



Centre de transfert
d'entreprises

Saguenay-Lac-Saint-Jean

214, RUE RACINE EST, CHICOUTIMI (QUÉBEC) G7H 1R9 T 418 698-3147 F 418 698-3990

ENTREPRENDRE L'AVENIR

www.transfertentreprises.qc.ca

Guide de transfert d'entreprises

« Cédant »

SURVOL ET OUTILS

Préparé par :

Centre de transfert d'entreprises du
Saguenay-Lac-St-Jean

Téléphone : 418 698-3147 p. 6128

Courriel : releve@transfertentreprises.qc.ca

Site Internet : www.transfertentreprises.com

Développement
économique, Innovation
et Exportation



TABLE DES MATIÈRES

Introduction.....	p. 3
Êtes-vous prêt pour le transfert de votre entreprise : testez-vous en 5 minutes.....	p. 4
Votre plan de relève devrait comprendre notamment :.....	p. 7
Les étapes du processus de transfert d'entreprises (MDEIE).....	p. 8
Aspects humains reliés au processus de relève.....	p. 10
Liste des documents à rassembler.....	p.11
Identification des ressources professionnelles.....	p. 12
Aides financières et programmes de financement	
Section 1 : spécifiques au transfert d'entreprises.....	p. 13
Section 2 : non spécifiques, mais pouvant être utilisés en contexte de transfert d'entreprises.....	p. 18
Coordonnées.....	p. 25

GUIDE DU TRANSFERT D'ENTREPRISES : LA RELÈVE, ÇA SE PRÉPARE!

INTRODUCTION

Comme dans la plupart des pays industrialisés, l'évolution démographique du Québec et le départ accéléré de la génération des « baby-boomers » créent des problèmes de relève entrepreneuriale et plus particulièrement dans les PME qui constituent la majorité du tissu économique québécois. Les statistiques parlent d'elles-mêmes :

- Plus de 95 % des entreprises québécoises sont des PME et 40 % des chefs d'entreprise qui les dirigent songent sérieusement à prendre leur retraite d'ici 2010 (70 % d'ici 2015) et finalement 85 % d'entre eux se voient à la retraite d'ici 2020...
- Près de 70 % des PME disparaissent lors du passage de la première à la deuxième génération et 65 % des PME n'ont pas de plan de relève...
- Parmi les entreprises qui possèdent un plan de relève, seulement 50 % d'entre elles ont identifié un successeur. Et en raison des contextes démographiques et sociaux économiques, les transferts sont de moins en moins familiaux et 37 % des entrepreneurs pensent vendre leur entreprise à une personne qui est n'est pas membre de leur famille...

Sources : [Fédération canadienne de l'entreprise indépendante](#) (FCEI) et [Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation](#) (MDEIE).

Plus vous attendez avant de planifier la relève, plus la tâche sera difficile et plus ce sera coûteux. Cela ne veut pas dire que si la planification commence dix ans à l'avance, il n'en coûtera rien : il en coûte toujours quelque chose. Les entreprises doivent croître dans une proportion pouvant atteindre 20 % pour couvrir les coûts de la planification (DBC, 2005). Une mauvaise préparation ampute la valeur d'une entreprise d'au moins 20 % à 25 % lors de la vente (Jean-François Barbe, 2005).

Il est donc urgent d'agir et si de nombreux programmes voient le jour depuis plusieurs années pour faciliter la relève (qu'elle soit familiale ou par une personne externe), il y a aussi le problème de trouver des repreneurs. S'il est déjà difficile de réaliser cette relève en famille, le déficit est aussi élevé du côté de repreneurs externes. Et pourtant, il est souvent moins difficile de reprendre une entreprise existante, avec une notoriété, des clients existants et un historique de chiffre d'affaires, que de créer de toutes pièces une nouvelle entreprise (surtout en période de crise).

ÊTES-VOUS PRÊT POUR LE TRANSFERT DE VOTRE ENTREPRISE?

Ce document reproduit intégralement le contenu élaboré par le Ministère du Développement économique, innovation, exportation du Québec (MDEIE), disponible sur son site Internet à l'adresse suivante : <http://www.mdeie.gouv.qc.ca>

Testez-vous en cinq minutes!

- 1) Je ne m'en fais pas trop pour la planification de ma relève. Il sera facile de trouver un remplaçant quand je me déclarerai prêt à quitter la direction.

Vrai ou Faux

Si vous avez répondu vrai à cette question, vous ignorez probablement que le temps joue contre vous. Une multitude de facteurs présentement à l'oeuvre font effectivement en sorte que le nombre de candidats prêts à prendre la relève sera faible quand se présentera le moment de la transition. Pour découvrir ces facteurs, lisez [L'importance de la relève](#).

- 2) Ce n'est pas la fin du monde si je ne prépare pas ma relève. Mes gens s'arrangeront quand la situation se produira. J'ai confiance en eux.

Vrai ou Faux

Il est fort dangereux de répondre par l'affirmative à cet énoncé. Consultez «Les conséquences du refus de préparer la relève.» pour en connaître quelques-unes.

- 3) Mon entreprise est familiale. C'est normal que ce soient les enfants qui en prennent la relève.

Vrai ou Faux

Dans toute situation, il est souvent dangereux de s'arrêter à la première option qui nous vient à l'esprit. Cet énoncé vaut autant pour la planification de la relève d'une entreprise. Il vaudrait mieux, si vous avez répondu vrai, que vous preniez connaissance de toutes les options dans «Les options détaillées de continuité de l'entreprise».

- 4) Ça pourrait être une bonne idée de vendre mon entreprise à un ou des membres du personnel.

