

Planifier la succession familiale

Référence : Valler, N. « Dans les chaussures de papa ». *Les Affaires*, 22 mai 2010.

Mots clés : savoir; relève familiale; relève entrepreneuriale.

Contexte :

Deux jeunes chefs de deux entreprises québécoises distinctes ont dû relever le défi de succéder à leur père à la tête de l'entreprise familiale.

Problème identifié et causes du problème :

La relève familiale est un processus qui nécessite beaucoup de planification et s'il est difficile pour un chef d'entreprise de préparer sa succession, il en est tout autant pour la personne qui doit prendre la relève.

Objectifs à atteindre :

L'objectif à atteindre pour ces deux nouveaux chefs d'entreprise était de voir à ce que le transfert de direction se déroule bien tout en s'assurant que l'entreprise continue de prospérer au cours du processus de transfert.

Solution envisagée :

Une Chaire de développement et de relève pour les PME affirmait que la relève familiale d'une entreprise se planifiait en quatre étapes. La première étape était de sensibiliser le successeur à l'entrepreneuriat. La deuxième étape consistait pour ce dernier dans l'acquisition des connaissances et des compétences nécessaires à la bonne gestion de l'entreprise. Pendant la troisième étape, le chef d'entreprise et son successeur devaient diriger la compagnie ensemble afin d'assurer le transfert des connaissances. Enfin, lors de la quatrième étape, le chef d'entreprise passait le flambeau au nouveau dirigeant.

Mise en œuvre de la solution :

Dans le premier cas, pour assumer le poste de dirigeant d'une entreprise œuvrant dans l'industrie de l'énergie renouvelable, le successeur pressenti a dû travailler pendant plusieurs années au sein de l'entreprise familiale, occupant différents postes avant de pouvoir en prendre les rênes. Le père voulait ainsi être certain que son fils connaissait bien toutes les sphères d'activités de l'entreprise avant de la diriger.

Dans le second cas, pour le dirigeant d'une compagnie œuvrant dans la conception et la fabrication de produits destinés à l'industrie de la construction, la succession à la tête de l'entreprise familiale s'est déroulée sensiblement de la même façon : il a dû démontrer des compétences dans plusieurs postes de l'entreprise avant de pouvoir accéder à la direction. Après le changement de direction officialisé, le père a continué à travailler dans la compagnie, occupant de nouvelles fonctions. Le nouveau chef d'entreprise estimait que le savoir organisationnel de son prédécesseur était une carte maîtresse pour l'entreprise.