



Le transfert d'entreprise agricole – Où en sommes- nous?

Conférence *Gérer l'excellence en agriculture*
Saskatoon (Saskatchewan)
le 3 février 2010



Contexte

Recensement de 2006
(Statistique Canada)

	<u>Canada</u>	<u>Saskatchewan</u>
Moins de 35 ans	29 925	5 905
35 à 54 ans	164 160	28 360
55 ans et plus	<u>132 975</u>	<u>24 920</u>
Total	327 060	59 185



Contexte

Pourcentage de Canadiens exploitants agricoles

	<u>2001</u>	<u>2006</u>
Moins de 35 ans	11 %	10 %
35 à 54 ans	54 %	48 %
55 ans et plus	35 %	42 %



Contexte

Pourcentage de Saskatchewanais exploitants agricoles

	<u>2001</u>	<u>2006</u>
Moins de 35 ans	12 %	10 %
35 à 54 ans	51 %	48 %
55 ans et plus	37 %	42 %



Contexte

Longévité moyenne des Canadiens

Hommes 78 ans

Femmes 83 ans

Âge moyen
des agriculteurs 52 ans



Contexte

Recensement de 2006
(Statistique Canada)

	<u>Canada</u>	<u>Saskatchewan</u>
Terres en propriété	61 %	60 %
Terres en location	39 %	40 %



Pourquoi les agriculteurs tardent-ils à planifier la relève?

Le processus de transfert de l'entreprise agricole

- Par où commencer?
- Où aller pour obtenir de l'aide?
- Comment faire participer nos parents?
- Quels intervenants ou organisations peuvent aider?



Pourquoi les agriculteurs tardent-ils à planifier la relève?

Préoccupations financières

1. Pas de capitaux propres ou de placements en dehors de la ferme
2. Nécessité de continuer d'avoir une source de revenus
3. Coût de la vie sur la ferme moins dispendieux qu'ailleurs
4. Rentabilité ou rentrées de fonds insuffisantes
5. Peur que l'entreprise périclité ou que la situation financière s'assombrisse



Pourquoi les agriculteurs tardent-ils à planifier la relève?

Raisons personnelles

1. Sentiment de ne pouvoir être autre chose qu'un agriculteur et peur de ne plus être utile
2. Nécessité de se redéfinir
3. Pas de passe-temps en dehors de la ferme
4. Peur de l'inconnu



Pourquoi les agriculteurs tardent-ils à planifier la relève?

Relations avec le successeur et la famille

1. Pas de successeur/le successeur n'est pas prêt à prendre la relève
2. Désir de garder le contrôle de l'entreprise
3. Peur des conflits familiaux
4. Appréhensions quant à la nécessité de travailler en équipe



Pourquoi les agriculteurs tardent-ils à planifier la relève?

Coûts des services professionnels

Plan de relève – de 2 000 à 15 000 \$

10 000 \$/ferme de 3 000 acres = 3,30 \$/acre

10 000 \$/3 000 acres/30 ans = 0,12 \$/acre



Priorités de l'agriculteur qui prend sa retraite?

1. Sécurité financière

- Besoins en matière de logement?
- Frais de subsistance de la famille?
- Style de vie souhaité à la retraite?



Priorités de l'agriculteur qui prend sa retraite?

2. Continuer de jouer un rôle dans l'entreprise à titre de propriétaire/gestionnaire/ouvrier
3. Harmonie au sein de la famille
4. Continuité/pérennité de l'entreprise



Besoins de l'agriculteur débutant?

1. Planification stratégique
2. Accès au capital
3. Développement des compétences



Besoins de l'agriculteur débutant?

4. Stabilité/rentabilité financière
5. Ententes à long terme
6. Gestion des risques
7. Réseaux sociaux et services



Qui sont les intervenants?

Association canadienne des conseillers agricoles

Organisme professionnel sans but lucratif qui a pour mission d'aider les entreprises agricoles en améliorant les compétences et les connaissances des conseillers en agriculture.

- 394 membres au Canada
- 84 membres en Saskatchewan



Qui sont les intervenants?

