

LA TRANSMISSION FAMILIALE VOUS TENTE...

Avez-vous déjà pensé à la préparation (formation) de vos repreneurs ?

En 2012, le baby-boom de l'après-guerre est bien loin. Les plus âgés des enfants nés au lendemain du conflit mondial ont déjà rendu leur tablier, et ceux des glorieuses années '50 atteignent une soixantaine synonyme pour beaucoup de... terminus professionnel.

Bon, on n'est plus aussi vieux aujourd'hui qu'hier à la soixantaine ! D'ailleurs, la génération qui flirte avec cet âge entrevoit désormais sa vie autrement. Pour beaucoup, l'entreprise n'est plus l'unique priorité. Sans déjà parler de papy-boom, et d'évoquer d'emblée la question des pensions, la transmission d'entreprises est nécessairement sur toutes les lèvres. Reste que l'on n'enfile pas le costume du patron, fut-il père et patron, sans se préparer, sans anticiper...

Un constat connu...

qui n'est pas sans poser question

En Belgique, on estime que près de 70 % des entreprises ont un caractère familial. Sept entreprises sur dix ! C'est évidemment beaucoup, mais ce qui interpelle plus encore c'est qu'un tiers parmi celles-ci sera amené à envisager une « succession » dans les dix années à venir. Car les courbes de l'âge rappellent

ce que nous disions plus haut : la génération née du baby-boom des années 45-55 arrive petit à petit à l'âge du passage de flambeau. Chez nous, les spécialistes estiment d'ailleurs que l'âge moyen du dirigeant familial classique oscille entre 50 et 55 ans (53,4 ans, selon les chiffres de l'Institut de l'Entreprise Familiale, ndlr).

Transmission ignorée ?

On le dit, on le voit, on le remarque, la transmission est - et demeure - un sujet tabou. Surtout dans les entreprises familiales. En tant que dirigeant d'entreprise, avez-vous par exemple déjà (et suffisamment) pris conscience, et connaissance, de l'effort que suppose la problématique ? Vous connaissez l'entreprise dans son fonctionnement, vous avez participé à sa création, à son développement, quid de la phase qui suit nécessairement ? Si la seconde génération est prête à prendre la relève, il ne faut pourtant pas hésiter

à vous investir pour que cette hypothèse intergénérationnelle soit un succès.

Préparation

En réfléchissant au futur pour votre entreprise, il est maintenant capital de passer à l'étape suivante. Il faut donc penser au repreneur et à son meilleur profil. Ne perdez ainsi jamais de vue que l'ensemble de la démarche doit être prise de concert. Jamais le dirigeant ne doit imposer une reprise non souhaitée, ou forcer la main d'un repreneur mal ou non formé. Le repreneur doit d'ailleurs, de son côté, évaluer sa propre motivation, ses compétences et ses capacités à diriger l'entreprise dans le futur. Car être le fils, la fille, le neveu, la nièce ou le cousin n'a jamais été gage de compétence, de respect ou de reconnaissance, n'en déplaise à certains jeunes loups...



Vous avez envie de céder votre entreprise à court ou moyen terme ? Votre repreneur doit être formé

Pensez donc à inscrire votre (vos) poulain(s) à notre Club de repreneurs. Cette démarche est capitale, elle permettra de vérifier son (leur) adéquation par rapport au projet de reprise et de mettre toutes les chances de son (leur) côté en lui (leur) donnant les premiers outils pour la reprise et la gestion future de l'entreprise.

9 séances pour réussir

Ce Club n'est pas une première en province de Luxembourg, mais la Chambre a décidé de relancer une session dès février prochain parce que la problématique de la succession familiale n'a jamais été

aussi présente. En 9 séances, à raison d'une réunion par mois, la formule allie théorie, exercices pratiques et partages d'expériences (une séance est notamment consacrée à un témoignage d'une reprise familiale réussie).

La Chambre de commerce accompagne cédants ET repreneurs

Parce qu'on n'est jamais assez préparé, pensez donc à inscrire votre (vos) repreneur(s) potentiel(s) à notre club et/ou à prendre contact avec la chambre de commerce, qui pourra vous aider dans vos démarches et questions par rapport à la transmission. ■



Un chemin en plusieurs étapes...

La préparation n'est pas quelque chose que l'on fait ainsi, sans s'interroger un minimum quant à certaines choses, notamment la décision elle-même, le transfert du savoir, celui du pouvoir...

- **La prise de décision** : Même si votre décision semble prise, il est important que le(s) repreneur(s) potentiel(s) fonde(nt) également ses (leurs) décision(s). La reprise d'une entreprise est un choix de vie, très important, qui doit être réfléchi. La vie de chef d'entreprise est en effet radicalement différente de celle d'employé d'une entreprise familiale. Elle implique un niveau de risques beaucoup plus important, et toutes les incertitudes qui vont avec... Vos successeurs potentiels sont-ils réellement prêts pour ça ?
- **Le transfert du savoir** : À côté de la formation dans l'entreprise, sur le terrain, il est important que le repreneur se dote des outils de base nécessaires à la bonne gestion de l'entreprise. En effet, même si votre enfant travaille dans l'entreprise et maîtrise déjà les aspects techniques ou commerciaux liés à sa fonction spécifique, il est important qu'il accède assez rapidement aux autres notions qu'un chef d'entreprise doit connaître. Devenir patron ne s'improvise pas !
- **Le transfert du pouvoir** : Enfin, une fois l'entreprise transmise, il faudra que votre (vos) repreneur(s) s'affirme(nt) comme le(s) nouveau(x) leader(s) dans l'entreprise. Pour le repreneur, il sera important d'imposer rapidement sa vision des choses, afin que l'environnement réalise que l'entreprise a un nouveau dirigeant. Bien souvent, en tant que cédant, il vous sera difficile de quitter l'entreprise définitivement et vous voudrez garder votre mot à

dire. Ensemble, il sera donc important de fixer clairement les règles quant à votre rôle pendant toute la période de transition, et la durée maximum de celle-ci. En tant que cédant, vous devrez quant à vous absolument préparer votre reconversion, afin de planifier votre sortie de l'entreprise et pouvoir vous en détacher réellement le jour venu. La crédibilité du repreneur peut en effet être mise à mal si votre départ n'est pas concret.

Pour tous ces points, nous voyons donc que la préparation du (ou des) repreneur(s) à la transmission d'entreprise dans un cadre familial est en effet un exercice complexe car, outre les aspects purement financiers, il faut tenir compte des aspects relationnels nécessairement compliqués. ■

Plus d'infos
Service d'accompagnement
financier et transmission
Benoît Lescrenier
061 29 30 47
benoit.lescrenier@ccilb.be

Transmission d'entreprise Les aspects sociaux sont (et restent) importants...

Le mois dernier, nous vous avons longuement parlé des aspects sociaux de la reprise en insistant sur l'une des valeurs principales de l'outil : le personnel. Si le sujet vous paraît important, n'hésitez pas à contacter le conseiller qui nous aide régulièrement sur le sujet :

Jean-Pol Gourmet
Hermès Ressources et Synergies
0495 57 35 07
www.jeanpolgourmet.be