

le journal
du dirigeant

NOV
DEC
24

Transmettre son entreprise



co-écrit avec Frédéric Mifsud

by évolvia

Le Journal du Dirigeant est édité tous les 2 mois

SOMMAIRE



Thématique de l'édition : transmission d'entreprise	4-7
L'interview	8-11
5 minutes chrono !	12
Quick Tips	13
Les actualités du cabinet	14
L'actualité des entreprises du territoire	16
Présentation du cabinet	17

« *L*a seule limite à notre
épanouissement de demain
sera nos doutes d'aujourd'hui. »

Franklin D. Roosevelt

La transmission d'entreprise

La transmission d'entreprise est bien plus qu'une simple cession ; c'est un tournant majeur dans la vie d'un dirigeant et un enjeu stratégique pour l'entreprise. Elle implique une réflexion approfondie sur les aspects financiers, juridiques, fiscaux, mais aussi humains et stratégiques.



La transmission d'entreprise est un processus complexe qui soulève de multiples enjeux. Au-delà de l'aspect financier, il s'agit de garantir la pérennité de l'entreprise, de préserver les emplois et les savoir-faire, et de transmettre un patrimoine.

Les dirigeants sont confrontés à des défis variés : trouver le repreneur idéal, optimiser la valorisation de l'entreprise, gérer les aspects juridiques et fiscaux, et accompagner le changement. La transmission a des implications humaines importantes, qu'il s'agisse du maintien des relations sociales ou de la transmission des valeurs de l'entreprise.

Par ailleurs, la conjoncture économique et les évolutions technologiques influencent considérablement les modalités de transmission.

Pourquoi transmettre ?

Les motifs de transmission sont multiples. Quelle que soit la raison, la transmission nécessite une préparation minutieuse pour assurer une transition en douceur et préserver la valeur de l'entreprise.

Les grands enjeux de la transmission d'entreprise



Enjeux économiques et stratégiques

- > Pérennité de l'entreprise
- > Valorisation de l'entreprise
- > Transmission du patrimoine
- > Adaptation aux évolutions du marché



Enjeux humains et sociaux

- > Fidélisation des collaborateurs
- > Transmission des valeurs d'entreprise
- > Gestion des relations sociales
- > Impact sur la vie personnelle



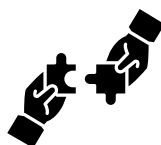
Enjeux juridiques et fiscaux

- > Choix du statut juridique
- > Optimisation fiscale
- > Protection juridique
- > Formalités administratives



Enjeux liés au repreneur

- > Recherche du repreneur idéal
- > Accompagnement du repreneur
- > Transmission des connaissances



Enjeux liés à la conjoncture économique

- > Impact de la crise économique
- > Adaptation aux nouvelles technologies

En résumé, les enjeux de la transmission sont multiples et interdépendants. Pour réussir une transmission, il est essentiel de prendre en compte tous ces aspects et de se faire accompagner par des professionnels compétents.

Les différents éléments de la transmission d'entreprise

Les étapes clés de la transmission

1. Préparation du bilan : Évaluation de la valeur financière et extra-financière (bilan social et environnemental) de l'entreprise, identification des atouts et des faiblesses.
2. Définition de la stratégie de cession : Choix du mode de transmission, fixation d'un prix de vente réaliste.
3. Recherche d'un repreneur : Diffusion d'annonces, mise en relation avec des candidats potentiels.
4. Négociation : Définition des conditions de la cession (prix, modalités de paiement, clauses de garantie).
5. Accompagnement du repreneur : Transmission des connaissances, mise en place d'un contrat de suivi.

Les relations interpersonnelles

La relation entre le cédant et le repreneur est déterminante pour la réussite de la transmission. Il est important de construire une relation de confiance et de collaboration.

La communication est également un élément clé de la réussite d'une transmission d'entreprise. Il est important de communiquer de manière ouverte, transparente et régulière tout au long du processus de transmission, d'informer les salariés, les clients et les partenaires de l'opération et de les rassurer sur la pérennité de l'entreprise et de construire une relation durable et bénéfique entre le cédant et le repreneur.

