

Enquête mondiale sur les entreprises familiales 2007/08

La France dans le monde et en Europe

Edito

Comme nous le soulignons en introduction de notre étude mondiale, l'entreprise familiale a un poids considérable dans l'économie mondiale et la France ne fait pas exception. Soixante pour cent des entreprises françaises sont des entreprises familiales, qui contribuent à hauteur de 60% au produit national brut.

PricewaterhouseCoopers a mené pour la première fois cette enquête au plan national en 2005. C'est dans un cadre élargi à 28 pays que s'inscrit l'enquête 2007/08, réalisée par le centre d'études et de

recherche de PricewaterhouseCoopers. Dans ce document complémentaire à l'étude mondiale, nous avons souhaité présenter les données françaises, recueillies auprès d'un échantillon de 100 entreprises, réparties sur l'ensemble du territoire français et dans tous les secteurs d'activités.

Ces résultats, comparés aux résultats mondiaux, européens ou tout simplement aux pays voisins de la France, permettent de mettre en évidence les challenges, défis et difficultés des entreprises familiales françaises en examinant plus particulièrement les notions de transmission

patrimoniale, de résolution de conflits et d'environnement économique et réglementaire.

Nous tenons à remercier les chefs d'entreprises qui ont participé à cette enquête. Nous espérons que vous trouverez, à la lecture des résultats, des informations permettant de vous situer sur les grands sujets abordés, de mieux comprendre certains de vos enjeux actuels, d'anticiper, au regard des données mondiales, quels pourraient être, demain, les défis de votre entreprise familiale.

Challenges et priorités des entreprises familiales

Les chefs d'entreprises familiales françaises paraissent assez confiants dans l'avenir même s'ils le sont moins que leurs homologues mondiaux. Ils identifient cependant un certain nombre de facteurs à court et à moyen terme pouvant s'opposer au développement de leur entreprise.

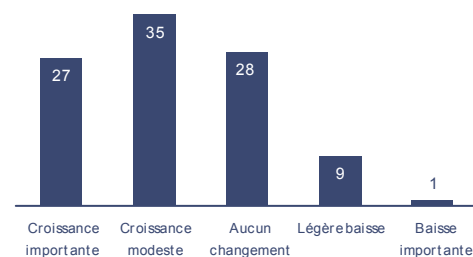
Regard sur les 12 derniers mois : les entreprises familiales françaises en retrait par rapport à leurs homologues européennes

Alors que 75% des entreprises familiales européennes constatent une augmentation de la demande pour leurs produits ou services (voir figure 1), les dirigeants français ne sont que 62% à faire ce même constat. Leurs voisins allemands et espagnols, en revanche, se situent au dessus de la moyenne et sont respectivement 78% et 89% à constater une augmentation de la demande en produits et services, un

taux proche de celui des marchés émergents.

Il en est de même pour les bénéfices d'exploitation : alors que 56% des entreprises européennes constatent une hausse de leurs bénéfices, la moyenne française est de 43% (voir figure 2b). Les dirigeants des entreprises familiales françaises sont même 30% à déplorer une baisse des bénéfices d'exploitation sur les 12 derniers mois (un chiffre proche du taux anglais à 27,5% mais loin du constat réalisé par les dirigeants allemands, italiens ou espagnols qui se situe entre 9 et 11%).

Figure 1 : Au cours des 12 derniers mois, quelle est l'évolution de la demande pour vos services et produits ? (en % de répondants)



Les entreprises familiales françaises ont besoin de se réorganiser et éprouvent des difficultés à recruter du personnel qualifié

Trente pour cent des dirigeants d'entreprises familiales françaises ressentent le besoin de réorganiser leur entreprise, un chiffre très proche de la moyenne européenne (29%) et mondiale (28%). En revanche, seuls 24% d'entre eux éprouvent des difficultés à recruter du personnel qualifié, un chiffre bien inférieur à la moyenne mondiale qui se situe autour de 40% (voir figure 2). Parmi les voisins européens de la France, ce sont les dirigeants anglais qui pèsent le plus sur la moyenne avec un taux de 61%.