Financement agricole Canada (FAC)

- Site Web de FAC : plus de 25 fiches d'information sur la relève et le transfert de ferme
- Forums, événements d'apprentissage, événements spéciaux
- 9 ateliers AgriSuccès, dont 4 en lien avec la relève
- 3 produits de prêt conçu spécialement pour les agriculteurs débutants
- Services-conseils en agriculture



Qui sont les intervenants?

Institutions bancaires et coopératives de crédit

- Sites Web regorgeant d'information, de publications, de vidéos, de calculateurs et de chiffriers électroniques en lien avec le transfert d'entreprise et d'exploitation agricole
- Conférenciers et ateliers sur le thème de la relève
- Services de planification financière et de planification de la retraite et de la relève



Qui sont les intervenants?

Cabinets comptables et cabinets d'avocats

- Bien plus que des conseils fiscaux et juridiques
- Connaissance précise des besoins en matière de transfert d'entreprise
- Personnel et services spécialisés dans la planification de la relève par profession/secteur d'activité



Qui sont les intervenants?

Assureurs et planificateurs financiers agrés

- Programmes, services et séminaires individuels
- Calculateurs, ateliers, logiciels de planification
- Planification de la retraite et planification fiscale
- Planification des investissements



Qui sont les intervenants?

- **Western Farm Leadership Council**
- **Agriculture Producers Association of Saskatchewan**



Qui sont les intervenants?

Programme des candidats immigrants de la Saskatchewan (PCIS)

- Programme pour les propriétaires/exploitants agricoles
- Programme pour les jeunes agriculteurs
- Programme pour les agriculteurs – travailleurs qualifiés



Qui sont les intervenants?

Conseil canadien de la gestion d'entreprise agricole

- www.farmcentre.com
- Guides, publications, foire aux questions, DVD, chiffriers électroniques
- Agrowebinaires
- Conférences nationales sur le transfert de ferme
- Conférence *Gérer l'excellence en agriculture*



Répertoire national des experts-conseils en agriculture

66 conseillers en planification de la relève au
Canada

29 conseillers en planification de la relève en
Saskatchewan



Ministère de l'Agriculture de la Saskatchewan

- Spécialistes de la gestion d'entreprise agricole
- Services de conférenciers et services-conseils
- Publications, logiciels de planification, chiffriers électroniques
- Ateliers sur la planification de la relève
- « Guide pour la sélection d'un conseiller » (*A Guide to Selecting a Consultant*)
- Programme de développement des entreprises agricoles (« Farm Business Development Initiative »)
- « Guide complet de planification de la relève agricole » (*Comprehensive Farm Succession Guide*)



Spécialistes de la gestion d'entreprise agricole du ministère de l'Agriculture de la Saskatchewan

Kindersley	463-5513	Moose Jaw	1-866-457-2377
N.Battleford	446-7964	Outlook	867-5575
Prince Albert	953-2363	Swift Current	778-8218
Tisdale	878-8842	Watrous	946-3220
Weyburn	848-2857	Yorkton	786-1531



Programme de développement des entreprises agricoles

1. Stratégie d'entreprise
2. Stratégie de commercialisation
3. Économie de production
4. Ressources humaines
5. Gestion financière
6. Stratégie environnementale
7. Planification de la relève
8. Structures d'entreprise
9. Gestion des risques



Programme de développement des entreprises agricoles

Taking Stock : www.agriculture.gov.sk.ca/TS

- Auto-évaluation de l'agriculteur relativement à neuf pratiques progressives de gestion d'entreprise agricole
- Détermination des forces, des faiblesses et des précautions à prendre
- Établissement de priorités d'importance élevée, moyenne et faible
- Élaboration d'énoncés d'action



Programme de développement des entreprises agricoles

Plan de développement de l'entreprise agricole

- Synthèse des résultats de l'auto-évaluation (Taking Stock)
- Examen des ressources disponibles pour chacune des pratiques de gestion d'entreprise agricole
- Aide aux agriculteurs pour trouver des ressources adaptées à leur besoins spécifiques
- Aide aux agriculteurs pour déterminer les mesures à prendre en priorité



Programme de développement des entreprises agricoles

Processus de présentation d'une demande

- Les activités admissibles comprennent les services d'information, de formation et d'expertise-conseil
- Prestations financières maximales de 4 000 \$ par demandeur admissible
- Partage des coûts : 25 % agriculteur / 75 % programme de développement des entreprises agricoles
- Les dépenses admissibles des agriculteurs sont remboursées dès que ces derniers ont terminé l'activité.



