

LA FONDATION IDEA ASBL

IDEA est un laboratoire d'idées autonome, pluridisciplinaire et ouvert, créé à l'initiative de la Chambre de Commerce. IDEA fournit des solutions pratiques et innovantes au sujet des défis sociaux-économiques majeurs du Grand-Duché de Luxembourg.



« CESSIION D'ENTREPRISES¹: UN ENJEU D'AVENIR »

Combien d'entreprises devront être cédées au Luxembourg dans les prochaines années ? S'il est vrai que le marché des cessions d'entreprises est difficile à déterminer de façon précise, il est cependant à déplorer qu'aucune étude publique n'ait été consacrée à cette importante question. Cette Idée du mois tente de combler ce manque. Selon nos calculs, quelque 200 PME - employant entre 7.500 et 8.000 salariés - devraient changer de dirigeants chaque année sur la prochaine décennie (2020-2030). Si certaines de ces entreprises seront transmises à des membres de la famille du dirigeant en place, il convient de s'interroger sur le sort de celles qui ne feront pas l'objet d'une transmission intrafamiliale.

Puisque tout ce qui se mesure s'améliore, il faudra affiner nos estimations ; à cet égard, le lancement d'une grande enquête au sujet de la cession d'entreprises au Luxembourg semble nécessaire.

Sans préjuger des résultats d'une telle enquête, les mesures suivantes sont à considérer en vue de faciliter la cession d'entreprises dans le pays :

- Sensibiliser les dirigeants d'entreprise à partir de 50 ans sur la nécessité de préparer leur succession ;
- Insérer les entreprises nationales dans des réseaux au-delà du Luxembourg et envisager la création d'une véritable bourse de reprises à l'échelle de la Grande Région;
- Mettre en avant lors des conventions d'affaires au Luxembourg le potentiel d'entreprises cherchant repreneurs, et développer des contrats de tutorat entre chefs d'entreprise et étudiants intégrés dans un parcours de création d'entreprises ;
- Dans le cadre de la « grande réforme fiscale de 2016 », introduire des incitations fiscales en faveur de la reprise d'entreprises, et corriger les distorsions existantes pour certaines opérations.

¹ Dans cette publication, le terme « cession d'entreprises » désigne le transfert d'une entreprise à un tiers (personnes physiques, personnes morales, fonds d'investissement) ; le périmètre de l'étude correspond aux entreprises du secteur privé marchand hors secteurs agricole, financier et assurantiel. Nos estimations portent sur les PME hors micro-entreprises (< 10 salariés).

INTRODUCTION



Si la création d'entreprises, l'émergence de *start-ups* et les jeunes entreprises innovantes, font l'objet de toutes les attentions, la cession-reprise d'entreprises semble être le parent pauvre en matière entrepreneuriale au Luxembourg. Cette situation est pourtant économiquement irrationnelle ; le taux de défaillance des nouvelles entreprises est plus important que celui des entreprises ayant fait l'objet d'une cession, le changement de management opéré après une cession est souvent porteur de gains de productivité avec la modernisation managériale concomitante ; avec la génération des « serial entrepreneurs », la cession d'entreprises est devenue un élément moteur de la création d'entreprises², et le taux de changement net de la population des entreprises³ est de moins de 3%.

Il ne faut certes pas « opposer » création (qui permet un renforcement de la concurrence, l'émergence de nouvelles générations d'entreprises et la diversification du landerneau des affaires) et cession d'entreprises (qui assure la pérennité des entreprises existantes) ; toutefois, il est à déplorer qu'au Luxembourg, la cession-reprise ne semble pas figurer en bonne position dans la fonction objective des acteurs de la vie des entreprises quand il s'agit d'entrepreneuriat.

Selon la Commission européenne, un tiers des chefs d'entreprise de l'UE - principalement dirigeants de PME familiales - devrait partir à la retraite dans la prochaine décennie⁴ ; ce phénomène n'épargnera bien évidemment pas le Grand-Duché, le tout est d'en mesurer l'ampleur et de préparer sa survenue.

