

PANORAMA 2026 DE LA CESSION-REPRISE D'ENTREPRISES EN ILE-DE-FRANCE

Préparer le passage de relais, un enjeu majeur pour l'économie francilienne

CROCIS
L'ÉCONOMIE EN ÎLE-DE-FRANCE

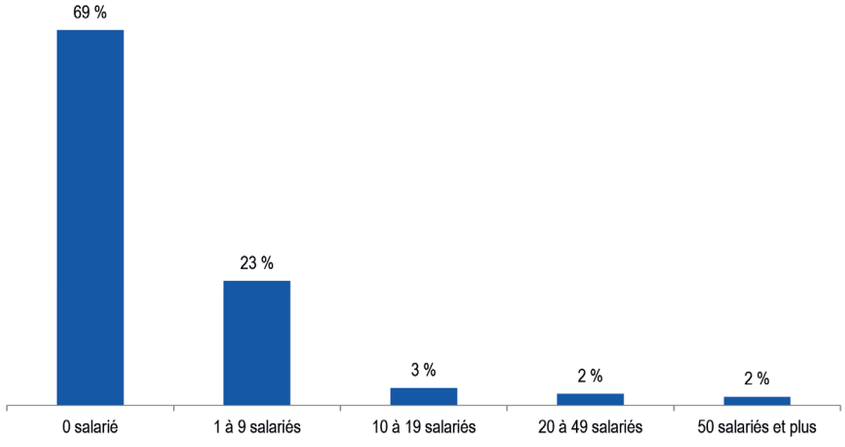
Un centre d'observation de
CCI PARIS ILE-DE-FRANCE

Novembre 2026

En Ile-de-France, environ 150 000 entreprises employant au moins un salarié ont à leur tête un dirigeant âgé de 55 ans ou plus, qui sera donc concerné par la transmission ou la cession de son entreprise à moyen ou long terme. Faute de trouver un repreneur, ces entreprises pourraient disparaître ; or quelque 1,16 million de personnes salariés travaillent pour elles. Sous l'hypothèse d'un départ à la retraite du dirigeant à 65 ans, environ 116 700 emplois seraient donc potentiellement exposés chaque année en l'absence de reprise. À cet enjeu s'ajoute celui de la continuité des activités et des savoir-faire des entreprises sans salarié – environ 345 600 -, qui représentent 69,8 % des structures concernées. Afin de favoriser leur pérennité et de préserver les emplois, les dispositifs d'accompagnement et de mise en relation entre dirigeants cédants et repreneurs potentiels jouent un rôle essentiel.

En Ile-de-France, près de quatre entreprises sur dix (39,9 %), avec ou sans salarié, sont dirigées par une personne âgée d'au moins 55 ans. Environ 500 000 entreprises pourraient ainsi être concernées, à moyen ou long terme, par le départ à la retraite de leur dirigeant. Ce volume constitue toutefois une estimation du potentiel de transmission, et non du nombre de cessions qui seront effectivement réalisées. Parmi ces entreprises, 28,7 % emploient un ou plusieurs salariés, les petites structures étant les plus nombreuses : 22,2 % d'entre elles emploient de 1 à 9 salariés et 3,0 % entre 10 et 49 salariés. En l'absence de repreneur, ce sont donc environ 117 000 emplois en moyenne qui se trouveraient, chaque année, menacés par la disparition de leur entreprise.

Répartition des entreprises franciliennes dont le dirigeant est âgé de 55 ans ou plus selon l'effectif salarié de l'entreprise



Estimation CROCIS de la CCI Paris Ile-de-France, voir méthodologie

A ces conséquences sur l'emploi s'ajoute la perte de savoir-faire liée au départ de dirigeants expérimentés. Ainsi, 321 000 entrepreneurs indépendants sans salarié atteindront l'âge de la retraite d'ici dix ans ; parmi eux figure désormais un nombre important de micro-entrepreneurs qui ne seront pas concernés par la transmission, ces entreprises n'étant pas cessibles.

La recherche d'un repreneur peut aussi se heurter à plusieurs obstacles : contraction du marché, difficultés de recrutement, rentabilité insuffisante pour financer la reprise ou localisation peu attractive. Ces freins peuvent compromettre la cession ou conduire le dirigeant à revoir le prix demandé.

