

L'actualité ALIMENTAIRE

Dossier

RESSOURCES-CONSEIL

Cahier spécial

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Profil

NUTRINOR



DOSSIER RESSOURCES-CONSEIL

Un dossier enfin entièrement dédié aux ressources-conseil, un outil pour choisir l'expert ou le consultant externe qui saura le mieux vous conseiller tout en tenant compte de la réalité de votre entreprise. Pour les plus petites entreprises, il est fort à parier qu'elles ne bénéficient pas de toute l'expertise à l'interne pour gérer ses opérations et ses ressources. Pour la grande entreprise, il arrive de confier des mandats ne pouvant être traités à l'interne, faute de temps et de ressources. De façon générale, pour parfois préserver la neutralité ou la confidentialité, il est préférable de se tourner vers des ressources-conseil ; mais alors qui rechercher ? Des indices clairs vous sont offerts pour trouver les champions pour vous accompagner peu importe vos besoins. Des secrets et des conseils sans pareil vous attendent.





PAR MINA FARINACCI

Associée et chef des services professionnels du secteur agroalimentaire
BDO Canada

QUESTION DE TEMPS, le temps de planifier votre succession

TRÈS PEU D'ENTREPRENEURS S'ATTARDENT AUX ÉLÉMENTS INTANGIBLES COMME LA DÉFINITION DE LA VISION ET DE LA DURABILITÉ À LONG TERME DE LEUR ENTREPRISE, DE MÊME QUE LE PROCESSUS DE SÉLECTION ET DE PRÉPARATION DE LEUR RELÈVE.

Divers sondages menés récemment auprès des entreprises familiales de l'Amérique du Nord révèlent qu'environ 40 % des entrepreneurs prévoient prendre leur retraite au cours des cinq prochaines années, et 70 % des entrepreneurs prévoient prendre leur retraite au cours des dix prochaines années. Ces statistiques découlent directement du nombre de baby-boomers propriétaires d'entreprise qui avancent en âge et qui sont à la planifier leur retraite. Un bon nombre de ces propriétaires d'entreprise indiquent qu'ils compteront sur l'exploitation de celle-ci pour financer leur retraite – que ce soit au moyen du produit de la vente de leur entreprise, du salaire ou des dividendes qu'ils toucheront après avoir cessé de s'occuper de la gestion au quotidien de l'entreprise.

JAMAIS TROP TÔT POUR Y PENSER

Avez-vous mis en place un plan qui fera augmenter la valeur de votre entreprise avant qu'il soit temps de la vendre? Prenez-vous des mesures proactives pour préparer quelqu'un qui prendra votre relève et assurera la continuité de votre entreprise? Ou encore faites-vous partie des 65 % des entrepreneurs qui ne sont pas rendus à cette étape de leur planification?

La majorité des 35 % d'entrepreneurs qui déclarent avoir mis un plan en place indiquent que leur démarche est soit très peu structurée, soit axée uniquement sur les aspects techniques de la transition de leur entreprise, comme la gestion des consé-

quences fiscales ou du transfert légal de la propriété. Très peu d'entrepreneurs s'attardent aux éléments intangibles comme la définition de la vision et de la durabilité à long terme de leur entreprise et le processus de sélection et de préparation de leur relève.

DES EXCUSES ET DES DÉFAITES

La principale raison, qui a été mentionnée par 60 % des participants au sondage, est l'opinion selon laquelle il reste amplement de temps pour s'occuper de la transition de l'entreprise. Malheureusement, ces entrepreneurs ne voient pas que la planification de la transition nécessite une démarche beaucoup plus structurée dont la préparation requiert plus de temps.

« ... LA PLANIFICATION DE LA TRANSITION NECESSITE UNE DÉMARCHÉ BEAUCOUP PLUS STRUCTURÉE DONT LA PRÉPARATION REQUIERT PLUS DE TEMPS. »

Pour qu'elle atteigne sa valeur maximale, il faut que votre entreprise puisse fonctionner sans votre intervention, ce qui peut prendre de nombreuses années. Pourquoi donc vendre son entreprise à une valeur moindre alors qu'une simple planification

peut permettre de la vendre à un bien meilleur prix?

De même, si vous prévoyez transférer l'entreprise à un membre de votre famille ou à quelqu'un qui y travaille déjà, il faut savoir qu'il faut beaucoup de temps pour préparer son successeur. Par conséquent, même si vous ne prévoyez quitter votre entreprise que dans dix ans ou plus, nous vous conseillons d'enclencher le processus dès maintenant.

Un départ imprévu de l'entreprise (démission, maladie, décès), doit aussi être planifié; il vaut mieux être préparé au pire pour protéger l'entreprise et sa succession. Quelles que soient les circonstances, une bonne planification vous permettra d'avoir votre mot à dire sur la façon dont la transition se déroulera et tout le monde se trouvera rassuré d'apprendre que vous avez participé aux décisions. Il est essentiel de prendre des mesures pour que vous puissiez choisir à quel moment et de quelle manière votre départ se déroulera. Vous devez être proactif afin de bien protéger votre entreprise et votre famille!

TROUVER LE TEMPS

Il est compréhensible que la plupart des propriétaires aient beaucoup de difficulté à consacrer du temps à la planification de leur entreprise, en plus du temps qu'ils doivent consacrer directement à l'exploitation de celle-ci. Toutefois, c'est en vous occupant de l'entreprise pendant que tout va bien que vous arriverez à la protéger et à protéger votre famille lorsque le ciel s'assombriera.