A cet égard, il est primordial d'accorder à la problématique de la cession-reprise d'entreprises une place de choix dans la conduite de la politique économique ; sans cela, des entreprises saines et solides risquent de disparaître (et avec elles des emplois) faute de repreneurs et à cause d'un environnement insuffisamment sensibilisé à la question.

Combien de dirigeants de PME devront céder leurs entreprises dans les prochaines années au Luxembourg ? Combien d'emplois sont potentiellement en jeu ? Quel est le profil des entreprises concernées ? Qui seront les potentiels repreneurs ? Quelles sont les entraves au marché de la cession-reprise ? Quelles mesures envisager en faveur de la cession d'entreprises au Luxembourg ?

Cette publication offre des éléments de réponse à ces interrogations, et confirme, vu les enjeux macro-économiques sous-jacents, que le « repreneuriat » doit être considéré comme une forme bienvenue d'entrepreneuriat.

Le « repreneuriat » doit être considéré comme une forme bienvenue d'entrepreneuriat.

² Par essence, les « serial entrepreneurs », notamment du web, créent une entreprise, la cèdent et avec la plus-value dégagée renouvellent l'expérience.

³ Le taux de changement net de la population des entreprises correspond à la différence entre les créations et les défaillances d'entreprises rapportée au stock d'entreprises existantes.

⁴ Source: Faciliter la transmission d'entreprise, Commission européenne (2013).

DE L'IMPORTANCE DES PME FAMILIALES AU LUXEMBOURG

Les petites et moyennes entreprises (PME) sont les véritables géants de l'économie luxembourgeoise

Les petites et moyennes entreprises (PME)⁵ sont les véritables géants de l'économie luxembourgeoise ; elles emploient 70% des salariés et génèrent 72% de la valeur ajoutée totale, soit des niveaux bien supérieurs aux moyennes européennes (respectivement 66% pour l'emploi et 57% pour la valeur ajoutée). Principalement actives dans les secteurs du commerce, des activités spécialisées, et de la construction, elles ont fourni la majorité des nouveaux emplois créés au Luxembourg depuis 2008 et ont fait preuve d'une grande capacité de résilience face à la crise. Cette résilience a d'ailleurs permis au Grand-Duché de connaître un indice de sévérité⁶ de la crise moindre que dans la plupart des pays européens.

Tableau 1 : Poids des PME au Luxembourg et dans l'UE27 (2013, secteurs marchands hors secteurs agricole, financier et assurantiel)

| | Nombre d'entreprises (Luxembourg) | | Part de l'emploi salarié | | Part de la valeur ajoutée | |
|---------------------|-----------------------------------|-------|--------------------------|-------|---------------------------|-------|
| | Nombre | Part | LUX | UE | LUX | UE |
| Micro | 26.864 | 87,9% | 21,3% | 28,7% | 26,4% | 21,1% |
| Petites | 3.000 | 9,8% | 25,2% | 20,4% | 19,4% | 18,3% |
| Moyennes | 569 | 1,9% | 23,8% | 17,3% | 26,2% | 18,3% |
| Total PME | 30.433 | 99,6% | 70,3% | 66,5% | 72,0% | 57,6% |
| Grandes entreprises | 130 | 0,4% | 29,7% | 33,5% | 28% | 42,4% |
| Total | 30.563 | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Source : Commission européenne

Les PME (et leur dynamisme) sont donc d'une importance capitale pour l'économie du Grand-Duché. Puisque la majorité de ces PME sont des entreprises familiales⁷, la question de leur pérennité se pose avec le départ à la retraite proche de leurs dirigeants-proprétaires, souvent issus de la génération des *baby-boomers*⁸.