Pour les 7 800 entreprises franciliennes de 50 salariés ou plus, la problématique de la transmission se pose différemment. En effet, il paraît peu probable que de telles entreprises disparaissent faute de repreneurs. Leur transmission est donc généralement résolue avant ou, plus rarement, au moment de la cessation d'activité du dirigeant, soit par une succession en interne, soit par l'arrivée

d'un chef d'entreprise extérieur, qui bien souvent possède une expérience en tant que dirigeant. Ces entreprises, lorsqu'elles affichent une bonne santé économique, sont convoitées par de nombreux candidats à la reprise.

La cessation d'activité du dirigeant ne constitue pas le seul motif de cession d'une entreprise : en Ile-de-France, le départ en retraite ou son anticipation est à l'origine de 60 % des transmissions d'entreprises. Si le dirigeant entame un processus de transmission à une date proche de son départ, il s'expose à plus de difficultés, la transmission devant se faire rapidement. En effet, la cession d'une entreprise est un processus complexe et généralement long, qui doit se préparer bien en amont.

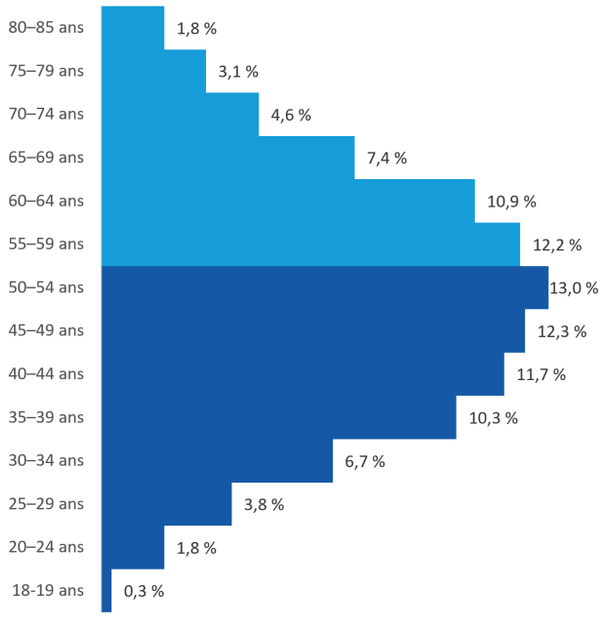
La transmission se prépare plusieurs années avant le départ du dirigeant. Celui-ci doit maintenir l'activité et les investissements tout en recherchant un repreneur, en fixant le prix de cession et en organisant les dimensions juridiques et patrimoniales de l'opération. L'accompagnement du cédant et du repreneur constitue un appui important tout au long de ce processus.

Trouver le bon repreneur peut être un processus long, même lorsque le dirigeant opte pour une transmission en faveur d'une personne déjà connue de lui (membre de la famille, salarié, client, concurrent). L'accompagnement du dirigeant et du repreneur est alors un facteur déterminant dans la transmission d'entreprise.

Céder au bon moment est enfin un sujet-clé : la période idéale est celle où les conditions sont optimales pour vendre (conjoncture du marché, situation de l'entreprise…), quitte à céder de façon anticipée. Pour cette raison, plus tôt l'entreprise se prépare à être mise sur le marché, plus élevées sont les chances de réaliser une vente satisfaisante. Ainsi une bonne préparation à la transmission dure-t-elle entre 3 et 5 ans.

Il est communément admis qu'environ 70 % des transmissions d'entreprises se font sur le « marché caché » et 30 % sur le « marché ouvert ». Le « marché caché » est celui sur lequel cédants et repreneurs se rencontrent sans que l'information selon laquelle l'entreprise est à vendre ne soit rendue publique : c'est le cas des transmissions familiales, des transmissions en interne (reprise par un salarié) et des transmissions pour lesquelles les deux parties se sont rencontrées via un réseau ou un contact commun.

