

# Entrepreneur News

Avril 2006



Chers clients, Chers partenaires,

Une fois encore, Ernst & Young se lance à la recherche des meilleurs entrepreneurs en Suisse et dans le monde. Ainsi, cet automne, le titre d'« Entrepreneur Of The Year® » – seule distinction d'entreprise nationale répondant à des critères uniformes au plan international – récompensera à

nouveau trois personnalités particulièrement en vue dans le monde entrepreneurial. Dans une interview, Peter Heimlicher, fondateur et CEO de Contrinex et « Entrepreneur Of The Year » 2005 dans la catégorie « Industrie/Hight Tech », revient sur les expériences positives que ce titre lui a permis de vivre et sur les impulsions d'une telle distinction pour le personnel et l'environnement de l'entreprise. Si vous souhaitez vous mettre vous aussi au banc d'essai, vous trouverez tous les détails relatifs à ce concours en page 8.

En quoi l'audit d'une entreprise familiale se distingue-t-il de celui d'une société cotée en Bourse? Une chose est sûre : la participation de l'auditeur contribue à un bon Corporate Governance au

sein d'une entreprise familiale, à l'instar des sociétés de plus grande envergure. En effet, ces dernières années, le terme « gouvernance d'entreprise » a gagné en importance, et ce, également dans le secteur des petites et moyennes entreprises. De même pour le terme « fusions et acquisitions ». Découvrez comment se construit un audit dans une entreprise familiale et les étapes à respecter pour qu'une transaction génère de la valeur ajoutée en lisant les articles ci-après.

Je vous souhaite une agréable lecture.

**Peter Bühler**

Partner

Responsable Entrepreneur Markets

[peter.buehler@ch.ey.com](mailto:peter.buehler@ch.ey.com)

## « Le produit avant toute chose »

**Interview avec Peter Heimlicher, fondateur et CEO de Contrinex, Givisiez**

*Propos recueillis par Monica Kunkel, porte-parole, Corporate Communications ; [monica.kunkel@ch.ey.com](mailto:monica.kunkel@ch.ey.com)*

### Table des matières

- 1 « Le produit avant toute chose »  
[Interview avec Peter Heimlicher](#)
- 3 Audit des entreprises familiales  
[Conrad Löffel, Thomas Huwlyer](#)
- 6 Les fusions et acquisitions (F&A) sur le marché des entreprises  
[Stephan Haagmans, Stefan Rösch](#)
- 8 A la recherche des meilleurs entrepreneurs de Suisse
- 9 Manifestations: Le nouveau certificat de salaire 2007 – quelles nouveautés et quelles conséquences?

[www.ey.com/ch/entrepreneur](http://www.ey.com/ch/entrepreneur)

**Monsieur Heimlicher, vous avez fondé Contrinex SA en 1972. Aujourd'hui votre entreprise emploie plus de 300 collaborateurs et est active dans le monde entier. Quels sont les principaux facteurs de cette success story ?**

Notre produit est au centre de notre succès. Nous cherchons par conséquent toujours à proposer la « perle rare » qui dépassera sensiblement les performances et le rapport qualité/prix de la concurrence. Il faut savoir innover, être là avant les autres. Aujourd'hui, nous sommes fiers de pouvoir avoir

la maîtrise totale technologique sur notre gamme de produits principale, les capteurs inductifs. Mais ce n'est que parce que nous avons été à la fois patients, rigoureux et tenaces en testant nos découvertes que nous avons pu trouver des solutions aussi performantes. En effet, il faut savoir ne pas être pressé, poser une pierre après l'autre à l'édifice de ses ambitions. Enfin, derrière le produit, il y a aussi des hommes et des équipes de confiance et de qualité. De manière générale, je suis persuadé que chacun a ses occasions dans la vie ; il faut simplement



**Nom** Peter Heimlicher  
**Poste** CEO Contrinex SA

Lauréat de la catégorie « Industrie/High-Tech » du prix « Entrepreneur Of The Year® » 2005, décerné par Ernst & Young, Peter Heimlicher, ingénieur diplômé, est fondateur et CEO de Contrinex. Depuis sa fondation en 1972, l'entreprise fabrique des capteurs de proximité inductifs et photoélectriques à très hautes performances. La petite manufacture de l'époque est aujourd'hui une entreprise qui réunit plus de 300 collaborateurs qui se consacrent exclusivement au développement, à la fabrication et à la commercialisation de capteurs destinés à l'industrie. Un certain nombre de ces créations sont devenues, au fil du temps, des standards du marché.

