**Pour le Cédant**   
  
Une transmission se réussit d'abord dans la tête du dirigeant, car transmettre c'est souvent se séparer d'une bonne partie de sa vie.   
Comment envisager se séparer de ce qui représente bien souvent un patrimoine affectif, l'œuvre de sa vie? Comment se retirer d'une place aussi vitale pour l'entreprise en faisant confiance et en laissant peu à peu un autre style, une autre personnalité à ses commandes.   
Qu'on le veuille ou non, la transmission constitue pour le cédant une perte et un deuil à réaliser pour qu'une vie nouvelle puisse exister après celle du dirigeant.   
  
**Avant**

 Prise en compte de l'histoire de l'entreprise et de son dirigeant

 Recueil des doutes et des espoirs suscités par le projet de transmission

 Regards sur les projets d'après transmission   
  
**Pendant**   
**Coaching et accompagnement du cédant pour :**

 Accepter le retrait progressif et trouver une juste place

 Passer le relais avec élégance et sagesse vis à vis de tous les acteurs de l'entreprise

 Déléguer et transmettre son savoir faire et son tour de main en bon pédagogue

 Faire confiance à un autre style et reconnaître la différence

 Diriger son énergie et son temps vers des projets extérieurs   
  
**Après**   
Rencontres ponctuelles en dehors de l'entreprise pour accompagner le processus de deuil (si nécessaire) et l'investissement dans une nouvelle vie.   
  
**Durée**   
Equivalent de 6 jours répartis en demi journées sur la durée du processus de transmission

**Pour le Repreneur**   
  
Reprendre une entreprise, c'est envoyer très vite des messages rassurants au cédant, aux salariés, clients, fournisseurs et partenaires par des compétences générales du dirigeant en devenir (gestion, management, commercial, production, etc) mais aussi par des qualités humaines et des aptitudes au leadership, au discernement, à la détermination, à l'observation, à l'écoute, au respect...   
Cette reconnaissance indispensable de l'environnement lui donnera l'autorité nécessaire dont l'entreprise a besoin pour continuer à vivre et se développer. La présence d'un tiers lui sera utile pour s'affirmer à une place qui ne se libère pas toujours facilement et afficher une determination tranquille face aux résistances de toutes sortes.   
  
**Avant**

 Evaluation de la motivation et des qualités du dirigeant et du (des) repreneur(s)

 Première analyse de l'environnement et du challenge à relever

 Première identification des axes de progrès personnel et de l'évolution   
  
**Pendant**   
**Coaching et accompagnement de repreneur dans le développement d'attitudes de dirigeant pour :**

 Trouver un nouveau positionnement

 Analyser les comportements des différents acteurs de l'entreprise

 Gérer les problèmes quotidiens

 Développer des attitudes d'autorité

 Prendre du recul et acquérir une vision stratégique

 Communiquer et négocier avec le cédant pour un retrait progressif

**Après**   
Présence auprès du repreneur et de l'équipe de direction pour conduire l'entreprise à une transmission réussie par la mise en œuvre du projet d'entreprise.

**Durée**   
Equivalent de 6 jours répartis en demi journées sur la durée du processus de transmission.

**Pour l'Entreprise**   
  
L'entreprise est un organisme vivant sensible aux influences du facteur humain. Le départ de son dirigeant, l'arrivée du repreneur vont bien sûr modifier ses repères fondamentaux, son dynamisme et son équilibre. L'écoute, l'implication et la mobilisation des salariés vont être déterminantes dans cette période de changement où les doutes et les non dits peuvent fragiliser l'entreprise. Pour que cette phase de transmission puisse se transformer en en opportunité, il convient, dans cette période de transition, d'avoir les yeux fixés sur quelques indicateurs.   
  
**Avant**

 Expression des salariés sur la transmission annoncée

 Audit diagnostic du dynamisme et de la combativité de l'entreprise

 Identification des zones de fragilité sensibles au processus de transmission

 Mise en place d'indicateurs de suivi   
  
**Pendant**

 Coaching de l'équipe de direction

 Elaboration d'un projet d'entreprise et de stratégie

 Définition de postes et de missions. Organigramme

 Mise en œuvre d'un plan d'action de progrès   
  
**Après**

 Accompagnement et suivi de la mise en oeuvre du projet d'entreprise et du plan d'action

 Expression des salariés autour du deuil de l'ancien dirigeant

**Durée**   
4 jours (facultatif)