



**COMPETENCES RELATIONNELLES¹ COMME SOURCE DE LA
REUSSITE DE LA REPRISE DE PME**

**RELATIONAL COMPETENCES AS SOURCE OF THE SUCCESS
WHEN TAKING OVER A FIRM (SME)**

Kokou DOKOU Gérard A.

Maître de Conférences à l'Université du Littoral Côte d'Opale
(Groupe de Recherche sur l'Entrepreneuriat, les Economies Locales et la PME du Laboratoire
de Recherche sur l'Industrie et l'Innovation)

GOURDON-CABARET Delphine

Doctorante à l'ULCO
LABRII/GREEL-PME.

¹ Les compétences relationnelles traduisent les capacités du repreneur à s'impliquer fortement au niveau de certaines fonctions clés de l'entreprise et à tisser des liens d'information et/ou de collaboration avec les salariés en présence, ses partenaires externes et avec les structures d'accompagnement tout au long des trois principales étapes de son projet: avant, pendant et après la reprise. Ces capacités sont de nature à lui conférer de réelles compétences entrepreneuriales. Dans cette optique, le repreneur développeur est un véritable entrepreneur. Par ailleurs, le cédant, membre de la famille du repreneur, de son réseau professionnel et/ou d'ami, est un des accompagnateurs les plus recommandés

Résumé : La reprise paraît plus périlleuse que la création. Le marché et la clientèle existent et l'organisation interne est en place. Le repreneur doit mettre en adéquation ses compétences et son projet en cohérence avec l'identité organisationnelle de l'entreprise à acquérir. Sa pérennité en dépend. La PME se trouve souvent plongée dans un réseau de relations internes et externes qui lui sont nécessaires puisqu'elles contribuent à la vie de l'entreprise et qu'elles représentent la seule façon qu'elle a de s'enrichir sur tous les plans, en échangeant avec les autres. Autrement dit, le nouveau dirigeant va reprendre de nombreux éléments physiques et matériels mais il existe cependant un élément contextuel essentiel qu'il ne puisse facilement reprendre : c'est la confiance installée dans les relations. Pour faire face à cette complexité, il lui sera nécessaire de mettre en oeuvre ses compétences relationnelles et les développera, selon les cas, au moyen de structures d'accompagnement appropriées.

Abstract : Taking over a firm (SME) appears to be more dangerous than creation. The market and the customers exist and the internal organization is already operational.

Competences and vision of the new leader must fit and be consistent with the organisational identity of the company he just acquired. Its durability depends on it. SME is very often immersed in a network of internal and external relations that are necessary for it since they contribute to its own performance. Being linked with others represent the only way for the firm to become more efficient in different fields.

In other words, the new leader may take over a lot of concrete and physical elements but there is one fundamental contextual element he cannot get easily: he cannot force the confidence installed in those existing relations. To face this complexity, he will have to carry out his relational competences and will improve them, according to needs, through suitable counselling structures.