[Un sujet en particulier vous intéresse ?](#)
Dites le nous



La communication permet :

> **De créer un climat de confiance** : La confiance est le socle de toute relation durable. Le cédant doit avoir confiance en la capacité du repreneur à pérenniser son entreprise, et le repreneur doit avoir confiance en l'information transmise par le cédant.

> **De faciliter la transmission des connaissances** : Le cédant dispose d'une connaissance approfondie de l'entreprise, de ses clients, de ses fournisseurs et de ses employés. Il doit transmettre ses connaissances au repreneur pour assurer une continuité de l'activité.

> **De gérer les éventuels conflits** : Des désaccords peuvent surgir au cours du processus de transmission. Une communication ouverte permet de les identifier rapidement et de trouver des solutions à l'amiable.

> **D'assurer un accompagnement efficace** : Le cédant peut apporter un soutien précieux au repreneur pendant les premières années de sa prise de fonction.

Une bonne communication entre le cédant et le repreneur permet : **une transition en douceur, une pérennité de l'entreprise et une satisfaction pour le cédant.**



En conclusion, la transmission d'entreprise est un projet complexe qui nécessite une préparation minutieuse et un accompagnement personnalisé. En anticipant les enjeux et en se faisant accompagner par des professionnels, les dirigeants peuvent assurer la pérennité de leur entreprise et sécuriser leur avenir.

> [En savoir plus ...](#)



Baptiste GÉLAS
Directeur général chez
MAISON GÉLAS

Fondée en 1865, l'entreprise perpétue un savoir-faire ancestral dans la production de spiritueux. Transmise de génération en génération, elle incarne l'excellence et l'authenticité. Face à l'évolution des modes de consommation et à une concurrence de plus en plus intense, elle est amenée à repenser son modèle économique.

Interview

Quel a été l'élément déclencheur de la transmission ?

Je n'ai jamais été obligé de reprendre l'entreprise, mon père m'a fait énormément de clins d'œil dans ma vie. Pour le premier, je porte le même prénom que la première génération de Maison Gélas.

Vers mes 15/16 ans, quand mon palais a commencé à être formé, mon père a commencé à m'initier et à me faire goûter de l'armagnac (Maison Gélas ou autre) histoire que la graine pousse dans ma tête. De base, je n'étais pas un grand amateur d'armagnac, du produit, par contre j'ai toujours été passionné par l'histoire de l'armagnac en lui-même et celle de ma famille.

Je n'ai jamais été obligé de reprendre l'entreprise, cela s'est fait naturellement. J'ai travaillé chez un caviste avant de rejoindre l'entreprise familiale pour être sûr que ce ne soit pas Maison Gélas qui m'attire, mais aussi le métier en lui-même.

Comment avez-vous construit l'idée de la reprise ?

C'était un mélange de passion et d'histoire. J'ai commencé en tant que stagiaire puis collaborateur et au fur et à mesure, je me suis rendu compte que c'était une fierté de pouvoir continuer à travailler pour un produit/entreprise qui a son nom.

Je n'ai pas de formation d'œnologie, je me suis formé sur le tas, en écoutant notre œnologue et mon père, en assistant au rendez-vous et en rencontrant des professionnels. J'ai commencé à la cave, et j'ai développé le commerce international avec l'aide de mon père pour, par la suite, reprendre la société.

Comment vous êtes-vous positionné en tant que futur patron ?

C'est un peu compliqué de se positionner vis-à-vis des collègues parce que j'ai la chance quand même d'avoir des collaborateurs très impliqués dans la société. Pour beaucoup, aujourd'hui encore, lorsqu'on demande « qu'est-ce que la Maison Gélas » ils répondent « c'est Philippe Gélas ».

Il fallait sortir de l'image du « fils de... » et devenir Baptiste Gélas.

Je souhaite rajouter ma patte à la société.