Puisque la majorité de ces PME sont des entreprises familiales, la question de leur pérennité se pose avec le départ à la retraite proche de leurs dirigeants-proprétaires issus de la génération baby-boom

Plusieurs études renseignent qu'en Europe, seulement 30% des entreprises familiales se transmettent du fondateur à la deuxième génération, et moins de 15% à la troisième génération⁹. La population des dirigeants de PME étant logiquement plus âgée que celle de l'ensemble des résidents (et des actifs)¹⁰, le vieillissement en cours fera que de plus en plus d'entreprises seront susceptibles d'être cédées, souvent au-delà de la sphère familiale.

⁵ Voir définition en annexe.

⁶ Mesuré par les déficits publics hors soutien au secteur financier et la progression du taux de chômage.

⁷ Selon une étude de PWC (2007), 70% des entreprises luxembourgeoises sont de type familial.

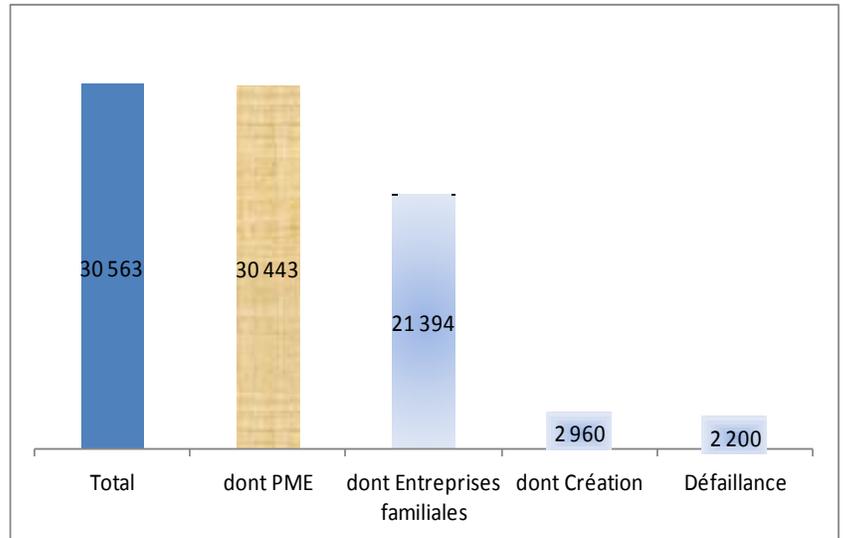
⁸ 1945-1970.

⁹ Source : European Family Businesses.

¹⁰ C'est une fonction à laquelle on accède plus tardivement dans la vie professionnelle. Ainsi, l'âge moyen de la population des résidents du Luxembourg est proche de 40 ans, et l'âge moyen des dirigeants d'entreprise proche de 45 ans.

Assurer les conditions permettant à l'offre de cession de PME de rencontrer une demande de reprise doit en conséquence devenir un objectif partagé et affiché de politique économique et entrepreneuriale. C'est là un élément primordial pour la croissance potentielle du Luxembourg.

Encadré 1 : Panorama du tissu d'entreprises au Luxembourg



Source : Calculs IDEA

En 2013, sur les 30.563 entreprises du secteur marchand (hors secteurs agricole, financier et assurantiel) au Luxembourg en 2013, 30.433 sont des PME, 21.394 sont des entreprises familiales, 2.960 ont été créées l'année précédente, et en fin d'année 2.200 ont disparu. Ces chiffres prouvent combien il y a nécessité d'assurer la pérennité des entreprises existantes, et que la cession-transmission, au même titre que la création d'entreprises, est un enjeu majeur pour l'économie luxembourgeoise.

QUI CÈDERA, QUI REPENDRA?

On classe généralement en trois catégories les entreprises concernées par une cession. Il y a **les entreprises familiales cédées en lien direct avec la fin d'activité professionnelle des dirigeants-proprétaires**; **les entreprises**, appartenant à un groupe ou détenues par des fonds d'investissement, le plus souvent **cédées dans une logique de « recentrage sur le cœur de métier »** pour les groupes, **ou de « gestion de portefeuille »** pour les fonds d'investissement ; et **les start-ups, souvent créées par des « serial entrepreneurs »**, qui une fois arrivées à un certain stade de développement **sont cédées**, permettant à leur créateur de réaliser souvent une plus-value, de se transformer en *business-angel*, ou de créer une nouvelle entreprise.

