

Où en êtes-vous ?

« CONTINUITÉ AVEC LA RELÈVE »

3^e partie de l'autodiagnostic sur la continuité d'entreprise avec la relève familiale

Les enjeux de la relève

Consignes

1. Pour chaque question, identifiez la couleur qui correspond le mieux à votre réponse.
2. Faites le total de vos réponses selon « leur couleur » et indiquez vos résultats dans les cases ci-jointes.
3. Plus vous avez de réponses dans les cases **vertes**, plus grandes sont vos chances de réussite du transfert de votre entreprise. Plus vous avez de réponses **jaunes** et **rouges**, plus votre situation est risquée.



13. Le choix de l'héritier du trône

Les parents souhaitent être équitables envers leurs héritiers et ils doivent choisir celui ou celle qui accédera à la direction de l'entreprise. C'est souvent un choix difficile à faire qui associe raison et émotivité.

a. Connaissez-vous bien les projets et les aspirations de vos héritiers ?	oui	un peu	non
b. Avez-vous discuté avec eux des postes et fonctions qu'ils pourraient occuper ?	oui	un peu	non
c. Avez-vous discuté des compétences et exigences propres à ces postes ?	oui	un peu	non

14. La confiance en sa relève

Une bonne façon de développer la confiance en sa relève est d'en devenir le « coach ». C'est l'occasion de transmettre ses habiletés, ses compétences de gestion et les connaissances propres à son secteur d'affaires.

a. Partagez-vous vos problèmes de gestion de l'entreprise avec votre relève ?	oui	un peu	non
b. Procédez-vous à des évaluations régulières du rendement de votre relève ?	oui	un peu	non
c. Avez-vous défini un plan de formation et de perfectionnement pour votre relève ?	oui	un peu	non

15. La pression des héritiers

Ne pas faire de place à la relève peut provoquer du désintérêt. Quitter trop tôt peut être néfaste à l'entreprise. Vous avez le droit de « mourir sur la job » si vous le désirez, mais attention à ce que l'entreprise ne meurt pas avec vous !

a. Votre relève exerce-t-elle des pressions pour que vous quittiez l'entreprise ?	oui	un peu	non
b. Votre relève conteste-t-elle vos décisions, vos orientations ou vos choix ?	oui	un peu	non
c. Votre relève vous a-t-elle déjà menacé de quitter l'entreprise ?	oui		non

16. Aller au-delà des chiffres

Dans la planification du transfert de son entreprise, on consacre davantage d'énergies aux aspects financiers et on en néglige souvent les impacts humains sur l'entreprise et la famille. Les chiffres sont bien sûr importants mais il faut savoir les dépasser.

a. Vos employés clés connaissent-ils vos projets de transfert ?	oui	un peu	non
b. Avez-vous discuté avec votre relève des impacts humains et organisationnels du transfert ?	oui	un peu	non
c. Avez-vous demandé conseil à des spécialistes pour guider vos choix ?	oui	un peu	non

17. Passer d'employé à patron

Le passage du statut d'employé à celui de patron est parfois difficile. L'appropriation des droits et pouvoirs associés au rôle de patron est généralement rapide mais la compréhension des devoirs et responsabilités qui y sont associés est plus lente.

a. La relève a-t-elle conscience de l'impact socio-économique de l'entreprise dans son milieu ?	oui	un peu	non
b. Votre relève connaît-elle ses devoirs et responsabilités comme patron de l'entreprise ?	oui	un peu	non
c. Votre relève s'implique-t-elle dans des regroupements socio-professionnels ou d'affaires ?	oui	un peu	non

18. Pouvoir, autorité et leadership

Pouvoir, autorité et leadership, lorsqu'ils sont mal utilisés ou mal appliqués, peuvent avoir des effets négatifs dans l'entreprise et dans la famille. Pour bien gérer l'entreprise et son interface avec la famille, il faut comprendre et distinguer ces 3 concepts.

a. Votre relève a-t-elle une attitude de conciliation ou de confrontation ?	oui	un peu	non
b. Le leadership de votre relève est-il reconnu et accepté dans la famille ?	oui	un peu	non
c. Avez-vous confiance en l'usage que fera votre relève de son autorité et de ses pouvoirs ?	oui	un peu	non