

La transmission d'entreprise comme moteur de la croissance des PME

Session parallèle 2

2



■ Documentation de référence

Cet ouvrage est un document de référence destiné à la Conférence ministérielle de l'OCDE sur les petites et moyennes entreprises organisée les 22 et 23 février 2018 au Mexique, à laquelle il servira de base de réflexion et de discussion.

■ À propos de la Conférence ministérielle

La Conférence ministérielle 2018 de l'OCDE sur le renforcement des PME et de l'entrepreneuriat au service de la productivité et de la croissance inclusive s'inscrit dans le Processus de Bologne de l'OCDE sur les politiques à l'égard des PME et de l'entrepreneuriat. Elle offrira une plateforme à un dialogue ministériel à haut niveau sur les grands thèmes d'actualité concernant les PME et l'entrepreneuriat. Elle aura pour objectif de faire progresser la réponse mondiale à une triple question : comment les pouvoirs publics peuvent-ils contribuer à consolider les apports des PME à la productivité et à la croissance inclusive ? Comment les PME peuvent-elles aider à prendre en compte les grandes tendances et les principaux enjeux de l'économie et de la société ? Et comment l'OCDE peut-elle assister les gouvernements dans leur travail de formulation et d'application de politiques efficaces pour les PME ?

Pour en savoir plus : oe.cd/SMEs



Rejoignez-vous sur Twitter : suivez-nous sur « **OECD SMEs, Regions, Cities** » ([#OECDlocal](https://twitter.com/OECDlocal))

© OECD 2018

Ce document est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les interprétations qui y sont exprimées et les arguments qui y sont employés ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des gouvernements des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre ne préjugent en rien du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région. Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

Conférence ministérielle sur les PME (2018)

La transmission d'entreprise comme moteur de la croissance des PME

Note d'orientation

Résumé

- Beaucoup de PME économiquement saines sortent du marché à la suite de transmissions difficiles, ce qui a des retombées négatives sur la croissance et le potentiel d'innovation des économies. Dans bon nombre de pays de l'OCDE, du fait du vieillissement des entrepreneurs, le nombre des transmissions d'entreprises devrait augmenter au cours des prochaines années.
- Réussir la transmission de PME viables à différents stades de leur cycle de vie est essentiel pour maintenir l'emploi, préserver la valeur des actifs et assurer la continuité des procédés de production et des relations commerciales. Par ailleurs, la transmission de la société peut constituer une occasion de repenser la vision stratégique et le modèle économique de l'entreprise, d'innover et de saisir de nouvelles opportunités. Elle peut aussi permettre à de nouveaux entrepreneurs d'entrer sur le marché.
- Les transmissions d'entreprises peuvent être une affaire complexe du fait du nombre de parties généralement impliquées dans le processus, de la nécessité d'estimer la valeur de l'entreprise, et de la variété des réglementations applicables. Des obligations financières et administratives s'ajoutent généralement aux défis de la réglementation et de la gestion.
- Depuis quelques années, les pouvoirs publics ont pris des mesures visant à améliorer les conditions de transmission des entreprises, notamment via des avantages fiscaux pour les donations et les successions, des dispositifs financiers spéciaux et la mise au point de plateformes dédiées à la transmission d'entreprise.
- Il est nécessaire d'améliorer le corpus de données sur les tendances de la transmission d'entreprise ; de sensibiliser les chefs d'entreprise à l'importance d'une planification précoce de la succession et aux possibilités de reprises qui s'offrent aux nouveaux entrepreneurs ; de soutenir le développement du marché des transmissions d'entreprise ; de s'attaquer aux lourdeurs administratives et aux complexités réglementaires ; de se pencher sur les conséquences fiscales de la vente ou de la cession d'une PME ; et de veiller à ce qu'il existe une offre de financement appropriée pour faciliter les transmissions.

Questions à examiner

1. Que peuvent faire les États pour créer des conditions-cadres propices à transmission d'entreprise ?
2. Quelles seraient les mesures ciblées les plus efficaces pour surmonter les obstacles de la transmission des petites entreprises ?
3. Quelles sont les principales lacunes dans la connaissance des conditions et des tendances de la transmission d'entreprise ?

Quels enjeux ?

