

Les archétypes d'une famille en affaires

La place des familles dans le monde des affaires

Vous serez sans doute surpris d'apprendre que, sur les 96 millions d'entreprises qui existent dans le monde, 85 % sont familiales. Il existe donc, sur Terre, 81,6 millions de familles en affaires. Plus près de nous, au Québec, on a établi que 70 % des entreprises sont familiales. Ça en fait du monde, non ? Ce que je souhaite par-dessus tout, c'est les aider à trouver ce qui leur tient le plus à cœur : l'harmonie et la pérennité.

Les quatre archétypes

Toutes ces années passées à accompagner des familles en affaires avec Harmonie Intervention, additionnées à ma propre expérience au sein d'une famille en affaires, m'ont permis de comprendre que les entreprises familiales ont à la fois plusieurs forces et plusieurs défis particuliers à relever étant donné la nature même de l'entreprise, qui conjugue famille et affaires.

Afin de comprendre les enjeux avec lesquels chacun doit composer, je tenais à vous présenter les archétypes d'une famille en affaires. Au fil des années, j'ai pu identifier quatre modèles qui portent en eux plusieurs caractéristiques et qui rencontrent plusieurs défis susceptibles de rejoindre les membres de toute famille en affaires.

L'outil des archétypes peut s'avérer très utile pour comprendre les dynamiques à l'œuvre au sein d'une famille en affaires.

Théo : père et fondateur



Théo est le fondateur de l'entreprise. Il s'agit de son royaume : le centre de sa vie. Quand vient le temps d'introduire sa fille Audrey à l'équipe, il est pris au dépourvu. Il est confronté à un défi de taille : montrer tous les rouages de son royaume à sa fille alors qu'il n'est pas du tout habitué à communiquer ses intuitions. Devant l'ampleur de cette tâche, il se sent perdu.

Emma : mère et confidente



Emma est la mère d'Audrey et la conjointe de Théo. Elle n'a pas de rôle actif au sein de l'entreprise. Pourtant, elle connaît Théo par cœur : elle l'a accompagné à travers toutes les étapes de création de l'entreprise et elle comprend tout ce qui se passe dans sa tête. Étant mère à temps plein, c'est aussi elle qui s'est occupée d'élever les enfants. Par la force des choses, elle s'est souvent retrouvée coincée entre son mari et sa fille. Maintenant qu'Audrey fait partie de l'entreprise familiale, elle joue le rôle de confidente/médiatrice, car son plus grand désir est que sa famille garde la cohésion et l'harmonie.

Audrey : fille et relève



Audrey vient tout juste de sortir de l'école. Elle a 25 ans et tout à prouver. En pénétrant dans le royaume que son père a bâti, elle est submergée par une pression immense : démontrer sa crédibilité. Elle a l'impression que tous les employés attendent beaucoup de sa part et elle ne veut surtout pas qu'ils aient l'impression qu'elle est là simplement parce qu'elle est la fille du *boss*.

Gilles : dirigeant non apparenté



Gilles n'est pas un membre de la famille. Bras droit du fondateur, il est pourtant là depuis les débuts de la compagnie. Tout aussi passionné que lui, il se voit très déstabilisé par la relève. Alors qu'il n'est pas forcément d'accord avec les opinions d'Audrey, il sent qu'il ne peut pas être complètement honnête avec elle puisqu'elle est la fille du fondateur.

Est-ce que ces images vous parlent?

Il existe donc des particularités bien réelles au sein de toute famille en affaires. Afin d'atteindre l'harmonie, il s'avère primordial d'en prendre conscience et, surtout, de ne pas faire comme si elles n'existaient pas.

Entre Audrey, pressée de prendre sa place et de contribuer à faire fleurir l'entreprise, et Gilles, habité par des façons de faire éprouvées par des années d'expérience, on peut comprendre que Théo ne sache plus sur quel pied danser. Qui devrait-il écouter : le directeur, qui trouve que la relève manque d'expérience, ou sa fille, qui juge que le directeur n'agit pas toujours en fonction des valeurs familiales ? Et que dire d'Emma, aux prises avec les confidences de sa fille et de son conjoint ? Comment peut-elle aider sa famille à atteindre l'harmonie ?

La clé se trouve, à mon avis, dans la communication.

La communication au cœur de l'harmonie

La présentation des quatre archétypes révèle cette zone de non-dits qui entoure parfois les familles en affaires quand plus personne n'ose parler. Pourquoi ne pas tenter de prendre le temps de briser le silence ?



Impossible d'avancer dans ce défi que représente l'intégration de la relève sans développer des outils pour bien communiquer. Dès que les familles en affaires se dotent d'un espace sécuritaire pour nommer ce qui les habite, l'harmonie et la pérennité deviennent soudainement bien plus accessibles.

Puisqu'il s'avère bien difficile de communiquer sans d'abord apprendre à décoder les émotions qui nous habitent, le billet de blogue « Lorsque le ton monte au sein des familles en affaires » m'a permis d'aborder, en collaboration avec ma fille Jade, ce sujet encore trop mis de côté par le monde des affaires. Cet article a été ajouté à la section " bonus " de votre atelier. Nous verrons que les émotions, lorsqu'elles sont bien utilisées, peuvent devenir un moteur d'action et d'innovation au sein d'une entreprise familiale.



Sylvie Huard est la fondatrice d'Harmonie Intervention, dont la mission est d'outiller les familles en affaires — qui ont des avantages et des particularités que les autres types d'entreprises n'ont pas — à atteindre la pérennité et l'harmonie à travers le transfert de leur entreprise. Son côté terrain la démarque : eh oui, elle a été cédante et repreneuse en entreprise non apparentée comme en entreprise familiale et elle est membre expert du Groupement des chefs d'entreprises. Avec authenticité, humour et professionnalisme, elle nous transporte dans l'univers passionnant des familles en affaires.