Interrogés sur leurs plus importantes préoccupations externes à leur entreprise, les dirigeants français citent prioritairement : l'environnement concurrentiel, les conditions de marché (équilibre de l'offre et de la demande) et l'environnement

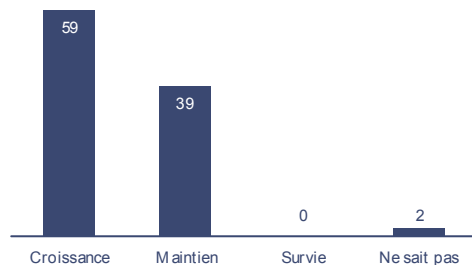
Challenges et priorités des entreprises familiales

réglementaire (comprenant la législation et les dépenses publiques). Des chiffres comparables à la moyenne européenne.

Des perspectives optimistes mais plus modestes que chez nos voisins européens

Lorsque l'on demande aux dirigeants d'entreprises familiales quelle sera leur stratégie pour l'année à venir, 59% d'entre eux parlent de croissance, 39% de maintien de la situation actuelle (voir figure 2).

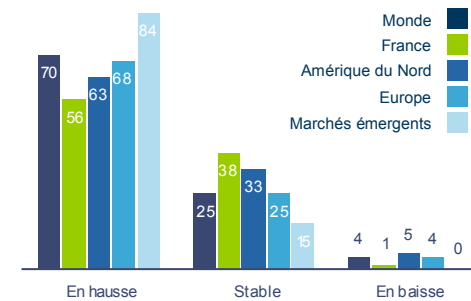
Figure 2 : Quelle stratégie devrait poursuivre votre entreprise durant les 12 prochains mois ? (en % de répondants)



Des chiffres optimistes, mais en deçà des moyennes européennes et mondiales (69 et 70%). Près de la moitié (48%) estiment aussi que le marché (relatif à leur cœur de métier) sera identique à l'année en cours, seuls 8% des dirigeants comptant sur une bien meilleure situation (35% estiment que le marché sera modérément meilleur). C'est en Espagne que les dirigeants d'entreprises familiales sont les plus optimistes, 82% d'entre eux tablant sur une croissance du marché (croissance modérée à très bonne).

Ces chiffres sont naturellement corrélés aux attentes vis-à-vis de la croissance de leur activité commerciale (voir figure 3), 56% des dirigeants français (contre 68% en Europe) anticipant une croissance de leurs commandes.

Figure 3 : Quelle évolution anticipez-vous vis-à-vis de la valeur de vos commandes / contrats pour l'année à venir ? (en % de répondants)



Trois quarts des dirigeants français d'entreprises familiales ont un business plan stratégique pour le futur, 81% d'entre eux l'ont mis à jour il y a moins d'un an

En France, comme dans la plupart des pays répondant à notre enquête, les trois quarts des dirigeants de business familiaux ont un plan stratégique pour les années à venir. Plus de la moitié (54%) des dirigeants français l'ont mis à jour durant les 6 derniers

Challenges et priorités des entreprises familiales

mois, la moyenne européenne se situant à 58,5%. Ce constat surprenant - particulièrement au plan mondial - n'est pas sans laisser d'interrogations car nous savons que la formalisation de la réflexion stratégique est un sujet sur lequel les entreprises familiales demeurent largement en retrait des grandes entreprises.

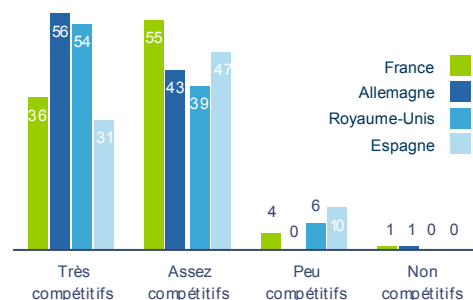
Toutefois, le dirigeant d'une entreprise familiale ressent probablement moins le besoin de formaliser et d'actualiser un business plan pour ses actionnaires, et nous anticipons dans cette réponse une interprétation plus étroite de la notion de business plan, certainement réduite à l'exercice d'une projection budgétaire.