Les repreneurs potentiels d'une entreprise peuvent être des personnes physiques, une autre entreprise, ou encore un fonds d'investissement. Dans le cas des personnes physiques, on parle de MBI (*Management buy-in*) quand le repreneur vient de l'extérieur de l'entreprise, et de MBO (*Management buy-out*) quand l'entreprise est rachetée par ses anciens salariés. Une entreprise peut également être rachetée par une autre ; il peut s'agir d'une grande entreprise (l'entreprise rachetée intègre alors un groupe), ou d'une autre PME qui à cette occasion forme un micro-groupe¹¹ ou dépasse les 250 salariés et devient une grande entreprise. Enfin, certaines entreprises sont rachetées par des fonds d'investissement (fonds de capital-transmission), le plus souvent dans le cadre d'une opération avec effet de levier (LBO¹²).

Du fait de l'importance des entreprises familiales dans l'économie et de la densité encore faible des start-ups technologiques, la majorité des cessions devrait concerner des entreprises dont le dirigeant-proprétaire, trop âgé, est dans l'incapacité de continuer à gérer l'entreprise

Au Luxembourg, du fait de l'importance des entreprises familiales dans l'économie et de la densité encore faible des *start-ups* technologiques, la majorité des cessions dans les prochaines années devrait concerner des entreprises dont le dirigeant-proprétaire, trop âgé, est dans l'incapacité de continuer à gérer l'entreprise. Il s'agira de la génération des dirigeants nés dans les années 1960.

S'agissant des repreneurs potentiels, certaines spécificités de l'économie nationale font que leur nombre est structurellement limité. D'abord, très rationnellement, la majorité des actifs du Luxembourg préfère être salarié¹³ qu'employeur. Ensuite, la taille de l'économie luxembourgeoise fait que les entreprises susceptibles de se racheter entre elles sont souvent des concurrents directs, ce qui rend complexe, pour des raisons d'ordre « psychologique¹⁴ », ce genre d'opérations. Enfin, les statistiques de l'EVCA¹⁵ montrent que le nombre d'opérations de LBO sur des cibles luxembourgeoises est très limité.

Il semble donc exister un risque d'inadéquation entre le nombre d'entreprises à céder et le nombre de repreneurs potentiels présents dans le pays.

¹¹ Cas où une PME en rachète une autre.

¹² Leveraged buy-out.

¹³ Avec des salaires raisonnables et « garantis à la hausse » avec l'existence de l'échelle mobile des salaires, un niveau de protection de l'emploi élevé, et en présence d'un marché du travail dynamique.

¹⁴ On ne se vend pas facilement à une autre entreprise familiale avec laquelle on a été en concurrence des années pour gagner des parts de marché.

¹⁵ European Venture Capital Association.

POTENTIEL DU MARCHÉ DE LA CESSIION-TRANSMISSION AU LUXEMBOURG

Les statistiques relatives aux activités entrepreneuriales au Luxembourg n'en explorent que le volet « création d'entreprises » (taux de création, taux de survie, nationalité des créateurs, etc.)

Pour apprécier au mieux l'importance du marché des cessions d'entreprises au Luxembourg dans les prochaines années, il est nécessaire de disposer de données historiques concernant cette activité. Hélas, ces données n'existent pas ; les statistiques relatives aux activités entrepreneuriales au Luxembourg n'en explorent que le volet « création d'entreprises¹⁶ » (taux de création, taux de survie, nationalité des créateurs, etc.) - ce qui tend à confirmer implicitement l'idée de « moindre » d'importance accordée au « repreneuriat » dans le pays¹⁷. Les seules études traitant de la cession d'entreprises au Luxembourg¹⁸ ont porté sur des échantillons réduits (34 et 51 entreprises), et se sont limitées à l'appréciation des dirigeants sur la question de la succession (nature des transmissions envisagées, horizon de la transmission, etc.).