Structure par âge des dirigeants d'entreprises franciliennes



Estimation CROCIS de la CCI Paris Ile-de-France, voir méthodologie

C'est au sein de ce marché que se réalisent les plus « belles » transactions. Les dirigeants d'entreprises privilégient le marché « caché » tant qu'ils le peuvent, la plupart d'entre eux étant réticents à ce que l'information sur la possible vente de leur entreprise s'ébruite auprès de leurs employés, clients et fournisseurs, une réserve motivée par la nécessaire fidélisation de ces parties prenantes. Sur le « marché ouvert », l'information de la cessibilité d'une entreprise est publique, le plus souvent via des bourses d'opportunités mettant en relation cédants et repreneurs.

En Ile-de-France, les repreneurs sont 5 à 10 fois plus nombreux que les cédants sur le marché « ouvert ». Malgré ce déséquilibre apparent, plusieurs facteurs expliquent la nécessité des bourses d'opportunités. La plupart des repreneurs cherchent le même profil d'entreprises : une entreprise de services en bonne santé, avec un chiffre d'affaires important et dont l'activité constitue une niche.

La réalité de l'offre est différente : il s'agit de structures beaucoup plus modestes que celles présentes sur le « marché caché » et exerçant dans des secteurs d'activité autres que ceux souhaités par les repreneurs. La conjoncture économique fait que les cédants n'arrivent pas à vendre leur entreprise à la valeur souhaitée ; nombreux sont alors ceux qui préfèrent continuer leur activité en attendant un retournement favorable.

150 000

entreprises employant au moins un salarié ont à leur tête un dirigeant âgé de 55 ans ou plus

116 700

emplois pourraient être potentiellement exposés chaque année en l'absence de reprise

Le commerce constitue une problématique à part :

- il existe davantage de commerces à céder que de repreneurs potentiels, et cette tendance s'accentue au fil des ans, les jeunes entrepreneurs préférant se tourner vers la création d'un e-commerce plutôt que vers la reprise d'un commerce avec une boutique.
- ce qui motive l'achat d'un commerce n'est pas forcément l'entreprise en elle-même (le fonds), mais plus souvent l'emplacement de la boutique (les murs ou le bail).

3 ENTREPRISES A TRANSMETTRE SUR 4 SONT DES ENTREPRISES DE SERVICES

D'un point de vue sectoriel, la répartition des entreprises potentiellement à transmettre au cours des dix prochaines années est proche de celle de l'ensemble des entreprises : les entreprises de services sont plus nombreuses (76,1 %), viennent ensuite les commerces (11,8 %), la construction (8,4 %) et enfin l'industrie (3,7 %).

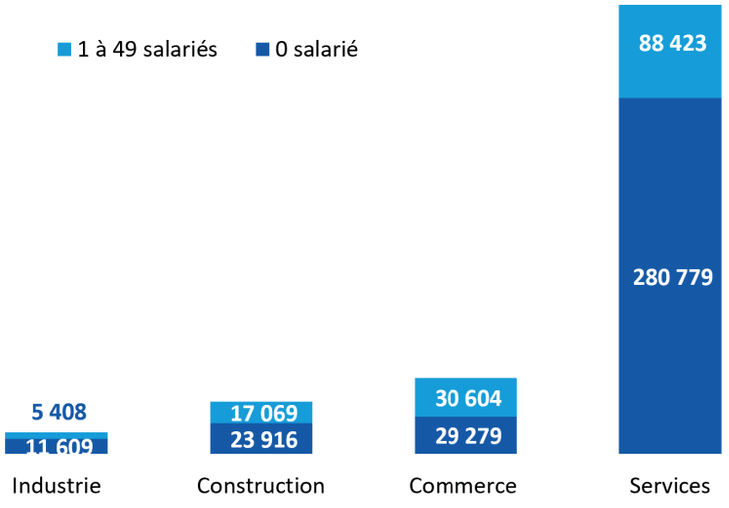
Près des deux tiers des commerces concernés par le départ à la retraite du dirigeant lors des 10 prochaines années sont des commerces de détail (contre un tiers pour le commerce de gros). Dans le secteur des services, les entreprises les plus nombreuses sont celles œuvrant dans le domaine de la santé, les activités de conseil, les activités immobilières et les activités juridiques et comptables. Au-delà de la perte d'emplois salariés, la région subirait un préjudice direct si des emplois essentiels - comme ceux de la santé (centre de soins, ambulances, laboratoires) - venaient à disparaître. En effet, l'activité économique est aussi un service fondamental rendu à la population.

