

DES CÉDANTS BIEN PRÉPARÉS : UNE RELÈVE ASSURÉE



LES ASPECTS HUMAINS DU TRANSFERT

PRÉSENTÉ PAR
SUZANNE LAVIGNE

génération+

PRÉSENTATION DES GRANDS POINTS

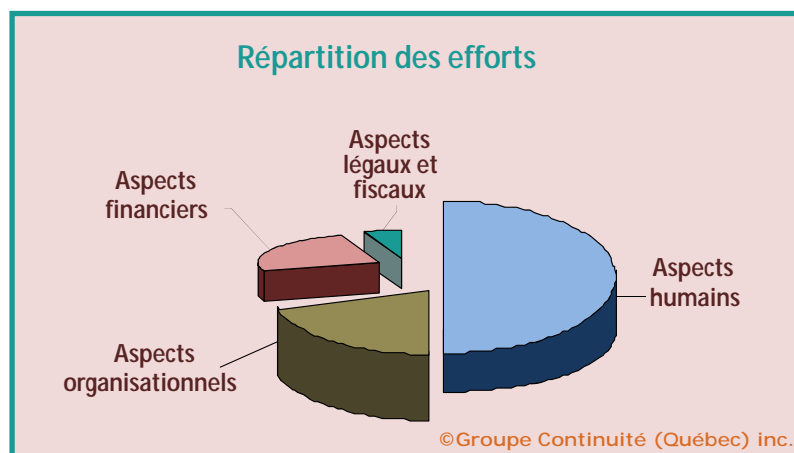
- ⊙ LES ASPECTS HUMAINS DU TRANSFERT
D'ENTREPRISE
 - ⊙ VOLET CÉDANT
 - ⊙ VOLET RELÈVE
 - ⊙ QUELQUES MODÈLES POUR MIEUX COMPRENDRE
LA DYNAMIQUE DU TRANSFERT

génération+

ASPECTS HUMAINS DU TRANSFERT

génération+

PROCESSUS DE TRANSFERT



génération+

LA RELÈVE – MODE D'EMPLOI

Les étapes à franchir :

- ⊙ Identification de la relève
- ⊙ Établissement des besoins à la retraite et indépendance financière du cédant
- ⊙ Établissement de la juste valeur marchande (JVM) de la compagnie



génération+

LA RELÈVE – MODE D'EMPLOI

Qui dit transfert dit :

- ⊙ Transfert des responsabilités et de la direction des opérations de l'entreprise
- ⊙ Transfert de la propriété

génération+

LA RELÈVE – MODE D'EMPLOI

Transfert de la direction

- ⦿ Bien définir le rôle des membres de la relève et les tâches des membres de la génération cédante
- ⦿ Établir le plan de carrière des jeunes et la formation qui l'accompagne au besoin



génération+

LA RELÈVE – MODE D'EMPLOI

Transfert de la propriété

- ⦿ Trouver le financement nécessaire au rachat des actions du cédant
- ⦿ À travers cette démarche, établir les documents légaux qui serviront à officialiser le tout en tirant profit des avenues fiscales pour payer le moins d'impôt possible



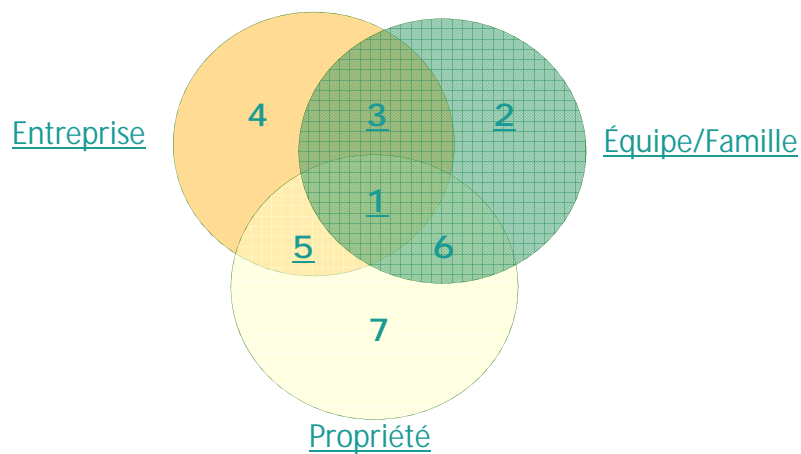
génération+

QUI SERONT AFFECTÉS PAR LA DÉMARCHE DE TRANSFERT?



