

Des psychologues industriels pour le transfert d'entreprise

Référence : Gaignaire, A. « Des psys pour unir humain et croissance ». *LesAffaires.com*, 3 décembre 2015.

Mots clés : savoir; psychologue industriel; relève entrepreneuriale.

Contexte :

Une entreprise familiale possédant des boutiques spécialisées dans la vente d'objets érotiques avait de la difficulté à planifier le transfert des connaissances nécessaires pour assurer la prise en main de l'entreprise par la relève.

Problème identifié :

Comme ce secteur d'affaires était en transformation, l'entreprise a dû diversifier ses activités et ses canaux de distribution pour éviter que les revenus de ses magasins au détail stagnent. La nouvelle dirigeante devait donc redoubler d'efforts afin de faire prospérer la compagnie et de s'assurer que le transfert de l'entreprise familiale s'effectue avec succès.

Causes du problème :

Depuis quelques années, l'ancien dirigeant de la compagnie préparait la jeune femme à prendre la relève, mais celle-ci n'avait pas le temps d'apprendre de son prédécesseur puisque les activités quotidiennes découlant de son poste de direction l'occupaient sans relâche. La femme d'affaires appréhendait le départ à la retraite de son mentor et elle craignait que le transfert de connaissances ne soit pas complété à temps.

Objectifs à atteindre :

L'objectif de l'entreprise était d'adopter une approche méthodique de façon à ce que le transfert d'expertise entre le dirigeant sortant et la nouvelle administratrice ait lieu avant que celui-ci quitte l'entreprise, en même temps qu'il fallait se pencher sur le développement stratégique de l'entreprise.

Solution envisagée :

La dirigeante de l'entreprise a fait appel à un psychologue industriel, à titre de consultant, afin qu'il puisse déterminer ses forces et ses faiblesses ainsi que celles de son frère, qui prendra la relève de l'entreprise familiale à ses côtés, et qu'il les outille pour amorcer une réflexion sur l'organisation de leur entreprise.

Mise en œuvre de la solution :

Le consultant s'est impliqué dans la gestion des changements stratégiques servant les visées de l'entreprise. Il a aidé les dirigeants à avoir une vue d'ensemble de leur entreprise, en leur fournissant, entre autres, du coaching individuel. Il a proposé d'augmenter le nombre de rencontres entre la dirigeante et son mentor et la tenue de rencontres hebdomadaires du comité de direction, tout en fournissant des outils pour améliorer l'efficacité des communications et celle de la gestion des employés en place.