A l'image du tissu économique francilien, au sein duquel les entreprises sont majoritairement sans salarié (75,7 %), les entreprises dont le dirigeant a au moins 55 ans n'ont pas de salarié (69,8 %) ou peu (entre 1 et 9 salariés pour 23,3 %).

Il existe en revanche des disparités entre les secteurs d'activité : parmi les commerces transmissibles à court ou moyen terme, 47,9 % n'emploient aucun salarié ; cette proportion est bien plus élevée pour les services (75,0 %).

En matière d'emplois potentiellement menacés, l'enjeu est particulièrement important dans les services : en effet, 83,7 % des entreprises dont le dirigeant est âgé de 55 ans ou plus ont une activité de services.

Répartition des entreprises franciliennes dont le dirigeant est âgé de 55 ans ou plus selon le secteur d'activité de l'entreprise



Estimation CROCIS de la CCI Paris Ile-de-France, voir méthodologie

Part des entreprises dont le dirigeant est âgé de 55 ans ou plus, par secteur d'activité

	0 salarié	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 salariés et plus	Total
Industrie	64,9 %	21,3 %	4,7 %	4,3 %	4,9 %	100,0 %
Construction	57,7 %	34,6 %	4,4 %	2,2 %	1,1 %	100,0 %
Commerce	47,9 %	40,7 %	6,0 %	3,3 %	2,1 %	100,0 %
Services	75,0 %	23,3 %	3,2 %	2,1 %	1,6 %	100,0 %
Total	**69,8 %**	**23,3 %**	**3,2 %**	**2,1 %**	**1,6 %**	**100,0 %**

Estimation CROCIS de la CCI Paris Ile-de-France, voir méthodologie

LES PETITES ENTREPRISES PROPORTIONNELLEMENT MOINS CONCERNÉES PAR LA TRANSMISSION

Il existe une forte corrélation entre la taille de l'entreprise et l'âge du dirigeant ; ainsi, plus le nombre de salariés est élevé, plus la part de dirigeants de 55 ans ou plus est forte.

À ces écarts liés à la taille de l'entreprise s'ajoutent d'importantes disparités sectorielles. La combinaison des variables « secteur d'activité » et « nombre de salariés » fait ainsi apparaître des différences marquées : 65,0 % des entreprises industrielles franciliennes ayant entre 20 et 49 salariés pourraient être concernées par une transmission à court ou moyen terme, contre seulement 30,1 % des commerces n'ayant aucun salarié.

Part des entreprises dont le dirigeant est âgé de 55 ans ou plus, par secteur d'activité

	0 salarié	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 salariés et plus	Total
Industrie	42,8 %	50,3 %	53,7 %	65,0 %	72,7 %	47,8 %
Construction	39,0 %	37,7 %	47,0 %	53,2 %	68,1 %	39,3 %
Commerce	30,1 %	47,0 %	58,4 %	66,7 %	68,6 %	36,3 %
Services	39,0 %	44,1 %	49,6 %	56,2 %	64,6 %	40,6 %
Total	**37,6 %**	**44,2 %**	**51,4 %**	**58,6 %**	**66,3 %**	**39,9 %**

Estimation CROCIS de la CCI Paris Ile-de-France, voir méthodologie

DES DIRIGEANTS PLUS ÂGÉS À PARIS, DANS LES HAUTS-DE-SEINE ET LES YVELINES

D'un point de vue territorial, des différences apparaissent assez nettement entre les départements franciliens. On observe des tendances similaires dans la population générale et chez les dirigeants d'entreprises : la Seine-Saint-Denis est le département francilien le plus jeune et celui où l'âge moyen des dirigeants est le plus bas (48 ans). À l'opposé, Paris, les Hauts-de-Seine et les Yvelines sont les départements où l'âge moyen des dirigeants est le plus élevé (52 ans). Ce sont également les trois seuls où la proportion d'entreprises employeuses dirigées par une personne âgée d'au moins 55 ans dépasse 50 %.