générationst

LE TRANSFERT, LES JOUEURS CLÉS



Modèle adapté de J. Davis & R. Tagiuri

générationst

PARTIR DES BESOINS DU CÉDANT

SÉCURITÉ FINANCIÈRE



CONTINUITÉ



HARMONIE
ENTREPRISE FAMILLE

généralis+



SÉCURITÉ FINANCIÈRE

Enjeu de base - le risque financier

- Pour 52 % des dirigeants, l'entreprise représente plus de 50 % de leur patrimoine ⁽²⁾
- Dans le domaine agricole, cette proportion est souvent encore plus importante

(2) Préparer sa relève, Louise St-Cyr • Francine Richer, Les presses de l'Université de Montréal, décembre 2003

généralis+



CONTINUITÉ

Un rêve et une préoccupation

- ⦿ Faire place au(x) successeur(s)
- ⦿ Retrait des affaires

génération+

HARMONIE FAMILLE ENTREPRISE

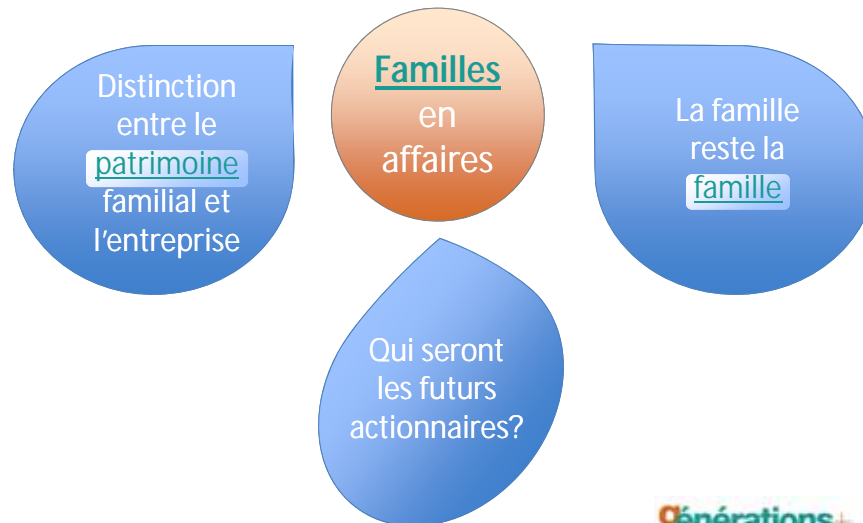
Le maintien de l'équilibre et de l'harmonie au sein de la famille est d'une importance capitale pour les entrepreneurs ⁽³⁾



(3) Grant Thornton, Prima International Research, London 1999

génération+

ENJEUX DES RELATIONS DANS LA FAMILLE



ENJEUX DES RELATIONS DANS LA FAMILLE

Confusion entre patrimoine familial et entreprise

- On ne règle pas les problèmes du patrimoine dans l'entreprise

ENJEUX DES RELATIONS DANS LA FAMILLE

La famille reste la famille



- ⊙ La famille joue un rôle de support
- ⊙ On mise sur la complémentarité des joueurs clés
- ⊙ Il faut respecter les valeurs propres à chaque génération

génération+

COMMENTAIRES D'UNE GÉNÉRATION À L'AUTRE

Ce que les disent de ▼	TRADITIONNALISTES	BABY-BOOMERS	GÉNÉRATION X	GÉNÉRATION Y
TRADITIONNALISTES	Nous avons su bâtir un avenir meilleur pour nos enfants	Trop respectueux des valeurs traditionnelles	Bons grands parents, sauf exception n'évoluent pas dans le même monde	Peu connus Difficile de comprendre ce qu'ils ont vécu – guerres et dépression
BABY-BOOMERS	Ils nous poussent dans le dos	Nous avons réinventé le monde	<i>Workaholics</i> Toujours raison Pris toute la place Bloquent le système à leur profit	<i>Workaholics</i> Cool quand même Lents et n'apprennent plus Maladroits avec les technos Obsédés par l'argent
GÉNÉRATION X	On les voit peu	Peu de respect Indisciplinés	Nous sommes la génération perdue	Trop négatifs Cyniques Socialement habiles Cultivés
GÉNÉRATION Y	Bien jeunes pour comprendre, mais ils sont beaux à voir Trop violents, parfois menaçants	Bonne énergie Apprennent vite Conscience environnementale	Habiles avec les technos Gâtés Jeunes vieux	Nous vivons à l'échelle du monde maintenant

