

Le rôle de la médiation dans les transmissions d'entreprises

Rosset Péclard Sàrl est spécialisée dans la gestion des conflits liés aux successions dans les sociétés

Jean-Marc Corset

C'est l'une des préoccupations majeures des patrons: ces prochaines années, sous l'effet du baby-boom, des dizaines de milliers de PME devront faire face au départ de leur dirigeant. Beaucoup

s'y préparent. Mais les successions ne sont pas qu'une affaire financière et juridique. La société Rosset Péclard, médiateurs en entreprise, dont le siège est à Yverdon, ne le sait que trop bien, elle qui s'occupe de conflits et de problèmes internes aux entreprises. Face aux besoins de l'économie, elle veut donner de l'ampleur, à l'échelle de la Suisse romande, à cette activité de transmission.

«Transmettre son entreprise, ce n'est pas juste passer les clés à quelqu'un, observe Marc Rosset, psychologue, médiateur professionnel et diplômé en management des affaires. C'est un processus qui s'amorce longtemps avant

la décision finale. Au-delà des problèmes financiers et juridiques, la transmission est trop souvent bloquée dans une impasse par des facteurs d'ordre émotionnels, affectifs, personnels ou historiques.»

Souffrances au travail

Ancien directeur de ressources humaines, Marc Rosset est actif comme médiateur professionnel et formateur depuis 1999. Avec son associée Christine Péclard, également médiatrice professionnelle et forte d'une expérience de management et finance, ils sont tous deux spécialisés dans les questions de souffrances dans le

monde du travail, de conflits non réglés, de discriminations et de harcèlement. Ils tiennent une permanence indépendante des RH.

«On fait appel à nous pour traiter de problèmes résultant de la transmission d'entreprises depuis une dizaine d'années, explique Marc Rosset. C'est un champ de la médiation qui se développe car c'est au carrefour entre le domaine familial et stratégique de l'entreprise. Nous avons souvent des conflits intergénérationnels. Les enfants n'ont pas la même vision.» Par exemple, quand le fondateur vient tous les jours au bureau et ne peut s'empêcher d'interférer dans les affaires ou les

relations avec les collaborateurs. Des entrepreneurs individuels permettent de mettre les choses à plat et de trouver des solutions.

«Les outils de la médiation aident à résoudre de tels problèmes», selon les deux professionnels. Il peut s'agir simplement d'aménager un bureau pour l'ex-patron devenu conseiller et prévoir des heures de présence. Dans le cas d'une reprise par un employé, des questions de confiance se posent. Le duo, qui peut recourir à un réseau d'experts, explique que la médiation est parfaitement appropriée pour régler ce genre de conflits sans faire figure de «biscounours».