

Monsieur Emmanuel MACRON
Secrétaire Général Adjoint
Palais de l'Élysée
55, rue du Faubourg-Saint-honoré
75008 Paris

Objet : Projet de loi sur l'Economie sociale et solidaire

Paris le 30 juillet 2013

Monsieur le Secrétaire Général

L'ACIFTE est l'Association des Conseils en Investissement, Finance et Transmission d'Entreprise, agréée par l'Autorité des Marchés Financiers dans le cadre de la réglementation des Conseillers en Investissements Financiers, en application de la Directive MIF.

Récemment née de la fusion de 2 associations antérieures, l'ACIFTE regroupe près des 2/3 des professionnels français certifiés travaillant dans le domaine du conseil financier aux entreprises. La majorité de ses membres accompagne les entreprises dans l'ensemble de leurs problématiques de financement, de sélection et d'évaluation d'investissements et de transmission d'entreprise. Ils délivrent un conseil personnalisé aux entrepreneurs et aux entreprises.

Afin d'enrichir le projet de loi sur l'Economie Sociale et solidaire, il nous semble utile de vous transmettre ce que nous a enseigné la pratique de ces missions

1. La reprise d'une PME : état des lieux

Les bonnes pratiques de l'ACIFTE imposent que tout projet de cession ne soit porté à la connaissance d'un acquéreur potentiel qu'après signature par ce dernier d'un engagement de confidentialité contraignant.

En effet, annoncer deux mois à l'avance sa volonté de transmettre une entreprise n'est pas forcément le meilleur moyen de favoriser son acquisition par les salariés.

Les conséquences suivantes apparaissent lorsque divulgation est faite d'une cession potentielle d'une entreprise :

- Inquiétude des clients, qui peuvent décider de ne plus passer de commande,
- Inquiétude des fournisseurs, qui peuvent limiter leur crédit ou leurs efforts,
- Inquiétude des salariés, qui peuvent chercher du travail ailleurs.

De plus, lorsqu'un mandat de cession est signé, personne ne peut en connaître sa date de réalisation. L'annoncer à l'avance pourrait donc signifier que, concrètement, une divulgation soit prise 6 mois, voire un an avant la cession effective. Une telle approche pourrait même empêcher totalement la cession, ce qui en pratique mettrait l'entreprise en danger de disparaître.

Ainsi, l'annonce de la volonté de céder, prise de manière systématique comme évoqué dans le projet de Loi, pourrait avoir des conséquences désastreuses pour l'entreprise, pour ses salariés et pour tous les acteurs.

D'ailleurs, le sujet de demander aux salariés de participer partiellement ou en totalité à la reprise fait partie des éléments de base d'une discussion avec le chef d'entreprise, et ne peut être écarté par le conseiller dans le cadre de la mission confiée.

Pour que les salariés soient susceptibles de reprendre une entreprise, il faut que :

- les salariés concernés, repreneurs potentiels, aient une réelle volonté de reprendre. Nous notons que, actuellement, dans les entreprises de moins de 50 personnes cette volonté fait souvent défaut,
- les salariés aient défini la stratégie à mener pour l'entreprise après la reprise,
- une ou plusieurs personnes aptes à diriger l'entreprise soient identifiées, soient acceptées par tous et soient prêtes à assumer cette fonction ainsi qu'un risque financier significatif.

Les situations les plus favorables sont celles où l'entrepreneur et les salariés ont préparé ensemble la reprise des années en avance.

Lorsque ces éléments sont réunis, en pratique, les questions financières ne sont pas un problème majeur et nous avons pu constater que le chef d'entreprise privilégie le plus souvent cette solution.

2. Comment favoriser la reprise d'une PME par les salariés ?

Les voies à explorer pourraient être les suivantes :

- mieux informer les salariés des avantages de cette solution et du fonctionnement des SCOP,
- former les personnes-clef à cette possibilité, et à leur nouvelle fonction future. Préparer les équipes à ce projet afin que la volonté se détermine et se confirme,
- analyser les compétences des équipes en place et proposer un programme de formation afin d'apporter les compléments de compétences nécessaires,
- privilégier l'orientation de l'épargne salariale vers cette solution au détriment des autres solutions de déblocage : mariage, divorce, acquisition de la résidence principale, ...

Pour réussir tous ces points, il faut en général du temps : des mois ou quelques années.

Il conviendrait donc de mettre en place un programme de conseil / formation pour préparer les équipes à cette approche sur le long terme.

3. Le cas du changement de perspective et de stratégie

De nombreuses PME françaises, notamment dans les métiers traditionnels, sont actuellement arrivées à un « plateau », un positionnement stratégique et concurrentiel stable ou légèrement décroissant. Nous observons

souvent que l'arrivée d'un acheteur extérieur à l'occasion d'une cession apporte de nouvelles compétences, de nouvelles idées et par conséquent un nouvel élan à l'entreprise.

Les membres de l'ACIFTE, grâce à leurs compétences en analyse stratégique des entreprises de leurs clients, sont très attentifs à identifier ce type de situation et à sélectionner les acheteurs selon cette problématique.

Fort heureusement, la France dispose d'un vivier important de personnes ou de PME ayant la volonté de reprendre des entreprises, d'y apporter toute leur énergie et leurs économies, ce qui nous permet en général de trouver la bonne solution pour ce cas de cession.

Ainsi, il ne faut pas négliger les cas où un apport extérieur est préférable pour l'entreprise et donc pour ses salariés et pour l'emploi.

Cet apport extérieur ne s'oppose pas à l'implication dans la reprise d'un ou plusieurs salariés de l'équipe en place, ce qui se fait déjà dans de nombreux cas.

En conclusion, il est donc important de s'adapter, au moment d'une cession, aux différentes situations de la vie d'une entreprise ainsi qu'à son terrain avec l'objectif de renforcer la pérennité de cette entreprise, son positionnement stratégique et donc l'emploi.

L'implication des salariés dans cette démarche est toujours un élément clé. Elle peut être encore renforcée avec des mesures d'accompagnement nouvelles.

Maintenir l'équilibre de cet ensemble, tout en l'enrichissant, participe de notre mission. L'encadrer trop strictement risque de le perturber. Aussi nous attirons particulièrement votre attention sur les risques engendrés par cette démarche contraignante envisagée.

Nous nous tenons à votre disposition et à celle de vos services et nous vous prions d'agréer, Monsieur le Secrétaire Général, à l'expression de nos salutations respectueuses



Gilles de Courcel
Vice-président



Jean-René Griton
Président



Alain BAUMANN
Administrateur



Lionel CANIS
Administrateur

Contacts : Jean René GRITON 01 43 42 55 10 email : jr.griton@aurfi.com
Bruno BEAUVOIS secrétaire général 01 56 43 43 14 bbeauvois@sfaf.com