

Les étapes de la planification de la relève

La planification de la relève requiert beaucoup de temps, notamment pour la mise en place de plans d'action opérants et efficaces qui assureront la pérennité de votre entreprise à la suite du transfert. Un plan de relève se compose d'une série d'étapes ordonnées et requiert une grande organisation. Particulièrement, vous devez :

1. IDENTIFIER LES VALEURS DE L'ENTREPRISE DU CÉDANT ET DE LA RELÈVE

Des valeurs partagées favorisent une meilleure communication, facilitent la résolution des conflits et augmentent le sens des responsabilités.

2. DÉFINIR VOS BESOINS

Il importe également d'identifier les besoins des propriétaires, des successeurs et de l'entreprise (mission, vision, objectifs, attentes, préoccupations, ressources humaines, matériels et financières, etc.).

3. DÉFINIR LES RÔLES ET LES RESPONSABILITÉS

L'organigramme doit être révisé puisque c'est un outil indispensable qui répartit les responsabilités hiérarchiques et fonctionnelles. Il est également nécessaire de décrire les tâches et les responsabilités de chacun de façon formelle.

4. ÉLABORER DES PROCESSUS DE CONTRÔLE ET DE SUIVI

Lorsque nous ne disposons pas d'outils pour nous aider à maintenir la qualité ou pour conserver les savoirs critiques dans l'entreprise, nous devons en créer. Par exemple, on peut établir des procédures au niveau des ventes, du marketing, des ressources humaines, des opérations, etc.

5. ÉLABORER L'ÉCHÉANCIER ET LES ACTIONS NÉCESSAIRES AU TRANSFERT

Le transfert de direction provoque souvent une période de turbulence dans l'entreprise. C'est pourquoi, il est primordial d'élaborer un plan d'action concret avec des échéanciers réalisables.

Bien entendu, au delà des étapes mentionnées ci-dessus, la démarche implique aussi certaines obligations et analyses sur les plans légal, comptable et fiscal. Pour cette raison, il est important d'avoir recours à des spécialistes qui s'y connaissent en la matière.