



Passer le flambeau : préparer la relève des PME canadiennes

Octobre 2026

FCEI
FÉDÉRATION CANADIENNE
DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE
En affaires pour vos affaires.

Passer le flambeau : préparer la relève des PME canadiennes

Marvin Cruz, directeur principal de la recherche

Laure-Anna Bomal, économiste principale

Remerciements

Les auteurs tiennent à remercier Marc Duhamel (Université du Québec à Trois-Rivières [UQTR]), Agop Evereklian (Institut national de recherches sur les PME, UQTR), Liz McRae (Village Wellth), Peter Josty (The Centre for Innovation Studies), Wendy Cukier (Diversity Institute, The Metropolitan University) ainsi que Jon Shell et Dan Skilleter (Social Capital Partners) de leur avoir généreusement fait part de leurs points de vue dans des entretiens menés pendant la préparation du présent rapport. Ces personnes ont été consultées de manière informelle et n'ont pas agi à titre de conseillers pour le rapport. Leur participation ne signifie pas qu'elles en approuvent les conclusions ou les recommandations.

Les auteurs souhaitent également remercier leurs collègues de la FCEI pour leurs contributions, notamment Corinne Polhmann pour ses conseils et sa révision du rapport, Keyli Loepky pour sa révision et sa rétroaction, Melina Carnevale pour son soutien linguistique et Staf Campbell pour la conception graphique de la couverture du rapport.

Table des matières

Sommaire	2
Principaux constats	2
Introduction	3
Horizon de départ	4
Raisons du départ.....	5
Préparation du départ.....	6
Planification de la relève	9
Obstacles à la planification de la relève	12
Conclusion et recommandations.....	17
Annexe A : Méthodologie	19
Source des données analysées dans le présent rapport	19
Pondération	19
Valeur des actifs en jeu	20
Annexe B : Planification de la relève	21

Sommaire

Un véritable tsunami de transferts d'entreprises va toucher le Canada. Près de deux tiers (63 %) des propriétaires de PME prévoient en effet de se retirer de leur entreprise dans les 10 prochaines années : ce sont plus de 2 000 milliards de dollars d'actifs qui pourraient changer de mains. Parallèlement, le nombre de fermetures d'entreprises continue de dépasser celui des ouvertures. La réussite des transferts de propriété à venir sera déterminante pour préserver des emplois, maintenir des services de proximité et favoriser la résilience à long terme de l'économie canadienne.

Si bien des propriétaires d'entreprise reconnaissent l'importance de la planification de la relève, le degré général de préparation reste faible. La principale difficulté est de trouver le bon successeur. De plus, la planification formelle de la relève reste peu courante, et de nombreux propriétaires se sentent dépassés par les questions financières, juridiques, fiscales et liées à l'évaluation. Parallèlement, l'acquisition demeure sous-utilisée comme voie vers l'entrepreneuriat, malgré les possibilités qu'elle offre de rapprocher les propriétaires en fin de parcours avec ceux qui souhaitent reprendre une entreprise.

Le présent rapport explore les intentions, les défis et les besoins des propriétaires de PME canadiens qui se préparent à céder les rênes de leur entreprise. En cernant les lacunes de la planification de la relève et les aspects où les propriétaires ont le plus besoin d'assistance, ce rapport présente des pistes à privilégier pour préserver des entreprises viables, soutenir les entrepreneurs de demain et renforcer l'écosystème canadien de la relève d'entreprise.

Principaux constats

- Près de deux tiers (63 %) des propriétaires de PME canadiens prévoient de quitter leur entreprise dans les 10 prochaines années : ce sont plus de 2 000 milliards de dollars d'actifs qui pourraient changer de mains.
- La retraite reste de loin le motif de départ le plus évoqué (78 %), mais l'épuisement professionnel ou le stress (21 %) ainsi que les coûts d'exploitation élevés (20 %) poussent également de nombreux propriétaires vers la sortie.
- La plupart des propriétaires prévoient de transférer leur entreprise à un acheteur sans lien de parenté : 54 % à un acheteur ne faisant pas partie de leur famille et 28 %, à un ou des employés. La relève familiale reste également répandue : 21 % des propriétaires envisagent une vente à un ou des membres de leur famille, et 19 %, le transfert en héritage. Parallèlement, 13 % prévoient de fermer leur entreprise, ce qui mettrait à risque des emplois, des services et l'activité économique.
- Dans leur réflexion sur leur départ, les propriétaires attachent beaucoup d'importance à des facteurs non financiers, notamment la protection des employés en poste (86 %), la poursuite de leur façon de faire des affaires (83 %), la transmission de l'héritage de l'entreprise (80 %) et le maintien d'une propriété canadienne (72 %).
- La planification formelle de la relève demeure peu répandue. Seuls 6 % des propriétaires ont un plan de relève formel écrit. Ceux qui ont un plan formel sont beaucoup plus convaincus de réussir leur départ de l'entreprise (86 %) que ceux qui n'ont pas de plan (54 %). De plus, les acquisitions réalisées avec un plan de relève formel ont plus de chances de bien se passer (81 %).
- Les obstacles cités le plus souvent sont celui de trouver un acheteur ou un successeur adéquat (47 %), suivi du manque de temps pour s'occuper de la planification et de la difficulté de déterminer la valeur de l'entreprise (37 % chacun).

Introduction

Le Canada s'apprête à faire face à un tsunami de transferts d'entreprises à un moment où l'entrepreneuriat connaît déjà des heures difficiles. Les entrepreneurs continuent de composer avec des coûts d'exploitation élevés, une grande incertitude économique et la guerre commerciale avec les États-Unis, qui ajoutent aux risques et aux pressions financières propres au démarrage et à l'exploitation d'une entreprise. Dans ce contexte, l'activité entrepreneuriale a ralenti : au cours de plusieurs trimestres depuis le début de 2024, le nombre de fermetures a dépassé celui des ouvertures¹.

Ces pressions se font sentir alors qu'une forte proportion (63 %) des propriétaires prévoient de se retirer de leur entreprise dans les 10 prochaines années. Des recherches menées par la FCEI estiment que plus de 2 000 milliards de dollars d'actifs pourraient changer de mains au cours de cette période. À ce défi s'ajoutent de faibles degrés de préparation au changement de garde. En effet, si de nombreux propriétaires reconnaissent l'importance de planifier leur départ, très peu (6 %) ont un plan formel écrit pour le transfert de leur entreprise.

Dans un contexte de recul de démarrage d'entreprises, la réussite des transferts de propriété devient d'autant plus cruciale. Une planification précoce peut avoir une incidence très positive sur l'issue de la transition. Elle peut aider les propriétaires à trouver des successeurs potentiels, à se pencher sur les questions du financement et de l'évaluation, à fixer un échéancier clair et à réduire l'incertitude pour toutes les parties. Les entreprises dont le changement de propriété est planifié longtemps d'avance augmentent leurs chances de réussir leur transition et de poursuivre leurs activités sous une nouvelle direction, ce qui, ultimement, évite la fermeture d'entreprises qui auraient été viables.

En effet, réussir la relève entrepreneuriale ne consiste pas seulement à aider des propriétaires à passer à la prochaine étape de leur vie ou de leur carrière. C'est préserver des entreprises viables, accompagner la prochaine génération d'entrepreneurs, maintenir des emplois et des services de proximité et entretenir les investissements et l'activité économique dont dépendent les collectivités, tout en contribuant à renforcer l'économie canadienne.

Le présent rapport s'appuie sur les résultats du Sondage sur la planification de la relève 2026 de la FCEI, qui s'est penché sur les plans de relève des propriétaires d'entreprise, leurs intentions quant à leur départ et les obstacles au transfert de propriété (le questionnaire du sondage figure à l'annexe B)². Il met également en lumière des moyens d'améliorer la planification de la relève, de mieux faire connaître les diverses voies d'accès à la propriété d'entreprise et de resserrer les liens entre propriétaires sortants et successeurs potentiels grâce à des mesures ciblées.

¹ AUGER, Michelle, Laure-Anna BOMAL et Jonathan GALGAY, *La pénurie d'entrepreneurs au Canada - Partie 1 : Un écosystème d'affaires en perte de vitesse*, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI), avril 2026.

² Le sondage de la FCEI sur la planification de la relève a été mené en ligne du 21 mai au 11 juin 2026 auprès d'un échantillon de 1 731 propriétaires de PME canadiens. Les résultats sont représentatifs à l'échelle nationale, sont pondérés selon le secteur d'activité et l'âge du propriétaire et comportent une marge d'erreur de $\pm 2,35\%$, 19 fois sur 20.

