Fiche de travail « Options d'action pour les vendeurs »

(mis à jour le 29 juin 2019)

Le document n° 4 de www.sgnafo-praxis.ch/ ("La succession des PME en tant que processus") donne un aperçu des différentes voies et possibilités d'organiser une succession dans le temps. Avant de lancer un processus de succession en tant que projet, il convient d'examiner de manière critique la situation de départ (faire un état des lieux).

Questions clés	A.	Où en est l'entreprise ?
	B.	Où en est le successeur / l'entrepreneur ?
	C.	Où en est ma famille ?
	D.	Où en sont les partenaires commerciaux, les cadres, les collaborateurs ?
	E.	Résumé
Résultat	Cartographie des souhaits et des intérêts dans votre environnement	
Base	Évaluations et opinions personnelles ainsi que faits existants	

A Où en est l'entreprise ?

Où en est l'entreprise

Le cœur de la succession est l'entreprise. L'ancien entrepreneur a mis tout son cœur et beaucoup d'énergie à créer ou à poursuivre quelque chose d'unique. L'entrepreneur a ainsi assuré sa propre existence ainsi que celle (matérielle) de sa famille et de ses collaborateurs. Une entreprise n'a pas seulement une valeur matérielle, mais aussi une valeur émotionnelle. Une analyse objective de l'entreprise est nécessaire pour clarifier ce qui est réellement transmis ou repris. Dans le cadre du processus de succession, l'entreprise est "mise sur le marché" - même dans le cas d'une succession intrafamiliale. Non seulement vous, mais aussi votre successeur, réfléchissez à la valeur et au potentiel de l'entreprise. Vous vous pencherez sur l'évaluation de l'entreprise dans une étape ultérieure. Il s'agit ici d'établir un bref profil de l'entreprise.

Du point de vue des successeurs : lors de l'analyse des forces et des faiblesses, il s'agit également d'apprécier ce qui a été réalisé jusqu'à présent. Une véritable estime mutuelle constitue une bonne base pour toutes les négociations et facilite le processus de succession.

Tâche n° 1

Réfléchissez à ce que vous faites particulièrement bien dans votre entreprise et à ce qui vous pose plus de problèmes. Vous pouvez également impliquer les cadres et les collaborateurs dans votre réflexion. Quelle est votre conclusion ? Voyez-vous un besoin d'action dans l'optique de la succession ?

Écrivez vos notes directement dans le résumé.

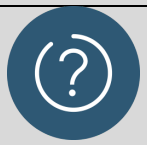
© Succession Saint-Galloise

B Qui sera mon successeur ?

Quels successeurs ?

Quel successeur ?

Il y a peut-être plusieurs successeurs possibles pour vous, mais il se peut aussi qu'il n'y en ait qu'un seul ou aucun successeur concret en vue. Il se peut qu'il y ait des candidats à la succession auxquels vous n'avez pas encore pensé. Essayez d'élargir au maximum votre champ de vision et de penser à tous les candidats possibles à la succession, à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise et de la famille.



Tâche n° 1

Dans le tableau ci-dessous, listez toutes les personnes (au sein et en dehors de la famille) susceptibles de prendre la relève. Ne vous laissez (évidemment) pas influencer par l'âge ou le sexe. Notez "d'où" pourraient provenir les successeurs potentiels.

Successeurs possibles	Famille proche	Famille élargie	Entreprise	Hors famille/ entreprise

Adéquation, souhaits et intérêts ?

On a tendance à souhaiter que la succession soit "à son image". Le flair entrepreneurial peut toutefois s'exprimer de manières très différentes. Réfléchissez à qui, parmi les personnes mentionnées dans la liste ci-dessus, a la fibre entrepreneuriale et faites une première sélection.

Tâche n° 2

Notez les successeurs potentiels et faites une évaluation de leurs souhaits, de leur intérêt et de leur aptitude.

Successeur possible	Souhaits	Intérêt			Aptitude		
		Grand	Moyens	Petit	Grand	Moyens	Petit

Tâche n° 3

Notez dans le résumé quels pourraient être, tout bien considéré, les trois souhaits les plus importants des successeurs potentiels.

C Où en est ma famille ?

