

ÊTRE LEADER D'HÉRITAGE

Cesser d'être le pilier invisible de ce que vous avez construit.

Cet accompagnement permet de préparer les conditions humaines, relationnelles et organisationnelles d'une transmission durable pour :

- sortir de l'indispensabilité du dirigeant
- clarifier le rôle, la posture et les responsabilités clés
- fluidifier la gouvernance et les décisions
- transmettre une vision, une culture et un cadre lisibles
- rendre l'organisation plus autonome, stable et transmissible
- préparer les périodes de transition sans perte d'élan, de repères ou de cohérence.

Préparer ce qui doit vous survivre.

Sans vous effacer. Sans vous durcir. Sans attendre que la transmission devienne une urgence.



POURQUOI C'EST ESSENTIEL ?

- **La transmission est massivement sous-préparée en France.**
Chaque année, environ 26 000 entreprises d'au moins un salarié sont effectivement transmises, alors que le potentiel est estimé à 74 000 entreprises à transmettre.
- **En 2025, 40 % des dirigeants ont l'intention de transmettre** leur entreprise dans les cinq prochaines années.

- Selon Gallup, **un quart des leaders se sentent souvent ou toujours en burn-out**, et deux tiers le ressentent au moins parfois.
- Les outils formalisés de leadership font **réduire de 40 % les épisodes de tension et d'épuisement**, et gagner en clarté stratégique et en présence.
- **70 % des problèmes de communication interne** trouvent leur origine dans l'absence de cadres relationnels clairs ou de modèles d'influence intentionnels.

- Durée : 6 mois
- Mentoring confidentiel
- Sessions individuelles de 1h à 1 journée
- Visio ou présentiel
- Espace membres avec ressources
- Lecture de gouvernance

- ✓ Cartographie des zones de dépendance au dirigeant
- ✓ Clarification du rôle, relais et responsabilités clés
- ✓ Cadre de décision, de délégation et d'arbitrage
- ✓ Repères de posture et de communication d'influence
- ✓ Feuille de route de continuité et transmission

Prêt.e à préparer ce qui doit vous survivre, sans perdre l'âme de ce que vous avez construit ?

Contactez-moi pour un appel confidentiel.

☎ 06 75 33 42 22 • ✉ sophie@sovital.fr

sophiehebertdelaunay.com

Mentoring

« Je vous aide à passer d'une entreprise qui repose encore trop sur vous à une organisation plus claire, plus autonome et plus transmissible. »
— Sophie HD., fondatrice

Les 3 étapes du mentoring

1. CLARIFIER : Lire la gouvernance humaine

- Mettre en lumière les zones où l'entreprise repose encore trop sur la personne du dirigeant : décisions centralisées, responsabilités floues, tensions implicites, dépendance relationnelle, culture non formalisée ou vision insuffisamment transmise.

Exemples : clarification du rôle du dirigeant, lecture des dépendances invisibles, cartographie des responsabilités, vision actualisée.

2. STRUCTURER : Rendre l'organisation plus autonome

- Installer les cadres nécessaires pour que la vision, les décisions et les responsabilités ne reposent plus uniquement sur l'intuition, la mémoire ou l'énergie du dirigeant.

Exemples : cadre et rituels de gouvernance, communication d'influence, gestion des dynamiques de pouvoir sans crispation.

3. TRANSMETTRE : Préparer la continuité dans le temps

- Ancrer ce qui doit durer : la vision, la culture, les repères, les valeurs vécues, les modes de décision et la posture attendue des futurs relais.

Exemples : transmission de la vision, préparation d'un passage de relais, continuité avant / pendant / après les absences ou changements de gouvernance.

Pourquoi c'est différent ?

Tout dirigeant a son expert-comptable et son avocat.

L'expert-comptable sécurise les chiffres.
L'avocat sécurise le cadre juridique.

Mais il manque un troisième pilier au dirigeant. **Celui de la gouvernance humaine.**

En réalité très peu de dirigeants sont outillés pour *sécuriser leur posture de leader*, alors que tout repose sur elle au quotidien.

Les cabinets de conseil travaillent sur la stratégie, *je travaille sur le point de jonction entre la stratégie et la personne qui la porte.*

Les coaches travaillent sur la personne, *je travaille sur la posture du rôle.*

Les RH travaillent sur le cadre social, *j'offre un espace extérieur, confidentiel, non politique.*

Les experts de la transmission travaillent sur le patrimoine, *je travaille sur la transmission vivante : celle de la vision, de la culture, des responsabilités et du leadership.*

*On n'attend pas d'un dirigeant qu'il soit expert en comptabilité ou en droit. Pourtant, on attend souvent de lui qu'il porte seul la complexité du leadership et de l'héritage. Il ne s'agit pas de développement personnel. Il s'agit de **gouvernance humaine**.*

Être Leader d'Héritage existe pour combler cet angle mort.

ÊTRE LEADER D'HÉRITAGE, C'EST DEVENIR UN HOMME OU UNE FEMME DONT LE LEADERSHIP REPOSE SUR LA CLARTÉ, LA JUSTESSE ET LA CAPACITÉ À FAIRE DURER CE QUI MÉRITE DE VIVRE AU-DELÀ DE SOI.