



CHRONIQUE

Le leadership de la relève



SYNERACTION
MANAGEMENT

Transfert d'entreprise
Relève • Coaching
et conférences

syneraction.ca
514 578-3505

La classification des dirigeants-proprétaires en **situation de départ**. **Ne représente pas leur style de leadership pendant leur règne.**

Le successeur n'est pas nécessairement la fille ou le fils du propriétaire-dirigeant.

Le masculin n'est utilisé que pour alléger le texte

Le Monarque

- **Ne quitte pas tant qu'il n'est pas forcé, soit par la mort ou par une révolte interne au palais !**
 - Ne croit pas en l'utilité d'un plan de succession ;
 - Porte sa couronne jusqu'à ce qu'un CA ou un comité de gestion le chasse ;
 - A une identité héroïque et une mission héroïque qui ne se termine jamais ;
 - Il n'a pas nécessairement fondé ou créé l'organisation où il règne mais peut l'avoir remodelé à son arrivée ;
 - Ne se retire jamais !

Le général

- **Tout comme pour le monarque, il est soumis à un départ forcé (santé, âge avancé ou un CA qui montre la porte). Part de reculons et planifie donc son retour triomphal pour sauver l'entreprise !**
 - Partir, c'est perdre le respect et la reconnaissance = perdre son estime de soi ;
 - Ressent une perte de pouvoir en quittant ;
 - Son identité héroïque = barrière au départ planifié ;
 - Typiquement, va rester le pied dans la porte pour faciliter un éventuel retour ;
 - Va mentorer le ou les successeurs sans y avoir été invité !

L'ambassadeur

- **Quitte son poste très gracieusement avec la sensation de s'être accompli et d'avoir été apprécié.**
 - Va identifier tôt son ou ses successeurs ;
 - Pas attaché au pouvoir ;
 - Veut continuer à servir l'organisation comme mentor ou membre du CA mais PAS comme leader !
 - Contrairement aux deux types précédents, la transition se fait harmonieusement ;
 - Est impliqué dans des activités sportives, sociales ou bénévoles.

Le gouverneur

- **Quitte la direction d'une entreprise pour se dévouer à des activités toutes autres.**
 - La retraite est vue comme étant le début d'une nouvelle carrière ou ... d'une nouvelle entreprise !
 - Identifie tôt le ou les successeurs ;
 - Les successeurs ont clairement la voie libre après son départ – le gouverneur ne revient pas, même à temps partiel.
 - N'est pas envahi par la peur de perdre "son bébé" aux mains d'autres personnes.

Vous reconnaissez-vous ?