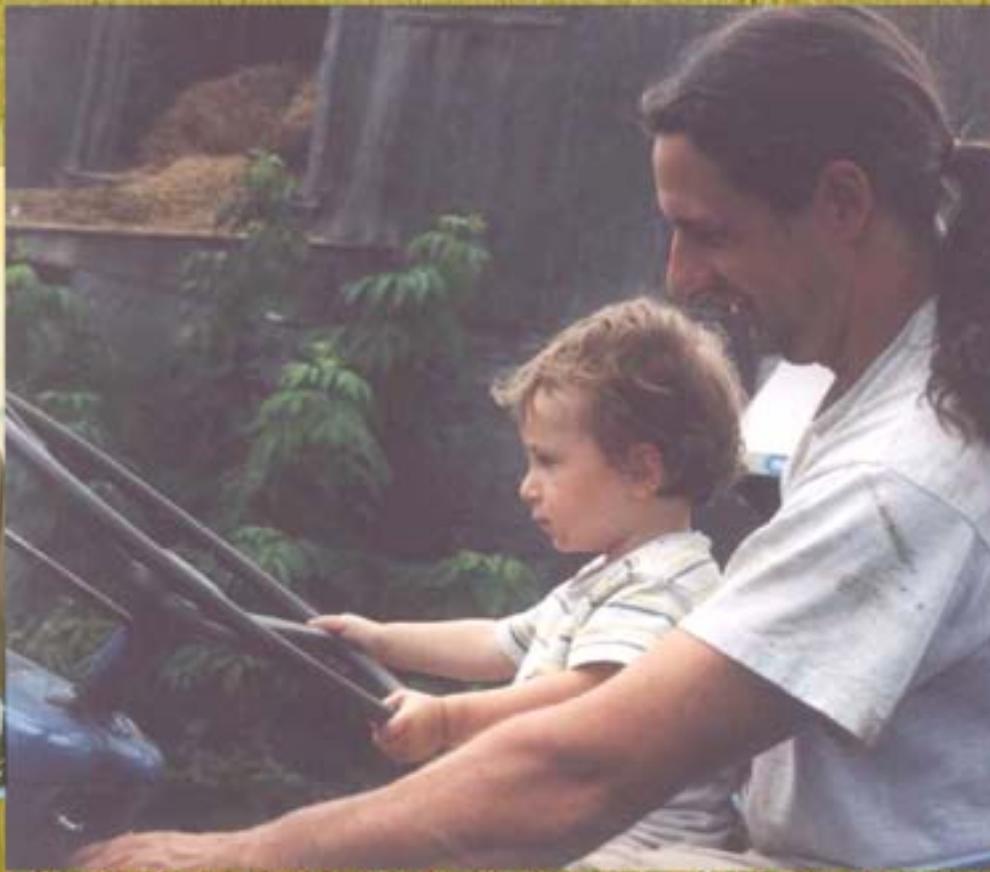


# Portrait de l'établissement et du retrait de l'agriculture au Québec



CENTRE DE RÉFÉRENCE  
EN AGRICULTURE ET  
AGROALIMENTAIRE  
DU QUÉBEC

Une initiative du Comité  
établissement et retrait  
de l'agriculture

Avril 2004



## LE RÉSEAU de concertation pour la diffusion *DU SAVOIR*

Issu du regroupement des CPAQ, CPVQ et du Groupe GÉAGRI en 1999, le CRAAQ compte sur l'apport de plus de 650 membres experts, individuels et corporatifs qui, à l'affût du développement, des nouvelles tendances et de la technologie, génèrent, rassemblent et vulgarisent l'information nécessaire aux secteurs agricole et agroalimentaire. Le CRAAQ, le carrefour « essentiel » à la diffusion du savoir en agriculture et en agroalimentaire au Québec.

### *Sa mission*

Par ses activités de veille, de concertation et de diffusion du savoir, contribuer à l'innovation, à la performance, à la pérennité et au rayonnement des entreprises des secteurs agricole et agroalimentaire dans une perspective de développement durable.

### *Ses valeurs*

Les valeurs mises de l'avant par l'organisation servent à guider les comportements et les actions des membres dans le cadre de ses réalisations.

- Engagement
- Dynamisme
- Ouverture d'esprit
- Respect
- Reconnaissance
- Transparence

### *Le CRAAQ oriente prioritairement ses travaux 2003-2007 autour des enjeux suivants :*

1. l'adoption de pratiques qui favorisent la protection de l'environnement;
2. le développement de la valeur ajoutée de même que le développement de nouveaux marchés;
3. la pérennité et le développement des entreprises agricoles notamment en termes de gestion, de transfert et de diversification;
4. le développement du réseautage et de l'appui aux conseillers afin de mieux accompagner les entreprises;
5. la promotion des activités des entreprises sur le territoire afin d'en favoriser le développement harmonieux et d'informer justement les consommateurs et la collectivité;

### *L'offre de service*

Grâce à une approche unique de concertation, les membres et les partenaires du CRAAQ mettent en commun leur savoir, partagent des problématiques et identifient des solutions. Ainsi, l'organisation met de l'avant des projets structurants pour le milieu tels que des outils de réseautage, des bases de données de connaissances, des études et des analyses spécifiques, des colloques de même que des publications.

Le CRAAQ permet à des milliers de producteurs et d'intervenants de mettre à jour et de développer leurs connaissances. La qualité de l'expertise de ses membres, l'accessibilité et la crédibilité de l'information constituent l'image de marque du CRAAQ.

CENTRE DE RÉFÉRENCE EN AGRICULTURE  
ET AGROALIMENTAIRE DU QUÉBEC

Service à la clientèle du CRAAQ  
2875, boul. Laurier, 9<sup>e</sup> étage, Sainte-Foy (Québec) G1V 2M2

(418) 523-5411      1 888 535-2537  
client@craaq.qc.ca      www.craaq.qc.ca





# Le CRAAQ remercie les membres partenaires du Groupe corporatif

***Agriculture, Pêcheries  
et Alimentation***

**Québec**



COOPÉRATIVE FÉDÉRÉE  
DE QUÉBEC

***La Financière  
agricole***

**Québec**



**PROMUTUEL**



***L'Union des  
producteurs  
agricoles***

## Rédaction

Karine Morin, chargée de projets, CRAAQ

Louise Richard, agronome, Saint-Janvier-de-Joly

Les membres du Comité établissement et retrait de l'agriculture :

- Réginald Cloutier, conseiller en politiques agricoles, MAPAQ, Direction des politiques commerciales et intergouvernementales, président du Comité établissement et retrait de l'agriculture
- Ghislain Cloutier, 1<sup>er</sup> vice-président, Coopérative fédérée de Québec, producteur d'œufs de consommation
- Jean-Philippe Deschênes-Gilbert, secrétaire, Fédération de la relève agricole du Québec
- Pierre Desrosiers, agronome et économiste, consultant en gestion et économie agricole
- Luc Duplessis, producteur de céréales, Fédération des groupes conseils du Québec
- Marie-Ève Gaboury-B., Recherches et politiques agricoles, Union des producteurs agricoles
- Martin Landry, aspirant producteur
- Lynda Morin, agente de recherche, La Financière agricole du Québec
- Ginette Pearson, CRHA, coordonnatrice-conseillère, CREA Saguenay - Lac-Saint-Jean
- Jean-Philippe Perrier, agronome, professeur-chercheur, TRAGET-Laval, Université Laval
- Lin Sweeney, agronome, conseiller régional formation, relève, agricultrices, MAPAQ - Estrie, Direction générale des affaires régionales

**Tous les membres du Comité tiennent à remercier les collaborateurs qui, au sein de leurs organisations respectives, ont contribué à la réalisation du *Portrait de l'établissement et du retrait de l'agriculture au Québec*.**

## Mise en page

Marie-Hélène Lepage, agente de secrétariat, CRAAQ

## Page couverture

Marie Caron, conceptrice-graphiste, CRAAQ

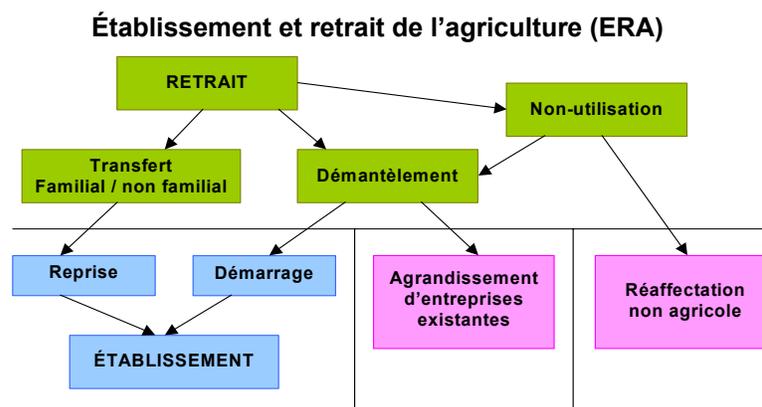
**Ce projet a été financé par le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation dans le cadre de la Politique d'intégration des jeunes en agriculture.**





## SOMMAIRE

Les réflexions et les discussions favorisées par la production du *Portrait de l'établissement et du retrait de l'agriculture au Québec* ont conduit le Comité établissement et retrait de l'agriculture à proposer un schéma qui illustre sa conception des mouvements caractérisant l'établissement et le retrait de l'agriculture. Il a également défini chacun des termes du schéma.



**L'établissement** est l'accession

*d'une personne à la profession d'agriculteur par la reprise d'une entreprise agricole existante (transfert familial ou non familial) ou par le démarrage d'une entreprise agricole.*

Le **retrait de l'agriculture** est la cession par une personne des droits qu'elle possède sur une partie ou la totalité de son entreprise agricole. Il y a différents moyens possibles : le transfert, le démantèlement et la non-utilisation des ressources. Ce sont ces définitions qui sont utilisées tout au long du document.

Le *Portrait établissement et retrait de l'agriculture* au Québec permet de faire un tour de la question tout en considérant la situation dans le reste du Canada ainsi qu'en Europe et aux États-Unis.

### Situation de l'établissement et du retrait de l'agriculture dans le monde

L'établissement de la relève constitue une préoccupation grandissante dans plusieurs pays.

**En Europe**, la situation de chacun des pays diffère parfois grandement. Alors que le sud se caractérise particulièrement par de petites entreprises et une population agricole âgée, le nord compte des entreprises beaucoup plus importantes et des agriculteurs plus jeunes. Cependant, la plupart des pays d'Europe prévoient manquer de relève pour remplacer les agriculteurs qui se retireront de l'agriculture.

Parmi les principales difficultés rencontrées par la relève lors de l'établissement, on mentionne les coûts d'établissement élevés, la dévalorisation de l'agriculture et le mode de transmission qui tient compte de l'équité familiale dans certains pays, ce qui entraîne une difficulté supplémentaire pour la relève. La législation communautaire de l'Europe prévoit plusieurs mesures visant à faciliter l'établissement de la relève, telles que le Fonds pour l'installation en agriculture, la Charte nationale pour l'établissement des jeunes en agriculture et les Répertoires départementaux à l'établissement. De plus, chaque état membre a développé ses propres aides à l'établissement. La France se classe comme le pays où l'on observe une volonté plus affirmée dans la mise en place de mesures sociales et économiques favorables à la fois à la relève et aux cédants. Parmi ces initiatives on souligne la Dotation jeune agriculteur, le stage 6 mois, l'accompagnement et le soutien du syndicat Jeunes agriculteurs, et les mesures d'aide à la préretraite.

**Aux États-Unis**, l'agriculture se transforme. On constate la disparition d'un nombre important de petites fermes, la résurgence des très petites fermes et la diminution du nombre de candidats à la relève. Les difficultés à l'établissement sont les suivantes : accès difficile au capital et manque de stratégies pour favoriser l'établissement. Face à ces constats, les organismes gouvernementaux et du milieu agricole cherchent à développer de nouveaux modèles d'établissement. Les programmes d'aide financière en place s'adressent à la relève, plus rarement aux cédants. Toutefois, il y a une prise de conscience qui se fait sur l'importance de travailler sur les deux fronts du transfert de ferme.



De nombreuses initiatives sont aussi mises en place par les états tels que les *Aggie Bonds* utilisés dans 14 états, le *Beginning Farm Center* de l'Iowa, etc. L'État du Wisconsin agit comme leader afin de contrer la perte constante du nombre de fermes. Il a développé de nouveaux modes d'établissement en mettant l'emphase sur des clientèles non traditionnelles, soit la relève qui s'établit sur une entreprise agricole qui n'est pas celle de ses parents et la relève non issue du milieu agricole, mais qui souhaite devenir agriculteur.

**Le Canada**, comme l'Europe et les États-Unis, n'échappe pas à la tendance lourde du vieillissement de sa population agricole, ce qui laisse présager un manque de relève. On constate également une réduction du nombre de fermes, une hausse de la taille de celles-ci et, conséquemment une augmentation importante de la valeur des entreprises. L'augmentation des actifs agricoles n'est pas sans effet sur l'augmentation de la dette moyenne des agriculteurs. Pour leur part, les revenus connaissent une faible progression et ont même subi une diminution en 2002.

Contrairement à l'Europe et aux États-Unis, le Canada tarde à développer une coordination et une organisation cohérente des ressources et moyens mis à la disposition de la relève et des cédants. Il n'existe pas à proprement parler de programme d'aide à l'établissement et au retrait de l'agriculture. Les provinces anglophones s'alignent pour la plupart sur le programme de Financement agricole Canada avec quelques variantes mineures. Cependant, quelques initiatives ont été mises de l'avant telles que des sites Internet, la Conférence nationale sur l'établissement et le retrait de l'agriculture et la Table pancanadienne de la relève agricole.

### **Situation de l'établissement et du retrait de l'agriculture au Québec**

Comme ailleurs dans le monde, le Québec connaît une situation préoccupante en ce qui a trait à l'établissement et au retrait de l'agriculture. La baisse démographique et la possibilité de manquer de candidats à la relève, la concentration accélérée des entreprises, la dévitalisation progressive du milieu rural, la croissance de l'agriculture à temps partiel et l'accroissement de la valeur des actifs sont au cœur des préoccupations. C'est dans les années 1980 que le dossier prend de l'ampleur et c'est durant cette décennie que fut fondée la Fédération de la relève agricole du Québec (FRAQ). Les années 1990 sont marquées par de nombreuses initiatives régionales et la naissance des Centres régionaux d'établissement en agriculture (CRÉA). Ces dernières années, la prise de conscience des problèmes reliés à l'établissement a évolué très rapidement et plusieurs initiatives, qui devraient conduire à une politique d'établissement québécoise, ont vu le jour.

En général, les constats faits pour l'ensemble du Canada s'appliquent au Québec : réduction du nombre de fermes, hausse de la taille de celles-ci, gonflement des actifs, augmentation de la dette, fluctuation des revenus, vieillissement de la population agricole. Cependant, le Québec arrive au 4<sup>e</sup> rang en ce qui concerne le nombre de fermes et les fermes québécoises prennent de l'ampleur. En effet, la province occupe le premier rang quant au nombre de fermes dont les revenus sont de 100 000 \$ et plus. Par contre, la répartition du nombre de fermes selon la catégorie de revenus indique que les pertes les plus importantes se retrouvent dans les catégories des faibles revenus. De plus, c'est le Québec qui a enregistré la plus forte hausse des actifs agricoles et de la dette moyenne. Le Québec possède toutefois le meilleur taux de remplacement<sup>1</sup> au Canada, soit 53 %.

L'agriculture au Québec connaît certaines difficultés, qu'il s'agisse de la perception négative du public face à l'agriculture, de la cohabitation entre les milieux rural, agricole et urbain, des conditions de travail difficiles, de la crise du revenu, des crises portant sur la salubrité et l'innocuité des aliments, etc. Toutes ces difficultés créent une dévalorisation de la profession agricole qui risque de repousser une partie des candidats susceptibles de composer la relève de demain.

---

<sup>1</sup> Voir glossaire.



Au Québec, 12 % des entreprises agricoles québécoises déclarent un besoin de relève parce que les propriétaires prévoient se retirer de l'agriculture. La proportion des fermes qui ont identifié leur relève subit une baisse et se situe à 65 %. Parmi les candidats, la proportion de femmes identifiées à la relève est légèrement en hausse et se chiffre à 13 %. Les entreprises (26 %) qui n'ont pas de relève d'identifié sont donc susceptibles d'intéresser des personnes extérieures à la famille immédiate ou d'être démantelées. La relève non familiale partage les mêmes motivations à s'établir en agriculture que la relève familiale, mais la majorité doit réaliser un montage financier plus complexe allant de deux à cinq modes d'acquisition pour réaliser le démarrage.

Le choix de la relève doit se faire de façon réfléchie de la part des propriétaires et de la part de la relève. Cependant, bien des propriétaires d'entreprise n'ont pas véritablement le sentiment d'avoir choisi leur relève et le fait d'être une fille rendrait plus difficile un établissement réussi et durable sur la ferme familiale.

Au Québec, plus de 90 % des entreprises agricoles sont familiales. Le système d'entreprise familiale est un système complexe, car l'entreprise familiale évolue dans une zone d'activité et de décision qui a à la fois un impact sur la famille et sur l'entreprise. Elle amène une dimension émotive qui implique de nombreuses relations parfois difficiles à gérer et qui peuvent menacer la réussite d'un projet de transfert.

Le processus de transfert compte quatre phases : l'incubation, le choix de la relève, le règne conjoint et le retrait. Le processus devrait s'effectuer sur une période de 10 à 15 ans et faire l'objet d'une sérieuse planification, car des changements et ajustements se produiront aux points de vue humain, financier, de la propriété et des risques. La planification est un moyen préventif de diminuer les résistances au changement et de faciliter son application. Une bonne planification du changement peut comprendre de la formation, des discussions sur le changement à venir, la circulation d'information afin d'adopter une structure organisationnelle permettant l'évolution vers le changement (gestion participative) et la consultation d'une ressource externe. Cependant, peu de cédants et de relèves ont bien planifié le processus de transfert.

Idéalement, les entreprises devraient adopter très tôt une culture d'entreprise plus participative où tous auront, entre autres, à contribuer au processus de décision. La culture participative est plus favorable au développement de la relève et à son épanouissement. De plus, durant le processus de transfert, différentes questions relatives au projet doivent être discutées et réglées, sinon le projet peut être freiné sérieusement, voire compromis. Parmi ces sujets, on mentionne le lieu d'habitation des parents après le transfert, la place des parents après le transfert, l'équité avec le reste de la famille, le prix de vente, la place des conjoints, etc.

L'engagement dans un processus de changement aussi complexe que le transfert de ferme, qui suscite des émotions et des sentiments parfois difficiles à accepter, peut éventuellement susciter de la détresse psychologique chez certaines personnes concernées. Le taux de suicide des producteurs agricoles du Québec est deux fois plus élevé que dans les autres provinces canadiennes. De plus, les agriculteurs québécois s'enlèvent la vie plus fréquemment que le reste de la population.

Pour ceux qui démarrent une entreprise agricole, le processus est également complexe, car les particularités du secteur agricole par rapport aux autres milieux d'affaires augmentent le défi proposé à la relève. L'entrepreneur doit composer, entre autres, avec des produits périssables, des risques climatiques, les normes et la réglementation, une mise de fonds importante à constituer, un manque de main-d'œuvre, etc. De plus, pour la relève non issue du milieu agricole qui désire s'établir en agriculture, ce qui représente la majorité des cas de démarrage, certaines difficultés s'ajoutent comparativement à la relève familiale. En effet, l'entrepreneur devra mettre plus d'efforts à élaborer son plan d'affaires, trouver des alternatives de financement, bâtir son réseau, organiser sa mise en marché car les cas de démarrage se font bien souvent dans des productions où les marchés sont peu développés, etc. Les nouveaux producteurs doivent plus que jamais posséder un haut niveau d'habileté et de connaissances afin d'accomplir les tâches nombreuses et complexes qui découlent de la mise sur pied d'une entreprise en agriculture.



Une formation en agriculture est de plus en plus considérée comme un préalable pour s'établir dans les meilleures conditions possibles. Au Québec, il existe toute une gamme de programmes spécialisés en agriculture conduisant à un diplôme d'études professionnelles, à une attestation de formation professionnelle, à un diplôme d'études collégiales ou à un baccalauréat. Le niveau de formation s'est nettement amélioré, entre autres, depuis que le versement de l'aide à l'établissement est lié au niveau de formation de la relève. En 2000, 46 % des membres de la relève agricole ont atteint le niveau collégial ou universitaire, comparativement à 27 % en 1993. Cependant, on remarque une diminution des inscriptions à la formation continue et au programme de Gestion et exploitation d'entreprise agricole destiné aux futurs gestionnaires d'entreprise agricole.

Il a été mentionné précédemment que la préparation a un impact majeur sur la réussite de l'établissement et du retrait de l'agriculture. Différents intervenants peuvent aider les individus, les familles et les entreprises à planifier et à réaliser le processus de transfert. Au Québec, seul les Centres régionaux d'établissement en agriculture (CRÉA) œuvrent exclusivement en établissement et retrait de l'agriculture. Certains conseillers du MAPAQ, des GCA et de SCF travaillent également au dossier dans des proportions qui varient selon l'organisation et selon les mandats attribués aux conseillers. Bien que le Québec se démarque du reste du Canada par la quantité et la diversité des organismes qui interviennent en établissement et retrait de l'agriculture (voir annexe), le réseautage de ces mêmes ressources est faible. Il varie selon les régions et les personnes impliquées.

Les producteurs parvenus à se retirer de l'agriculture se butent à une réalité qui n'est pas toujours heureuse. En effet, le revenu que peut espérer retirer un producteur agricole à la retraite se base sur trois principales sources de revenus : le fonds de retraite privé (ex. : REÉR), les pensions de retraite provenant des gouvernements et le montant net découlant de la vente de l'entreprise agricole. Cependant, les cédants ont très peu de liquidité à court terme et un faible niveau de placement à long terme, ce qui laisse peu de ressources financières pour la retraite. Les revenus découlant de la vente de l'entreprise constituent donc une composante importante, sinon la plus importante du revenu de retraite. Les mesures fiscales possèdent une certaine influence sur le montant net tiré de la vente d'une entreprise agricole, mais plusieurs autres facteurs, tels que la surévaluation des actifs agricoles, la limite à l'endettement, la capacité à générer un revenu de l'entreprise et la capacité de payer de la relève, agissent sur le revenu de retraite du cédant. Le manque de ressources financières des cédants constitue un facteur limitatif qui peut favoriser le démantèlement des entreprises.

Pour la relève, la mise de fonds nécessaire à l'établissement constitue une somme considérable. La recherche de financement est donc une étape importante de tout projet d'établissement. Une bonne planification financière avant de s'établir représente un des facteurs clés de la réussite. Le plan d'affaires constitue un outil de planification très utile qui sera consulté par le prêteur. L'analyse d'une demande de financement repose sur l'analyse de l'environnement d'affaires et l'évaluation des risques financiers et d'entreprise.

Au Québec, la majorité du financement agricole est autorisé par La Financière agricole du Québec. Les aides à l'établissement se présentent actuellement sous la forme de diverses mesures dont les principales sont la subvention de capital et les rabais d'intérêt. Cependant, le nombre d'entreprises qui bénéficient de la subvention de capital est en diminution. Il est à noter que plus de 80 % des jeunes qui ont reçu une subvention de capital avaient une formation spécialisée en agriculture. En 2004, une nouvelle aide financière favorisant le démarrage d'entreprise est offerte à la relève. Le besoin de financement de la relève donne lieu à des situations relativement nouvelles, où des investisseurs privés contribuent à l'établissement de jeunes producteurs agricoles. Des besoins nouveaux initient donc de nouveaux éléments de solution. Les nombreux programmes pouvant aider les jeunes producteurs à s'établir, que ce soit par le démarrage d'une nouvelle entreprise ou par la reprise d'une entreprise déjà existante, sont présentés en annexe.

## TABLE DES MATIÈRES

### SOMMAIRE

LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES .....	xiii
LISTE DES ACRONYMES.....	xv
INTRODUCTION.....	1
CONCEPT ET DÉFINITIONS.....	2
SITUATION DE L'ÉTABLISSEMENT ET DU RETRAIT DE L'AGRICULTURE DANS LE MONDE .....	4
Situation en Europe .....	4
Nombre et âge des agriculteurs européens .....	4
<i>Modèle du sud</i> .....	5
<i>Modèle du nord</i> .....	6
<i>Agriculture à temps partiel</i> .....	6
<i>Taux de remplacement des agriculteurs européens</i> .....	6
Enquête sur la relève européenne .....	7
<i>Coûts d'établissement</i> .....	8
<i>Problèmes liés au mode de transmission</i> .....	8
<i>Le déclin des zones rurales</i> .....	9
Politiques favorables à l'établissement et au retrait de l'agriculture.....	9
<i>Législation communautaire pour l'établissement des jeunes agriculteurs</i> .....	10
<i>Fonds pour l'installation en agriculture</i> .....	10
<i>Charte nationale pour l'établissement des jeunes en agriculture</i> .....	11
<i>Répertoires départementaux à l'établissement</i> .....	11
Établissement et retrait de l'agriculture : des initiatives.....	11
<i>Établissement des jeunes agriculteurs</i> .....	14
<i>Préretraite des agriculteurs</i> .....	14
Mission d'études en France.....	14
Situation aux États-Unis .....	16
Nombre de fermes américaines .....	16
Relève américaine.....	17
<i>Taux de remplacement des agriculteurs américains</i> .....	17
Enquête sur la relève américaine.....	18
Politiques favorables à l'établissement et au retrait de l'agriculture.....	19
Établissement et retrait de l'agriculture : des initiatives.....	19
<i>National Farm Transition Network</i> .....	19
<i>Aggie Bonds</i> .....	20
<i>Beginning Farm Center (Iowa)</i> .....	20
<i>California Rural Development Center (Salinas Valley)</i> .....	20
<i>Passing on the Farm Center (Minnesota)</i> .....	21
<i>The Austin Family Business Program (Oregon)</i> .....	21
<i>Cas du Wisconsin</i> .....	21
<i>The Trempealeau County Beginning Farmer Program</i> .....	22
<i>Du Wisconsin à la Nouvelle-Zélande : le sharemilking</i> .....	22
Mission d'études aux États-Unis .....	23

Situation au Canada .....	25
Nombre de fermes au Canada .....	25
Situation financière des entreprises agricoles canadiennes .....	27
<i>Actifs agricoles</i> .....	27
<i>Dette moyenne</i> .....	29
<i>Revenu net comptant</i> .....	30
Âge des agriculteurs .....	30
<i>Taux de remplacement des agriculteurs canadiens</i> .....	31
Les immigrants au sein de la population agricole .....	32
Politiques favorables à l'établissement et au retrait de l'agriculture .....	33
<i>Financement agricole Canada</i> .....	33
<i>Conseil canadien de la gestion de l'entreprise</i> .....	33
<i>Programme d'aide à l'établissement et au retrait de l'agriculture</i> .....	33
Établissement et retrait de l'agriculture : des initiatives .....	33
<i>Sites Internet</i> .....	33
<i>Conférence nationale sur l'établissement et le retrait de l'agriculture</i> .....	34
<i>Table pancanadienne de la relève agricole</i> .....	34
SITUATION DE L'ÉTABLISSEMENT ET DU RETRAIT DE L'AGRICULTURE AU QUÉBEC .....	35
Historique .....	35
Situation au Québec .....	37
Nombre de fermes au Québec .....	37
Situation financière des entreprises agricoles québécoises .....	39
Âge des agriculteurs .....	41
<i>Taux de remplacement des agriculteurs québécois</i> .....	42
Dévalorisation de la profession .....	43
Portrait de la relève agricole au Québec .....	44
Besoin de relève au Québec .....	44
Comparaisons entre les relèves familiale et non familiale .....	45
Choix de la relève .....	46
<i>Choix des parents</i> .....	46
<i>Les cas d'échec</i> .....	46
<i>Prendre la décision de s'établir</i> .....	47
<i>Fille ou garçon ? Le genre a-t-il de l'importance ?</i> .....	48
Aspect humain et organisationnel .....	49
Causes de l'échec de l'établissement .....	49
Entreprise familiale agricole .....	50
Processus de transfert .....	53
<i>Incubation</i> .....	54
<i>Choix de la relève (engagement)</i> .....	54
<i>Règne conjoint</i> .....	54
<i>Désengagement – retrait</i> .....	55

Questions à discuter .....	56
Passage à la cogestion .....	58
Résistance au changement .....	60
Détresse psychologique .....	61
Planifier le changement .....	63
<b>Démarrage d'une entreprise agricole .....</b>	<b>65</b>
Caractéristiques de l'agriculture influençant le démarrage .....	65
Quelques constats sur les nouveaux entrepreneurs agricoles .....	67
<b>Formation et perfectionnement .....</b>	<b>68</b>
Formation spécialisée en agriculture .....	68
<i>Programme Gestion et exploitation d'entreprise agricole (GEEA)</i> .....	69
<i>Entente DEC-BAC dans le domaine de l'agroalimentaire</i> .....	70
Formation continue en agriculture .....	70
Autres formes d'apprentissage .....	71
Les jeunes face à la formation en agriculture .....	72
<b>Services-conseils en établissement et retrait de l'agriculture .....</b>	<b>74</b>
Contacts entre les conseillers .....	75
Réseau intra-organisation et entre les organisations .....	75
<b>Normes et réglementation .....</b>	<b>77</b>
<b>Revenus à la retraite et fiscalité .....</b>	<b>79</b>
Revenu de retraite .....	80
Montant net retiré de la vente .....	83
<i>Choix de la formule de retrait de l'agriculture</i> .....	83
<b>Financement agricole .....</b>	<b>85</b>
Financement par emprunt .....	85
L'agriculture comparée aux petites et moyennes entreprises (PME) d'autres secteurs .....	85
La Financière agricole du Québec et l'établissement en agriculture .....	85
<i>La protection contre la hausse des taux d'intérêt</i> .....	86
<i>La subvention de capital</i> .....	86
Mieux comprendre les démarches pour obtenir son financement .....	87
<i>Emprunteur = Planification financière et plan d'affaires</i> .....	88
<i>Prêteur = Analyse d'une demande de financement</i> .....	88
Autres modes de financement .....	92
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>95</b>
<b>GLOSSAIRE .....</b>	<b>97</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>101</b>

ANNEXE .....	104
<b>LISTE DES ORGANISMES ET DES SERVICES OFFERTS EN ÉTABLISSEMENT ET RETRAIT DE L'AGRICULTURE .....</b>	<b>104</b>
Union des producteurs agricoles .....	104
<i>Fédération des producteurs de lait du Québec .....</i>	<i>104</i>
<i>Fédération des producteurs de volailles du Québec .....</i>	<i>105</i>
<i>Fédération de la relève agricole du Québec .....</i>	<i>105</i>
<i>Fédération des Groupes conseils agricoles du Québec .....</i>	<i>106</i>
<i>Fédérations spécialisées bénéficiant de l'ASRA .....</i>	<i>107</i>
 FINANCEMENT	
La Financière agricole du Québec .....	107
Financement agricole Canada .....	111
 MINISTÈRES ET ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX	
Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation .....	113
Agriculture et Agroalimentaire Canada .....	115
Emploi-Québec .....	116
 ORGANISMES ET SERVICES D'AIDE AU DÉMARRAGE ET À L'ÉTABLISSEMENT	
Centre régionaux d'établissement en agriculture .....	117
Centre locaux de développement .....	118
Sociétés d'aide au développement des collectivités Centres d'aide aux entreprises .....	122
 ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE	
Formation agricole .....	123
Formation en gestion d'entreprise agricole .....	123
Formation reliée à l'établissement et au retrait de l'agriculture .....	124
Recherche : TRAGET-Laval .....	124
 AUTRES	
Comptable-fiscaliste .....	125
Services de comptabilité et fiscalité de l'UPA .....	125
Notaires et avocats .....	126

## LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES

Tableau 1. Nombre d'agriculteurs, Europe, 1990-1997.....	5
Tableau 2. Répartition des agriculteurs et taux de remplacement, Europe, 1997.....	7
Tableau 3. Aides à l'établissement dans les pays de l'Europe des Quinze, 2000 .....	11
Tableau 4. Nombre de fermes par tranche de revenus, États-Unis, 1992-1997 .....	16
Tableau 5. Taux de remplacement des agriculteurs américains dans 10 États, États-Unis, 1997 .....	18
Tableau 6. Nombre de fermes par province canadienne, 1986-2001 .....	25
Tableau 7. Évolution du nombre de fermes au Canada, 1921-2001 .....	26
Tableau 8. Fermes classées selon le revenu agricole, Canada, 1981-1996.....	26
Tableau 9. Fermes classées selon le revenu agricole, Canada, 1996-2001.....	27
Tableau 10. Actif moyen des fermes canadiennes (\$), 1997, 1999 et 2001 et 2002 .....	28
Tableau 11. Dette moyenne des fermes canadiennes (\$), 1997, 1999, 2001 et 2002 .....	29
Tableau 12. Taux d'endettement des fermes canadiennes (%), 1997, 1999, 2001 et 2002.....	29
Tableau 13. Moyenne du revenu agricole net comptant des fermes canadiennes (\$), 1997, 1999, 2001 et 2002.....	30
Tableau 14. Proportion des agriculteurs par catégorie d'âge et selon le sexe (%), Canada, 1996-2001 ..	30
Tableau 15. Proportion des agriculteurs par catégorie d'âge (%), Canada, 1991-2001 .....	31
Tableau 16. Taux de remplacement des agriculteurs canadiens, 2001 .....	31
Tableau 17. Proportion d'agriculteurs immigrants au Canada et dans les provinces (%) 1971-2001.....	32
Tableau 18. Nombre et pourcentage de fermes générant un revenu annuel de 100 000 \$ et plus, Canada, 2001 .....	37
Tableau 19. Fermes classées selon le revenu agricole, Québec, 1981-1996.....	38
Tableau 20. Fermes classées selon le revenu agricole, Québec, 1996-2001.....	38
Tableau 21. Indicateurs financiers sur les fermes québécoises (\$), 1997-2002 .....	39
Tableau 22. Indicateurs financiers par type de production (\$), Québec, 1997-2002.....	40
Tableau 23. Ventilation de l'actif total des fermes québécoises, par production (%), 2002 .....	41
Tableau 24. Proportion des agriculteurs par catégorie d'âge (%), Québec, 1991-2001 .....	41
Tableau 25. Proportion des agriculteurs par catégorie d'âge et selon le sexe (%), Québec, 1996-2001 ..	42
Tableau 26. Taux de remplacement des agriculteurs québécois et canadiens, 2001 .....	42
Tableau 27. Taux de remplacement des agriculteurs québécois, régions administratives, 2001 .....	43
Tableau 28. Comparaison entre les modes d'acquisition de la relève non familiale et familiale.....	45
Tableau 29. Le processus de transfert de la direction.....	54
Tableau 30. Étude sur le degré de communication entre propriétaire et relève - Questions - réponses ...	58
Tableau 31. Différence entre la culture patriarcale et participative.....	59
Tableau 32. Préparation au transfert des partenaires pour chacun des critères.....	64

Tableau 33. Résumé des caractéristiques de l'agriculture influençant le démarrage .....	65
Tableau 34. Nombre et pourcentage d'étudiants ayant complété une formation en agriculture .....	68
Tableau 35. Évolution du niveau de scolarité de la relève, 1993-2000 .....	69
Tableau 36. Évolution du nombre d'inscriptions au programme Gestion et exploitation d'entreprise agricole (GEEA), 1999-2004.....	69
Tableau 37. Évolution du nombre d'inscriptions pour l'ensemble des sept programmes de formation en agroalimentaire de niveau collégial, 1999-2004.....	70
Tableau 38. Évolution de la participation à la formation continue en agriculture, 1997-2002 .....	71
Tableau 39. Facteurs influençant le choix de l'agriculture comme profession et la décision de suivre une formation agricole .....	72
Tableau 40. Facteurs influençant la poursuite ou l'abandon des études en agriculture .....	73
Tableau 41. Nombre et répartition des conseillers dans les organisations agricoles au Québec .....	74
Tableau 42. Pourcentage des conseillers ayant des contacts réguliers avec d'autres conseillers .....	75
Tableau 43. Fréquence des contacts entre les conseillers d'un même domaine .....	75
Tableau 44. Aperçu des principales réglementations.....	77
Tableau 45. Ratio du fonds de roulement des fermes canadiennes, 1993-2002 .....	80
Tableau 46. Ratio du Fonds de roulement par type de production, Canada, 1993-2002 .....	81
Tableau 47. Ratio du fonds de roulement par type de production, Québec, 1993-2002.....	81
Tableau 48. Placements à long terme des fermes canadiennes (\$), 1997-2002 .....	82
Tableau 49. Revenu net généré par un démantèlement ou un transfert (ferme laitière) .....	83
Tableau 50. Revenu net généré par un démantèlement ou un transfert (ferme bovine) .....	83
Tableau 51. Critères d'évaluation d'approbation d'un prêt .....	87
Figure 1. Établissement et retrait en agriculture (ERA) .....	2
Figure 2. Agriculteurs de 55 ans et plus par rapport à la main-d'œuvre agricole totale, Europe, 1997 .....	6
Figure 3. Nombre d'agriculteurs, selon le recensement et le BLS (en milliers), États-Unis, 1997 .....	17
Figure 4. Ventilation de l'actif total des fermes canadiennes, 2002 .....	28
Figure 5. Ventilation de l'actif total des fermes québécoises, 2002.....	40
Figure 6. Illustration de la spécificité des systèmes.....	51
Figure 7. La qualité des relations père-fils selon leur âge .....	52
Figure 8. Les trois phases de la transition .....	61
Figure 9. Facteurs influençant le revenu de retraite .....	79
Figure 10. Évolution du nombre d'établissements ayant obtenu une subvention .....	86
Figure 11. Approche globale de financement.....	89

## LISTE DES ACRONYMES

AEC : Attestation d'études collégiales  
AFP : Attestation de formation professionnelle  
ASRA : Assurance stabilisation des revenus agricoles  
BAC : Baccalauréat  
BLS : *Bureau of Labor Statistics*  
CAE : Centre d'aide aux entreprises  
CCA : Clubs-conseils en agroenvironnement  
CCGEA : Conseil canadien de la gestion de l'entreprise agricole  
CET : Clubs d'encadrement technique  
CLD : Centres locaux de développement  
CLE : Centre local d'emploi  
CPG : Certificat de placement garanti  
CPTAQ : Commission de protection du territoire agricole du Québec  
CRAAQ : Centre de référence en agriculture et agroalimentaire du Québec  
CRE : Conférence régionale des élus  
CRÉA : Centres régionaux d'établissement en agriculture  
CSA : Cadre stratégique pour l'agriculture  
DEC : Diplôme d'études collégiales  
DEP : Diplôme d'études professionnelles  
DES : Diplôme d'études secondaires  
ÉRA : Établissement et retrait de l'agriculture  
ERS : *Economic Research Service*  
FGCAQ : Fédération des groupes conseils agricoles du Québec  
FLI : Fonds local d'investissement  
FRAQ : Fédération de la relève agricole du Québec  
FSA : *Farm Service Agency*  
GATT : *General Agreement on Tariffs and Trade*  
GCA : Groupes conseil agricoles  
GEEA : Gestion et exploitation d'entreprise agricole  
HACCP : *Hazard Analysis Critical Control Point*  
IQDHO : Institut québécois de développement d'horticulture ornementale  
ITA : Institut de technologie agroalimentaire  
MAPAQ : Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation  
MICST : Ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie  
MRC : Municipalité régionale de comté  
OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques  
OGF : Organismes de gestion de fumier  
PAC : Politique agricole commune  
PATLQ : Programme d'analyse des troupeaux laitiers du Québec  
PCSRA : Programme canadien de stabilisation du revenu agricole  
PIJA : Politique d'intégration des jeunes en agriculture  
PJP : Programme jeunes promoteurs  
PME : Petite et moyenne entreprise  
RCES : Règlement sur le captage des eaux souterraines  
REA : Règlement sur les entreprises agricoles  
SADC : Société d'aide au développement des collectivités  
SCF : Service de comptabilité et de fiscalité de l'Union des producteurs agricoles du Québec  
STA : Soutien au travail autonome  
TPRA : Table pancanadienne de la relève agricole  
UPA : Union des producteurs agricoles  
USDA : *United States Department of Agriculture*



## INTRODUCTION

### **L'établissement et le retrait de l'agriculture : tendre vers un équilibre**

La relève agricole est sans contredit un maillon essentiel du développement de l'agriculture québécoise de demain. Depuis plusieurs années, l'établissement constitue une préoccupation grandissante auprès des agriculteurs et des intervenants<sup>2</sup> du milieu. En effet, les entraves à l'établissement s'érigent de plus en plus comme des palissades difficilement franchissables et questionnent la pérennité même de l'agriculture.

Soucieux de répondre aux besoins des acteurs du milieu, le Comité établissement et retrait de l'agriculture du Centre de référence en agriculture et agroalimentaire du Québec (CRAAQ) a produit le *Portrait de l'établissement et du retrait de l'agriculture au Québec*. Le présent document vise à alimenter une prise de conscience globale de la situation de l'établissement et du retrait de l'agriculture selon des données factuelles afin d'éclairer les décideurs et de favoriser la complémentarité des actions entre les organisations. Le Comité établissement et retrait de l'agriculture a fait le portrait de la situation à partir de l'expertise des membres du comité et d'un recensement des informations existantes au Québec tout en observant ce qui se passe à l'échelle mondiale. L'objectif du comité est d'aider les décideurs à se préparer aux défis que poseront le retrait et l'établissement au cours de la prochaine décennie.

Le comité présente d'abord un schéma illustrant les mouvements qui caractérisent l'établissement et le retrait de l'agriculture. Des définitions sont proposées pour chacun des termes du schéma afin de faciliter la lecture et la compréhension du document.

La première partie du document dresse un portrait de la situation en Europe, aux États-Unis et au Canada à l'aide de données et de statistiques. Pour le Canada, les statistiques du recensement de l'agriculture constituent la principale source de données sur ce sujet et permettent de cerner la problématique de l'établissement et du retrait de l'agriculture au pays en regard du nombre de fermes, de la situation financière des entreprises et de l'âge des agriculteurs. Les politiques et les initiatives favorables à l'établissement et au retrait de l'agriculture sont également présentées dans cette section.

La seconde partie considère plus en profondeur la situation de l'établissement et du retrait de l'agriculture au Québec. On y présente d'abord l'historique du dossier. Ensuite, l'analyse faite pour le Canada est reprise pour le Québec, mettant ainsi en relief les particularités de la province. Par la suite, différents volets du dossier de l'établissement et du retrait de l'agriculture sont abordés afin de mieux comprendre la réalité de la relève et des cédants sous différents aspects : la relève elle-même, l'aspect humain et organisationnel, le démarrage d'entreprise, la formation et le perfectionnement, les services conseils, les normes et la réglementation, les revenus à la retraite et la fiscalité ainsi que le financement agricole.

Finalement, la liste des organismes intervenant en établissement et retrait de l'agriculture et les services offerts par chacun sont présentés en annexe.

---

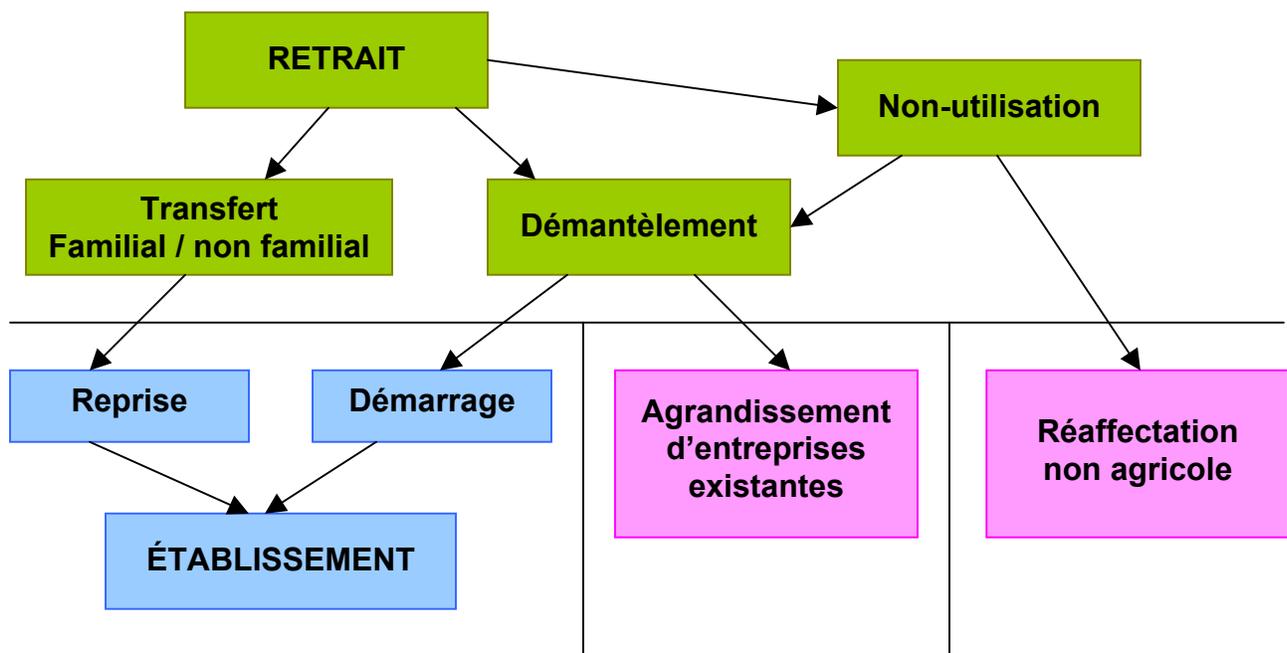
<sup>2</sup> Dans le présent document, le masculin englobe le féminin et est utilisé uniquement pour alléger le texte.



## CONCEPT ET DÉFINITIONS

Afin d'apporter une vue d'ensemble des mouvements possibles caractérisant l'établissement et le retrait de l'agriculture, le Comité établissement et retrait de l'agriculture a imaginé un schéma (figure 1) et en a défini les termes. Le retrait peut emprunter trois voies, soit le transfert familial ou non familial (continuité), le démantèlement (éclatement des ressources) et l'abandon de l'entreprise (la non-utilisation). L'établissement peut se faire, soit par reprise de la ferme, soit par le démarrage d'une nouvelle unité par suite du démantèlement d'une entreprise.

Figure 1. Établissement et retrait en agriculture (ERA)



**Retrait de l'agriculture** : c'est la cession par une personne des droits qu'elle possède sur une partie ou la totalité de son entreprise agricole. Il y a différents moyens possibles : le transfert, le démantèlement et la non-utilisation des ressources.

**Transfert** : c'est la reprise d'une entreprise agricole déjà existante par un membre de la famille du cédant (*transfert familial*) ou par une relève autre qu'un membre de la famille (*transfert de ferme non familial*). Il s'agit de la continuité de l'entreprise dans son ensemble.

**Démantèlement** : c'est la disparition complète ou partielle de l'unité de production. Une partie des ressources démantelées (terres, bâtiments, troupeau, etc.) est reprise par d'autres entreprises agricoles en processus de démarrage et/ou déjà existantes et voulant prendre de l'expansion.

**Non-utilisation des ressources** : ce sont des ressources (terres ou bâtiments principalement) qui ne sont plus utilisées (abandonnées) ou louées à des fins agricoles et qui seront réaffectées ultérieurement à l'agriculture ou à un autre secteur d'activité (ce qui explique, entre autres, la diminution des surfaces agricoles au Québec).

**Établissement** : c'est l'accession d'une personne à la profession d'agriculteur, soit par la reprise d'une entreprise agricole existante (transfert familial ou non familial) soit par le démarrage d'une entreprise agricole.



**Démarrage** : c'est la création d'une nouvelle entreprise agricole. Cette nouvelle entreprise est créée par la réorganisation de ressources (terres, bâtiments, troupeau, etc.) achetées ou louées auprès de personnes qui ont démantelé en partie ou en totalité leur entreprise.

**Relève** : c'est une personne qui prévoit un projet en agriculture ou qui s'établit en agriculture, soit en démarrant une entreprise agricole, soit en reprenant à un cédant apparenté (**relève familiale**) ou à un cédant non apparenté (**relève non familiale**) une entreprise agricole existante.

**Cédant** : personne qui cède ses droits sur l'entreprise agricole à une relève lors d'un transfert.



## SITUATION DE L'ÉTABLISSEMENT ET DU RETRAIT DE L'AGRICULTURE DANS LE MONDE

Le transfert des entreprises agricoles à la relève constitue une préoccupation grandissante dans plusieurs pays. En effet, la population agricole étant de plus en plus âgée, le besoin de relève s'intensifiera dans les prochaines années alors qu'une partie importante des agriculteurs se prépareront à se retirer de l'agriculture. Cette partie du document dresse le portrait de l'agriculture en Europe, aux États-Unis et au Canada dans le contexte bien particulier de l'établissement des jeunes producteurs agricoles à l'aide de données et des statistiques. Elle présente également les initiatives mises de l'avant dans ces pays ainsi qu'un bref résumé de la législation adoptée afin de faciliter le passage des entreprises agricoles à la nouvelle génération.

### Situation en Europe

*(Tiré de Parent, Perrier, Tondreau, 2002)*

L'agriculture dans l'Europe des Quinze (Belgique, Danemark, Allemagne, Grèce, Espagne, France, Irlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Autriche, Portugal, Finlande, Suède et Royaume-Uni) demeure essentiellement une affaire de famille. Au milieu des années 90, quatre emplois sur cinq sont dépendants de la main-d'œuvre familiale, sauf au Royaume-Uni et au Danemark. Toutefois, alors que le nombre d'entreprises agricoles continue à décroître, la main-d'œuvre salariée s'accroît. L'agriculture représente 40 % du territoire de l'Europe des Quinze. La situation de chacun des pays diffère parfois grandement. Alors que le sud du continent se caractérise particulièrement par de petites entreprises et une population agricole âgée, le nord compte des entreprises beaucoup plus importantes et des agriculteurs plus jeunes. Des différences importantes sont aussi observées en ce qui a trait aux efforts consentis afin de faciliter, soit l'établissement des jeunes en agriculture, soit le retrait des agriculteurs plus âgés.

Dans le contexte européen, où la relève ne pourra assurer qu'une partie de la reprise des entreprises existantes, deux possibilités apparaissent : ou bien on assiste à une concentration encore plus grande des entreprises agricoles, avec pour conséquence un retour à la friche de terres cultivables, ou bien les politiques d'aide à l'établissement et au retrait de l'agriculture sont redéfinies afin de conserver les entreprises agricoles qui contribuent, dans certaines régions, à maintenir vivant le tissu rural et à préserver le territoire aménagé.

### Nombre et âge des agriculteurs européens

L'agriculture européenne utilise peu la main-d'œuvre salariée, quoiqu'une évolution rapide soit notée de ce côté. En 1997, la main-d'œuvre familiale constituait près de 80 % de la main-d'œuvre totale dans l'Europe des Quinze, tandis que la main-d'œuvre non familiale employée occasionnellement représentait près de 10 % de cette main-d'œuvre.

- **Diminution du nombre d'agriculteurs**
- **Vieillesse de la population agricole**
- **Manque de relève**

Entre 1990 et 1997, le nombre d'agriculteurs a connu une chute de l'ordre de 18 % dans l'Europe des Quinze. Quatre pays se démarquent à ce chapitre, soit le Luxembourg, l'Espagne, le Portugal et la France (tableau 1).



Tableau 1. Nombre d'agriculteurs, Europe, 1990-1997

Pays	1990	1997	Écart 1990-1997 (%)
Belgique	83 920	65 030	- 23
Danemark	79 900	62 240	- 22
Allemagne	625 760	505 120	- 17
Grèce	847380	812 990	- 4
Espagne	1 431 600	989 550	- 31
France	908 270	661 160	- 27
Irlande	164 830	143 150	- 13
Italie	2 574 150	2 215 260	- 14
Luxembourg	3 590	2 480	- 31
Pays-Bas	118 580	104 180	- 12
Autriche*	203 200	192 300	- 5
Portugal	568 970	400 080	- 30
Finlande*	99 930	87 000	- 13
Suède*	81 070	81 790	+ 1
Royaume-Uni	200 030	199 070	- 1
<b>Europe des Quinze</b>	<b>7 991 180</b>	<b>6 521 400</b>	<b>- 18 %</b>

Source : Parent, Perrier, Tondreau, 2002

\* Pour ces pays, la comparaison se fait entre les années 1995 et 1997.

Des défis importants attendent certains pays européens dans la prochaine décennie, puisqu'un nombre considérable d'agriculteurs quitteront le métier ou réduiront de manière importante leurs activités de production.

### Modèle du sud

Les pays du sud de l'Europe comprennent de petites entreprises, les trois quarts comptant moins de 5 hectares. La majorité des agriculteurs y ont plus de 55 ans (entre 57 % et 66 % selon le pays). La réduction du nombre de fermes varie grandement dans les pays du sud, mais en Italie, où l'on retrouve près du tiers des agriculteurs de l'Union européenne, elle a pris de la vitesse. Compte tenu de la courbe démographique de la population agricole, la question de la viabilité à long terme du modèle du sud se pose.

**Le sud de l'Europe se caractérise par de petites entreprises et une population âgée. Dans le nord, les entreprises sont beaucoup plus importantes et les propriétaires plus jeunes.**

Des études effectuées dans des régions rurales du sud fortement dépendantes de l'agriculture et n'ayant pas connu de processus de modernisation indiquent que la transmission du patrimoine agricole se fait le plus souvent par héritage familial (79 %), et ce, plus que dans les autres régions de l'Union européenne. Dans les régions où l'agriculture est fortement orientée vers la commercialisation des produits (principalement les régions du nord), l'héritage familial de la ferme est beaucoup plus faible (26 %), un nombre important d'entreprises n'ont pas de remplaçants (53 %) et 21 % des entreprises ont été vendues à des personnes extérieures à la famille.

Une des conséquences de la structure des entreprises agricoles du sud est la forte présence du travail à temps partiel. En Grèce, au Portugal, en Italie et en Espagne, près de 50 % des agriculteurs travaillent à temps partiel sur leur entreprise alors que cette proportion n'est que de 30 % dans les autres pays de l'Europe des Quinze (Barthélemy, 1999).



### **Modèle du nord**

À l'exception de quelques régions, les entreprises du nord sont de taille moyenne ou grande. Les plus grosses entreprises (pouvant aller jusqu'à 200 ha) se retrouvent en France, dans les nouveaux Länder d'Allemagne, au Royaume-Uni et au Danemark. Les plus petites (15-17 ha) sont en Flandres et dans certaines parties des Pays-Bas. Sauf dans les nouveaux Länder d'Allemagne, la population agricole est relativement âgée (55 ans et plus) dans tout le nord de l'Europe. Encore plus que dans le sud, les jeunes agriculteurs du nord possèdent des fermes de plus grande taille que leurs aînés. Cette augmentation de la grosseur des fermes vient accroître grandement les coûts reliés à l'établissement des jeunes agriculteurs. Comme celles du sud, les régions du nord sont confrontées à une baisse parfois importante du nombre des entreprises.

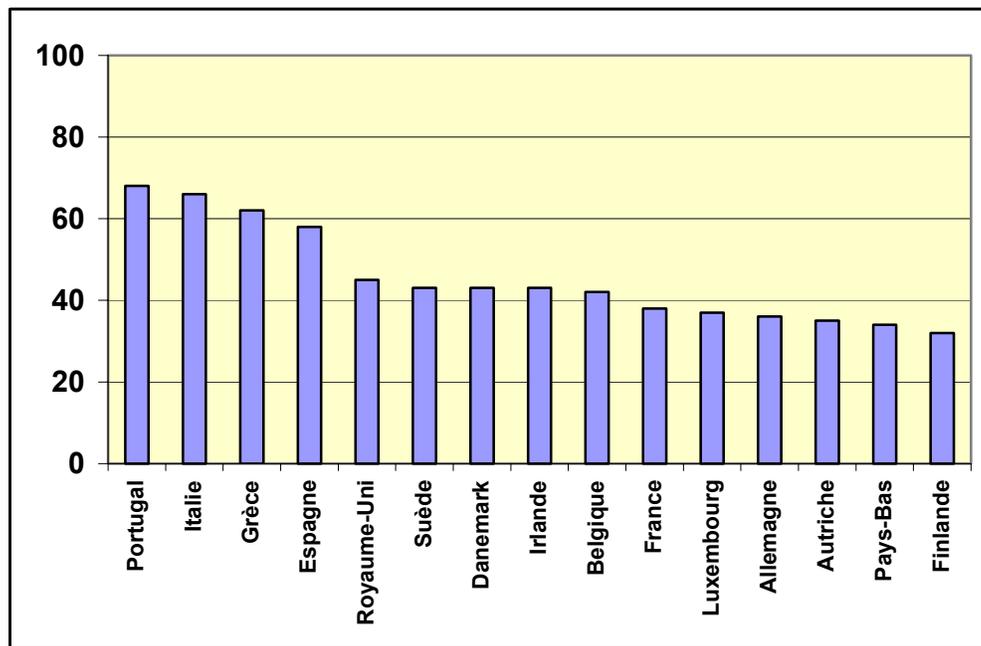
### **Agriculture à temps partiel**

Trente-sept pour cent des agriculteurs européens de moins de 55 ans exercent une profession principale non agricole. Toutefois, dans l'ensemble des pays de l'Europe des Quinze, la proportion des jeunes agriculteurs qui font de l'agriculture à temps plein a augmenté entre 1990 et 1997.

### **Taux de remplacement des agriculteurs européens**

Le vieillissement de la population agricole européenne pose le problème du nombre élevé de fermes qui changeront de main dans la prochaine décennie. Dans les pays du sud, le nombre d'agriculteurs âgés de 55 ans et plus, par rapport au total des agriculteurs, est très élevé (figure 2). La situation est passablement différente pour un bon nombre de pays du nord.

Figure 2. Agriculteurs de 55 ans et plus par rapport à la main-d'œuvre agricole totale, Europe, 1997



Source : Parent, Perrier, Tondreau, 2002

Quant au nombre d'agriculteurs de moins de 35 ans, il a chuté dramatiquement entre 1990 et 1995 dans certains pays comme le Portugal (61 %), l'Espagne (44 %) et la Grèce (40 %). Dans l'ensemble de l'Europe des Quinze, une perte de près de 200 000 agriculteurs de 34 ans et moins est enregistrée entre 1990 et 1997, soit une diminution de 28 %.

Toutefois, pour établir une comparaison significative, il faut tenir compte du poids des agriculteurs de 34 ans et moins par rapport à l'ensemble des agriculteurs de 55 ans et plus, pour chacun des pays. Dans l'ensemble, le groupe des agriculteurs de 34 ans et moins ne représente que 8 % de toute la main-d'œuvre agricole; ce pourcentage varie d'un pays à l'autre (tableau 2).



Tableau 2. Répartition des agriculteurs et taux de remplacement, Europe, 1997

Pays	Total	34 ans et -	%	55 ans et +	%	Taux de remplacement (%)
Belgique	65 030	9 090	14	27 350	42	33
Danemark	62 240	6 400	10	27 430	44	23
Allemagne	505 120	84 090	17	166 110	33	51
Grèce	812 990	43 840	5	870	61	9
Espagne	989 550	59 730	6	570 480	58	11
France	661 160	78 990	12	244 760	37	32
Irlande	143 150	17 390	12	63 050	44	28
Italie	2 215 260	114 870	5	1 426 160	64	8
Luxembourg	2 480	290	12	870	35	33
Pays-Bas	104 180	7 350	7	49 490	28	15
Autriche	192 300	33 480	17	56 330	29	59
Portugal	400 080	14 390	4	265 260	66	5
Finlande	87 000	12 500	14	20 300	23	62
Suède	81 790	6 270	8	36 130	44	17
Royaume-Uni	199 070	12 460	6	93 640	47	13
<b>Europe des Quinze</b>	<b>6 521 400</b>	<b>501 140</b>	<b>8</b>	<b>3 541 880</b>	<b>54</b>	<b>14</b>

Source : Parent, Perrier, Tondreau, 2002

Pour la plupart, les pays de l'Europe des Quinze ne sont pas en mesure de couvrir les pertes encourues par le retrait des agriculteurs. La situation est particulièrement critique dans les pays du sud alors que le Portugal, l'Italie, la Grèce et l'Espagne ont un taux de remplacement des agriculteurs sortants inférieur ou égal à 10 %. Seules la Finlande (62 %), l'Autriche (59 %) et l'Allemagne (51 %) ont un taux de remplacement plus élevé. Face à ce constat, des efforts de recherche ont été faits afin de cerner les principales difficultés rencontrées par la relève lors de l'établissement.

### Enquête sur la relève européenne

Dans un rapport intitulé *The Future of Young Farmers in the European Union*, il est possible de se faire une idée très précise des défis et des contraintes auxquels font face les jeunes agriculteurs européens. Parmi les problèmes rencontrés, on compte :

- **Coûts d'établissement élevés**
- **Problématique liés aux modes de transmission**
- **Dévalorisation de l'agriculture**

- les coûts d'établissement qui sont trop élevés;
- en conséquence des coûts d'établissement élevés, les jeunes agriculteurs doivent emprunter massivement au moment où leur capacité d'emprunter est plutôt faible;
- cette situation survient au moment où les possibilités de revenus intéressants découlant des activités agricoles sont pauvres;
- la Politique agricole commune (PAC) est un facteur jouant à la hausse sur les coûts d'établissement (inflation des actifs, pressions environnementales, etc.);



- les processus liés à l'héritage du patrimoine augmentent la charge sur les épaules des jeunes agriculteurs dans les pays où il y a obligation d'indemniser les frères et sœurs qui sont exclus du processus de transfert de la ferme;
- le processus de transfert est souvent long et requiert que les revenus de la ferme puissent répondre aux besoins de deux familles pour un bon moment;
- les possibilités de formation et d'acquisition de compétences sont parfois inadéquates;
- plus globalement, le déclin des zones rurales et l'image peu valorisée et peu valorisante de l'agriculture.

### **Coûts d'établissement**

Les coûts d'établissement constituent le problème le plus important rencontré par les jeunes agriculteurs. Ces coûts comprennent la disponibilité des terres (en particulier pour ceux qui ne proviennent pas de familles agricoles), le prix des terres, les coûts d'achat de la machinerie, les coûts liés à l'achat des droits de production (quotas) et l'endettement. Le prix élevé des terres constitue une barrière importante dans le processus d'intégration des jeunes agriculteurs dans le métier, dans la mesure où cette situation les oblige à opter plus souvent pour la location de terres plutôt que pour l'achat. Certains pays ont mis sur pied des organismes qui achètent la terre rendue disponible par la cessation des activités agricoles d'un producteur et la revendent prioritairement aux agriculteurs qui en ont besoin. Ces organismes visent, entre autres, à favoriser le transfert des terres à de jeunes agriculteurs.