[www.contrinex.ch](http://www.contrinex.ch)

savoir saisir les opportunités quand elles se présentent et faire preuve de bon sens, de prudence et de patience. La vie m'a ainsi doté d'une bonne combinaison de compétences techniques et manageriales, d'une formation appropriée et de circonstances avantageuses pour la création d'une telle entreprise.

**Contrinex SA est spécialisée dans le développement, la fabrication et la distribution de capteurs à très haute performance. Pouvez-vous nous en dire plus sur vos produits et leur application ?**

A l'origine nous concevions des commandes électroniques pour les machines. L'idée nous est ensuite venue d'associer ces commandes à des capteurs. Ces derniers constituent aujourd'hui notre produit phare. Plus précisément, il s'agit de capteurs de position, ou détecteurs de proximité, si vous préférez, utilisés dans la coordination des machines opérant dans les processus de fabrication automatisés. Dans une chaîne de montage, ce sont en quelque sorte les yeux et les oreilles des ordinateurs. On retrouve ces capteurs dans des secteurs extrêmement variés, tels que l'industrie automobile, l'horlogerie ou encore l'aéronautique. Leur application est très vaste, voire inépuisable.

**Comment vos activités ont-elles évolué en l'espace de ces 30 dernières années ?**

Les débuts n'ont pas été faciles. Il nous a fallu beaucoup de volonté, de courage et d'interminables heures de travail pour que les affaires démarrent. Cependant, au fil des années, nous avons progressé et profité pour engager des collaborateurs et élargir peu à peu notre équipe. Le démarrage s'est donc fait en douceur, mais l'entreprise n'a depuis cessé de croître de manière exponentielle. Personnellement, je pense être resté le même, malgré mes nouvelles responsabilités : je suis un chercheur avant tout. J'ai néanmoins rapidement dû apprendre à vendre nos produits. Je ne possède certes pas la verve d'un bon vendeur, mais mon

parcours, mon expérience et ma franchise font de moi un interlocuteur de confiance. C'est une force non négligeable. La recherche et la vente ont par conséquent toujours fait partie de mon quotidien d'entrepreneur et j'ai toujours tenu à garder ces deux responsabilités. Il est vrai aussi que je me suis rapidement laissé absorber par d'autres activités telles que l'administration, les finances, etc. Mais j'ai très vite délégué ces tâches à des personnes compétentes. La plupart des collaborateurs que j'ai engagés à l'époque pour reprendre ces fonctions sont d'ailleurs toujours là. Il y a 30 ans, je n'aurais jamais imaginé être un jour à la tête d'une telle entreprise mondiale et de partager cette tâche notamment avec les membres de famille (ma femme est responsable des ressources humaines et ma fille a récemment rejoint Contrinex). J'avoue que j'en suis fier !

**Quels sont vos principaux défis à l'heure actuelle ?**

Nous sommes actuellement en train de mettre sur pied notre expansion en Inde et au Brésil. Nous voulons en effet réduire notre dépendance envers l'Europe, en développant les activités de l'entreprise également aux Etats-Unis, en Asie et en Amérique du Sud (MERCOSUR). Nous veillons bien évidemment à planifier cette expansion parallèlement aux ressources de l'entreprise. Le plus difficile est toutefois derrière nous, puisque cela fait déjà de nombreuses années que nous sommes présents dans plusieurs pays européens et dans le reste du monde.