Seuls 36% des chefs d'entreprises familiales françaises s'estiment très compétitifs

Alors que 71% des dirigeants d'entreprises familiales nord-américaines s'estiment très compétitifs sur leur marché, seuls 48% des

chefs d'entreprises européennes font le même constat, un chiffre encore plus faible (36%) à l'examen des réponses des entreprises familiales françaises (voir figure 4).

Figure 4 : Au regard de votre position concurrentielle et vis-à-vis des leaders de votre secteur, pensez-vous être... (en % de répondants)



Les entreprises familiales allemandes semblent être les plus positives sur ce point, 56% d'entre elles s'estimant très compétitives, les entreprises espagnoles en revanche se situant en-dessous des chiffres français avec 31%.

Parmi les forces les plus enviées chez leurs concurrents, les chefs d'entreprises françaises distinguent la capacité financière (stabilité financière, capacité à lever du capital, accès au financement), la compétitivité des prix et la qualité / design / gamme des produits concurrents. En revanche, alors que la marque (visibilité sur le marché) se situe dans le top 3 au regard des résultats consolidés mondiaux, elle ne figure qu'en 4^e position dans les réponses françaises (voir table 1, page suivante).

Interrogés sur leurs propres forces, les chefs d'entreprises françaises placent de nouveau la qualité et le design des produits, le prix et la marque dans le top 3. En revanche, la capacité financière n'est pas une force (2% seulement des personnes interrogées, selon les français et européens en règle générale).

Challenges et priorités des entreprises familiales

Table 1 : Quel(s) atout(s) avez-vous pour être compétitif par rapport à vos concurrents (et améliorer votre position sur le marché) ?

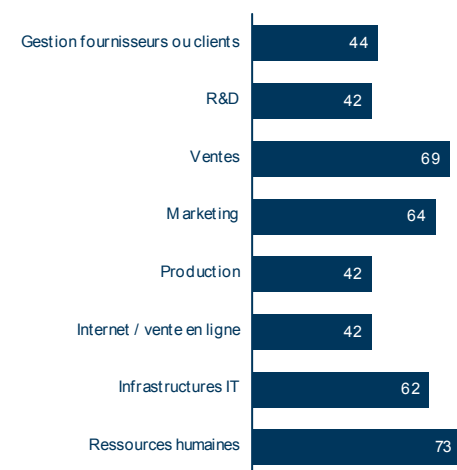
	France	Monde
Design produit	19%	20%
Compétitivité prix	12%	5,5%
Relations clients	11%	8%
Marque forte	11%	11%
Capacité technique	9%	9%
Marketing agressif	8%	4%
Fidélité client	6%	11%

Parmi les investissements prioritaires pour les 12 mois à venir : l'activité commerciale, les ressources humaines, le marketing et les infrastructures IT

Si le recrutement est une des préoccupations majeures des dirigeants d'entreprises familiales françaises, il est également (pour 71% d'entre eux) un des postes d'investissements prioritaires (voir figure 5) avec le renforcement de l'activité commerciale (74%) et du marketing (54%).

Un top 3 assez semblable aux moyennes mondiales avec, en revanche, quelques disparités dans les réponses apportées par les dirigeants européens. En Italie par exemple, le développement à l'export ou les activités sur le net font également partie des priorités. En Allemagne, les ressources humaines, la recherche & développement et la production (manufacturing) composent le top 3 des priorités des chefs d'entreprises familiales.

Figure 5 : Quels sont les domaines dans lesquels vous prévoyez d'investir afin d'améliorer la productivité et de manière générale votre compétitivité d'ici 12 mois ? (en % de répondants)



Stratégie patrimoniale, succession, rémunération des dirigeants

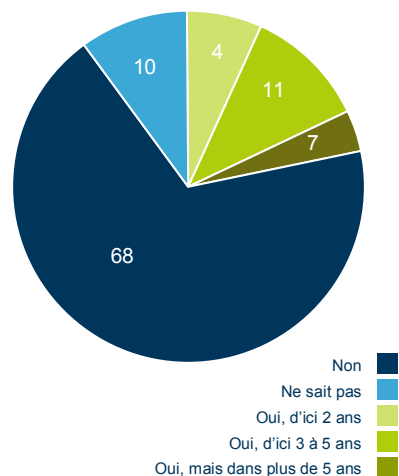
En matière de gestion de patrimoine et de transmission, notre étude fait apparaître un manque d'anticipation. Les dirigeants d'entreprises familiales françaises particulièrement, mais également - dans une moindre mesure - l'ensemble de dirigeants d'entreprises familiales semblent avoir des faiblesses sur l'évaluation de leur patrimoine, sur les connaissances de l'environnement fiscal et réglementaire en règle générale. Des données pourtant nécessaires pour le succès d'une opération de transmission.