C'est un peu compliqué de se positionner vis-à-vis des collègues parce que j'ai la chance quand même d'avoir des collaborateurs très impliqués dans la société. Pour beaucoup, aujourd'hui encore, lorsqu'on demande « qu'est-ce que la Maison Gélas ? » ils répondent « c'est Philippe Gélas ».

Il fallait sortir de l'image du « fils de... » et devenir Baptiste Gélas.

Je souhaite rajouter ma patte à la société.

Concernant Maison Gélas, je veux qu'elle soit connue pour l'armagnac et l'embouteillage indépendant, alors en parallèle, j'ai monté une distillerie sous l'enseigne Gélas mais signé avec mon nom, mon prénom, et ma signature : c'est un peu comme mon bébé. C'est rajouter des cordes à l'arc de Gélas tout en continuant ce qui se fait de bien depuis quelques années.

Pour les dirigeants qui nous lisent, pouvez-vous nous faire part d'un moment fort que vous avez vécu avec votre père lors de la transmission ?

Pour mon père, Maison Gélas c'est son bébé, il ne pouvait pas lâcher du jour au lendemain.

Le côté positif est la montée en compétences et le moment où je sens qu'il me fait de plus en plus confiance. Je vais toujours le voir pour avoir des conseils, surtout au début sur le projet de la distillerie. Il m'a dit «tu te débrouilles sur ce projet, c'est ton bébé» c'était donc une première prise de conscience pour moi : ok je vais prendre les décisions !

Mais il fallait aussi lui rappeler qu'une fois qu'il m'a dit que c'était mon bébé, j'écoute ses conseils et ses avis mais c'est moi qui prends la décision.

En termes de discussion et de transmission, c'est autour de ce projet là que ça a vraiment marqué une différence.

Ça fait 9 ans que je suis dans la société, 2 ans que j'ai repris la direction mais je sais que je suis loin encore d'avoir les connaissances et les capacités gestionnaires qu'a bâti mon père pendant 30 ans. C'est donc pour ça que je prends toujours ses conseils mais il faut bien évidemment se faire ses propres idées et ses propres expériences.

Une belle histoire **familiale** !

Interview



Frederic MIFSUD
Coach et formateur

« Que cela soit à travers mes expériences professionnelles et mes voyages, j'ai toujours senti une profonde passion pour les relations humaines et un désir d'aider les autres.

Egalement ce goût de comprendre les rouages entre notre esprit, nos ressentis et nos comportements pour pouvoir évoluer en tant qu'être humain de la manière qui nous semble la plus juste sans les conditionnements sociaux culturels, familiaux et personnels. »

Pouvez-vous nous présenter votre approche ?

En tant que formateur et thérapeute en intelligence relationnelle, j'accompagne les dirigeants dans les enjeux relationnels qu'ils rencontrent au quotidien.

À travers des outils comme la PNL, la méthode WingWave, la communication non-violente et les thérapies cognitives, je les accompagne à mieux comprendre les dynamiques relationnelles et à construire des interactions plus harmonieuses, même en période de stress ou de conflit.

Mon approche combine une réflexion en profondeur et des solutions pratiques. Je partage des outils concrets pour s'observer, mieux comprendre ses réactions, et interagir de façon plus sereine avec les autres. Je propose également des séances ciblées pour libérer les blocages émotionnels liés à des expériences difficiles et renforcer la confiance en soi face aux décisions à prendre. Cela crée ainsi un équilibre entre efficacité professionnelle et bien-être personnel.

D'après vous, quelles sont les conséquences d'une situation où le dialogue est coupé et les personnes n'arrivent pas à communiquer entre elles ?

Lorsque le dialogue est coupé et que les personnes n'arrivent plus à communiquer, les conséquences peuvent être profondes et affecter tant les individus que l'entreprise.

Je constate souvent que ce blocage mène à des malentendus, une perte de confiance et une augmentation du stress au sein des équipes. Cela nuit à la collaboration, au moral des collaborateurs et à la prise de décisions.

