Observatoire du Conseil de l'ETP

La reprise par les salariés d'entreprises viables économiquement

La reprise d'entreprises par les salariés

43 000 à 46 000

entreprises pourraient être fermées, faute de repreneurs.

10 000

entreprises au moins pourraient être reprises par un salarié

12%

d'entre elles par plusieurs salariés

Les motifs de cession :

- Le départ à la retraite
- La cession pour motif économique
- La cession pour motif personnel

70% des entreprises artisanales sont, au moment de leur cession, **en bonne situation financière ou équilibrée**

Reprises individuelles ou collectives et profils de repreneurs

Dans les **TPE**, le repreneur est généralement ouvrier ou un ex-ouvrier ayant évolué vers un poste technique allié à une responsabilité commerciale.

Dans les **PME**, le repreneur est en général un cadre ou un manager déjà en responsabilité dans l'entreprise.

Dans les **entreprises les plus importantes - à partir d'une centaine de salariés**, la reprise est quasi systématiquement opérée par un membre de l'équipe de direction.

Les **reprises collectives** concernent le plus souvent les petites entreprises (moins de 11 salariés) et celles de taille moyenne (de 11 à 49 salariés).

Information et accompagnement

De l'élaboration du projet, jusqu'aux premiers mois de reprise, **différents acteurs mobilisés** : Organisations professionnelles, experts comptables, courtiers, médiateurs, Conseils régionaux, ou encore chambres consulaires

La durée des transmissions

Dans le cas classique, souvent lié au départ à la retraite du cédant **4 à 6** mois **1** mois au moins par étape de préparation.

0 6 12

Le recours à la formation par les salariés repreneurs

L'ensemble des salariés repreneurs ayant suivi une formation en comptabilité et en ressources humaines considèrent qu'elle est un **levier de réussite** supplémentaire de la reprise.

Ils considèrent en outre qu'elle est une **opportunité de se constituer un réseau** et de bénéficier de **partage d'expériences** entre entrepreneurs.

Deux espèces cruciaux en termes de formation dans le cadre d'une reprise d'entreprise :

- Accroître le recours à la formation
- Adapter les formats selon les besoins en compétences spécifiques au BTP et tenant compte des contraintes de l'entreprise

90% des reprises au final ont été des réussites et continuent de faire leurs preuves, même plusieurs années après.

Leviers à la reprise de l'entreprise par des salariés

Du côté des cédants :

- La connaissance de l'entreprise, de ses activités et de ses métiers
- Le souci de préserver l'identité, la culture, la vocation et les valeurs de l'entreprise et de les inscrire dans la continuité
- La confiance mutuelle existant entre le cédant et le(s) repreneur(s)
- La conviction du dirigeant-cédant de transmettre son entreprise et de faire monter un ou plusieurs salariés en compétences et en responsabilités

Du côté des salariés :

- La volonté de préserver l'activité de l'entreprise et l'emploi des salariés
- Une envie de se lancer dans une aventure entrepreneuriale, individuelle ou collective
- Une émulation créée par un ou deux éléments moteurs, qui parviennent à motiver d'autres salariés et à se lancer dans une reprise collective

Faciliter la reprise par les salariés

Cédant : préparer la transmission

- Informer les salariés du projet de cession. Cela permet aux salariés d'étudier leur projet de reprise et de proposer sur les compétences qui leur font plus ou moins défaut et aux cédants de transmettre leur entreprise de façon progressive
- Anticiper les besoins de formation du ou des repreneurs
- Anticiper le financement par les repreneurs.
- Se faire accompagner par des acteurs extérieurs

Salariés : bâtir un projet de reprise solide

Rassembler les compétences internes et externes :

- Identifier un projet de formation à suivre
- S'associer à d'autres salariés de l'entreprise
- S'entourer de professionnels de la reprise
- Vérifier la pertinence du business model avant reprise
- Mobiliser des instances publiques, des sociétés financières et mettre en concurrence plusieurs banques
- Choisir le bon statut d'entreprise avec leurs avantages spécifiques

Les conditions de réussite

- L'implication du cédant
- Le recours à des professionnels de l'accompagnement
- Se former et monter en compétences : gestion financière, comptabilité, fiscalité
- Adapter sa stratégie, son organisation et son management afin de mieux répondre aux évolutions du marché et aux mutations en cours dans le BTP.

Pour en savoir plus : Étude sur les mutations et impacts sur les compétences

Observatoire du Conseil de l'ETP

Réalisation : Quadrature du Cercle