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

(mis à jour le 29 juin 2019)

L'étude n°4 de www.sgnafo-praxis.ch/fr ("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 se situe 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

L'entreprise est au cœur de la succession. Pour vous, l'entreprise est un projet passionnant et quelque chose que vous voulez façonner et marquer de votre empreinte. Vous avez encore plus de recul et pouvez considérer l'entreprise d'un point de vue objectif. Pour le cédant, c'est beaucoup plus difficile. Essayez d'en tenir compte dans les discussions à venir.

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 là où vous avez plus de peine et ne faites pas si bien. 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 Où en est l'entrepreneur/le vendeur ?

Quels successeurs ?

Quel successeur ?

L'entrepreneur réfléchit. Vous aussi. La succession est un processus de négociation dans lequel vous devez défendre votre propre position. Pour que ce processus de négociation soit constructif, vous avez tout intérêt à vous mettre à la place de l'entrepreneur qui vous transmet son entreprise et à prendre conscience de ses souhaits et de ses intérêts.

Tâche n° 1

Réfléchissez aux souhaits et aux intérêts de l'entrepreneur. Prenez des notes à ce sujet dans le résumé.

C Où en est ma famille ?

Soutenir et participer

Les conjoints et les enfants sont très concernés par la succession, d'un point de vue émotionnel et matériel.
La décision de reprendre une entreprise aura inévitablement des répercussions sur la famille. Les conjoints en sont concernés en premier lieu. Ils ne seront pas seulement présents dans l'entreprise de « 08:00 à 17:00 », il faudra peut-être aussi assumer des obligations sociales. Certains membres de la famille seront peut-être directement impliqués dans l'entreprise, ou y travaillent déjà. Pour la création/le développement d'une entreprise, il est important de savoir sur quelles ressources familiales vous pouvez vous appuyer. Réfléchissez aux conflits potentiels.

Tâche 1

Dans le tableau ci-dessous, cochez la case correspondant au degré d'intérêt ou de désir que vous estimez des membres de votre famille.

Sujet	100%	80%	50%	20%	0%
Mon/ma conjoint(e) soutient l'idée que je reprenne l'entreprise	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
Mes frères et sœurs soutiennent l'idée que je reprenne l'entreprise	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
Mon/ma conjoint(e) travaillera dans l'entreprise	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
Ma mère / mon père veut continuer à travailler dans l'entreprise	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
D'autres membres de la famille travailleront dans l'entreprise.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]

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 de départ. Outre les droits légaux (p. ex. droit matrimonial), les revendications découlent aussi de la dynamique familiale, des expériences et des objectifs de vie des différents membres de la famille.

Tâche n° 2

Notez qui, dans votre famille proche ou élargie, est concerné par votre éventuelle reprise et réfléchissez aux souhaits et intérêts 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 participation, ils auront plus ou moins de poids dans le processus de décision. Il est certainement important de s'entretenir directement avec eux. Pour préparer un tel entretien, il est utile de réfléchir à ce qui semble important pour les partenaires commerciaux - il peut s'agir d'aspects financiers, du choix du successeur, de l'intérêt de reprendre soi-même l'entreprise...

Pour les cadres et les collaborateurs, la situation de succession est source de nombreuses incertitudes. Réfléchissez à ce qui pourrait être le plus important pour votre potentielle future équipe dans le cadre de la succession.

Les partenaires commerciaux ont une grande importance dans le processus de succession. Selon l'ampleur de leur participation, 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, 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 aux intérêts de ces personnes.

Prenez des notes à ce sujet dans le résumé.

E Récapitulatif

Souhaits et intérêts, situation de l'entreprise

Souhaits et intérêts de l'entrepreneur/vendeur		Souhaits et intérêts du partenaire commercial

Souhaits et intérêts des dirigeants		Souhaits et intérêts du personnel

Entreprise		
Points forts		**Faiblesses**

Souhaits et intérêts du conjoint/partenaire		Souhaits et intérêts des enfants et des 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/ .