La transmission d'entreprise¹ constitue une étape critique dans la vie de beaucoup de petites entreprises, que le vieillissement de la population des chefs d'entreprise porte sur le devant de la scène dans bon nombre de pays de l'OCDE. Au Japon, par exemple, plus de 300 000 chefs d'entreprise en place atteindront l'âge de 70 ans au cours des cinq prochaines années, selon des données récentes du ministère de l'Économie, du Commerce et de l'Industrie. En Italie, environ 9 % des chefs d'entreprise ont plus de 70 ans. En Autriche, 27 % de l'ensemble des PME du secteur industriel, représentant 30 % de l'emploi, devraient être transmises sur la période de 2014 à 2023 (Ziniel et al., 2014). Au Canada, entre 50 % et 60 % des propriétaires d'entreprise prendront leur retraite entre 2017 et 2027. En Suisse, en 2013, 22 % des patrons de PME en place avaient l'intention de transmettre leur entreprise au cours des cinq années suivantes et 25 % cherchaient à se faire remplacer à la tête de l'entreprise (Christen et al., 2013). De plus, dans les anciennes économies socialistes d'Europe centrale et orientale, la première génération d'entrepreneurs approche de l'âge de la retraite, ce qui fait qu'une part importante du stock d'entreprises devra faire l'objet d'une transmission dans les années à venir.

Dans ce contexte, les problèmes qui émaillent le processus de transmission font qu'un grand nombre de PME économiquement saines sortent du marché, ce qui a des implications pour la croissance économique, l'emploi, l'innovation et l'inclusion sociale. Ainsi, dans l'Union européenne, environ 450 000 PME, représentant plus de 2 millions de salariés, changent de propriétaire chaque année, mais jusqu'à une transmission sur trois échouerait, ce qui menace potentiellement quelque 150 000 entreprises et 600 000 emplois (Commission européenne, 2013). Au Japon, environ une micro-entreprise sur cinq considère qu'il est inévitable qu'elle s'arrête à la génération en cours, et à peu près 70 % des chefs d'entreprise qui pensent que la disparition de leur entreprise est inévitable parviennent à cette conclusion sans avoir réellement envisagé la possibilité d'une transmission (Gouvernement du Japon, 2014). Le défi de la transmission d'entreprise est exacerbé en milieu rural, où les propriétaires d'exploitation ont encore plus de mal à trouver des successeurs valables du fait de la tendance à l'urbanisation.

Si la transmission d'une entreprise résulte principalement du départ à la retraite du chef d'entreprise, d'autres éléments peuvent entrer en jeu comme la volonté de l'entrepreneur de poursuivre d'autres voies professionnelles ou de céder l'entreprise pour créer une nouvelle activité, ou encore des événements imprévus. Dans tous les cas, la fermeture de PME viables pour cause de transmission problématique peut entraîner des pertes d'emploi, un effet domino sur les entreprises et les fournisseurs locaux, et la disparition de connaissances spécialisées. L'échec de la transmission peut aussi avoir des conséquences délétères sur l'entrepreneur et son entourage, par exemple en cas de saisie de biens personnels faisant partie du patrimoine familial. En outre, des modalités de transmission floues peuvent nuire aux perspectives d'activité actuelles et futures, en perturbant les partenaires commerciaux, notamment les clients et fournisseurs. Par exemple, une planification de la relève en suspens peut dissuader des clients de traiter avec l'entreprise, en raison de l'incertitude quant à la capacité de celle-ci à garantir

¹ On entend communément par transmission d'entreprise le transfert de la propriété d'une société à une ou plusieurs personnes morales ou physiques.

l'approvisionnement sur le long terme. Les organismes financiers peuvent aussi être tentés d'abaisser la note de crédit de l'entreprise (Schlepphorst, 2016).

Réussir la transmission des PME économiquement saines est essentiel pour maintenir l'emploi, assurer la continuité des procédés de production et des relations commerciales et préserver la valeur des actifs corporels et incorporels. Qui plus est, la transmission d'une entreprise peut être l'occasion de repenser sa vision stratégique et son modèle économique, d'introduire des innovations et de nouvelles méthodes de gestion. La transmission d'entreprise peut aussi permettre à de nouveaux entrepreneurs de reprendre une entreprise (Brigham et al., 2007).

Quelles tendances et quels défis ?

Un des plus grands défis pour les propriétaires de PME est de trouver un cessionnaire capable et disposé, ainsi que la bonne forme de transmission, qui peut être la fusion-acquisition (c'est-à-dire la vente à une autre entreprise), l'introduction en Bourse, la cession à une fondation et la reprise par un membre de la famille. Plus de la moitié des PME canadiennes, par exemple, estiment que trouver un repreneur sera un problème majeur dans la planification de la transmission de l'entreprise (Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, 2012). En Suisse, le nombre de successeurs potentiels par dirigeant de PME devrait tomber à 3.4 d'ici 2030, contre 4.3 en 2016 (Andric et al., 2016).

