

La relève entrepreneuriale : une question de préparation

Référence : Fiore, F. « Groupe HLP met l'expérience au service de la pérennité ». *Les Affaires*, 30 septembre 2006.

Mots clés : savoir; relève entrepreneuriale; succession.

Contexte :

Le dirigeant d'une société québécoise préparait la relève entrepreneuriale de son entreprise. Celle-ci employait des scientifiques se spécialisant dans la rédaction technique de rapports pour des entreprises œuvrant en recherche et développement, et ce, dans le but de les aider à obtenir des crédits d'impôt.

Problème identifié :

Bien que le propriétaire de la compagnie ait été encore à la tête de l'entreprise, il préparait quand même la relève de son organisation. Il affirmait qu'apprendre à diriger une entreprise était une tâche qui nécessitait du temps, encore plus lorsque la charge d'une entreprise comme la sienne était aussi complexe.

Causes du problème :

Bien souvent, on demande aux jeunes successeurs d'entreprise d'assimiler très rapidement les connaissances requises pour accéder à la gouvernance, ce qui nuit considérablement au transfert d'expertise entre la direction sortante et la future direction, et aux chances de pérennité de l'organisation.

Objectifs à atteindre :

L'objectif du dirigeant de cette société était d'apprendre les rouages du métier à son fils afin que ce dernier puisse prendre en charge l'entreprise familiale quand son père partirait à la retraite, ce qui n'était pas prévu avant plusieurs années.

Solution envisagée :

Le dirigeant de l'entreprise désirait maximiser le temps passé avec son fils afin de lui transférer son expertise; ainsi, il voulait s'assurer que ce dernier aurait les connaissances et les compétences nécessaires pour le remplacer lorsque le temps serait venu.

Mise en œuvre de la solution :

Le fils du dirigeant occupait depuis quatre ans un poste de vice-président au sein de la société. Le transfert des connaissances était amorcé depuis quelques années déjà : de fait, lorsque son père prenait des décisions importantes pour le futur de l'entreprise, il en informait son fils afin que celui-ci saisisse bien quels motifs guidaient ces décisions.

Résultats atteints :

Le dirigeant de l'entreprise n'était pas encore à la retraite, mais il assurait son fils que lorsque cela allait être le cas, il demeurerait disponible pour conseiller son successeur. Idéalement, il aimerait occuper une fonction à temps partiel au sein de la compagnie.