

Communiqué de presse

BPCE L'Observatoire : quand les PME changent de mains

« Les nouveaux visages de la cession-transmission des PME »

Paris, le 9 décembre 2011

Placé sous le signe de l'observation statistique, comportementale et économique, BPCE L'Observatoire montre que les opérations de cessions transmission de PME¹ sont beaucoup plus nombreuses que communément admis : 12 315 opérations ont été dénombrées en 2010. L'étude montre aussi que la cession n'est pas déterminée principalement par l'âge du dirigeant et que la confiance entre cédant et repreneur est le cœur de sa réussite. Toutefois, un net décalage apparaît entre les intentions de céder et les cessions réalisées. Il conduit à un vieillissement accentué de la population des dirigeants qui pose avant tout un problème de vitalité du tissu économique français, donc de compétitivité et de croissance.

Au-delà des idées reçues

La démarche de BPCE L'Observatoire est en rupture par rapport aux travaux antérieurs. Plutôt qu'une estimation à partir de données globales, il s'agit d'un recensement, un comptage réel des opérations. Sont ainsi dénombrées 12 315 cessions-transmissions en 2010, soit 1,4 à 1,5 million d'emplois concernés, très au-delà des estimations communément admises.

La cession-transmission n'est pas, principalement, une opération de vente ou de transfert à titre gratuit d'une entreprise à l'occasion de la fin d'activité professionnelle de son dirigeant-proprétaire. Elle n'est pas majoritairement déterminée par l'âge et elle prend des formes multiples au-delà de la cession pure². Ainsi, 58% des opérations interviennent avant 55 ans. De même, les opérations menées via des holdings ou un changement d'actionnaire représentent 34 % des cessions-transmissions.

Cette image de la cession-transmission est le reflet d'une transformation profonde de l'organisation des PME : 52 % appartiennent à un groupe, principalement à un groupe de PME, et la présence d'un holding est majoritaire au-delà de 100 salariés. Dans la pratique, trois univers se juxtaposent : les passages de relais en vue de la retraite, mais aussi des ventes en vue d'une réorientation en cours de vie active ou d'une valorisation du capital professionnel et, enfin, des opérations « techniques », telles la création d'un holding ou l'ajustement du portefeuille d'activités.

Deux générations de dirigeants propriétaires

A ces trois univers se superposent deux générations. Celle des sexagénaires – plus fréquemment des « techniciens » créateurs de leur entreprise et très attachés à sa pérennité – se situe de facto dans la logique d'une entreprise pour une vie active. Celle des trentenaires et des quadragénaires – plus souvent des repreneurs et des managers dont le patrimoine privé est peu développé – apparaît davantage sensible aux opportunités financières et aux possibilités de rebond qu'offre une cession totale ou une réallocation des activités du groupe.

¹ Univers de l'étude : les 202 755 PME françaises de 10 à 249 salariés et, pour le dénombrement des cessions, élargies aux 4 888 entreprises de taille intermédiaires (ETI, de 250 à 4 999 salariés) recensées par l'Insee en 2010. Cf. méthodologie en annexe.

² Opérations via un holding, changements de l'actionnaire principal

Entre la fidélité des uns et la flexibilité mentale des autres, il s'agit d'ailleurs moins d'une opposition que d'une différence de degré dans les attitudes. Les quinquagénaires sont à mi-chemin entre ces deux générations mais ils ne se voient pas au seuil de la retraite et, sous bien des aspects, la césure dans la préoccupation pour la cession-transmission s'opère désormais plutôt après 55 ans qu'à 50 ans.

Cession onéreuse ne va pas sans transmission de valeurs

La confiance entre les deux parties est au cœur de la réussite de l'opération. Le cédant cherche moins à identifier un acquéreur qu'à « adouber » un alter ego ou un fils spirituel, qu'il souhaite accompagner autant que possible pour assurer la pérennité de l'entreprise. Le repreneur, quant à lui, doit certes assurer la continuité d'activité, ce qui passe par un transfert de compétences du cédant mais aussi par la fidélisation des collaborateurs clés ou la préservation de la clientèle. Mais il doit aussi être à la hauteur de son ambition : assumer seul la responsabilité stratégique et financière de l'entreprise.

Cette ambivalence apparaît également lors de la négociation du prix. Cette étape n'est pas problématique en elle-même, le prix étant souvent fixé sur la base d'une évaluation contradictoire de spécialistes. Cependant, sauf dans le cas où l'acquéreur est un investisseur purement financier, le prix fait l'objet d'un compromis plus large.

Le cédant transigera d'autant plus sur le prix qu'il se sentira assuré de la préservation des emplois comme des valeurs (la technicité, le travail bien fait...) qui représentent l'entreprise. Le repreneur, en se plaçant dans la trace du cédant, bénéficie, au-delà d'un prix « acceptable », d'un capital informel (savoir-faire, réseau relationnel, confiance des parties prenantes) qui peut être décisif au départ.