Par conséquent, nous utiliserons principalement des hypothèses « importées »¹⁹ pour estimer le nombre d'entreprises susceptibles de faire l'objet d'une cession sur la prochaine décennie au Luxembourg.

Nos estimations se basent sur un premier choix méthodologique « fort » ; les micro-entreprises (moins de 10 salariés, 87,9% des entreprises), et les grandes entreprises (plus de 250 salariées, 0,4% des entreprises) sont écartées des calculs. Ce choix repose sur un triple constat :

- 1.** le taux de cession des micro-entreprises (dont la majorité est sans salarié) est faible;
- 2.** les cessions de micro-entreprises sont majoritairement intrafamiliales et s'opèrent souvent à titre gratuit (transmission par donation, legs, succession) ;
- 3.** dans les grandes entreprises, généralement la fonction de dirigeant (manager) ne se confond pas avec celle de propriétaire (actionnaire). En conséquence, le départ à la retraite du dirigeant d'une grande entreprise, quand il survient, ne représente pas un risque pour la survie de l'entreprise.

En considérant ces hypothèses, l'ensemble des PME comprenant entre 10 et 250 salariés (hors secteurs agricole, financier et assurantiel) s'élève à 3.569 unités. A cette population, il convient d'appliquer le taux de disparation²⁰ constaté pour chaque catégorie d'entreprise en fonction de sa taille pour obtenir la population cible de 3.530 PME cessibles (tableau 2).

¹⁶ Voir : <http://www.statistiques.public.lu/fr/actualites/entreprises/entreprises/2014/07/20140703/EntrepreneuriatGEM2013.pdf>.

¹⁷ Il est à noter que la cession-transmission a fait l'objet de multiples rapports et d'analyses dans les différents pays européens ; le Luxembourg accuse donc un certain retard en la matière.

¹⁸ « Défis et problèmes des entreprises familiales luxembourgeoises », PWC (2006) et « Les entreprises familiales luxembourgeoises », PWC (2007).

¹⁹ Hypothèses construites sur la base d'études traitant de la cession d'entreprises en France et dans l'ensemble de l'UE.

²⁰ Le taux de disparition d'entreprises exprime le nombre de disparitions d'entreprises en pourcentage du nombre d'entreprises actives de la même période de référence; les taux considérés sont les moyennes observées en 2009 et 2010; source : STATEC.

Si environ 30% d'entre elles²⁵ (60) devraient être concernées par une transmission intrafamiliale (enfants, gendre, etc.), nombreuses (140) sont celles qui devraient faire l'objet d'une cession au-delà de la sphère familiale.

Le nombre de repreneurs potentiels présents sur le territoire ne sera pas suffisant pour absorber le nombre de PME qui devront être cédées

Alors que ne se créent qu'une cinquantaine d'entreprises (entre 10 et 250 salariés) par an au Luxembourg, et qu'il existe des freins à la cession-reprise dans le pays (aversion au risque élevée des actifs²⁶, vieillissement de la population des repreneurs potentiels, barrière psychologique qui empêche de vendre à un concurrent, mauvaise préparation de la cession²⁷), le nombre de repreneurs potentiels présents sur le territoire ne sera pas suffisant pour absorber le nombre de PME qui devront être cédées. Cela représente une menace pour des centaines d'emplois, les performances à l'exportation du Luxembourg, et limite la capacité du pays à maintenir une base productive.

Encadré 2: Estimation alternative du nombre de succession de PME au Luxembourg

En appliquant à la population cible (3.530 PME) la distribution des âges moyens des dirigeants d'entreprise au Luxembourg²⁸, et en faisant les hypothèses que 1) les entreprises dont les dirigeants ont plus de 50 ans seront concernées par un épisode de succession dans les 10 prochaines années, 2) l'âge butoir de départ à la retraite des dirigeants est de 65 ans²⁹, le potentiel de cession annuelle se situe alors entre 150 et 210 PME par an, comparable à notre estimation (200).