Vrai ou Faux

Toutes nos félicitations si vous avez répondu vrai à cet énoncé! La vente à un ou des membres du personnel offre effectivement de nombreux avantages. En fait, toutes les options offrent à la fois des avantages et des inconvénients. Pour en savoir davantage, consultez [Vente à un ou des membres du personnel](#).

- 5) Tous les membres de la famille qui le souhaitent peuvent s'intégrer à l'entreprise, sans égard à leur formation ou aux besoins de l'organisation.

Vrai ou Faux

Il y a péril en la demeure si vous avez répondu vrai. L'entreprise familiale est un système complexe qui combine une entreprise, des propriétaires et une famille. Il est périlleux de préparer la relève s'il y a interférence entre ces systèmes. Un membre de la famille ne devrait, par exemple, être intégré à l'organisation que s'il possède les compétences nécessaires et que si l'organisation a besoin de lui. Pour en apprendre plus sur les systèmes, consultez «La direction d'entreprise dans la PME familiale ».

- 6) Ce n'est pas vraiment facile de préparer ma relève. L'entreprise a tellement besoin de moi. Il suffit que je m'absente quelques heures et plus rien ne fonctionne!

Vrai ou Faux

Plus une entreprise est dépendante de son dirigeant, moins les chances de succès du processus de planification de la relève sont élevées. Si vous avez répondu par l'affirmative, votre organisation n'est peut-être pas prête à planifier votre relève, consultez «La professionnalisation de la PME ».

- 7) Que personne ne me cherche le matin où je vais décider de confier la direction de l'entreprise à quelqu'un d'autre. Je vais prendre le chemin des vacances ou le chemin de la retraite!

Vrai ou Faux

Prenez garde de répondre vrai à ce septième énoncé. Le processus de transfert de la direction, surtout en contexte familial, est bien plus long que vous semblez le croire. Il comporte quatre phases et peut s'étirer sur des années. Consultez «Le processus du transfert de la direction » pour en apprendre davantage.

- 8) C'est très difficile pour moi de choisir lequel de mes enfants deviendra mon successeur. Je les aime tous également.

Vrai ou Faux

Attention si vous avez répondu par l'affirmative. Le choix du successeur doit reposer sur un ensemble de critères qui dépassent le simple cadre de l'amour familial. Consultez «Choisir le successeur », si vous souhaitez découvrir comment le choisir dans le contexte d'une entreprise familiale, mais également identifier sa relève. Qui dit que le successeur doit absolument faire partie de la famille? Évaluez toutes les options...

- 9) Je prévois tenir les membres de mon personnel au courant de mon projet de relève.

Vrai ou Faux

Bravo si vous avez répondu vrai à cet énoncé. L'arrivée du successeur peut avoir une incidence importante sur l'attitude du personnel ainsi que sur la rentabilité de l'entreprise. Pour en savoir plus à ce sujet, consultez :

- Préparer le personnel de la section «Le transfert de la direction quand la relève est familiale ».
- Préparer le personnel de la section «Le transfert de la direction quand la relève n'est pas familiale ».

10) Mon entreprise est unique. Elle a traversé des crises uniques et ma famille est également unique. À cause de cela, personne ne sera donc en mesure de m'aider à relever le défi de la relève. Ce défi devra reposer sur mes seules épaules.

Vrai ou Faux

C'est vrai que votre entreprise est unique de même que votre famille. Cependant, votre entreprise et votre famille présentent également des points communs avec d'autres entreprises et d'autres familles. Et il existe des spécialistes qui ont déjà pris part à des relèves et qui connaissent les principaux obstacles qui se posent sur votre chemin. Pourquoi ne pas profiter de leurs connaissances? Pourquoi vous condamner à refaire les erreurs que d'autres ont faites par le passé?

Recherchez plutôt des aides pertinentes en consultant :

- Trouver du soutien de la section *Le transfert de la direction quand la relève est familiale*.
- Trouver du soutien de la section *Le transfert de la direction quand la relève n'est pas familiale*.
- Trouver du soutien de la section *Le transfert de la direction quand il n'y a pas de relève*.

11) Je n'ai pas à me préoccuper des incidences fiscales liées au transfert de la propriété de mon entreprise. Elle est riche et elle pourra facilement faire face aux exigences du fisc.

Vrai ou Faux

Il est téméraire de sous-estimer l'appétit du fisc lors de la vente d'une entreprise. Une mauvaise planification peut faire du fisc votre principal héritier ou vous laisser sans le sou après la vente. Ne courez pas de risques inutiles. Si vous avez répondu vrai, consultez «Le transfert de la propriété au point de vue de la fiscalité».

12) Mon patrimoine est gelé dans l'entreprise. Comme elle va très bien, ceux qui la prendront en mains n'auront aucun problème à me payer.

Vrai ou Faux

Ne sous-estimez pas les problèmes de financement ou du flux trésorier lors du transfert d'une propriété. Renseignez-vous. Vous pouvez d'ailleurs commencer en lisant «Le transfert de la propriété au point de vue du financement».

Vous pouvez également consulter les pages du site Internet qui présentent une version résumée des documents de la collection : <http://www.mdeie.gouv.qc.ca>

- [Enjeux de la relève - Préambule](#)
- Carnet « A » - [Le transfert de la direction quand la relève est familiale](#)
- Carnet « B » - [La direction de l'entreprise familiale transférée à un gestionnaire](#)
- Carnet « C » - [Le transfert de la direction quand la relève n'est pas familiale](#)
- Carnet « D » - [Le transfert de la direction quand il n'y a pas de relève](#)
- Carnet « E » - [Le transfert de la propriété au point de vue de la fiscalité](#)
- Carnet « F » - [Le transfert de la propriété au point de vue du financement](#)

Un plan de transfert d'entreprise est un plan détaillé qui décrit le processus de **transfert de direction** et de **propriété** de votre entreprise. Pour être complet, en plus d'un plan de succession et de la planification fiscale bien étayée, votre plan doit englober les différents contrats pertinents comme votre testament et vos assurances. Si chacun de ces éléments est en place, vous serez rassuré sur la pérennité de votre entreprise et vous aurez l'assurance que votre entreprise continuera à prospérer et que vous atteindrez vos objectifs personnels et financiers pour l'avenir.

