

# 60 QUESTIONS POUR BIEN PRÉPARER LA TRANSMISSION D'UNE ENTREPRISE AGRICOLE

## But

Faire le point sur la perception de chacun face aux différents éléments du transfert. Identifier les éléments du transfert pour lesquels vous êtes bien préparés. Partager les perceptions de chacun.

## Processus

1. **Choisir votre personne ressource**  
Prendre rendez-vous.
2. **Faire des copies du questionnaire pour chaque membre de l'équipe.**
3. **Répondre INDIVIDUELLEMENT au questionnaire**  
Prendre 20-30 minutes pour répondre aux questions.
4. **En discuter en famille**  
Avec l'aide de votre conseillère, identifier les réponses qui sont les mêmes pour tous et celles qui diffèrent. Échanger sur ces différences.

# Questionnaire

<b>1. Le choix de la continuité de la ferme dans la famille</b>	<b>Oui</b>	<b>Non</b>
1. Les cédants désirent conserver l'entreprise dans la famille		
2. Les cédants sont conscients que le transfert à l'intérieur de la famille implique un prix de vente inférieur à la valeur marchande de l'entreprise et ils l'acceptent.		
3. Tous les candidats potentiels à la succession à la tête de l'entreprise ont été considérés et évalués en toute objectivité.		
4. Les carrières alternatives, l'intérêt et les compétences de chaque candidat ont été étudiés.		
5. Les cédants ont déterminé qui doit prendre un jour la succession à la tête de l'entreprise.		
6. La relève est consciente que les cédants ne sont pas obligés de lui vendre.		
7. Le sujet de l'équité envers les autres enfants a été discuté sans détour.		
8. Les attentes concernant la formation de la relève et l'acquisition d'expérience à l'extérieur de l'entreprise ont été clairement identifiées et chacun les a bien acceptées.		
9. L'obligation du travail de la relève sur l'entreprise, avant son établissement a été discutée.		
10. La famille et l'entreprise ont un plan de rechange pour le cas où la relève identifiée quitterait l'entreprise ou devrait être remplacée (ex. : autre enfant, relève non familiale).		

2. Le plan de communication	Oui	Non
11. Les objectifs personnels sont communiqués aux autres membres de la famille.		
12. Les cédants et la relève partagent une même vision d'entreprise		
13. Chacun sait reconnaître les bons coups des autres et les pistes d'amélioration sont communiquées en évitant l'emploi du « tu ». (exemple : Ne pas accuser l'autre en utilisant le «TU». Ne pas impliquer l'autre en utilisant le «ON».)		
14. Les cédants et les enfants sont capables d'exprimer leurs besoins (niveau d'autonomie, le degré pouvoir et les responsabilités souhaités) ainsi que de discuter du transfert en l'absence d'intervenant extérieur.		
15. Chaque membre de la famille est capable de discuter directement, sans intermédiaire, avec un autre membre de la famille de ses préoccupations (Exemple : le père et le fils discutent directement sans l'intermédiaire de la mère.)		
16. La participation ou non dans l'entreprise des conjoints de la relève a été discutée et acceptée par la famille.		
17. Les cédants et la relève suivent des sessions de formation sur la cogestion de l'entreprise et mettent en pratique les enseignements reçus.		
18. Des réunions de mise au point sur l'organisation et la direction de l'entreprise sont tenues au moins deux fois par année.		
19. L'information circule bien a) Les membres de la famille, qui ne sont pas impliqués dans le transfert, sont au courant des démarches de transfert et peuvent exprimer leur opinion. b) Les conseillers de l'entreprise sont tenus au courant de son développement anticipé. c) L'information reçue sur l'entreprise (courrier, visiteur, rencontre d'information, etc.) est facilement accessible pour tous.		
20. La famille a défini une méthode pour régler d'éventuels conflits : au sein de l'entreprise et au sein de la famille.		