**Quels sont, selon vous, les avantages qu'offre la Suisse pour un entrepreneur ?**

Au départ, les différences culturelles helvétiques constituent certes un frein, mais avec le temps et la maturité, on constate que cela présente un grand atout. Nous sommes en effet confrontés en permanence à la coexistence de plusieurs cultures. C'est une expérience considérable lorsque vous envisagez une expansion sur l'étranger et que vous ren-

contrez d'autres modes de pensée. Outre cet aspect culturel, il ne faut bien sûr pas négliger les autres avantages de créer une entreprise en Suisse tels que la stabilité politique et monétaire, un marché du travail très spécialisé, l'entrepreneurship, etc.

### **A ce propos, qu'est-ce qui vous a motivé à participer au prix « Entrepreneur Of The Year® » ?**

C'est une connaissance qui m'a persuadé de m'inscrire. Et c'est vrai que le prix à l'innovation que nous avons obtenu en 2003 a eu un effet impressionnant sur la motivation de nos collaborateurs. Aujourd'hui nos équipes sont fières de travailler pour Contrinex, « le Lauréat ». L'énergie qui en découle est inestimable et l'impact sur le recrutement non négligeable. Le capital confiance auprès de nos clients et de nos partenaires financiers est décuplé. ■

## **Audit des entreprises familiales**

**D'un point de vue strictement juridique, la situation de départ est claire : les sociétés publiques qui, quelle que soit leur forme, évoluent sur le marché des capitaux, doivent se conformer à d'autres règles, plus sévères, que les sociétés privées pour l'établissement de leur rapport financier et la présentation de leurs comptes. Ces règles influencent également le travail de l'organe de révision ou, le cas échéant, de l'auditeur du groupe. Mais, comment auditer une entreprise familiale, qui n'évolue pas sur le marché des capitaux et n'est pas tenue de rendre compte de sa situation financière ? A quels défis l'auditeur de ce type d'entreprises est-il confronté ?**

*Conrad Löffel, expert-comptable diplômé, Partner et membre du conseil d'administration, Assurance & Advisory Business Services ; conrad.loeffel@ch.ey.com*

*Thomas Huwiler, expert-comptable diplômé, Partner et membre de la direction générale, Assurance & Advisory Business Services ; thomas.huwiler@ch.ey.com*

Un vendredi après-midi dans la grande salle de réunion de l'entreprise familiale X, sise dans le canton de Bâle-Campagne. Il fait chaud et lourd, les cerisiers sont en fleurs, c'est le printemps. Le conseil d'administration (CA) tient séance et l'ordre du jour est long, des affaires importantes doivent être débattues. Il va également falloir adopter les comptes annuels. « Y a-t-il des questions sur le bouclage des comptes ? », demande le président du conseil d'administration, également principal actionnaire de l'entreprise, aux membres de la famille présents. Le résultat de l'exercice est bon, le dividende se situe au niveau de l'année précédente, les collaborateurs, également membres de la famille, peuvent donc se verser un bonus de fin d'année conséquent. Le représentant de la société d'audit n'a pas été invité à la réunion du CA. Sa présence n'est pas non plus souhaitée à l'assemblée générale annuelle.

Les membres du CA approuvent les comptes annuels d'un hochement de tête et passent au point suivant...

S'agit-il là d'une situation exceptionnelle ou classique pour une entreprise familiale ?

L'auditeur d'une entreprise familiale, également organe coresponsable, doit être conscient de la responsabilité liée à sa mission et être en mesure, au cours de toutes les

phases d'un audit (préparation, planification/réalisation/rapport), de tenir compte des spécificités d'une entreprise familiale.

### **Une documentation interne souvent insuffisante**

L'auditeur doit être à l'écoute dès la phase de préparation. En règle générale, les entreprises familiales ne sont pas moins bien organisées que les sociétés publiques en ce qui concerne le système de contrôle interne et la gestion des risques, mais c'est du côté de la documentation que le bât blesse, beaucoup d'informations étant exclusivement détenues par le propriétaire de l'entreprise. De fait, l'auditeur doit donc planifier son contrôle selon le principe « substance over form », mais il doit également consigner dans ses documents de travail les informations essentielles relatives au système de contrôle interne et de l'environnement de risque. Ces éléments influenceront par la suite sa façon de procéder au contrôle. En outre, plus tard, en cas de discussions, l'auditeur pourrait très vite se retrouver en manque de justifications, situation peu agréable. De nouvelles dispositions légales suisses relatives au « système de contrôle interne » et à l'« évaluation du risque » (CO 728a ou CO 663b) entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2007. Ces nouvelles dispositions inciteront sûrement certaines entreprises

familiales à améliorer leur documentation interne dans ces domaines.