VOTRE PLAN DE TRANSFERT DEVRAIT COMPRENDRE NOTAMMENT :

- La vision stratégique de l'entreprise, les objectifs et les plans d'affaires pour les activités actuelles et à venir
- Vos objectifs personnels et familiaux
- L'option que vous privilégiez pour l'avenir avec, notamment, les successeurs potentiels ou identifiés
- L'évaluation de la juste valeur marchande de votre entreprise
- La planification de votre retraite personnelle, incluant l'assurance-vie et votre planification successorale
- Un échéancier des différentes étapes et de la transition
- Un plan de communication pour les conseillers, les membres de la famille, les actionnaires et les employés clés
- Les questions fiscales et juridiques
- La mécanique du transfert de la propriété de l'entreprise
- Un sommaire de la situation financière actuelle de l'entreprise
- Un mode de surveillance du processus de relève
- Des solutions d'urgence, y compris la planification en cas d'invalidité ou de décès prématuré.

LES ÉTAPES DU PROCESSUS DE TRANSFERT D'ENTREPRISES **(TIRÉE DE LA CARTE ROUTIÈRE MDEIE)**

ÉTAPE 1

VISION ET INTERACTIONS

Amorcez le processus. Évaluez votre situation personnelle et celle de votre entreprise. Pensez à ce que vous voulez faire dans l'avenir, et à la façon dont cela s'intègre à vos objectifs d'affaires et à vos besoins. Élaborez votre plan de retraite personnel. L'établissement de vos plans personnels vous aidera à réussir la transition et à atteindre vos objectifs de retraite.

- Quelle est la vision du prédécesseur (cédant)?
- Quelle est la vision du ou des successeurs (repreneurs, relève)?
- Identifiez les interactions entre les acteurs
- Analysez la pertinence de mettre en place des comités (conseil de famille, comité consultatif et comité de direction)

ÉTAPE 2

IDENTIFICATION DES RESSOURCES PROFESSIONNELLES

Assemblez votre équipe de conseillers. En misant sur les bonnes personnes pour vous prêter assistance, vous obtiendrez des conseils objectifs pour élaborer un plan judicieux. En fonction du type d'intervention, de la nature de la problématique rencontrée, quelles seront les ressources qui devront m'accompagner dans mon processus?

- Conseiller en ressources humaines
- Conseiller en gestion
- Conseiller en fiscalité
- Conseiller financier
- Conseiller juridique

ÉTAPE 3

ANALYSE DES BESOINS FINANCIERS ET DES CAPACITÉS FINANCIÈRES

Afin de bien déterminer les besoins financiers des acteurs liés au transfert, il est essentiel d'en faire l'analyse :

- Capacité financière de l'entreprise (seuil de rentabilité : avant, pendant et après)
- Prédécesseur (besoins financiers)
- Successeur(s) (attentes de rémunération)

ÉTAPE 4

DÉFINITION DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT

Le prédécesseur et le ou les successeurs devront se pencher sur les éléments suivants :

- Les orientations stratégiques
- La structure organisationnelle
- L'état de la situation (analyse des forces et faiblesses)
- Le profil des compétences
- Le plan marketing
- Les axes de développement
- Les objectifs financiers

ÉTAPE 5

ASPECTS FISCAUX DE LA TRANSACTION

Quelle est la valeur actuelle de votre entreprise? Savoir ce que vaut votre entreprise est un aspect crucial, qui peut aussi donner l'occasion de rehausser cette valeur en prévision du moment où vous serez prêt pour la transition. Établissez la stratégie fiscale la plus pertinente pour vous. Vous pourrez améliorer votre stratégie de gestion de patrimoine grâce à une stratégie fiscale optimale. Dans un contexte de transfert d'entreprise, il est impératif d'analyser certains aspects propres à la fiscalité, notamment en ce qui a trait :

- À la détermination de la juste valeur marchande de l'entreprise
- Aux méthodes de transfert de l'entreprise
- À la convention entre actionnaires
- À la couverture d'assurances
- À la planification successorale et testamentaire

ÉTAPE 6

RECHERCHE DE FINANCEMENT

Afin de maximiser les chances de succès dans l'obtention du financement, plusieurs facteurs sont à prévoir;

- Établissement des ratios acceptables pour la banque
- Établissement des ratios acceptables pour l'industrie
- Information financière fiable
- Identification des sources de financement potentielles
- Plan d'affaires gagnant
- Stratégie et plans de diffusion

ÉTAPE 7

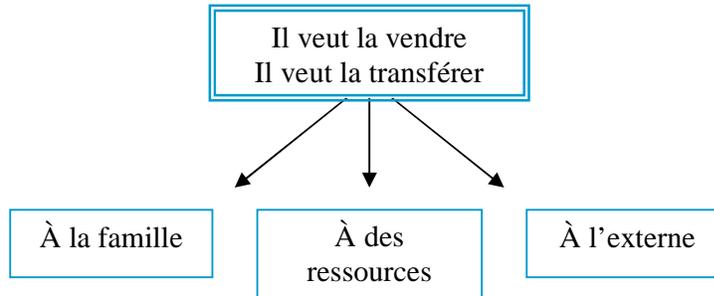
MISE EN PLACE ET ACCOMPAGNEMENT

Une fois le transfert effectué, le ou les successeurs devront mettre en place des mécanismes leur permettant d'assurer la pérennité de l'entreprise;

- Mise en œuvre d'un plan de suivi
- Évolution du transfert
- Accompagnement dans le remaniement de la structure organisationnelle
- Actions ciblées pour contre les faiblesses organisationnelles existantes
- Suivi des rachats d'actions prévus
- Formation sur les règles de gouvernance

ASPECT HUMAIN RELIÉ AU PROCESSUS DE RELÈVE

1^{ère} étape : Le dirigeant doit se questionner à savoir ce qu'il veut pour le futur de son entreprise :



Pour se faire, il peut en parler avec des gens de confiance qui vont être en mesure de le comprendre, de le soutenir et de l'orienter.

