

# Transmission des PME familiales en Suisse

## Résumé des interventions

05.12.2025 - Tolochenaz - Nb. de participants : 150

### Etude - Magazine BILAN - Jürgen Fritz (HEG Fribourg) -

Le sujet est important pour l'économie suisse, le canton de Vaud et le district de Morges : les PME constituent le socle de l'innovation et de l'emploi.

#### Enjeux majeurs :

- Des dizaines de milliers de PME devront changer de main dans les prochaines années.
- De nombreuses transmissions s'effectuent sans planification ni structure définie, ce qui met en péril la pérennité des entreprises, les emplois et l'héritage entrepreneurial.
- Une transmission réussie nécessite une préparation en amont, souvent sur plusieurs années, et représente une opportunité de transformation et de modernisation.

#### Principaux points de l'étude présentée :

Étude réalisée auprès de près de 500 entreprises familiales.

- Longévité : 26 à 27% des entreprises récentes (créées entre 2000 et 2023), la majorité datant de 1950 à 1999, et quelques-unes fondées avant 1900, ce qui témoigne de la pérennité possible.
- Plan de cession : 70% des dirigeants n'envisagent pas de céder leur entreprise à court terme ; une minorité seulement a un plan clair de succession.
- Valeur de l'entreprise : Près de la moitié des entreprises déclarent avoir une vision claire de leur valeur, mais cela peut être surestimé ou mal évalué.
- Expérience avant reprise : 40% des successeurs prévoient une expérience professionnelle externe avant de rejoindre l'entreprise familiale, ce qui est vu positivement pour la crédibilité et l'expérience.
- Succession :
  - o Peu d'entreprises disposent d'un plan structuré pour préparer la nouvelle génération. La majorité n'a pas de stratégie claire de répartition du capital.
  - o La désignation du successeur reste peu fréquente et souvent non planifiée, augmentant les risques de conflits familiaux et de continuité incertaine.
  - o Danger : Plus la génération d'entreprise avance (3e, 4e, etc.), plus il devient complexe de maintenir la transmission.
  - o Solution : Les compétences priment sur le genre dans le choix du successeur, avec une tendance à ne pas privilégier un enfant en particulier.
- Défis supplémentaires :
  - o Les questions fiscales, juridiques et la gestion des actions détenues par des membres non actifs dans l'entreprise.
  - o Importance de la fidélisation des talents, du développement des compétences numériques et de la culture d'entreprise.
  - o Les attentes des clients et les réglementations européennes sur la durabilité influencent aussi la gestion et la transmission des PME, y compris les plus petites.

Cet événement est conjointement organisé par les partenaires suivants :