La méthodologie que nous avons retenue (pages 7 et 8) pour nos estimations est donc robuste, et « statistiquement » équivalente à cette estimation alternative.

²⁵ Source : European Family Businesses

²⁶ Combattre cette aversion au risque suppose de rapprocher encore davantage le monde éducatif de l'entreprise ; à cet égard les projets de type « mini Entreprises » dans les lycées devraient être généralisés.

²⁷ D'après l'enquête de PWC (*ibid*) seulement 40% des entreprises luxembourgeoises ont un plan de succession (contre 47% en Europe).

²⁸ Source: Statec-ESS 2010.

²⁹ Le taux de transmission pour chaque classe d'âge est alors : $\frac{1}{65 - \text{moyenne de la classe d'âge}}$

COMMENT FAVORISER LA SUCCESSION D'ENTREPRISES AU LUXEMBOURG ?

Une grande enquête auprès des chefs d'entreprise doit être menée

Le manque de données statistiques publiques et précises concernant le marché de la cession d'entreprises au Luxembourg est le premier vide à combler. Pour ce faire, une grande enquête auprès des chefs d'entreprise doit être menée (cela pourrait être l'une des premières réalisations du Haut comité pour le soutien des PME et de l'entrepreneuriat). Sans préjuger des résultats d'une telle enquête, les mesures suivantes sont à considérer en vue de faciliter la succession d'entreprises au Luxembourg :

La sensibilisation des dirigeants de PME à partir de 50 ans sur l'importance de préparer leur succession est une nécessité

1. Puisqu'on observe une rupture (forte hausse) dans les intentions de cession à partir de 55 ans³⁰, la sensibilisation des dirigeants de PME (à partir de 50 ans) sur l'importance de préparer leur succession est une nécessité. Cette sensibilisation permettra que les intentions de cession autour de 55 ans se matérialisent dans les meilleures conditions. Souvent pris dans la gestion quotidienne et portés par l'adrénaline entrepreneuriale, certains dirigeants ne pensent sans doute pas assez au futur et à la nécessité de passer, à terme, la main ; cette sensibilisation est de nature à leur rappeler que penser à la poursuite des activités de leurs entreprises quand ils partiront à la retraite est un acte de bonne gestion. Une façon de procéder serait d'adresser un courrier, signé du Ministre de l'Economie, aux chefs d'entreprise de plus de 50 ans contenant des informations utiles au sujet de la cession d'entreprises (aides existantes, incidences juridiques et fiscales, résultat de l'enquête sur la cession d'entreprises, etc.).

Les entreprises nationales doivent s'insérer dans des réseaux au-delà du Luxembourg et se mettre en relation avec des repreneurs étrangers

2. Comme il existe, vraisemblablement, un déficit de repreneurs potentiels dans le pays, les entreprises nationales doivent s'insérer dans des réseaux au-delà du Luxembourg³¹ et se mettre en relation avec des repreneurs étrangers. La création d'une bourse de reprises grande-régionale, sous impulsion luxembourgeoise, est une idée à envisager. La bourse d'entreprises « Opportunet » entre les Chambres de Commerce d'Alsace, de Lorraine, et du Luxembourg est un premier pas bienvenu, il s'agirait de l'étendre aux régions frontalières allemandes et belges³².

Les Chambres professionnelles devraient systématiquement mettre en avant le potentiel d'entreprises cherchant repreneurs au Luxembourg et favoriser les contrats de tutorat entre des chefs d'entreprise luxembourgeois et des étudiants

3. Les Chambres professionnelles devraient systématiquement profiter de leurs événements (conférences, foires, salons³³, séminaires, déplacements à l'étranger) pour mettre en avant le potentiel d'entreprises cherchant repreneurs au Luxembourg, et présenter ces entreprises comme autant d'opportunités d'affaires ; elles devraient également favoriser les contrats de tutorat entre des chefs d'entreprise luxembourgeois et des étudiants intégrés dans un parcours de création d'entreprises.

