

« Accéder à la reprise d'entreprise par les cabinets de reclassement »

TRANSMISSION • carrière

# Accéder à la reprise d'entreprise par les cabinets de reclassement

■ L'outplacement des cadres licenciés est prometteur.

■ Mais une reprise d'entreprise prend davantage de temps qu'une recherche d'emploi.

Les cabinets d'outplacement dirigent généralement les cadres licenciés dont ils s'occupent vers de nouveaux postes salariés. Confrontés à la crise de l'emploi, ils ont malgré tout ouvert ces dernières années des cellules d'aide à la création d'entreprises. Avec plus ou moins de succès pour les cadres concernés : diriger l'unité d'un grand groupe n'a pas grand-chose à voir avec le quotidien solitaire d'un créateur de PME. Moins utilisée pour l'instant, l'alternative de la reprise d'entreprise devrait connaître un bel avenir.

Pyramide des âges vieillissante oblige, d'après l'association Cédants Repreneurs d'Affaires (CRA) 3.000 à 4.000 entreprises de 5 à 50 salariés devraient être cédées chaque année dans les dix ans à venir. Les cadres dirigeants licenciés âgés de plus de quarante ou cinquante ans figurent en bonne place parmi les repreneurs potentiels. Ils ont des difficultés pour trouver un emploi salarié, rechignent à commencer une affaire en partant de rien avec tous les sacrifices personnels que cela implique, et ils ont accumulé un capital tout au long de leur carrière.

**Problème de timing.** Mais, lorsqu'ils confient leur projet au cabinet de reclassement, un problème de timing se pose. L'outplaceur a souvent été mandaté pour un, deux ou trois trimestres. Un laps de temps qui permet de faire



correctement avancer un dossier de recherche d'emploi, mais nettement insuffisant pour une reprise d'entreprise. « Au-delà d'un an, on ne peut se contenter que d'une aide au démarrage : bilan de compétences, réflexion sur le projet, technique de recherche, etc. », concède Daniel Lecat, responsable du département reprise chez Right Garon Bonvalot. En effet, un processus de reprise s'échelonne sur douze à vingt-quatre mois, « et tout peut capoter au dernier moment parce que, finalement, le cédant préfère que son petit-neveu reprenne l'affaire », explique Gilles Lacour, consultant sénior chez Altedia.

Qu'importe, les entreprises rechignent souvent à offrir des prestations plus longues pour leurs cadres licenciés qui, à la suite du bilan de compétences de l'outplaceur, se révèlent désireux de se lancer dans la reprise.

Et même quand cette option est choisie dès le début par le cadre, « les entreprises choisissent la prestation de base de six mois, tout en sachant qu'elle ne suffira pas à faire aboutir le projet de leur ancien cadre. Quelques-unes renouvellent ensuite la mission, mais la plupart estiment que c'est au cadre de la faire », ex-

plique Thierry Lamarque, président d'Althéo.

L'année dernière, cette structure a eu la bonne idée de se positionner sur le créneau de la reprise d'entreprises. Là où les cabinets d'outplacement traditionnel se contentent d'une prestation qui s'apparente surtout à du coaching, Althéo met en avant un savoir-faire technique. « Outre l'analyse des dossiers et les conseils (juridiques, financiers, etc.) nous nous engageons à proposer dans les six mois à l'ancien salarié une quinzaine de dossiers de reprise qui lui correspondent et que nous sommes allés chercher sur le marché caché. Dans ce laps de temps, nous avons même le temps d'initier les négociations aux côtés du repreneur ! ».

**Handicap.** A ses débuts, la structure était surtout contactée par les cadres eux-mêmes. « Beaucoup regrettaient de ne pas avoir négocié le paiement de notre prestation par leur ancien employeur. C'est ce qui nous a donné l'idée d'aller voir directement les entreprises pour proposer des prestations d'outplacement. » En termes de prix, un an de suivi coûte 30.000 euros, « soit le prix d'un cabinet traditionnel, si le salaire négocié pour le cadre est de 100.000 euros annuels bruts ». Le handicap d'Althéo est de se placer sur un créneau très limité sur lequel peu d'entreprises peuvent espérer des accords cadres. « Sur 100 cadres licenciés, seulement 5 iront vers la reprise d'entreprise », estime un spécialiste.

Mais cela peut changer, à mesure que les cédants seront plus nombreux et les cadres vieilliront. Certains très gros groupes commencent ainsi à ne plus se contenter d'aider leurs cadres au coup par coup sur leurs projets de reprises. EADS et FranceTélécom ont ainsi signé avec le CRA des conventions d'outplacement. Ce n'est sans doute là qu'un début.

François Picard

3.000 À 4.000  
ENTREPRISES  
DE 5 À  
50 SALARIÉS  
DEVRAIENT  
ÊTRE CÉDÉES  
CHAQUE  
ANNÉE DANS  
LES DIX ANS  
À VENIR.