Source : relève entrepreneuriale – MDEIE avril 2006 et des perspectives intergénérationnelles objectif prévention mai 06

ENJEUX DES RELATIONS DANS LA FAMILLE

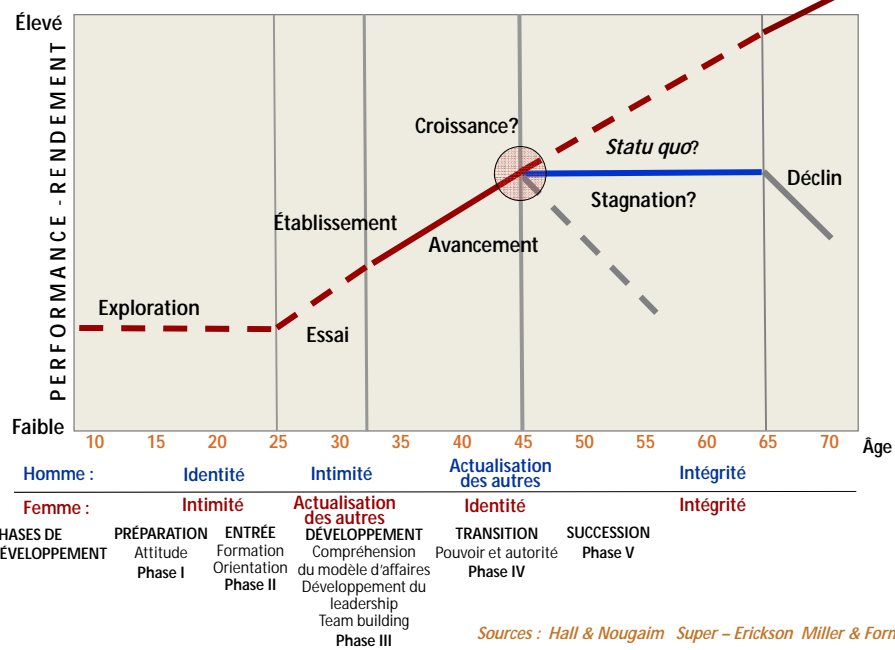
Le support

- Il faut améliorer les communications – les professionnaliser dans l'entreprise
- Il faut aborder le partage des tâches au quotidien
- Il faut penser qu'on gère des doubles carrières

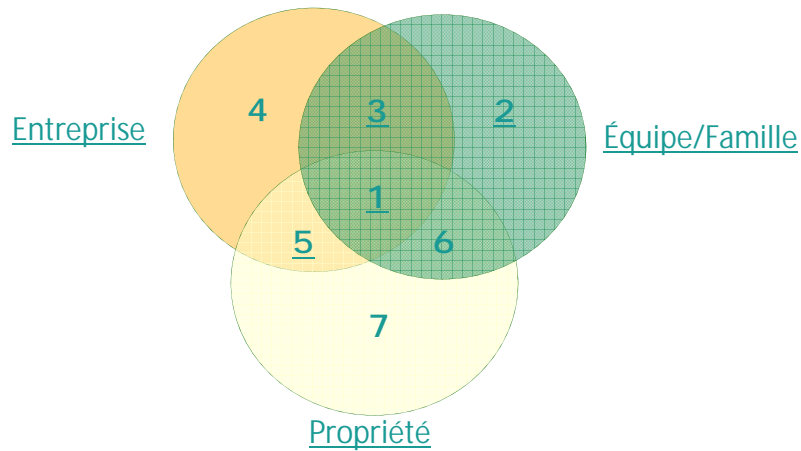


génération+

MODÈLE DE CHEMINEMENT DE CARRIÈRE



LE TRANSFERT, LES JOUEURS CLÉS



Modèle adapté de J. Davis & R. Tagiuri

génération+

VOLET SUCESSEUR(E)



Qui sera assez fort pour prendre la relève?