³⁰ À cet âge 36% des dirigeants envisagent une cession dans les deux ans (données européennes et françaises).

³¹ Nexxt-change en Allemagne, Sowacess en Belgique, CRA (cédants et repreneurs d'affaires) en France.

³² Ou d'en créer une nouvelle.

³³ GR Business Days, journées.lu, Meet Adem etc.

Dans le cadre de la « grande réforme fiscale » de 2016, le Gouvernement devrait introduire des incitations fiscales en faveur de la reprise d'entreprises, et corriger les distorsions existantes pour certaines opérations

4. Dans le cadre de la « grande réforme fiscale » de 2016, le Gouvernement devrait introduire des incitations fiscales en faveur de la reprise d'entreprises³⁴, et corriger les distorsions existantes pour certaines opérations (différences de traitement fiscal suivant le contexte d'une transmission intrafamiliale (donation entre vifs ou héritage d'une entreprise suite à un décès), différences de traitement fiscal suivant le statut de l'entreprise à céder (entreprises individuelles, sociétés anonymes, SARL).

³⁴ Des mesures concernant la formation entrepreneuriale et la reprise d'entreprises en direction des chômeurs de longue durée sont des pistes à considérer.

CONCLUSION

Grâce à plus de 40 ans de félicité économique, de nombreuses PME familiales ont été créées au Luxembourg. La question de la pérennité de ces PME qui ont grandement contribué à l'essor économique du Grand-Duché se pose, alors que l'âge de leurs dirigeants-proprétaires les rapproche progressivement de la retraite. Selon nos estimations, environ 200 d'entre elles³⁵, employant entre 7.500 et 8.000 salariés, devraient « changer de capitaine » chaque année lors de la prochaine décennie (2020-2030).

Puisque toutes ne pourront être transmises aux descendants (transmission intrafamiliale), il y a un risque que certaines, pourtant solides et dynamiques, disparaissent faute de repreneurs. Minimiser ce risque doit être un enjeu de politique économique partagé, car sa matérialisation ne sera pas sans effets sur les performances économiques du pays.

A cet égard, le sujet de la cession d'entreprises au Luxembourg mérite sans doute davantage d'attention. Une étude à vocation prospective et à grande échelle devrait être lancée à ce sujet. Son objectif serait triple : mesurer précisément l'ampleur des cessions d'entreprises (toutes tailles confondues) ayant effectivement lieu et à venir au Luxembourg ; connaître le niveau de sensibilisation des chefs d'entreprise de plus de 50 ans à la problématique de la cession ; savoir quels sont les freins à la préparation de la cession par les entrepreneurs et les raisons qui conduisent certains dirigeants à ne pas chercher de repreneurs. Une telle étude indiquerait par déduction les risques que font peser les cessions d'entreprises sur la pérennité du tissu productif, et sur quels leviers appuyer pour faciliter la cession d'entreprises au Luxembourg. La cession étant une occasion déterminante, voire parfois unique, d'empêcher la disparition d'une entreprise dont le dirigeant doit ou veut partir à la retraite, elle doit être pensée et préparée par les chefs d'entreprise, mais également facilitée par les pouvoirs publics et les Chambres professionnelles.

³⁵ PME comprenant entre 10 et 250 salariés.

ANNEXE

Taille d'entreprises :

Les micro, petites, moyennes ou grandes entreprises sont définies en fonction de leur effectif et de leur chiffre d'affaires ou de leur bilan total annuel.

Une **micro-entreprise** est définie comme une entreprise dont l'effectif est inférieur à 10 personnes et dont le chiffre d'affaires ou le total du bilan annuel n'excède pas 2 millions d'euros;

Une **petite entreprise** est définie comme une entreprise dont l'effectif est inférieur à 50 personnes et dont le chiffre d'affaires ou le total du bilan annuel n'excède pas 10 millions d'euros;

Une **moyenne entreprise** est définie comme une entreprise dont l'effectif est inférieur à 250 personnes et dont le chiffre d'affaires n'excède pas 50 millions d'euros ou dont le total du bilan annuel n'excède pas 43 millions d'euros;

Une **grande entreprise** est une entreprise qui n'est pas classée dans les catégories précédentes.