2^e étape : Le dirigeant doit se positionner et réfléchir sur son rôle lors du commencement de la démarche de transfert et comment se fera le règne conjoint tout au cours du processus.

Les personnes ciblées comme relève doivent entamer une réflexion sur le rôle qu'ils souhaitent occuper au sein de la nouvelle structure.

3^e étape : Le dirigeant et la relève doivent exprimer leurs zones d'inconfort et travailler à arrimer leur vision.

4^e étape : Il faut cibler quelles sont les compétences recherchées pour procéder au remplacement du dirigeant, et assurer une bonne continuité des opérations.

5^e étape : Le dirigeant et la relève doivent créer des moments d'échange pour que chacun puisse exprimer ses craintes face au processus de transfert.

6^e étape : Il faut évaluer s'il y a des situations conflictuelles potentielles et régler ces situations afin de réaliser le processus dans un environnement harmonieux.

L'importance de l'aspect humain dans un processus de relève.

- Permettre un moment d'échange
- Parler à une ressource externe
- Évaluer la vision des acteurs impliqués
- Voir s'il y a des conflits potentiels
- Clarifier les attentes des personnes impliquées
- Échanger sur les craintes monétaires et familiales (s'il y a lieu)

LISTE DES DOCUMENTS À RASSEMBLER

Voici une liste de documents à rassembler pour tout propriétaire d'entreprise qui souhaite entreprendre un processus de relève. Il est important d'avoir cette documentation en main et de s'assurer de l'exactitude et de la mise à jour des informations qui s'y trouvent.

Les documents suivants sont requis :

- États financiers des trois dernières années;
- États financiers intérimaires;
- Liste du personnel, des postes occupés et de l'ancienneté;
- Outils de gestion touchant les finances, les opérations et la gestion des ressources humaines;
- Outils marketing;
- Politiques et procédures;
- Convention d'actionnaires;
- Documents d'assurances;
- Autres documents jugés pertinents.

Certains documents personnels peuvent également faire partie de l'analyse de la documentation pertinente :

- Planification financière à jour :
 - Des cédants
 - De la relève
- Testaments des cédants;
- Mandat d'inaptitudes;
- Assurances;
- Autres documents jugés pertinents.

Ces documents sont nécessaires à tout processus de relève et l'analyse de cette documentation constitue une des premières étapes afin d'être informé le plus justement possible sur la situation actuelle de l'entreprise ainsi que sur les acteurs impliqués dans le processus.

IDENTIFICATION DES RESSOURCES PROFESSIONNELLES

Nature de la situation rencontrée	Types d'interventions	Ressources professionnelles à s'adjoindre
Aspects psychologique et familial	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Clarification des attentes et conciliation des besoins du chef et des successeurs, des membres de la famille et de ceux de l'entreprise ▪ Conflits familiaux et autres ▪ Identification du ou des successeurs 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Psychologues ▪ Spécialistes en ressources humaines ▪ Médiateurs
Aspects stratégiques	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan de développement ▪ Vision, mission et planification stratégique ▪ Plan de communication (employés, clients, fournisseurs, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conseillers en gestion ▪ Comptables
Aspects organisationnels	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gouvernance (conseil de famille, conseil d'administration et comité de gestion ou de direction) ▪ Analyse de la gestion de l'entreprise et de ses capacités financières ▪ Montage de l'organigramme ▪ Clarification des rôles et responsabilités 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conseillers en gestion ▪ Comptables
Aspects ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sélection du ou des successeurs et de l'équipe de direction ▪ Évaluations et tests psychométriques ▪ Plans de formation ▪ Préparation des acteurs ▪ Modalités de transfert 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Spécialistes en GRH ▪ Psychologues industriels
Aspects légaux et fiscaux	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Structure de l'entreprise ▪ Gel successoral ou fiducie ▪ Convention d'actionnaires, planification testamentaire, assurances-vie, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fiscalistes ▪ Avocats ▪ Notaires ▪ Comptables ▪ Courtiers en assurances
Aspects financiers	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Évaluation de l'entreprise ▪ Partage du patrimoine ▪ Nouvel actionnariat ▪ Rémunération de personnes clés ▪ Identification des partenaires potentiels ▪ Réalisation du montage financier ▪ Recherche d'aide financière 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comptables ▪ Planificateurs financiers ▪ Évaluateurs agréés ▪ Spécialistes en financement

AIDES FINANCIÈRES ET PROGRAMMES DE FINANCEMENT SPÉCIFIQUES AU TRANSFERT D'ENTREPRISES

Différents organismes et institutions financières offrent des produits de qualité non seulement en matière de financement, mais aussi en services-conseils pour permettre que toutes les étapes s'effectuent de manière à concourir au succès.