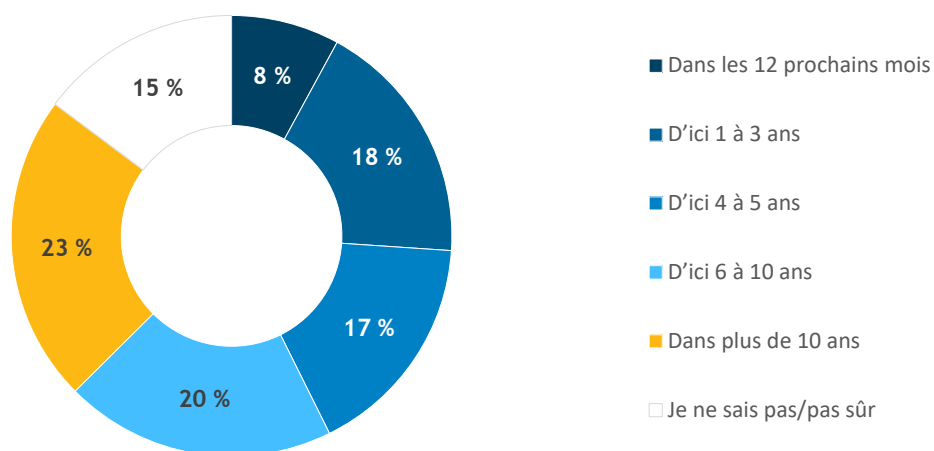
Horizon de départ

Le secteur des PME connaîtra bientôt une importante vague de transferts de propriété. Plus précisément, 63 % des propriétaires de PME prévoient quitter leur entreprise dans les 10 prochaines années : 8 % dans les 12 prochains mois, 35 % d'ici 1 à 5 ans, et 20 % d'ici 6 à 10 ans (figure 1). Ces chiffres traduisent l'ampleur de la transition qui approche. Ce sont plus de 2 000 milliards de dollars d'actifs commerciaux qui pourraient changer de mains (la méthode de calcul figure à l'annexe A).

Figure 1

Environ deux tiers des propriétaires de PME prévoient se retirer de leur entreprise dans les 10 prochaines années (%)

Horizons des propriétaires



Les horizons envisagés pour le départ varient considérablement selon l'âge, ce qui reflète vraisemblablement les différentes étapes du parcours entrepreneurial. Les jeunes propriétaires (moins de 50 ans) sont plus susceptibles d'envisager de partir dans plus de 10 ans (39 %), tandis que ceux de 65 ans et plus envisagent de se retirer plus tôt : seuls 4 % d'entre eux prévoient d'être encore dans l'entreprise dans plus de 10 ans, tandis que 80 % prévoient partir d'ici 10 ans.

Raisons du départ

La retraite est de loin le motif de départ le plus évoqué : quatre répondants sur cinq (78 %) citent cette raison (figure 2). Comme les propriétaires tendent à compter fortement sur la vente de leur entreprise pour assurer leur retraite, s'ils éprouvent des difficultés à la vendre, ce n'est pas uniquement l'entreprise qui risque d'en souffrir, mais aussi leur bien-être et celui de leur famille.

Environ 24 % souhaitent transmettre leur entreprise à un membre de leur famille. Par ailleurs, 22 % souhaitent se décharger de leurs responsabilités, et 21 % quitteront leur entreprise pour des raisons d'épuisement professionnel ou de stress, ce qui témoigne des pressions que peut exercer l'exploitation d'une entreprise dans un environnement d'affaires difficile.

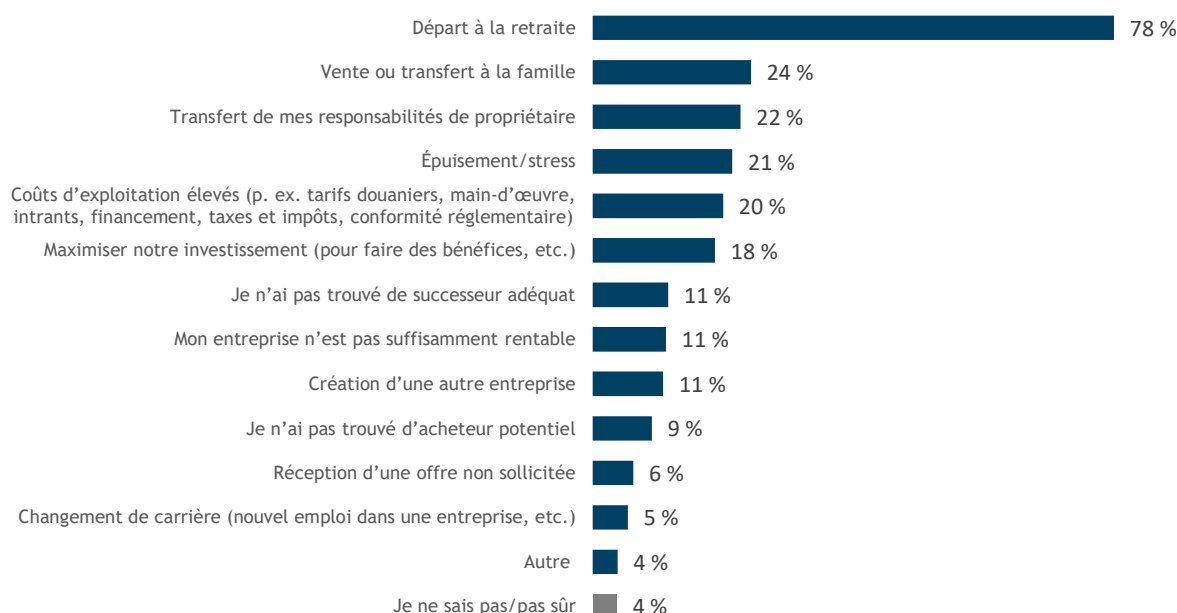
Au-delà de la retraite et des considérations personnelles, les conditions d'exploitation jouent aussi sur les intentions des propriétaires. Environ 20 % partiront à cause des coûts d'exploitation élevés (tarifs douaniers, main-d'œuvre, intrants, financement, taxes et impôts, conformité réglementaire, etc.). Ces pressions se sont intensifiées dans un contexte d'incertitude économique découlant de la guerre commerciale persistante entre le Canada et les États-Unis et les conflits géopolitiques. Parallèlement, 11 % des propriétaires citent une rentabilité insuffisante. Ceux dont l'entreprise est située en fin de chaîne d'approvisionnement (dans le commerce de détail et l'hébergement et la restauration, en particulier) sont plus durement touchés : 18 % et 16 % de ceux-là, respectivement, prévoient de partir à cause d'une rentabilité insuffisante, et 25 % et 38 % en raison des coûts d'exploitation élevés. Enfin, environ 11 % des propriétaires comptent démarrer une autre entreprise.

Les motifs de départ varient aussi selon l'âge. Les propriétaires de moins de 50 ans sont moins susceptibles de se retirer pour prendre leur retraite (68 %), ce qui s'explique par le fait qu'ils en sont à une étape moins avancée de leur parcours entrepreneurial. Ces propriétaires sont aussi plus enclins que la moyenne à citer la maximisation de l'investissement pour expliquer leur départ (24 % contre 18 %), ce qui témoigne de l'importance accrue qu'ils attachent à la valeur à long terme de leur entreprise. Ils sont également plus susceptibles de partir pour créer une autre entreprise (18 %).

Figure 2

La retraite est le principal motif de départ des propriétaires

Raisons pour lesquelles les propriétaires d'entreprise prévoient se retirer de leur entreprise



Préparation du départ

Méthode envisagée pour le départ

Le plus souvent (54 %), les propriétaires comptent vendre leur entreprise à des acheteurs ne faisant pas partie de leur famille (figure 3). Un peu plus du quart (28 %) prévoient de la vendre à un ou des employés. Parmi ceux qui envisagent un ou des membres de leur famille comme successeurs, 21 % penchent pour la vente et 19 % pour le transfert en héritage.

