



CHRONIQUE

Le leadership de la relève



SYNERACTION
MANAGEMENT

Transfert d'entreprise
Relève • Coaching
et conférences

syneraction.ca
514 578-3505

PORTEFOLIO RELÈVE FAMILIALE



PHOTO : RÉMI LEMÉE, LAPRESSE
La coach Martine Deschamps (à gauche) offre ses conseils à Julie

Quand le coach fait la différence

CAROLINE RODGERS

C'est l'histoire de deux sœurs.

La plus jeune, Janick, 26 ans, rêvait de gérer des services alimentaires en milieu scolaire, comme ses parents. L'aînée, Julie, 29 ans, aimait voyager, et l'idée de reprendre l'entreprise familiale ne lui disait rien.

En 2002, la cadette a pourtant convaincu sa grande sœur de se lancer en affaires. Elles aideraient papa et maman. Mais après quelques mois de discussions interminables et d'opinions divergentes, les parents lancent aux filles : « Démarrez donc votre propre entreprise, et on verra bien! »

« Deux ans plus tard, on faisait un plus gros chiffre d'affaires qu'eux! » se rappelle Julie Laberge, directrice générale de Laberge services alimentaires, de Châteauguay.

Spécialisée dans la gestion et l'exploitation de neuf cafétérias, cette entreprise de 44 employés, offre plus de 1300 repas par jour. Mais à la suite du décès subit de leur mère, il y a deux ans, Janick et Julie ont pris les commandes, fusionnant les deux entreprises. C'est là que les choses se sont corsées.

« Il y avait un malaise. On entraînait travailler et des employés pleuraient, dit l'aînée. Ils étaient habitués à la façon de faire de notre mère. »

Un coach à la rescousse

Les deux sœurs décident alors de faire appel à un coach en relève. « Ça n'a pas été long avant de voir les résultats », précise Julie Laberge.

Martine Deschamps, de Syneraction Management, est devenue leur guide dans cette transition inattendue. « Plusieurs professionnels sont appelés à intervenir dans un plan de relève, dit la formatrice de Châteauguay. Le banquier et le comptable sont importants, mais l'on s'aperçoit que c'est souvent au niveau humain que les problèmes surviennent parce qu'on néglige cet aspect. »

La première étape de son intervention a donc été de faire passer des tests psychométriques aux deux sœurs pour déterminer quelles étaient les forces de chacune et tirer parti de leurs différences.

« Ma sœur Janick est une fille de cœur alors que je suis plus rationnelle. Nous n'abordions pas les problèmes de la même façon. Les tests ont servi d'outils de base pour comprendre nos différences, mieux communiquer et travailler en complémentarité au lieu de s'affronter », explique Julie Laberge.

Après les tests, Mme Deschamps a organisé des rencontres de consolidation d'équipe entre les deux sœurs, leur père (demeuré employé de l'entreprise) et un autre travailleur. À partir de ces rencontres, la coach a élaboré un plan d'action et de formation sur mesure pour combler les failles, mettant la priorité sur les problèmes les plus pressants.

« Ça a apporté une rigueur et un certain professionnalisme que nous avons perdu dans nos relations. Nous avons appris à adopter un comportement au bureau différent de la dynamique familiale », constate Mme Laberge. Ainsi, même si la transition est survenue de façon imprévue à la suite d'un événement tragique, grâce aux bons conseils de leur coach, les choses vont beaucoup mieux au sein de l'entreprise. Dans un monde idéal, il va sans dire que la relève doit être planifiée plusieurs années à l'avance, parfois jusqu'à 10 ans, selon la taille de l'entreprise. Mais il n'est jamais trop tard pour bien faire.