Dix-huit pour cent des dirigeants d'entreprises familiales anticipent un changement de propriétaire dans les 5 prochaines années

Notre étude mondiale rapporte qu'un quart des entrepreneurs interrogés pense transmettre ou vendre son entreprise d'ici 5 ans (30% d'ici 10 ans). En France, ce sont 18% des répondants qui anticipent un changement de propriétaire d'ici 5 ans, dont

7% d'ici 2 ans (voir figure 6). Des résultats en ligne avec les chiffres de l'INSEE sur les PME qui anticipent 500 000 transmissions d'entreprises d'ici 10 à 15 ans.

Figure 6 : Anticipez-vous un changement en matière de propriété de votre entreprise d'ici 5 ans ? (en % de



Pour 45% des répondants, l'entreprise sera transmise à la génération suivante (un taux proche de la moyenne européenne, 48%). En revanche, 84% de répondants nord-

américains souhaitent faire de même et seulement 38% des entrepreneurs des pays émergents.

En Allemagne, 73% des dirigeants anticipent une transmission à la génération future, ce qui serait plus proche des chiffres français, les chefs d'entreprises patrimoniales anglaises étant quant à eux 44% à souhaiter transmettre leur patrimoine au sein de leur famille.

Si l'entreprise n'est pas transmise à la famille, la vente à un investisseur privé ou à une autre entreprise sont les 2 types de cession privilégiés par les chefs d'entreprises familiales françaises. Les dirigeants allemands (17%) ou anglais (23%) envisagent en outre la possibilité d'une transmission à l'équipe dirigeante, scénario non retenu par les dirigeants français.

Il convient de préciser que 14% des dirigeants français (mais 0% de leurs homologues internationaux et notamment européens) n'ont pas souhaité répondre à cette question.

Stratégie patrimoniale, succession, rémunération des dirigeants

Pour la moitié des entreprises familiales françaises, l'équipe dirigeante est composée de 1 à 3 personnes seulement

Un chiffre à comparer avec les moyennes européennes (32%) ou mondiales (27%), mais qui reste comparable aux chiffres des entreprises allemandes (47,5% d'entre elles ne compte pas plus de 3 personnes dans l'équipe dirigeante).

Pour la plupart des entreprises familiales, les 3 fonctions les plus représentées sont le Directeur Général (87%), le Directeur Financier (46%) et le Directeur Commercial (54% en globalisant les fonctions assimilées Marketing et Ventes). Il est assez surprenant de noter que les fonctions RH, IT et Production n'ont de représentation dans l'équipe dirigeante que dans 14% à 17% des cas, alors que la moyenne mondiale se situe pour ces mêmes fonctions entre 33 et 51%.

Soulignons par expérience, qu'en France, le Directeur Général assume très

fréquemment les fonctions RH et de Production, quand le Directeur Administratif et Financier pilote la fonction IT.

Soixante deux pour cent des entreprises familiales utilisent le bonus annuel comme outil financier de motivation

Le système de rémunération par bonus annuel semble être l'outil de motivation le plus répandu parmi les entreprises familiales françaises, une tendance assez similaire à celles de nos voisins européens. Dans 82% des cas, les plans de bonus annuel ont été mis en place depuis plus de 2 ans, les trois quarts des dirigeants d'entreprises familiales estimant ce moyen de motivation efficace. Il est par ailleurs surprenant de constater que 10% d'entre eux ne peuvent pas évaluer l'effet des outils financiers de motivation sur les membres de leur équipe dirigeante (chiffre identique à celui de l'Allemagne).