Mais, la planification d'un contrôle comprend également la définition de thématiques et la discussion préalable d'éventuels «critical accounting issues», susceptibles de jouer un rôle dans l'établissement des comptes annuels. A cet égard, les sociétés publiques font généralement preuve de plus de transparence et d'ouverture que les entreprises familiales. Les sociétés publiques redoutent en effet les révélations faites à l'opinion publique, la chute des cours de l'action et la publication d'articles critiques dans la presse économique. Une société publique va donc se rendre à la raison et vouloir discuter avec l'auditeur, rapidement et en toute franchise, de tous les «critical accounting issues» susceptibles d'influer sur les comptes annuels. Elle va rechercher suffisamment tôt des solutions réalisables et planifier la communication extérieure et intérieure en étroite collaboration avec l'auditeur.

Il en va généralement tout autrement des entreprises familiales : l'auditeur compétent doit donc, là encore, rester à l'écoute afin d'identifier les problèmes encore invisibles dans la comptabilité, mais qui pourraient surgir à la fin de l'exercice. Les principaux actionnaires des entreprises familiales ne sont pas toujours prompts à confier leurs problèmes à l'auditeur.

Ce dernier ne peut se contenter d'aborder les problèmes sous le seul angle de la comptabilité, mais doit avoir conscience du rôle important que jouent souvent les émotions dans les entreprises familiales. Un amortissement exceptionnel peut être par exemple dû à une mauvaise décision ou à une erreur de gestion ; ce type d'amortissement peut tout à fait provoquer un débat houleux entre les actionnaires d'une entreprise familiale autour des questions de direction et des risques à prendre.

Le cas échéant, l'auditeur doit faire preuve de beaucoup de fermeté pour imposer ses vues.

### **Une tendance à établir toujours plus rapidement les comptes annuels**

Concernant la publication des comptes annuels, les sociétés publiques sont de plus en plus pressées par les analystes et les journalistes économiques. Au cours de ces dernières années, toutes les sociétés publiques d'assez grande envergure ont donc adapté leurs processus d'établissement des comptes dans le cadre de projets ambitieux («fast closing»). Cette année, le groupe Novartis, par exemple, a publié ses comptes dès le 19 janvier et le groupe Roche lui a emboîté le pas le 1<sup>er</sup> février, sachant bien sûr que les chiffres avaient été vérifiés au préalable par l'organe de révision ou l'auditeur du groupe.

Cette pression extérieure fait défaut aux entreprises familiales. Beaucoup s'estiment plutôt satisfaites lorsque les comptes annuels sont établis puis contrôlés au cours de l'été. Malgré tout, de plus en plus de dirigeants d'entreprises familiales reconnaissent les nombreux avantages du «fast closing» : il permet à la direction et au conseil d'administration de tourner plus rapidement la page de l'exercice passé pour se concentrer sur l'exercice en cours et, plus généralement, pour se tourner vers l'avenir. L'auditeur d'une entreprise familiale peut, du fait de son expérience dans d'autres sociétés et de sa connaissance précise de l'entreprise familiale, formuler des suggestions importantes.

Entouré de son équipe, l'expert-comptable qualifié ne cherche pas à réaliser l'audit dans des temps record, mais s'attache, durant toute la durée du contrôle, à se réserver suffisamment de temps pour discuter avec les principaux acteurs de l'entreprise familiale des questions dépassant le cadre strict du contrôle (planification de la succession, par exemple) et, si besoin, pour faire appel à des spécialistes ad hoc. Ce faisant, l'expert-comptable ne doit pas perdre de vue les limites de sa fonction ; il doit par ailleurs garder à l'esprit sa mission principale et sa responsabilité en sa qualité d'au-

diteur. Par exemple, il n'incombe pas à l'auditeur d'aider le directeur financier à établir les comptes, lorsque ce dernier ne dispose pas des connaissances nécessaires. Cet équilibre permanent entre les fonctions d'auditeur et de conseiller est un exercice difficile. A cet égard, le carcan de l'auditeur d'une entreprise inscrite à la SEC est bien plus serré que celui de l'auditeur d'une entreprise familiale qui est souvent consulté au sujet d'une série de questions d'ordre financier aussi importantes que délicates.

