



TRANSMISSION LAB



COMMUNIQUER LA TRANSMISSION
petits conseils pour grandes réussites

PAROLE D'EXPERTE

CAROLINE GÉLIN EST LA FONDATRICE DE SOCLE

- pour Simplifier, Optimiser et Construire les Liens dans l'Entreprise.

- un cabinet de conseil et d'accompagnement en communication interne. Forte d'une expérience personnelle d'entreprise familiale et d'une expertise en communication, elle accompagne des PME et leurs dirigeants, notamment lors des phases de transmission.

« Le chemin parcouru doit être célébré, les équipes remerciées, le successeur introduit et valorisé... »

POUR VOUS, QU'EN EST-IL DE LA COMMUNICATION LORS DES PHASES DE TRANSMISSION ?

• Il s'agit d'un enjeu clé... trop souvent délaissé ! Le dirigeant est généralement concentré en effet sur des questions, techniques, juridiques, financières, éventuellement stratégiques, dans sa relation à son ou ses successeurs, et il en vient souvent à oublier les questions de communication, notamment de communication interne. Après tout, les équipes sont là et elles vont s'adapter ! Or, toutes les parties prenantes de l'entreprise sont pourtant concernées, attendent, espèrent des informations, s'inquiètent si elles n'en ont pas, les inventent au besoin. Faute d'une information claire, positive et vraie, les équipes pourraient ainsi se démobiliser, perdre en productivité, accueillir le repreneur avec méfiance. Et les hommes clés de l'entreprise pourraient être tentés de chercher ailleurs faute de savoir quelle place ils vont pouvoir trouver dans le nouveau projet...

QU'EST-CE QUI VOUS SEMBLE AINSI LE PLUS IMPORTANT POUR LE CÉDANT ?

• De laisser en partant la meilleure impression possible ! Pour lui, à titre personnel, comme pour tous ceux qui l'ont accompagné pendant toutes ces années. La sortie doit être vécue par tous comme positive, et constituer un évènement fédérateur, vivant, pas une disparition ou un abandon. Le chemin parcouru doit être célébré, les équipes remerciées, le successeur introduit et valorisé...

À QUOI LE REPRENEUR DEVRAIT-IL ÊTRE PARTICULIÈREMENT ATTENTIF ?

• À bien comprendre la culture de l'entreprise dans laquelle il s'engage, ses valeurs, son vocabulaire. Quel que soit son passé propre, ses envies et ses convictions - et même s'il fait partie de la famille - il ne doit pas oublier en effet que le terrain n'est pas vierge, bien au contraire. Même si elle marque bien sûr une différence, voire un tournant, sa communication doit donc s'ajuster au contexte culturel propre de l'entreprise qu'il dirige désormais, de façon à pouvoir être entendue, appréciée et reçue. A fortiori dans une période critique, où chaque mot doit être pesé.

QU'EN EST-IL SELON VOUS DES ENTREPRISES À CARACTÈRE FAMILIAL ?

• La communication interne y est encore plus importante, car le lien des équipes à l'entreprise est souvent plus fort, l'attachement aux valeurs de la société plus grand, l'engagement associé aussi... comme l'inquiétude face tout ce pourrait venir modifier l'équilibre auquel chacun est attaché ! Il y est donc particulièrement essentiel de rassurer sur une forme de continuité, sinon d'expliquer et de valoriser d'autant plus clairement le nouveau projet...

ET SI VOUS AVIEZ UN DERNIER CONSEIL À DONNER AUX DIRIGEANTS QUI PASSENT LA MAIN ?

• J'aimerais leur rappeler que tout est communication, pas seulement les notes ou les discours officiels. Chaque parole, chaque geste, chaque posture, chaque sourire, chaque manière d'être ou de ne pas être là, seul ou avec son successeur, participe à la communication. Tout va être observé, scruté, analysé, souvent avec méfiance. Il importe donc pour le dirigeant d'être attentif aux signaux qu'il envoie, et de s'assurer de la cohérence positive de l'ensemble des messages adressés, formels et informels, écrits et oraux, verbaux et non verbaux.



TRANSMISSION LAB

COMMUNIQUER LA TRANSMISSION

petits conseils pour grandes réussites



CONCEPTION ET ÉCRITURE – DIDIER GOUTMAN // ILLUSTRATIONS ET MISE EN PAGE : MÉGANE KEIM