À long terme, les tensions non résolues peuvent créer un environnement de travail toxique et diminuer la performance globale. C'est particulièrement vrai dans les petites entreprises, ainsi que dans les entreprises familiales ou en couple, où les relations personnelles se mêlent aux enjeux professionnels.

Comment re-créer du dialogue ?

Pour recrer du dialogue, il est essentiel de commencer par dénouer les blocages émotionnels qui entravent la communication. Je débute toujours par des séances de coaching axées sur des scènes spécifiques du passé, des empreintes émotionnelles qui se réactivent dans le cadre professionnel.

L'objectif est de libérer la personne de ses conditionnements émotionnels et comportementaux en «vidangeant» les résidus émotionnels bloqués dans le système nerveux.

Ensuite, je mets en place un dialogue structuré entre les deux parties, où je joue le rôle de facilitateur. Chacune peut exprimer ses frustrations sans que l'autre ne se sente attaquée, ce qui permet de rétablir un dialogue conscient et de poser de nouvelles bases de communication plus saines et efficaces.

Pour les dirigeants qui nous lisent, pouvez-vous nous partager un accompagnement de deux membres de la même famille où l'émotion prenait le dessus sur la relation ?

J'ai récemment accompagné un père et son fils dans une entreprise familiale en transition de direction. Le fils devait reprendre l'entreprise, mais leurs relations compliquées rendaient ce passage délicat. Le père, très attaché à son rôle, avait du mal à lâcher prise, tandis que le fils se sentait constamment jugé et en quête de validation. Ces tensions créaient des conflits fréquents, alimentés par des émotions non exprimées, qui bloquaient leur communication et menaçaient la transition.

J'ai d'abord travaillé individuellement avec chacun pour libérer les blocages émotionnels liés à leurs peurs et attentes, souvent ancrés dans des expériences personnelles passées. Ensuite, lors de séances communes, j'ai facilité un dialogue structuré, permettant à chacun d'exprimer ses besoins sans provoquer de tensions. Ce processus a clarifié leurs rôles et renforcé leur confiance mutuelle, essentielle pour une transmission réussie.

Et vous, ça vous parle ?
la gestion des émotions

5 minutes chrono !

TEST DISC

Le test de personnalité couleur DISC a pour objectif de nous révéler la façon dont nous fonctionnons face aux événements, et comment un collaborateur, un client ou un partenaire trouve sa motivation, son énergie et des solutions face aux problématiques qu'il rencontre.

Ce test de personnalité est conçu pour mesurer certaines des caractéristiques clés de votre personnalité et les utiliser pour donner un aperçu de vos comportements et motivations personnels.

DISC est le nom du système d'évaluation de la personnalité que nous utilisons, un système largement utilisé dans les affaires et le commerce. Ce test adapte ce système d'évaluation commercial pour fournir des résultats individuels décrivant les principales caractéristiques de votre personnalité.

[Faire le test de personnalité DISC](#)

LE «D» DE DOMINANT

Le dominant a une vision d'ensemble de la tâche à accomplir et vise l'objectif et le résultat final. Pour cela, il est capable de relever des défis et d'assumer des responsabilités en ayant en tête la réussite de tous.

LE «I» D'INFLUENT

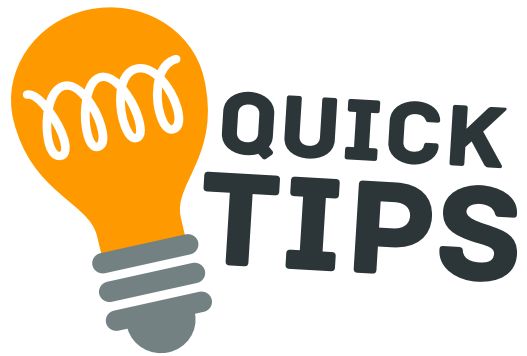
Tourné vers les autres, l'influent apporte enthousiasme, bonne humeur et motivation à son équipe. Animal social par excellence, l'influent est à l'aise avec tout le monde et aime travailler en équipe.