Part des entreprises dont le dirigeant est âgé de 55 ans ou plus, par secteur d'activité

	Âge moyen des dirigeants d'entreprises	Part des entreprises dont le dirigeant est âgé de 55 ans et plus	Part des entreprises employeuses dont le dirigeant est âgé de 55 ans et plus
Paris (75)	52	44 %	54 %
Seine-et-Marne (77)	51	43 %	47 %
Yvelines (78)	52	43 %	52 %
Essonne (91	50	38 %	46 %
Hauts-de-Seine (92)	52	37 %	53 %
Seine-Saint-Denis (93)	48	37 %	44 %
Val-de-Marne (94)	50	33 %	49 %
Val d'Oise (95)	49	31 %	46 %
Ile-de-France	**51**	**40 %**	**50 %**

Estimation CROCIS de la CCI Paris Ile-de-France, voir méthodologie

PRES DE 117 000 EMPLOIS POTENTIELLEMENT EXPOSES CHAQUE ANNEE EN L'ABSENCE DE REPRISE

Les entreprises de moins de 50 salariés Les entreprises de moins de 50 salariés ayant à leur tête un dirigeant âgé d'au moins 55 ans emploient quelque 1,16 million de personnes ; en prenant l'hypothèse d'un départ à la retraite du dirigeant à l'âge de 65 ans, chaque année 116 700 emplois sont donc potentiellement menacés de disparaitre si ces entreprises ne sont pas reprises.

La majorité de ces salariés travaillent dans des entreprises de services (731 500 salariés, soit 2,7 % des emplois concernés), 247 920 emplois salariés concernés se trouvent dans les commerces, 129 650 dans les entreprises du secteur de la construction et enfin 59 580 au sein d'entreprises industrielles.

Estimation du nombre d'emplois concernés parmi les entreprises de moins de 50 salariés

	1 à 9 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	Total
Industrie	19 030	12 122	26 427	57 579
Construction	71 660	26 419	31 568	129 647
Commerce	124 430	53 491	70 001	247 921
Services	360 575	138 983	231 944	731 501
Total	**575 695**	**231 014**	**359 939**	**1 166 648**

Estimation CROCIS de la CCI Paris Ile-de-France, voir méthodologie

INADÉQUATION ENTRE LA RÉALITE DU MARCHÉ ET LES SOUHAITS DES REPRENEURS

L'étude des données du marché ouvert de la transmission / reprise montre une forte inadéquation entre les souhaits des repreneurs et la réalité des offres d'entreprises à reprendre.

La plupart des repreneurs visent une entreprise ayant au minimum 10 salariés et réalisant plus d'un million d'euros de chiffre d'affaires annuel, mais les entreprises ayant de telles caractéristiques représentent moins de 10 % des offres disponibles sur le marché ouvert.

Depuis plus de 15 ans, la création d'entreprises connait un véritable succès en Ile-de-France. Le régime de l'auto-entrepreneur, puis du micro-entrepreneur, a permis à beaucoup de personnes de créer une petite structure pour lancer leur activité et ensuite, éventuellement, de changer de régime et de recruter.

Ainsi, beaucoup d'entrepreneurs privilégient la création d'entreprise plutôt que la reprise d'une entreprise déjà existante qui n'emploie que quelques salariés. Le choix de la création d'entreprise plutôt que la reprise d'une entreprise existante est souvent privilégié par les plus jeunes et/ou par ceux qui ne possèdent pas les fonds suffisants ou ont une possibilité restreinte d'accès à des financements. Pourtant, partir d'une page blanche est souvent long et fastidieux, la reprise d'entreprise offre de belles opportunités d'entreprenariat, en offrant la possibilité de développer des entreprises déjà établies sur leur marché, avec une clientèle déjà constituée. Le public qui s'oriente vers la création d'entreprise ignore parfois que « reprendre c'est entreprendre ».