L'Italie a, quant à elle, développé des organismes d'arbitrage (*Cassa per la formazione della proprietà contadina*) entre les différents acheteurs potentiels des terres disponibles. Ces organismes peuvent offrir du crédit à long terme pour l'achat de terre et sont mandatés pour aider particulièrement les jeunes agriculteurs.

### **Problèmes liés au mode de transmission**

La très vaste majorité de la relève (80 à 90 %) en agriculture dans l'Europe des Quinze est constituée de jeunes issus de familles agricoles. Ce qui veut dire que la meilleure façon d'entrer en agriculture pour un jeune demeure encore la reprise de la ferme familiale. Comme au Canada, on doit distinguer deux modes de transmission de la ferme, soit du vivant du cédant ou à son décès. Dans les deux manières de faire, la dynamique du transfert de la ferme sera plus ou moins affectée selon les règles régissant la transmission du patrimoine dans le pays concerné. Il y a toutefois une délégation progressive des pouvoirs de gestion du propriétaire cédant vers le jeune agriculteur. De fait, la majeure partie des pays de l'Europe des Quinze encouragent une transition douce des actifs de la ferme, notamment par le biais d'allègements fiscaux préférentiels.

Le processus de transfert peut être compliqué par l'obligation d'indemniser les frères et les sœurs qui n'héritent pas de la propriété agricole. Là où un jeune agriculteur doit indemniser les autres héritiers, il peut y avoir des coûts supplémentaires d'établissement significatifs. Dans l'Europe des Quinze, il existe deux modes de fonctionnement distincts quant à la manière dont la cession doit être assurée. Le premier consiste en un système de cession vers un seul héritier, ce dernier devant verser une compensation aux autres héritiers éligibles. Le Danemark, la Suède, la Finlande, l'Autriche et la Grèce fonctionnent selon ce premier système. Quant au second système, il exige que tous les héritiers soient traités également. La France, l'Italie, l'Espagne, le Portugal, la Belgique, les Pays-Bas et le Luxembourg relèvent de ce second système. Seuls le Royaume-Uni et l'Irlande possèdent un système de cession à un seul héritier qui ne commande aucune compensation pour les autres héritiers. Pour éviter le fractionnement des grandes entreprises en de plus petites fermes, cette dernière manière d'assurer le transfert du patrimoine agricole constitue la méthode la plus pertinente. En termes d'efficacité, le jeune agriculteur qui peut indemniser les autres héritiers sur une longue période constitue une seconde option fort avantageuse. Outre ces règles de base, la relève de chaque pays doit faire face à des contraintes plus ou moins lourdes qui peuvent être atténuées par une législation adéquate.

Dans plusieurs régions de l'**Allemagne**, on favorise l'intégrité de la ferme en mettant en œuvre un système de compensation qui évite le fractionnement de la terre. Le jeune agriculteur qui souhaite reprendre la ferme doit assurer le bien-être de ses parents jusqu'à ce qu'ils meurent. Si d'autres héritiers doivent être compensés, ce sont les parents qui le feront. Il est moins difficile pour des parents de trouver une relève si la ferme est de grande taille. Cette constatation vaut pour l'ensemble de l'Europe.



Du côté de la **France**, le transfert de ferme demeure encore l'affaire des familles. Il en coûte d'ailleurs trois fois plus cher pour un jeune de s'établir s'il ne provient pas d'une famille d'agriculteurs. Les grandes entreprises réussissent généralement à bien contrôler tout le processus de transfert. Sur les fermes moins prospères toutefois, il arrive souvent que la relève soit le plus jeune fils qui, avec des résultats scolaires médiocres, ne peut obtenir d'emploi dans d'autres domaines. Même avec des investissements massifs en faveur de l'établissement des jeunes agriculteurs, la France n'a pas atteint son objectif d'installer 12 000 jeunes par année. En fait, à peu près 8 000 jeunes s'établissent en France chaque année.

Le principe qui guide le transfert des entreprises agricoles en **Italie** est basé sur l'équité entre les héritiers et, là plus qu'ailleurs en Europe, la famille passe avant les affaires. Les parents gardent le contrôle de la ferme jusqu'à leur mort et, par la suite, la ferme est divisée entre les héritiers. Par ailleurs, l'Italie a une législation spécifiquement orientée afin de conserver intacte, autant qu'il est possible, l'intégrité de la ferme. Un droit de préemption<sup>3</sup> s'applique sur les biens agricoles. Si un membre de la famille ne cultive pas sa parcelle de terre et ne la vend pas dans un délai de 5 ans, d'autres membres de la famille ont un droit d'achat prioritaire à un prix déterminé par les autorités agricoles locales.

Les **Pays-Bas** mettent en œuvre un système de cession organisé de sorte que la relève puisse réduire au minimum les difficultés financières. Ce système (nommé *maatschap*) est basé sur une association entre les parents et la relève dans la période de transition pour le transfert de la ferme. Cette association est valable pour une période de 10 ou 15 années et 70 % des entrées en agriculture se font selon ce mode. Le transfert de la ferme entre générations est protégé de l'impôt. Cependant, cette exemption ne s'applique pas quand la ferme est transférée à un oncle ou à un neveu ou encore quand la relève n'a pas de lien de parenté avec les propriétaires de la ferme. Légalement, les parents sont libres de vendre leur ferme au prix qu'ils souhaitent, voire de la donner, mais ils peuvent faire l'objet d'une réclamation fiscale touchant l'impôt sur les donations.

Étant donné la taille souvent grande des entreprises agricoles au **Royaume-Uni**, deux familles peuvent vivre des revenus de la ferme, ce qui facilite d'une certaine manière les problèmes liés au transfert.

En **Belgique**, le jeune agriculteur reprend d'abord la moitié de l'entreprise et l'exploite pendant un temps avec ses parents. Cette manière de faire, alors que deux générations gèrent ensemble les moyens de production, est favorable pour la continuité de la modernisation de l'entreprise et réduit considérablement les risques d'échec pour les jeunes qui s'établissent.

### **Le déclin des zones rurales**

L'établissement de la relève est aussi tributaire du déclin des zones rurales et plus généralement du déclin de la qualité de vie. Ce déclin résulte le plus souvent en un exode des jeunes vers les zones urbaines, là où ils trouvent plus de services adaptés à leurs besoins. Le manque de transport, d'emplois et de services (écoles, soins de santé, poste) sont parmi les causes identifiées du déclin rural. À cela s'ajoute une image peu valorisée et peu valorisante du métier d'agriculteur dans bien des régions.

### **Politiques favorables à l'établissement et au retrait de l'agriculture**

L'agriculture européenne s'inscrit depuis longtemps dans un cadre très structuré régi par la PAC et par les différentes règles édictées par le Parlement européen. Parmi les idées maîtresses qui ont cours quant à l'avenir de cette agriculture, on note celle de la multifonctionnalité. Il n'existe pas encore de définition du concept de multifonctionnalité qui fasse l'unanimité, mais plusieurs pays orientent déjà en bonne partie leurs politiques agricoles vers cette optique. Le caractère multifonctionnel de l'agriculture s'inscrit dans un débat où deux visions de l'agriculture s'affrontent, soit une agriculture qui tente de prendre en compte des préoccupations sociales dans l'ensemble de ses activités et une agriculture qui vise essentiellement des résultats économiques.

---

<sup>3</sup> Voir glossaire.



Ce nouveau concept découle de trois préoccupations particulières : 1) les relations fortes entre l'agriculture, l'environnement et le développement durable; 2) les relations entre l'agriculture et la sécurité alimentaire; 3) les relations entre l'agriculture et le commerce international. La multifonctionnalité s'est imposée de plus en plus comme étant les relations multiples entre les fonctions de l'agriculture. Une telle vision des fonctions de l'agriculture a de nombreuses conséquences, notamment sur la volonté de favoriser l'établissement de la relève.

### ***Législation communautaire pour l'établissement des jeunes agriculteurs***

La législation communautaire portant sur l'aide à l'établissement existe depuis 1985. Elle a connu de nombreux changements depuis. Les dernières modifications ont été introduites par l'Agenda 2000 dans lequel on retrouve à la fois des mesures visant à faciliter un premier établissement pour un jeune et des mesures permettant des améliorations sur la ferme après l'établissement.

Chaque État de la Communauté européenne est libre d'appliquer ou non les aides communautaires. Ces aides sont octroyées aux jeunes de moins de 40 ans qui s'établissent pour la première fois et qui ont la responsabilité de leur entreprise. Dans les trois années suivant son établissement, le nouvel agriculteur doit démontrer la viabilité économique de son activité agricole. La législation communautaire pour la relève comprend deux catégories d'aide distinctes :

- une aide à l'établissement, d'un montant n'excédant pas 25 000 €<sup>4</sup> (35 000 \$ CA), peut être versée sous forme d'une prime à l'établissement ou d'une bonification équivalente du taux d'intérêt;
- une aide complémentaire à l'investissement de 5 % (ce pourcentage est plus élevé pour la relève qui s'établit en zone agricole défavorisée) fournie après l'établissement pour l'amélioration de l'équipement dans la mesure où le nouvel agriculteur soumet un plan d'amélioration dans les cinq années suivant son établissement.

Outre ces mesures communautaires, chaque pays peut développer des mesures ajustées à ses besoins particuliers.

### ***Fonds pour l'installation<sup>5</sup> en agriculture***

Les mesures favorables à l'établissement dans le cadre du Fonds pour l'installation vont au-delà de celles déjà prévues par l'État. Il y a sept mesures différentes, dont trois particulièrement importantes :

- l'aide au remplacement permet à un jeune agriculteur qui doit s'absenter de son entreprise pour une session de formation en lien avec son projet d'établissement d'obtenir une compensation financière de 300 francs<sup>6</sup> (64 \$ CA) par jour jusqu'à 50 jours au total. L'absence doit être compensée par un service de remplacement.
- l'aide à la transmission de l'entreprise est destinée aux agriculteurs sans relève. Elle est attribuée à ceux qui cèdent leur entreprise à une relève non familiale. Son montant varie de 30 000 à 70 000 francs (6 424 à 14 990 \$ CA).
- l'inscription anticipée au Répertoire Départemental à l'Établissement s'adresse aux agriculteurs qui n'ont pas identifié de relève dans leur famille. Pour en bénéficier, les agriculteurs doivent inscrire leur entreprise au répertoire suffisamment à l'avance, en vue de la proposer à un jeune hors du cadre familial. Cette aide peut varier entre 10 000 et 20 000 francs (2 141 à 4 282 \$ CA).

<sup>4</sup> Le taux de change utilisé : 1 \$ CA = environ 0,71 €

<sup>5</sup> Terme utilisé pour l'établissement en Europe.

<sup>6</sup> Le taux de change utilisé : 1 \$ CA = environ 4,67 franc



### **Charte nationale pour l'établissement des jeunes en agriculture**

Cette Charte a été instituée en 1995 par le gouvernement français afin de créer des mesures incitatives à l'établissement. Ces mesures sont de deux types, soit les aides à la mise en forme d'un projet d'établissement pour la relève et des incitatifs à la transmission pour les agriculteurs âgés qui n'ont aucun espoir de trouver une relève. Depuis 1998, la Charte nationale est financée par le Fonds pour l'établissement en agriculture.

### **Répertoires départementaux à l'établissement**

Ces répertoires sont l'équivalent des banques de fermes au Québec ou des *farm link* aux États-Unis. Ils sont gérés par les Associations départementales pour l'aménagement des structures des entreprises agricoles et tiennent à jour des fichiers des entreprises agricoles à louer ou à vendre. Elles échangent entre elles les offres d'entreprise et les candidatures de relève en plus de travailler en collaboration avec les Sociétés d'aménagement foncier et d'établissement rural. Les répertoires à l'établissement fonctionnent en réseau. Toutes les entreprises offertes sur ce réseau ont fait l'objet d'une expertise avant d'être proposées. Outre le fait qu'elles puissent être achetées, ces entreprises peuvent être louées en totalité ou en partie ou les contractants peuvent réaliser une association.

### **Établissement et retrait de l'agriculture : des initiatives**

***La France se classe comme le pays où l'on observe une volonté plus affirmée dans la mise en place de mesures sociales et économiques favorables à la fois à la relève et aux cédants.***

Malgré un ensemble impressionnant de politiques et de mesures communes quant à l'établissement et au retrait de l'agriculture, les états membres gardent une grande autonomie et peuvent développer leurs propres moyens d'action en ce sens. Le tableau 3 résume les principales aides à l'établissement dans tous les pays de l'Europe des Quinze.

*Tableau 3. Aides à l'établissement dans les pays de l'Europe des Quinze, 2000*

<b>Pays</b>	<b>Subvention à l'établissement</b>	<b>Prêt à l'établissement</b>	<b>Aide supplémentaire</b>
Belgique	Aucune subvention sur une base nationale, sauf dans la région wallonne. Des sommes supplémentaires sont allouées pour les agriculteurs qui s'établissent en zones défavorisées. Ces sommes varient entre 2 800 et 3 300 € (entre 3 960 et 4 667 \$).	Subventions (SI) de 5 % sur 18 ans pour un montant maximum de 20 000 € (28 000 \$) couvert par la législation communautaire. Les aides d'État prennent la relève en cas de dépassement.	Subvention en capital équivalente à 25 % du SI accordée dans le cadre d'investissements subventionnés.
Danemark	Subvention jointe à un prêt d'État. La subvention tourne autour de 14 773 € (21 000 \$).	Prêt d'État maximum de 134 300 € (190 000 \$) pour une durée de 20 ans.	Subventions à la construction de bâtiments agricoles (9 % du total), d'établissements ou pour l'achat de machinerie (5 % du total). Ces montants s'ajoutent à ceux déjà versés par la législation communautaire dans le cadre du Plan d'amélioration de l'équipement.



<b>Pays</b>	<b>Subvention à l'établissement</b>	<b>Prêt à l'établissement</b>	<b>Aide supplémentaire</b>
Allemagne	Subvention dans le cadre d'investissements. Une subvention maximum de 7 200 € (10 000 \$) pour un investissement de 17 895 € (25 000 \$). Des sommes supplémentaires peuvent être allouées selon les Länder.	Prêt du programme de crédit agricole pour les petites et moyennes entreprises + bonification du taux d'intérêt sur le prêt de 2 à 4 % pour les agriculteurs qui s'établissent en zones défavorisées.	Autres subventions disponibles, notamment pour l'obtention de concessions.
Grèce	Subvention variable en fonction de la quantité de travail requis sur la ferme. La subvention peut être de 11 951 € ou plus (17 000 \$ ou plus).	Escompte de 5 % sur le prêt consenti sur une période de 15 ans.	La subvention de départ augmente si des investissements sont faits dans le cadre du Plan d'amélioration des équipements.
Espagne	Subvention variant entre 2 000 € (2 828 \$) et 6 000 € (8 485 \$) en fonction du type de transfert de ferme : 2 000 € s'il n'y a pas obligation de compensation des héritiers; 6 000 € s'il y a obligation de compensation.	Possibilité de prêt sur 15 ans.	Subvention dans le cadre du Plan d'amélioration des équipements.
France	Dotation Jeune Agriculteur (DJA) qui varie en fonction des zones agricoles, allant de 82 700 francs (17 709 \$) à 171 700 francs (36 768 \$).	Bonification des taux d'intérêt variant entre 2 et 4 % selon la zone agricole. Ce prêt est d'un maximum de 720 000 francs (154 184 \$).	Aide supplémentaire à l'investissement pour la modernisation des équipements dans le cadre du Plan d'amélioration des équipements. Bonification des taux d'intérêt variant entre 2 et 4 %.
Irlande	Subvention de 7 500 € (10 000 \$).	Possibilité de prêts. Pas d'escompte sur les prêts.	Supplément prévu dans le cadre du Plan d'amélioration des équipements.
Italie	Subvention de 7 500 € (10 000 \$).	Escompte de 5 % sur les prêts sur 15 ans.	Subvention en capital équivalente à 25 % des investissements faits dans le cadre du Plan d'amélioration des équipements.
Luxembourg	Subvention maximale de 10 000 € (14 000 \$).	Escompte de 5 % sur les prêts sur 20 ans. Le montant maximum du prêt varie en fonction du prix à l'hectare dans la région où s'établit la relève.	Subvention en capital équivalente à 25 % des investissements faits dans le cadre du Plan d'amélioration des équipements.



Pays	Subvention à l'établissement	Prêt à l'établissement	Aide supplémentaire
Pays-Bas	Aucune subvention à l'établissement.	Aucun prêt à l'établissement.	Subvention en capital équivalente à 25 % des investissements faits dans le cadre du Plan d'amélioration des équipements pour les fermes porcines. Les subventions peuvent varier de 9 076 € (12 836 \$) à 174 436 € (246 700 \$).
Portugal	Subvention de 7 500 € (10 000 \$).	Escompte de 5 % sur les prêts sur 15 ans.	Subvention en capital équivalente à 25 % des investissements faits dans le cadre du Plan d'amélioration des équipements + un supplément de l'État.
Autriche	Subvention de 9 300 € (13 000 \$) en fonction d'un investissement minimum de 14 800 € (21 000 \$).	Subvention équivalente à 25 % du coût du prêt maximum.	Supplément prévu dans le cadre du Plan d'amélioration des équipements + subvention sur l'investissement + escompte sur l'intérêt.
Finlande	Subvention maximale de 12 038 € (17 000 \$).	Possibilité de prêts à 5 % d'intérêt pour un maximum de 12 038 € (17 000 \$).	Subvention en capital équivalente à 25 % des aides à l'établissement déjà consenties.
Suède	Une aide sur 5 ans avec des paiements autour de 6 000 € (8 500 \$) les trois premières années et de 3 000 € (4 250 \$) les deux dernières années.	Aucun prêt à l'établissement répertorié.	Aucune aide supplémentaire répertoriée.
Royaume-Uni	Aucune subvention à l'établissement.	Aucun prêt à l'établissement.	Subvention en capital équivalente à 25 % des investissements faits dans le cadre du Plan d'amélioration des équipements.

Source : Parent, Perrier, Tondreau, 2002

La France se classe comme le pays où l'on observe une volonté plus affirmée dans la mise en place de mesures sociales et économiques favorables à la fois à la relève et aux cédants. Examinons de plus près certaines de ses initiatives.



### **Établissement des jeunes agriculteurs**

À peu près 8 000 agriculteurs de moins de 40 ans se sont établis en 1996 et 1997. Un sur quatre a rejoint une société, soit un Groupement Agricole d'Exploitation en Commun, une Société Civile d'Exploitation Agricole ou une Exploitation Agricole à Responsabilité limitée, ce dernier type de société ayant un succès de plus en plus grand.

Un jeune agriculteur peut obtenir une aide pour un premier établissement, appelée Dotation jeune agriculteur, dans la mesure où il est âgé de 21 à 40 ans et où il satisfait à des normes minimales en matière de qualifications professionnelles, soit avoir complété l'équivalent d'un bac professionnel ou d'un brevet de technicien agricole et avoir terminé un stage de six mois hors de l'entreprise familiale.

Le montant de l'aide accordée dépend de plusieurs facteurs. Par exemple, l'activité agricole est-elle la principale activité du jeune producteur ? La conjointe participe-t-elle à l'entreprise ? Quel est le revenu moyen brut dans le département où s'établit le nouvel agriculteur au regard du revenu moyen brut national ? Quelles sont la zone géographique et la qualité du sol où œuvrera le jeune ?

Lorsque le montant de l'aide est établi, une première tranche, représentant 70 % du montant total, est versée à la relève. Le 30 % restant est versé après trois années, dans la mesure où il satisfait à certaines conditions relatives à l'environnement et à la protection des animaux. Son revenu doit aussi être suffisamment élevé pour que l'entreprise soit considérée comme rentable. Entre le premier versement et le second, le nouvel agriculteur devra soumettre trois états financiers aux autorités locales agricoles.

Un jeune qui s'établit pour la première fois peut bénéficier également d'un prêt à taux réduit (prêt jeune agriculteur) dont le maximum est de 720 000 francs (154 184 \$ canadiens). Une fois établi, il pourra bénéficier pendant 5 ans d'un abattement d'impôt de l'ordre de 50 % sur le bénéfice réel imposable.

### **Préretraite des agriculteurs**

En France, les mesures d'aide à la préretraite existent depuis 1998. Ces préretraites visent à aider les agriculteurs contraints de cesser leurs activités en raison de problèmes de santé ou de difficultés économiques à se départir de leur entreprise, principalement en faveur d'un jeune agriculteur. Le cédant doit être âgé de 55 à 60 ans et il doit avoir exercé le métier d'agriculteur pendant les 10 années précédant la demande de préretraite. Il reçoit une indemnité de 36 000 francs (7 770 \$ canadiens) par an. Il peut garder une parcelle de subsistance de 50 ares (5 000 mètres carrés) dont les produits ne peuvent être commercialisés. Le nouveau décret, adopté en septembre 2000, sur les préretraites en agriculture, devrait favoriser le transfert de ferme pour les propriétaires de ferme âgés de 56 ans et plus qui n'ont pas de relève d'identifiée. Ce décret favorise plus exactement les établissements de jeunes en dehors du cadre familial.

La Communauté européenne participe à ces programmes de préretraite en finançant une bonne partie, venant ainsi bonifier les montants accordés par les États nationaux : le montant peut aller jusqu'à 15 000 € (21 000 \$ canadiens) par année. Seuls le Royaume-Uni, le Luxembourg, la Suède et l'Autriche ne participent pas à ces programmes. La France et l'Irlande sont les pays où les programmes de préretraite obtiennent la réponse la plus positive.

### **Mission d'études en France**

*(Tiré de Ouellet, 2002)*

En juin 2002, quatre représentants du Québec se sont rendus en France afin d'y effectuer une mission d'études sur l'établissement et le retrait de l'agriculture. Cette mission avait pour objectif de comprendre la problématique de la relève en France dans le but d'adapter l'information recueillie au contexte québécois.



Les représentants du Québec ont rencontré les responsables des organismes chargés d'appliquer cette politique dans la région Midi-Pyrénées. Les discussions ont porté sur la Dotation jeune agriculteur, le Stage 6 mois, le Stage 3 jours, l'accompagnement et le soutien du syndicat Jeunes agriculteurs, l'établissement hors du cadre familial et le répertoire à l'installation.

Plusieurs constats positifs se dégagent de cette mission :

- meilleure conscientisation des intervenants en France, en comparaison avec le Québec. L'entrée en vigueur d'une politique nationale, il y a plus de 20 ans, ainsi que l'implication d'un grand nombre d'instances qui en gèrent l'application peuvent expliquer cette situation;
- ressources monétaires importantes investies par plusieurs paliers gouvernementaux;
- influence importante du syndicat des Jeunes agriculteurs au niveau des politiques d'accompagnement à l'établissement;
- politiques et mesures instaurées : haut taux de succès après 10 ans d'établissement;
- stage 6 mois : formule efficace pour l'insertion dans le métier;
- originalité des nouvelles installations visitées;
- tendance à la diversification des productions chez les jeunes en établissement. Cela leur permet de s'assurer des revenus acceptables et d'ajouter de la valeur à leur production par la transformation, la distribution directe, etc.;
- mise en valeur des produits reconnue par les organismes subventionnaires et les institutions prêteuses comme une activité favorisant l'établissement de la relève.

D'autres points apparaissent cependant moins positifs :

- encadrement fourni principalement aux jeunes en démarrage et encadrement moindre des agriculteurs plus âgés devant transmettre leur terre (avec ou sans relève);
- peu ou pas de soutien post-établissement et difficulté à réaliser le stage après 3 ans d'établissement;
- lourdeur administrative généralisée : situation dénoncée par tous les intervenants ainsi que par les jeunes en processus d'établissement;
- stage 3 jours : après quelques années de fonctionnement, difficultés de suivi et de coordination dues au trop grand nombre d'intervenants à réunir;
- stage 6 mois : malgré l'efficacité de ces stages, tendance des jeunes à essayer d'en être exemptés;
- répertoire à l'établissement : les aspects humains priment, mais ne bénéficient pas d'un soutien suffisant, faute de ressources;
- difficultés d'établissement plus élevées chez la relève non familiale.



## Situation aux États-Unis

(Tiré de Parent, Perrier, Tondreau, 2002)

"Get Big or Get Out", cet impératif exprime assez bien le sentiment des agriculteurs américains qui ont vu le secteur agricole subir de profondes transformations au cours des deux dernières décennies. La disparition d'un nombre important de fermes qui n'ont pu s'adapter à la nouvelle donne économique et la diminution de candidats à la relève sont deux indicateurs permettant de circonscrire l'ampleur des transformations de l'agriculture américaine.

Toutefois, des tendances nouvelles se dessinent en matière d'établissement, notamment dans la résurgence des très petites fermes. De plus, devant les nombreux effets de la diminution des petites fermes américaines sur les communautés rurales, des organismes gouvernementaux et du milieu agricole cherchent à développer de nouveaux modèles d'établissement.

### Nombre de fermes américaines

Les données du dernier recensement de l'agriculture américaine (1997) indiquent que depuis 1992, 2 700 fermes ont disparu annuellement, en moyenne. Ceci représente une nette amélioration par rapport aux trois derniers recensements, alors que 30 000 fermes étaient démantelées, en moyenne, chaque année. Deux tendances fort importantes se dégagent. Premièrement, le nombre de fermes exploitées par des agriculteurs à temps plein a décliné rapidement entre 1992 et 1997. Deuxièmement, les gains réalisés quant à l'augmentation du nombre de fermes l'ont été principalement par les très petites fermes et les grandes fermes commerciales (tableau 4). Les pertes sont concentrées dans la catégorie des petites fermes.

- **Stabilisation du nombre de fermes mais diminution du nombre de petites fermes**
- **Résurgence des très petites fermes (agriculture à temps partiel)**
- **Vieillesse de la population agricole**
- **Manque de relève**

Tableau 4. Nombre de fermes par tranche de revenus, États-Unis, 1992-1997

Valeur des ventes (\$) <sup>7</sup>	Nombre de fermes 1997	Écart 1992-1997
Moins de 10 000	926 966	56 449
10 000 - 39 999	391 236	- 45 150
40 000 - 99 999	211 669	- 36 863
100 000 - 249 999	189 417	- 18 988
250 000 - 499 999	87 777	9 231
500 000 - 999 999	42 860	11 836
Un million et plus	25 934	10 044

Source : Parent, Perrier, Tondreau, 2002

Il faut prendre garde cependant d'imputer le solde négatif des petites fermes à une disparition pure et simple de ces dernières, puisque l'on doit considérer qu'un certain nombre d'entre elles sont passées dans les catégories de revenus supérieurs. Il faut aussi souligner que dans la catégorie des très petites fermes, un bon nombre d'agriculteurs se déclarent à la retraite, mais continuent à exploiter leur ferme sur une petite échelle. Pour sa part, le solde positif des très petites fermes tend à indiquer que de nouveaux modes d'établissement prennent forme. Ces très petites fermes sont détenues en partie par de jeunes agriculteurs dont la principale source de revenus provient d'un travail à l'extérieur de la ferme. Il y aurait plus de 100 000 jeunes agriculteurs de 35 ans et moins qui seraient dans cette situation.

<sup>7</sup> Dans cette section, tout les montants présentés sont en dollars canadiens. Le taux change utilisé est le taux moyen de 1997 : 1 \$ canadien = environ 0,72 \$ US.

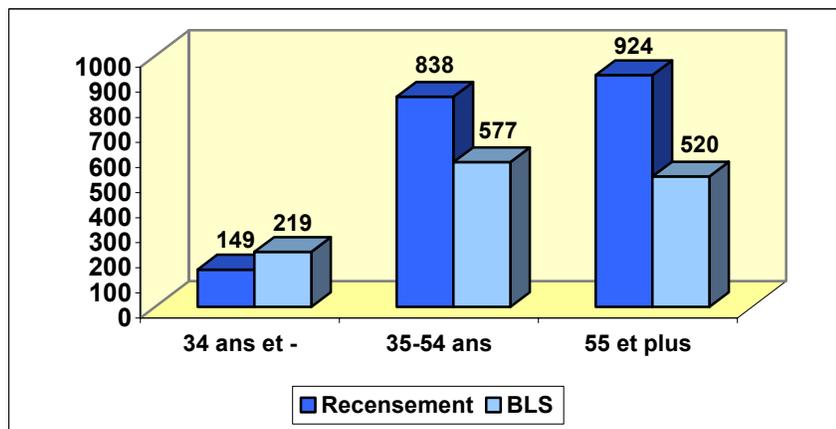


## Relève américaine

Depuis plus de 50 ans, la situation de la relève aux États-Unis préoccupe les agriculteurs et les spécialistes du monde rural. Les données du recensement de l'agriculture des États-Unis (1997) semblent confirmer ces inquiétudes. Toutefois, comme le souligne un rapport de l'*Economic Research Service (ERS)* de l'*United States Department of Agriculture (USDA)*, les données sur les jeunes agriculteurs du recensement de l'agriculture des États-Unis sont à analyser avec circonspection, puisque ces données tiennent compte uniquement de l'âge de la personne en charge de l'entreprise ou encore du propriétaire le plus âgé. Ce faisant, il y a une sous-évaluation du nombre de jeunes impliqués sur les fermes et appelés à devenir de futurs propriétaires de ferme et une surévaluation du nombre d'agriculteurs âgés.

Pour contourner cette difficulté, l'ERS de l'USDA s'appuie sur l'enquête touchant l'emploi du *Bureau of Labor Statistics (BLS)* effectuée auprès de 47 000 ménages chaque mois. Selon les données de cet organisme, le nombre de jeunes entrant en agriculture (34 ans et moins) est plus important : pour le recensement, ce sont 149 305 jeunes agriculteurs de moins de 35 ans qui sont comptabilisés; pour le BLS, ce nombre s'élève à 219 000, soit une sous-évaluation de l'ordre de 47 % de la part du recensement (figure 3). En sens inverse, le recensement de l'agriculture dénombre 924 383 agriculteurs âgés de 55 ans et plus alors que le BLS en rapporte 520 000, soit une surévaluation de l'ordre 44 %.

Figure 3. Nombre d'agriculteurs, selon le recensement et le BLS (en milliers), États-Unis, 1997



Source : Parent, Perrier, Tondreau, 2002

De plus, le ERS de l'USDA constate qu'il y a un déplacement de la population agricole vers les tranches d'âge plus élevées, ceci confirmant le vieillissement de la population agricole aux États-Unis.

### **Taux de remplacement des agriculteurs américains**

Selon les modèles établis par l'USDA à partir des données du recensement de l'agriculture de 1992, entre 1992 et 2002, 500 000 agriculteurs américains se sont retirés de l'agriculture, rendant de ce fait leurs terres disponibles pour la relève. Ces agriculteurs devraient être remplacés par 250 000 nouveaux agriculteurs. Toutefois, les difficultés économiques du secteur agricole américain risquent de faire diminuer ce nombre. L'augmentation toujours croissante du capital requis pour s'établir est considérée comme l'une des principales causes de la diminution du nombre de nouveaux agriculteurs. Cependant, ce déclin est observé uniquement du côté des nouveaux agriculteurs à temps plein, le nombre de ceux qui pratiquent l'agriculture à temps partiel étant en hausse aux États-Unis.



Par ailleurs, le nombre d'agriculteurs âgés de 55 et plus est très important, de telle sorte que la moyenne d'âge des agriculteurs américains s'élève à 54,3 ans. Dans l'ensemble des États-Unis, en 1997, on dénombre 219 000 agriculteurs âgés de moins de 35 ans et 520 000 agriculteurs âgés de 55 ans et plus. Ceci donne un taux de remplacement<sup>8</sup> de 42 %, ce qui est faible pour assurer le renouvellement des cédants (tableau 5).

