

GÉRER L'ÉMOTIONNEL POUR RÉUSSIR LE CHANGEMENT DANS LE PROCESSUS DE TRANSMISSION D'ENTREPRISE



Hildegard Abbet – coaching@newperspectives.ch
Coach professionnel certifié, new perspectives coaching sàrl (Sion)

Toute transmission d'entreprise est nourrie d'émotions, qu'il s'agisse de passer la main à son fils, de confier la gestion à un nouveau directeur, ou de la mettre en vente. Dans tous les cas, le processus de lâcher prise est souvent difficile pour l'ancien propriétaire, auquel s'ajoutent les soucis liés à la pérennité de son entreprise, les incertitudes relatives à la gestion de son temps libre et son isolement après avoir quitté son environnement social. Quant au repreneur, il s'interroge sur la faisabilité de son projet, en se demandant s'il sera à la hauteur, comment il assumera ses nouvelles responsabilités, ou encore quelles seront ses relations avec l'ancien propriétaire.

Généralement, la résistance au changement est souvent attribuée à un manque de volonté ; soit celle de lâcher pour le vendeur, soit celle de s'investir pleinement pour le repreneur. L'expérience démontre aussi que la faille se trouve très souvent dans un manque d'attractivité de l'objectif, ou dans un déficit de confiance dans la faisabilité du projet. L'approche de coaching Solution focus utilise donc un questionnement spécifique, afin de clarifier la finalité souhaitée et de renforcer l'attractivité de l'objectif. Une ana-

lyse spécifique des réussites du passé contribue directement à la confiance dans la faisabilité. Puis la volonté nécessaire au changement suit de manière naturelle.

Renforcer sa confiance

Prenons l'exemple d'un propriétaire partant à la retraite. La réflexion lui permettra de clarifier son engagement futur dans l'entreprise et de concrétiser des activités pour sa retraite. Une recherche d'indices observables renforcera alors la confiance dans la faisabilité. Le successeur, lui, doit pouvoir intégrer l'en-

treprise avec une préparation minutieuse. Un questionnement spécifique sur son plan d'introduction et le soutien de son prédécesseur aideront à renforcer sa confiance dans la faisabilité, en comparant des défis réussis dans sa vie, et à planifier la succession par étapes.

Le succès d'un processus de changement est une multiplication par la volonté, l'attractivité de l'objectif, la confiance dans la faisabilité et la concrétisation des étapes suivantes. Pour réussir le changement, l'ensemble de ces facteurs doit être supérieur à l'effort consenti (voir graphique). Aussi, il est utile de chercher le soutien d'un coach pro-

fessionnel, car la réussite d'une succession est étroitement liée à une communication constructive impliquant les acteurs concernés, tout en construisant ensemble la finalité souhaitée.

Informations complémentaires : www.ecole-coaching.ch + Séminaire professionnel sur la transmission et la reprise d'entreprise à caractère familial et à des tiers. 12 novembre 2015 au CVPC (mail@cvpc.ch)