PACTE DUTREIL : UN OUTIL POUR FAVORISER LES SUCCESSIONS FAMILIALES

Le pacte Dutreil permet aux dirigeants qui souhaitent maintenir l'existence d'une entreprise familiale de transmettre, par ce biais, leur outil de travail en pérennisant l'entreprise sur le plan financier et patrimonial. Son objectif est d'éviter qu'un héritier ne soit contraint de vendre la société familiale pour acquitter des droits de succession importants. Concrètement, ce dispositif offre une exonération fiscale de droits de mutation à titre gratuit à hauteur de 75 % de la valeur éligible des titres transmis par donation ou succession. En contrepartie, la loi impose un engagement de conservation des titres : un engagement collectif ou unilatéral d'au moins deux ans, suivi d'un engagement individuel de six ans par les bénéficiaires de la transmission. Enfin, l'un des associés engagés ou l'un des bénéficiaires de la transmission doit exercer une fonction de direction ou son activité professionnelle principale dans l'entreprise, durant la période d'engagement collectif et pendant les trois ans suivant la transmission.

PROJET DE LOI DE FINANCES 2027 : LE PACTE PAPIN POUR LA TRANSMISSION D'ENTREPRISES AUX SALARIÉS

Prévu à l'article 10 du projet initial de loi de finances pour 2027, le « pacte Papin » vise à encourager la reprise d'entreprises par leurs salariés. Ses principales dispositions prévoient notamment :

- Un allègement fiscal pour les salariés repreneurs : baisse à 0,1 % des droits d'enregistrement sur certaines acquisitions de titres.
- Une incitation pour les dirigeants cédants : étalement de l'impôt en cas de crédit-vendeur.
- Un soutien post-reprise : un dispositif de suramortissement pour favoriser la modernisation des équipements.

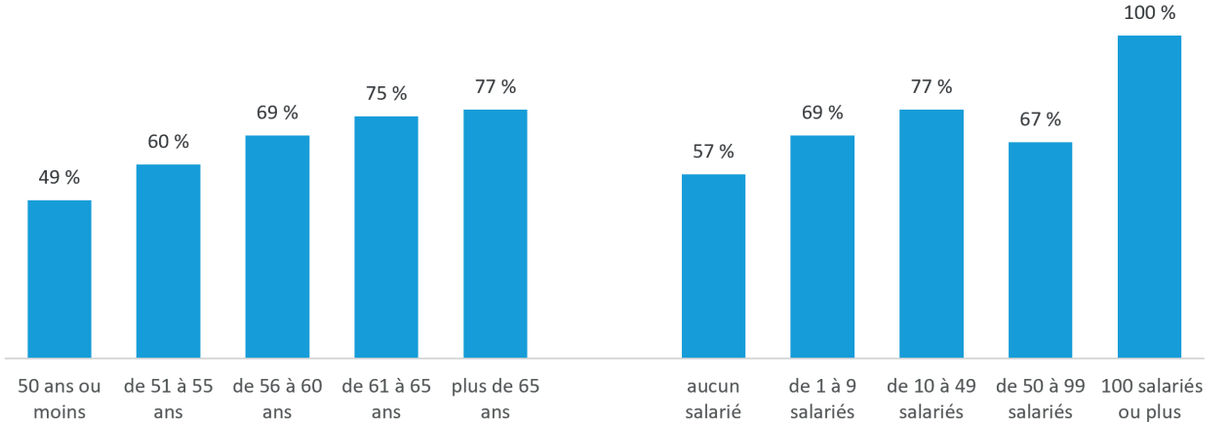
TRANSMISSION D'ENTREPRISE : UNE REFLEXION LARGEMENT ENGAGEE, UNE PREPARATION ENCORE LIMITEE

En octobre 2026, la CCI Paris Ile-de-France a interrogé 724 dirigeants d'entreprises franciliennes, hors micro-entrepreneurs, sur leurs projets de transmission et de reprise. Voici les principaux enseignements de cette enquête :

La transmission : une réflexion plus fréquente avec l'âge

- 68 % des dirigeants ont déjà réfléchi à la transmission. Cette réflexion est plus fréquente avec l'âge : plus les dirigeants sont âgés, plus la réflexion est déjà présente : 49 % chez les 50 ans ou moins, 60 % chez les 51-55 ans, 69 % chez les 56-60 ans, 75 % chez les 61-65 ans et 77 % chez les plus de 65 ans.
- Parmi les dirigeants ayant engagé une réflexion, 43 % envisagent une transmission dans moins de deux ans, 30 % dans deux à cinq ans, 14 % dans six à dix ans et 10 % n'ont pas encore défini leur horizon. Logiquement, plus le dirigeant est âgé, plus la transmission envisagée est proche.
- Le départ à la retraite constitue, de loin, la première motivation d'une éventuelle transmission (62 %). Viennent ensuite les raisons personnelles ou familiales (12 %), un nouveau projet professionnel (11 %) et les difficultés économiques (8 %). La motivation varie selon l'âge du dirigeant : chez les plus jeunes, la transmission s'inscrit autant dans une logique de mobilité professionnelle que dans une logique de retraite. Logiquement, chez les 61-65 ans, la retraite devient la motivation presque exclusive (87 %).