Dans le cas des entreprises familiales, les patrons en place se démènent souvent pour garder leur entreprise dans la famille. Ainsi, en Suisse, plus de 40 % des chefs d'entreprise actuellement en place ont pris la relève d'un membre de la famille (Christen et al., 2013). Aux Pays-Bas, dans 73 % des cas d'entreprises familiales ayant fait l'objet d'une transmission, un lien de famille existe entre l'ancien et le nouveau propriétaires (Flören et al., 2010). Cependant, en l'absence de repreneurs familiaux, les successions extra-familiales ont gagné du terrain ces dernières années, et continueront probablement de le faire, ce pour plusieurs raisons : la baisse du nombre de descendants, l'accroissement du niveau d'instruction des jeunes générations, qui ouvre des possibilités de carrière hors de l'entreprise familiale, et l'implication plus grande des descendants dans la décision de succession.

La transmission d'entreprise peut aussi prendre la forme d'une transmission à des salariés de la société, tels que les employés (rachat d'entreprise par les salariés, RES) et les cadres ou dirigeants (rachat d'entreprise par ses cadres, « MBO »), qui ont une connaissance de l'entreprise et de son propriétaire permettant de généralement de faciliter la négociation de cession. Cela étant, l'absence d'un deuxième niveau de direction dans la plupart des petites entreprises rend ce second type de transmission relativement rare. De plus, la proximité « cognitive » de ces repreneurs avec le modèle économique en place peut s'avérer préjudiciable si un ajustement stratégique est nécessaire. De ce fait, des personnes extérieures à l'entreprise peuvent souvent procéder à ce type de changements plus facilement, comme dans le cas d'une acquisition externe par un non-travailleur indépendant (mécanisme du rachat d'entreprise par des cadres extérieurs, « MBI »), mais, en règle générale, la période d'initiation nécessaire au nouveau propriétaire pour se familiariser avec les structures et procédures existantes est alors plus longue.

Dans le contexte de la mondialisation grandissante et de la saturation des marchés intérieurs, les jeunes entreprises et les PME sont de plus en plus la cible d'opérations de fusions-acquisitions de la part d'autres entreprises, motivées par la recherche de

croissance, l'élargissement de la gamme de produits d'une entreprise ou le renforcement des compétences technologiques (Hussinger, 2010). Dans le cas des petites entreprises familiales, la cession à des investisseurs stratégiques peut être rejetée, notamment dans un souci de préservation des emplois (locaux).

Les introductions en Bourse (c'est-à-dire, l'émission d'actions pour lever du capital auprès d'un groupe élargi d'investisseurs) peuvent être une option de transmission, mais elle est rarement considérée comme une solution réalisable pour les PME, notamment les entreprises familiales, y compris celles à fort potentiel de croissance. Cela s'explique en grande partie par les obligations et les coûts de communication d'informations, mais aussi par la dilution de la propriété et la perte de liberté d'action des gestionnaires qu'implique la cotation en Bourse.

Transmettre une entreprise peut être une affaire complexe, qui exige une planification adéquate et un savoir-faire précis. La complexité naît de la multiplicité des parties au processus, aux attentes souvent différentes, de la participation de conseillers et d'organismes financiers, ainsi que de la variété des règlements applicables, tels que les régimes contractuels et la législation fiscale, notamment sur les donations et les successions, ainsi que des régimes de pension des chefs d'entreprise en place. En outre, l'estimation de la valeur de l'entreprise est généralement une étape critique et complexe du processus de transmission.

L'absence de planification de la transmission ou son report compromet davantage la transmissibilité des entreprises. Le processus de transmission est en général un événement unique dans la vie des cédants et des cessionnaires, qui n'ont à cet égard aucune ou peu d'expérience. De plus, les propriétaires de PME commencent souvent à s'occuper de leur propre départ relativement tard. Une enquête menée en 2017 par le Family Firm Institute révèle par exemple que, si 79 % des entreprises à caractère familial envisagent de transmettre la direction à un membre de la famille, seule 16 % d'entre elles ont élaboré un plan de succession familiale consolidé. La nécessité d'une bonne préparation est d'autant plus impérieuse que l'entreprise familiale a des activités à l'étranger, dans la mesure où des conditions d'exploitation et des relations commerciales locales différentes augmentent la quantité de « compétences managériales » que doit acquérir et maîtriser le nouveau propriétaire.

