



**www.formationdecadres.com**

747 5e Rue, Shawinigan (Qué) G9N 1G2

**1 877-746-5653**

Si vous ressortez insatisfait  
d'une de nos formations, nous  
vous rembourserons sans délai  
et sans question

Pour plus de détails,  
Contactez-nous !



## LA RELÈVE: ÉDUCATION ET CHEMINEMENT

### Objectif:

Lors de cette formation, nous allons vous aider à créer un plan de relève pour votre entreprise.

La planification de la relève demandera un certain temps. C'est pourquoi vous devrez allouer un délai suffisant avant votre départ pour choisir votre successeur, le former et le présenter à vos clients et à vos employés.

Un plan de relève se compose d'une série d'étapes ordonnées et requiert de la planification.

### Contenu:

Le plan de relève devra indiquer les étapes à suivre et le délai d'exécution de chacune, ce qui vous donnera une idée de la durée de l'ensemble du processus. Voici certaines de ces étapes :

- Établir la vision stratégique de votre entreprise
- Tracer le scénario idéal pour votre départ
- Examiner la question des héritiers, des acheteurs et des autres successeurs possibles
- Définir les rôles que joueront les héritiers
- Déterminer qui coachera votre successeur
- Calculer la valeur de l'entreprise et de ses comptes clients et ses dettes éventuelles
- Déterminer les incidences fiscales liées à votre départ et comment les limiter

### Rédiger une description de poste pour le successeur

Le successeur devra au moins posséder une connaissance approfondie du secteur d'activité.

Toutefois, les autres critères de sélection de ce nouveau dirigeant ne pourront être définis que par celui qui cède sa place.

### Établir d'un processus de sélection

Le plan de relève devra décrire en détail le processus que vous comptez suivre pour choisir votre successeur.

### Former le nouveau patron

Les membres de la famille connaissent sans doute votre entreprise, mais ils sont peut-être moins habiles pour prendre des décisions de gestion ou peu qualifiés pour développer de nouveaux produits ou pour parler aux clients.

En soi, présenter le nouveau patron aux clients existants et lui transmettre tout le savoir non écrit que vous possédez, prendront du temps. Vous devrez de surcroît prévoir un délai supplémentaire si votre remplaçant a été recruté à l'extérieur de votre famille.

### Répondre à certaines questions, telles que:

- Qui contrôlera les progrès du dirigeant en formation?
- Comment ces progrès seront-ils évalués?
- Est-ce vous qui fixerez les objectifs?

### Élaborer un plan financier

#### Établir un plan de communication

Une communication franche incitera les personnes intéressées à vous succéder à se manifester.

Votre plan de communication devrait:

- présenter les enjeux tels que vous les voyez;
- décrire comment vous annoncerez le début du processus de planification de la relève;
- dévoiler le nom du nouveau dirigeant;
- indiquer comment vous informerez vos clients et vos employés;
- décrire les moyens ou les médias qui seront utilisés pour communiquer les changements.

#### Les trois volets à définir

1. Les plans stratégiques de l'entreprise:

- Mission, valeurs
- Vision
- Axes stratégiques
- Objectifs stratégiques
- Bâtir un plan stratégique de l'entreprise

2. Les plans administratifs de l'entreprise:

- Les enjeux et les politiques financières
- Culture et vision d'entreprise
- Gestion des ressources alternatives
- Plan de contingence

3. La gestion de l'organisation:

- Maintenance des structures de l'entreprise
- Organisations matricielles et structures générales

### Durée :

2 jours

### Public cible :

Tous les gestionnaires et administrateurs avec leurs équipes de relève.