LE «S» DE STABLE

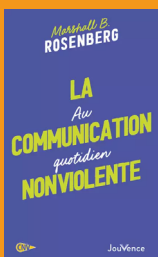
D'un naturel calme et mesuré, le profil vert ou stable pense avant tout au bien-être de ceux avec qui il travaille. Le stable est une personne qui préfère rester en retrait, mais ne refusera jamais d'aider un collègue.

LE «C» DE CONFORME

Le conforme aime que les choses soient faites selon les règles. Méthodique, ordonné et pointilleux, il est réfléchi, autonome et sait identifier les problèmes de fonctionnement d'un coup d'œil. Il sait ce qu'il a à faire, s'acquitte de sa tâche et apprécie son autonomie.

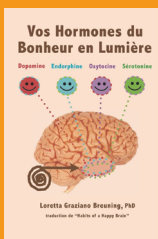


Des livres pour vous aider dans la gestion de vos émotions



La communication non violente au quotidien, Marshall B. Rosenberg

« Nous communiquons constamment. Pourtant, rares sont celles et ceux qui connaissent les règles d'une communication réellement respectueuse de soi et de l'autre. La Communication NonViolente est une méthode développée par Marshall B. Rosenberg pour améliorer notre relation à autrui et résoudre les différends dans un esprit de bienveillance. »



Vos hormones du bonheur en lumière, Loretta Graziano

« Vous pouvez profiter de vos hormones du bonheur plus facilement si vous savez ce qui les déclenche. Dans l'état de nature, les hormones du bonheur s'enclenchent pour satisfaire les besoins de survie. Tout ce qui a permis de satisfaire vos besoins lorsque vous étiez jeune a déclenché vos hormones du bonheur et établi vos voies neuronales. Vous êtes conçus pour aller à la recherche d'une plus grande quantité de ce qui a été agréable auparavant. »



S'estimer et s'oublier, Christophe André

« L'estime de soi, c'est comment on se voit, comment on se juge, mais aussi, et surtout, comment on se traite. Construire une bonne estime de soi, c'est faire preuve à la fois d'exigence et de bienveillance à son égard. Cette attitude nous aidera à mieux vivre, à traverser intelligemment bonheurs et adversités, et à nous oublier, pour nous tourner tranquillement vers plus intéressant encore que nous-même : les autres, le monde, la vie. Car l'estime de soi n'est pas le but, elle est le chemin vers une présence au monde ouverte, sereine et épanouie. »



Comment se faire des amis, Dale Carnegie

« Nos relations avec les autres sont déterminantes pour notre qualité de vie !

La facilité de contact est un puissant moteur de succès : être recherché pour ses qualités humaines, créer la sympathie, faire passer ses idées, savoir motiver, corriger sans gâcher une relation de travail... Cela s'apprend ! »

Les actualités du cabinet

Ouverture d'une nouvelle session de formation en Management

Vous êtes dirigeant(e) manager ? En poste de manager ?

Formez vous pour :

- gagner en confiance,
- maîtriser les fondamentaux du management,
- échanger avec vos pairs,
- trouver votre propre modèle de management.

La formation débute le 6 février 2025 sur 6 jours non consécutifs.

Elle peut être prise en charge par votre compte CPF ou votre OPCO.

Cette formation est certifiante ou non selon le projet de chacun, et vise

la certification : « Intégrer le management d'équipe dans son activité professionnelle » RS n°6516 au Répertoire Spécifique de France Compétences

> [Programme inter-entreprise](#)

> [Calendrier prévisionnel](#)

> [Pour vous pré-inscrire : administration@evolvia.fr](mailto:administration@evolvia.fr)

Autres actualités



WEBINAIRE

La QVCT, vecteur de performance durable pour les équipes et l'entreprise

La QVCT, vecteur de performance durable pour les équipes et l'entreprise.