« Guide complet de planification de la relève agricole »

1. Processus

2. Enjeux importants

3. Outils

4. Stratégies

4. Fiscalité

6. Résumé à remplir



Défis à venir

Le monde agricole évolue...

- Fermes plus grosses et moins nombreuses, pénuries de main-d'œuvre
- Location de terres et d'équipement de plus en plus courante
- Amélioration des compétences en gestion d'entreprise agricole
- Travailleurs immigrants
- Propriétaires versus gestionnaires d'entreprise agricole
- Agriculteurs à temps plein ou à temps partiel



Défis à venir

Investissement dans les terres et les éléments d'actif agricoles

1. Hausse constante de la valeur des terres et de la machinerie
2. Avènement des sociétés d'investissement foncier
3. Propriété versus location
4. Stratégies de gestion des risques



Défis à venir

Structure de l'entreprise agricole et ententes

1. A-t-on les moyens de refinancer à chaque génération?
2. Structures et ententes adéquates
3. Coopération des retraités et des successeurs
4. Ententes et partage des risques à long terme
5. Successeurs indépendants



Défis à venir pour le ministère de l'Agriculture

- Véhiculer une image positive de la planification de la relève
- La conscientisation est l'affaire de tous
- Coopération et coordination des intervenants
- Renvois aux personnes ou aux ressources appropriées
- Ouverture d'esprit face aux nouveaux défis
- Veiller à ce que des ressources adaptées et efficaces soient offertes



Conclusions – Aspects négatifs

- Beaucoup d'éléments d'actif agricoles doivent être transférés et de nombreux agriculteurs auront à gérer une transition.
- 87 % des agriculteurs considèrent encore la planification de la relève comme un signe de faiblesse ou un enjeu requérant beaucoup de précautions.
- Les éléments d'actif agricoles seront transférés avec ou sans plan de transfert.
- De nombreux producteurs ne savent toujours pas vers qui ou quelle organisation se tourner pour obtenir de l'information ou de l'aide.



Conclusions – Aspects positifs

- De nombreux plans de relève bien pensés sont régulièrement mis en œuvre.
- Des intervenants et des professionnels expérimentés fournissent d'excellents services en tout temps.
- D'excellents produits, services et outils sont offerts.



Recommandations aux cédants

1. Commencez tôt et soyez positif.
2. Renseignez-vous sur les termes, les outils et les stratégies.
3. Renseignez-vous sur les attentes des membres de la famille.
4. Demandez conseil et posez des questions.
5. Élaborez un plan et mettez-le en œuvre.
6. Maximisez les chances de réussite de votre successeur.



Recommandations aux successeurs

1. Commencez tôt et soyez positif.
2. Renseignez-vous sur les termes, les outils et les stratégies.
3. Demandez des explications/des précisions aux cédants.
4. Demandez conseil et posez des questions.
5. Élaborez un plan et mettez-le en œuvre.
6. Maximisez vos chances de réussir.



Le défi du transfert de ferme

- Déterminez quelle est votre priorité en matière de planification de la relève.
- Prenez l'engagement d'enclencher le processus.
- Fixez-vous un but relativement au transfert de la ferme et mettez-le par écrit.

Merci de votre attention.
Des questions?



Gerry Holland, agronome, Association canadienne
des conseillers agricoles

Spécialiste de la gestion d'entreprise agricole
Ministère de l'Agriculture de la Saskatchewan

Gerry.Holland@gov.sk.ca

Téléphone : 306-787-4051