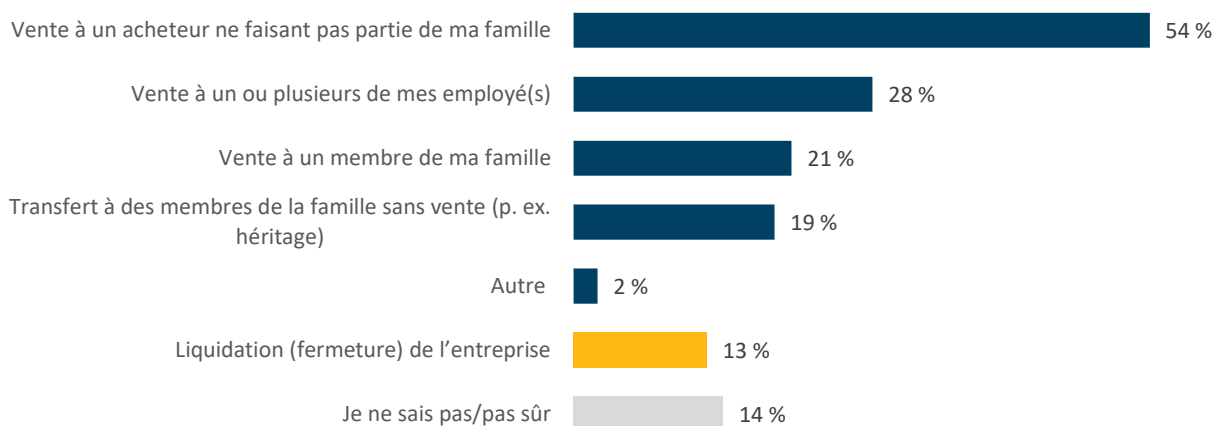
La proportion relativement élevée de propriétaires qui prévoient de vendre leur entreprise à des employés laisse entrevoir un potentiel d'adoption accrue des **fiducies collectives des employés (FCE)**, un modèle de transfert d'entreprise introduit au Canada en 2024 pour faciliter ces transitions. Reconnaisant le rôle que peuvent jouer les FCE dans les transferts, le gouvernement fédéral a récemment proposé de rendre permanente l'exonération d'impôt sur des gains en capital maximaux de 10 M\$ réalisés à la vente d'une entreprise à une FCE³. Ce programme reste toutefois peu connu : seuls 8 % des propriétaires d'entreprise disent connaître les FCE⁴. Malgré cela, près d'un propriétaire sur cinq ayant des employés (19 %) sera très ou assez susceptible d'envisager la vente de son entreprise à une FCE. De plus, 34 % des propriétaires ayant des employés affirment que l'exonération des gains en capital joue beaucoup ou assez sur leur intérêt pour cette option, tandis que 25 % restent indécis. Une meilleure sensibilisation aux FCE, combinée à l'exonération permanente des gains en capital, amènerait potentiellement davantage de propriétaires à envisager la vente à des employés s'ils n'ont pas de successeur dans leur famille ni d'acheteur externe.

Un taux alarmant de 13 % des propriétaires prévoient de fermer leur entreprise. Les détaillants sont les plus nombreux à envisager cette avenue (17 %), tandis que les propriétaires d'entreprise agricole sont les moins nombreux (7 %). Cela peut s'expliquer par la prévalence accrue des transferts familiaux en agriculture, où 43 % des propriétaires prévoient de vendre leur entreprise à un membre de leur famille et 36 %, la transmettre en héritage.

Figure 3

La majorité des propriétaires prévoient de vendre à un acheteur extérieur à leur famille

Intentions des propriétaires



³ Gouvernement du Canada. Mise à jour économique du printemps de 2026. <https://budget.canada.ca/update-miseajour/2026/home-accueil-fr.html>

⁴ FCEI, sondage *Votre voix*, du 9 au 27 avril 2026, n = 1 611.

Facteurs pris en compte dans la réflexion sur la vente

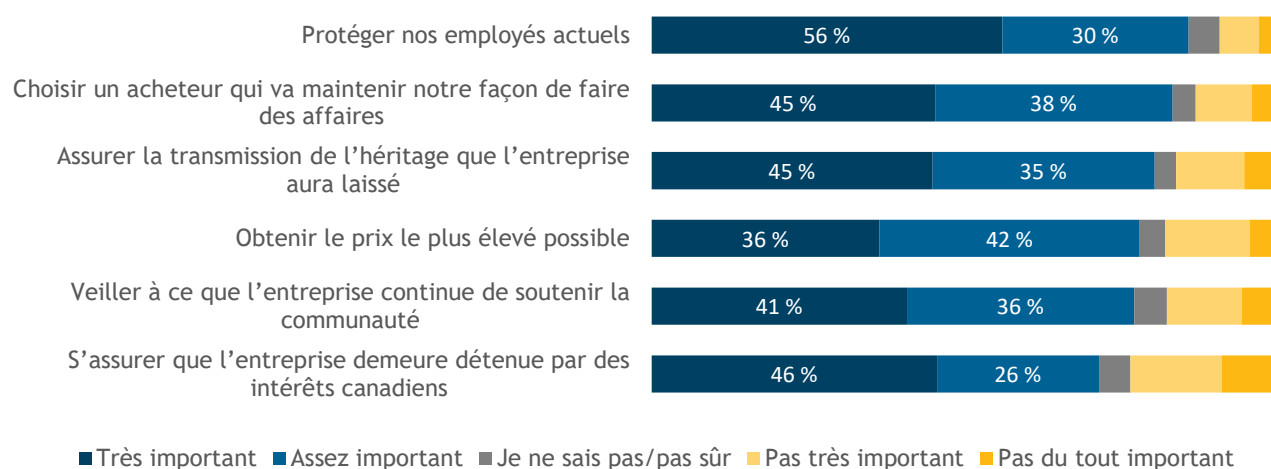
Lorsqu'ils envisagent de vendre leur entreprise, les propriétaires s'ajustent des facteurs variés, allant des conséquences pour leurs employés aux retombées financières de la transaction (figure 4). La protection des employés en poste arrive en tête des priorités : 86 % des propriétaires jugent ce facteur important (c'est-à-dire « très important » ou « assez important »). Suivent de près (83 %) la recherche d'un acheteur qui poursuivra leur façon de faire des affaires, et l'importance d'assurer la transmission de l'héritage de l'entreprise (80 %).

Le maintien d'une propriété canadienne est également un facteur important, cité par 72 % des propriétaires. Ce facteur compte même pour ceux qui prévoient de vendre à des acheteurs sans lien avec leur famille (68 %), qui sont généralement plus susceptibles d'avoir l'occasion de vendre à des intérêts non canadiens. Pour ce groupe, la protection des employés (« très important » ou « assez important » : 87 %) et l'assurance que l'entreprise continuera de soutenir la communauté (79 %) figurent également parmi les facteurs les plus importants dans l'évaluation d'acheteurs potentiels. On peut penser que, pour de nombreux propriétaires, le maintien d'une propriété canadienne est un moyen de s'assurer que les retombées que génère leur entreprise - emplois, investissements, décisions stratégiques - continueront de profiter à l'économie du Canada.

Figure 4

La protection des employés en poste et le choix d'un acheteur qui gardera la même façon de faire des affaires arrivent en tête des priorités des propriétaires

Facteurs pris en compte dans la vente d'une entreprise, par ordre décroissant d'importance nette



Dans l'ensemble, ces résultats montrent que les propriétaires d'entreprise ne sont pas motivés que par l'obtention du prix de vente le plus élevé (78 %). Cela dit, quand il s'agit de vendre à un acheteur externe, ce pourcentage grimpe à 93 %, le propriétaire cherchant alors à maximiser son investissement. De nombreux propriétaires attachent beaucoup d'importance à la préservation des relations personnelles, de la culture et des liens communautaires que leur entreprise a développés au fil du temps. Ils souhaitent trouver un acheteur capable de préserver les emplois, de transmettre l'héritage de l'entreprise, de préserver son rôle dans la communauté et, dans la mesure du possible, de maintenir sa propriété canadienne.

La capacité des propriétaires d'atteindre ces objectifs dépend, en définitive, de leur capacité de trouver le bon successeur. Le bassin d'acheteurs potentiels joue donc un rôle déterminant dans la réussite des transferts d'entreprise.

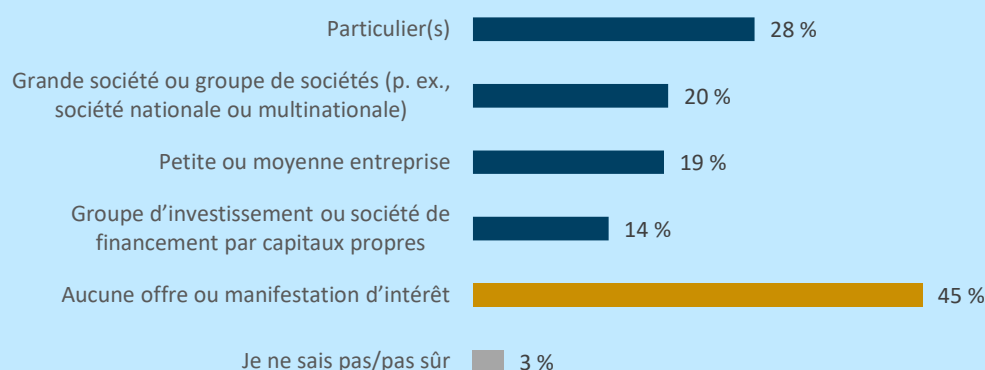
Gros plan : Quels acheteurs s'intéressent aux PME?

Divers types d'acheteurs peuvent envisager l'acquisition d'une PME.

Plus de la moitié (52 %) des propriétaires à la recherche d'un acheteur extérieur à leur famille ont reçu des offres ou des manifestations d'intérêt dans les deux dernières années. Les intéressés étaient le plus souvent des particuliers (28 %). Venaient ensuite de grandes sociétés (20 %) et des PME (19 %) (figure 5). On comptait aussi 14 % de groupes d'investissement ou de sociétés de financement par capitaux propres.