La moitié des entreprises familiales n'a pas envisagé de plan de succession pour ses cadres dirigeants

Vingt deux pour cent des entreprises familiales françaises ont prévu un plan de succession pour l'ensemble de leurs cadres dirigeants (et 16% pour quelques ou/et pour la plupart de leurs cadres). En revanche, 51% d'entre elles n'ont prévu aucun plan de succession, un chiffre identique à la moyenne européenne.

Plus de la moitié (60%) des entreprises familiales ayant prévu des successeurs pour les rôles clés de direction envisage de les confier (entre 1 à 5 postes) à des membres de la famille.

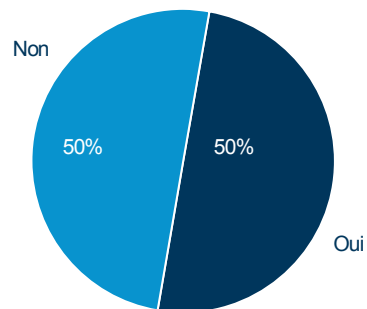
En France, la moitié des dirigeants déclare avoir déjà choisi un successeur

Un chiffre proche des moyennes mondiale (48,5%), européenne (48%), nord-

Stratégie patrimoniale, succession, rémunération des dirigeants

américaine (47%) et des pays émergents (52,5%). Par rapport aux voisins européens, les entreprises familiales françaises semblent mieux préparées ; seuls 30,5% des dirigeants anglais ont choisis leur successeur, 42% pour les dirigeants allemands, 20% en Italie (voir figure 7).

Figure 7 : Avez-vous choisi votre successeur ?



Soixante cinq pour cent des chefs d'entreprises familiales françaises estiment que leur plan de succession ne devrait pas créer de factions / minorités au sein de la famille dans le futur (contre 12,5% qui pensent que leur plan présente un risque).

Fait notable, quinze pour cent d'entre eux ne veulent ou ne peuvent se risquer à une telle évaluation (un chiffre supérieur de plus de 10% par rapport aux pays voisins européens).

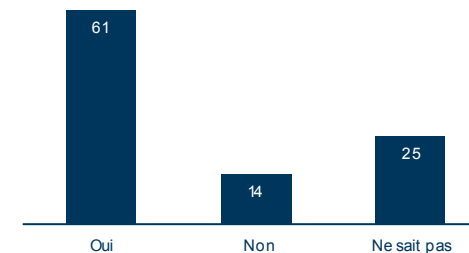
Près des deux tiers des chefs d'entreprises familiales françaises ont un capital suffisant pour être équitablement réparti entre les membres de la famille ayant un rôle ou non dans l'entreprise

Si deux tiers des chefs d'entreprises familiales françaises ont un capital suffisant pour être équitablement réparti entre les membres de la famille ayant un rôle dans l'entreprise et ceux n'en ayant pas, un quart d'entre eux n'ont pas évalué l'impact de l'allocation du patrimoine en cas de transmission.

Quatorze pour cent des dirigeants anticipent des difficultés vis-à-vis de la répartition du patrimoine entre les membres

de la famille (voir figure 8).

Figure 8 : Avez-vous un patrimoine suffisant pour pouvoir le répartir équitablement entre les membres de la famille engagés dans l'entreprise et ceux qui ne le sont pas ? (en % de répondants)



En cas de décès ou d'incapacité soudaine, 75% des chefs d'entreprises familiales françaises ont pris des dispositions

En cas de décès ou d'incapacité soudaine, 75% des chefs d'entreprises familiales françaises ont pris des dispositions pour faire face au problème et maintenir l'activité

Stratégie patrimoniale, succession, rémunération des dirigeants

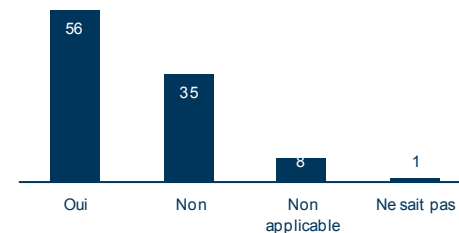
de l'entreprise. Un chiffre plus élevé de 11% par rapport à la moyenne européenne (80% en Allemagne, 40,5% en Espagne, 68% au Royaume-Uni).