<b>3. Le plan de développement de l'entreprise</b>	<b>Oui</b>	<b>Non</b>
21. L'entreprise possède un plan stratégique écrit et qui est revu annuellement.		
22. L'entreprise utilise des conseillers extérieurs et ces conseillers travaillent en comité avec la famille au besoin.		
23. Le choix des investissements pour les 5 prochaines années est bien connu.		
24. Les actifs en place sont entretenus et ne demanderont pas d'investissement important dans les 5 années suivant le transfert.		
25. Le niveau d'efficacité de l'entreprise est supérieur à la moyenne.		
26. La capacité de remboursement sera suffisante pour rencontrer les annuités de l'endettement après le transfert (budget prévisionnel avec les hypothèses de la situation après transfert)		
27. Le plan stratégique intègre les objectifs personnels clairement identifiés des cédants et de la relève.		
28. En complément des objectifs de la famille, le plan à long terme inclut également des objectifs économiques et financiers clairement identifiés. (ex. : ratio financier, bénéfice espéré).		
29. Une évaluation des performances, techniques et financières, de l'entreprise est réalisée annuellement et des mesures d'amélioration sont identifiées et mises en place.		
30. Les employés qui ne font pas partie de la famille, mais qui sont des éléments-clé dans l'entreprise, sont intégrés au processus d'élaboration du plan stratégique de l'entreprise.		

4. Le plan d'intégration au savoir et au pouvoir	Oui	Non
31. Une période de cogestion, avant le transfert complet, a été définie et acceptée.		
32. Un plan a été mis au point pour déléguer progressivement, pendant la période de congestion, les responsabilités de la gestion à la relève.		
33. Les modalités de supervision de la relève ont été acceptées.		
34. Les employés n'appartenant pas à la famille sont également mis à contribution dans la phase de transition.		
35. Les moyens d'évaluer la performance de la relève ont été mis en place.		
36. Les règles et les conditions de rémunération de la relève ont été préalablement définies.		
37. Une évaluation du rythme et de la manière dont la transition s'opère est en place.		
38. La formation et l'information a) Le niveau (sec. collégial, universitaire) de la formation de la relève ainsi que la spécialisation sont adéquats. b) La relève participe aux activités du milieu et lit les revues d'actualités.		
39. La relève connaît bien les différents aspects de la gestion et de l'administration de l'entreprise, particulièrement la tenue comptable et la gestion financière.		
40. Les cédants et la relève se réunissent régulièrement pour prendre les décisions concernant l'entreprise.		

5. Le plan de préparation à la retraite	Oui	Non
41. Les cédants ont discuté de comment ils entendent leur vie future après avoir quitté l'entreprise.		
42. . Les cédants ont des projets pour une retraite intéressante et active.		
43. Les cédants ont actuellement des activités à l'extérieur de l'entreprise.		
44. Le lieu de résidence après le transfert a été choisi.		
45. Les cédants ont déterminé quand et comment ils voulaient quitter définitivement l'entreprise.		
46. Le capital nécessaire pour assurer la retraite a été estimé.		
47. Les cédants ont amassé un montant suffisamment important de capital en dehors de l'entreprise (REER ou autres) pour préparer la retraite.		
48. Le prix de vente minimum provenant de l'entreprise pour compléter le capital de la retraite a été estimé.		
49. La continuité de la participation aux activités de l'entreprise a été discutée en couple et avec la relève tout en évitant d'engager sa participation à long terme.		
50. Les cédants sont capables d'associer leur statut social à d'autres éléments que leur statut de gestionnaire.		

<b>6. Le plan de transfert de l'avoir</b>	<b>Oui</b>	<b>Non</b>
51. La valeur marchande de l'entreprise est estimée par une ressource compétente.		
52. Le prix de vente est déterminé (ou la manière dont il sera calculé).		
53. La planification fiscale, incluant le ou les choix de structure juridique, du transfert est réalisée avec une équipe de comptable et fiscaliste spécialisés.		
54. Les cédants ont décidé s'ils financent l'entreprise après leur retrait ou s'ils y gardent des valeurs sous forme d'actions ou de participation.		
55. L'équipe de transfert a étudié quelle était la meilleure méthode de transfert de la propriété en tenant compte des objectifs professionnels et personnels propre à chacun.		
56. Les testaments des cédants tiennent compte de leur volonté à transférer l'entreprise à la relève identifiée.		
57. Une clause de « solde du prix de vente » en cas de vente par la relève dans une période allant jusqu'à 10 ans à 20 ans suivant le transfert a été discutée et sera incluse dans le contrat de vente.		
58. L'équipe de transfert s'est informée sur les différentes formes d'aide financière disponible.		
59. Toutes les ententes sont rédigées par écrit et seront consignées dans des documents légaux.		
60. On gère le risque des événements imprévus a) Des plans d'urgence ont été préparés en cas d'événements (ex. : décès ou invalidité) qui impliqueraient l'incapacité des cédants à gérer l'entreprise au quotidien. b) Les assurances vie, salaire, invalidité et de l'entreprise tiennent compte des besoins de la relève et des cédants.		