

Dirigeants d'entreprises familiales, préparez la relève !

Par Agathe Kohn – Senior Advisor

Avril 2026

Le bilan de compétences dans les entreprises familiales : un passage clé pour le dirigeant sortant, comme pour la nouvelle génération.

Dans une entreprise familiale, la question du positionnement des membres de la famille ne se limite jamais à une fonction. La solidité du projet collectif repose sur quelque chose de plus profond : une histoire, un héritage, des attentes parfois implicites... et une responsabilité à construire dans la durée.

Mais au fond, comment faire pour que chacun soit vraiment à sa juste place ?

Une démarche peut être initiée pour (re)donner du sens à son parcours.

Deux trajectoires, des enjeux distincts

Pour la nouvelle génération, trouver sa place consiste avant tout à choisir d'exercer une fonction dans l'entreprise familiale, de s'en donner les moyens et de conforter sa légitimité, au-delà du nom...

Certains choisiront d'exercer leurs talents en dehors de l'entreprise familiale.

Dans les deux cas, [le bilan de compétences](#) permet de comprendre ce qui anime profondément la personne.

Le véritable enjeu est de passer d'un potentiel à une posture, afin de devenir un décideur capable d'assumer pleinement ses responsabilités.

Pour le dirigeant qui laisse sa place, le bilan de parcours permet de redéfinir son rôle et d'accepter de transmettre en organisant la délégation responsabilisante, afin de se projeter dans un nouvel équilibre de vie.

Un temps d'arrêt nécessaire

Dans ce contexte, les bilans de compétences et de parcours deviennent des moments clés. Une parenthèse nécessaire pour faire le point... clarifier sa place et ses décisions dans la durée.

Clarifier, comprendre, décider

Ce travail permet de :

- mettre en lumière ses motivations profondes, ses valeurs et ses besoins,
- identifier ses forces, ses appuis et ses points de vigilance,
- relire son parcours avec recul,
- explorer différentes trajectoires possibles,
- clarifier sa place dans la famille, la gouvernance et l'entreprise.

Ainsi, il transforme des zones d'incertitudes en décisions claires et assumées.

Une démarche structurée, des résultats concrets

Ce travail s'appuie sur une démarche structurée et personnalisée.

Il se construit dans le temps, à travers des échanges approfondis, des temps de réflexion, et des outils d'analyse adaptés à chaque situation.

Des tests (personnalité, motivation, raisonnement, vocation...) viennent éclairer certains aspects, tout comme les regards croisés, qui enrichissent la prise de conscience.

Chaque démarche est unique, car chaque histoire familiale l'est aussi.

A l'issue du bilan, la personne dispose :

- d'une lecture claire de ses compétences, de ses aspirations et de son potentiel,
- d'une meilleure compréhension de son fonctionnement,
- d'un projet professionnel et personnel aligné,
- d'un plan d'action structuré et réaliste.

J'ai moi-même évolué 15 années au sein de l'entreprise familiale, avec ce que cela implique de questionnements, de responsabilités et d'attentes.

A deux moments clés, en y entrant puis en la quittant, j'ai réalisé un bilan de compétences.

Cette démarche a été un levier essentiel pour trouver ma place, prendre des décisions alignées, puis construire la suite de mon parcours.

Ce sur quoi nous portons notre attention grandit.

Chaque trajectoire est singulière. Si ce sujet fait écho à votre situation, je serais heureuse d'échanger avec vous.

agathe.kohn@associes-gouvernance.com

Tél. : +33 6 83 82 30 42