En revanche, si les entrepreneurs français font figure de bons élèves en matière de dispositions prises en cas de décès ou d'incapacité soudaine d'un cadre dirigeant clé, seuls 24% d'entre eux ont mis en place un programme de « gestion intérimaire » de leur entreprise en attendant que les enfants soient susceptibles d'assumer ce rôle. Un chiffre bien en-deçà de la moyenne mondiale qui se situe à 43%. Il existe toutefois, pour 43% des entreprises familiales françaises, des procédures de rachat des parts d'un membre de la famille décédé ou frappé d'incapacité. C'est aux Etats-Unis et au Canada que ce point semble le mieux anticipé, les trois quarts des dirigeants ayant pris en compte cette problématique.

En cas d'événement nécessitant (de manière anticipée) la vente ou le transfert des parts d'un membre dirigeant de

l'entreprise familiale, seulement 56% des dirigeants ont évalué ou fait évaluer leur entreprise (voir figure 9). Un chiffre toutefois supérieur à la moyenne des réponses sur le plan mondial. Vis-à-vis de leurs voisins européens, les chefs d'entreprises familiales françaises semblent mieux anticiper ce type de situation. Moins d'un quart des dirigeants espagnols à prévu ce type de procédures. Les chiffres pour l'Italie, l'Allemagne ou le Royaume-Uni se situent dans une fourchette comprise entre 36,5 et 39%.

Figure 9 : Avez-vous des critères définis d'évaluation des parts de l'entreprise en cas d'événement qui nécessiterait le transfert de parts d'un membre à un autre ? (en % de répondants)



Exposition des entreprises familiales vis-à-vis de la fiscalité, des taxes sur les plus-values et des droits de successions : un constat en demi-teinte

Quarante deux pour cent seulement des dirigeants interrogés ont fait évaluer leurs activités vis-à-vis de leur exposition à la fiscalité nationale, un chiffre identique à la moyenne européenne. Ils sont encore bien moins nombreux à faire cet exercice vis-à-vis de leurs activités internationales (6% en France contre 15% en moyenne en Europe).

De même, à la question, « avez-vous évalué le poids des taxes sur la valeur ajoutée vis-à-vis de vos activités ? », la moitié des chefs d'entreprises répond oui pour ses activités domestiques, seuls 12% d'entre eux l'ayant évalué au regard de leurs activités internationales.

C'est en matière de droits de succession que les chefs d'entreprises familiales françaises semblent le mieux mesurer le

Stratégie patrimoniale, succession, rémunération des dirigeants

poids qu'ils pourraient avoir sur leur activité. Ils sont 55% à l'avoir évalué au plan domestique. Toutefois, ce niveau de connaissance est bien inférieur à la moyenne mondiale (67%) ou européenne (68%).

Les évolutions constantes françaises en matière législative ou réglementaire, perturbent certainement la vision qu'ont les entrepreneurs du paysage fiscal, ce qui explique en partie le ratio plus faible constaté.

Gouvernance et résolution des conflits

Les sujets, enjeux ou décisions pouvant être motifs de conflits au sein d'une entreprise familiale sont nombreux et un fort attachement à l'actionnariat familial ne doit pas faire oublier qu'une bonne gestion des conflits est un gage de pérennité de l'entreprise.

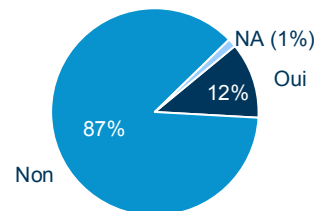
Trente-quatre pour cent des dirigeants admettent connaître des difficultés relationnelles entre les membres de la famille à propos de la stratégie future de l'entreprise

Parmi les sujets qui créent des tensions au sein d'une entreprise familiale, 34% des chefs d'entreprises interrogés citent la future stratégie à adopter, 27% la répartition des parts du capital de l'entreprise, 26% la performance des membres de la famille et 23% citent le rôle des « pièces rapportées ». Un Top 4 en ligne avec l'ensemble des répondants de l'étude.