### **Intégrer l'auditeur contribue à améliorer le Corporate Governance**

Revenons à notre situation de départ : la réunion du CA de l'entreprise familiale X de Bâle-Campagne. Qu'est-ce qui « cloche » dans cette entreprise ? Que pourrait-on y changer ? Il est clair que le conseil d'administration assume une certaine responsabilité et dispose d'un droit de regard. L'auditeur n'est pas qu'un fournisseur, mais est lui aussi responsable et doit donc être consulté pour toutes les questions et décisions relatives aux comptes annuels.

Est-il possible que, dans le cas susmentionné, l'actionnaire majoritaire ou le président du conseil d'administration dissimule à la connaissance des autres membres du CA un constat d'audit essentiel établi par l'organe de révision ou l'auditeur du groupe, comme par exemple la « management letter » ou le rapport sur les écarts constatés au cours de l'audit (SAD : « Summary of Audit Differences ») ? Les autres membres du CA ont-ils la possibilité d'adresser directement à l'auditeur des questions critiques sur les comptes annuels ?

L'auditeur d'une entreprise familiale doit s'imposer pour participer aux réunions du CA au cours desquelles les questions relatives au reporting financier et au constat d'audit sont abordées (contrôle intermédiaire, contrôle relatif à la clôture annuelle), afin de pouvoir donner son avis d'auditeur sur la forme du reporting financier. La participation de l'auditeur est capitale pour le Corporate Governance qui joue un rôle de

plus important pour les entreprises, même familiales.

### **Auditer les entreprises familiales : une mission exigeante**

Auditer les entreprises familiales s'avère être une tâche très exigeante, trop souvent sous-estimée. L'auditeur se retrouve face à de véritables entrepreneurs qui ont engagé leur propre capital-risque et se sentent responsables de leur entreprise. Un auditeur qualifié, combatif, disposant de connaissances professionnelles et de compétences sociales, se consacrera avec entrain à cette tâche et ne rechignera donc jamais à se déplacer dans les entreprises familiales. ■

## Les fusions et acquisitions (F&A) sur le marché des entreprises

**Le volume des fusions et acquisitions (F&A) connaît un nouvel essor depuis 2004. Autrefois réservées aux grands groupes multinationaux, ces transactions se sont étendues depuis un certain temps déjà au segment des entreprises de taille moyenne. Mais attention : il convient d'appréhender les opérations de telle sorte qu'elles ne détruisent pas davantage de valeur actionnariale qu'elles n'en génèrent !**

*Stephan Haagmans, Partner, Transaction Advisory Services ; stephan.haagmans@ch.ey.com*  
*Stefan Rösch, Partner, Transaction Advisory Services ; stefan.roesch@ch.ey.com*

De multiples raisons poussent les entrepreneurs à se tourner vers le marché des fusions et acquisitions :

- tout d'abord, l'obligation de rationaliser et d'abaisser leurs propres coûts, ce à quoi ils parviennent grâce au surcroît de taille et aux synergies dégagées par les rachats effectués ;
- ensuite, la nécessité pour les entreprises de moyenne envergure de se développer à l'international, autrement dit de conquérir de nouveaux débouchés à l'étranger ou de délocaliser leur production vers des pays à moindre coût de main-d'œuvre ;
- enfin, les nombreuses opportunités qui s'offrent aux entrepreneurs du fait de l'externalisation, par les grandes multinationales désireuses de se recentrer sur leurs métiers de base, de leurs activités satellites.

