (jusqu'au moment où un membre de la famille est prêt à prendre la succession), le management actuel ou un manager externe.

Une bonne formation du successeur (familial) est essentielle. L'expérience en dehors de l'entreprise familiale peut être utile : nouvelles idées, augmentation de la confiance et de la crédibilité vis-à-vis du personnel. Est-ce que le candidat-successeur a la bonne attitude, l'expertise et les qualités du leadership ?

Une bonne relation entre le cédant et le successeur est essentielle.

- **Évaluez la capacité du successeur**
- **Prévoyez un plan B**
- **Communication adéquate autour du successeur: plan d'avenir, stratégie, présenter le successeur aux stakeholders, ...**

- **Mettez à temps les tensions familiales sur la table**
- **Constitution d'un conseil de famille**
- **Rédigez une charte familiale**
- **Renforcement des organes de gestion: conseil consultatif ou administrateurs externes**

5. Plan d'actionnariat

Le transfert de propriété requiert un exercice d'équilibre délicat entre le traitement égal des enfants et une répartition adéquate du contrôle. Dans quelle mesure conserveriez-vous un contrôle en tant que cédant ?

Le transfert de propriété doit être bien préparé afin qu'il n'engendre pas un morcellement de l'actionnariat, des conflits entre enfants, ou des donations cachées.

La succession doit être examinée de manière plus large que pour une transmission de l'entreprise familiale.

En fonction de l'objectif de maintien (ou non) du contrôle et de la création d'une liquidité pour les actions, il faut déterminer la formule de transmission la plus adéquate.

4. Plan de gouvernance familiale

Le rôle de la famille au sein de l'entreprise doit être

- **Développez les structures juridiques et fiscales appropriées**
- **Rédigez un pacte d'actionnaires**
- **Sécurisez les droits successoraux de vos enfants**



OMNICAP
Baarbeek 1
2070 Zwijndrecht (Anvers)
T 03/230 04 08
info@omnicap.eu