Les entreprises familiales françaises moins bien préparées en cas de conflit au sein des membres dirigeants de la famille

Alors qu'à l'échelle mondiale, 27% des entreprises familiales ont élaboré des procédures en cas de conflit entre les membres de la famille, en France seulement 12% des entreprises ont mis en place de telles dispositions. Dans les pays émergents en revanche, 36% des dirigeants se sont dotés de procédures ad'hoc en cas de conflit (voir figure 10).

Figure 10 : Avez-vous mis en place des procédures de résolution de conflit qui pourraient survenir entre les membres de la famille ?



Un tiers seulement des chefs d'entreprises familiales a défini des critères pour choisir les membres de la famille qui souhaitent avoir un rôle actif dans l'entreprise

Alors que c'est un des motifs de frictions au sein des entreprises familiales, ces dernières sont peu nombreuses (un tiers seulement) à avoir défini les critères permettant de valider (ou non) l'entrée d'un membre de la famille destiné à avoir un rôle actif dans l'entreprise. La moyenne européenne est proche de la française (32%) mais d'importantes disparités persistent cependant entre les voisins européens de la France : 44% des chefs d'entreprises familiales allemandes ont défini des critères de choix, respectivement 23 et 25% des dirigeants anglais et italiens font de même.

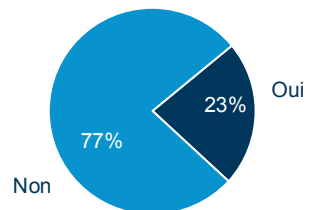
C'est en matière de compétition avec le marché de l'emploi que les entreprises familiales françaises se distinguent. Alors

Gouvernance et résolution des conflits

qu'en Europe ou aux Etats-Unis, 44% des membres de la famille sont en compétition avec le marché extérieur vis-à-vis des rôles de management à tenir dans l'entreprise, en France, moins d'un quart des entreprises familiales mettent en compétition les membres de la famille avec le marché (voir figure 11). En Allemagne, 77% des entreprises choisissent de mettre en compétition les membres de la famille avec des candidats extérieurs.

courants chez les entrepreneurs français. A l'inverse de nombreux pays, le recours à une tierce personne (médiateur par exemple) n'est pas d'usage chez les entrepreneurs français.

Figure 11 : Les membres de la famille sont-ils en compétition avec l'extérieur pour prétendre tenir un rôle dans l'entreprise familiale ?



Parmi les procédures citées dans le cadre de la gestion des conflits, le conseil de famille, le recours à une charte ou de simples réunions sont les moyens les plus

Environnement économique et réglementaire, ce que souhaitent les dirigeants

La diminution des taxes et la simplification des régimes fiscaux en tête des priorités des dirigeants

Le poids des taxes reste le sujet prioritaire des dirigeants d'entreprises familiales françaises. Sur le principe, cette information n'est pas étonnante, en revanche il est intéressant de comparer le degré d'importance du sujet entre la France et d'autres pays. Les entrepreneurs français sont 96% à l'estimer important ou très important, 86% de leurs homologues européens disant de même. Les pays émergents se distinguent par une moyenne plus basse que tous les répondants, à 79% en faveur d'une réduction des taxes et d'une simplification du régime fiscal.

Déjà identifié dans les questions relatives aux priorités « internes » des entreprises familiales, le développement des ressources humaines et la formation font partie des sujets les plus importants des chefs d'entreprises, un constat partagé au

niveau mondial. Près de la moitié des entrepreneurs interrogés considère que le lien entre industries et universités est également un sujet important.