Figure 5

Sources signalant un intérêt à des propriétaires cherchant un acheteur sans lien de parenté



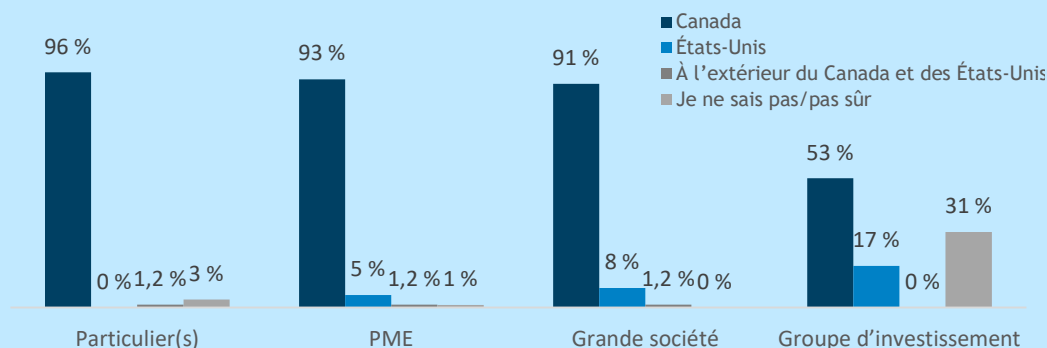
Remarque : Le graphique montre uniquement les répondants souhaitant vendre à un acheteur sans lien de parenté.

L'intérêt vient surtout du Canada

Dans la plupart des catégories, au moins 90 % des acheteurs intéressés sont établis au Canada, soit une écrasante majorité (figure 6). Il y a donc un grand appétit pour des entreprises canadiennes au Canada même. Du côté des acheteurs américains, l'intérêt augmente avec la taille de l'entité, et les sociétés de financement par capitaux propres affichent les plus forts taux d'intérêt parmi les entités des États-Unis et de l'extérieur du Canada et des États-Unis.

Figure 6

Provenance des entités intéressées, par type d'entité



Planification de la relève

Un plan formel donne confiance dans le transfert de l'entreprise

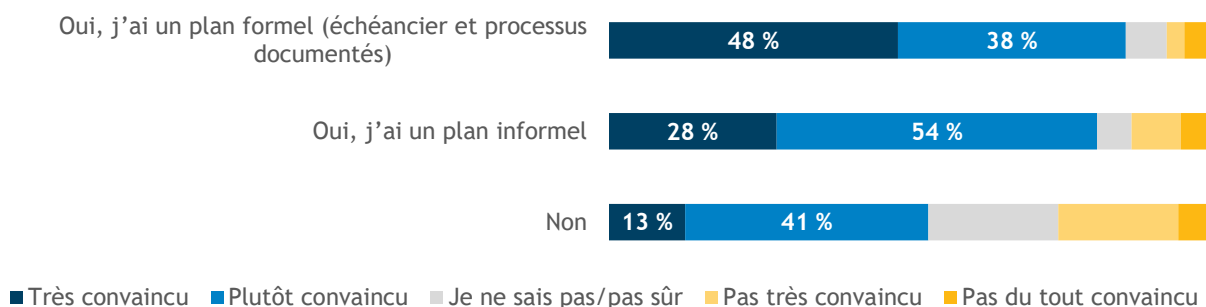
Il existe en gros trois catégories de propriétaires d'entreprise : ceux qui ont un plan de relève formel, ceux qui ont un plan informel et ceux qui n'ont aucun plan. Le **plan de relève informel** peut comprendre des discussions sur la propriété future et les intentions pour la relève, mais il n'est généralement pas écrit, et il est fréquent qu'il ne définisse pas de processus ni d'échéancier précis. Le **plan de relève formel écrit**, en revanche, est normalement préparé avec l'aide de conseillers professionnels (comptables, avocats) qui maîtrisent les aspects financiers, fiscaux, juridiques et opérationnels du transfert d'entreprise. Un tel plan peut établir le processus de transfert, définir les responsabilités, décrire les mécanismes de règlement des différends et fixer un échéancier de mise en œuvre.

Compte tenu de ces avantages, il n'est pas étonnant que les propriétaires ayant un plan formel écrit soient ceux qui envisagent leur départ avec le plus de confiance. Ce groupe compte 86 % de propriétaires convaincus de réussir leur départ, dont près de la moitié (48 %) qui se disent très convaincus (figure 7). Par comparaison, chez les propriétaires ayant un plan informel, 82 % se disent convaincus, soit un taux de confiance global similaire, mais 28 % seulement se disent très convaincus. Chez les propriétaires sans plan de relève, la confiance est beaucoup plus faible : seuls 54 % se disent convaincus, et à peine 13 %, très convaincus.

Figure 7

Les propriétaires ayant un plan de relève formel sont beaucoup plus susceptibles d'envisager leur départ avec confiance

Confiance dans la réussite du transfert d'entreprise, selon le degré de planification



« Avoir un plan formel nous a permis de rallier tous les membres de la famille autour du processus et des objectifs. L'élaboration du plan nous a aidés à comprendre les options qui s'offraient à nous, ainsi que leurs avantages et inconvénients. Elle nous a éclairés sur l'évaluation, la planification fiscale et les possibilités de financement. »

« Le plan de relève formel est l'un des meilleurs outils de gestion du risque qu'une organisation peut se donner. Il apporte clarté et stabilité et garantit la continuité. »

- Construction, Ontario

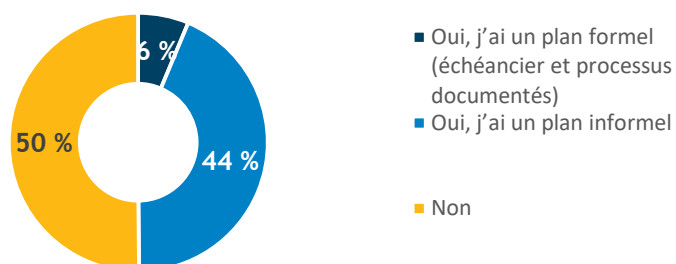
La planification formelle de la relève est peu répandue, même chez les propriétaires en fin de parcours

Malgré les avantages et l'assurance que procure un plan de relève, seulement 6 % des propriétaires d'entreprise ont un plan formel écrit; 44 % ont un plan informel, mais la moitié environ n'ont aucun plan de relève (figure 8).

Figure 8

Seuls 6 % des propriétaires ont un plan formel écrit, avec échéancier et processus

État de la planification de la relève chez les propriétaires d'entreprise

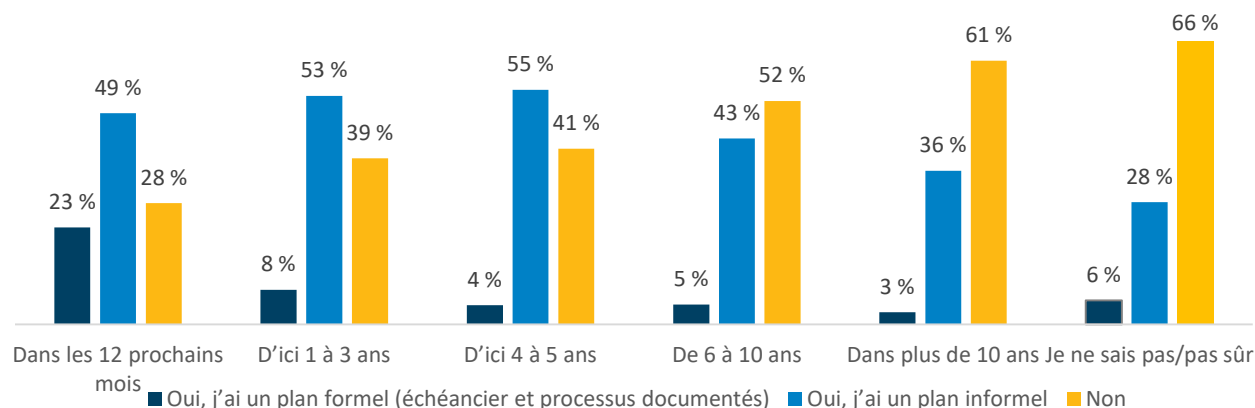


Quand on se penche plus attentivement sur les chiffres, on voit que plus un propriétaire approche de son départ, plus il accorde d'importance à l'établissement d'un plan de relève, écrit ou non. Par exemple, environ 23 % des propriétaires qui comptent se retirer dans les 12 mois ont un plan formel, contre seulement 5 % de ceux pour qui le départ aura lieu dans les 6 à 10 ans (figure 9). Cela dit, même si la planification devient plus courante à l'approche de la retraite ou du départ, la plupart des plans restent informels, quel que soit l'horizon prévu pour la transition. De nombreux propriétaires semblent donc attendre d'approcher de la sortie pour s'occuper de la planification formelle, ce qui risque de leur laisser moins de temps pour réfléchir aux aspects financiers, juridiques, fiscaux et opérationnels faisant partie d'un transfert réussi.

