

# Communiqué de presse

LIEU ET DATE: Bruxelles, 15 décembre 2005

CONTACT: Wilfried D'haese, Partner et membre du Groupe de Conseils aux Entrepreneurs Familiaux de PricewaterhouseCoopers  
tél.: 03 259 31 02, e-mail: wilfried.dhaese@pwc.be

Eddy Dams, Partner et membre du Groupe de Conseils aux Entrepreneurs Familiaux de PricewaterhouseCoopers  
tél.: 09 268 82 20, e-mail: eddy.dams@pwc.be

OU: Marianne Dewandeleer, Marketing & Communications,  
tél.: 02 710 93 57, e-mail: marianne.dewandeleer@pwc.be

## La continuité des entreprises familiales menacée

Une étude de PricewaterhouseCoopers et Trends Top 30.000 en révèle les causes

**70% des entreprises belges sont des entreprises familiales. Ensemble, elles comptent pour 55% du PIB (produit intérieur brut). Une entreprise familiale se voit souvent confrontée à des défis spécifiques, comme les questions de succession et d'héritage. En effet, la moitié des chefs d'entreprises familiales ont plus de 50 ans ; 15% ont plus de 60 ans. PricewaterhouseCoopers met ces réalités en lumière dans l'étude 'Regards sur l'entrepreneuriat familial en 2006'.**

Pour maintenir ou restaurer la santé financière de leur entreprise, les chefs d'entreprise placent en premier lieu la gestion des coûts (32,5%) et l'amélioration du cash-flow (27%). Réaliser leurs ambitions de croissance passe pour 22,3% des entreprises familiales par le développement de la stratégie d'entreprise et pour 18,1% par le recrutement et la fidélisation de personnel qualifié. Près de deux tiers (61%) des entreprises interrogées établissent chaque année un plan de développement stratégique pour fixer les objectifs à plus long terme; mais 15% ne font absolument rien à ce propos.

Les freins à la croissance sont à court terme une plus forte pression concurrentielle (36%) et des problèmes de personnel (40%). A long terme, viennent en outre le financement (14%) et des problèmes d'organisation interne (14%).

Les entreprises familiales ne sont pas prêtes à abandonner rapidement leur caractère familial, même si elles en ont l'occasion. 57% des entreprises sondées ont déjà été approchées par des repreneurs potentiels et 11% prévoient un changement rapide dans leur actionariat. Pour 23% d'entre elles, ce sera dans le cadre du transfert de l'entreprise à la génération suivante au sein de la famille. Mais comment la génération montante va-t-elle financer son entrée? La fiscalité n'est évidemment pas absente de ces questions complexes d'héritage. En effet, les droits de succession en ligne directe peuvent grimper jusqu'à 30%, alors que les plus-values sur actions sont immunisées. Cette étude donne des conseils fiscaux pour faire de cette succession une 'success story'. Assurer la continuité du management et programmer la succession au sein de l'actionariat, ce n'est pas du tout la même chose; et les entreprises familiales en sont bien conscientes. 46% des participants au sondage envisagent déjà le passage du flambeau pour le management et seuls 41% songent à attirer quelqu'un

d'extérieur à la famille. 27% des entreprises sondées ont déjà choisi un successeur et dans 83% des cas, c'est un membre de la famille.

Une attention suffisante aux aspects fiscaux peut procurer d'appréciables économies. 54% des chefs d'entreprise sondés confirment mener une politique qui favorise le réinvestissement régulier des bénéfices dans la société. Il n'y a que 1% qui distribue chaque année tout le bénéfice aux actionnaires: la preuve que les dirigeants ne prennent pas leur entreprise pour des vaches à lait. A l'inverse, il ressort de l'étude que 58% des chefs d'entreprises familiales n'ont jamais fait effectuer un 'check' de leur planning fiscal personnel. Lors du transfert de l'entreprise à la génération suivante, le nombre d'actionnaires augmente le plus souvent. Cela peut conduire à des conflits. Près d'un quart des entreprises sondées ont des discussions sur la stratégie future de l'entreprise et pour 15%, il n'y a pas d'accord sur le rôle que les membres de la famille par alliance peuvent jouer. Certaines entreprises familiales ont anticipé ces conflits en instituant un conseil de famille (24%) ou une charte familiale (14%).

Fin septembre 2005, le Code Buisse a présenté une série de recommandations en matière de gouvernance d'entreprise pour les entreprises familiales. La continuité de l'entreprise peut être mise en danger par la non-mise en place (à temps) de règles dans les relations entre les actionnaires familiaux et/ou non familiaux, ou entre les actionnaires et le conseil d'administration, l'absence d'un planning successoral, de clefs pour résoudre les conflits ou pour l'achat/la vente des actions, etc. Pourtant 77% des entreprises sondées avouent ne même pas connaître le Code Buisse. Et parmi celles qui affirment le connaître, 82% reconnaissent qu'elles ne sont pas en phase avec ses recommandations; 60% d'entre elles déclarent même ne pas avoir l'intention de s'y conformer.

La réglementation actuelle offre des outils performants pour céder la propriété à la génération suivante, tant en cas de vie qu'en cas de décès. Le but est d'éviter une dispersion des parts et la perte de contrôle qui va généralement de pair. L'étude révèle que bien peu d'entreprises en font un usage optimal.

\*  
\*            \*

PricewaterhouseCoopers ([www.pwc.com](http://www.pwc.com)) offre à une clientèle publique et privée des services de certification de comptes, de fiscalité et de consultance axés tant sur le secteur privé que sur le secteur public. Plus de 130 000 personnes réparties dans 148 pays y mettent en commun leurs points de vue, leur expérience et leurs solutions, en collaboration avec le client. Cette approche, signifiée dans le terme '\*connectedthinking', favorise la confiance du public et apporte de la valeur ajoutée au client et à tous les acteurs avec qui le client est en relation d'affaires

"PricewaterhouseCoopers" fait référence au réseau de firmes membres de PricewaterhouseCoopers International Limited, chacune d'entre elles formant une entité légale distincte et indépendante.

###

#### Information pour les rédactions:

Le rapport 'Regards sur l'entrepreneuriat familial en 2006' est disponible sur [www.pwc.be](http://www.pwc.be) ou peut être obtenu sur simple demande:

- pour les journalistes: chez Liesbeth Driesen de Luna: 02 658 02 93 ou [liesbeth@luna.be](mailto:liesbeth@luna.be);
- pour les autres personnes intéressées: chez Marie Pivetta de PwC: 02 710 72 59 ou [marie.pivetta@pwc.be](mailto:marie.pivetta@pwc.be).