Section 1 : Aides et programmes spécifiques au transfert d'entreprises

Organisme	Programme / services	Détails programme/services	Particularités du programme	Clientèle visée
<i>Banque de développement du Canada</i> www.bdc.ca	Services financiers et services de consultation	Mêmes services qu'une institution financière, plus un soutien personnalisé pour aider le transfert de l'entreprise grâce à leur Groupe-Conseil. La BDC offre: <ul style="list-style-type: none"> • Auto-analyse: avenir du fondateur et de l'entreprise; besoins financiers; attentes; choix du successeur. • Analyse de l'entreprise: culture, mission et vision; style de direction; valeur marchande courante et comparaison; solutions possibles et conditions; points forts, points faibles et besoins du successeur. • Plan d'action: ressources financières; viabilité; comité de transition et délai; évaluation et rétroaction; solutions en cas d'imprévu. 	Les options de financement de BDC Prêt à long terme reposant sur la valeur de ce que vous possédez (immobilisations d'un immeuble, d'un terrain, d'équipement ou d'actions dans une entreprise existante) <ul style="list-style-type: none"> • prêt à terme non garanti pour des actifs incorporels (la propriété intellectuelle, un fonds commercial, une liste de clients, les compétences des employés et l'expertise de l'équipe de direction) • Pour des situations plus complexes, offre du financement subordonné qui repose sur le partage des risques et des bénéfices. Cette forme de financement n'entraîne pas une dilution du capital de votre entreprise et peut être structurée de manière à maximiser le rendement sur le capital investi. • Financement par actions basé sur les rendements futurs. • Refinancement du financement par le vendeur. 	Petites et moyennes entreprises canadiennes
<i>Caisse de dépôt et placement du Québec</i> www.lacaisse.com	Accès Relève	Une solution globale qui comporte deux volets A) Transfert graduel de la propriété <ul style="list-style-type: none"> • Achat d'une partie des actions du propriétaire • Plan de financement et de rachat graduel B) Appui à la transmission de la direction <ul style="list-style-type: none"> • Appui à l'élaboration du plan de relève • Appui dans la mise en place et suivi du plan de relève 	<ul style="list-style-type: none"> • Financement par actions ordinaires et privilégiées, par dette subordonnée, dette senior • Financement de 2 M\$ à 20 M\$ • Participation en équité maximale de 30 % • Rachat peut atteindre 50 à 70 % de la valeur, le jour 1 • Rachat progressif défini en relation avec la performance • Sortie dans 5 à 10 ans, et plus, si requis • Valeur ajoutée : ingénierie financière; investisseur à 	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprises saines, en croissance; ventes de 10 à 150 millions \$



Organisme	Programme / services	Détails programme/services	Particularités du programme	Clientèle visée
			long terme.	
Centres locaux de développement (CLD) www.cldvillesaguenay.ca www.clddufford.ca www.cldlacstjean.ca www.clddomaineduroy.qc.ca	Fonds local d'investissement (FLI volet relève)	Prêt à terme n'excédant pas 25 000 \$ par entrepreneur et 60 000 \$ par groupe d'entrepreneurs pour l'acquisition d'une participation d'au moins 25% de la valeur d'une entreprise existante	<ul style="list-style-type: none">• Prêt sans intérêt pour les 18-35 ans• Moratoire sur le remboursement de capital pour la première année• Mise de fonds en argent d'au moins 10% du montant accordé	Fonds jeunesse (18 à 35 ans) Fonds d'aide à l'économie sociale
	Fonds d'aide à la consultation	Pour des activités de consultation en management, ressources humaines, opération et marketing	<ul style="list-style-type: none">• Subvention de 50% des honoraires pour un maximum de 5 000 \$	Entreprises en démarche de transfert.
Note : Les taux et les montants peuvent varier d'un CLD à l'autre	Fonds jeunesse volet relève	Aide financière non remboursable pouvant aller jusqu'à 10 000 \$.	<ul style="list-style-type: none">• Le repreneur admissible doit détenir une part égale aux autres repreneurs• Doit avoir une mise de fonds de 30% de la subvention.	Jeunes promoteurs âgés entre 18 et 35 ans désireux de créer ou de racheter une entreprise.
Desjardins Capital de risque www.dcdesjardins.com	Programme « Continuum »	L'approche "Continuum" consiste en l'élaboration d'un montage financier pour effectuer le transfert	<ul style="list-style-type: none">• Balance de vente du vendeur; sans intérêt ou à un taux d'intérêt relativement faible;• Mise de fonds de l'acquéreur;• Contribution des organismes de support au développement du milieu (CLD, SADC, SOLIDE), généralement sous forme de prêts non garantis;• L'utilisation des programmes gouvernementaux disponibles (subventions, prêts sans intérêts, prêts avec intérêts comportant un remboursement différé); L'utilisation du capital de risque, sous forme de prêts sans garantie (débenture convertible ou non convertible, prêt mezzanine, prêt participatif, etc.) et, si besoin il y a, sous forme de capital-actions (privilegiées ou ordinaires). L'utilisation du capital-actions amène aussi la notion de partage de propriété.	Entreprises et coopératives.