Figure 9

Les propriétaires dont le départ est imminent sont plus nombreux à ne pas avoir de plan qu'à avoir un plan formel

État de la planification de la relève, selon l'horizon de départ



Vu la forte proportion de propriétaires qui prévoient de quitter leur entreprise dans les 10 prochaines années, une planification plus précoce et mieux structurée pourrait favoriser la continuité des activités, renforcer la confiance dans la réussite des transferts de propriété et réduire les risques pour la résilience et la compétitivité à long terme de l'économie canadienne.

Sources d'informations et de conseils sur la planification de la relève

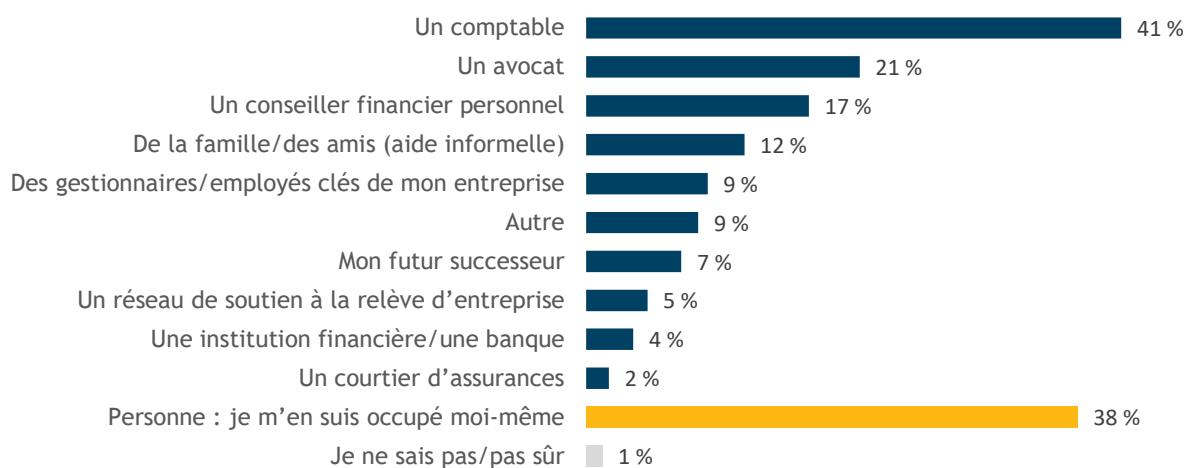
Si la planification formelle de la relève reste peu répandue, c'est peut-être en raison de la complexité du processus. Contrairement à d'autres grands événements de la vie personnelle et professionnelle, comme l'achat d'une maison ou le démarrage d'une entreprise, pour lesquels il existe souvent un réseau coordonné de services, le transfert d'entreprise oblige souvent les propriétaires à se pencher sur des questions financières, fiscales, juridiques et opérationnelles en faisant appel à plusieurs sources de conseils professionnels. Les comptables arrivent en tête des sources d'assistance des propriétaires (41 % d'entre eux font appel à leurs services), suivis des avocats (21 %) et des conseillers financiers personnels (17 %) (figure 10).

Des parents ou des amis, de même que des gestionnaires et des employés clés de l'entreprise, sont aussi sollicités : 12 % et 9 %, respectivement, des propriétaires demandent leur aide pour élaborer leur plan de relève. Les ressources institutionnelles et d'autres types, en revanche, semblent peu utilisées. Seuls 5 % des propriétaires disent demander l'aide d'un réseau de soutien à la relève d'entreprise (BDC, People Corporation, TRNSFR ou Repreneuriat Québec, par exemple), et 4 % seulement se tournent vers une institution financière ou une banque. Malgré la complexité de la planification de la relève, **38 % des propriétaires d'entreprise disent avoir élaboré leur plan eux-mêmes, sans aide extérieure.**

Figure 10

Une proportion importante de propriétaires élaboreront leur plan de relève sans aide extérieure

Sources d'assistance dans l'élaboration du plan de relève



Remarque : Seuls les propriétaires ayant un plan formel écrit ou un plan informel ont répondu à cette question.

Même si de nombreux propriétaires peuvent être capables de s'occuper eux-mêmes de certaines parties du processus, le transfert d'entreprise comporte souvent des volets qu'ils auraient intérêt à confier à une ressource spécialisée. Le recours limité aux réseaux de soutien à la relève d'entreprise laisse penser que bien des propriétaires ignorent l'existence des ressources pouvant les accompagner. Mieux faire connaître les ressources spécialisées en matière de relève et améliorer la coordination entre les différents acteurs de l'écosystème de la relève pourraient aider les propriétaires à mieux s'orienter dans le processus et à entreprendre plus tôt une planification plus complète.

Obstacles à la planification de la relève

La plus grande difficulté : trouver un acheteur

Plusieurs obstacles peuvent survenir dans l'élaboration d'un plan de relève. Le plus courant, cité par 47 % des propriétaires, est celui de trouver un acheteur ou un successeur adéquat (figure 11). Il peut en effet arriver que personne dans la famille ne souhaite reprendre le flambeau, et que des entrepreneurs potentiels ne soient pas au courant des possibilités d'acquisition ou n'aient pas d'intérêt pour des entreprises existantes. Et même quand il y a des intéressés, ils n'ont pas nécessairement le profil idéal. Ces obstacles peuvent réduire le bassin d'acheteurs potentiels.

La difficulté peut être amplifiée par le fait que l'acquisition n'est pas si répandue comme voie d'accès à l'entrepreneuriat. La moitié des propriétaires en activité ont démarré leur entreprise plutôt que d'en acquérir une. Il y aurait sans doute lieu de mieux faire connaître le repreneuriat comme moyen d'accéder à la propriété d'entreprise. À l'heure actuelle, il n'y a que quelques façons pour les propriétaires vendeurs de rencontrer des acheteurs potentiels. Le développement des plateformes de repreneuriat et une meilleure visibilité des possibilités d'acquisition pourraient faciliter les choses.

Figure 11

Trouver un acheteur ou un successeur adéquat : le principal obstacle à la planification de la relève

Obstacles à l'élaboration d'un plan de relève



« Je n'ai jamais vendu d'entreprise. J'aimerais prendre ma retraite, mais je n'ai pas les moyens de simplement mettre fin aux activités. C'est une très bonne entreprise pour la collectivité et les environs. Il y a 14 mois, je me suis donné 18 mois pour prendre ma retraite, mais je suis toujours là. J'essaie de tenir le coup et de rester ouvert jusqu'à ce qu'un acheteur se présente. Après une carrière de 44 ans, je suis prêt à partir demain matin, mais j'ai vraiment besoin de vendre et non de fermer. »

- Transports et services publics, Saskatchewan

Parmi les autres obstacles à la planification de la relève, on peut citer les exigences quotidiennes de la gestion d'entreprise : plus du tiers des propriétaires (37 %) disent manquer de temps pour préparer une transition. De plus, 37 % disent avoir du mal à estimer la valeur de leur entreprise, ce qui dénote la complexité d'établir un prix équitable et d'évaluer ce que des acheteurs pourraient être prêts à payer. Par ailleurs, 34 % des propriétaires citent leur manque d'expérience dans la planification de la relève, et 31 %, le fait que le fonctionnement de l'entreprise dépende trop de leur participation active. Cette dépendance vis-à-vis du propriétaire peut compliquer un transfert, car les relations clés, les connaissances et les responsabilités décisionnelles peuvent être difficiles à transmettre à un successeur. Tous ces obstacles mettent en évidence le besoin des propriétaires d'être mieux informés, soutenus et conseillés bien avant d'être prêts à se retirer de leur entreprise.

« On sait gérer une entreprise, mais pas nécessairement comment la transmettre sans que ça entraîne un lourd fardeau fiscal pouvant empêcher le transfert de se concrétiser. »

- Commerce de gros, Ontario

Les propriétaires ayant un plan de relève formel rencontrent moins d'obstacles

Dans l'ensemble, les propriétaires ayant un plan de relève formel sont trois fois plus susceptibles de déclarer n'avoir rencontré aucun obstacle (21 %) que ceux qui n'en ont pas, incluant les entreprises qui ont un plan informel ou qui n'en ont pas (7 %). Cela montre l'intérêt d'une planification proactive. Ces mêmes propriétaires sont aussi moins nombreux à déclarer manquer de temps pour planifier la transition (27 % contre 38 %), manquer d'expérience en matière de transfert d'entreprise (19 % contre 35 %) et ne pas savoir par où commencer pour planifier la relève (7 % contre 20 %). En même temps, plusieurs obstacles sont rencontrés dans les mêmes proportions, peu importe l'avancement de la planification : trouver un successeur adéquat, estimer la valeur de l'entreprise, financer le successeur et réduire la dépendance à l'égard du propriétaire.

La question de l'évaluation de l'entreprise est une grande source d'incertitude

Pour les 37 % des propriétaires qui citent l'évaluation de l'entreprise comme obstacle (figure 12), la principale difficulté est de ne pas connaître la valeur de leur entreprise (66 % des répondants). La moitié (50 %) disent ne pas savoir par où commencer pour l'évaluation, et 42 % ne savent pas quels professionnels consulter.

