

Témoignage. « Comment j'ai rebondi après deux liquidations »

• Chef d'entreprise, Pascal Lefeuvre vit deux redressements judiciaires en huit ans. Une expérience traumatisante ! Aujourd'hui, devenu formateur, il accompagne des chefs d'entreprise dans la conduite du changement. Paradoxal ? Explications.

Pouvez-vous nous expliquer le traumatisme que vous avez vécu comme chef d'entreprise ?

En juin 2007, je perds presque du jour au lendemain mon entreprise. C'est un laboratoire de recherche pour l'industrie pharmaceutique, que j'ai créé cinq ans auparavant avec deux associés, des scientifiques de renom (NDR, Atlanchim qui a employé jusqu'à une vingtaine de salariés). Nous connaissons un fort développement en France et à l'international, notamment aux États-Unis et au Japon. Mais je suis rattrapé par les créanciers d'un premier dépôt de bilan que j'avais connu huit ans auparavant. Je vis alors mon deuxième redressement judiciaire. D'un seul coup, je me retrouve seul face

aux pressions des banques et des créanciers. Les relations d'affaires avec mes associés deviennent cauchemardesques, ma santé part en vrille. Après ce double échec, je ne sais plus où j'en suis, ni qui je suis.

Comment faites-vous alors pour rebondir ?

Avant de rebondir, je touche le fond. Je me retrouve sans argent, sans couverture Asedic, donc sans revenus. Je suis interdit de chèque, ma carte bancaire est bloquée et j'ai 120.000 euros de cautions bancaires à payer. Non seulement la Banque de France me colle une note de "toquard" mais, vis-à-vis de mon entourage entrepreneurial local, je passe pour le loser absolu avec mes deux redressements judi-



Après avoir vécu deux redressements judiciaires en huit ans, Pascal Lefeuvre rebondit. Il met aujourd'hui à profit son expérience pour accompagner les entreprises dans la conduite du changement.

ciaires. Malgré le soutien de ma famille et de mes amis, l'idée du suicide me traverse l'esprit.

Et que se passe-t-il ensuite ?

J'entreprends un vrai travail

sur moi-même pour redécouvrir mes ressources, mes talents, mes potentiels. Et là, je réalise que, sans m'en rendre compte, j'étais dans le paraître et non dans l'être. J'étais engagé dans un sprint effréné à la

reconnaissance, à l'argent, à la notoriété... De ce fait, je n'étais plus aligné avec moi-même. J'ai ensuite beaucoup lu, rencontré des gens, fait des recherches, je me suis formé. Et aujourd'hui je considère que ma mission est d'être là pour transmettre.

Vous créez alors Osmose, une société de formation. Et vous devenez coach ?

Je n'aime pas ce terme. Je préfère dire que j'interviens auprès de chefs d'entreprise et d'équipes de direction, dans des structures de toutes tailles, d'un à près de 9.000 salariés, pour les aider à réconcilier efficacité et bien-être au travail. Mon objectif est d'optimiser les potentiels humains et les dynamiques collectives en redonnant du sens, en révélant les ressources internes

oubliées d'une personne ou d'une équipe, en révélant des potentiels inexploités, en faisant émerger des solutions dont on n'avait pas conscience. Je remets ainsi les équipes en mouvement pour leur donner une vision « comme une » et partagée.

Cela ne doit pas être si simple. Quelle est votre méthode ?

Mon but est de conduire les personnes vers le changement en faisant l'économie de la période chaotique et traumatisante par laquelle je suis passée. Mais ce n'est pas facile car la résistance au changement chez chacun de nous est phénoménale. Alors il faut utiliser des techniques spécifiques pour faire bouger les lignes et sortir les personnes de leur zone de confort car c'est le déséquilibre qui crée le mouvement. La clé principale pour rebondir, c'est changer de paradigme, voir les choses sous un autre angle pour muter vers du positif.

Et cela fonctionne ?

Oui. L'accompagnement s'inscrit dans la durée car il faut du temps pour muter. Mais les premiers bénéfices sont rapides, visibles et durables car ils viennent des personnes et non de l'extérieur. Une condition cependant pour réussir : si le P-dg d'une entreprise ne bouge pas, les équipes ne vont pas bouger. Changer est pourtant indispensable car nous ne vivons pas une simple crise économique mais une profonde mutation. Nous en avons pour des années. Pour changer, il y a différentes manières de faire. Soit on se prend une claque, comme moi. Soit on se fait accompagner par un professionnel de la conduite du changement et c'est plus soft ! »

Propos recueillis par
Caroline Scribe

HELIOS

Vos bureaux à Nantes, un emplacement privilégié pour votre activité



• EN BREF

École des Mines de Nantes Au secours de Venise

L'École des Mines de Nantes et son laboratoire, l'Ircsyn, participent au projet européen subCultron qui a pour objectif de développer un écosystème de trois populations de robots, capables de collaborer entre elles et d'évoluer dans le temps pour répondre aux mutations d'un environnement complexe et fluctuant : les eaux de la lagune de Venise.

Alternance Manufacturing