WEBINAIRE - Save The Date

Jeudi 30 janvier
de 13h00 à 13h45

> [Inscription](#)

📍 Medef Montpellier

RELEVEZ LE CHALLENGE DE LA SOCIÉTÉ À MISSION

Pour plus de performance et de durabilité dans l'entreprise

● Temps d'inspiration ● Témoignages ● Tables rondes...

Venez relever le challenge de la société à mission

ÉVÈNEMENT - Save The Date

11 Février 2025 de 18h30 à 21h

MEDEF Montpellier

113 All. Jean Anouilh, 34073 Montpellier

> [Inscription](#)

ETHICS
GROUP

evolvia
cabinet
conseil
stratégique

Toute l'équipe évolvia vous souhaite une bonne année !



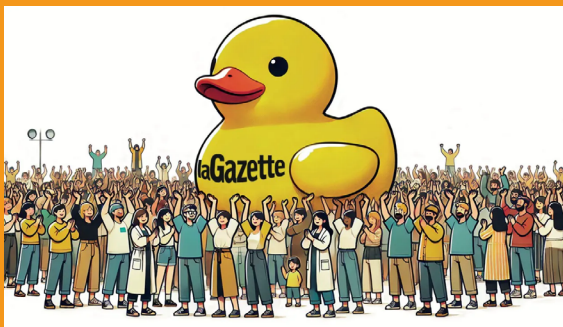
Bonne année
2025
à toutes nos parties
prenantes

En 2025
Engageons nous ensemble pour un impact positif sur notre territoire,
Partageons le plaisir d'entreprendre,
Unissons nous pour une économie plus durable et responsable.



[Cliquez ici pour visionner notre vidéo des voeux](#)

L'actualité des entreprises du territoire



**A Montpellier, la Gazette en transition
vers une coopérative.**

L'emblématique hebdo de Montpellier devrait changer de statut au cours de l'année.



**Trophée de l'innovation des pratiques
professionnelles.**

Baby-éveil remporte une distinction pour son parcours d'intégration digital qui permet d'accueillir et d'accompagner les nouveaux collaborateurs de manière innovante et bienveillante.



**10 ans de Locavorium et une cuvée
unique pour l'occasion !**

Assemblage créée par l'équipe pour les clients. Pour chaque bouteille vendue, Locavorium et le domaine Le Clos d'Elle reverseront ensemble 50 centimes à un fond de dotation dédié à la reforestation écologique locale.

> [En savoir plus](#)



**1er atelier thématique du Collectif
Excelles 2025**

« Comment valoriser son potentiel pour séduire son marché ? »

Mercredi 29 janvier de 18h30 à 20h
Salle des Joutes, Centre Le Taurus,
Mèze.

> [Inscription](#)

Présentation du cabinet

Créé en 2005, le cabinet de conseil Evolvia s'est imposé comme un partenaire stratégique incontournable pour les dirigeants de TPE-PME en Occitanie. Fort de plus de 20 ans d'expérience, Evolvia accompagne les entrepreneurs dans le développement de leur entreprise, avec des solutions pertinentes et cohérentes.

Nos formules

Audit & Diagnostic spécifiques

Une vision réaliste de son entreprise grâce au diagnostic stratégique, pour prendre les bonnes décisions pour soi et pour son entreprise.

[> En savoir plus](#)

Conseil en stratégie d'entreprise

Donnez une nouvelle dimension à votre entreprise en alignant vision, valeurs et stratégie, grâce au conseil stratégique.

[> En savoir plus](#)

Formation en management

Donnez une nouvelle dimension à votre entreprise en formant des managers inspirants et efficaces.

[> En savoir plus](#)

Accompagnements collectifs

Libérez le potentiel de votre entreprise grâce au coaching d'équipe.

[> En savoir plus](#)

Entretiens externalisés

Optimisez votre gestion RH grâce à la préparation des entretiens professionnels et annuels.

[> En savoir plus](#)

Coaching du dirigeant

Soyez au clair avec vous-même, redéfinissez votre vision et franchissez un nouveau cap grâce au coaching de dirigeants d'évolvia.

[> En savoir plus](#)

[Contactez-nous](#)