La reprise d'entreprises établies requiert bien souvent un capital financier. Les petites entreprises s'appuient généralement sur les ressources personnelles de leur propriétaire (au-delà de leurs fonds propres) au moment de la transmission ou de la cession. Si d'autres membres de la famille doivent aussi récupérer une mise de fonds, cela peut occasionner un affaiblissement financier supplémentaire (OCDE, 2017). Ainsi, au Canada, environ un propriétaire d'entreprise sur deux cite l'obtention du financement nécessaire à une reprise parmi les principaux obstacles à la planification de la transmission (Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, 2012). Même si les montants moyens requis ne sont généralement pas très élevés, les cessionnaires peuvent avoir des difficultés à mobiliser des fonds. Près de 43 % des cessionnaires allemands, par exemple, investissent jusqu'à 10 000 EUR dans une reprise d'entreprise et près de 33 % d'entre eux, jusqu'à 25 000 EUR (Ullrich et Werner, 2013).

Les obligations administratives peuvent rendre l'opération de transmission encore plus difficile. Dans certains pays, les entreprises ont l'obligation légale d'informer leurs employés de la transmission prévue. En Allemagne, par exemple, le propriétaire de l'entreprise doit informer chaque employé par écrit de la transmission et de ses modalités, notamment le calendrier précis de l'opération (projetée), la raison de la transmission, les

conséquences juridiques, économiques et sociales pour l'employé, ainsi que les dispositions envisagées qui peuvent concerner l'employé, comme la protection contre le licenciement abusif ou les mesures de formation nécessitées par la modification des conditions de production. La France s'est dotée d'une législation similaire en 2014.

Pour résumer, les échecs de transmission d'entreprise résultent d'une combinaison de facteurs. Cependant, en l'absence de données récentes et représentatives sur les transmissions d'entreprises, et du fait également de la disparité des définitions nationales et des cadres de recueil de données entre les pays, les taux de mortalité et de survie des entreprises familiales avant et pendant une transition restent largement inconnus.

Quels domaines clés pour l'action publique ?

Nombre de pays reconnaissent l'importance de la transmission d'entreprise pour les PME et prennent des mesures pour en améliorer les conditions. Ainsi, en 1994, la Commission européenne a élaboré des recommandations sur la transmission des petites et moyennes entreprises. La question de la transmission d'entreprise est aussi spécifiquement traitée par le *Small Business Act* de l'UE et la facilitation de la transmission figure au nombre des priorités du plan d'action « Entrepreneuriat 2020 » (Commission européenne, 1994, 2012)

Une diversité de stratégies et d'instruments sont élaborées pour assouplir les conditions de transmission des PME : actions de sensibilisation, mécanismes de financement spéciaux, possibilités de transformation juridique (conversion de l'entreprise à vendre en société anonyme, notamment) ou encore création de marchés transparents des transmissions d'entreprise. Les pouvoirs publics devraient concentrer leur action sur les points ci-dessous :

- **Améliorer le corpus de données.** Malgré les progrès considérables des travaux de recherche sur les transmissions d'entreprise ces dernières années, des données plus solides, notamment sur la croissance effective des entreprises transmises, sont nécessaires pour rendre compte des processus de transmission d'entreprise en fonction des pays, secteurs, types d'entreprise et caractéristiques des entrepreneurs, pour évaluer les principales causes des échecs de transmission et les principaux obstacles aux transmissions transfrontières, et pour identifier les leviers d'une transmission réussie dans différents contextes. Il est en outre indispensable de mieux comprendre les implications des diverses questions de fiscalité pour la transmission d'entreprise dans le cas des PME.
- **Mieux sensibiliser à l'importance et à la complexité de la planification de la succession, tant pour les transmissions d'entreprise attendues que pour les transmissions soudaines.** Les campagnes nationales de sensibilisation ont montré leur utilité pour informer les (futurs) entrepreneurs, que ce soit par des brochures, des colloques, des outils numériques modernes tels que les webinaires et les médias sociaux, ou encore des prises de contact individuelles. Les experts financiers, fiscaux et juridiques ainsi que les chambres de commerce et d'industrie et les organismes de soutien au développement des entreprises présents au niveau régional sont bien placés pour fournir les informations nécessaires. À cet égard, une formation adaptée des professionnels concernés peut contribuer à améliorer les connaissances. En outre, il faut aider les patrons d'entreprise à prendre conscience de l'intérêt qu'ils ont, quel que soit leur âge, à planifier la transmission de leur activité en cas d'urgence. Les outils utiles sont

notamment des « trousse de secours » qui peuvent faciliter la transition ordonnée en cas d'événement soudain – comprenant, par exemple, des copies de documents importants tels que testament, accords commerciaux et assurances vie, ou encore les mots de passe pour l'accès aux systèmes essentiels de l'entreprise.