Tableau 5. Taux de remplacement des agriculteurs américains dans 10 États, États-Unis, 1997

États	Âge moyen	34 ans et -	55 ans et +	Taux de remplacement (%)
Dakota du Nord	51,4	5 332	6 963	77
Dakota du Sud	51,8	5 257	7 317	72
Minnesota	51,2	11 624	16 644	70
Nebraska	52,5	8 113	12 662	64
Pennsylvanie	52,7	6 848	11 277	61
Caroline du Sud	56,3	1 615	6 073	27
Arizona	55,6	455	1 781	26
New Jersey	55,4	654	2 569	26
Floride	56,5	2 410	10 611	23
Virginie occidentale	56,7	1 291	6 371	20
<b>États-Unis</b>	<b>54,3</b>	<b>219 000</b>	<b>520 000</b>	<b>42</b>

Source : Parent, Perrier, Tondreau, 2002

### Enquête sur la relève américaine

En juillet 1997, un comité de la *National Commission on Small Farms* a été nommé pour examiner le statut des petites fermes aux États-Unis et proposer un plan d'action afin que l'USDA puisse reconnaître, respecter et répondre aux besoins des petites fermes. Dans leur analyse de la situation, les auteurs du rapport indiquent que la future structure de l'agriculture américaine dépend de la capacité de la relève à s'établir en agriculture. Plusieurs barrières ont été identifiées comme pouvant entraver de manière significative l'établissement des jeunes en agriculture. Les trois principales entraves sont :

- **Accès au capital difficile**
- **Manque de stratégies pour favoriser l'établissement**

- l'incapacité de la relève à acquérir le capital d'investissement initial pour s'établir;
- l'insuffisance de stratégies pour favoriser l'établissement de la relève;
- l'accès inadéquat à une aide financière en gestion et en production pour les agriculteurs déjà en place et pour la relève.

Selon la Commission, le quart des jeunes agriculteurs détiennent un avoir net en deçà de 100 000 \$. C'est nettement en dessous du minimum requis pour avoir une entreprise viable, c'est-à-dire 500 000 \$. De plus, environ la moitié de la relève possédant de faibles capitaux ne répond pas aux critères requis pour obtenir du financement étatique et a de la difficulté à se procurer du crédit commercial. Face à ces contraintes, les jeunes agriculteurs optent le plus souvent pour la location plutôt que pour l'achat de terres. Leurs principales sources de crédit sont généralement les propriétaires de fermes eux-mêmes et les fournisseurs de machineries agricoles.

<sup>8</sup> Voir glossaire.



À la suite des témoignages entendus, la Commission a recommandé un ensemble de changements visant à favoriser l'établissement de la relève :

- définir plus clairement les critères d'admissibilité aux programmes de financement de la *Farm Service Agency (FSA)* (équivalent de La Financière agricole du Québec), incluant des allocations spéciales pour les jeunes qui ont acquis de l'expérience sous une forme ou une autre;
- rationaliser les programmes des deux organismes qui gèrent les emprunts soit, la FSA et la *Farm Credit System* afin de faciliter le processus de transfert;
- attribuer 15 % des prêts consentis par la FSA à la relève dont les ressources sont limitées pour s'établir;
- implication de l'USDA dans le développement d'un *Beginning Farmer Development Program*;
- appui de l'USDA à la recherche afin de développer de nouvelles stratégies d'établissement, notamment des stratégies requérant de faibles capitaux de départ.

Un suivi sur les recommandations (146 en tout) effectuées dans le cadre de ce rapport a été fait en 1999 et en 2000. Or, le constat qui a été fait est que l'USDA n'a pas su trouver de solutions adéquates à la situation de crise. En effet, certains ajustements jugés nécessaires ont été faits, notamment dans les programmes d'aide financière destinés aux jeunes agriculteurs mais, en même temps, le nombre de prêts accordés par la FSA et le montant global de cette aide ont chuté.

### **Politiques favorables à l'établissement et au retrait de l'agriculture**

Face aux nouvelles contraintes auxquelles font face les jeunes agriculteurs dans les années 1990, la *Farm Service Agency* tente de favoriser l'achat de terres par les jeunes agriculteurs plutôt que la location. À cette fin, la FSA a mis sur pied en 1992 un programme de financement adapté. Ce programme permet au bénéficiaire de donner un acompte de 10 % du coût total de l'achat d'une terre. La FSA finance 30 % du coût total de l'achat sous la forme d'une diminution des taux d'intérêt que doit payer le bénéficiaire sur l'emprunt à effectuer. La FSA garantit également le prêt que contracte le bénéficiaire auprès des banques. En 1996, sous l'égide du *Fair Act*, la FSA augmente son aide à la relève en garantissant 95 % du prêt effectué et en plafonnant les taux d'intérêt sur ces prêts à 4 %.

En 1997, c'est le gouvernement fédéral américain qui a entériné le *Taxpayer Relief Act*. Cette loi permet aux agriculteurs d'économiser des sommes importantes en impôts et facilite le transfert de ferme intergénérationnel. En 1998, la *Farm Credit System* a redéfini ses critères d'admissibilité dans le sens voulu par la *National Commission on Small Farms* et adoptera une nouvelle classification des fermes développée par l'ERS de l'USDA qui facilite l'accès au crédit pour les jeunes agriculteurs.

Le plus souvent, les programmes d'aide financière s'adressent à la relève, plus rarement aux cédant. Toutefois, il y a une prise de conscience qui se fait sur l'importance de travailler sur les deux fronts du transfert de ferme.

### **Établissement et retrait de l'agriculture : des initiatives**

Depuis le début des années 1990, les États-Unis connaissent une effervescence en matière de développement d'initiatives nationales, régionales ou locales. Ces initiatives aident autant à l'établissement de la relève qu'au retrait des cédants. Ces initiatives sont surtout concentrées dans les États où l'agriculture constitue un secteur fort important de l'économie.

#### ***National Farm Transition Network***

Le *National Farm Transition Network*, un réseau de liaison entre la relève et les agriculteurs désirant se retirer, a été mis sur pied en 1992. Dans l'ensemble, le réseau regroupe 18 programmes répartis dans 20 États qui permettent de mettre en relation les jeunes de la relève qui sont sans terre et les propriétaires de ferme qui sont sans relève. La plupart de ces programmes manquent de fonds pour répondre à la demande. Plusieurs de ces programmes offrent des séminaires et de la consultation en



transfert de ferme. Le ratio jeunes de la relève/propriétaires de ferme inscrits à de tels réseaux est de 10 pour 1. Ces programmes visent également à développer de nouveaux modèles d'établissement. Tous les *Farm Link* fonctionnent sur le même principe, c'est-à-dire le jumelage de personnes qui se sont préalablement inscrites dans une base de données.

### **Aggie Bonds**

Les *Aggie Bonds* ont été mis en place sur une base temporaire aux États-Unis en 1981 afin d'aider les jeunes à s'établir en agriculture. Depuis, ils ont fait l'objet de nombreux reports et, en 1993, ils s'inscrivaient de manière permanente dans les programmes d'aide fédérale. En 1999, quatorze États offraient des *Aggie Bonds* à la relève.

Les *Aggie Bonds* font partie d'un ensemble plus large de mesures d'exemption de taxes fédérales visant à promouvoir le développement des activités industrielles et les développements domiciliaires. Un État reçoit une enveloppe globale qui doit être répartie selon les priorités. C'est l'État qui organise la distribution des *Aggie Bonds*, avec l'aide de certaines institutions financières faisant affaire avec les agriculteurs et d'organismes économiques du milieu. Ce programme s'adresse exclusivement aux jeunes qui souhaitent s'établir en agriculture. Ces derniers doivent remplir certaines conditions : 1) l'avoire net du jeune agriculteur ne doit pas dépasser 300 000 \$; 2) la ferme qu'il souhaite reprendre doit avoir une valeur excédant 125 000 \$; 3) sur la ferme où il souhaite s'établir, le jeune ne doit pas détenir l'équivalent de plus de 30 % de la superficie médiane des terres du comté. Le jeune agriculteur peut emprunter jusqu'à 250 000 \$ pour faire l'achat de terres, d'équipements et d'animaux ou pour la construction de bâtiments. Les *Aggie Bonds* prennent différents noms selon les États. Généralement, on les nomme *Beginning Farmer Bonds Program* ou *Beginning Farmer Loan Program*.

### **Beginning Farm Center (Iowa)**

En 1994, l'État de l'Iowa a autorisé la création du *Beginning Farm Center* en tant que constituante du Service de vulgarisation de l'Université d'État de l'Iowa. Le centre a essentiellement pour mission de mettre l'accent sur les besoins et les problèmes de la relève. Plus spécifiquement, il a pour but de :

- coordonner les efforts pour développer des programmes d'éducation et des services pour la relève dans l'ensemble de l'État;
- évaluer les besoins de la relève qui souhaite s'établir et ceux des propriétaires qui souhaitent se retirer de l'agriculture;
- développer, coordonner et fournir des programmes d'éducation ciblés en fonction des besoins de deux générations impliquées dans le transfert de la ferme;
- fournir des programmes et des services qui permettent de développer des compétences et des connaissances concernant la planification et la gestion financière, les problèmes légaux, les lois sur l'impôt, etc.

Plusieurs services sont offerts par le *Beginning Farm Center*, dont le *Farm On* et les *Ag Link Seminars*, ainsi que du matériel éducatif. Le *Farm On* est un service mettant en relation des jeunes sans ferme qui désirent s'établir et des propriétaires de ferme sans relève. Les *Ag Link Seminars* visent pour leur part à créer une dynamique de communication entre les partenaires dans le processus de transfert de ferme, et ce, dès que le jeune identifié à la relève termine sa formation avec un diplôme en poche. De plus, le *Beginning Farm Center* s'occupe de la coordination nationale du *National Farm Transition Network*.

### **California Rural Development Center (Salinas Valley)**

Le *Rural Development Center* est un organisme à but non lucratif qui entraîne des groupes de travailleurs agricoles à développer des compétences en production, en gestion et en commercialisation de produits agricoles frais. Ces travailleurs reçoivent une formation sur la production de légumes organiques et peuvent utiliser la machinerie et les terres appartenant à l'organisation. Lorsqu'ils ont terminé leur formation, ces travailleurs possèdent les compétences voulues pour débiter en agriculture en tant que propriétaires. Toutefois, la formation donnée ne permet pas de lever les obstacles auxquels sont confrontés ces travailleurs lorsque vient le temps de s'établir en agriculture, notamment l'accès au crédit.



### ***Passing on the Farm Center (Minnesota)***

Ce centre a pour mission principale de développer des programmes scolaires agricoles destinés à favoriser le transfert de ferme. Des ateliers y sont aussi offerts aux agriculteurs et aux futurs agriculteurs.

### ***The Austin Family Business Program (Oregon)***

Ce programme est structuré autour de l'enseignement et du service-conseil. Il vise à fournir aux étudiants, aux entreprises familiales et aux spécialistes dans le domaine des ressources et des outils afin d'assurer la viabilité des entreprises familiales. Ce programme comprend, entre autres, un volet touchant le transfert de la ferme familiale. Un outil de vérification du degré de préparation au transfert de la ferme a été construit dans le cadre de ce programme.

### ***Cas du Wisconsin***

À l'instar de nombreux États américains, le Wisconsin est confronté depuis une décennie à une perte importante du nombre de fermes. La situation inquiète grandement les producteurs laitiers qui ont de la difficulté à évaluer la portée de ces changements.

En 1993, face à cette situation, un groupe d'action nommé *la Wisconsin Farm Entry-Exit Coalition* est mis sur pied sous l'égide de l'*Agricultural Technology and Family Farm Institute* de l'Université du Wisconsin-Madison. La priorité était de dresser un portrait précis de la relève et des cédants du secteur agricole pour l'ensemble de l'État. Les résultats des premières analyses indiquaient un manque inquiétant de relève.

La *Wisconsin Farm Entry-Exit Coalition* a donc recommandé un train de mesures afin de faciliter l'établissement et le retrait de l'agriculture. Ces recommandations se présentent comme suit :

- la création d'un service permettant de mettre en relation les agriculteurs qui souhaitent vendre leur ferme et les personnes intéressées à acquérir une ferme;
- la rédaction d'un guide portant sur les principaux aspects du transfert de ferme, les différentes stratégies utilisées dans ce cadre, les principales ressources et les outils nécessaires pour évaluer et développer un dossier de transfert;
- la création d'équipes de volontaires dans chaque comté de l'État pour aider les familles en processus de transfert de ferme. Ces équipes sont constituées par des agriculteurs, des spécialistes en financement agricole et des professionnels de l'agriculture;
- la création d'un service-conseil en financement qui pourrait travailler en étroite collaboration avec les organismes existants qui offrent déjà des services financiers à la relève;
- la création d'un service d'information fonctionnant selon une formule forum où des spécialistes en transfert de ferme pourraient partager leurs connaissances avec des agriculteurs;
- la mise en place de mécanismes permettant une évaluation périodique des programmes et des politiques touchant le transfert de ferme.

Une des suites données à ces recommandations a été le développement, à partir de 1994, d'un programme de recherche dirigé par l'*Agricultural Technology and Family Farm Institute* qui suit de près l'évolution de la relève et des cédants, puis la création, en 1995, de la *Wisconsin School for Beginning Dairy Farmers* et la mise sur pied d'un centre, le *Wisconsin Farm Center*, qui offre une gamme impressionnante de services et d'outils pour aider les agriculteurs et la relève, dont l'une des principales missions est de s'occuper des questions relatives au transfert de ferme. Alors que, traditionnellement, le transfert de ferme au Wisconsin s'effectuait sur une base de la transmission de l'avoir et du pouvoir d'une génération à l'autre au sein de la même famille, il est possible aujourd'hui de répertorier au moins deux autres modèles de reprise de la ferme. Le premier concerne la relève qui s'établit sur une entreprise agricole qui n'est pas celle de ses parents. Le second modèle est celui de la relève non issue du milieu agricole, mais qui souhaite devenir agriculteur. Ces deux derniers modèles d'établissement prennent de l'importance par rapport au modèle traditionnel.



Les nouveaux agriculteurs tendent à s'établir en optant pour de petits troupeaux et des superficies de terre plus modestes. Ils combinent plus souvent qu'autrement le travail sur la ferme avec un travail à l'extérieur de la ferme. Leurs épouses ont tendance à travailler, elles aussi, plus souvent à l'extérieur. Fait surprenant, ces nouveaux agriculteurs sont, dans l'ensemble, moins scolarisés que leurs prédécesseurs. Autre fait surprenant, 80 % de ces nouveaux agriculteurs ont eu des parents qui vivaient de l'agriculture alors que la proportion est de 99 % pour leurs prédécesseurs. Il y a donc ici un changement radical par rapport au modèle traditionnel d'insertion en agriculture. Démarrer avec de petits moyens permet, d'une part, de pallier le manque de liquidité et la difficulté d'obtenir du financement et, d'autre part, d'amasser le capital permettant de grossir graduellement la ferme sans contracter une dette trop élevée et sans avoir à compter sur l'aide des parents.

### ***The Trempealeau County Beginning Farmer Program***

En 1999, le *Trempealeau County Beginning Farmer Program* a été classé comme l'initiative numéro un parmi un ensemble d'initiatives en matière de développement rural au Wisconsin. Ce programme utilise les fermes du comté comme des incubateurs d'entreprises agricoles. Des apprentis agriculteurs viennent y mettre en pratique, sous la supervision d'un gérant expérimenté, ce qu'ils ont appris sur les bancs d'école. Ils sont mis en contact avec un vaste réseau de ressources dans le milieu agricole qui leur serviront lorsqu'ils seront établis sur leur propre ferme. Lors de la remise des diplômes, les étudiants se voient octroyer 50 génisses qu'ils peuvent vendre pour obtenir de l'argent qui servira d'acompte sur l'achat d'une ferme.

### ***Du Wisconsin à la Nouvelle-Zélande : le sharemilking***

Dans le but de favoriser de nouveaux modes d'établissement des jeunes dans le secteur agricole, le *College of Agriculture and Science Life* de l'Université du Wisconsin-Madison entreprend, en 1995, une mission de recherche en Nouvelle-Zélande afin de voir si le modèle du *sharemilking* institué dans ce pays ne pourrait pas mieux convenir à l'agriculture du Wisconsin. Le *sharemilking* néo-zélandais est une forme progressive de transfert de la ferme appuyée sur une forte structuration du secteur laitier et, surtout, sur un système de pâturage efficace et sur des coûts réduits quant à l'acquisition des terres. Un des avantages du *sharemilking* est qu'il permet à de nombreux jeunes non issus du secteur agricole de s'établir.

Le fonctionnement du *sharemilking* est relativement simple. En premier lieu, la formation destinée aux futurs agriculteurs débute alors qu'ils sont jeunes (16-18 ans). Le plus souvent, cela veut dire une période d'internat dans une école, une formation agricole et deux à trois années d'apprentissage du métier comme employés agricoles sur une ou plusieurs fermes laitières bien établies.

À mi-terme, le futur agriculteur signe un contrat de *sharemilking* avec le propriétaire d'une ferme afin de commencer à ramasser ses propres capitaux en vue de la constitution de son troupeau laitier. Ce premier contrat s'établit généralement sur une base 30/70, c'est-à-dire que la paye de lait est divisée à raison de 30 % pour le jeune agriculteur et 70 % pour le propriétaire de la ferme. Parfois, une partie de la somme offerte au jeune agriculteur se compose de génisses.

À mesure que le temps avance, le futur agriculteur s'implique de plus en plus dans la gestion de la ferme et le propriétaire peut envisager prendre une certaine distance vis-à-vis des travaux de la ferme, c'est-à-dire envisager une préretraite. À ce stade généralement, les partenaires modifient le contrat initial afin de passer à une formule 50/50. Avec la formule 50/50, le jeune agriculteur réussit à faire rapidement l'achat de bêtes, jusqu'à se constituer un troupeau comprenant autour de 600 vaches. Le troupeau du jeune agriculteur et celui du propriétaire commandent une ferme aux dimensions imposantes et un salon de traite en conséquence.

Au moment où le jeune agriculteur achève de constituer son troupeau, il en vend généralement la majeure partie, de manière à ne garder que 150 vaches. Avec l'argent ainsi acquis, il peut alors payer un acompte important pour l'achat de sa propre ferme, tout en ayant un troupeau qu'il connaît bien et qui se trouve prêt pour la production. Ainsi, le jeune agriculteur peut débiter en agriculture sans avoir à gérer une dette étouffante.



Pour le propriétaire de la ferme, c'est l'occasion de vendre de l'équipement et de la machinerie ou de louer des bâtiments et de réduire ses opérations en vendant lui-même une partie de son troupeau. La préretraite peut ainsi graduellement se transformer en retraite définitive. La période où les deux partenaires font du *sharemilking* ensemble, selon la formule du 50/50, peut varier entre 5 et 8 ans. C'est donc dire qu'un agriculteur doit commencer à penser à se retirer entre l'âge de 45 et 55 ans.

Le modèle du *sharemilking* de la Nouvelle-Zélande est mis à rude épreuve depuis 1991, en raison des attentes créées par les possibilités d'exportation liées aux négociations du *General Agreement on Tariffs and Trade (GATT)*. En effet, ces attentes ont suscité une inflation marquée du prix des terres. En conséquence, le jeune agriculteur doit dorénavant se constituer un troupeau plus important afin de rencontrer le prix d'achat d'une terre. Ceci signifie qu'il doit demeurer plus longtemps dans un processus de *sharemilking*. Alors qu'auparavant 150 vaches suffisaient pour s'établir sur une ferme de 150 à 200 acres, il faut aujourd'hui de 350 à 600 vaches. Ceux qui n'ont pas les moyens d'acheter une quantité suffisante de terres doivent compenser le manque de pâturage par des aliments achetés, ce qui augmente d'autant les coûts de production.

**Le Wisconsin et l'Iowa peuvent être considérés comme des leaders dans le domaine de l'établissement et du retrait de l'agriculture.**

### **Mission d'études aux États-Unis**

*(Tiré de Ouellet, 2002)*

En mai 2002, plusieurs représentants du Québec ont effectué une mission d'études aux États-Unis afin de recueillir de l'information sur la problématique de l'établissement et du retrait de l'agriculture. Les visiteurs ont concentré leurs observations sur des initiatives mises sur pied au Wisconsin, au Nebraska et dans l'Iowa, et ont rencontré les responsables de trois centres de ferme et d'une école pour producteurs laitiers.

Plusieurs thèmes ont été abordés lors de ces rencontres tels que :

- les banques de fermes;
- l'accompagnement;
- la promotion pour l'établissement sur de plus petites fermes privilégiant l'agriculture durable;
- la formation sur les relations humaines lors du transfert.

Certains constats se dégagent de l'information recueillie lors des discussions :

- les États visités semblent aux prises avec des problèmes similaires à ceux qui sont vécus au Québec;
- aucune grande politique n'enclasse les programmes d'établissement et de transfert;
- les structures mises en place diffèrent d'un État à l'autre, même si les trois États travaillent ensemble à la préparation du matériel et des outils destinés à leur clientèle.

Par ailleurs, cette mission a permis de dégager des aspects communs au fonctionnement des trois centres de ferme :

- l'importance de l'aspect humain pour les conseillers rencontrés;
- le fait que la plupart des conseillers possèdent de l'expérience en tant qu'agriculteurs;
- l'accent mis sur les transferts entre personnes non apparentées;
- la centralisation des sources d'information (une ligne téléphonique unique pour les trois centres);
- l'importance de l'aspect qualitatif des maillages réalisés dans le cadre du *Farm link* et la nécessité de relativiser les résultats obtenus.



Ces trois centres présentent cependant des différences notables de fonctionnement telles que :

- la préparation d'outils plus élaborés par le centre de l'Iowa qui relève de l'université de l'État (ex. : études, sondages, etc.);
- l'emploi plus ou moins fréquent de bénévoles;
- l'offre de séminaires sur l'aspect humain par le centre de l'Iowa alors que cet aspect se traite de façon individuelle dans les autres États;
- les variations des responsabilités assumées par les conseillers dans la mise en œuvre du *Farm link*.

En ce qui a trait aux difficultés présentes lors de l'établissement et du retrait de l'agriculture, elles semblent amplifiées par l'existence de certains problèmes :

- le fait que peu d'agriculteurs planifient leur retrait de l'agriculture;
- l'augmentation de la valeur des terres;
- le peu d'efficacité de l'aide à l'établissement, qui se limite à des crédits d'impôt ainsi qu'à un plafonnement des taux d'intérêt;
- l'absence de programmes de sécurité sociale favorisant l'établissement et le retrait de l'agriculture.

Certains autres points négatifs ressortent également de l'étude de la situation actuelle dans ces trois États :

- le manque d'uniformité des ressources causé par la grande latitude octroyée aux centres dans le choix de leur structure organisationnelle;
- l'absence des associations d'agriculteurs dans le processus d'accompagnement;
- l'obligation fréquente pour les agriculteurs de travailler à l'extérieur de la ferme afin de compenser l'absence de régime public d'assurance santé;
- le manque d'expertise agricole des agents financiers employés par les institutions bancaires.



## Situation au Canada

Le Canada, comme l'Europe et les États-Unis, n'échappe pas à la tendance lourde du vieillissement de sa population agricole. Les statistiques du recensement de l'agriculture constituent la principale source de données sur ce sujet et elles permettent de cerner la problématique de l'établissement et du retrait de l'agriculture. Cette section dresse le portrait la situation au Canada en regard du nombre de fermes, de la situation financière des entreprises et de l'âge des agriculteurs. La section se termine avec les politiques et les initiatives mises de l'avant au Canada afin de faciliter l'établissement et le retrait de l'agriculture. La situation du Québec sera traitée plus en profondeur dans la deuxième partie du document.

- **Réduction du nombre de fermes mais augmentation des grosses fermes**
- **Gonflement des actifs agricoles**
- **Croissance rapide de la dette moyenne**
- **Haut et bas du revenu net comptant**
- **Vieillesse de la population agricole**
- **Manque de relève**
- **Baisse de la proportion d'immigrants dans la population agricole**

### Nombre de fermes au Canada

Les données du dernier recensement indiquent qu'en 2001 on comptait 246 923 fermes au Canada, soit une chute de 11 % du nombre de fermes par rapport à 1996 (tableau 6). Cette baisse tranche avec celle de 1 % enregistrée entre 1991 et 1996 et celle de 5 % entre 1986 et 1991. En examinant les données pour 1996 et 2001, on constate que 29 625 fermes ont disparu au Canada durant cette période.

Tableau 6. Nombre de fermes par province canadienne, 1986-2001

Province	1986	1991	1996 <sup>1</sup>	2001
Terre-Neuve	651	725	742	643
Ile-du-Prince-Édouard	2 833	2 361	2 217	1 845
Nouvelle-Écosse	4 283	3 980	4 453	3 923
Nouveau-Brunswick	3 554	3 252	3 405	3 034
<b>Québec</b>	<b>41 448</b>	<b>38 076</b>	<b>35 991</b>	<b>32 139</b>
Ontario	72 713	68 633	67 520	59 728
Manitoba	27 336	25 706	24 383	21 071
Saskatchewan	63 431	60 840	56 995	50 598
Alberta	57 777	57 245	59 007	53 652
Colombie-Britannique	19 063	19 225	21 835	20 290
<b>Canada</b>	<b>293 089</b>	<b>280 043</b>	<b>276 548</b>	<b>246 923</b>
<b>Écart</b>	<b>---</b>	<b>- 5 %</b>	<b>- 1 %</b>	<b>- 11 %</b>

Source : Statistique Canada (2002). Recensement de l'Agriculture 2001. Compilation des auteurs.

<sup>1</sup> À partir de 1996, les fermes produisant seulement des arbres de Noël ont été incluses dans le nombre de fermes.



Il faut retourner 30 ans en arrière, soit en 1971, pour retrouver une réduction plus élevée du nombre de fermes, avec 15 % (tableau 7). La diminution constante du nombre de fermes a connu une période de ralentissement entre 1986 et 1996. Cette tendance a été renversée en 2001, avec une réduction accélérée de 11 %.

Tableau 7. Évolution du nombre de fermes au Canada, 1921-2001

Années	Nombre de fermes	Écart	
		Nombre	%
1921	711 090		
1931	728 623	- 17 533	- 3
1941	732 832	+ 4 209	+ 1
1951	623 087	- 109 745	- 15
1956	574 993	- 48 094	- 8
1961	480 877	- 94 116	- 16
1966	430 503	- 50 374	- 10
1971	366 110	- 64 393	- 15
1976	338 552	- 27 558	- 8
1981	318 361	- 20 191	- 6
1986	293 089	- 25 272	- 8
1991	280 043	- 13 046	- 5
1996	274 955	- 5 088	- 1
2001	246 923	- 29 625	- 11

Source : Statistique Canada (2002). Recensement de l'agriculture 2001. Compilation des auteurs.

Cette diminution importante enregistrée au Canada est le fait des petites fermes. En effet, le nombre de fermes dont les revenus se situaient en deçà de 10 000 \$ (en dollars constants de 1995) a connu une baisse de 33 % entre 1981 et 1996 (tableau 8). Les fermes dont les revenus se situent entre 10 000 et 100 000 \$ ont subi une baisse de 19 %. L'augmentation du nombre de fermes ayant des revenus au-delà de 100 000 \$ a connu une accélération durant la même période. Ainsi, entre 1981 et 1986, les fermes avec des revenus de 100 000 \$ et plus voient leur nombre augmenter dans une proportion de 36 %. Cette proportion chute à 13 % entre 1986 et 1991 et à 11 % entre 1991 et 1996.

Tableau 8. Fermes classées selon le revenu agricole, Canada, 1981-1996

Catégorie des revenus <sup>1</sup>	1981	1986	1991	1996 <sup>2</sup>	Écart 1981-1996 (%)
Moins de 10 000 \$	81 139	68 323	71 175	54 166	- 33
10 000 - 49 999 \$	93 261	88 650	85 608	76 284	- 18
50 000 - 99 999 \$	52 819	52 325	48 165	42 046	- 20
100 000 - 249 999 \$	37 858	50 004	53 211	55 198	+ 46
250 000 - 499 999 \$	7 834	11 952	15 347	19 268	+146
500 000 \$ et plus	3 017	4 408	6 347	8 647	+ 187
<b>Total</b>	<b>318 361</b>	<b>293 089</b>	<b>280 043</b>	<b>276 548</b>	<b>- 13 %</b>

Source : Statistique Canada (1997). Recensement de l'agriculture 1996. Compilation des auteurs.

<sup>1</sup> En dollars constants de 1995. <sup>2</sup> Comprend les fermes produisant des arbres de Noël.



On observe, qu'entre 1996 et 2001, la tendance constatée entre 1981 et 1996 ralentit pour les cinq dernières années (tableau 9). En fait, entre 1996 et 2001, les fermes avec des revenus de 10 000 \$ et moins (en dollars constants de 2000) disparaissaient dans une proportion de 24 %. Dans le même sens, l'augmentation du nombre de fermes ayant des revenus au-delà de 100 000 \$ a connu un ralentissement durant la même période. Ainsi, entre 1996 et 2001, les fermes avec des revenus de 100 000 \$ et plus voient leur nombre augmenter dans une proportion de 5 %.

Tableau 9. Fermes classées selon le revenu agricole, Canada, 1996-2001

Catégorie des revenus <sup>1</sup>	1996 <sup>2</sup>	2001	Écart 1996-2001 (%)
Moins de 10 000 \$	71 175	54 166	- 24
10 000 - 49 999 \$	85 608	76 284	- 11
50 000 - 99 999 \$	42 587	35 255	- 17
100 000 - 249 999 \$	51 221	47 079	- 8
250 000 - 499 999 \$	17 579	21 396	+ 22
500 000 \$ et plus	8 378	12 743	+ 52
<b>Total</b>	<b>276 548</b>	<b>246 923</b>	<b>- 11 %</b>

Source : Statistique Canada (2002). Recensement de l'agriculture 2001. Compilation des auteurs.

<sup>1</sup> En dollars constants de 2000. <sup>2</sup> Comprend les fermes produisant les arbres de Noël.

En somme, une tendance à la réduction du nombre de fermes prend forme du côté des petites fermes. En effet, on remarque que le ralentissement le plus important a été fait du côté des petites fermes déclarant des revenus de moins de 10 000 \$. D'autre part, on peut anticiper que de nouveaux gains seront faits dans les fermes où les revenus sont supérieurs à 100 000 \$, au cours des prochaines années. Enfin, la diminution du nombre des fermes dont les revenus sont inférieurs à 100 000 \$ peut s'expliquer par soit une disparition de ces entreprises ou par une migration vers les catégories de revenus plus élevés.

## Situation financière des entreprises agricoles canadiennes

### Actifs agricoles

En s'appuyant sur une analyse de la région d'Annapolis en Nouvelle-Écosse, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) indique que le problème de l'augmentation des actifs agricoles risque de créer une situation très difficile au Canada compte tenu du nombre élevé de fermes qui seront transférées à la génération suivante dans les prochaines années (OCDE, 1998). En fait, comme aux États-Unis, la montée très rapide des actifs agricoles soulève l'épineux problème des capitaux de départ nécessaires aux jeunes agriculteurs qui souhaitent acquérir une ferme, particulièrement pour ceux qui ne reprennent pas la ferme familiale.