Mais quel que soit leur attrait comparé aux difficultés liées à une croissance purement organique, les acquisitions n'en présentent pas moins un certain nombre de risques. A en croire plusieurs études concordantes, plus de 60% des transactions opérées ont pour effet de détruire de la valeur actionnariale (y compris pour l'entrepreneur lui-même), alors que seules un peu plus de 20% en créent.

Quoi qu'il en soit, le jeu en vaut parfois la chandelle : une démarche correctement structurée et bien ciblée peut permettre de circonscrire, voire de réduire sensiblement les risques encourus. Examinons quelles pourraient être les différentes étapes (planification de l'acquisition, prise de contact,

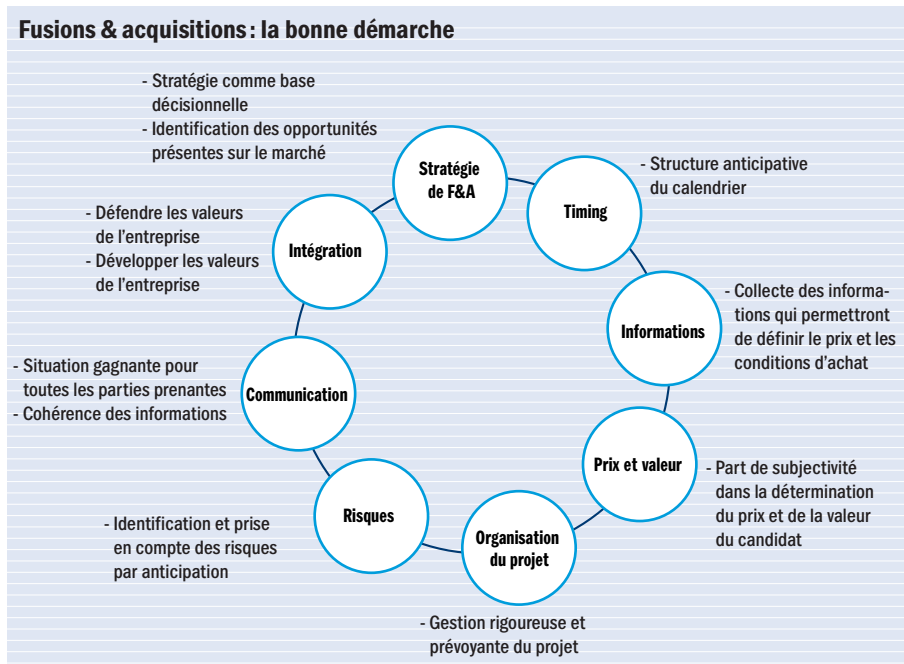
vérification diligente, négociation, finalisation) d'une telle procédure.

### Planification de l'acquisition

Pour concrétiser ses projets d'acquisition, tout entrepreneur a le choix entre deux solutions : soit agir par opportunisme en saisissant la balle au bond lorsqu'une occasion se présente à l'improviste, soit prospecter systématiquement le marché à la recherche du candidat idéal, sachant toutefois que même dans le premier cas, il vaudra mieux pour lui avoir réglé préalablement un certain nombre de points stratégiques sur lesquels nous reviendrons ultérieurement.

Quant à ceux qui opteront pour une approche plus anticipative et systématique, ils devront se poser d'emblée la question suivante : mon entreprise dispose-t-elle à l'heure actuelle des capacités indispensables à son succès futur et ces capacités peuvent-elles être développées en interne ? Si la réponse est non, autrement dit si l'entreprise affiche des failles stratégiques propres à freiner sa croissance, l'acquisition se présente comme l'un des recours possibles.

Les failles en question devront alors être identifiées afin d'établir le profil précis de l'entreprise cible et de dresser la liste des exigences auxquelles cette candidate idéale devra répondre afin de permettre à l'entreprise acquérante de mieux atteindre ses objectifs stratégiques. Une fois ce profil mis au point, il conviendra alors de se mettre en quête d'éventuels prétendants et, dès cette étape franchie, d'analyser la première moisson d'informations récoltées à



leur sujet. Il sera bon également de commencer à réfléchir dès la phase de planification aux modalités de financement de la transaction.