- **Accroître le nombre de cessionnaires (potentiels).** Sensibiliser les nouveaux créateurs potentiels aux possibilités de reprises d'entreprises établies, et promouvoir l'entrepreneuriat auprès de toutes les catégories de population, y compris auprès des catégories défavorisées telles que les femmes, les jeunes, les minorités ethniques ou les immigrés, peut aussi être une bonne arme pour s'attaquer à la problématique de la transmission d'entreprise. Des plates-formes numériques consacrées aux échanges d'entreprises ont été créées ces dernières années, notamment par le secteur privé. Ainsi, Transeo, une association européenne pour la transmission de PME, a vu le jour en 2010 ; elle rassemble des acteurs publics et privés du marchés de la transmission de PME, dans l'objectif de promouvoir la collaboration et l'échange d'informations et de bonnes pratiques.
- **Assurer des conditions de financement adéquates.** Dans certains pays, des banques de développement ou des institutions financières publiques proposent une gamme de prêts mezzanine ou subordonnés aux entreprises lors d'un changement de propriétaire. Des programmes de prêts spécifiques, tels que les microcrédits pour les jeunes primo-entrepreneurs qui reprennent une affaire sont aussi utilisés pour alléger la charge financière associée à la transmission d'entreprise. Ainsi, en Finlande, les jeunes entrepreneurs peuvent bénéficier de « prêts de démarrage » accordés par Finnvera, l'institution publique finlandaise de financement du développement. Ces prêts sont aussi proposés en France par le Réseau Entreprendre, un établissement privé fédérant associations régionales et partenaires publics. Même s'il ne représente encore qu'un petit nombre d'opérations au sein de la population des PME, le capital-risque peut aussi être utilisé à des fins de transmission et, au Danemark, les acheteurs qui cherchent des capitaux propres supplémentaires peuvent faire appel à des sociétés de capital-risque via un portail de mise en relation spécialisé (OCDE, 2017). Diffuser des informations sur les instruments disponibles, notamment une description claire des conditions d'éligibilité, ainsi que les coordonnées des points de contact, peut aider à généraliser l'utilisation des programmes existants.
- **Prendre en considération les conséquences fiscales de la cession ou de la vente de PME.** Plusieurs pays de l'OCDE ont mis en place des avantages ciblant les PME dans la fiscalité des donations et des successions, afin d'éviter les conséquences fiscales défavorables notamment sur l'épargne-retraite et sur la transmission du patrimoine entre générations, et de faciliter la transmission d'entreprise (encadré 1). Parallèlement, la mise en place d'avantages sur la cession des actifs des PME doit être mise en regard du coût budgétaire et du coût d'efficacité qui y sont associés, notamment du risque de créer de nouvelles distorsions, comme un traitement plus favorable aux transmissions d'entreprise qu'aux transmissions de patrimoine privé.

Encadré 1. Avantages fiscaux pour les donations et les successions dans quelques pays de l'OCDE

L'**Allemagne** applique l'exonération des droits de succession et de donation si le successeur ou le donataire conserve l'entreprise et maintient la masse salariale constante. Ces conditions sont assouplies pour les PME, dont il est seulement exigé qu'elles continuent à détenir l'activité.

La **Hongrie** exonère l'héritier ou le donataire des actifs d'une PME des droits de timbre ou de l'impôt sur les donations, en fonction de l'effectif et du chiffre d'affaires net.

L'**Italie** autorise l'exonération des droits de succession sur les transmissions d'entreprise ou de parts d'entreprise au conjoint ou à un descendant à condition que l'activité soit poursuivie (ou, pour les parts, que le contrôle soit conservé) pendant cinq ans.

Le **Japon** applique différentes mesures pour faciliter la transition d'entreprise, notamment la réduction de 80 % de la valeur imposable des actifs fonciers de l'entreprise au titre de l'impôt sur les successions, dans une limite de 400 m², le report du paiement des droits de succession et des exemptions fiscales sur les parts sociales non cotées.