Part des dirigeants déclarant déjà avoir réfléchi à la transmission de leur entreprise, selon l'âge du dirigeant et l'effectif salarié de l'entreprise



Enquête CROCIS de la CCI Paris Ile-de-France, voir méthodologie

Des dispositifs encore insuffisamment connus

- Le déficit d'information concerne l'ensemble des dispositifs d'aide étudiés.
- La taille de l'entreprise joue un rôle important : les entreprises de 10 à 49 salariés connaissent mieux les dispositifs fiscaux, le crédit-vendeur et les montages de reprise.
- Les dirigeants d'entreprises industrielles sont mieux informés sur plusieurs mécanismes : les dispositifs fiscaux, le crédit-vendeur et les montages de reprise par les salariés. Les plus de 65 ans, quant à eux, connaissent mieux les dispositifs fiscaux et le Pacte Dutreil.
- Près d'un dirigeant sur deux (48 %) envisage de recourir à au moins un dispositif. L'intention est plus élevée dans le commerce (59 %) et l'industrie (56 %), que dans les services (41 %). Elle progresse également avec la taille : 32 % des entreprises sans salarié, 50 % des 1 à 9 salariés, 60 % des 10 à 49 salariés et 68 % des 50 à 99 salariés.

La transmission familiale reste minoritaire

- Seuls 21 % des dirigeants souhaitent transmettre à un membre de leur famille. Cette proportion atteint 31 % chez les plus de 65 ans, contre 17 % chez les 50 ans ou moins. Parmi les dirigeants envisageant cette solution, 67 % indiquent qu'un enfant ou un proche a manifesté un intérêt.
- Le Pacte Dutreil reste mal connu : 16 % le connaissent bien, 28 % en ont entendu parler et 55 % ne le connaissent pas. Sa connaissance progresse avec la taille et l'âge : 30 % des entreprises de 10 à 49 salariés le connaissent bien, contre 14 % des entreprises sans salarié ; cette proportion est de 27 % chez les plus de 65 ans.

Une préparation à la transmission encore limitée

- Seules 43 % des entreprises ont déjà fait l'objet d'une évaluation. La proportion atteint 60 % chez les entreprises de 10 à 49 salariés, contre 37 % des entreprises sans salarié. Elle progresse avec l'âge, de 30 % chez les 50 ans ou moins à 51 % chez les plus de 65 ans. L'industrie est en tête, à 55 %, devant le commerce, 50 %, les services, 39 %, et la construction, 34 %.
- 46 % des dirigeants seraient prêts à accorder un crédit-vendeur.
- Parmi les dirigeants ayant réfléchi à la transmission, seuls 41 % ont commencé à préparer leur entreprise. L'écart entre la réflexion, 68 %, et la préparation effective constitue l'un des principaux enseignements de l'enquête.

Le contexte économique et le manque de repreneurs : premiers obstacles

- Les principaux obstacles identifiés sont d'abord le contexte économique actuel (46 %), le manque de repreneurs (40 %), le financement du repreneur (32 %), la complexité administrative (32 %) et la fiscalité (30 %).
- La fermeture de l'entreprise constitue le premier risque perçu, à 46 %, devant le renoncement temporaire à transmettre pour 24 % des dirigeants ; vient ensuite le report du départ à la retraite (23 %).

Projet de reprise d'une autre entreprise

- Seuls 14 % des dirigeants envisagent de reprendre une autre entreprise.
- Parmi les répondants intéressés, les motivations sont la diversification, 58 %, l'accélération de la croissance, 47 %, l'accès à une nouvelle clientèle, 44 %, et l'acquisition de compétences, 31 %. Les différences entre profils ne sont pas statistiquement significatives.