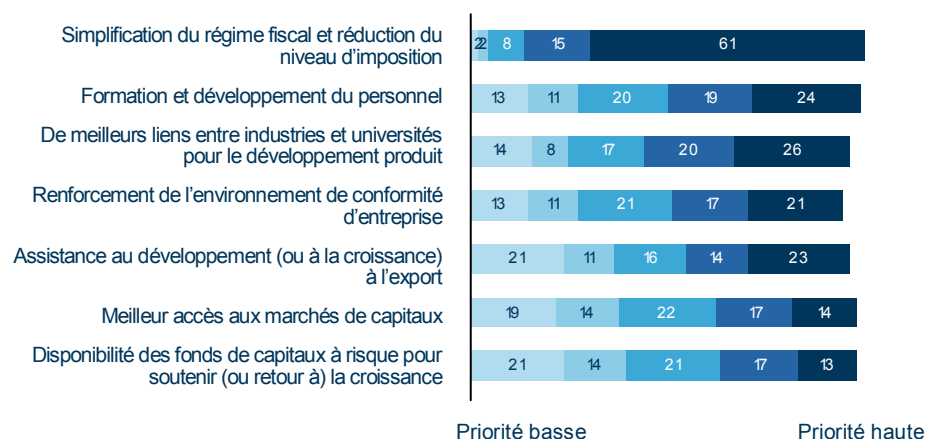
En revanche, il est intéressant de noter que l'assistance au développement à l'international est un sujet de moindre importance pour les dirigeants français alors qu'il recueille au contraire plus de la moitié des suffrages lorsque l'on interroge leurs homologues des pays émergents.

Quelles priorités pour l'Etat selon les entreprises familiales ?

C'est assez naturellement que les dirigeants interrogés à propos des priorités que leurs gouvernements devraient donner aux sujets dits « importants », placent la simplification du régime fiscal en haut de la liste. En France, 65% des chefs d'entreprises familiales interrogés considèrent ce sujet comme « La » priorité, loin devant ceux de la formation du personnel et des liens entre universités et industries (voir figure 12, page suivante).

Environnement économique et réglementaire, ce que souhaitent les dirigeants

Figure 12 : Quelle priorité souhaiteriez-vous que votre gouvernement accorde aux items cités ci-dessous ? (en % de répondants)



Le cadre juridique et réglementaire est perçu par les entrepreneurs comme l'un des premiers handicaps à leur développement, avec la pression compétitive des marchés. Inscrits au cœur des préoccupations des dirigeants d'entreprises familiales, la simplification de l'environnement réglementaire et fiscal et l'allègement de son poids doivent guider les travaux et propositions de l'Etat pour répondre à leurs attentes.

Etant confrontés également à des difficultés liées à la main d'œuvre, qui recouvrent la pénurie de main d'œuvre qualifiée et le coût du travail, il n'est pas étonnant de noter que les entrepreneurs français attendent également de l'Etat son engagement en matière d'allègements de charges et d'assistance plus marquée en appui de leurs charges financières dans le domaine de la formation initiale ou continue.

Conclusion

Au regard des résultats de cette étude, il nous est d'ores et déjà permis de tirer deux conclusions : le moral des chefs d'entreprises familiales est bon, ils sont confiants dans l'avenir et anticipent une croissance positive de leur activité. Interrogés sur leur compétitivité, leur bilan est également positif, même s'il est en retrait par rapport à la moyenne mondiale.

Enfin, des 12 mois passés, ils font également un bon bilan de leur développement.

En revanche, les dirigeants français ne semblent pas assez préparés aux questions liées à la succession de leur entreprise, peu d'entrepreneurs ont réellement pris des dispositions pour optimiser et réduire les zones de risques inhérentes aux problématiques de transmission. Et ce, alors que près de 20% d'entre eux anticipent une transmission d'ici 5 ans. Un manque d'anticipation concernant la transmission mais plus de prudence par rapport aux voisins européens et au reste du monde vis-à-vis

des dispositions prises en cas d'incapacité soudaine ou de décès du dirigeant.

Leurs attentes sont, sans surprise, liées à l'environnement réglementaire et fiscal qu'ils considèrent comme pesant. Une très large majorité des dirigeants souhaitent un assouplissement de la fiscalité. Mais c'est également en matière de formation et plus largement en matière de ressources humaines que les chefs d'entreprises familiales attendent des actions de la part de l'Etat. Ils ont une grande majorité à penser par exemple que les liens entre universités et industries pourraient être renforcés.

Pour vous procurer une version papier de notre étude mondiale (version anglaise ou française), contactez Bruno Chauvet : bruno.chauvet@fr.pwc.com ou téléchargez le document sur <http://entreprises.pwc.fr>.

Contact

Jacques Lesieur
Associé
jacques.lesieur@fr.pwc.com

<http://entreprises.pwc.fr>