

11.05.2016 - 09:00 Uhr

## Le franc fort retarde la planification successorale

Lausanne (ots) -

Les entreprises familiales font face en Suisse à des défis particuliers en matière de planification successorale. PwC Suisse a développé quatre thèses à ce sujet : 1. le franc fort retarde la planification successorale, 2. la petite taille du marché intérieur accroît les exigences liées à la succession, 3. la génération suivante témoigne moins d'intérêt que dans les pays voisins et 4. il manque souvent des lignes directrices et des bases d'information transparentes au sein de la famille.

88 % des entreprises suisses sont dirigées par des familles. Elles réalisent environ 60 % du produit intérieur brut et emploient deux tiers de l'ensemble des salariés. Dans le contexte économique actuel, il sera difficile de pour-suivre cette success story et de trouver des successeurs adéquats. PwC Suisse a défini comme l'un de ses sujets phares les quatre thèses que voici à propos des entreprises familiales et de la planification successorale:

Un franc fort et un marché intérieur exigü

Thèse 1 : La fermeté du franc suisse retarde la planification successorale car elle contraint les entreprises à se focaliser sur des aspects tels que l'optimisation des coûts, les réductions d'effectifs et la délocalisation de la production. La question de la succession au sein de l'entreprise, qui, si elle se pose à long terme n'en est pas moins cruciale, se trouve ainsi reléguée à la fois dans les préoccupations et dans le temps.

Thèse 2 : l'exiguïté du marché intérieur suisse influe sur la recherche d'un successeur car il oblige à exporter nos produits et nos services. Ce qui accroît d'autant les exigences auxquelles devra satisfaire la génération suivante. Didier Ehret, responsable PME et Entreprises familiales en Romandie, le souligne : « La nouvelle génération devra être axée davantage sur l'international ».

Les héritiers et la charte familiale

Thèse 3 : En Suisse, la génération suivante démontre moins d'intérêt à travailler dans l'entreprise familiale que dans d'autres pays d'Europe. Davantage de choix et d'opportunités s'ouvrent à elle, elle a ses propres conceptions de l'avenir, ce qui l'incite de plus en plus à préférer une carrière hors de l'entreprise parentale. « C'est pourquoi une planification minutieuse de la succession est essentielle pour aboutir à une solution viable », explique Cédric Portier, spécialiste PME et entreprises familiales en Romandie. Et d'ajouter : « Plus le sujet est abordé tôt au sein de la famille, plus les possibilités se multiplient ».

Thèse 4 : La clé du succès, ce sont des lignes directrices transparentes et une base solide d'information au sein de la famille. Thèse qu'appuie Didier Ehret en ces termes : « Une charte familiale qui précise la vision, règle l'ordre successoral et réaffirme les valeurs de l'entreprise, mais aussi un reporting financier transparent, voilà ce qui fonde des décisions pertinentes. C'est aussi le préalable à une réussite pérenne des entreprises familiales sur le marché.»

<http://ots.ch/ASQnX>

Contact:

Didier Ehret  
Associé Audit , Responsable PME et entreprises familiales en Romandie  
[linkedin.com/in/didierehret/fr](https://www.linkedin.com/in/didierehret/fr)  
[didier.ehret@ch.pwc.com](mailto:didier.ehret@ch.pwc.com)

Cédric Portier  
Directeur Conseil fiscal, spécialiste PME et entreprises familiales  
en Romandie  
[linkedin.com/in/cedricportier](https://www.linkedin.com/in/cedricportier)  
[cedric.portier@ch.pwc.com](mailto:cedric.portier@ch.pwc.com)

Claudia Sauter  
Head of PR & Communications, PwC Suisse  
[ch.linkedin.com/in/claudiasauter](https://www.ch.linkedin.com/in/claudiasauter)  
[claudia.sauter@ch.pwc.com](mailto:claudia.sauter@ch.pwc.com)