39,9 %

des entreprises franciliennes sont dirigées par une personne âgée de 55 ans ou plus

79,1 %

des entreprises potentiellement à transmettre sont des entreprises de services

68 %

des dirigeants interrogés ont déjà réfléchi à la transmission de leur entreprise

MÉTHODOLOGIE

Sur la base du Registre National des Entreprises (RNE), du fichier consulaire francilien et d'informations provenant des données des greffes, le Crocis (l'Observatoire économique régional de la CCI Paris Ile-de-France) a procédé à une estimation fine du nombre d'entreprises dont le dirigeant est âgé de 55 ans ou plus (données extraites en octobre 2026). Ces différentes sources fournissent la date de naissance de la plupart des dirigeants d'entreprises franciliens. Ainsi ont pu être établis des comptages et des proportions de dirigeants âgés de 55 ans ou plus, par département, par secteur d'activité et par tranche d'effectif. Ces chiffres ont ensuite été redressés grâce aux données présentes dans le fichier Side de l'Insee. Ainsi, une estimation du nombre d'entreprises dont le chef d'entreprise est âgé de 55 ans ou plus a été réalisée, et ce par taille d'entreprise, par secteur d'activité et par département. Les activités non commerciales, telles les associations et l'administration, ont été exclues du dénombrement.

Une enquête auprès des dirigeants d'entreprise franciliens a été menée par le Crocis du 06 au 16 octobre 2026. 724 chefs d'entreprise ont répondu à cette enquête d'une cinquantaine de questions portant sur la transmission et la reprise d'entreprises.

Transentreprise
REPRENDRE ET CÉDER UNE ENTREPRISE

Depuis 2013 la CCI Paris Ile-de-France fait partie du réseau Transentreprise, géré par les Chambres de Commerce et d'Industrie et les Chambres de Métiers et de l'Artisanat en partenariat avec les professionnels de la transmission.

Transentreprise est un réseau de proximité favorisant les liens entre cédants et repreneurs, particulièrement sur le marché ouvert. Ce réseau présente aussi des opportunités de croissance externe aux PME et TPE.

Avec Transentreprise, les CCI déploient un panel de prestations variées à destination des cédants et des repreneurs, notamment :

- Sensibilisation des cédants au projet de transmission ;
- Accompagnement des chefs d'entreprises dans la mise sur le marché de leur entreprise ;
- Élaboration d'un diagnostic complet de l'affaire à céder ;
- Aide à la détermination d'un juste prix grâce à la réalisation d'une évaluation objective et argumentée ;
- Promotion des entreprises à reprendre ;
- Détection, sensibilisation et accompagnement des candidats à la reprise dans la finalisation de leur projet ;
- Participation à des salons professionnels et à des forums.

https://www.transentreprise.com

Rédacteur : Yves Burfin (Crocis de la CCI Paris Île-de-France)

Directeur de la publication : Stéphane FRATACCI
Directrice de la rédaction : France MOROT-VIDELAINE
Rédacteur en chef : Julien TUILLIER
Maquette et mise en page : Stéphanie FOURNIER
Reproduction autorisée à la condition expresse de mentionner la source
Copyright photo : ©Adobestock_InfiniteFlow
Dépot légal : novembre 2026
ISSN : 1266-3255

CROCIS
L'ÉCONOMIE EN ÎLE-DE-FRANCE

Un centre d'observation de
CCI PARIS ILE-DE-FRANCE

CROCIS de la CCI Paris Ile-de-France
11, rue Léon Jouhaux - 75010 Paris
e-mail : crocis@cci-paris-idf.fr
Retrouvez toutes nos publications sur www.crocis.cci-paris-idf.fr
Suivez nous sur : Instagram ou X @CROCIS_CCI_IDF ou Linkedin
Responsable : Julien TUILLIER
Industrie - Démographie d'entreprises - Enquêtes : Yves BURFIN
Conjoncture - Benchmark européen - Tourisme : Mickaël LE PRIOL
Services - Commerce - Développement durable : Bénédicte GUALBERT
Veille économique : Marielle GUERARD, Charlotte BIZIEUX
PAO - Multimédia : Nathalie PAGNOUX
Administration - Secrétariat : Isabelle BURGOT