

Un nouveau site facilite le rachat d'une entreprise. En particulier par les cadres

La plate-forme firm4sale.ch permet aux vendeurs et aux acheteurs potentiels de se rencontrer

Laurent Buschini

La transmission d'une entreprise est toujours une histoire de rencontre. Aiguillonné par son fils, qui cherchait à racheter une fiduciaire en 2016, Michel Fontana a constaté que, sur internet, rien ne facilitait la recherche de son fils. Pour l'aider dans son idée, il s'est inspiré des sites de rencontre pour développer une plate-forme de transmission d'entreprise. Firm4sale.ch est un nouvel outil unique en Suisse. Plus de 400 sociétés y sont déjà répertoriées.

«Comme pour un bien immobilier, la transmission d'entreprise se fait par l'intermédiaire de courtiers, explique Michel Fontana. Ces derniers prennent naturellement une commission. Mais rien n'existe en dehors de ce canal. Or les entrepreneurs qui font partie de la génération des baby-boomers sont nombreux. Selon une étude réalisée par l'Université de Saint-Gall, quelque 70 000 d'entre eux prendront leur retraite dans les cinq prochaines années. Le plus souvent, ils sont à la tête d'une petite entreprise qui emploie quelques salariés. Comment vont-ils la transmettre? Comment peuvent-ils rencontrer des personnes désireuses de deve-



Les restaurants, les commerces de détail ou les sociétés actives dans la construction sont les sociétés les plus courantes à transmettre. GETTY IMAGES

«Acheter une entreprise existante est le meilleur moyen de réussir le pas de l'indépendance»



Michel Fontana

Concepteur de firm4sale.ch

nir entrepreneurs? De son côté, comment un acheteur potentiel pourrait-il savoir ce qui est à vendre? Ces deux publics n'ont aucun espace de rencontre. C'est ce que j'ai voulu créer avec la nouvelle plate-forme firm4sale.ch.»

Michel Fontana n'a pas d'expérience particulière dans la création de plates-formes sur le Net. Par contre, c'est un expert de la vente. Son institut a développé une méthode de négociation et de conclusion de la vente et un séminaire intitulé «Comment défendre vos prix avec succès.»

Concrètement, les patrons qui cherchent à transmettre leur entreprise paient un forfait de

50 francs par mois pour figurer sur le site. Ils créent le profil de leur société et indiquent la fourchette du prix de vente. De leur côté, les acheteurs potentiels doivent s'inscrire sur la plate-forme et remplir leur profil sans bourse délier.

Les acheteurs et les vendeurs doivent s'impliquer et se dévoiler quelque peu pour réussir la transaction, ajoute Michel Fontana. «Lorsque vous vendez votre entreprise, il faut donner des informations sur la société sans toutefois que l'on puisse l'identifier. L'acheteur doit aussi se dévoiler, montrer qu'il est capable de reprendre l'affaire. Le but de la pla-

te-forme est de faire «matcher» le vendeur et l'acheteur. Le site n'est pas l'endroit où l'on mène les négociations. On n'y chatte pas. En tant qu'administrateur, je sais simplement que des messages ont été échangés.»

Les entreprises à transmettre sont avant tout de petites entreprises. «Les cafés-restaurants sont les plus nombreux sur le marché, indique le concepteur de la plate-forme. On trouve aussi des commerces de détail dans l'habillement ou les chaussures, des salons de coiffure ou encore des boulangeries. Je pense aussi aux artisans, par exemple dans la construction.»

La plate-forme ne mène aucune démarche pour vérifier l'exactitude des informations fournies sur le site. «C'est à l'acheteur de se renseigner sur la valeur de l'entreprise qu'il souhaite acquérir, insiste Michel Fontana. Il doit vérifier la tenue des comptes et si la société qu'il convoite n'a pas de retard de paiement, par exemple. L'acquéreur doit être conscient qu'il reprend la responsabilité des actions passées de l'entreprise en la rachetant.»

Cadres seniors intéressés

Qui sont les acheteurs potentiels? «En premier lieu, il y a des étrangers installés en Suisse qui ont la fibre de l'indépendance, déclare le spécialiste de la vente. On trouve aussi de nombreux cadres moyens ou supérieurs. Le plus souvent âgés de plus de 50 ans, ils souhaitent changer de vie, réaliser un rêve. On trouve aussi des cadres seniors qui perdent leur emploi, ne peuvent pas retrouver une place offrant un salaire comparable au poste précédent et se

lancent dans le rachat d'entreprise. Souvent en puisant dans leur 2^e pilier ou en y plaçant toutes leurs économies.»

Autant dire qu'ils ont intérêt à réussir. «Justement, acheter une entreprise existante est le meilleur moyen de réussir le pas de l'indépendance, assure Michel Fontana. Si elle est déjà rentable et possède un personnel qualifié et compétent, c'est bien plus facile de la faire fructifier que de créer une nouvelle société.» Les statistiques sont formelles sur ce point: «Cinq ans après leur création, une entreprise sur deux n'existe plus, souligne-t-il. Le taux de réussite est beaucoup plus élevé lorsqu'on reprend une société existante.»