Organisme	Programme / services	Détails programme/services	Particularités du programme	Clientèle visée
Fonds régional de solidarité www.fondsreg.com	Fonds relève PME (Solution Transfert PME)	<ul style="list-style-type: none"> • Le financement : Mise sur pied de transactions optimales, simples et avantageuses pour toutes les parties impliquées dans le transfert d'une entreprise; • La planification fiscale : La souplesse de Solution Transfert PME permet aux vendeurs de bénéficier d'avantages tangibles significatifs; • L'accompagnement stratégique : Grâce à la force de son réseau de professionnels, tant à l'interne qu'à l'externe, Solution Transfert PME optimise la croissance de l'entreprise qui change de mains et favorise, par conséquent, le succès du transfert. 	<ul style="list-style-type: none"> • Le Prêt Fonds générés permet le remboursement à partir des fonds générés excédentaires de l'entreprise, offre un congé de remboursement de capital disponible dès la première année et une option de remboursement par anticipation; • Achat d'actions privilégiées : Au sein d'une même famille, les FRS peuvent acquérir, directement des actionnaires vendeurs, jusqu'à 2M\$ d'actions privilégiées dans le cadre d'une transaction intégrant une relève au sein de l'actionariat. Dans le cadre de certaines structures fiscales, le vendeur peut bénéficier de son exonération du gain en capital; L'entreprise doit avoir une valeur minimale de 500 000 \$. Il faut que la relève soit identifiée, que l'entreprise soit en bonne santé financière et ait un plan de croissance soutenue. 	Secteur manufacturier, distribution et de services aux entreprises (ex. : ingénieurs). Exclus : commerce de détail.
Investissement Québec www.invest-quebec.com	Financement -PME	<ul style="list-style-type: none"> • Le projet doit comprendre le transfert de plus de 50 % des actions votantes et participantes de votre entreprise • Le montant minimal de la garantie de prêt ou du prêt accordé est de 50 000 \$. • La durée maximale est de 7ans. • La garantie peut atteindre 70 % de la perte nette, ou 75 % dans les régions périphériques. • Le montant du prêt accordé par l'institution financière peut couvrir jusqu'à 100 % du coût net du projet. • Dans le cas d'un prêt accordé par Investissement Québec, le montant peut atteindre 50 % du coût net total du projet. • Le taux d'intérêt est fixé par l'institution financière. Il est possible d'obtenir un délai de remboursement du capital à compter de la fin de la réalisation du projet. 	Projets admissibles : <ul style="list-style-type: none"> • Rachat de vos actions par l'entreprise ; • Achat des actions par une autre entreprise ; • Achat de l'essentiel des actifs par une autre entreprise. 	Secteurs admissibles : <ul style="list-style-type: none"> • Manufacturier • Certaines activités de services informatiques et logiciels • Laboratoires de recherche • Industrie touristique • Industrie du recyclage • Restauration environnementale • Récupération et conditionnement des rebuts • Services d'appels centralisés • Aquaculture, mariculture et biotechnologie marine • Horticulture spécialisée



Organisme	Programme / services	Détails programme/services	Particularités du programme	Clientèle visée
Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec www.mapaq.gouv.qc.ca Personne ressource : Pascal Lavaute, agronome. TÉL. : 418 662-6457, poste 259	Aide financière à la relève	Appui à l'investissement lié : <ul style="list-style-type: none"> • Au démarrage • À la revalorisation des bâtiments ou des terres abandonnées • À la diversification L'aide financière varie de 10 000 à 25 000\$. Appui aux initiatives de partage de main-d'œuvre et de matériel agricoles. L'aide financière varie de 1 000 à 10 000\$.		Jeune âgé entre 18 et 40 ans s'établissant en agriculture
Réseau Agriconseils Saguenay--Lac-Saint-Jean Personne ressource : Christine Dugas, agronome. TÉL. : 418 542-2032, poste 216	Services-conseils aux exploitations agricoles canadiennes	50% des honoraires de l'expert-conseil seront payés, pour un maximum de 8 000 \$ Bonification de 25% du service-conseil aux exploitations agricoles canadiennes.		Entreprises en démarche de transfert.
La Financière agricole www.financiereagricole.qc.ca	Appui à la relève.	Subvention de 20 000, 30 000 ou 40 000 \$ modulée selon la formation. Subvention de 10 000 \$ pour un démarrage. Subvention de 1 500 \$ pour un encadrement.		Jeune âgé entre 18 et 40 ans s'établissant en agriculture (au moins 20% de participation sur une ferme rentable).
	Rabais-relève.	Réduction de 25% des cotisations d'assurance stabilisation pour 2 ans.		Entreprise agricole admissible à la subvention à l'établissement.
Personne ressource : Réjean Maltais.	Banque de quotas pour la relève	Attribution de quotas pour la relève (lait, œufs, poulets)		
Société d'aide au développement des collectivités www.reseau-sadc.qc.ca	Fonds de démarrage et de relève en région	Accroître l'accès au capital de risque en région en vue de soutenir le démarrage d'entreprise ou le transfert de contrôle	Investissement minimum du promoteur de 100 000 \$ <ul style="list-style-type: none"> • La SADC, via le fonds de capitalisation de la relève, investit le même montant que le promoteur (Débenture sans intérêt avec moratoire de 5 ans. • La SADC investit 20 % du montant investi par le fonds de capitalisation de la relève. • La Société de capital de risques investit au moins le double de la mise de fonds totale du Fonds de capitalisation de la relève – 	PME localisées dans les régions du Québec Entreprise manufacturière à vocation touristique, technologique ou les entreprises de services stratégiques.

