



COMMUNIQUE DE PRESSE

Bruxelles, le 25 mars 2010

Un jour dans l'entreprise, le fils prendra la place du père...

Un jour, le père-patron va se retirer pour laisser place à son fils...

Mais il ne suffit pas d'être le fils de son père pour être un bon dirigeant...

Lors de son colloque annuel, le 1er avril, L'IEF va dévoiler les qualités indispensables qui feront du successeur familial un dirigeant idéal.

Dans la foulée, L'Institut de l'Entreprise Familiale (IEF) annoncera le lancement d'une véritable et unique académie pour la formation des successeurs familiaux.

D'ici 10 ans, 28 % de nos entreprises familiales en Belgique, seront confrontées à la transmission de la gestion et/ou de la propriété. Pour deux entreprises sur trois qui vont transmettre et où le successeur est déjà connu, la préférence va pour un successeur familial plutôt que non familial.

Il ressort d'une nouvelle étude scientifique, menée par le Professeur Johan Lambrecht de HUB-EHSAL pour le compte de l'Institut de l'Entreprise Familiale, que tant les successeurs familiaux que les cédants considèrent les qualités d'entrepreneuriat comme la qualité essentielle que doit avoir le successeur familial. Par contre, ils n'attachent pas beaucoup d'importance aux capacités à mettre en place une stratégie pour l'entreprise et au respect de l'équilibre des relations entre l'entreprise familiale, la famille et ses individus.

Ceci est d'autant plus surprenant que Johan Lambrecht démontre que les dirigeants familiaux, qui considèrent l'entreprise familiale comme un système où se côtoient en harmonie l'entreprise, la famille et l'individu, ont des entreprises plus rentables que leurs concurrents.

Le successeur familial idéal : le mouton à neuf pattes

Pour connaître les qualités du successeur familial idéal, trois sources ont été utilisées :

1. la littérature scientifique à ce sujet,
2. des entretiens face-à-face avec des successeurs et des cédants de 8 entreprises familiales, et
3. une enquête écrite qui a été remplie par 190 successeurs familiaux et 135 cédants.

Ces trois sources indiquent que le successeur familial idéal applique 9 types d'intelligence :

1. l'intelligence stratégique (= être capable de formuler et de mettre en pratique le caractère unique de l'entreprise),
2. l'intelligence systémique (= considérer l'entreprise familiale comme un tout et veiller à l'équilibre entre « entreprise, famille et membre familial individuel »),
3. l'intelligence politique (= faire des relations avec le monde externe et tenir compte des intérêts des différentes parties prenantes),
4. l'intelligence relationnelle familiale (= communiquer avec les membres familiaux),
5. l'intelligence des valeurs (= agir par amour du métier),
6. l'intelligence technique (= posséder la connaissance de son métier),
7. l'intelligence de la connaissance implicite (= avoir compris la cuisine interne de l'entreprise familiale),
8. l'intelligence de management, et
9. l'intelligence d'entrepreneuriat (= diriger l'entreprise familiale avec beaucoup de passion).

Dans la réalité, le successeur familial manque d'intelligence stratégique et systémique

Il ressort de l'enquête, tant selon les successeurs familiaux que les cédants, les qualités les plus importantes qu'un successeur familial doit posséder en tant que dirigeant de l'entreprise familiale reflètent surtout l'intelligence d'entrepreneuriat.

C'est-à-dire :

- des qualités comme apprendre continuellement et apprendre de ses erreurs,
- réagir aux besoins des clients.

Les successeurs familiaux et les cédants attribuent les scores les plus bas à :

- la formulation écrite du caractère unique de l'entreprise,
- la réalisation de la raison d'être unique de l'entreprise,
- au fait de faire appel à des experts externes,
- l'utilisation du réseau des relations.



Les successeurs donnent également les scores les plus bas à des éléments liés à la famille comme :

- la communication régulière avec la famille,
- la recherche équilibrée entre entreprise, famille et membre familial individuel,
- l'application des valeurs familiales dans l'entreprise.

Au moment de la transmission de la gestion quotidienne et depuis que le successeur familial assure la gestion, il/elle applique le plus l'intelligence d'entrepreneuriat et le moins des qualités liées à la stratégie et à la famille.

L'équilibre entre entreprise, famille et individu : la qualité pour une meilleure rentabilité de l'entreprise

Quand les successeurs familiaux recherchent l'équilibre entre les intérêts de l'entreprise, de la famille dans son ensemble et de chaque membre de la famille individuellement, ils augmentent la rentabilité de leur société par rapport à celle de leurs concurrents proches. La stratégie et la communication avec la famille sont des huiles essentielles pour le bon fonctionnement de l'entreprise familiale en tant que système. Johan Lambrecht met aussi en avant que si un successeur familial prend la place du cédant parce qu'il n'a pas d'emploi ailleurs, le succès familial diminue, c'est-à-dire : on observe plus de conflits au sein de la famille, moins d'harmonie familiale, moins de soutien des membres de la famille pour les objectifs de l'entreprise, etc.

Une véritable et unique académie pour les successeurs familiaux d'une entreprise familiale

Suite à l'étude, l'IEF lancera début septembre 2010 une académie pour les successeurs familiaux. C'est un programme de formation intégré et sur mesure, pour des successeurs familiaux d'une entreprise familiale, avec des thèmes liés aux 9 types d'intelligence. Il y aura 15 sessions de travail, une soirée toutes les 3 semaines, entre 16 et 20 h.

Lors de cette formation : des entrepreneurs familiaux viendront partager leur vécu et les professeurs doués d'empathie avec le monde des entreprises familiales adopteront le principe « la pratique basée sur la science ».

Pour plus d'information sur l'étude, vous pouvez contacter le professeur **Johan Lambrecht** (GSM : 0473/83 46 64, e-mail : johan.lambrecht@hubrussel.be).

Pour plus d'information sur l'académie pour des successeurs familiaux, vous pouvez contacter **Laurent Weerts** (Administrateur Délégué IEF, GSM : 0495/59 48 97, e-mail : lweerts@deloitte.com).

Le **1er avril 2010**, lors du grand **colloque annuel** de l'IEF, l'étude et l'académie seront présentées pour un public de plus de 200 entreprises familiales (voir www.institutentreprisefamiliale.be).