Figure 12

Principales difficultés liées à l'évaluation : ne pas connaître la valeur de l'entreprise et ne pas savoir comment la déterminer

Obstacles liés à l'évaluation de l'entreprise



Remarque : Le graphique montre uniquement les répondants ayant cité l'évaluation comme obstacle.

Le coût des services compte aussi pour beaucoup, 43 % des répondants citent le coût élevé d'une évaluation professionnelle. Environ 27 % évoquent le manque d'uniformité des méthodes d'évaluation. Enfin, 30 % des répondants trouvent les actifs incorporels (p. ex., relations clients, réputation, achalandage) particulièrement difficiles à évaluer, et 29 % disent craindre que l'entreprise ne soit pas évaluée à sa juste valeur.

« Mon comptable pourrait m'aider à évaluer mon entreprise, mais je n'aurais aucune idée de la manière de procéder pour la vendre par la suite. »

- Commerce de détail, Nouveau-Brunswick

« Il faut mettre ces plans à jour selon les fluctuations de la valeur, ce qui exige des révisions périodiques qui peuvent coûter cher. Il est également difficile de synthétiser la véritable valeur de l'entreprise. »

- Fabrication, Ontario

Les transferts familiaux ajoutent souvent des dimensions à la planification

La relève familiale reste l'une des formes de transfert de propriété les plus courantes au Canada. Comme nous le notions plus tôt, environ 21 % des propriétaires prévoient de vendre leur entreprise à un ou des membres de leur famille, et 19 %, de la transférer en héritage. Si la relève familiale peut réduire la nécessité de trouver un acheteur externe, elle peut aussi poser des défis liés à la dynamique familiale ou aux attentes. En effet, les divergences de vues entre les membres de la famille sont rapportées plus souvent par les propriétaires envisageant un transfert ou une vente au sein de la famille (19 %) que par l'ensemble des propriétaires (10 %).

Bien que les transferts familiaux et non familiaux se déroulent dans des contextes différents, ils reposent sur les mêmes principes fondamentaux : planification précoce, documents clairs, préparation aux transitions attendues et inattendues. La différence réside surtout dans les aspects qu'il faudra aborder dans le processus. Les transferts familiaux comportent souvent des dimensions additionnelles qui concernent les relations familiales, les rôles de chacun et la transmission des valeurs et de l'héritage de l'entreprise.

Dans les deux cas, faire appel à des conseillers professionnels dès le début peut favoriser une transition en douceur et réduire le risque de conflits, de malentendus ou de difficultés imprévues. Dans un transfert familial en particulier, le conseiller pourra apporter des éclairages objectifs sur des questions comme l'évaluation de l'entreprise, les structures de propriété et les rôles futurs, de manière à réduire les perceptions d'iniquité et à harmoniser les attentes.

« Les différences intergénérationnelles, culturelles et liées au rang de naissance, la transparence sur les affaires familiales... tout ça est chargé de beaucoup d'émotions quand on entame la discussion sur le transfert. »

- Autres services, Ontario

« Tout le processus a été éprouvant et difficile. Ce n'est pas facile de concilier tous les points de vue tout en faisant ce qui est le mieux pour vous et pour l'entreprise. »

- Construction, Ontario

Gros plan : Que nous apprennent les acquisitions d'entreprise passées?

Les entreprises existantes restent une importante voie d'accès à l'entrepreneuriat

Environ la moitié des propriétaires ont démarré eux-mêmes leur entreprise (50 %), 25 % l'ont achetée à des propriétaires sans lien de parenté, et 21 % l'ont achetée ou reçue d'un membre de leur famille. Ces chiffres rappellent le rôle important que peut jouer l'acquisition dans l'entrepreneuriat et la continuité des affaires.

La planification formelle était peu répandue dans les transactions passées

Seuls 17 % des propriétaires qui ont déjà acquis une entreprise indiquent qu'un plan de relève formel était en place. Les plans formels étaient cependant plus courants dans les achats auprès d'un membre de la famille (22 %) et les transferts effectués par un membre de la famille (30 %).

Les transferts familiaux demandent généralement plus de temps

L'acquisition a pris moins de six mois pour 34 % des propriétaires, de six à 11 mois pour 26 %, et plus de 12 mois pour 38 %. Les transferts familiaux étaient généralement plus longs : ils ont duré plus de 12 mois dans 68 % des cas, contre 22 % des transferts avec un vendeur sans lien de parenté. Les transferts avant un plan formel tendaient aussi à durer plus longtemps; 76 % ont pris plus de 12 mois.

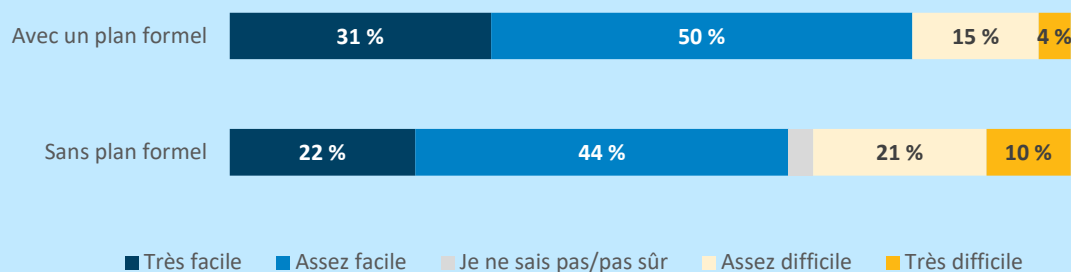
La planification favorise une transition harmonieuse

De manière générale, 69 % des propriétaires qui ont acquis une entreprise existante ont qualifié la transition de l'entreprise de « très facile » ou « assez facile », sans grande variation selon le type de vendeur. Cependant, ceux dont l'acquisition comprenait un plan de relève formel étaient plus susceptibles de faire état d'une transition facile (81 %; figure 13).

Figure 13

La transition de l'entreprise était facilitée avec un plan de relève formel

Degré de facilité du transfert de propriété selon l'avancement de la planification



Conclusion et recommandations

Dans un contexte où plus de 2 000 milliards de dollars d'actifs commerciaux pourraient changer de mains d'ici 10 ans, la relève d'entreprise reste une question centrale pour les PME canadiennes. De plus en plus de propriétaires d'entreprise approchent de la retraite, et la réussite des transferts de propriété à venir sera déterminante pour préserver des emplois, maintenir des services de proximité et soutenir la croissance économique. Si de nombreux propriétaires reconnaissent l'importance de planifier leur départ, d'importants obstacles subsistent, notamment lorsqu'il s'agit de trouver des successeurs adéquats et de mener à bien le processus de transfert. À l'heure où les fermetures d'entreprises dépassent le nombre des ouvertures, des transferts réussis peuvent contribuer à préserver le dynamisme entrepreneurial du Canada et à soutenir la prochaine génération de propriétaires d'entreprise. Voici ce que recommande la FCEI pour qu'un nombre accru de transferts soient fructueux :

Propriétaires d'entreprise

- Commencer tôt à planifier la relève, en consultant des professionnels dans la mesure du possible.
- Faire participer le successeur au processus de planification pour assurer la stabilité de l'entreprise.
- Réfléchir à des stratégies de rechange par mesure de précaution.
- Passer régulièrement le plan de relève en revue pour s'assurer qu'il reste pertinent et l'adapter à l'évolution de la situation du propriétaire et de l'entreprise.

Professionnels

- Améliorer les services s'adressant spécifiquement aux PME et veiller à ce qu'ils offrent une véritable valeur ajoutée. Adapter ces services à la taille et à la complexité de chaque entreprise.
- Élaborer et distribuer des guides pratiques pour résoudre les problèmes les plus courants dans la planification de la relève, comme la recherche d'un acheteur, le financement du successeur et les répercussions fiscales de la vente.
- Aider les propriétaires à comprendre l'évaluation de leur entreprise.
- Viser une approche uniforme de l'évaluation des entreprises.

Institutions financières

- Adopter des pratiques de crédit plus souples qui tiennent compte des besoins de financement liés au transfert d'une entreprise. Plus précisément, proposer des options de financement à ceux qui s'apprêtent à acheter une entreprise déjà en activité.
- Élaborer des guides abordables (en langage simple) adaptés à différents types de propriétaires d'entreprise pour les aider à démarrer la planification de la relève.

Gouvernements

Promouvoir l'acquisition d'entreprise comme voie d'accès à l'entrepreneuriat

- Faire connaître, surtout auprès des jeunes entrepreneurs, les possibilités et les avantages associés à l'achat d'une entreprise déjà en activité.
- Créer des programmes offrant formation, mentorat et conseils pratiques aux entrepreneurs souhaitant acquérir une entreprise existante.
- Mettre en place ou maintenir dans les programmes d'immigration fédéraux et provinciaux des volets axés sur l'entrepreneuriat, notamment un volet consacré à la relève d'entreprise. Ce volet permettrait de jumeler de nouveaux arrivants qualifiés souhaitant devenir entrepreneurs avec des propriétaires cherchant à céder leur entreprise, et viserait la poursuite d'activités viables plutôt que la création d'entreprises.
- Mieux faire connaître la fiducie collective des employés (FCE) comme avenue pour la relève d'entreprise, et bien renseigner les propriétaires, les employés, les conseillers professionnels et les institutions financières sur la manière dont ce modèle peut faciliter les transferts d'entreprise.