Organisme	Programme / services	Détails programme/services	Particularités du programme	Clientèle visée
			Moratoire de 2 à 3 ans .maximum de 500 000 \$)	
<i>(suite) Société d'aide au développement des collectivités</i> www.reseau-sadc.qc.ca	Relève entrepreneuriale et continuité (SADC Lac-Saint-Jean-Est)	Véhicule financier permettant à un (des) individu(s), l'achat de capital-actions dans une entreprise qu'il (qu'ils) y soit (soient) ou non présent(s) dans le but d'assurer la relève ou la continuité à long terme des opérations de celle-ci. <ul style="list-style-type: none"> • Le montant de l'intervention financière ne pourra excéder au total du (des) prêt(s) personnel(s) un montant de 150 000\$ pour le (les) nouvel (nouveaux) actionnaire(s). • Prêt personnel; • Suivi des promoteurs pendant la période couvrant la durée du prêt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Oeuvrer sur le territoire désigné de la MRC Lac-Saint-Jean-Est; • Maintenir ou créer de l'emploi; • Oeuvrer dans les secteurs non concurrentiels; • Être en opération depuis au moins cinq ans; • L'entreprise doit être dans une santé financière lui assurant une viabilité à long terme ainsi qu'une vision d'avenir de son développement; • La demande doit nécessairement être déposée à la SADC pendant le processus de transition à la relève; • L'entreprise doit faire la démonstration du bien-fondé de la demande; soit celui d'incorporer un (des) individu(s) au sein de son actionnariat dans le but qu'il (ils) assurent la relève ou la continuité des opérations. 	Entreprises en processus de transition.
	Fonds de capitalisation pour la relève en entreprise.	Montage financier : <ul style="list-style-type: none"> • L'entrepreneur investit un minimum de 125 000 \$; • La SADC, via le Fonds de capitalisation, investit un minimum de 125 000 \$; • La Société en capital de risque investit au moins le double de la mise de fonds de la SADC provenant du Fonds de capitalisation; La SADC prête un montant additionnel représentant au moins 20% de l'investissement provenant du Fonds de capitalisation.	Ce fonds permet de favoriser le transfert d'entreprises en apportant du soutien à la relève entrepreneuriale afin de garder les emplois et les centres de décision en région. Le promoteur doit détenir une lettre d'offre conditionnelle ou une esquisse de transaction d'une Société à capital de risque (SCR) reconnue et accepter de collaborer aux mesures d'encadrement, de suivi et de mentorat proposées par la SADC et la SCR.	Moyennes entreprises puisque l'investissement total minimum s'élève à 525 000 \$



SECTION 2

AIDES FINANCIÈRES ET FINANCEMENT POUVANT ÊTRE UTILISÉS DANS LE CADRE D'UN TRANSFERT D'ENTREPRISE

Organisme	Programme/ services	Détails programme/services	Particularités du programme	Clientèle visée
<i>Coopérative de développement régional (CDR)</i>	Coopérative de travailleurs actionnaires	Regroupement d'employés d'une entreprise qui détiennent collectivement une partie des actions de cette même compagnie.	<ul style="list-style-type: none"> • Mise de fonds entre 2 000 \$ et 3 000 \$ par employé. Minimum de 3 employés. • Investissement Québec finance 30E de la masse salariale = mise de fonds. • Taux de 10% sur 7 à 10 ans • Le remboursement se fait par prélèvement à la source • RIC déductible à 125% au QC. 	
<i>Emploi-Québec</i> www.emploi.quebec.net/francais	Aide technique et financière disponible dans les Centres locaux d'emploi (CLE) Programme « Concertation pour l'emploi ».	-Volet comité de main-d'œuvre -Volet coaching de gestion	L'aide équivaut généralement à 50 % des dépenses admissibles.	
		Mesure de formation Volet employeur (MFOR)	L'aide peut atteindre un maximum de 50 % des frais admissibles.	
		Soutien aux travailleurs autonomes (STA)	La durée maximum de l'aide financière et technique est de 52 semaines. L'aide financière prend la forme d'une allocation d'aide à l'emploi pour les personnes qui reçoivent un soutien public du revenu.	
<i>Filaction</i> www.filaction.qc.ca	Prise de participation.	Acquisition d'actions ordinaires ou privilégiées, acquisition de parts sociales ou privilégiées. Elles sont généralement minoritaires et peuvent représenter de 10 à 49% du capital-actions ou du capital social émis par l'entreprise.	Filaction peut intervenir à tous les stades d'évolution d'une entreprise, notamment développement et expansion, consolidation ou redressement, prises de participation dans l'entreprise par les travailleurs, fusion et acquisition.	Toute entreprise québécoise incluant celles d'économie sociale et solidaire.

Organisme	Programme/ services	Programme/services	Particularités du programme	Clientèle visée
	Prêt participatif.	Prêts non garantis comprenant une prime liée au résultat et pouvant comporter un moratoire sur le remboursement de capital, acquisition d'obligations ou de débetures convertibles ou participatives.	De plus, Filaction investit exclusivement dans des entreprises économiquement viabiles et offrant une possibilité de rendement du capital investi proportionnel aux risques perçus.	
	Garantie de prêt.	Garantie représentant de 80 à 100% d'un prêt consenti par une caisse d'économie ou toute autre institution financière.		
<i>Fonds d'intervention économique régionale (FIER) du Saguenay-- Lac-Saint-Jean</i>	Investir en démarrage et en développement d'entreprises	<ul style="list-style-type: none"> • Les montants des investissements visés se situent entre 250 000\$ et 1 000 000\$ (en actions ordinaires, privilégiées, débetures, options ou prêts subordonnés); • La détention maximum du FIER dans une entreprise est de 30% du capital-actions d'une entreprise ou des parts d'une personne morale; Le désinvestissement est prévu pour une période d'entre 7 à 10 ans. 	Les projets financés par le FIER sont parrainés par un ou plusieurs investisseurs privés du FIER. Ceux-ci ont également un mandat de surveillance et de gestion des projets présentés. Ainsi, les promoteurs externes devront avoir un " parrain " à l'intérieur du FIER pour que leur projet soit présenté et approuvé par le conseil d'administration du FIER.	Secteurs exclus : <ul style="list-style-type: none"> • la production agricole; • l'immobilier • le commerce au détail
<i>Industrie Canada PPE</i>	Permettre aux PME d'obtenir financement auquel elles n'auraient pas eu accès autrement. Il encourage à cette fin les institutions financières à fournir leurs services aux PME.		Garantie de prêts Maximum : 90% ou 250 000 \$	Établissemen t, expansion, modernisatio n et amélioration des petites entreprises