À l'exception des Maritimes, les actifs agricoles ont connu une hausse dans toutes les provinces canadiennes (tableau 10). Pour l'ensemble du Canada, en 1997, l'actif moyen<sup>10</sup> se chiffrait à 777 249 \$. Ce montant est passé à 1 091 656 \$ en 2002, soit une augmentation de 41 %. Si pour certaines provinces, l'actif moyen croît lentement entre 1997 et 2002, comme en Saskatchewan ou en Colombie-Britannique, les choses se passent différemment pour d'autres provinces comme le Québec, où la hausse de l'actif moyen durant cette période est de 62 %, et l'Ontario, où la hausse est de 47 %. En fait, c'est le Québec qui a enregistré la plus forte hausse des actifs agricoles entre 1997 et 2002.

<sup>10</sup> Voir glossaire.



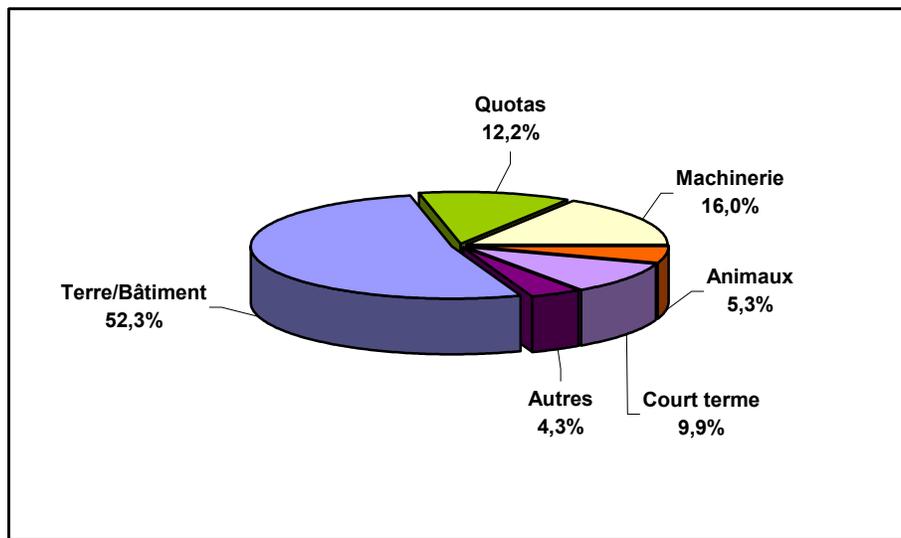
Tableau 10. Actif moyen des fermes canadiennes (\$), 1997, 1999 et 2001 et 2002

Province	1997	1999	2001	2002
Maritimes	759 929	937 914	1 068 610	1 007 458
<b>Québec</b>	<b>693 564</b>	<b>935 528</b>	<b>1 071 458</b>	<b>1 122 992</b>
Ontario	827 222	1 001 592	1 172 999	1 215 235
Manitoba	716 531	785 354	873 471	1 003 570
Saskatchewan	657 868	665 846	774 325	793 529
Alberta	880 037	1 007 213	1 162 363	1 236 454
Colombie-Britannique	1 101 487	1 139 351	1 320 323	1 335 705
<b>Canada</b>	<b>777 249 \$</b>	<b>896 013 \$</b>	<b>1 038 917 \$</b>	<b>1 091 656 \$</b>

Source : Statistique Canada (2003). Enquête financière sur les fermes, 2002, 2003. Compilation des auteurs.

La figure 4 montre la ventilation des principaux éléments de l'actif total<sup>11</sup> pour l'ensemble des entreprises agricoles canadiennes. À eux seuls, les terres et les bâtiments représentent 52 % de l'actif total des fermes canadiennes, suivis par les machines et le matériel agricole avec 16 % et les quotas avec 12 %. Une ventilation par province indique que les éléments de l'actif varient substantiellement selon que l'on retrouve ou non une forte concentration des productions contingentées dans ces provinces. Par exemple, en Saskatchewan, au Manitoba et en Alberta, les quotas ne représentent qu'entre 2 % et 5 % du total de l'actif. Au Québec et dans les Maritimes, ce taux grimpe respectivement à 28 % et 24 %.

Figure 4. Ventilation de l'actif total des fermes canadiennes, 2002



Source : Statistique Canada (2003). Enquête financière sur les fermes, 2002, 2003. Compilation des auteurs.

<sup>11</sup> Voir glossaire.



### **Dette moyenne**

L'augmentation des actifs agricoles n'est pas sans effets sur l'augmentation de la dette moyenne<sup>12</sup> des agriculteurs. Comme dans le cas de l'actif moyen, toutes les provinces ont enregistré une hausse significative de la dette moyenne agricole (tableau 11). Dans l'ensemble du Canada, cette dette se chiffrait à 130 822 \$ en 1997 et à 209 093 \$ en 2002, soit une augmentation de l'ordre de 60 %. Ce sont le Québec (86 %) et l'Ontario (71 %) qui ont connu la plus forte hausse de la dette moyenne par entreprise agricole entre 1997 et 2002, suivis par le Manitoba (60 %), les Maritimes (56 %), l'Alberta (51 %), la Saskatchewan (38 %) et la Colombie-Britannique (19 %).

Tableau 11. Dette moyenne des fermes canadiennes (\$), 1997, 1999, 2001 et 2002

Province	1997	1999	2001	2002
Maritimes	139 897	193 862	227 882	217 534
<b>Québec</b>	<b>162 370</b>	<b>220 798</b>	258 137	<b>302 736</b>
Ontario	134 222	162 954	213 366	229 344
Manitoba	123 883	158 784	179 999	198 660
Saskatchewan	92 728	113 979	137 093	128 181
Alberta	137 095	165 334	188 132	206 965
Colombie-Britannique	199 738	222 204	249 279	238 167
<b>Canada</b>	<b>130 822 \$</b>	<b>163 112 \$</b>	<b>195 044 \$</b>	<b>209 093 \$</b>

Source : Statistique Canada (2003). Enquête financière sur les fermes, 2002, 2003. Compilation des auteurs.

Pour la période 1997-2002, le taux d'endettement a augmenté pour l'ensemble des provinces canadiennes, à l'exception de la Colombie-Britannique, pour atteindre 12 % d'augmentation à l'échelle du Canada (tableau 12). C'est au Québec que le taux d'endettement<sup>13</sup> est le plus élevé ; il atteint 27 % en 2002, soit une augmentation de 15 %. La Saskatchewan, pour sa part, montre le taux le moins élevé avec 16 % en 2002.

Tableau 12. Taux d'endettement des fermes canadiennes (%), 1997, 1999, 2001 et 2002

Province	1997	1999	2001	2002
Maritimes	18	21	21	22
<b>Québec</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>27</b>
Ontario	16	16	18	19
Manitoba	17	20	21	20
Saskatchewan	14	17	18	16
Alberta	16	16	16	17
Colombie-Britannique	18	20	19	18
<b>Canada</b>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>19</b>

Source : Statistique Canada (2003). Enquête financière sur les fermes, 2002, 2003. Compilation des auteurs.

<sup>12</sup> Voir glossaire.

<sup>13</sup> Voir glossaire.



### Revenu net comptant

L'augmentation de l'actif moyen ainsi que la dette moyenne par ferme constituent des barrières importantes à l'établissement des jeunes, et aussi au retrait de l'agriculture des cédants. Toutefois, en ce qui regarde le jeune agriculteur, il faut pouvoir établir les possibilités de revenus sur la ferme qu'il entend exploiter dans le but de déterminer sa capacité à faire face à ses obligations financières. En somme, à dépenses constantes, les revenus doivent pouvoir augmenter dans des proportions similaires à ceux de l'actif et de la dette.

Au Canada, la moyenne du revenu net comptant<sup>14</sup> par entreprise, en 1997, se situait à 31 625 \$. Elle a ensuite connu une forte augmentation à 40 632 \$ en 2001 pour redescendre à 34 127 \$ en 2002, soit un recul de 16 % en un an (tableau 13). Des situations très différentes sont observables à ce chapitre pour chaque province. Entre 2001 et 2002, l'ensemble des provinces a connu une diminution significative de la moyenne du revenu net comptant par entreprise alors que le Manitoba a enregistré une faible croissance de 2 %. Par exemple, quatre provinces ont connu des baisses appréciables, soit la Colombie-Britannique avec 36 %, les Maritimes avec 24 %, le Québec avec 22 % et l'Alberta avec 18 %. Pour l'Ontario et la Saskatchewan, on note des baisses plus modérées, respectivement de 16 % et de 9 %.

Tableau 13. Moyenne du revenu agricole net comptant des fermes canadiennes (\$), 1997, 1999, 2001 et 2002

Province	1997	1999	2001	2002
Maritimes	27 698	37 059	40 989	31 076
<b>Québec</b>	<b>34 255</b>	<b>46 141</b>	<b>49 941</b>	<b>39 108</b>
Ontario	35 173	38 928	43 956	36 991
Manitoba	32 885	26 248	36 895	37 568
Saskatchewan	29 471	19 378	28 911	26 219
Alberta	29 614	30 974	42 555	34 938
Colombie-Britannique	26 997	37 199	53 081	34 230
<b>Canada</b>	<b>31 625 \$</b>	<b>32 167 \$</b>	<b>40 632 \$</b>	<b>34 127 \$</b>

Source : Statistique Canada (2003). Enquête financière sur les fermes, 2002, 2003. Compilation des auteurs.

### Âge des agriculteurs

L'évolution de la population agricole est allée dans le même sens que le nombre de fermes alors que, de 1996 à 2001, on enregistrait une chute de l'ordre de 10 % du nombre d'agriculteurs (tableau 14). En 1996, il y avait 385 610 agriculteurs au Canada, dont 288 265 hommes et 97 345 femmes, les femmes représentant 25 % de l'ensemble des agriculteurs. En 2001, on dénombrait 346 195 agriculteurs, dont 255 015 hommes et 91 180 femmes, ces dernières augmentant leur importance relative (26 %).

Tableau 14. Proportion des agriculteurs par catégorie d'âge et selon le sexe (%), Canada, 1996-2001

Âge des agriculteurs	1996		2001	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
34 ans et -	12	4	9	3
35-54 ans	37	15	38	16
55 ans et +	26	7	27	8
<b>Total</b>	<b>288 265</b>	<b>97 345</b>	<b>255 015</b>	<b>91 180</b>

Source : Statistique Canada (2002). Recensement de l'agriculture 2001. Compilation des auteurs.

<sup>14</sup> Voir glossaire.



### Taux de remplacement des agriculteurs canadiens

La distribution des agriculteurs selon les catégories d'âge indique qu'il y a une forte diminution du nombre de jeunes qui s'établissent entre 1991 et 2001, la proportion passant de 16 % à 12 % de l'ensemble des agriculteurs durant cette période (tableau 15). Le groupe des 35-54 ans connaît pour sa part une croissance constante, passant de 48 % en 1991 à 54 % en 2001, ce qui confirme le vieillissement de la population agricole. Il est intéressant de constater également que le groupe des 55 ans et plus a connu un recul entre 1991 et 1996, passant de 36 % de l'ensemble des agriculteurs à 32 %, mais a vu la proportion augmenter à 35 % en 2001. En considérant qu'en 2001, il y avait 346 195 agriculteurs et que 35 % d'entre eux étaient âgés de 55 ans et plus, on peut estimer qu'au delà de 120 000 agriculteurs pourraient se retirer de l'agriculture entre 2001 et 2010.

Tableau 15. Proportion des agriculteurs par catégorie d'âge (%), Canada, 1991-2001

Âge des agriculteurs	1991	1996	2001
34 ans et -	16	16	12
35-54 ans	48	52	54
55 ans et +	36	32	35
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Source : Statistique Canada (2002). Recensement de l'agriculture 2001. Compilation des auteurs.

Toutefois, lorsqu'on analyse la moyenne d'âge des agriculteurs par province, on peut anticiper que le problème du nombre important d'agriculteurs qui se retireront dans les prochaines années sera plus criant dans certaines provinces. En fait, c'est en Colombie-Britannique, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse et en Ontario que l'on observe la moyenne d'âge des agriculteurs la plus élevée dans l'ensemble du Canada, soit près de 51 ans (tableau 16). La situation est très différente au Québec, alors que la moyenne d'âge des agriculteurs se situe à 47 ans, ce qui, en soi, est un fait exceptionnel si l'on considère la moyenne d'âge des agriculteurs américains (54 ans), celle des agriculteurs canadiens (50 ans) et la proportion des agriculteurs de 55 ans et plus dans la population agricole active des pays européens.

Tableau 16. Taux de remplacement des agriculteurs canadiens, 2001

Province	Âge moyen	34 ans et -	55 ans et +	Taux de remplacement (%)
<b>Québec</b>	<b>47,0</b>	<b>6 510</b>	<b>12 255</b>	<b>53</b>
Manitoba	49,0	3 860	9 455	41
Île-du-Prince-Édouard	49,3	265	805	33
Alberta	49,9	8 895	26 870	33
Terre-Neuve	50,5	55	245	22
Saskatchewan	50,5	8 135	24 295	34
Ontario	50,7	8 980	31 885	28
Nouvelle-Écosse	51,0	475	1 930	25
Nouveau-Brunswick	51,0	350	1 410	24
Colombie-Britannique	51,4	2 00	11 555	21
<b>Canada</b>	<b>49,9</b>	<b>39 920</b>	<b>120 705</b>	<b>33 %</b>

Source : Statistique Canada (2002). Recensement de l'agriculture 2001. Compilation des auteurs.



La moyenne d'âge des agriculteurs dans chacune des provinces est indicatrice en quelque sorte du nombre de jeunes qui s'établissent. Par exemple, lorsque l'on compare le nombre d'agriculteurs de 34 ans et moins et le nombre d'agriculteurs de 55 ans et plus, on constate qu'au Québec le taux de remplacement<sup>15</sup> des cédants est de 53 %, soit le plus haut taux de toutes les provinces canadiennes. Le Manitoba, avec un taux de 41 %, se situe au deuxième rang canadien. Le Nouveau-Brunswick et la Colombie-Britannique éprouvent plus de difficultés à ce chapitre et se retrouvent à la fin du groupe avec des taux respectifs de 25 % et 21 %. En fait, en 2001, on comptait au Québec 12 255 agriculteurs de 55 ans et plus, susceptibles de prendre leur retraite d'ici une dizaine d'années, sur un total de 47 390 agriculteurs. Par ailleurs, 6 510 jeunes de 34 ans et moins étaient actifs en agriculture.

### Les immigrants au sein de la population agricole

En 2001, les données du recensement de la population ont montré que la proportion de la population du Canada d'immigrants avait atteint son niveau le plus élevé en 70 ans, soit 18 %. La situation était différente chez la population agricole du pays. Au cours des 30 dernières années, les immigrants ont représenté une part décroissante de la population agricole, elle-même à la baisse, en raison des nouvelles vagues d'immigrants qui se sont établis, pour la plupart, dans les grandes villes (tableau 17). Lors du recensement de l'agriculture de 2001, on a dénombré 346 195 agriculteurs, dont 9 %, étaient des immigrants.

Tableau 17. Proportion d'agriculteurs immigrants au Canada et dans les provinces (%), 1971-2001

	1971	1981	1986	1991	1996	2001
Nouvelle-Écosse	16	10	12	9	11	10
Nouveau-Brunswick	5	7	9	9	10	5
Île-du-Prince-Édouard	4	7	7	6	7	6
Terre-Neuve	1	2	4	2	4	3
<b>Québec</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>
Ontario	19	20	19	17	16	15
Manitoba	12	7	6	7	7	7
Saskatchewan	14	6	4	3	3	2
Alberta	23	13	11	10	9	8
Colombie-Britannique	38	35	34	30	28	26
<b>Canada</b>	<b>15 %</b>	<b>12 %</b>	<b>12 %</b>	<b>11 %</b>	<b>10 %</b>	<b>9 %</b>

Source : Statistique Canada (2002). Recensement de l'agriculture 2001. Compilation des auteurs

De ces agriculteurs immigrants, près de 77 % sont nés en Europe, alors que 7 % sont nés en Asie. Les personnes nées aux Pays-Bas représentent la plus importante part d'agriculteurs immigrants au Canada. En 2001, 7 460 agriculteurs immigrants sont nés aux Pays-Bas, soit 23 % du total. Ceux-ci étaient suivis des 4 405 agriculteurs nés au Royaume-Uni, soit 14 % du total, et des 3 785 agriculteurs nés en Allemagne, soit 12 %. Un peu plus de 4 000 immigrants arrivés entre 1991 et 2001 sont devenus agriculteurs au Canada. Parmi ceux-ci, la vaste majorité, soit 79 % ou 3 200 agriculteurs, sont nés en Europe. Par contre, ceux qui sont nés en Asie venaient loin derrière, soit au deuxième rang. Ils étaient seulement 345, soit 9 % du total.

Enfin, en 2001, le Québec est la troisième province ayant la plus base proportion d'immigrants producteurs agricoles alors que la Colombie-Britannique est la province canadienne présentant le taux le plus élevé, avec 26 %. Dans cette province, 16 % des immigrants proviennent des États-Unis, 14 % proviennent du Royaume-Uni et 13 % de l'Allemagne. Au Québec, la Suisse avec 9 %, la France avec 15 % et la Belgique avec 11 % sont les pays de naissance des immigrants agricoles.

<sup>15</sup> Voir glossaire.



## **Politiques favorables à l'établissement et au retrait de l'agriculture**

(Tiré de Parent, Perrier, Tondreau, 2002)

Comparativement à l'Europe et aux États-Unis, on ne peut pas dire que le Canada a une réelle politique en matière d'établissement et de retrait de l'agriculture. Mis à part le Québec et l'Ontario, tant le gouvernement fédéral que les provinces anglophones offrent une gamme très limitée d'outils et de ressources visant à faciliter l'établissement et le retrait de l'agriculture. Il n'existe pas au Canada anglais de subvention à l'établissement, mais on retrouve cependant des subventions liées à l'abattement des taux d'intérêt sur les prêts consentis à la relève. On retrouve également, pour les cédants qui vendent leur ferme, une déduction de 500 000 \$ sur les gains en capital. Un ensemble d'autres mesures fiscales ou individuelles peuvent faciliter le transfert d'entreprises.

Au Canada, deux organismes s'occupent de la problématique de l'établissement et du retrait de l'agriculture, soit Financement agricole Canada et le Conseil canadien de la gestion de l'entreprise agricole (CCGEA).

### ***Financement agricole Canada***

Financement agricole Canada offre un programme d'aide financière à l'établissement. Il offre également des services de gestion comme les services touchant à la planification de la retraite ou de l'établissement. Pour plus d'information sur ces services, il est possible de consulter l'annexe sous la rubrique Financement agricole Canada.

### ***Conseil canadien de la gestion de l'entreprise***

Le Conseil canadien de la gestion de l'entreprise (CCGEA) a pour mandat d'assurer le développement de la gestion agricole auprès des agriculteurs; il travaille entre autres, à la mise en place d'une démarche structurante afin d'intervenir plus efficacement en matière de planification du transfert. C'est par l'entreprise du CCGEA que deux initiatives ont pris forme, soit la création du premier site Internet au Canada dédié à l'établissement et au retrait de l'agriculture et l'organisation de la première conférence nationale sur le même thème.

### ***Programme d'aide à l'établissement et au retrait de l'agriculture***

Il n'existe pas à proprement parler de programme d'aide à l'établissement et au retrait de l'agriculture. Les provinces anglophones s'alignent pour la plupart sur le programme de Financement agricole Canada avec quelques variantes mineures.

## **Établissement et retrait de l'agriculture : des initiatives**

Bien que la situation canadienne de l'établissement soit préoccupante, contrairement à d'autres pays, le Canada tarde à développer une coordination et une organisation cohérente des ressources et moyens mis à la disposition de la relève et des cédants. Cependant, des initiatives ont vu le jour depuis la fin des années 1990, mais aucune politique structurée et structurante ne vient encadrer ces initiatives.

### ***Sites Internet***

Trois sites destinés spécifiquement à l'établissement et au retrait de l'agriculture ont pris forme au cours de l'année 2000.

- [www.farmcentre.com](http://www.farmcentre.com)  
Ce site du CCGEA diffuse de l'information sur l'établissement et le retrait de l'agriculture auprès de la relève, des cédants et des conseillers qui accompagnent les familles dans leur démarche.
- *Projet 2000 (Manitoba)*  
[www.gov.mb.ca/agriculture/programs/aaa36s01.html](http://www.gov.mb.ca/agriculture/programs/aaa36s01.html)  
Ce site vise à mieux faire connaître à la relève le personnel, les programmes et les services du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation du Manitoba. Il offre également un programme de mentorat et des services pour les cédants.



- [www.agrisucces.com](http://www.agrisucces.com)  
Ce site fournit de nombreuses informations sur divers sujets tels que les avantages d'un plan d'affaires, la planification stratégique de l'entreprise, la relève, la retraite le transfert de ferme.

***Conférence nationale sur l'établissement et le retrait de l'agriculture***

Une première conférence nationale sur l'établissement et le retrait de l'agriculture a été organisée par le CCGEA en 2002.

***Table pancanadienne de la relève agricole***

La Table pancanadienne de la relève agricole est un groupe national de la relève agricole qui favorise la collaboration entre les futurs agriculteurs du Canada. Elle vise essentiellement à répertorier les problèmes auxquels fait face la relève au Canada et les solutions trouvées dans chacune des provinces.



## SITUATION DE L'ÉTABLISSEMENT ET DU RETRAIT DE L'AGRICULTURE AU QUÉBEC

À l'instar de l'Europe, des États-Unis et du Canada anglais, le Québec connaît depuis plusieurs années une situation préoccupante en ce qui a trait à la transmission des entreprises agricoles. Malgré cela, le discours dominant au Québec en matière de développement de l'agriculture demeure essentiellement celui du paradigme industriel, soit la modernisation, l'intensification et la spécialisation, trois idées clés souvent en contradiction avec une volonté de perpétuer les fermes familiales québécoises.

Cette deuxième partie du document présente donc le portrait de l'établissement au Québec. Elle présente tout d'abord l'historique du dossier. Ensuite, des données et statistiques présenteront la situation actuelle. Par la suite, différents volets du dossier seront abordés afin de mieux comprendre la réalité de l'établissement et du retrait de l'agriculture au Québec, soit la relève, l'aspect humain et organisationnel, le démarrage d'entreprise, la formation et le perfectionnement, les services-conseils, les normes et la réglementation, les revenus à la retraite et la fiscalité et, finalement, le financement agricole.

### Historique

L'établissement en agriculture est une préoccupation qui existe depuis plusieurs décennies au Québec. Cette section présente un bref résumé des principales étapes qui ont jalonné le développement de ce dossier à partir des années 1980. Auparavant, les actions étaient surtout centrées vers les jeunes ruraux, quoique que l'établissement demeurait une trame de fond de l'ensemble des programmes du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ).

**Les années 1980** furent caractérisées par des services offerts par les conseillers régionaux en relève, de concert avec les bureaux de renseignements agricoles de l'époque supportés par une équipe centrale, soit le service de la relève agricole du MAPAQ. Ce service était en support aux régions dans les domaines de la communication parents/enfants et de la sensibilisation du réseau scolaire à la formation en agriculture. Il offrait également un support dans les domaines technico-économique, financier et fiscal. De plus, la syndicalisation de la relève prenait son essor dans deux régions du Québec. Cet effort s'est traduit par la fondation de la Fédération de la relève agricole du Québec (FRAQ) qui regroupera, à la fin de la décennie, 10 syndicats régionaux.

**Les années 1990** ont été celles de l'élaboration et de la mise en œuvre du Cadre d'orientation en matière d'établissement en agriculture initié par le MAPAQ en collaboration avec les organisations du milieu, notamment par de nombreuses initiatives régionales. Durant ces années, la baisse démographique et la possibilité de manquer de candidats à la relève, la concentration accélérée des entreprises, la dévitalisation progressive du milieu rural, la croissance de l'agriculture à temps partiel et l'accroissement de la valeur des actifs étaient au cœur des préoccupations. En 1998, le premier forum sur l'établissement en agriculture s'est déroulé en Estrie. Celui-ci avait d'abord pour but de relever les problèmes rencontrés par les gens qui veulent entreprendre une profession agricole et ensuite de trouver des solutions et de suggérer des actions qui pourraient faciliter et susciter l'établissement en agriculture.

Du côté de l'acquisition de compétences, le MAPAQ et le milieu agricole se positionnaient pour identifier qu'il fallait détenir une formation collégiale pour être un chef d'entreprise agricole. De plus, on faisait ressortir un manque de préparation à l'établissement et au retrait de l'agriculture. Deux grands champs d'intervention furent identifiés : favoriser l'accès à la profession et assurer le succès à l'établissement. Cette décennie fut celle du rehaussement de la capacité professionnelle du diplôme d'études secondaires au diplôme d'études professionnelles pour avoir droit aux subventions et aux rabais d'intérêt. Ce fût aussi celle de la mise à l'essai et de la croissance des centres régionaux d'établissement en agriculture (CRÉA). À la fin de la décennie, on dénombrait 10 CRÉA.



**Les années 2000** se caractérisent par une forte évolution dans la prise de conscience des problèmes reliés à l'établissement. Plusieurs initiatives voient le jour :

- des promoteurs québécois ont réalisé des projets avec le soutien financier du Programme canadien de gestion d'entreprise agricole qui prenait fin en 2002 et qui priorisait, entre autres, l'établissement et le transfert;
- issue de la politique Jeunesse du gouvernement du Québec, le MAPAQ obtient du financement afin de développer une politique d'intégration des jeunes en agriculture. Ce financement a permis de réaliser des recherches ciblées, de développer de nouveaux outils pour la relève et les intervenants et de permettre la mise en œuvre d'expérimentation;
- révision des aides à l'établissement offertes par La Financière agricole du Québec par le Comité mixte formé de la FRAQ, l'Union des producteurs agricoles (UPA) et La Financière agricole
- en 2003, la FRAQ et l'UPA ont amorcé une consultation auprès de leurs membres afin de se positionner sur un projet de politique d'établissement.

Aujourd'hui, la table est mise et les forces sont en place pour assurer le développement d'une politique d'établissement.



## Situation au Québec

Cette section dresse plus en profondeur le portrait de la situation de l'établissement et du retrait de l'agriculture au Québec abordé dans la section sur le Canada. Elle fait l'analyse du nombre de fermes, de la situation financière des entreprises et de l'âge des agriculteurs, et soulève la problématique de la dévalorisation de la profession.

- **Les fermes québécoises prennent de l'ampleur**
- **Réduction du nombre de fermes**
- **Augmentation de l'âge des agriculteurs**
- **Gonflement des actifs agricoles**
- **Croissance rapide de la dette moyenne**
- **Haut et bas du revenu net comptant**
- **Vieillesse de la population agricole**
- **Meilleur taux de remplacement au Canada**

### Nombre de fermes au Québec

Après l'Ontario (59 728 fermes), l'Alberta (53 652 fermes) et la Saskatchewan (50 598 fermes), le Québec est la quatrième province qui possède le plus grand nombre de fermes, soit 32 139 (tableau 18). Le Québec se classe également au quatrième rang en ce qui a trait à la valeur moyenne de l'actif agricole par ferme, soit 1 071 468 \$, et au sixième rang pour ce qui est du nombre moyen d'hectares par ferme, soit 106 hectares (données de 2001). Toutefois, en 2001, la province s'est classée première quant au nombre de fermes dont les revenus sont de 100 000 \$ et plus. En fait, 44 % des fermes québécoises génèrent des revenus supérieurs à 100 000 \$. En comparaison, 17 % des fermes de la Colombie-Britannique, 19 % des fermes de Terre-Neuve et 22 % des fermes de la Nouvelle-Écosse se retrouvent dans la même situation.

Tableau 18. Nombre et pourcentage de fermes générant un revenu annuel de 100 000 \$ et plus, Canada, 2001

Provinces	Nombre total de fermes	Nombre de fermes avec revenus 100 000 \$ et +	Fermes (%) avec revenus de 100 000 \$ et +
<b>Québec</b>	<b>32 139</b>	<b>14 111</b>	<b>44</b>
Manitoba	21 071	7 748	37
Saskatchewan	50 598	17 777	35
Ile-du-Prince-Édouard	1 845	745	40
Alberta	53 652	17 137	32
Ontario	59 728	18 576	31
Nouveau-Brunswick	3 034	774	26
Nouvelle-Écosse	3 923	847	22
Terre-Neuve	647	126	19
Colombie-Britannique	20 290	3 377	17
<b>Canada</b>	<b>246 923</b>	<b>81 218</b>	<b>33 %</b>

Source : Statistique Canada (2002). Recensement du Canada de l'agriculture 2001. Compilation des auteurs



Le Québec continue cependant de connaître une décroissance du nombre de fermes (tableau 19). Toutefois, un ralentissement important de cette décroissance a eu lieu depuis 1981. En effet, entre 1981 et 1986 une baisse de l'ordre de 14 % du nombre de fermes a été enregistrée au Québec. Cette proportion a chuté à 8 % entre 1986 et 1991, et à 6 % entre 1991 et 1996.

Tableau 19. Fermes classées selon le revenu agricole, Québec, 1981-1996

Revenus <sup>1</sup> (\$)	1981	1986	1991	1996 <sup>2</sup>	Variations 1981-1996 (%)
Moins de 10 000 \$	17 434	11 787	9 280	6901	- 60
10 000-49 999 \$	12 699	10 127	9 249	10 033	- 21
50 000-99 999 \$	9 358	7 541	5 926	5 128	- 45
100 000-249 999 \$	7 205	9 274	9 979	9 534	+ 32
250 000-499 999 \$	1 058	2 024	2 547	3 066	+190
500 000 \$ et plus	390	695	1 095	1 329	+ 241
<b>Total</b>	<b>48 144</b>	<b>41 448</b>	<b>38 076</b>	<b>35 991</b>	<b>- 25</b>
<b>Écart</b>	<b>---</b>	<b>-14 %</b>	<b>-8 %</b>	<b>-6 %</b>	<b>---</b>

Source : Statistique Canada 1997. Recensement de l'agriculture 1996. Compilation des auteurs.

<sup>1</sup> En dollars constants de 1995. <sup>2</sup> Comprend les fermes produisant des arbres de Noël.

La répartition du nombre de fermes selon la catégorie de revenus indique que les pertes les plus importantes se retrouvent dans les catégories des faibles revenus. En effet, dans la catégorie des revenus de moins de 10 000 \$, on comptait 17 434 fermes en 1981 et 6 901 en 1996, soit une baisse de l'ordre de 60 % des fermes; ces dernières sont disparues ou sont passées dans la catégorie des revenus supérieurs. Dans la catégorie des revenus situés entre 10 000 et 99 999 \$, on enregistrait 22 057 fermes en 1981 et 15 161 en 1996, soit une chute de 31 %. On observe cependant une augmentation du nombre de fermes dans la catégorie de revenus de 100 000 \$ et plus. En effet, on dénombrait 8 653 fermes dans cette catégorie en 1981 et 13 929 en 1996, soit une augmentation de 61 %.

On observe qu'entre 1996 et 2001, la tendance constatée entre 1981 et 1996 ralentit pour les cinq dernières années (tableau 20). En fait, entre 1996 et 2001, les fermes avec des revenus de 10 000 \$ et moins (en dollars constants de 2000) disparaissaient dans une proportion de 21 %. Dans le même sens, l'augmentation du nombre de fermes ayant des revenus au delà de 100 000 \$ a connu une réduction durant la même période. Ainsi, entre 1996 et 2001, les fermes avec des revenus de 100 000 \$ et plus voient leur nombre diminuer dans une proportion de 3 %.