Le vocable de cession-transmission prend ainsi tout son sens. Même onéreuse, une cession recèle la plupart du temps une part d'échange symbolique.

Des intentions de cession très supérieures aux opérations effectives

Entre les 14 000 à 20 000 intentions de cession dans l'année exprimées dans l'enquête par les dirigeants et les 12.000 cessions effectives, l'écart est d'autant plus marqué qu'il se double d'un net décalage qualitatif: les aspirations de cession sont très liées à l'âge - 49% des plus de 60 ans souhaitent céder leur entreprise d'ici à moins de deux ans (+ 13 points depuis 2006) contre 18% des 50-54 ans - alors que le taux de cessions effectives varie dans des proportions bien moindres avec l'âge. L'identification de repreneurs potentiels « de confiance » devient alors un enjeu essentiel et la première attente en matière d'accompagnement externe. L'importance accordée à la qualité de la relation et la capacité à forger une communauté d'esprit autour d'un projet semble poser un grave problème d'ajustement qualitatif entre l'offre et la demande.

L'âge du dirigeant : la PME résiste mais perd en dynamisme

La montée de l'aspiration à passer le relais chez les dirigeants âgés laisse penser que l'inadéquation entre le potentiel de cessions et les réalisations s'accroît aux âges avancés. Il est néanmoins difficile de parler de véritable pénurie : aucun indicateur ne montre une déperdition du stock de PME plus significative pour les dirigeants âgés. L'ajustement s'opère donc par le vieillissement des dirigeants de PME. Ils demeurent à la tête de leur entreprise plus longtemps qu'ils ne semblent le souhaiter au regard de leurs aspirations en termes de retraite ou d'horizon de cession.

Ainsi, entre 2004 et 2010, c'est la part des 60 ans et plus qui a crû (17,7 %, contre 12,8 % six ans plus tôt), alors que celle des quinquagénaires a baissé.

Les PME dont le dirigeant est âgé adoptent en général un comportement de consolidation des fonds propres privilégiant la viabilité à la croissance. Résilientes, les entreprises dont le patron a plus de 60 ans voient cependant leurs performances économiques se dégrader parallèlement à un moindre recours aux dettes financières.

Cette gestion prudente des actifs professionnels permet également de sécuriser les revenus d'activité nécessaires à la mise en œuvre d'une stratégie patrimoniale privée nettement plus active après 55 ans.

Le vieillissement des dirigeants fait donc principalement courir un risque d'altération de la croissance au tissu des PME françaises.

La reprise, un gage de vitalité du tissu économique

Une comparaison des entreprises avant et après une éventuelle cession mais aussi entre entités cédées et non cédées met clairement en évidence le rôle vertueux de la reprise. Ainsi, le taux de défaillance est nettement plus faible pour la plupart des types de PME ayant fait l'objet d'une cession. Les performances économiques apparaissent également significativement meilleures. Si la reprise est statistiquement propice à une relance de l'entreprise, le vieillissement actuel des dirigeants fait surtout courir un risque de dégradation des performances économiques des PME.

A court terme, la cession-transmission semble donc avant tout renvoyer à un enjeu de dynamisme économique pour le tissu des PME françaises.

A moyen et long termes, il conviendra de s'interroger sur le destin final des entreprises qui ne trouveraient pas durablement leur « bon » repreneur, faute de candidats éligibles mais aussi à cause de la multiplication des entreprises cessibles sur le marché.

Le point critique, et qualitatif, de l'identification du « bon » repreneur mériterait sans doute davantage d'attention que celle dont il bénéficie déjà.

BPCE L'Observatoire et dossier de presse disponibles sur le site www.bpce.fr ou sur demande à presse@bpce.fr

D'autres informations (portraits de cédants et de repreneurs, interviews des invités, idées fortes...) sont également disponibles sur www.bpce.fr

A propos :

Le Groupe BPCE, deuxième groupe bancaire en France, s'appuie sur deux réseaux de banque commerciale autonomes et complémentaires : celui des 19 Banques Populaires et celui des 17 Caisses d'Epargne. Dans le domaine du financement de l'immobilier, il s'appuie également sur le Crédit Foncier. Il est un acteur majeur de la banque de financement, de la gestion d'actifs et des services financiers avec Natixis. Le Groupe BPCE compte plus de 36 millions de clients et bénéficie d'une large présence en France avec 8 000 agences, 117 000 collaborateurs et plus de 8 millions de sociétaires.

Contacts presse BPCE

Sonia Dilouya : 01 58 40 58 57
presse@bpce.fr - www.bpce.fr