### Prise de contact

Lors de cette deuxième étape, les candidats potentiels à un rachat sont contactés pour sonder leur intérêt concret à des négociations. Des premiers entretiens entre acheteurs et vendeurs ont lieu et des informations complémentaires sont sollicitées et analysées afin de procéder à une première valorisation. Des pourparlers seront notamment engagés dans le but de mettre au point une déclaration d'intention (letter of intent) non contraignante.

### Due dilig

La due diligence (ou vérification diligente) constitue l'axe majeur de toute procédure de rachat. Elle consiste en une analyse approfondie du positionnement stratégique de l'entreprise cible, de sa direction et de son personnel (caisse de pension comprise), de son historique financier et de son plan d'activités, des risques liés à sa fiscalité directe

et indirecte, de sa situation juridique, des risques écologiques qu'elle comporte, des technologies de l'information mises en œuvre ainsi que de tous les aspects techniques et opérationnels.

La due diligence permet à la société acheteuse d'examiner l'entreprise cible sous toutes ses coutures, d'en évaluer l'attrait potentiel, d'affiner la première valorisation effectuée, de définir les garanties à exiger du vendeur et de planifier l'intégration de l'entreprise rachetée une fois l'opération achevée.

Lors de cette phase, il conviendra également de commencer à réfléchir à la structuration de la transaction proprement dite. Il s'agit en effet d'optimiser l'opération du point de vue fiscal et juridique de manière à ce qu'elle profite à la fois au vendeur et à l'acheteur. A ce stade, le financement de l'opération devra être assuré.

### Négociation du contrat et finalisation

Si les renseignements tirés de la due diligence confirment les attentes placées originellement dans la candidate retenue et la laissent paraître aussi attrayante qu'au début,

l'heure est venue de négocier, finaliser, signer puis mettre en œuvre les contrats définitifs.

A ce stade, il faudra veiller en particulier à préparer l'intégration de la société rachetée (un travail de précision lorsque l'entreprise cible émane d'un groupe de grande taille) et à planifier minutieusement la communication à l'égard des collaborateurs, clients et autres fournisseurs, sans oublier l'opinion publique.

### Qui ne tente rien n'a rien

Si les acquisitions sont parfois la clé pour atteindre plus rapidement les objectifs visés, elles comportent leur lot de risques et sont l'aboutissement d'un processus hautement complexe. Aussi devrez-vous impérativement retenir ces quelques conseils :

- procédez à des analyses rigoureuses tout en laissant parler votre instinct ;
- toute fusion-acquisition étant le résultat d'un cheminement de longue haleine, faites régulièrement le point sur vos orientations stratégiques et surveillez attentivement le marché ;
- n'hésitez pas à faire appel à des professionnels pour vous épauler, car l'intégration post-acquisition est déjà en soi une tâche très ardue ;
- et n'oubliez pas : la chance sourit aux audacieux ! ■

## A la recherche des meilleurs entrepreneurs de Suisse

**En 2006, Ernst & Young va organiser, pour la neuvième fois, le concours « Entrepreneur Of The Year® » (EoY) de Suisse. Les hommes et femmes entrepreneurs de tout le pays sont invités à mettre leur savoir-faire et leur personnalité au banc d'essai.**

Chaque année, le concours EoY d'Ernst & Young, désormais organisé dans 40 pays, est l'occasion de rechercher, à l'aune des mêmes critères dans le monde entier, les meilleurs entrepreneurs (femmes et hommes). Chaque année, plus de 10 000 candidatures sont enregistrées et des remises de prix régionales et nationales se déroulent dans plus de cent villes partout dans le monde. Organisé cette année pour la neuvième fois consécutive en Suisse, ce concours est l'un des mieux établis et des plus prisés dans l'univers des prix décernés aux entreprises. « Nous sommes fiers de cette longue expérience et du maillage mondial de notre programme », affirme Heinrich Christen, responsable du programme chez Ernst & Young Suisse. En 2005, nous avons atteint un nouveau record en Suisse avec 56 nominés. Ce succès prouve que le concours est désormais bien ancré dans le paysage helvétique des entreprises et autorise tous les espoirs pour la nouvelle édition. La clôture des inscriptions est fixée à fin avril 2006.