Tableau 20. Fermes classées selon le revenu agricole, Québec, 1996-2001

Catégorie des revenus <sup>1</sup>	1996 <sup>2</sup>	2001	Écart 1996-2001 (%)
Moins de 10 000 \$	6 675	5 302	- 21
10 000-49 999 \$	9 835	8 636	- 12
50 000-99 999 \$	4 934	4 090	- 17
100 000-249 999 \$	9 631	7 736	- 20
250 000-499 999 \$	3 382	4 107	+ 21
500 000 \$ et plus	1 534	2 268	+ 48
<b>Total</b>	<b>35 991</b>	<b>32 139</b>	<b>- 11 %</b>

Source : Statistique Canada 2002. Recensement 2001. Compilation des auteurs.

<sup>1</sup> En dollars constants de 2000. <sup>2</sup> Comprend les fermes produisant des arbres de Noël.



## Situation financière des entreprises agricoles québécoises

La diminution très substantielle du nombre de fermes ayant de faibles revenus se reflète dans l'augmentation très rapide des actifs agricoles des fermes québécoises. En 1997, l'actif agricole moyen<sup>16</sup> sur une ferme québécoise se chiffrait à 693 564 \$ (tableau 21). Cet actif moyen passe à 1 122 992 \$ en 2002, soit une augmentation de 62 %. C'est la plus forte augmentation de toutes les provinces canadiennes alors que l'Ontario enregistrait dans la même période une augmentation de 47 % et l'Alberta, une croissance de 41 %. Toutefois, il est à noter que l'augmentation n'a été que de 5 % entre 2001 et 2002 au Québec.

Comme on peut s'y attendre, la dette moyenne<sup>17</sup> par entreprise agricole a subi, elle aussi, une hausse entre 1997 et 2002. En fait, durant cette période, la dette moyenne est passée de 162 370 \$ à 302 736 \$, soit une augmentation de 86 %.

Enfin, le revenu net<sup>18</sup> comptant connaît lui aussi une hausse entre 1997 et 2002, passant de 34 255 \$ à 39 108 \$, soit une croissance de 14 %, alors qu'on observe une diminution de 22 % entre 2001 et 2002.

Tableau 21. Indicateurs financiers sur les fermes québécoises (\$), 1997-2002

Québec	1997	1999	2001	2002
Actif moyen	693 564 \$	935 528 \$	1 071 458 \$	1 122 992 \$
Dette moyenne	162 370 \$	220 798 \$	258 137 \$	302 736 \$
Revenu net comptant	34 255 \$	46 141 \$	49 941 \$	39 108 \$

Source : Statistique Canada (2003). Enquête financière sur les fermes, 2002, 2003. Compilation des auteurs.

Si l'on examine de plus près comment évoluent l'actif moyen, la dette moyenne et le revenu net comptant pour les plus importantes productions agricoles au Québec, on observe que la production laitière enregistre une hausse de 89 % de l'actif moyen par entreprise entre 1997 et 2002 (tableau 22). En comparaison, cette hausse est beaucoup plus faible pour la production bovine (43 %), la production de céréales et d'oléagineux (39 %), et la production porcine (36 %).

C'est également la production laitière qui enregistre la plus forte augmentation de la dette moyenne par entreprise agricole entre 1997 et 2002 avec un pourcentage de 138 %, suivie par la production porcine (120 %), la production bovine (75 %) et la production de céréales et d'oléagineux avec une hausse de 45 % de la dette moyenne par entreprise agricole.

En ce qui a trait au revenu net comptant de 1997 à 2002, la production bovine connaît une hausse très substantielle avec 41 % d'augmentation, suivie par la production laitière (23 %). La production de céréales et d'oléagineux subit une baisse du revenu net comptant de 15 % et la production porcine ferme la marche avec une baisse de 22 %. On note une diminution du revenu net dans toutes les productions analysées entre 2001 et 2002.

<sup>16</sup> Voir glossaire.

<sup>17</sup> Voir glossaire.

<sup>18</sup> Voir glossaire.



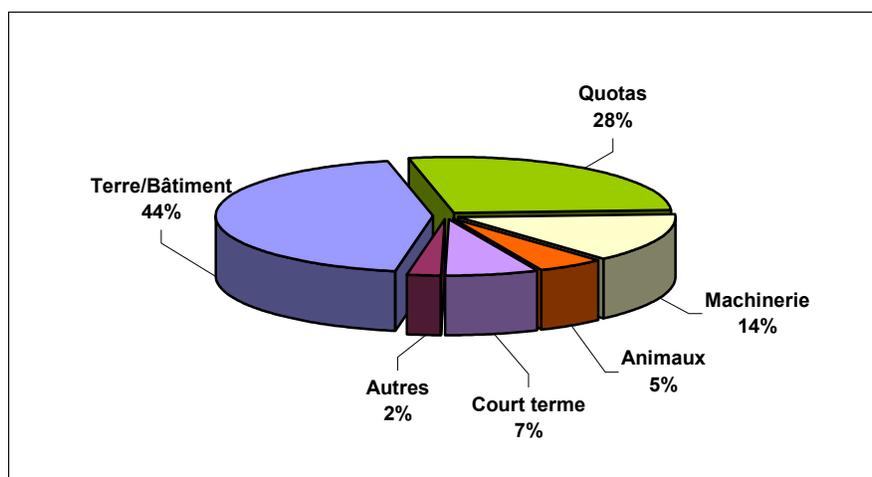
Tableau 22. Indicateurs financiers par type de production (\$), Québec, 1997 - 2002

	Lait	Porcs	Bovins	Céréales et oléagineux
<b>Actif moyen</b>				
1997	897 465	901 388	361 195	838 562
1999	1 346 662	1 096 962	396 398	944 381
2001	1 657 209	1 161 878	498 733	1 098 094
2002	1 693 240	1 227 877	517 195	1 164 818
<b>Dette moyenne</b>				
1997	191 824	305 932	65 464	208 446
1999	297 110	460 005	69 241	207 187
2001	397 416	479 613	83 610	262 178
2002	457 269	674 300	114 289	301 367
<b>Revenu net comptant</b>				
1997	44 196	62 353	8 161	31 254
1999	60 613	67 305	15 402	43 151
2001	66 571	98 897	27 899	32 778
2002	54 481	48 686	11 523	26 726
<b>Revenu net comptant Écart 2001-2002</b>	<b>-18 %</b>	<b>-51 %</b>	<b>-59 %</b>	<b>-18 %</b>

Source : Statistique Canada (2003). Enquête financière sur les fermes, 2002, 2003. Compilation des auteurs.

Une ventilation de l'actif total des fermes québécoises montre que la majeure partie de cet actif est composé par la valeur des terres et bâtiments (44 %) et par le quota (28 %) (figure 5). Cette part importante tenue par les quotas explique pour l'essentiel la forte hausse de l'actif moyen par entreprise agricole au Québec entre 1997 et 2002. En effet, la valeur totale des quotas québécois s'élevait à 3,8 milliards de dollars en 1997 et à 7,4 milliards de dollars en 2002, pour une augmentation moyenne par ferme de 95 % de la valeur des quotas en 5 ans.

Figure 5. Ventilation de l'actif total des fermes québécoises, 2002



Source : Statistique Canada (2003). Enquête financière sur les fermes, 2002, 2003. Compilation des auteurs.



En fonction du type de production, la proportion du quota dans la ventilation de l'actif total représente une part très importante de 48 % à 61 % (tableau 23).

Tableau 23. Ventilation de l'actif total des fermes québécoises, par production (%), 2002

	Lait	Oeufs	Volailles
Court terme	3	8	9
Animaux	7	1	1
Machineries et équipements	11	9	8
Terre et Bâtiments	31	20	24
Quotas	48	61	57
Autres actifs	1	2	2

Source : Statistique Canada (2003). Enquête financière sur les fermes, 2002, 2003. Compilation des auteurs.

Ces quelques données sur l'évolution de l'actif moyen, de la dette moyenne et du revenu net comptant au Québec illustrent assez bien les défis qui attendent les jeunes qui souhaitent s'établir en agriculture dans les années qui viennent.

### Âge des agriculteurs

Analysons maintenant le profil des agriculteurs québécois pour connaître qui s'occupe des entreprises agricoles. De 1996 à 2001, le nombre d'agriculteurs du Québec a diminué de 11 %, passant de 53 155 à 47 390 (tableau 24). Cette diminution en pourcentage est légèrement supérieure à la moyenne nationale de 10 %. La baisse du nombre d'agriculteurs au Québec est comparable au recul de 11 % du nombre d'entreprises.

Tableau 24. Proportion des agriculteurs par catégorie d'âge (%), Québec, 1991-2001

Âge des agriculteurs	1991	1996	2001
34 ans et -	25	20	14
35-54 ans	52	57	60
55 ans et +	22	23	26
<b>Total</b>	<b>53 350</b>	<b>53 155</b>	<b>47 390</b>

Source : Statistique Canada (2002). Recensement de l'agriculture 2001. Compilation des auteurs.

Des tendances nettes se dégagent de la répartition des agriculteurs en trois groupes d'âge. Bien que le nombre d'agriculteurs ait diminué depuis le dernier recensement, le déclin observé dans le groupe le plus jeune (comprenant les agriculteurs de 15 à 34 ans) est saisissant. De 1996 à 2001, le nombre d'agriculteurs âgés de moins de 35 ans a chuté de 40 %. La variation pour la dernière décennie est encore plus frappante, puisque ce groupe a accusé un recul de plus de 52 % depuis 1991.

Une autre façon d'analyser la situation dans son ensemble consiste à examiner la part que représente chaque groupe d'âge. D'un recensement à l'autre, la part du groupe le plus jeune diminue, alors que celle des deux autres groupes a tendance à s'accroître. En 2001, un peu plus de 60 % des agriculteurs étaient âgés de 35 à 54 ans et 26 %, de 55 ans et plus. Les moins de 35 ans constituent maintenant 14 % des agriculteurs, alors qu'ils en représentaient le quart il y a 10 ans. Que ce soit en termes absolus ou relatifs, la population agricole est vieillissante.



En 1996, il y avait 53 155 agriculteurs au Québec, dont 39 490 hommes et 13 665 femmes, les femmes représentant 26 % de l'ensemble des agriculteurs (tableau 25). En 2001, on dénombrait 47 390 agriculteurs, dont 35 195 hommes et 12 190 femmes, les femmes ayant maintenu leur importance relative (26 %).

Tableau 25. Proportion des agriculteurs par catégorie d'âge et selon le sexe (%), Québec, 1996-2001

Âge	1996		2001	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
34 ans et -	14	6	10	4
35-54 ans	41	16	43	17
55 ans et +	19	4	21	5
<b>Total</b>	<b>39 490</b>	<b>13 665</b>	<b>35 195</b>	<b>12 190</b>

Source : Statistique Canada (2002), Recensement de l'agriculture 2001. Compilation des auteurs.

Le groupe de la population active générale qui se compare le mieux aux agriculteurs est celui des travailleurs autonomes. Les profils d'âge de ce groupe sont différents de ceux des agriculteurs, particulièrement aux deux extrémités de l'échelle. Les jeunes travailleurs constituent près de 20 % de l'ensemble des travailleurs autonomes, comparativement à 14 % chez les agriculteurs. Pour le groupe le plus âgé, les proportions sont de 21 % chez les travailleurs autonomes et de près de 26 % chez les agriculteurs.

La variation des âges médians<sup>19</sup> des deux groupes est aussi marquée. Pour la population d'agriculteurs, l'âge médian est de 46 ans, et pour le segment comparable de la population active, soit les travailleurs autonomes, il est de 44 ans. Pour la population active totale, il est de 38 ans.

#### Taux de remplacement des agriculteurs québécois

Le taux de remplacement<sup>20</sup> des agriculteurs est une mesure importante pour se faire une idée plus juste des problèmes relatifs au transfert de la ferme. En considérant qu'en 2001, il y avait 47 390 agriculteurs au Québec et que près de 26 % d'entre eux étaient âgés de 55 ans et plus, on peut estimer que 12 255 agriculteurs pourraient se retirer de l'agriculture entre 2001 et 2010. Par ailleurs, sur ces 47 390 agriculteurs, 14 % sont âgés de moins de 35 ans, soit 6 505, ce qui permet de conclure qu'il y a un potentiel de remplacement des agriculteurs sortants de l'ordre de 53 % au Québec (tableau 26). Ce taux de remplacement est le plus élevé de tous les pays après la Finlande et l'Autriche, états et provinces analysés dans cette enquête. Par exemple, au Canada, ce taux est de 33 %.

Tableau 26. Taux de remplacement des agriculteurs québécois et canadiens, 2001

Province	Âge moyen	34 ans et -	55 ans et +	Taux de remplacement (%)
<b>Québec</b>	<b>47,0</b>	<b>6 505</b>	<b>12 255</b>	<b>53</b>
Canada	49,9	39 915	120 705	33

Source : Statistique Canada (2002). Recensement de l'agriculture 2001. Compilation des auteurs.

À l'analyse des données des régions agricoles du Québec, on constate que le taux de remplacement montre des disparités importantes (tableau 27). Il varie dans une échelle de 25 % en Outaouais à 84 % en Abitibi-Témiscamingue/Nord-du-Québec. Le taux de remplacement de la région de Montréal/Laval

<sup>19</sup> Voir glossaire.

<sup>20</sup> Voir glossaire.



s'apparente à celui de l'Outaouais avec un taux de 27 %. Cependant, la région de Montréal/Laval représente seulement 1 % du nombre total d'agriculteurs québécois, alors que dans la région de l'Outaouais, en représente 4 %. Les régions qui présentent des taux de remplacement élevés ont un pourcentage d'agriculteurs se situant entre 3 % et 12 %.

Tableau 27. Taux de remplacement des agriculteurs québécois, régions administratives, 2001

Région	Âge moyen	34 ans et -	55 ans et +	Taux de remplacement (%)	En % du total des agriculteurs
Bas-Saint-Laurent	45,4	560	740	76	8
Saguenay-Lac-Saint-Jean / Côte-Nord	47,4	235	480	49	4
Québec	47,9	200	460	44	4
Mauricie	46,7	220	425	52	4
Estrie	47,3	600	1 160	52	9
Montréal/Laval	50,8	30	110	27	1
Lanaudière	47,2	355	715	50	6
Outaouais	50,9	175	690	25	4
Laurentides	48,0	275	635	43	5
Abitibi-Témiscamingue / Nord-du-Québec	45,1	185	220	84	3
Gaspésie / Îles-de-la-Madeleine	47,2	45	100	45	1
Chaudière-Appalaches	46,5	1 250	2 175	58	19
Montérégie	47,5	1 515	3 135	48	24
Centre-du-Québec	45,5	875	1 210	72	12
<b>Québec</b>	<b>47,0</b>	<b>6 505</b>	<b>12 255</b>	<b>53 %</b>	

Source : Statistique Canada (2002). Recensement de l'agriculture 2001. Compilation des auteurs.

On note que quatre régions, soit l'Abitibi-Témiscamingue / Nord-du-Québec, le Bas-Saint-Laurent, le Centre-du-Québec et Chaudière-Appalaches, montrent des taux de remplacement supérieurs à la moyenne provinciale et que parmi celles-ci, les deux régions périphériques ont les taux les plus élevés.

Toutes ces statistiques indiquent que le secteur agricole a connu de profondes transformations depuis quelques années et qu'il s'apprête à franchir une étape majeure à court terme. En effet, une partie non négligeable des entreprises agricoles changeront de mains dans les prochaines années, ce qui offre un défi important tant aux producteurs agricoles qu'aux intervenants qui les accompagnent.

### Dévalorisation de la profession

Le phénomène d'abandon du milieu rural de la population en général, avec en toile de fond un déclin démographique sans précédent, semble faire hésiter de plus en plus de relève à s'établir en agriculture. La dévalorisation de la profession agricole existe depuis longtemps et elle est causée par une multitude de facteurs complexes. Parmi ces facteurs s'inscrivent les difficiles conditions de travail, l'image négative du public face à l'agriculture, la cohabitation entre les milieux rural, agricole et urbain, le niveau de plus en plus élevé de compétence exigé des agriculteurs, la crise du revenu, etc.

Parmi ces facteurs, la mauvaise presse (crise du bœuf, du porc, etc.) repousse en effet une proportion importante de candidats susceptibles de s'établir ou de travailler en agriculture. L'agriculteur se situe au centre du secteur agroalimentaire. En conséquence, il se retrouve souvent au cœur des tempêtes qui secouent la société d'aujourd'hui interpellée par les environnementalistes, les biotechniciens, les partisans du libre-échange, etc. De plus, les récentes crises portant sur la salubrité et l'innocuité des aliments forcent maintenant les producteurs agricoles à se rapprocher des consommateurs en leur expliquant comment sont produites les denrées agricoles. Toutes ces difficultés ne sont pas de nature à donner une image positive de l'agriculture et risquent de repousser une partie des candidats susceptibles de composer la relève.



## Portrait de la relève agricole au Québec

Les données et les statistiques vues précédemment sur l'âge de la population agricole soulèvent une interrogation importante : à qui le patrimoine agricole sera-t-il transféré dans les prochaines années? La section suivante met l'accent sur le besoin de relève, établissant un parallèle entre la relève familiale et non familiale. Elle décrit également la problématique spécifique à la relève féminine et présente les motifs à la base de la décision de s'établir ou du choix de la relève.

### Besoin de relève au Québec

(Tiré du *Profil de la relève agricole au Québec*, MAPAQ, 2002 )

En 2000, le nombre d'entreprises déclarant un besoin de relève parce que les agriculteurs prévoient se retirer de l'agriculture pour cause de transfert ou de démantèlement d'ici 2005 s'élevait à 3 438, soit 12 % des entreprises agricoles québécoises. Il s'agit d'une diminution de 20 % par rapport à 1997 alors que 4 272 entreprises se trouvaient dans cette situation, soit 14 % du nombre total. Cette proportion de 12 % varie selon les régions puisqu'elle s'élève à 20 % pour la Côte-Nord, à 16 % pour le Saguenay-Lac-Saint-Jean et à 8 % pour Laval.

- **12 % des fermes déclarent un besoin de relève**
- **La proportion des fermes qui ont identifié leur relève subit une baisse et se situe à 65 %**
- **Le nombre de femmes identifiées à la relève est légèrement en hausse.**

On estime que 86 % des entreprises exprimant des besoins de relève sont concentrées dans cinq secteurs : le lait, les bovins de boucherie, les céréales et fourrages, le porc ainsi que l'horticulture (fruits et légumes). Le secteur laitier (43 %) domine d'une façon indéniable, car il représente le même nombre d'entreprises que les quatre autres secteurs réunis.

Parmi les entreprises exprimant des besoins de relève, 60 % déclarent un chiffre d'affaires supérieur à 100 000 \$. Les entreprises de production laitière et des entreprises porcines dominent dans les strates de hauts revenus; plus de 80 % déclarent un revenu de 100 000 \$ et plus, tandis que 72 % des entreprises acéricoles, 63 % des entreprises bovines et 41 % des entreprises de production de céréales et de fourrages déclarent un revenu inférieur à 50 000 \$.

Des entreprises agricoles ayant un besoin de relève, 2 231 entreprises (66 %) ont identifié une ou deux personnes parmi leurs proches tandis que 884 entreprises (26 %) n'ont pas de relève parmi leurs proches. À ces chiffres s'ajoutent 9 % qui ne sont pas sûres d'avoir une relève. La proportion des entreprises avec relève identifiée tend à diminuer à 70 % en 1997 et à 66 % en 2002, augmentant ainsi la proportion de relève non identifiée ou incertaine.

Parmi les personnes identifiées, 2 610 ont entre 16 et 39 ans (dont 48 % ont moins de 25 ans) et 170 ont 40 ans et plus. Par ailleurs, 46 % des agriculteurs avec relève avaient moins de 55 ans, cette donnée étant identique à celle de la fiche d'enregistrement précédente. Le nombre de femmes identifiées à la relève agricole est légèrement à la hausse. Elle atteint 13 % en 2000, comparativement à 11 % en 1997 et à 9 % en 1995. Au Québec, 59 % de la main-d'œuvre est familiale. Parmi cette main-d'œuvre se trouvent les futurs candidats à l'établissement. Près de 50 % des entreprises ayant identifié une relève déclaraient des revenus compris entre 50 000 et 249 999 \$.

Les entreprises (26 %) qui n'ont pas de relève identifiée sont donc susceptibles d'être démantelées ou d'intéresser des personnes extérieures à la famille immédiate : clientèle locale, nouveaux agriculteurs et agricultrices, jeunes diplômés, immigrants, etc. Les entreprises laitières (282), suivies de celles qui élèvent des bovins (147), sont les plus nombreuses dans cette situation. Les productions dites contingentées se retrouvent en nombre important et augmentent les difficultés d'établissement en raison de la valeur du quota. Plus du tiers des entreprises n'ayant pas de relève déclarent un revenu agricole total supérieur à 100 000 \$, dont 53 % en production laitière. Le statut d'agriculteur unique « Personne physique » prédomine (56 %) dans le groupe des entreprises sans relève familiale identifiée.



## Comparaisons entre les relèves familiale et non familiale

Le transfert de ferme entre personnes non apparentées (relève non familiale) favorise la continuité de l'entreprise. Les fermes peuvent être reprises par de nouveaux agriculteurs, de jeunes diplômés ou des immigrants. Dans certaines régions, les immigrants ont déjà constitué dans le passé une part significative des nouveaux propriétaires agricoles, mais en 2001 cette proportion n'était que de 4 %.

**La relève non familiale partage les mêmes motivations à s'établir en agriculture que la relève familiale, mais la majorité doit réaliser un montage financier plus complexe. Deux à cinq modes d'acquisition sont nécessaires, par exemple emprunt + apport personnel + subvention.**

Les chercheurs de TRAGET-Laval ont remarqué certains points communs entre la relève familiale et non familiale (Info-Transfert, janvier 2004). Premièrement, l'établissement se réalise à peu près au même âge dans les deux cas, soit à 31 ans dans le cas de la relève non familiale et à 29 ans en ce qui concerne la relève issue d'une famille agricole.

Les motivations qui incitent les jeunes à s'établir se révèlent les mêmes pour tous : le désir de réaliser un projet de vie, l'intérêt pour le mode de vie agricole et la volonté de vivre de l'agriculture. Une distinction existe cependant, car la relève familiale a à cœur la transmission et la préservation du patrimoine agricole familial. Dans les deux cas, les parents soutiennent leurs enfants de façon presque inconditionnelle et cet appui se traduit par de l'aide à la réalisation du projet et par une contribution financière.

Les deux populations étudiées possèdent un profil relativement comparable en ce qui a trait à la formation. En effet, 42 % de la relève non familiale et 38 % de la relève familiale détiennent un diplôme en agriculture. Le niveau d'études présente toutefois des différences notables, car plus de 90 % des personnes appartenant à la relève non familiale possèdent un diplôme collégial ou universitaire, comparativement à 72 % de la relève familiale.

Les écarts les plus importants se situent au niveau des modes d'acquisition de l'entreprise, ce qui influence fortement le montage financier propre à chaque type de relève. Les jeunes de la relève non familiale sont beaucoup plus nombreux à solliciter et à obtenir un prêt de la part des institutions financières (90 % comparativement à 30 % de la relève familiale) (tableau 28). De plus, 80 % doivent investir une partie de leurs économies afin de réaliser leur projet alors que ce n'est le cas que pour 27 % des jeunes qui reprennent la ferme familiale.

Tableau 28. Comparaison entre les modes d'acquisition de la relève non familiale et familiale

Modes d'acquisition	Relève non familiale 2003 (%)	Relève familiale 1998 (%)
Emprunt	90	30
Apport personnel	80	27
Subventions	70	67
Financement des parents	30	25
Financement des vendeurs	27	n/a
Vente symb., échanges	13	2
Autre (héritage)	1	4
Taille des échantillons :		
• Relève non familiale : 57 agriculteurs et 30 entreprises (26 femmes, 31 hommes)		
• Relève familiale : 252 agriculteurs (126 femmes et 126 hommes)		

Adapté de Info-Transfert (janvier 2004).



La relève non familiale se distingue également par le fait qu'elle bénéficie parfois de conditions financières particulières de la part des vendeurs, des locateurs ou des coopératives, particulièrement dans le cas des établissements en production porcine.

En définitive, le montage financier des deux groupes étudiés présente des différences importantes, malgré le fait que les jeunes ont recours aux subventions et à l'aide financière de leurs parents de façon sensiblement égale. En effet, les jeunes de la relève non familiale doivent combiner entre deux et cinq modes d'acquisition afin de réussir à s'établir et 43 % d'entre eux obtiennent un emprunt, investissent leurs économies et tablent sur une subvention. La relève familiale, qui utilise entre un et quatre modes d'acquisition, réalise son projet dans 46 % des cas grâce à l'aide à l'établissement, combinée à un don des parents ou une cession des parts de l'entreprise, ou encore à un investissement de leurs économies personnelles.

### **Choix de la relève**

Le choix de la relève doit se faire de façon réfléchie de la part des propriétaires (accueillir, encadrer, léguer, transférer) (Gauvreau et Jourdain, 2002) et de la part de la relève (pour la profession et pour l'entreprise).

### **Choix des parents**

Le choix de la relève pose souvent problème pour les parents. La présence d'un trop grand nombre d'enfants intéressés à reprendre l'entreprise peut nuire au processus de transfert (Parent, Jean et Simard, 2000). Les parents se retrouvent devant des dilemmes : il y a plusieurs relèves identifiées, mais une seule place sur l'entreprise, comment respecter l'équité vis-à-vis des différents descendants ou que faire s'il n'a pas de relève familiale. Par ailleurs, les parents oublient quelquefois de prendre en compte la relève féminine.

### **Les cas d'échec**

Une autre question se pose : comment s'est fait le choix de la relève dans les cas où le transfert de l'entreprise a échoué? Ces situations d'échec incluent deux parcours différents (*Info-Transfert*, décembre 2003) :

- les projets d'établissements qui ne se sont jamais réalisés (*ante*);
- les cas d'abandon par la relève après quelques années d'entreprise (*post*).

Des entrevues effectuées auprès des parents permettent de faire plusieurs constatations à ce sujet. Les propriétaires donnent principalement trois raisons afin d'expliquer leur choix de relève. La majorité des parents, soit 23 % d'entre eux, déclarent avoir choisi le seul garçon de la famille. Par ailleurs, dans 15 % des cas, le jeune désigné constituait le « deuxième choix » des parents, qui l'ont préféré au « premier choix » parce que ce dernier n'était pas disponible au moment jugé propice. En dernier lieu, 13 % des propriétaires de ferme ne s'attendaient pas à avoir de relève et ont accepté une proposition imprévue de la part d'un de leurs enfants. Le choix de la relève s'est effectué d'après ces critères dans 12 des 17 cas d'abandon avant transfert (*ante*) et dans 8 des 22 cas d'abandon après établissement (*post*).

Deux des familles qui ont connu une situation d'échec avant l'établissement (*ante*) révèlent que le transfert de la ferme ne s'est pas réalisé malgré la présence d'un jeune qui désirait s'établir depuis longtemps, mais dont l'établissement a sans cesse été remis à plus tard. Dans deux autres familles du même type, un des enfants se serait imposé comme relève alors que le père n'était pas convaincu de vouloir lui transférer la ferme. En dernier lieu, les propriétaires d'une entreprise ont mentionné avoir élu leur fille pour prendre la relève, faute d'avoir un garçon dans la famille.



En ce qui a trait aux 14 entreprises restantes, qui sont caractérisées par un abandon après établissement (*post*), 5 propriétaires ont mentionné avoir tenté d'établir conjointement deux de leurs enfants sans avoir de préférence pour l'un ou pour l'autre. Les neuf autres familles ont fondé leur choix sur les raisons suivantes :

- les propriétaires se sont senti contraints de prendre une décision précipitée à la suite d'une situation difficile (divorce, maladie ou accident) (3 cas);
- un seul enfant s'est montré intéressé à prendre la relève (3 cas);
- le choix s'est arrêté sur le fils aîné de la famille (3 cas).

Les faits décrits ci-dessus indiquent que ces propriétaires d'entreprises n'ont pas véritablement le sentiment d'avoir choisi leur relève. Les raisons justifiant leur choix diffèrent selon les familles interrogées mais, dans l'ensemble, les prédécesseurs semblent avoir été influencés par des éléments culturels ou encore contraints par certaines circonstances. Cette étude n'explique pas pourquoi l'établissement de la relève a échoué, mais elle permet de constater une certaine diversité des motifs qui sont à la base du choix de la relève.

### ***Prendre la décision de s'établir***

Il faut s'assurer que le jeune qui prend la relève a le sentiment qu'il a fait un choix véritable, que cela n'est pas une situation par défaut, par absence de choix; autrement dit, que son établissement a été le fait d'une décision qui est d'abord la sienne et non celle des autres membres de sa famille ou en réponse à une pression. Il arrive que les jeunes se sentent obligés de prendre la relève (Parents, Jean et Simard, 2000).

Plus de garçons(41 %) que de filles (19 %) déclarent avoir toujours voulu s'établir en agriculture, (St-Cyr, Richer et Dupuis, 1998). De même, deux fois plus de garçons que de filles (respectivement 19 % et 10 %) déclarent que le moment de leur établissement a été fixé à l'avance. Par exemple, l'établissement peut avoir été prévu afin de coïncider avec la création d'une nouvelle structure d'entreprise comme la création d'une société. Le moment du transfert peut également correspondre à l'atteinte d'un âge précis par la relève ou être fixé d'après une date déterminée à l'avance.

La majorité des jeunes hommes qui se sont effectivement établis, soit 60 %, pouvaient prévoir qu'ils s'établiraient et connaissaient à l'avance le moment de leur établissement sur l'entreprise familiale. Chez les jeunes filles, moins de la moitié, soit 29 % pouvaient en dire autant (St-Cyr, Richer et Dupuis, 1998). Ceci indique que la transmission de l'entreprise est moins bien planifiée lorsqu'une jeune femme doit prendre la relève et que les projets des filles sont donc moins précis que ceux des garçons.

Un fait important émerge également de cette dernière étude : plus de 20 % des filles ont dû prendre très rapidement la décision de s'établir, souvent dans des conditions difficiles, à la suite d'un événement imprévu et parfois d'un événement malheureux. En effet, la mort du père ou de la relève choisie, la décision brusque du propriétaire de vendre l'entreprise à l'encan, le désistement imprévu de la personne retenue pour succéder aux parents ont poussé ces jeunes femmes à prendre leur décision rapidement, bien souvent sans avoir la possibilité de planifier leur reprise de l'entreprise familiale. Les jeunes hommes sont trois fois moins nombreux, soit 6 %, à avoir pris leur décision à cause d'événements imprévus.

Une autre différence marquante entre les sexes a trait à l'influence du conjoint sur la décision de s'établir en agriculture. En effet, les femmes sont beaucoup plus nombreuses, soit 14 %, à indiquer que l'intérêt de leur conjoint pour l'agriculture a été déterminant, comparativement à seulement 2 % des garçons.

Toutes ces constatations indiquent que les filles ou les femmes possèdent moins de contrôle sur leur décision de s'établir et sur le moment où se réalisera l'établissement. Les garçons ont davantage l'occasion de planifier leur reprise de la ferme et leur choix demeure moins influencé par des facteurs externes tels que l'intérêt du conjoint.