Les conjoints et les enfants sont très influencés par la succession, tant sur le plan émotionnel que matériel. Une activité entrepreneuriale marque toujours la famille de son empreinte. Dans la situation de succession, des aspects matériels tels que la prévoyance (d'urgence) ou le partage de l'héritage viennent s'ajouter. Il faut également se demander si quelqu'un de l'entourage familial proche ou lointain est susceptible d'être le successeur.

Protection

En tant qu'entrepreneur, vous avez l'habitude de prendre et d'assumer des risques. Toutefois, certains risques liés à l'entreprise n'ont pas seulement des répercussions sur l'entreprise et sur vous-même, mais aussi sur toute la famille. On ne se préoccupe pas volontiers de questions telles que « Que se passera-t-il s'il m'arrive quelque chose ou si je ne travaille plus ? » La plupart du temps, le quotidien de l'entrepreneur exige la résolution d'autres problèmes. Il en va autrement pendant la succession : les questions de sécurité financière ou de prévoyance passent au premier plan. Il ne s'agit pas seulement de savoir comment la famille sera « couverte » après la cessation de l'activité entrepreneuriale, mais aussi en cas d'urgence. Il n'existe pas de critère objectif pour définir ce qu'est une prévoyance (d'urgence) suffisante, mais il existe des directives auxquelles vous pouvez vous référer. Le reste est soumis à votre appréciation de vos propres exigences et de celles de votre famille.

Tâche n° 1

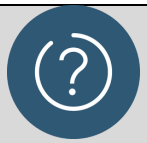
Indiquez dans le tableau ci-dessous dans quelle mesure la situation de votre famille en matière de prévoyance vous semble satisfaisante.

Notez dans le résumé comment vous évaluez la prévoyance pour votre conjoint(e) et les enfants qui ne sont pas encore indépendants financièrement.

Sujet	Très satisfaisante	Satisfaisante	Neutre	Insatisfaisante	Très insatisfaisante
Protection financière de mon/ma conjoint(e)	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
Protection financière des enfants mineurs ou en formation	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]

Souhaits et intérêts

Dans le chapitre précédent, vous vous êtes penché sur vos propres désirs et objectifs.
Les intérêts et les souhaits de votre famille constituent également un facteur important dans l'analyse de la situation initiale. Outre les droits légaux (p. ex. droit de succession), de nombreuses revendications découlent de la dynamique familiale, des expériences et des objectifs de vie des différents membres de la famille.



Tâche n° 2
Notez comment les différents membres de la famille sont concernés par le règlement de la succession et réfléchissez aux souhaits et intérêts présumés de ces personnes.
Prenez des notes à ce sujet dans le résumé.

D. Où en sont les partenaires commerciaux, les dirigeants et les employés?

Souhaits et intérêts

Les partenaires commerciaux ont une grande importance dans le processus de succession. Selon l'ampleur de leur implication, ils auront plus ou moins de poids dans le processus de décision. Il est certainement important que vous vous entreteniez directement avec eux. Pour préparer un tel entretien, il est judicieux de réfléchir à ce qui leur est important. Il peut s'agir entre autres d'aspects financiers, du choix du successeur ou de l'intérêt de reprendre soi-même l'entreprise.

Les cadres et les collaborateurs sont très incertains dans la situation de la succession. Réfléchissez à ce qui est le plus important pour votre équipe dans le cadre de la succession. Réfléchissez également à l'intérêt éventuel de vos collaborateurs pour une reprise.

Tâche n° 1
Notez qui est concerné par la succession dans l'environnement de l'entreprise et réfléchissez aux souhaits et intérêts présumés de ces personnes.

Prenez des notes à ce sujet dans le résumé.

E Récapitulatif

Souhaits et intérêts, situation de l'entreprise

Souhaits et intérêts du successeur		Souhaits et intérêts des partenaires commerciaux

Souhaits et intérêts des dirigeants		Souhaits et intérêts du personnel

Entreprise		
Points forts		**Faiblesses**

Souhaits et intérêts du / de la conjoint(e)		Souhaits et intérêts des enfants et autres membres de la famille

Vous trouverez d'autres articles sur le thème **"Gestion de projet et du temps"** sous https://www.sgnafo-praxis.ch/fr/gestion-de-projet-et-du-temps/