Opérations de LBO :

Le **LBO** (*Leveraged buy-out*) est l'acquisition d'une entreprise par un fonds d'investissement associé aux dirigeants de l'entreprise achetée, dans le cadre d'un montage financier comportant une proportion plus ou moins importante d'emprunts. Plusieurs contextes sont possibles :

MBO (*Management buy-out*) : rachat d'une société avec l'équipe de direction ;

MBI (*Management buy-in*) : rachat d'une société avec ou plusieurs dirigeants repreneurs extérieurs.

A propos de la Fondation IDEA a.s.b.l.

IDEA est un laboratoire d'idées autonome, pluridisciplinaire et ouvert, créé à l'initiative de la Chambre de Commerce, qui a pour mission de mener des réflexions en faveur du développement durable du Luxembourg et de l'intérêt économique général du pays. Constitué sous forme d'association sans but lucratif, IDEA souhaite contribuer à l'amélioration de la qualité du débat socio-économique, d'une part, en l'alimentant par des analyses économiques rigoureusement recherchées et documentées et, d'autre part, en proposant des pistes novatrices pour relever les grands défis d'avenir.

IDEA invite le public à discuter contradictoirement les analyses, idées et propositions qu'elle publie et organise à cet effet régulièrement des conférences-débats, des tables rondes et des ateliers thématiques sur des sujets très divers revêtant une importance capitale pour l'avenir socio-économique du Grand-duché de Luxembourg.

Au cœur d'IDEA se trouve son site Internet interactif. L'internaute y trouvera, outre des informations générales au sujet d'IDEA, l'ensemble des analyses, idées, publications, vidéos et infographiques animées élaborées par IDEA pour alimenter le débat public. Le site propose également aux personnes intéressées la possibilité d'abonner une newsletter, leur permettant de rester informées sur l'ensemble des publications et événements proposés par IDEA.

Gouvernance

IDEA est administré par un Conseil d'administration (CA). Le CA a les pouvoirs les plus étendus pour gérer l'association. Il en définit les orientations et les priorités générales en concertation avec le Conseil scientifique (CS). Le CA pourra déléguer, sous sa responsabilité, la gestion journalière à un directeur chargé des affaires courantes.

Le Conseil scientifique (CS), actuellement en cours de constitution, est nommé par le CA pour un terme renouvelable de 3 ans. Il a pour vocation de conseiller et d'accompagner IDEA quant à la pertinence et l'opportunité des projets et activités menés. Il a un droit de regard sur les études, les prises de position et les pistes de réflexion élaborées et doit approuver les principales contributions mises au point. Il veille à ce que les activités menées s'inscrivent dans les missions stratégiques et opérationnelles définies par les statuts. Le CS se prononce également sur la qualité scientifique et méthodologique des travaux. En outre, il intervient dans les travaux de l'association de son initiative propre ou sur demande du CA.

L'Equipe opérationnelle (EO) prépare les travaux et les contributions à élaborer par IDEA. Il incombe à l'EO de transformer les lignes directrices du CA en priorités de travail de l'association et de suivre constamment les avis et recommandations du CS dans le cadre de l'élaboration de ses contributions. Les travaux administratifs et de fonctionnement sont également du ressort de l'EO.

Pour plus d'informations :

www.fondation-idea.lu

www.twitter.com/FondationIDEA

Contacts de l'Equipe opérationnelle :

Marc Wagener, tél: 42 39 39 376, marc.wagener@fondation-idea.lu

Michel-Edouard Ruben, tél. 42 39 39 441, michel-edouard.ruben@fondation-idea.lu

Jérôme Merker, tél. 42 39 39 354, jerome.merker@fondation-idea.lu

Lynn Schetgen, tél: 42 39 39 486, lynn.schetgen@fondation-idea.lu