### **Fille ou garçon ? Le genre a-t-il de l'importance ?**

Tel que vu précédemment, 13 % des personnes identifiées comme relève potentielle par les propriétaires souhaitant se retirer d'ici 2005 sont de sexe féminin. Selon une étude de Parent, Jean et Simard (2000), le fait d'être une fille rendrait plus difficile un établissement réussi et durable sur la ferme familiale. Ces auteurs ont remarqué en effet que « les filles rencontrent des résistances à leur projet d'établissement et ne jouissent pas d'une crédibilité élevée auprès des propriétaires de ferme comme relève potentielle ». S'agit-il d'une situation généralisée ? Les pages qui suivent explorent la question de la présence des filles en tant que relève potentielle en agriculture.

Plusieurs entrevues ont été menées par St-Cyr, Richer et Dupuis (1999) auprès de jeunes identifiés comme relève potentielle par leurs parents. Cette recherche révèle que la situation des filles est bien différente de celle des garçons. Au moment des entrevues, presque trois fois plus de garçons que de filles étaient effectivement établis (24 % et 9 % respectivement). De plus, beaucoup plus de garçons semblaient en bonne voie de prendre la relève, soit 67 %, comparativement aux filles qui n'étaient que 39 % à être bien engagées dans le processus. L'hésitation quant à leur avenir était plutôt le fait des filles que des garçons, alors que 15 % d'entre elles étaient incertaines de l'orientation à prendre. Seulement 9 % des garçons étaient indécis au sujet de leur engagement sur la ferme familiale.

Par ailleurs, la relève féminine rencontre des difficultés particulières qui ne sont pas le lot des garçons. En effet, seules les filles (6 %) ont déclaré vivre un conflit avec leur famille au sujet de leur droit à reprendre la ferme familiale. De plus, ce sont uniquement des jeunes femmes qui doivent attendre la décision de leur père (6 %) ou la décision d'un frère (6 %) avant de savoir si elles pourront s'établir sur la ferme familiale. En outre, 9 % d'entre elles ont dit vouloir reprendre la ferme familiale, mais qu'aucun processus n'était prévu afin de permettre leur intégration. Lors des entrevues, aucun garçon n'a mentionné être aux prises avec ce genre de difficultés.

Il existe plusieurs autres différences entre les sexes, notamment en ce qui a trait au prix payé pour acquérir la ferme familiale. Au total, plus de femmes que d'hommes, soit 74 % par rapport à 56 %, considèrent avoir payé le prix réel que valait la ferme et, en conséquence, n'avoir pas bénéficié d'un don de la part des parents.

De plus, selon St-Cyr, Richer et Dupuis (1998), les filles sont un peu plus jeunes que les garçons au moment de s'établir. Effectivement, 52 % d'entre elles ont moins de 25 ans alors que c'est le cas de seulement 47 % des jeunes hommes. De plus, celles-ci seraient « beaucoup moins impliquées dans le travail sur la ferme... » avant leur établissement (St-Cyr, Richer et Dupuis, 1999). En effet, plus de garçons que de filles travaillent à temps plein sur l'entreprise familiale, soit 58 % comparativement à 27 %.

Cette même étude de St-Cyr, Richer et Dupuis (1999) a tenté de répondre à la grande question : les filles sont-elles moins susceptibles d'être choisies comme relève parce qu'elles sont de sexe féminin ? L'idée qu'elles sont davantage considérées quand il y a pénurie de garçons semble étayée par les résultats de cette recherche. En effet, les filles désignées comme relève proviennent, dans 33 % des cas, d'une famille ne comportant que des filles, comparativement aux garçons qui ne seraient que 9 % à être issus d'une famille ne comportant que des garçons. Cette interprétation est cependant nuancée par le fait que 67 % des filles destinées à reprendre la ferme proviennent d'une famille qui inclut des garçons.

Par ailleurs, les familles qui ont désigné des jeunes femmes comme relève potentielle comportaient en moyenne beaucoup plus de filles que de garçons, soit 2,8 filles et 1,6 garçon, alors que les familles des jeunes hommes retenus comme relève comportaient le même nombre de filles que de garçons. D'une façon globale, ces données révèlent que, pour un certain nombre de parents, choisir un garçon comme relève demeure plus naturel que de choisir une fille.



## Aspect humain et organisationnel

Au-delà de la machinerie, des animaux, de la terre et des bâtiments, au-delà de l'actif et des dettes, une entreprise agricole est surtout le reflet des êtres humains qui s'en occupent. Ce sont eux qui en font une entreprise prospère ou non. C'est également sur les êtres humains que repose la réussite de la transmission de la ferme à la génération suivante.

***Il est important de miser sur la performance humaine et organisationnelle des entreprises agricoles de demain.***

Même si a priori l'aspect économique semble être la cause de près de la moitié des transferts qui se sont soldés par un échec (Parent, Jean et Simard, 2000), en investiguant plus loin, les chercheurs ont observé que derrière cette réalité, se cache le plus souvent une dynamique relationnelle problématique entre celui qui entend transférer et celui qui souhaite reprendre. Nous pouvons avancer que même dans des conditions économiques favorables, il peut arriver que l'établissement de la relève se fasse difficilement, voire qu'il échoue pour des raisons qui ne sont pas économiques, mais plutôt humaines (Tondreau, Parent et Perrier, 2002).

Cette section traite de l'entreprise familiale agricole et de l'ensemble des facteurs humains et des relations entre le système famille-individu-entreprise. Elle traite également des facteurs organisationnels, c'est-à-dire tout ce qui a trait à la structure de direction de l'entreprise et ses modifications. Finalement elle aborde le thème de la détresse psychologique et de la planification.

### Causes de l'échec de l'établissement

***De tous les facteurs caractérisant les situations d'insuccès à l'établissement, 75 % touchent les aspects humains et organisationnels de l'entreprise agricole, le reste des facteurs concernent les aspects financiers et externes à l'entreprise.***

Parent, Jean et Simard (2000) ont tenté d'identifier les causes menant à l'échec de l'établissement de la relève en agriculture au Québec. Pour ce faire, ils ont interrogé 65 candidats, dont 25 jeunes qui n'ont pu réaliser leur projet d'établissement, et 40 candidats qui ont réussi à s'établir sur la ferme familiale mais qui ont par la suite abandonné après moins de 6 ans d'entreprise.

La recherche démontre que cinq des sept principales causes d'abandons (insuccès) sont liées aux relations humaines ainsi qu'aux personnes impliquées :

- une vision ou orientation divergente de l'avenir de la ferme entre les partenaires du transfert. Sur tous les cas d'abandon du projet d'établissement, 40 % avaient des conflits quant à l'orientation de la ferme. Des orientations trop divergentes réduisent les possibilités de transfert en plus d'être propices au développement des situations conflictuelles (le progressisme de la relève heurte les habitudes établies de longue date, les manières de faire ancrées profondément et la conception du devenir de la ferme du propriétaire de la ferme);
- la méfiance du prédécesseur envers le successeur;
- une communication difficile entre les groupes ou les individus impliqués;
- la vision aliénante du métier d'agriculteur transmise par le père et acceptée par les enfants;
- la difficulté du prédécesseur à déléguer ou à partager les responsabilités stratégiques, particulièrement caractérisé par une relation de contrôle plutôt qu'une relation de confiance;
- le manque de formation et de préparation de la relève;
- l'absence de gestion ou une gestion déficiente (achats inconsidérés, stratégies de réorientation qui ont mal tourné, difficulté à prévoir, etc.).



D'autres facteurs, de moyenne importance, nuisent également à la transmission réussie et durable de la ferme familiale :

- l'appréhension du prédécesseur face à l'avenir (insécurité financière ou psychologique);
- l'habitude du prédécesseur d'émettre des informations contradictoires lors de la communication;
- la méconnaissance des réseaux ou des ressources où puiser des conseils;
- une entreprise peu modernisée au moment du transfert;
- une faible motivation de la relève à reprendre la ferme familiale;
- le fait que la personne intéressée à prendre la relève soit une fille au lieu d'un garçon.

D'autres facteurs qui touchent la relève ont été également observés, le cédant (parent), la famille ou la structure d'entreprise :

- **la relève** : pas de support moral du conjoint, le rang familial, peu ou pas d'expérience en dehors de la ferme familiale, aucune mise de fonds, appréhension du travail versus qualité de vie, statut civil (homme célibataire), opportunités de travail ailleurs, ...
- **le cédant** : trop jeune, bonne santé, identité fondue dans la ferme (« *Ma ferme, c'est moi* »), aucun ou peu d'intérêt en dehors de la ferme, exigences financières élevées, peu ou pas impliqué dans le milieu, méfiance envers des conseils externes, évènement clé (divorce), ...
- **la famille** : conflits familiaux traversant l'entreprise, écart d'âge, valeurs divergentes, trop d'enfants intéressés, mésententes parents-conjoints, structure de gestion unilatérale, ...

Le succès ou l'insuccès d'un établissement n'est pas lié à un évènement ou un facteur. Une analyse en profondeur permet de dégager le fait qu'il y a souvent plus d'un facteur en cause; il y a un enchevêtrement de facteurs dont certains sont plus décisifs que d'autres, qu'ils soient personnels, familiaux, d'entreprise ou externes (Parent, Jean et Simard, 2000).

L'aspect humain et organisationnel possède-t-il vraiment un poids déterminant lors du transfert de la ferme familiale ? Selon le constat d'une étude de Tondreau, Parent et Perrier (2002), « l'accent mis sur les aspects économiques liés au transfert de ferme occulte l'importance que prennent les relations humaines dans tout le processus visant la réussite de la transmission du patrimoine agricole ». En effet, de tous les facteurs caractérisant les situations d'insuccès à l'établissement identifiés par Parent, Jean et Simard (2000), 75 % touchent les aspects humains et organisationnels de l'entreprise agricole; le reste des facteurs concerne les aspects financiers et externes à l'entreprise (entreprise à faible potentiel de revenu, en difficulté financière ou peu modernisée, secteur non traditionnel, réseaux conseils, conjoncture, lois, règlement, incertitude politique et refus de financement).

### Entreprise familiale agricole

Selon le profil de la relève agricole du MAPAQ (2000), la répartition actuelle des propriétaires laisse présager qu'un nombre important d'entreprises changeront de main d'ici les 10 prochaines années. En considérant que plus de 90 % des entreprises agricoles sont familiales, la majorité de ces changements de direction s'effectueront dans un contexte familial où se côtoient des relations affectives, d'affaires et de négociations. Ces changements importants demanderont aux familles de se doter d'outils et de mécanismes de communication qui permettront d'éviter l'éclatement de la famille et de l'entreprise en cours de transfert ou à la suite d'un établissement.

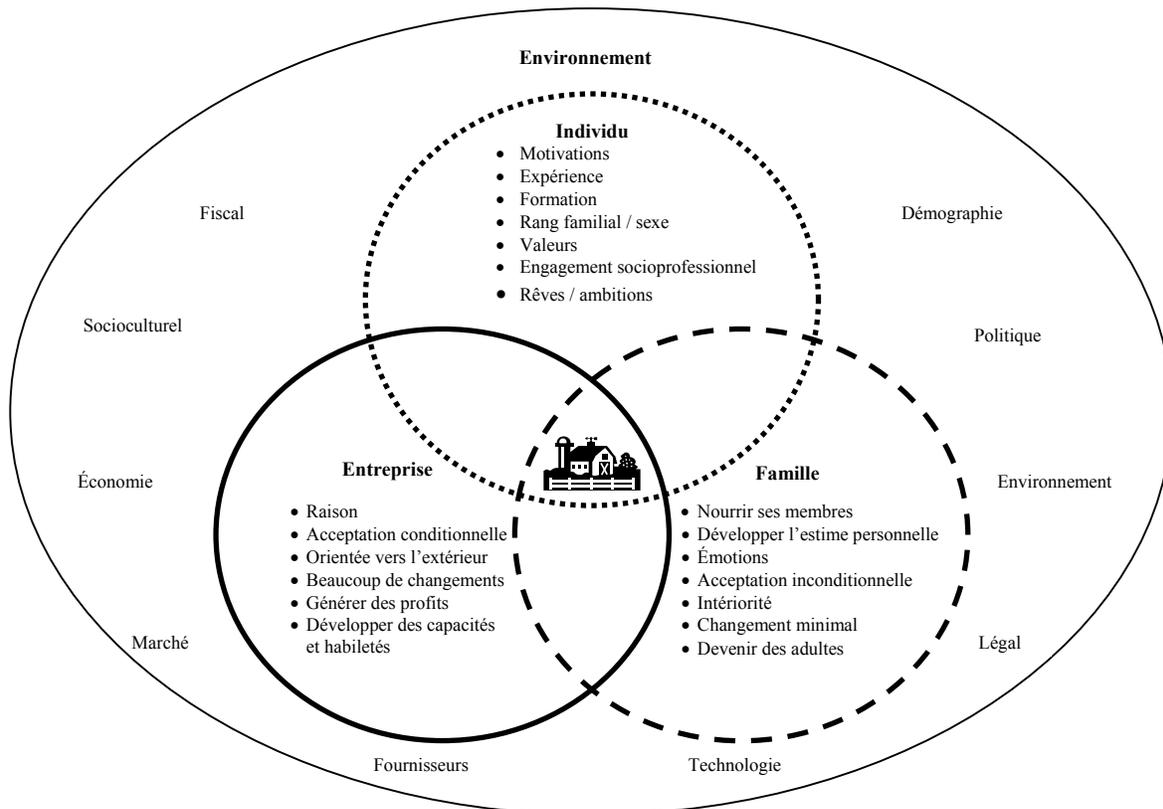
***Le système d'entreprise familiale est un système complexe, car l'entreprise familiale évolue dans une zone d'activité et de décision qui a à la fois un impact sur la famille et sur l'entreprise.***

***Elle amène une dimension émotive qui implique de nombreuses relations parfois difficiles à gérer***



Le système d'entreprise familiale est un système complexe, car l'entreprise familiale évolue dans une zone d'activité et de décision qui a à la fois un impact sur la famille et sur l'entreprise (Gauvreau et Jourdain 2002). L'individu, la famille et l'entreprise possèdent chacun leur propre système et interagissent dans un environnement évolutif. La ferme familiale est le chevauchement de ces trois systèmes. Afin de bien saisir la complexité de l'entreprise familiale, il faut comprendre la spécificité de chacun des systèmes (figure 6).

Figure 6. Illustration de la spécificité des systèmes



Adapté de Gauvreau et Jourdain (2002), CCGEA (1997), Lorrain (2002)

La famille est un système dont le but premier est de nourrir ses membres, de développer leur estime de soi et de partager les valeurs, tandis que le principal but du système entreprise est de réaliser un profit (CCGEA, 1997). L'entreprise familiale essaie donc de concilier à la fois le succès économique et l'harmonie familiale (Churchill et Hatten, 1987), des objectifs parfois difficilement compatibles pour les gestionnaires d'entreprise.

Dans une entreprise familiale, les relations d'affaires et les relations émotives et familiales sont difficilement dissociables. Les propos de jeunes producteurs agricoles de la relève et de leurs pères reflètent bien la charge affective dans la gestion de la ferme.

Fils : « Mon père, c'était mon héros. Pour faire ma place, il a fallu que je travaille fort. »

Fils : « Quand il me donnait des ordres, j'avais l'impression d'avoir douze ans. »

Père : « Quand Stéphane a un nouveau projet qui va nécessiter des investissements, il m'arrive d'avoir peur et je le dis. Mon père à moi réagissait de la même manière. Il trouvait que j'achetais trop. »

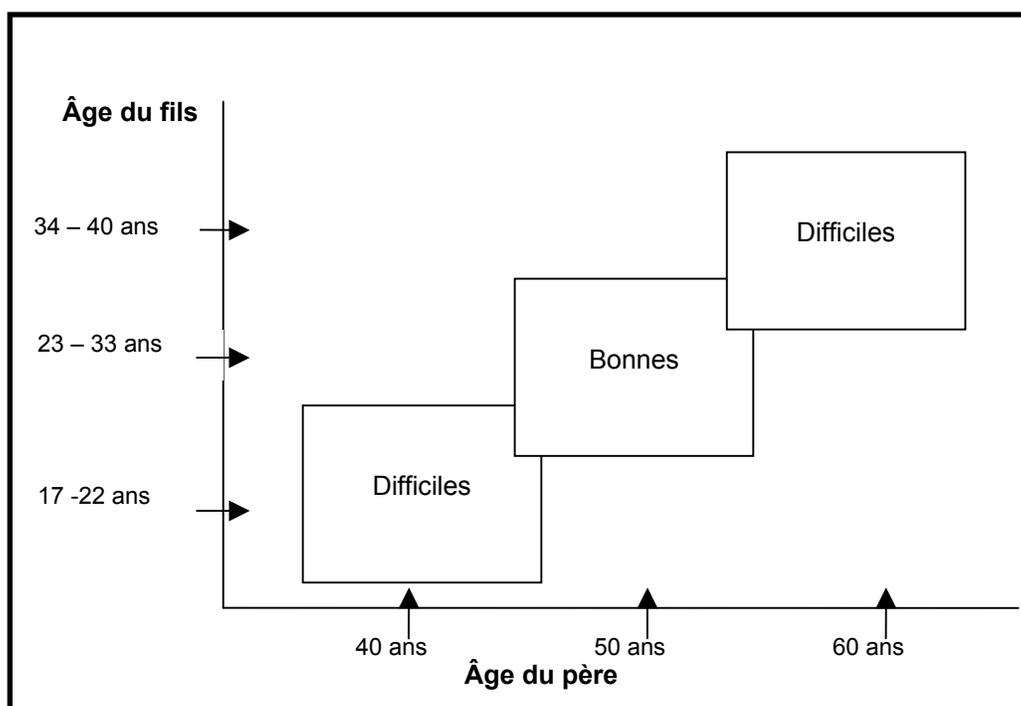
Le Coopérateur agricole, septembre 2003



Le fait que la famille soit indissociable de l'entreprise apporte différents inconvénients : la frontière famille/entreprise est difficile à établir, les problèmes familiaux se répercutent sur le climat de l'entreprise et vice versa, il peut y avoir de la tolérance pour certains membres de la famille moins compétents ou des traitements de faveur et, enfin, la très grande connaissance des faiblesses de chacun permet de frapper là où le bât blesse. L'entreprise familiale a aussi des avantages : les valeurs véhiculées par les membres de la famille contribuent au degré d'engagement des autres employés, plus de persistance durant les périodes difficiles, rapidité du processus de décision, grande flexibilité et adaptabilité de l'entreprise, etc. (Lorrain, 2002). En agriculture, la proximité du domicile de la famille et de l'entreprise (ferme) favorise des contacts fréquents et étroits (Émond-Péloquin, 1992) et rend encore plus difficile la distinction de la frontière famille/entreprise.

Pour que l'entreprise familiale puisse prospérer, il faut de bonnes relations et une communication ouverte entre les différents acteurs de l'entreprise. Il faut éviter les conflits au sein de celle-ci; les relations entre les membres de la famille deviennent donc primordiales. Cependant, le maintien de bonnes relations est plus problématique à certaines périodes de développement de l'entreprise familiale. La figure 7 illustre la qualité des relations pères-fils, qui sont souvent les principaux acteurs du transfert de l'entreprise.

Figure 7. La qualité des relations père-fils selon leur âge



Source : Perreault, 1992

On retrouve donc un plus grand nombre de conflits, notamment lorsque la relève, dans la vingtaine, ambitieuse et pleine de rêves, se heurte au prédécesseur dans la quarantaine qui cherche à consolider ses acquis. Cette période de conflits coïncide avec une étape charnière où la relève s'intègre graduellement à la gestion de la ferme et où le propriétaire doit céder petit à petit le pouvoir décisionnel. Si la relève n'a pas pris le contrôle complet de la ferme lorsqu'elle approche de la quarantaine, une deuxième phase est identifiée comme problématique, car la frustration s'installe de part et d'autre. Entre ces deux périodes conflictuelles, il y a une période harmonieuse durant laquelle la relève et le père travailleront ensemble (CCGEA, 1997).



La relation père-fils (cédant-relève) a été identifiée comme un facteur lourd dans la réalisation d'un projet d'établissement. Dans les cas d'établissement non réalisés étudiés par Parent, Jean et Simard, (2000), dans 55 % des cas, les relations entre le cédant et la relève étaient qualifiées d'inexistantes à très mauvaises. Derrière ces relations tendues se cache souvent une dynamique de « contrôle/confiance » entre le propriétaire de ferme et sa relève. On peut anticiper que, derrière les formes de contrôle du propriétaire dans la relation avec sa relève, se cachent des inquiétudes face à l'avenir (Parent, Jean et Simard, 2000). On ne peut parler de relations père-fils sans parler du triangle relationnel « père → mère ← fils ». Souvent, lorsque les relations sont difficiles entre le père et le fils, la mère se retrouve prise en « sandwich » entre les deux. Dans un désir de préserver l'harmonie familiale, ce rôle d'intermédiaire est très difficile émotionnellement pour la mère.

La nature même de l'entreprise familiale amène une dimension émotive qui implique de nombreuses relations parfois difficiles à gérer. Est-il légitime de se demander s'il ne vaudrait pas mieux bien dissocier l'entreprise de la famille pour la pérennité de deux systèmes ? Parent, Jean et Simard (2000) prétendent que dissocier l'entreprise de la famille n'est pas la formule type des entreprises familiales qui ont connu le succès du transfert de ferme. Les études sur le sujet relèvent plutôt que celles qui ont réussi une transmission relativement harmonieuse de la ferme familiale sont celles qui ont pu naviguer dans le paradoxe suivant : conjuguer et transmettre les valeurs qui relèvent de la famille (gratuité, solidarité, attachement au patrimoine, mode de vie intéressant) avec les valeurs et les stratégies propres à l'économie de marché (développement d'une entreprise performante, modernisation et adoption de nouvelles technologies, pratique de gestion, entre autres).

Il est impératif pour le succès d'un établissement que les intervenants auprès d'une entreprise agricole familiale tiennent compte des spécificités des différents systèmes (individu-famille-entreprise) et comprennent les interactions entre ceux-ci.

### Processus de transfert

***Le processus de transfert devrait s'effectuer sur une période de 10 à 15 ans et faire l'objet d'une sérieuse planification, car des changements et ajustements se produiront au niveau humain, au niveau financier, au niveau de la propriété ainsi qu'au niveau des risques.***

Le processus de transfert met en scène le cheminement du ou des héritiers vers la direction de l'entreprise ainsi que le retrait des parents-propriétaires ou dirigeants. Le processus de transfert est composé d'une série d'étapes et d'événements gérés par une dynamique familiale. Lors de ce processus, des changements et ajustements se produiront au niveau humain, au niveau financier, au niveau de la propriété ainsi qu'au niveau des risques (Gauvreau et Jourdain, 2002).

Le transfert est un processus qui s'échelonne dans le temps et où s'engage la transmission des actifs de l'entreprise, des connaissances et compétences et surtout du pouvoir décisionnel d'une génération à une autre. Le cycle du renouvellement de l'entreprise agricole passe par une série d'étapes, chacune représentant un défi pour celui et celle qui entend transférer sa ferme. Ces étapes sont décrites au tableau 29.



Tableau 29. Le processus de transfert de la direction

L'incubation ➔	Le choix de la relève ➔	Le règne conjoint ➔	Le retrait (ou désengagement)
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tous les évènements vécus dès les premières années de l'enfance jusqu'à l'insertion à temps complet dans l'entreprise.</li> <li>Création de l'identité de la relève.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Amorce et concrétisation du choix de la relève.</li> <li>Engagement formel et réciproque de chacun des partenaires.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Présence simultanée du cédant et de la relève dans l'entreprise.</li> <li>Initiation, intensification, complétion du processus de transfert de direction.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Départ du cédant.</li> <li>Fin du transfert de direction.</li> <li>Retraite normale – maladie – décès.</li> </ul>

Adapté de Hugron, 1991

La plupart des intervenants s'entendent pour dire que le processus de transfert devrait s'effectuer sur une période de 10 à 15 ans et faire l'objet d'une sérieuse planification. Certains auteurs sont même d'avis que la relève devrait déjà planifier le transfert à l'autre génération dès qu'elle s'établit. Les différentes étapes par lesquelles la relève et le cédant devront passer pour transférer la ferme ainsi que les principaux défis liés à chacune des étapes sont décrites ci-dessous.

### **Incubation**

Le goût de devenir agriculteur repose sur un apprentissage précoce du métier, sur l'anticipation d'une possibilité de s'établir un jour et sur la capacité de se projeter dans l'avenir en se voyant comme agriculteur. L'identification au métier d'agriculteur prendrait forme autour de ces trois éléments (Parent, Jean et Simard, 2000).

Cependant, Parent, Jean et Simard (2000) remarquent que ce n'est pas le fait de commencer tôt à travailler sur la ferme, ni la nature des tâches effectuées qui créent un intérêt pour le métier d'agriculteur, mais plutôt la manière dont est vécu au quotidien le travail sur la ferme. Ainsi, on peut anticiper que la motivation à s'établir sera moins grande chez une personne si cette dernière a vécu le travail sur la ferme comme une corvée. De plus, il semble s'établir un lien entre une perception négative des travaux de la ferme lors de l'enfance et de l'adolescence et l'élaboration tardive du projet d'établissement.

D'autre part, on sait que plus un propriétaire de ferme tarde à identifier une relève, plus grands sont les risques qu'il ne puisse la trouver. De plus, l'identification de la relève a un effet bénéfique sur la motivation de cette relève et pour l'entreprise.

### **Choix de la relève (engagement)**

Comme il a été dit à la section précédente, le choix de la relève pose souvent problème et met en lumière toute la complexité du système familial. Le choix doit donc avoir été réfléchi de la part des propriétaires et de la part de la relève.

Lors de cette étape, il est important que le « timing » soit bon pour les deux parties (cédant et relève), c'est-à-dire que les deux parties soient prêtes à franchir cette étape et à jeter les bases d'un partenariat. Compte tenu des incitatifs financiers (subventions diverses), un premier 20 % des parts de l'entreprise est souvent octroyé à la relève à ce moment.

### **Règne conjoint**

Cette étape est cruciale dans le processus de transfert (Gauvreau et Jourdain, 2002). C'est la phase où la relève s'intègre graduellement à la gestion de la ferme et où le propriétaire doit céder petit à petit le pouvoir décisionnel. Les prédécesseurs et les successeurs doivent donc travailler en collaboration.



À ce sujet, Tondreau, Parent et Perrier (2002) ont procédé à une enquête de terrain auprès de 114 propriétaires de ferme et de 114 jeunes de la relève déjà impliqués sur la ferme, c'est-à-dire possédant un minimum de 20 % des parts de l'entreprise.

L'enquête a, entre autres, mesuré le niveau d'intégration de la relève dans les tâches de la ferme. Sur un ensemble de 13 tâches, allant de la régie des champs aux décisions concernant les investissements, 44 % des propriétaires de ferme et leur relève ne s'entendent pas sur qui a la responsabilité de telle ou telle tâche sur la ferme, ce qui représente un taux relativement élevé de désaccord. Des tensions entre les partenaires de la ferme sont probablement à prévoir dans de tels cas, et peut-être même des ruptures (Parent, Perrier et Tondreau, 2002).

L'enquête a aussi permis de constater qu'il y a un blocage dans l'acquisition des actions par la relève. Tel que mentionné ci-dessus, la relève reçoit souvent 20 % des parts de l'entreprise à l'étape du choix du successeur pour des raisons financières. Cependant, avant qu'une autre tranche soit cédée, il peut s'écouler une période de temps relativement longue qui peut décourager une partie de la relève comme l'illustre le témoignage suivant.

*«J'étais copropriétaire... toujours à 20 %. Ça n'a jamais augmenté, ça a bloqué là. (...) Moi, je lui ai demandé, puis il n'a jamais voulu, il ne voulait pas vendre (...) parce que lui, le grand-père, lui a vendu quand il avait 65 ans. Pour lui, il s'en irait encore à cet âge-là.»*

*Parent, Jean et Simard, 2000*

L'enquête permet de constater que les propriétaires de ferme s'attribuent plus souvent la responsabilité des tâches dites stratégiques pour l'entreprise, comme les décisions d'investissement. La relève est plutôt confinée dans des tâches, certes importantes, comme la régie du troupeau ou la régie des champs, mais dont les niveaux de responsabilité et de pouvoir sont beaucoup moins élevés. L'intégration de la relève dans les décisions décroît donc à mesure qu'augmente l'importance des décisions, et ce, au profit des propriétaires de ferme. Ces situations peuvent mener aisément à des tensions importantes entre les partenaires dans le transfert de ferme.

En somme, il semble qu'il soit difficile pour les propriétaires de ferme de déléguer leur pouvoir. Un bon nombre de cas d'abandon de projet d'établissement peuvent être imputés à ce phénomène. Comme le souligne Jacques Jovenot (tiré de Parent, Jean et Simard, 2002), « *La transmission apparaît donc comme un processus réciproque où les choix du fils – prendre le pouvoir le plus tôt possible dans sa vie professionnelle – se heurtent et influent nécessairement sur les stratégies du père – rester maître chez lui le plus longtemps possible* ».

### **Désengagement - retrait**

Même lorsque la transmission du pouvoir et des actifs est réussie, cela ne veut pas dire que la partie est gagnée, que le processus de transfert est un succès. D'après une étude sur les facteurs de réussite et d'échec de l'établissement en agriculture au Québec, on constate que plus d'un jeune sur quatre s'est retiré de l'activité agricole dans les 6 ans qui ont suivi l'établissement et que près de 40 % ont connu une détérioration de leur situation financière depuis leur entrée dans l'agriculture. Le tout semble se jouer dans les premières années suivant l'établissement; 72 % des répondants de l'étude de Parent, Jean et Simard (2000) avaient abandonné leur projet d'établissement à l'intérieur d'une période de 2 ans, 12 % entre 3 et 4 ans et 16 % après 6 ans ou plus.

Au moment même où la ferme est devenue une « entreprise » dans le langage même des agriculteurs, il faut se demander si ce qui se passe dans l'univers des PME n'est pas en train de pénétrer le secteur agricole. Or, dans ce cas, on considère normal que 80 % des faillites commerciales surviennent chez les entreprises ayant moins de 5 ans et que 70 % des entreprises familiales ne passent pas le cap de la deuxième génération et 90 %, celui de la troisième génération (Perreault, 1992). Toutefois, compte tenu des caractéristiques propres aux entreprises agricoles, mode de vie tout autant qu'activité économique, les fermes familiales se transmettent d'une génération à l'autre cinq fois plus souvent que des entreprises familiales d'autres types.



## Questions à discuter

Les conseillers des Centres régionaux d'établissement en agriculture (CREA) ont observé que certaines questions sont plus difficiles à aborder que d'autres entre les membres de la famille lors du processus de transfert. Pourtant, lorsque ces sujets plus «problématiques» n'ont pas été discutés ou réglés, cela peut occasionner un frein important à l'établissement de la relève et au retrait des parents ou prédécesseurs. Voici une liste non exhaustive des sujets difficiles à aborder par les partenaires du transfert (CRÉA Bas-Saint-Laurent et CRÉA Chaudière-Appalaches, 1997).

**Différentes questions relatives au transfert doivent avoir été discutées et réglées, sinon le projet peut être freiné sérieusement, voire compromis.**

**Mot «transfert» (espérance que les choses se fassent toutes seules) :** CAR la relève est gênée d'aborder le sujet : «*Je l'ai toujours dit, ils le savent*» ET les parents ont peur de la réponse de la relève. Plusieurs parents disent : «*Je ne sais pas si mon enfant est vraiment intéressé*».

**Mot «retraite» :** «*Partir, c'est mourir un peu*». Personne n'aime penser à sa retraite, à son décès surtout lorsqu'on a tout donné à son entreprise (Perreault, 1992). Pour les agriculteurs, la retraite signifie davantage continuer à travailler sur la ferme, responsabilité en moins (Parent, Jean et Simard, 2000).

