

L'ASPECT INTERGÉNÉRATIONNEL EN CONTEXTE DE TRANSFERT D'ENTREPRISE

Animateur : **Éric Dufour**

Leader national en transfert d'entreprise
Raymond Chabot Grant Thornton

Panélistes : **Jonathan Tremblay**, ingénieur forestier
Sylviculture Tramfor

Luc Sirois, président
Entreprise d'Électricité Sirois inc.

François Vachon, président directeur général
Meunerie St-Frédérique



Raymond Chabot
Grant Thornton

L'instinct de la croissance^{MC}

Tournant générationnel historique

	1946	1965	1977	
	TRADITIONNALISTES 12 % / population	BABY-BOOMERS 43 % / population	GÉNÉRATION X 23 % / population	GÉNÉRATION Y 22 % / population
Contexte	<ul style="list-style-type: none"> • Dépression • Seconde Guerre mondiale • Transition du rural vers l'industriel 	<ul style="list-style-type: none"> • Propérité de l'après-guerre • Révolution tranquille • Expo 67, Jeux Olympiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Marché du travail saturé • Surqualification • Travail non conventionnel • Multiplication des statuts d'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> • Croissance • Mondialisation • Internet
Préoccupations dominantes	<ul style="list-style-type: none"> • Sens de l'épargne 	<ul style="list-style-type: none"> • Transition de l'industriel vers le service • Optimisme • Compétition • Revendications 	<ul style="list-style-type: none"> • Réduction du déficit • Instinct de survie • Entrepreneurship 	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomie rapide • Autodidacte • Centrée sur l'apprentissage • Multitâche • Veut être un joueur • Faites vos preuves
Attitudes et comportement au travail	<ul style="list-style-type: none"> • Travail = Fierté • Rétroaction = peu d'attentes • Loyauté • Valeur du travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Travail = statut social • Rétroaction = annuelle • Impressionnés par l'autorité 	<ul style="list-style-type: none"> • Travail = élément parmi d'autres • Rétroaction = fréquente • Peu impressionnée par l'autorité • Méfiance • Septicisme 	<ul style="list-style-type: none"> • Travail = autre source de savoir • Rétroaction = ici, en tout temps • Flexibilité • Tolérance • Efficience • Rapidement blasée • Impatience
	Gestion cartésienne		Gestion humaine	
				* Taux d'anxiété élevé en entreprise familiale

Autres éléments importants concernant les générations

LES BABY-BOOMERS

- Ils recherchent un statut et un train de vie élevé, qui sont signes de réussite, de prestige et de valorisation sociale

VS

LA GÉNÉRATION X

- Ils ont besoin d'apprendre et d'expérimenter
- Ils désirent participer à la prise de décision et à la détermination des objectifs
- C'est la première génération à parler de conciliation travail et vie personnelle

C'EST LA PREMIÈRE FOIS DANS L'HISTOIRE DU QUÉBEC INC QUE L'INFLUENCE GÉNÉRATIONNELLE SURPASSE L'INFLUENCE HÉRÉDITAIRE.

La génération X

SES ATTENTES ENVERS LE TRAVAIL



- **Horaires flexibles – souplesse**
Le temps c'est plus que de l'argent
(afin d'affronter la culture de performance
comme parent)
- Programme de **formation continue**

INDIVIDUALISTE ET ÉGOCENTRIQUE



Réflexe de travailler en réseau
Ce qui favorise la tendance du **3** pour **1**

La génération Y

ce qui la distingue... et qui dérange parfois

Individualiste et égocentrique



Indépendante et autonome dans le travail

N'est pas loyale



Elle est mobile, aime la diversité et peut s'adapter facilement

Arrogante et impolie



Elle est confiante et s'affirme avec transparence

La génération Y

ce qui la distingue... et qui dérange parfois (*suite*)

Choyée



Elle est optimiste, créative et ouverte sur le monde

Paresseuse



Le travail n'est pas le centre de sa vie; elle veut de la flexibilité et du plaisir au travail

Négociatrice



Elle maîtrise les technologies, peut faire plusieurs choses en même temps et veut être consultée

Pour un transfert réussi

3 facteurs clé

Lâcher prise



Confiance



Mobilisation mutuelle



Les 7 rouages du transfert d'entreprise

01 Établir un diagnostic relève :
Intentions et faisabilité

03 Considérer tous les
aspects financiers

05 Analyser l'ensemble
des aspects fiscaux

07 Mettre en place le processus
de transfert

02 Mobiliser les acteurs
stratégiques

04 Effectuer une réflexion
stratégique en profondeur

06 Rechercher le financement
nécessaire

**La préparation exige de
3 à 5 ans minimum!**

Nos intégrateurs en transfert d'entreprise



Alain Brière, associé
Abitibi-Témiscamingue



Réal Létourneau, associé
Cantons-de-l'Est



Jean-François Thuot, associé
et leader national de la fiscalité
Montréal



Éric Dufour, associé,
vice-president regional et
leader national en transfert
d'entreprise
Saguenay-Lac-Saint-Jean



Alain Tremblay, associé
Outaouais



Steeve Vachon, associé
Beauce

rcgt.com



Raymond Chabot
Grant Thornton

L'instinct de la croissance^{MC}