Les informations complémentaires, les conditions de participation et les dossiers de candidature figurent sur le site <http://www.ey.com/ch/eoy>. Brigitte Meyer se tient également à votre disposition pour tout complément d'information : tél. 058 286 36 78, [brigitte.meyer@ch.ey.com](mailto:brigitte.meyer@ch.ey.com). ■

### Des jurés indépendants et compétents

Le processus de sélection se déroule en trois étapes. Pour être admissible, l'entrepreneur doit, entre autres, avoir une participation déterminante dans l'entreprise et jouer un rôle actif au sein de la direction. Tous les nominés sont ensuite questionnés et évalués intensivement par les interviewers issus des rangs d'Ernst & Young. Le jury indépendant sélectionne ensuite les finalistes qu'il interviewe à son tour sur place. Pour finir, le jury désigne les vainqueurs, qui reçoivent le titre d'« Entrepreneur Of The Year », et définit qui représentera la Suisse pour le « World Entrepreneur Of The Year ».

### Manifestations: Le nouveau certificat de salaire 2007 – quelles nouveautés et quelles conséquences ?

Utilisable sur une base volontaire depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, le nouveau certificat de salaire deviendra obligatoire pour tous les employeurs à compter de 2007, de même que le guide d'établissement correspondant. Un projet pilote a été lancé afin d'évaluer l'applicabilité du nouveau certificat. Il n'en reste pas moins que toutes les entreprises doivent d'ores et déjà se préparer en interne à un certain nombre d'ajustements et de changements d'ordre organisationnel.

C'est la raison pour laquelle nous lançons à l'intention des entrepreneurs, chefs de service financier, responsables de ressources humaines et autres collaborateurs en charge des salaires une série de manifestations visant à aborder l'ensemble des questions entourant le nouveau certificat de salaire.

Le calendrier de ces manifestations est le suivant :

**le 16 mai 2006 à Berne**  
**le 30 mai 2006 à Zurich**  
**le 7 juin 2006 à Lucerne**  
**le 6 septembre 2006 à Bâle**

Pour plus d'informations concernant ces manifestations, n'hésitez pas à contacter Esther Guntern, tél. 058 286 43 28, esther.guntern@ch.ey.com.

### Responsables régionaux

#### Aarau

Christoph Widmer  
 christoph.widmer@ch.ey.com  
 Tél. 058 286 23 72

#### Bâle

Manuel Aeby  
 manuel.aeby@ch.ey.com  
 Tél. 058 286 83 50

#### Berne

Jürg Scheller  
 juerg.scheller@ch.ey.com  
 Tél. 058 286 62 15

#### Genève/Lausanne

Pierre-Alain Cardinaux  
 pierre-alain.cardinaux@ch.ey.com  
 Tél. 058 286 57 82

#### Lugano

Stefano Caccia  
 stefano.caccia@ch.ey.com  
 Tél. 058 286 24 30

#### Lucerne/Zoug

Viktor Bucher  
 viktor.bucher@ch.ey.com  
 Tél. 058 286 77 26

#### St-Gall

Louis Siegrist  
 louis.siegrist@ch.ey.com  
 Tél. 058 286 21 31

#### Zurich

Marco Tagmann  
 marco.tagmann@ch.ey.com  
 Tél. 058 286 47 06

### Edition

Entrepreneur News  
 Newsletter d'Ernst & Young SA  
 Parution en français et en allemand

#### Concept et réalisation

Ernst & Young SA  
 Corporate Communications  
 Markus Bernhard et  
 Anne-Catherine Rüegg  
 Bleicherweg 21, case postale, 8022 Zurich  
 Tél. 058 286 40 85, fax 058 286 40 50

#### Abonnements/changements d'adresse

www.ey.com/ch/newsletter

#### Conception

Schminke und Team AG, Zurich

© 2006 Ernst & Young  
 All Rights Reserved.  
 Ernst & Young is a registered trademark.