Organisme	Programme/ services	Programme/services	Particularités du programme	Clientèle visée
Institutions financières	Financement bancaire	Ce financement se fait généralement sur la valeur des actifs tangibles (immobilisations, équipements, etc.) de l'entreprise.	Avantage : ce financement garanti est souvent simple à obtenir. En effet, la Banque ne souhaite pas perdre un client, surtout si l'entreprise entretient de bonnes relations avec son directeur de comptes. Inconvénient : il n'y a généralement pas de moratoire sur le remboursement de ce prêt, ce qui peut entraîner des difficultés financières pour les repreneurs au cours des premières années.	Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille ou leur secteur d'activités.
Investissement Québec www.invest-quebec.com	Garantie COOP	<ul style="list-style-type: none"> • Garantie de remboursement de prêt. • Garantie maximum de 90% du prêt (le montant garanti peut être moindre) et 75% de la valeur du projet • Durée : 36 mois pour un prêt sous forme de marge de crédit - 10 ans pour un prêt à terme 		Pour toutes les entreprises incorporées en vertu de la Loi sur les coopératives du Québec de tous les secteurs.
	Garantie de prêt	Offre toute une panoplie de garantie pour financer les différents projets de croissance. Si le transfert d'entreprise est accompagné d'un projet d'expansion, il pourrait être intéressant de voir les possibilités de financement que peut apporter ce programme.	Il existe différentes garanties et pour chaque garantie, il est pertinent de vérifier les conditions. Exemples de garanties; fonds de roulement de croissance; fonds de roulement conjoncture; garantie innovation, exportation, expansion et alliance	Pour les entreprises incorporées.
Ministère développement économique, de l'Innovation et Exportation www.mdeie.gouv.qc.ca	Mesure d'appui à la productivité	Subvention défrayant les honoraires de professionnels pour la réalisation d'un plan d'action visant l'amélioration de la productivité et de la compétitivité.	<ul style="list-style-type: none"> • 40% des dépenses admissibles pour un maximum de 50 000 \$ pour les entreprises des régions ressources. • Sinon maximum de 40 000\$. 	Entreprise manufacturière ayant un chiffre d'affaires minimum de 1.5 M\$ et répondant à au moins six des neuf critères Démarriage et expansion.

Organisme	Programme/ services	Programme/services	Particularités du programme	Clientèle visée
Réseau d'investissement social du Québec (RISQ) www.fonds-risq.qc.ca	Aide à la capitalisation.	Aide financière sous forme de capital complémentaire à celui d'autres institutions de financement, permettant de soutenir la mise de fonds des promoteurs.	<ul style="list-style-type: none"> • Prêt, garantie de prêt ou prises de participation; • Taille d'investissement : jusqu'à 50 000\$; • Aucune prise de garantie; • Modalités de remboursement flexibles. 	Les organismes à but non lucratif (OBNL) et les coopératives.
	Aide technique.	Aide financière sous forme d'avance de fonds soutenant les promoteurs dans leurs démarches, en leur permettant l'accès à des consultants et spécialistes pour réaliser les études nécessaires au développement des projets.	<ul style="list-style-type: none"> • Investissement de 1 000 \$ à 5 000 \$; • Remboursables uniquement si le projet se réalise; • Sans intérêt; • Mise de fonds de 10% par le groupe de promoteurs; • Frais d'ouverture de dossier de 50\$. 	
Société d'aide au développement des Collectivités www.reseau-sadc.qc.ca	Fonds d'investissement	Objectif : Favoriser la création, le maintien et le développement d'emplois et d'entreprises; Aide financière : Les prêts peuvent prendre diverses formes : prêt conventionnel, prêt participatif et capital actions pouvant atteindre jusqu'à 125 000 \$!	Le projet doit: <ul style="list-style-type: none"> • Se situer à l'intérieur de la zone d'intervention de la SADC/CAE; • S'inscrire dans un domaine d'activités correspondant aux orientations de développement retenues par la collectivité; • Permettre de créer de nouveaux emplois ou de contribuer à en maintenir; Démontrer un potentiel de développement et de viabilité raisonnable.	
Société locale d'investissement dans le développement de l'emploi www.solideq.qc.ca	SOLIDE	Investissement entre 5 000 \$ et 50 000 \$ qui peut prendre plusieurs formes : <ul style="list-style-type: none"> • Prêt à terme sans garantie, mais avec cautionnement personnel des promoteurs; • Prêt participatif; • Investissement sous forme de capital-actions ou actions privilégiées. 	Ce programme offre une aide financière qui peut s'appliquer dans le cas du transfert d'entreprise si cette transaction est accompagnée d'un volet d'expansion des activités.	Pour les entreprises incorporées.
(Ange investisseur)	Investissement (particuliers)	Il s'agit de particuliers désireux d'investir dans des entreprises en fonction du secteur d'activité et du profil de l'actionnaire Ce peut être un partenaire silencieux, un investisseur actif au niveau de la gestion ou un investisseur jouant le rôle de mentor auprès du nouveau propriétaire. Il peut aussi être un parent ou un ami désireux de l'aider dans son entreprise.	Dans tous les cas, il sera utile pour la préservation des intérêts de chacun de mettre en place une convention d'actionnaires (voir avec un notaire ou un avocat).	

COORDONNÉES

Langis Lavoie
Coordonnateur
Centre de transfert d'entreprises du Saguenay—Lac-St-Jean
214, rue Racine Est,
Chicoutimi
G7H 1R9

Tél. : 418 698-3147, poste 6128
Tél. : 418-662-6645, Poste 2134 (mardi et vendredi, bureau d'Alma)
Télécopieur : 418 698-3990
Courriel : releve@transfertdentreprises.qc.ca
Site Internet : www.transfertdentreprises.qc.ca