Les vendeurs ont tendance à s'y prendre trop tard pour penser à la transmission de leur entreprise, déplore Michel Fontana. «Ils se croient en bonne forme alors qu'ils atteignent l'âge de la retraite et manquent de force pour piloter leur entreprise quelques années plus tard.»

Employés concernés

Le concepteur de firm4sale.ch souligne que la transmission d'entreprise ne concerne pas que les patrons partant à la retraite et les personnes désireuses de se mettre à leur compte. Des milliers d'employés sont aussi concernés. «Si l'entreprise ne trouve pas de repreneurs, elle ferme ses portes et les salariés perdent leur emploi, regrette Michel Fontana. En corollaire, on perd le savoir-faire de milliers de personnes. Et lorsqu'une petite société de ce genre est rachetée par une grande entreprise, en général il y a une perte d'emploi.»

Le devoir de coresponsabilité dans l'organisation

L'œil du pro

Martine Donzé
Consultante
en organisation



J'ose imaginer que chacun viendra que, dans toute structure professionnelle ou privée, des frontières organisationnelles structurées, claires, connues de tous et respectées sont une condition sine qua non pour vivre des relations interpersonnelles positives. Et ce n'est pas tout!

Un bon leader doit être à même de déterminer et communiquer clairement ses objectifs, de mettre en place et de maintenir une structure organisationnelle porteuse d'énergie et de motivation, de créer et de main-

tenir un lien adéquat avec tous ses interlocuteurs et en finalité de garder et insuffler un état d'esprit positif. Mais encore?

Manifester ses compétences

Pour asseoir son autorité de façon adéquate, le leader doit également être à même de manifester ses compétences, ses capacités de décision ainsi que ses exigences quant aux résultats, de faire confiance, stimuler, déléguer, superviser, responsabiliser et promouvoir un esprit de coopération, de montrer l'exemple et de respecter ses engagements ainsi que d'être disponible pour écouter sincèrement, aider et conseiller si la demande lui en est faite et d'être prêt à prendre des risques, y compris celui de déplaire.

Cependant, dans cette es-

quise, le leader n'est pas le seul personnage à être le porteur et le responsable de la qualité de l'organisation. Dans un groupe, l'engagement mutuel de chacun, qu'il soit leader ou collaborateur, contribuera largement, s'il est vécu avec respect et bienveillance, à créer un dialogue de qualité, sain et constructif.

Oser donner son avis

De mon expérience, les collaborateurs n'ont pas suffisamment conscience des différents aspects du rôle qu'ils peuvent jouer dans l'organisation. Certes, ils accomplissent les tâches liées à leurs fonctions avec zèle et engagement. En revanche, combien d'entre eux osent s'approcher de leur leader pour attirer son attention sur un dysfonctionnement, voire même se risquent à le remettre en question avec bienveillance, osent simplement for-

muler une remarque avec respect, ou encore osent donner clairement leur avis.

Pourtant, c'est bien souvent cette partie du dialogue qui manque. En ne parlant habituellement pas, les collaborateurs privent leur leader et eux-mêmes d'un apport qui pourrait faire évoluer et grandir chacun dans l'organisation et la structure également. Soyez de véritables partenaires pour votre leader. Prenez position, osez parler avec bienveillance et respect, osez être force de propositions différentes avec engagement et courage dans l'intérêt de l'organisation et des membres qui la composent. Osez prendre pleinement votre place dans le devoir de coresponsabilité qui anime les organisations.

www.cabinet-donze-bez.ch

Salaire

6502

Présentée lundi à Berne, l'étude de l'Office fédéral de la statistique (OFS) sur la structure des salaires en Suisse montre que le salaire médian pour un emploi à plein temps s'est fixé à 6502 francs bruts par mois en 2016. Cela signifie que la moitié des salariés suisses ont gagné davantage que cette somme, l'autre moins. Par rapport à la précédente enquête de l'OFS, en 2014, cela correspond à une hausse de 75 francs. Dans le même temps, les différences salariales se résorbent très gentiment en Suisse. Cela concerne notamment l'égalité entre les femmes et les hommes, où les disparités demeurent toutefois élevées. L'écart salarial s'est contracté, passant de 12,5% en 2014 à 12% en 2016. **ATS**

**Concours Lépine
Méthode suisse
primée à Paris**

Kokoro Lingua a conquis le jury du concours Lépine des inventions, la semaine dernière à Paris. À l'origine de la méthode d'apprentissage, et seule concurrente venant de Suisse, la Neuchâteloise Nathalie Lesselin a décroché une médaille d'or. Le jury français a relevé l'originalité de la méthode linguistique développée par l'association à but non lucratif Big Bang Generation. Les professeurs sont des enfants qui apprennent leur langue maternelle à d'autres enfants, âgés entre 3 et 7 ans, à travers des vidéos. Elle existe déjà en anglais dans plusieurs établissements scolaires de Suisse romande, de France et d'autres pays, notamment en Afrique. Nathalie Lesselin espère trouver un financement pour étendre la méthode aux trois langues nationales suisses. **L.B.**

Formation Il voulait devenir avocat, il choisit une formation d'agent de détention **Page 2**

Formation Recherche entreprises pour l'intégration des réfugiés par l'apprentissage **Page 8**