



Planifier sa retraite ou sa relève, ça ne fait pas mourir!

C'est le titre que j'ai donné à mon livre sur la planification de la relève et de la retraite. La planification de la retraite et de la continuité n'est pas la fin de quelque chose. C'est le début d'une nouvelle vie et, qui sait, peut-être d'une nouvelle carrière. C'est la célébration de la réussite d'entrepreneurs, et l'occasion de réfléchir à la façon dont ils préparent ceux qui méritent la direction de leur entreprise. Tous les deux mois, j'aborderai dans cette chronique autant les aspects de gestion que le côté humain lié au transfert d'entreprise.

Les entrepreneurs agricoles et leurs repreneurs en ont assurément entendu parler à maintes reprises : il faut planifier la transmission de son entreprise, et ce, plusieurs années avant de tirer sa révérence. Malgré des statistiques assez négatives sur le sujet, l'expérience confirme que les entrepreneurs veulent planifier la continuité de leur entreprise, mais bien souvent, ne savent pas par où commencer et ne trouvent pas les outils de gestion qui les aident à entamer leur réflexion.

L'expérience nous montre que, bien souvent, les entrepreneurs commencent leurs réflexions sur la transmission de leur entreprise à l'envers! En effet, ils réfléchissent et angoissent avec la partie technique ou les options qui seraient possibles : à qui pourrais-je transférer ou vendre? Pourront-ils me payer? Combien vaut mon entreprise? En tant qu'entrepreneur cédant ou prédécesseur, vous devez en tout premier lieu obtenir des réponses sur vous-même au sujet du transfert de votre entreprise. Et ce n'est pas du tout de l'égoïsme. Comment entamer cette réflexion quand on est le sujet d'intérêt? D'autant plus qu'on s'est fort probablement « oublié » pendant des années. En répondant honnêtement à des questions fondamentales.

Certaines de ces questions sont difficiles à répondre et c'est tout à fait normal. Les réponses obtenues à ces questions constituent un très bon début d'un plan de relève. Après avoir débroussaillé la question pour vous-même, vous serez mieux disposé à poursuivre les discussions avec le conjoint ou la conjointe, les enfants et les potentiels

successeurs – qu'ils soient de la famille ou non (par exemple de la relève non apparentée). En voici quelques exemples :

- Pendant combien d'années encore est-ce que je souhaite travailler au sein de mon entreprise?
- Quelle est ma vision du transfert de la propriété et de la direction de mon entreprise? Transfert rapide ou progressif du pouvoir?
- Quels sont mes objectifs personnels et professionnels?
- Ai-je des projets pour ma retraite?
- Quels sont les talents et les habiletés que je souhaite continuer à utiliser à la retraite?
- Quel sera mon rôle dans l'entreprise pendant et après le transfert?
- Comment, quand et à qui transférer mes connaissances?

Bonne réflexion et bienvenue à bord! 🚛

Martine Deschamps est conseillère senior en transfert de ferme et gestion du personnel. Elle est aussi conférencière, formatrice et auteure du livre *Planifier sa retraite ou sa relève... ça ne fait pas mourir!*