Faciliter les mises en relation acheteurs-vendeurs et améliorer les plateformes de repreneuriat

- Créer une plateforme sécurisée de transfert d'entreprise, inspirée de Repreneuriat Québec, où des propriétaires en fin de parcours peuvent afficher leur entreprise et trouver des repreneurs qualifiés (membres de la famille, employés ou entrepreneurs).

Renforcer les aides à la planification de la relève

- Mieux informer les PME sur les ressources gouvernementales d'aide à la relève d'entreprise (médias sociaux, formations, campagnes publicitaires, etc.).
- Mieux faire connaître les réseaux de soutien à la relève et les services-conseils spécialisés, s'il y a lieu.
- Soutenir le développement d'un écosystème coordonné de planification de la relève, qui met les propriétaires en relation avec des conseillers, des acheteurs, des prêteurs et des organismes de soutien tout au long du processus.

Améliorer l'accès au financement pour les transferts d'entreprise

- Envisager des mesures améliorant l'accès au capital pour les personnes achetant leur première entreprise, dont des aides semblables à celles offertes aux acheteurs d'une première maison.
- Encourager les institutions financières et les prêteurs publics à élargir l'éventail des options de financement offertes pour les acquisitions d'entreprise, les rachats par des employés et les transferts familiaux.

Moderniser les mesures relatives aux gains en capital pour faciliter les transferts

- Réduire le taux d'inclusion des gains en capital à 33 % pour les PME sur la tranche de 2 000 000 \$ excédant l'exonération cumulative des gains en capital (ECGC).
- Pour l'ECGC, inclure les gains provenant de la vente d'actifs (pas uniquement d'actions) pour tous les secteurs, pas seulement pour les biens agricoles et de pêche.
- Élargir les mesures fiscales facilitant le transfert d'entreprises, notamment en exonérant d'impôt les gains réalisés lors de la vente d'une entreprise (actions et actifs) lorsqu'ils sont réinvestis dans une société privée sous contrôle canadien (SPCC) dans les 3 ans suivant la vente (disposition de roulement).

Annexe A : Méthodologie

Source des données analysées dans le présent rapport

Le Sondage sur la planification de la relève 2026 de la FCEI a été mené en ligne du 21 au 11 mai 2026 auprès d'un échantillon de 1 731 propriétaires de PME canadiens. Les résultats sont représentatifs à l'échelle nationale, pondérés selon le secteur d'activité et l'âge du propriétaire et comportent une marge d'erreur de $\pm 2,35\%$, 19 fois sur 20.

Pondération

Les auteurs ont envisagé plusieurs modèles de pondération pour améliorer la représentativité des résultats du sondage :

- Nombre d'entreprises canadiennes, selon la taille de l'entreprise et la province
- Nombre d'entreprises au Canada, selon la taille de l'entreprise et l'âge du propriétaire
- Nombre d'entreprises au Canada, selon la région géographique et l'âge du propriétaire
- Nombre d'entreprises au Canada, selon le secteur d'activité et l'âge du propriétaire

Chaque modèle avait ses avantages et ses limites. Bien que des modèles de pondération plus détaillés puissent mieux refléter les caractéristiques de la population, ils peuvent aussi devenir trop restrictifs et réduire la fiabilité des estimations lorsque certaines cellules comptent trop peu d'observations. Par exemple, le nombre d'entreprises canadiennes aurait donné environ 1 260 pondérations et n'aurait pas permis de corriger le biais lié à l'âge des propriétaires (détails ci-dessous).

Il convient de tenir compte de deux sources possibles de biais lié à l'âge du propriétaire :

- Le biais de l'âge des membres de la FCEI
- Le biais d'autosélection (« clic ») : Les propriétaires d'entreprise particulièrement intéressés par le sujet du sondage peuvent avoir été plus enclins à y participer. Comme la relève d'entreprise peut intéresser davantage les propriétaires qui envisagent de se retirer de leur entreprise ou qui se préparent à le faire, il se peut que les réponses ne soient pas pleinement représentatives de la situation des membres de la FCEI ou du secteur des PME.

Comme certains résultats peuvent être présentés à l'échelle provinciale, la pondération par secteur d'activité pourrait être plus révélatrice que la pondération par région, puisque les ventilations par province tiennent déjà compte des variations géographiques. De plus, d'après nos recherches (voir la page [Méthodologie de recherche de la FCEI](#) pour plus de détails), les variations sont moins marquées selon la province que selon le secteur d'activité.

En revanche, la pondération selon la taille de l'entreprise et l'âge du propriétaire nécessitait de grandes tranches d'effectifs (p. ex., de 1 à 99 employés et de 100 à 499 employés), ce qui pourrait masquer des différences importantes entre des entreprises de différentes tailles.

Cette analyse a conduit les auteurs à retenir le modèle de pondération fondé sur le secteur d'activité et l'âge du propriétaire. Comme les éditions précédentes du rapport s'appuyaient sur des résultats non pondérés, il conviendra d'interpréter toute comparaison directe avec prudence.

Valeur des actifs en jeu

Le calcul de la FCEI se fonde sur des données de Statistique Canada : la proportion de propriétaires qui prévoient se retirer de leur entreprise dans les 10 prochaines années (63 %) est multipliée par le total des actifs des PME constituées en société (3 281 milliards de dollars), ce qui donne une valeur de 2 053 milliards de dollars. Pour simplifier, nous utilisons l'estimation approximative de « plus de 2 000 milliards de dollars ». Source : Statistique Canada, Division de l'organisation et des finances de l'industrie, 2024. Un tableau spécial présente les actifs des PME constituées en société dont le chiffre d'affaires ne dépasse pas 25 millions de dollars.

Annexe B : Planification de la relève

Stratégie de l'entreprise

Les questions portent sur l'entreprise ci-dessous. Veuillez répondre en fonction de cette entreprise seulement, même si vous en possédez ou gérez d'autres.

1. Quand pensez-vous vendre, transférer ou fermer votre entreprise? (Sélectionner une seule réponse)

- Dans les 12 prochains mois
- D'ici 1 à 3 ans
- D'ici 4 à 5 ans
- D'ici 6 à 10 ans
- Dans plus de 10 ans
- Je ne sais pas/pas sûr

2. Comment comptez-vous quitter votre entreprise? (Sélectionner toutes les réponses pertinentes)

Famille

- a) Vente à un membre de ma famille
- b) Transfert à des membres de la famille sans vente (p. ex. héritage)

À l'extérieur de la famille

- c) Vente à un acheteur ne faisant pas partie de ma famille
- d) Vente à un ou plusieurs de mes employé(s)

Sans vente

- e) Fermeture de l'entreprise
- f) Autre (préciser)
- g) Je ne sais pas/pas sûr cannot be combined

3. Quelles raisons principales motiveront votre décision de vendre, transférer ou fermer votre entreprise le moment venu? (Sélectionner toutes les réponses pertinentes)

Raisons personnelles

- a) Départ à la retraite
- b) Création d'une autre entreprise
- c) Changement de carrière (nouvel emploi dans une entreprise, etc.)
- d) Transfert de mes responsabilités de propriétaire (en devenant employé de l'entreprise)
- e) Épuisement/stress

Pression financière

- f) 5,2 L'entreprise n'est pas suffisamment rentable
- g) Coûts d'exploitation élevés (p. ex. tarifs douaniers, main-d'œuvre, intrants, financement, taxes et impôts, conformité réglementaire)

Transfert ou vente de l'entreprise

- h) Vente ou transfert à la famille

Incertitude/pas de successeur ou d'acheteur

- i) Je n'ai pas trouvé de successeur adéquat (dans la famille ou l'entreprise)
- j) Je n'ai pas trouvé d'acheteur potentiel

Motivations liées aux opportunités

- k) Maximiser notre investissement (pour faire des bénéfices, etc.)
- l) Réception d'une offre non sollicitée

Autre/pas sûr

- m) Autre (préciser)
- n) Je ne sais pas/pas sûr cannot be combined

Planification de la relève

La planification de la relève est le processus par lequel un propriétaire d'entreprise choisit la stratégie de sortie la mieux adaptée pour pouvoir passer facilement au prochain chapitre de sa vie. Un plan de relève peut être formel ou informel.

- **Plan de relève formel** : Il s'agit d'un plan documenté qui indique un successeur et détaille le processus et l'échéancier de départ/transition du propriétaire, et s'accompagne des documents juridiques et des justificatifs nécessaires à sa mise en œuvre.
- **Plan de relève informel** : Il s'agit d'un plan qui a été discuté ou envisagé, mais qui n'inclut pas d'échéancier précis ni de dispositions juridiques ou de justificatifs.