**CHOISIR LA PERSONNE,
PRIORISER LA COMPÉTENCE**

Le choix d'un successeur compétent est un obstacle important pour de nombreux propriétaires d'entreprise. Ces derniers peuvent ne pas avoir suffisamment confiance dans les compétences d'un candidat à leur succession ou craindre de causer des conflits en choisissant un membre de leur famille plutôt qu'un autre. Sachez que votre entreprise peut connaître autant de succès en étant dirigée par quelqu'un d'autre que vous, à condition que cette personne ait le temps d'acquiescer les compétences nécessaires.

**CONSULTER ET IMPLIQUER
LE SUCCESSEUR VISÉ**

Une entreprise familiale ou privée est une entité très complexe, et il n'est donc pas surprenant que la plupart des entrepreneurs trouvent que l'ensemble du processus de transition de leur entreprise est également très complexe.

La plupart des propriétaires d'entreprise croient qu'ils s'entendent bien avec le successeur qu'ils ont choisi et omettent d'établir un plan adéquat. Selon un sondage, seulement 16 % des propriétaires d'entreprise consultent leurs successeurs au moment d'élaborer un plan de transition. Afin d'assurer la stabilité de l'entreprise et de gérer les différends que les changements peuvent provoquer, il est extrêmement important de faire part de vos idées et de vos plans à votre famille, aux employés principaux et à vos successeurs.

FAIRE CONFIANCE, CE N'EST PAS FACILE

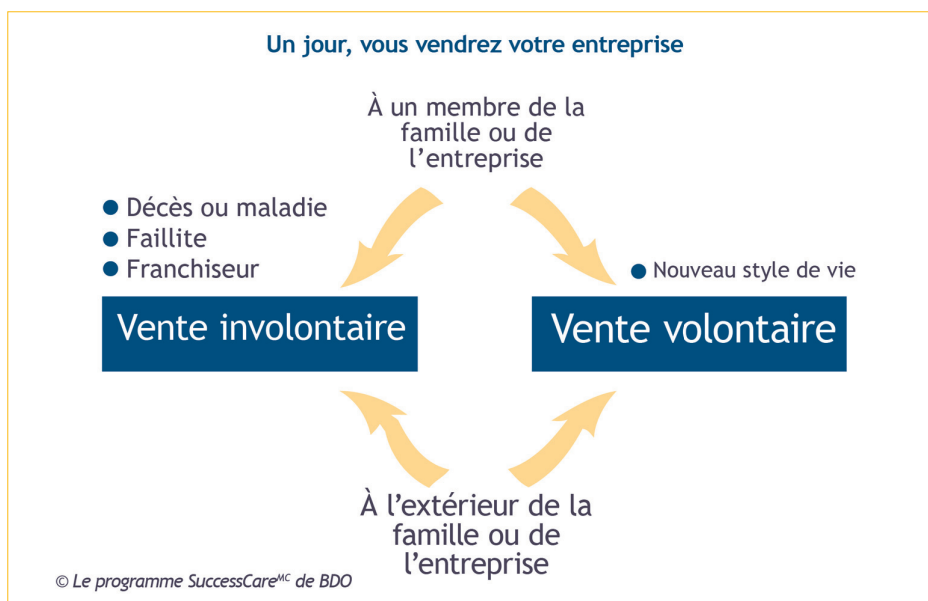
Bon nombre des raisons pour lesquelles les entrepreneurs évitent de s'occuper de l'inévitable transition de leur entreprise s'expliquent par la crainte qu'ils ont de devoir abandonner ce qu'ils ont mis tant d'efforts à bâtir. Leur entreprise est toute leur vie, et ils refusent de la confier à quelqu'un d'autre.

CONFLITS : Y FAIRE FACE

Les relations et les dynamiques familiales sont des facteurs importants de la réussite de la transition de votre entreprise. Il est compréhensible que de nombreux propriétaires d'entreprise soient réticents à tenter de rapprocher les personnalités, les valeurs et les principes divergents qui existent dans leur famille. Toutefois, ignorer les conflits, c'est comme ignorer un mal de dents tenace. Tôt ou tard, un abcès se forme. Résultat : une douleur insupportable et un problème beaucoup plus difficile à régler. Lorsque la structure nécessaire est en place, il est possible de régler les conflits potentiels et d'aller de l'avant dans la mise en œuvre du plan de transition.

PLANIFIER SON DÉPART, ÇA VAUT DE L'OR !

Pourquoi mettre en péril votre avenir et celui de votre famille alors qu'il existe des stratégies simples qui vous aideront à protéger vos capitaux propres ? Il s'agit d'un investissement qui vaut la peine d'être effectué ! Vous pouvez mettre en place un processus qui vous permettra de vous éloigner progressivement de l'entreprise, tout en faisant ce qui est nécessaire pour protéger votre famille et l'entreprise. Un jour, vous vendrez ou céderez votre entreprise, que ce soit volontairement ou involontairement. Vous n'y échapperez pas, alors autant planifier votre départ entouré de ressources compétentes, ça vaudra de l'or ! 



Afin de vous assurer de faire tout ce qui est nécessaire avant de quitter votre entreprise, vous pouvez communiquer avec Mina Farinacci, associée du bureau BDO de Montréal, au 514 931-0841. Vous pouvez aussi communiquer avec l'équipe du programme SuccessCare Program^{MC} de BDO au 1 800 598-6400.

Sources multiples, recherches effectuées en 2013-2014 par BDO Canada.