- ⊙ **Qualités, habiletés et attitude recherchées**
 - ⊙ Intérêt
 - ⊙ Leadership
 - ⊙ Compétences
 - ⊙ Acceptation du personnel
 - ⊙ Support des membres de la famille

génération+

VOLET SUCCESSEUR(E)



Intérêt

- ⊙ Développer la vision
- ⊙ Heures que la relève devra accorder à la compagnie
- ⊙ Développer les compétences dans son domaine
- ⊙ Développer la crédibilité auprès du personnel
- ⊙ Partager et échanger avec la génération du cédant

génération+

VOLET SUCCESSEUR(E)



Leadership

- ⊙ Définir les attentes par rapport au leadership
- ⊙ Développer la capacité à prendre des décisions
- ⊙ Personnalité : contrôle des émotions – confiance en soi – écoute active – flexibilité
- ⊙ Développer des capacités de gestion : savoir communiquer, récompenser, sens politique...
- ⊙ Ne pas chercher à reproduire les qualités de la génération précédente

génération+

VOLET SUCESSEUR(E)



Tests à la disposition des gestionnaires

- Tests de personnalité
 - Maieutik
 - *Valeurs de carrière*
 - Profil de personnalité (Gilford Zimmerman)
 - Gordon
- Tests d'orientation
 - Inventaire des intérêts professionnels Strong

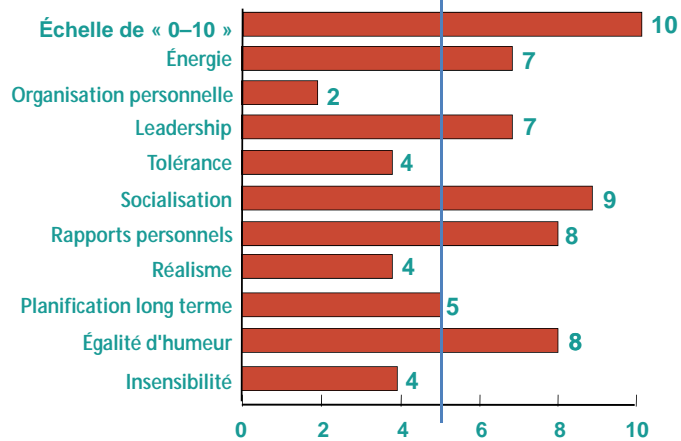
génération+

VOLET SUCESSEUR(E)



Profil de personnalité

Gilford Zimmerman



génération+

VOLET SUCESSEUR(E)

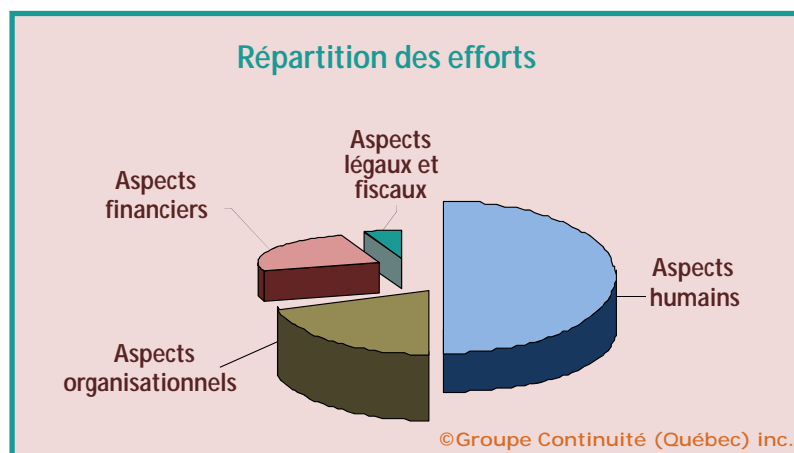


Compétences

- ⊙ Études dans le domaine d'expertise de la compagnie
 - ⊙ Professionnels (ingénieur civil, avocat ou dentiste)
 - ⊙ Expertise précise (électricien, mécanicien, milieu agricole)
 - ⊙ Commerce au détail (assurances dommages, concessionnaire automobile)
 - ⊙ Manufacturier
- ⊙ Compétences en gestion
 - ⊙ Gestion et mobilisation du personnel
 - ⊙ Maîtrise des aspects comptables

génération+

PROCESSUS DE TRANFERT



génération+