4. Avez-vous un plan de relève prévoyant la vente, le transfert ou la fin des activités/fermeture de votre entreprise? (Sélectionner une seule réponse)

- (Échéancier et processus documentés)
- Oui, un plan non officiel
- Non

If Q4 = Yes, answer Q5

5. Qui vous a aidé à élaborer votre plan de relève? (Sélectionner toutes les réponses pertinentes)

- Personne : je m'en suis occupé moi-même
- De la famille/des amis (aide informelle, sans rôle professionnel ou dans la relève)
- Mon futur successeur
- Des gestionnaires clés de l'entreprise
- Un comptable
- Un avocat
- Un courtier d'assurances
- Un conseiller financier personnel
- Une institution financière/une banque
- Un réseau de soutien à la relève d'entreprise (p. ex. BDC, People Corporation, TRNSFR, Repreneuriat Québec) (préciser)
- Autre (préciser)
- Je ne sais pas/pas sûr **cannot be combined**

6. Dans l'ensemble, dans quelle mesure êtes-vous convaincu que vous réussirez votre départ de l'entreprise? (Sélectionner une seule réponse)

- Tout à fait convaincu
- Assez convaincu
- Pas très convaincu
- Pas du tout convaincu
- Je ne sais pas/pas sûr

Vente à la famille

Answer Q7, if Q2 = C

Vous avez dit avoir l'intention de vendre à un ou plusieurs acheteurs ne faisant pas partie de votre famille. Les questions suivantes visent à recueillir votre expérience en fonction de votre compréhension actuelle.

7. Au cours des 2 dernières années, avez-vous reçu des offres ou des manifestations d'intérêt des entités suivantes pour l'achat de votre entreprise? (Sélectionner toutes les réponses pertinentes)

- a) Aucune offre ou manifestation d'intérêt **cannot be combined**
- b) Particulier(s)

- c) Petite ou moyenne entreprise
- d) Grande société ou groupe de sociétés (p. ex., société nationale ou multinationale)
- e) Groupe d'investissement ou de capital-investissement
- f) Aucun obstacle

Answer Q8, if Q7= B, C, D or E (multiple), + autofill with Q7 answers.

If Q7=B only, Q7=C only, Q7=D only, or Q7=E only, skip to Q9.

8. Quelle entité est la plus susceptible d'acheter votre entreprise? (Sélectionner une seule réponse)

- Particulier(s)
- Petite ou moyenne entreprise
- Grande société ou groupe de sociétés
- Groupe d'investissement ou de capital-investissement
- Je ne sais pas/pas sûr

Only ask Q9 if Q7=B, C, D or E, and Q8 != "Not sure"

Follow-up to q7 and q8, auto-fill:

9. Où se situe principalement l'entité la plus susceptible d'acheter votre entreprise? (Sélectionner une seule réponse)

- Canada
- États-Unis
- À l'extérieur du Canada et des États-Unis
- Je ne sais pas/pas sûr

Facteurs à considérer concernant la vente et la propriété

10. Lorsque vous songez à la vente éventuelle de votre entreprise, dans quelle mesure les facteurs suivants sont-ils importants? (Sélectionner une réponse par ligne)

Réponses

- Très important
- Assez important
- Pas très important
- Pas du tout important
- Je ne sais pas/pas sûr

Sujets

- Obtenir le prix le plus élevé possible
- Choisir un acheteur qui va maintenir notre façon de faire des affaires
- Assurer la transmission de l'héritage de entreprise aura laissé
- Protéger nos employés actuels
- Veiller à ce que l'entreprise continue de soutenir la communauté
- S'assurer que l'entreprise demeure détenue par des intérêts canadiens NEW!

Obstacles à la planification de la relève

11. D'après votre expérience, quels sont les principaux obstacles que pourriez-vous rencontrer lors de la planification de votre relève? (Sélectionner toutes les réponses pertinentes)

Sans objet : aucun obstacle

a) Sans objet : aucun obstacle

Compatibilité du successeur

- b) Trouver un acheteur/un successeur adéquat
- c) (P. ex. ma famille ne veut pas reprendre l'entreprise ou veut l'exploiter différemment)
- d) (P. ex. les employés ne veulent pas reprendre l'entreprise ou veulent l'exploiter différemment)

Facteurs financiers et commerciaux

- e) (P. ex. valeur de l'entreprise, coûts, méthodes, recherche de professionnels)
- f) Trop de dépendance par rapport à ma participation active
- g) Financer le successeur

Connaissances, soutien et capacité de planification

- h) Accéder à des conseils professionnels à prix abordable
- i) Manque d'expérience (c'est la première fois que nous vendons/transférons une entreprise)
- j) Savoir par où commencer avec un plan de relève

Temps et priorisation

- k) Je suis trop occupé par la gestion de mon entreprise (manque de temps)
- l) La relève n'est pas une priorité pour moi pour l'instant

Autre/pas sûr

- m) Autre (préciser)
- n) Je ne sais pas/pas sûr [cannot be combined]

Les membres de ma famille ont des visions contradictoires pour l'entreprise

12. Veuillez décrire brièvement les difficultés rencontrées lorsque des membres de la famille ont des points de vue différents sur l'entreprise.

Déterminer la valeur de l'entreprise

Answer Q14, if Q11= Valuing the business

13. Quels aspects de l'évaluation de votre entreprise constituent des obstacles à la planification de la relève? (Sélectionner toutes les réponses pertinentes)

- Ne pas connaître la valeur de mon entreprise
- Ne pas savoir quels professionnels consulter
- Ne pas savoir par où commencer
- Prise en compte incomplète de certains aspects de l'entreprise (p. ex. inventaire, listes de clients)
- Valeur inférieure aux attentes (sous-évaluation)
- Coût élevé d'une évaluation professionnelle
- Méthode d'évaluation incohérente
- Autre (préciser)

Aucune expérience

14. De quelle façon avez-vous acheté/pris le contrôle de votre entreprise actuelle? (Sélectionner une seule réponse)

- a) Je l'ai achetée au propriétaire précédent (qui n'était pas membre de ma famille)
- b) Je l'ai achetée à un membre de ma famille
- c) Elle m'a été transférée par un membre de ma famille (exemple : en héritage)
- d) Je l'ai fondée moi-même (entreprise en démarrage)
- e) Autre (préciser)
- f) Je ne sais pas/pas sûr

Afficher Q15 si Q14 = a ou b

15. De quelle façon avez-vous principalement acquis votre entreprise? (Sélectionner une seule réponse)

- Achat d'actions ou de parts

- Achat d'actifs de l'entreprise
- Combinaison d'actifs et d'actions
- Autre (préciser) :
- Je ne sais pas/pas sûr

Afficher Q16 si Q14 = a ou b

16. De quelle façon avez-vous principalement financé l'achat de cette entreprise? (Sélectionner une seule réponse)

- Fonds/capitaux propres, actifs de l'entreprise
- Prêt personnel/prêt sur valeur nette de la propriété d'un proche (famille ou amis)
- Prêt personnel ou marge de crédit auprès d'une banque ou d'une institution financière
- Crédit-bail
- Personne sans lien avec l'entreprise/la famille (p. ex. investisseur providentiel ou investisseur de capital de risque)
- Hypothèque commerciale
- Prêt sur valeur nette de la propriété (hypothèque nouvelle ou supplémentaire sur la résidence principale)
- Banque de développement du Canada (BDC)
- Financement agricole Canada (FAC)
- Carte de crédit
- Emprunt en ligne (OnDeck, Driven – anciennement Thinking Capital –, Kabbage, etc.)
- Financement participatif/collectif (p. ex. Kickstarter)
- Financement par le vendeur (p. ex. prêt accordé par le vendeur)
- Subventions et prêts fédéraux ou provinciaux (préciser)
- Autre (préciser) :
- Je ne sais pas/pas sûr

Si Q17 = « a », « b », ou « c »

17. Avez-vous participé à un plan de relève formel écrit pour cette entreprise? (Sélectionner une seule réponse)

- Oui
- Non
- Je ne sais pas/pas sûr

17B. Environ combien de temps vous a-t-il fallu pour réaliser l'acquisition de cette entreprise, des premières discussions avec le(s) propriétaire(s) précédent(s) au transfert définitif de propriété?

- Moins de 6 mois
- Entre 6 et 12 mois
- De 1 à 2 ans
- Plus de 2 ans
- Je ne sais pas/pas sûr

18. Globalement, comment décririez-vous la transition de l'entreprise? (Sélectionner une seule réponse)

- Très facile
- Assez facile
- Assez difficile
- Très difficile
- Je ne sais pas/pas sûr

Answer Q19 if Q15=Yes

19. D'après votre expérience, quels sont les avantages et/ou les inconvénients d'avoir un plan de relève formel écrit?

20. Veuillez indiquer votre année de naissance?

- Je préfère ne pas répondre
- Sélectionner une année :

Si vous avez des commentaires d'ordre général, veuillez nous en faire part dans l'espace ci-dessous.