Aux **Pays-Bas**, la loi prévoit l'exonération provisoire des droits de succession d'entreprises dont l'activité est poursuivie pendant au moins cinq ans. L'exonération est de 100 % pour une valeur de l'entreprise inférieure à un plafond de 1 045 611 EUR (en 2014) et de 83 % pour la valeur au-delà de ce montant.

Aux **États-Unis**, pour les sociétés à capital fermé (entreprises à caractère familial), le paiement des droits de succession peut être étalé sur dix ans si la valeur de l'entreprise dépasse 35 % de la succession et si le propriétaire détenait une participation d'au moins 20 % dans l'entreprise. Seuls les droits de succession relatifs à la participation peuvent faire l'objet d'un report. Une règle d'évaluation spéciale est également appliquée pour le calcul de la valeur des biens immobiliers utilisés à des fins agricoles ou pour une autre activité, qui peut être estimée, aux fins de la fiscalité des successions, sur la base de l'usage réel et non de l'usage maximal et optimal. Un plafond de 750 000 USD, corrigé de l'inflation depuis 1997, s'applique à la réduction de la valeur de l'actif au titre de cette dérogation.

La **Belgique** applique aussi un avantage fiscal aux donations, dont les droits relèvent toutefois de la fiscalité régionale.

Source : OCDE (2015), *Taxation of SMEs in OECD and G20 Countries*, Études de politique fiscale de l'OCDE, n° 23, Éditions OCDE, Paris.

Bibliographie

- Andric, M. et al., « Herausforderung Generationenwechsel », www.kmu.unisg.ch/~media/internet/content/dateien/instituteundcenters/kmu/publikationen%20und%20foliensaeetze/2016csunternehmensnachfolge2016definal.pdf.
- Brigham, K., J. De Castro et D. Shepherd (2007), « A Person-Organization Fit Model of Owner-Managers' Cognitive Style and Organizational Demands », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 31, n° 1, pp. 29-51.
- Commission européenne (2012), « Plan d'action "Entrepreneuriat 2020" : Raviver l'esprit d'entreprise en Europe », Communication de la commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012DC0795&from=FR>.

- Commission européenne (1994), *Recommandation de la Commission, du 7 décembre 1994, sur la transmission des petites et moyennes entreprises*, Bruxelles, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:31994H1069&from=EN>.
- Family Firm Institute (2017), « Global Data Points », www.ffi.org/page/globaldatapoints.
- Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (2012), « Transfert de l'entreprise à la prochaine génération », www.cfib-fcei.ca/cfib-documents/tr3277f.pdf.
- Flören, R., L. Uhlaner et M. Berent-Braun (2010), « Family Business in the Netherlands: Characteristics and success factors », www.europeanfamilybusinesses.eu/uploads/Modules/Publications/fbinthenetherlands_ez_nyenrode2010.pdf
- Gouvernement du Japon (2014), *White Paper on Small and Medium Enterprises in Japan*, http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H26/download/2014hakusho_eng.pdf.
- Kay, R. et O. Suprinovič (2015), « Entwicklung und volkswirtschaftliche Bedeutung der Unternehmensnachfolgen in Deutschland », in Wegmann J. et A. Wieseahn (dir. pub.), *Unternehmensnachfolge*, pp. 3-14, Springer, Wiesbaden.
- Moog, P. et al. (2012), « Unternehmensnachfolgen in Deutschland - Aktuelle Trend », *IfM-Materialien*, n° 216, Institut für Mittelstandsforschung, Bonn.
- OCDE (2017), *Financing SMEs and Entrepreneurs 2017: An OECD Scoreboard*, Éditions OCDE, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/fin_sme_ent-2017-en.
- OCDE (2015), « Taxation of SMEs in OECD and G20 Countries », *Études de politique fiscale de l'OCDE*, n° 23, Éditions OCDE, Paris.
- Schlepphorst, S. (2016), « Destination: self-employment », Université de Siegen, Siegen, http://dokumentix.ub.uni-siegen.de/opus/volltexte/2016/1014/pdf/Dissertation_Susanne_Schlepphorst.pdf
- Ullrich, K. et A. Werner (2013), « Alt oder Neu? Übernahmegründer und Neugründer im Vergleich », *KfW Economic Research*, Francfort-sur-le-Main.
- Ziniel, W. et al. (2014), *Unternehmensübergaben und -nachfolgen in Österreich*,

Plus d'informations : oe.cd/SMEs

Suivez-nous sur Twitter: OECD SMEs, Regions, Cities



@OECD_local #OECDsme