**Lieu d'habitation des parents après le transfert :** En agriculture, il est nécessaire d'habiter à proximité de la ferme. La maison familiale est une question délicate. Les parents, déménageront-ils ? La relève veut-elle la maison ? Demeureront-ils côte à côte ? La relève se sentira-t-elle observée ou sécurisée si les parents habitent près de la ferme ?

**Place des parents après le transfert :** Plusieurs parents craignent de ne plus se sentir chez eux sur la ferme. Si les parents prennent trop de place, la relève peut ne pas avoir la sienne. D'un autre côté, l'accompagnement parental à la suite de l'établissement apparaît comme une condition incontournable pour sa réussite (Parent, Jean et Simard, 2000). Si la relève compte sur les parents et que ceux-ci ne souhaitent pas s'impliquer, cela peut entraîner un problème de main-d'oeuvre. D'un autre côté, si la relève désire voir ses parents le plus loin possible et que ceux-ci «*s'accrochent*» à l'entreprise, cela peut occasionner des conflits.

**Enfant non-acquéreurs :** Dans les fermes familiales, chaque enfant retire certains avantages et développe certaines habitudes qui ont toujours été lorsque l'entreprise appartenait à leurs parents. L'arrivée d'une nouvelle relève change certaines règles, la ferme devient alors un lieu où évoluera la famille de la relève (conjoint, enfants). Pour les enfants non-acquéreurs, la ferme est encore associée à celle de leur enfance. La relève peut craindre de devoir recevoir les frères et les sœurs comme s'ils étaient encore chez eux.

**Équité avec le reste de la famille :** L'équité envers tous les enfants peut constituer un sujet très préoccupant pour les propriétaires qui souhaitent conserver une harmonie familiale. Les enfants non-acquéreurs peuvent avoir l'impression que la relève a reçu un gros cadeau en achetant la ferme. Ils peuvent vouloir leur héritage eux aussi. Les parents craignent d'être injustes envers les autres enfants. Peu importe ce que font les parents, les enfants peuvent se sentir lésés.

**Prix de vente :** Les parents font face à un dilemme difficile, d'une part le problème du coût élevé de la ferme familiale pour le jeune qui prend la relève et, d'autre part, l'obligation d'équité des parents non seulement envers les autres membres de la fratrie, mais également envers leur propre projet de retraite. Pour ces deux raisons, les parents ne peuvent pas nécessairement faire don de la ferme ou vendre à rabais à sa relève (Parent, Jean et Simard, 2000).



Lorsque le cédant fait un don partiel de la ferme à celui qui prend la relève, ceci commande à la relève une obligation partielle d'assurer à celui qui la transmet les revenus nécessaires pour pouvoir maintenir une certaine qualité de vie. Lorsque la notion de don disparaît, l'obligation s'éteint également (Parent, Jean et Simard, 2000).

Cependant, de nombreux agriculteurs préfèrent faire un don partiel de la ferme plutôt que de la démanteler. Une ferme représente une vie d'efforts et un patrimoine familial très important; un démantèlement de l'entreprise équivaut à ne pas prendre en compte certaines dimensions comme la tradition familiale et le respect du patrimoine.

**Place du gendre ou de la bru :** Le soutien du conjoint est un facteur facilitant le processus pour la relève. Une mésentente entre les conjoints de la relève et les parents peuvent nuire au processus de transfert (Parent, Jean et Simard 2000).

Souvent, la bru sera très mal perçue par les parents qui auront peur qu'elle « parte » avec la ferme. Cela peut retarder le moment du transfert (Parent, Jean et Simard, 2000). Pour leur part, les gendres de la relève auraient un tout autre accueil. Il semble que la présence d'un homme (conjoint) au côté de leur fille ait un effet sécurisant et rassurant pour les parents (St-Cyr, Richer et Dupuis, 1998).

Pour certains jeunes c'est l'instabilité affective, le fait de ne pas avoir de conjoint qui les ont fait abandonner. S'établir c'est aussi un projet de vie, un projet familial, et cela même si le conjoint ne travaille pas directement sur la ferme (Parent, Jean et Simard, 2000).

**Différences de valeurs intergénérationnelles :** Les valeurs changent avec le temps et créent des différences entre les générations. Selon Parent, Jean et Simard (2000), aujourd'hui, pour la nouvelle génération, la qualité de vie devient plus importante que pour la génération précédente où la valeur d'un homme se mesurait davantage à son travail. Le témoignage suivant illustre ce fait.

*« (...), travailler pour son père signifiait toujours dire oui. À 17 ans, pendant que mes chums sortaient avec leurs blondes, je posais des stores chez les clients, que cela me plaise ou non. Aujourd'hui, ça a bien changé. Même si je suis le patron, si je demande à mon fils quelque chose qui lui déplaît, j'en entends parler sur-le-champ ! »*

*Perreault, 1992*

La crainte d'une mauvaise qualité de vie peut amener certains jeunes à abandonner l'agriculture. Parent, Jean et Simard (2000) ont observé que la trajectoire d'abandon pour la recherche d'une meilleure qualité de vie par une réorientation de carrière est sans doute nouvelle et révèle un changement de mentalité dans le milieu agricole.

Si ces différentes questions n'ont pas été discutées et réglées, elles peuvent freiner sérieusement, voire compromettre le projet de transfert de l'entreprise agricole. Pour que les solutions se trouvent, les préoccupations, intérêts et enjeux doivent se dire. La relève dont l'établissement s'est soldé par un échec est d'avis qu'il faut « mettre les cartes sur table » dès le départ. C'est-à-dire oser transgresser les tabous concernant la santé financière de la ferme, le désir motivant le transfert et les diverses modalités à prévoir comme le lieu d'habitation des parents et de la relève. Ces clarifications assureront l'émergence d'un climat sain et d'une communication ouverte entre les partenaires du processus de transfert (Parent, Jean et Simard, 2000).

Justement, Tondreau, Parent et Perrier (2002) ont étudié le degré de communication entre les partenaires dans le processus de transfert de ferme. Pour ce faire, ils ont posé une série de questions portant sur le même sujet à 114 couples de propriétaire-relève (tableau 30).



Tableau 30. Étude sur le degré de communication entre propriétaire et relève - Questions - réponses

Thème	Questions	Réponses
<b>Moment du transfert</b>	<b>Question pour la relève</b> Dans combien de temps croyez-vous que le propriétaire de la ferme va vous transmettre tous les actifs et tous les pouvoirs de la ferme ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans 44 % des cas, les jeunes de la relève sous-estiment le temps avant que se réalise le transfert complet de la ferme. Ainsi, plusieurs jeunes de la relève affirment que le propriétaire leur cédera la ferme dans 5 ans et moins alors que les propriétaires affirment plutôt que cela se fera beaucoup plus tard.</li> </ul>
	<b>Question pour le propriétaire</b> Dans combien de temps pensez-vous transmettre tous les actifs et les pouvoirs à la relève ?	
<b>Préparation</b>	<b>Question pour la relève</b> Avez-vous monté un dossier d'établissement ? Le propriétaire de la ferme a-t-il monté un dossier de transfert ? Oui ou non.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 41 % des jeunes de la relève ont quant à eux donné une mauvaise réponse par rapport aux démarches du propriétaire de ferme.</li> <li>• 34 % des propriétaires ont affirmé que leur relève n'avait pas monté de dossier d'établissement alors que la relève avait effectivement monté un dossier d'établissement.</li> </ul>
	<b>Question pour le propriétaire</b> Votre relève a-t-elle monté un dossier d'établissement ? Avez-vous monté un dossier de transfert ? Oui ou non	
<b>Vision du développement</b>	<b>Question pour la relève</b> <b>Question pour le propriétaire</b> Comment voyez-vous le développement de la ferme dans les dix prochaines années : sera-t-elle pareille ou prendra-t-elle de l'expansion ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 20 % de la relève et des propriétaires ont une vision opposée quant au développement de la ferme dans les prochaines années.</li> </ul>

Source : Tondreau, Parent et Perrier, 2002

Encore aujourd'hui, certains sujets sont difficiles à aborder et la communication reste un obstacle important lors du processus d'établissement et de retrait des cédants.

### Passage à la cogestion

***Idéalement, les entreprises devraient adopter très tôt une culture d'entreprise plus participative où tous auront, entre autres, à contribuer au processus de décision. La culture participative est plus favorable au développement de la relève et à son épanouissement.***

Que se soit lors d'une fusion d'entreprise, un regroupement ou lors de l'intégration de la relève ou des employés à la gestion de l'entreprise, nous avons tendance à parler de cogestion. Mais cogérer, c'est plus qu'être assis autour d'une même table ou détenir des parts dans l'entreprise. En fait, le passage à une véritable cogestion doit d'abord passer par une profonde modification de la culture organisationnelle de l'entreprise.

Tout comme chaque famille a sa culture familiale, l'entreprise a sa culture organisationnelle. La culture organisationnelle change avec le temps et dépend du style de leadership, de la division du travail, du processus de prise de décisions, de la circulation de l'information, du partage du pouvoir, des règlements des conflits et de la fixation des règles. Le type de culture qu'adoptera une entreprise agricole n'est pas associé à son statut juridique ni à la grosseur de l'entreprise. Par exemple, une petite entreprise à propriétaire unique pourrait adopter une culture d'entreprise dite participative. Bien que le changement de culture peut être « encouragé » par certains facteurs extérieurs (taille croissante des entreprises, volonté de la relève d'être partie prenante aux décisions, popularité grandissante du transfert progressif, etc.), le changement de culture organisationnelle des entreprises, pour être opérant, doit être initié de « l'intérieur », c'est-à-dire par les membres de l'entreprise eux-mêmes.



La culture d'entreprise traditionnellement rencontrée dans les entreprises agricoles est la culture patriarcale (ou matriarcale). La culture patriarcale est en fait une transposition de la culture familiale où le père est le chef de famille qui prend toutes les décisions. Idéalement, les entreprises devraient adopter très tôt une culture d'entreprise plus participative où tous auront, entre autres, à contribuer au processus de décision. La culture participative amène graduellement les partenaires à adopter des relations orientées davantage vers la confiance, le respect, l'écoute et le « lâcher prise », et où la communication devient la clé du fonctionnement. Le tableau 31 illustre la différence entre ces deux types de culture.

Tableau 31. Différence entre la culture patriarcale et participative

Aspects affectés par le changement	Culture patriarcale	Culture participative
Règles	Le patron définit les règles, lesquelles peuvent changer selon son humeur et son inspiration.	Les règles font l'objet d'une négociation entre les membres du groupe.
Division du travail	La division du travail est verticale : supérieur / subordonnés.	La division du travail privilégie la polyvalence des individus. Cette division favorise l'autonomie et amène chacun à prendre ses responsabilités.
Prise des décisions	Le patron est la figure centrale : « Une personne, un décideur ».	Tous participent à la prise des décisions. Ceci évite la distorsion de l'information, libère l'énergie créatrice des membres et diminue les difficultés et la résistance lors de la mise en œuvre des décisions.
Circulation de l'information	L'information a tendance à rester centralisée ou à circuler de façon aléatoire et arbitraire.	L'information circule librement et est facilement accessible à tous.
Partage du pouvoir	Le pouvoir demeure aux mains du patron et s'appuie sur sa compétence technique, son expérience et son charisme.	Le pouvoir se divise entre les membres de l'équipe selon les habiletés et les compétences de chacun.
Règlement des conflits	Le fondateur arbitre les conflits, qui ne sont reconnus que s'il admet qu'ils existent.	Les conflits se règlent par consensus.
Principaux défis	L'adaptabilité et la flexibilité représentent les principaux défis.	L'implication, l'engagement et la motivation des membres de l'équipe constituent les principaux défis.

Source : Pearson, 2003

Lors d'un transfert d'entreprise agricole, la culture participative est plus favorable au développement de la relève et à son épanouissement. Tandis que la culture patriarcale est souvent un frein à l'apprentissage et à l'autodétermination; plus encore, la relève apprendra plus difficilement à naviguer seule (Perreault, 1992). L'adoption d'une culture participative est également essentielle lorsqu'il y a plus d'une relève qui s'établit. Le témoignage suivant révèle l'importance de bien développer une culture participative avant de se « lancer » dans une association et aussi de déterminer, bien avant l'association, certains paramètres (compatibilité des personnalités, motivations à s'associer, vision/ambitions, règles de fonctionnement, organisation du travail, etc.).

*«Ce qui a été le plus dur au début, c'est dans l'association même avec mon frère, ça a été de déterminer les rôles de chacun (...). Les aspirations n'étaient pas les mêmes, puis l'ambition n'était pas la même. (...) à devenir gigantesque puis rattraper les gros\* du coin (...) à un moment donné, on s'est retrouvé avec des méchants maux de tête fiscaux parce qu'on s'est ramassé sans liquidités. »*

*\* fait référence aux entreprises voisines plus grosses*

*Parent, Jean et Simard, 2000*



La gestion participative pousse les partenaires à réviser leurs façons de faire et à développer des compétences intrapersonnelles (à l'intérieur de soi) et interpersonnelles (en relation avec les autres). Ces nouvelles compétences provoquent nécessairement de nouvelles façons de penser, de ressentir et de réagir, et se basent sur la tolérance des différences au niveau des perceptions et des opinions. Développer ses compétences intrapersonnelles et interpersonnelles propres à la gestion participative demande du temps, de la patience, de l'énergie, de la pratique et du courage. Il s'agit d'une démarche nécessaire, car un développement insuffisant des habiletés interpersonnelles peut entraîner l'épuisement professionnel, des pertes économiques, des conflits et peut même conduire au démantèlement de l'entreprise. À l'inverse, un développement harmonieux des qualités humaines à l'intérieur d'une équipe de travail permet à chacun de développer son potentiel, en synergie avec ses partenaires (Pearson, 2003).

Le passage de la culture patriarcale à la culture participative représente un défi majeur, un changement important pour l'entreprise agricole qui s'engage dans ce processus. Ce changement de culture incite également les participants à miser sur les êtres humains présents à l'intérieur des entreprises. Les intervenants des CRÉA auprès des entreprises agricoles ont pu observer qu'il existe encore peu de « modèle » d'entreprise à véritable culture participative. Également, les gestionnaires d'entreprises se sentent souvent démunis face aux actions et démarches à entreprendre et aux outils à se procurer pour faire la transition vers une culture d'entreprise participative.

### Résistance au changement

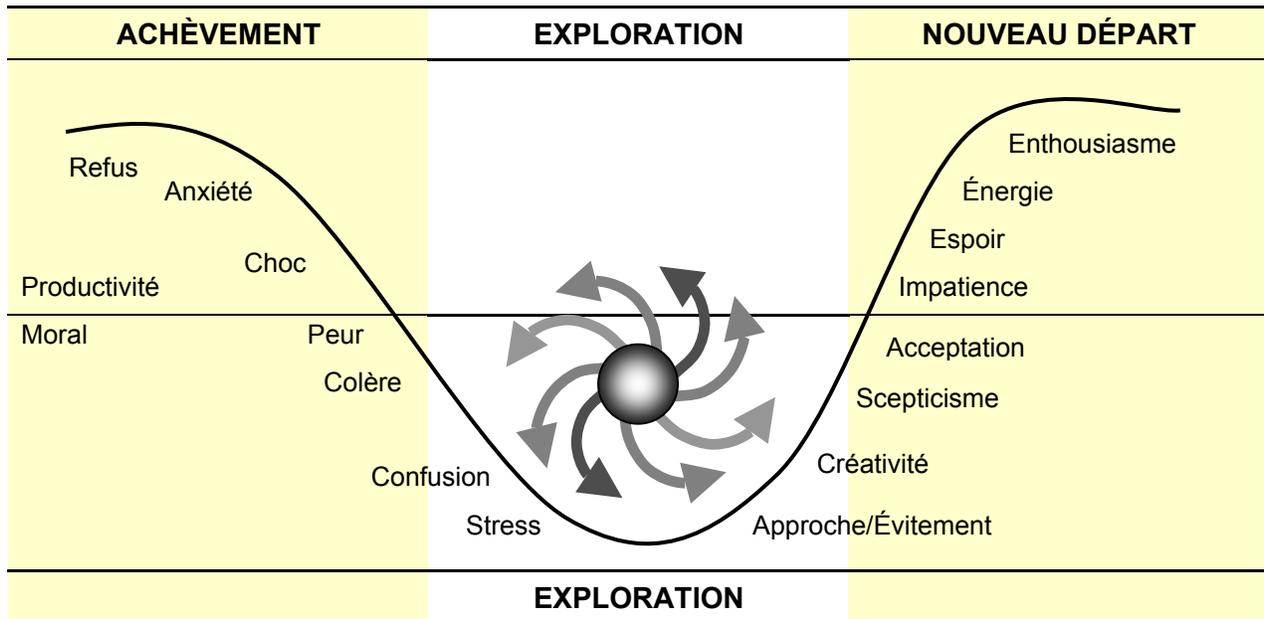
Il est bien connu qu'en agriculture familiale, le passage d'une génération à l'autre est un moment d'accélération des changements dans l'entreprise : changement de culture organisationnelle, changement de leader, changement dans les familles, etc. (Parent, Jean et Simard, 2000). Peu importe la forme et la nature que prennent les changements, ils ne sont pas faciles à réaliser, malgré qu'ils fassent partie de la vie. En effet, la peur fait partie intégrante du processus de changement et elle crée de la résistance, effraie et paralyse. C'est ce que nous appelons la résistance au changement.

***Environ 80 % des gens offriront de la résistance au changement, dont 20 % seront complètement réfractaires au changement. La planification est un moyen préventif de diminuer les résistances au changement et de faciliter son application.***

Cette résistance peut donc provenir des propriétaires de l'entreprise, de la relève, des employés, des membres de la famille non-acquéreurs, des intervenants et de toute autre personne touchée par le changement. Environ 80 % des gens offriront de la résistance au changement, dont 20 % seront complètement réfractaires au changement (Anstett, 2001). Plusieurs causes peuvent expliquer cette attitude : la peur de l'inconnu, le manque de confiance, le désir du statu quo, le doute sur la faisabilité technique, une vision étroite, l'opposition aux valeurs et aux normes établies, le besoin de sécurité, l'anxiété, la peur de perte d'autonomie et d'indépendance, le manque de ressources, le sentiment de remise en cause personnelle, l'absence de prise de conscience de la nécessité de changer, etc. La figure 8 illustre les émotions dégagées à chaque étape du changement.



Figure 8. Les trois phases de la transition



N.B. La ligne droite (horizontale) représente le niveau acceptable de productivité avant la mise en œuvre du changement.

Source : Anstett, 2001

Plus les facteurs de résistance sont nombreux lors de l'introduction d'un changement, plus les initiateurs du changement doivent déployer de l'énergie pour réduire cette résistance. La résistance au changement peut se manifester de différentes façons et peut même conduire à l'abandon du processus d'établissement de la relève ou au démantèlement de la ferme. Il est possible de contrer cette résistance au changement en mobilisant, en informant, en catalysant et en intégrant tous les acteurs du changement dans le processus (Grouard et Meston, 1998). Pour que la transition réussisse, les gens doivent se rallier à la cause et s'engager à assurer le succès de la transition (Anstett, 2001). De plus, l'adoption de nouveaux comportements, l'établissement de relations interpersonnelles différentes, le développement d'une communication ouverte et l'apprentissage de méthodes de travail innovatrices aideront à dénouer les tensions causées par le changement.

La planification est un moyen préventif de diminuer les résistances au changement et de faciliter son application. Une bonne planification du changement peut comprendre de la formation, des discussions sur le changement à venir, la circulation d'information afin d'adopter une structure organisationnelle qui permet l'évolution vers le changement (gestion participative) et la consultation d'une ressource externe.

### Détresse psychologique

L'engagement dans un processus de changement aussi complexe que le transfert de ferme, qui suscite des émotions et des sentiments parfois difficiles à accepter, peut éventuellement susciter de la détresse psychologique chez certaines des personnes concernées. La détresse psychologique peut se définir par différentes pathologies que nous pouvons classer comme suit : un stress anormalement élevé, l'épuisement professionnel (*burnout*), la dépression, les troubles d'anxiété, etc.

**Le taux de suicide des producteurs agricoles du Québec est deux fois plus élevé que dans les autres provinces canadiennes. De plus, les agriculteurs québécois s'enlèvent la vie plus fréquemment que le reste de la population.**



Le stress est l'une des premières manifestations de la détresse psychologique. S'engager dans un processus de transfert de ferme est un événement qui amène certaines préoccupations de la part des personnes impliquées. Chez ces personnes, le stress relié au processus est omniprésent. Le processus du stress commence par un constat que fait l'individu à l'effet que sa relation avec l'environnement est modifiée. Cette modification présente trois caractéristiques (Fortin, 2001) :

- perception de la situation comme étant un défi ou une menace;
- conviction que la situation doit être réglée pour que le bien-être revienne;
- incertitude quant à leur propre capacité de réagir à cette menace, refuser de faire confiance ou encore ignorer les intervenants qui pourraient fournir de l'aide afin de sortir de la situation considérée comme problématique.

Chaque personne a son propre style de gestion du stress. Il s'agit d'un ensemble de stratégies personnelles qui constituent sa manière habituelle de faire face aux différentes situations problématiques de la vie. Il arrive toutefois que ces stratégies familières ne suffisent plus. Si les bonnes stratégies ne sont pas développées et utilisées, des comportements nuisibles peuvent être adoptés (Fortin, 2001). Par exemple, l'incapacité du propriétaire à régler les problèmes inhérents au transfert de son entreprise peut l'amener à renoncer à transmettre la ferme. De plus, laisser le stress s'installer pendant une longue période peut créer des problèmes de santé encore plus graves, tels que la dépression et l'anxiété chronique, ou même conduire au suicide.

Les statistiques concernant la détresse psychologique sont éloquentes (Desrosiers, 2002) :

- les problèmes de santé mentale (stress, épuisement professionnel, dépression, troubles d'anxiété) sont à l'origine de près d'une absence sur deux au travail;
- d'ici 2020, la dépression coûtera plus cher aux entreprises que n'importe quelle maladie;
- le stress est impliqué dans 75 à 90 % des consultations médicales et dans 60 à 80 % des accidents de travail;
- la dépression touche de 10 à 25 % des femmes et 5 à 12 % des hommes. Mais il existe un biais statistique, les hommes se confieraient moins facilement et demanderaient moins d'aide. Certains auteurs croient même que la prévalence statistique des hommes à la dépression majeure risque d'être supérieure à celle des femmes;
- la détresse psychologique en agriculture touche une personne sur cinq.

Selon une étude de l'Université Queen en Ontario, le taux de suicide des producteurs agricoles du Québec est deux fois plus élevé que dans les autres provinces canadiennes. De plus, les agriculteurs québécois s'enlèvent la vie plus fréquemment que le reste de la population. Ce taux est à la hausse dans tout le Canada, mais c'est au Québec qu'il a augmenté le plus entre 1971 et 1987 (Le Coopérateur agricole, mars 2000). Ces chiffres inquiètent encore davantage lorsque l'on apprend que les hommes, majoritaires parmi les propriétaires d'entreprises agricoles, éprouvent plus de difficultés que les femmes à consulter des professionnels lorsqu'ils font face à un problème de santé mentale. De plus, les hommes se suicident plus que les femmes, bien qu'ils soient moins nombreux à recevoir un diagnostic de dépression majeure (Desbiens, 2003). Les propriétaires d'entreprise et leur relève étant constitués d'une forte majorité d'hommes, il serait donc bon de revoir les problèmes inhérents à la culture masculine (difficulté à extérioriser ses états d'âme, ses sentiments, ses émotions, ses doutes, ses peurs et ses angoisses tout autant que ses rêves, ses désirs et ses succès). Un accompagnement plus adapté à leur situation leur permettrait de développer une vision plus claire des choses et de les évaluer de façon plus rationnelle. Ceci peut amener une meilleure rentabilité et un meilleur climat de travail, ce qui facilitera davantage le transfert de ferme à la relève (Desbiens 2003).



## Planifier le changement

L'établissement de la relève et la capacité d'adaptation de la ferme familiale deviennent des défis importants pour le secteur agricole (Parent, 2000). La réussite de l'entreprise agricole dépend de la capacité des membres de l'entreprise à répondre adéquatement aux changements. Pour survivre, les entreprises agricoles doivent donc élaborer une stratégie proactive qui les force à prévoir et à agir en fonction d'un éventuel transfert. La stratégie proactive assure, par conséquent, la subsistance de l'entreprise à longue échéance (Dolan et Lamoureux, 1990).

***Peu de cédants et de relèves ont bien planifié le processus de transfert.***

L'établissement et le retrait de l'agriculture sont donc des démarches qui doivent se planifier tôt. Par exemple, l'implication de la relève doit se faire graduellement afin de permettre aux jeunes de participer activement à la prise des décisions, car un transfert trop rapide ne permet pas à la relève de s'adapter à son nouveau rôle (Parent 2000). Parallèlement, les parents doivent apprivoiser l'idée de la retraite et s'y préparer petit à petit. La planification de la relève du cédant doit être traitée en parallèle. Cependant, bon nombre de chercheurs ont démontré que peu de cédants et de relèves ont bien préparé le processus de transfert.

- À l'instar des autres chefs d'entreprise, les agriculteurs ne préparent pas assez à l'avance leur retrait de l'agriculture (Parent, Jean et Simard, 2000). Environ 50 % des chefs d'entreprise, tous secteurs d'activité confondus, disent avoir de la difficulté à préparer leur retrait et 66 % n'ont pas de plan, ni pour le processus, ni pour le choix de la relève (Lorrain, 2002). Selon Perreault (1992), l'entrepreneur met jusqu'à 80 000 heures pour bâtir son entreprise et de 6 à 10 heures pour planifier son retrait de l'agriculture.
- L'élaboration d'un dossier d'établissement (plan d'affaires) est une étape élémentaire pour la relève; pourtant 41 % de la relève n'ont pas de dossier d'établissement entre les mains. Tout comme le dossier d'établissement, l'élaboration d'un plan de transfert par le propriétaire est une étape élémentaire (états des lieux, volonté de financer, testament, condition de cessation de la ferme, etc.); pourtant 64 % d'entre eux n'ont pas monté de dossier de transfert. En croisant les données sur la relève et les propriétaires, on remarque que seulement 24 % des propriétaires et des jeunes de la relève ont monté un dossier d'établissement et de transfert. De plus, aussi important que soit le dossier d'établissement ou de transfert, il perd sa valeur s'il n'est pas connu des autres parties prenantes au processus de transfert de ferme. À ce titre, seulement 43 % de la relève et 46 % des propriétaires prétendent avoir discuté souvent de leur projet avec l'autre partenaire ou les autres membres de la famille (Parent, Perrier et Tondreau, 2002).
- Selon Parent, Jean et Simard (2002), dans tous les cas de projet d'établissement non réalisés, seulement 4 % du groupe de propriétaires de ferme et 16 % de la relève étaient très bien préparés. Au tableau 32, on retrouve les pourcentages de propriétaires et de la relève pour chaque degré de préparation.

Pour établir la préparation des propriétaires de ferme, les chercheurs ont utilisé quatre critères distincts : le nombre de discussions tenues sur le sujet, la constitution du dossier de transfert ou le fait d'avoir suivi des cours visant à faciliter le transfert, la consultation de personnes ressources et l'ancienneté du projet de transfert. On retrouve les pourcentages de préparation au transfert pour chacun des partenaires au tableau 32.



Tableau 32. Préparation au transfert des partenaires pour chacun des critères

Critère	Propriétaire (%)			Relève (%)		
	Peu	Moyen	Beaucoup	Peu	Moyen	Beaucoup
Discussions tenues sur le sujet	48	40	12	36	52	12
Constitution du dossier / cours suivi sur le sujet	68	28	4	48	36	16
Consultation de personnes-ressources	56	32	12	32	48	20
Ancienneté du projet	60	24	16	20	52	28
<b>Moyenne</b>	<b>58 %</b>	<b>31 %</b>	<b>11 %</b>	<b>34 %</b>	<b>47 %</b>	<b>19 %</b>

Source : Parent, Jean et Simard, (2000). Compilation des auteurs.

Tous les spécialistes intervenant dans le processus s'entendent pour dire qu'il y a une forte corrélation entre le degré de préparation de la relève et celle du propriétaire de la ferme. Autrement dit, mieux la relève est préparée, plus il y a de chances que le propriétaire de la ferme le soit également, et vice versa.

Finalement, nous pouvons conclure que tous les spécialistes intervenant dans le processus considèrent que la préparation des participants a un impact majeur sur la réussite du transfert et aussi dans tout changement organisationnel qu'entreprendra l'entreprise agricole. Différents intervenants peuvent aider les individus, les familles et les entreprises à planifier et à réaliser le processus de transfert. Ces intervenants peuvent favoriser la réussite des projets.

Longtemps, les gestionnaires d'entreprise ont été encouragés à miser sur la performance économique de leur entreprise. On constate aujourd'hui que l'impact de l'aspect humain et organisationnel sur les entreprises agricoles a été sous-évalué lors de l'établissement de la relève et du retrait du cédant. Les observations des intervenants du milieu, les recherches et les témoignages des producteurs et de leur relève démontrent, une fois de plus, l'importance de miser sur la performance humaine et organisationnelle des entreprises agricoles de demain.

Les leçons reçues de jeunes dont l'établissement s'est soldé par un échec soulignent l'importance de recourir systématiquement aux organismes d'aide au transfert pour permettre un dialogue sain auprès des membres de la famille. Les chercheurs soulignent également l'importance d'un soutien psychosocial et professionnel lors de ces changements (Parent, Jean et Simard, 2000). Au plan de l'accompagnement professionnel, les CRÉA du Québec ont développé des services et des outils répondant aux besoins d'ordre humain et organisationnel de l'entreprise familiale agricole québécoise. Les conseillers des CRÉA ne sont consultés que par une faible proportion des propriétaires et de la relève, soit 11 % (Parent, Perrier et Tondreau, 2002). Pour être pleinement efficace, la démarche d'accompagnement des CRÉA doit être organisée selon une approche préventive plutôt qu'une approche de « soins palliatifs » (Parent, Jean et Simard, 2000).



## Démarrage d'une entreprise agricole

Les nouveaux entrepreneurs s'intéressent-ils moins à l'agriculture qu'aux autres secteurs de l'activité économique ? Démarrer une entreprise représente-t-il un plus grand défi en agriculture ? La présente section tente d'analyser le contexte dans lequel se déroule le démarrage des entreprises agricoles au Québec. Rappelons ici que le démarrage, c'est la création d'une nouvelle entreprise agricole. Cette nouvelle entreprise est créée par la réorganisation de ressources (terres, bâtiments, troupeau, etc.) achetées ou louées auprès de personnes qui ont démantelé en partie ou en totalité leur entreprise.

Ces entrepreneurs qui démarrent sont généralement de nouveaux producteurs non issus du milieu agricole qui désirent s'établir en agriculture. Il existe aussi quelques cas de jeunes issus du secteur agricole qui s'établissent sur une terre ne faisant pas partie de la ferme familiale. Ces derniers cas demeurent minoritaires. Cette section porte donc plus spécialement sur la relève non issue du milieu agricole. Les cas de démarrage se font bien souvent dans des productions où les marchés sont peu développés : ovins, caprins, grands gibiers, biologiques. Quelques démarrages se font aussi dans des productions plus traditionnelles comme le porc ou le bœuf.

Au Québec, les données sur l'étendue du nouvel entrepreneuriat manquent. Au ministère des Régions, les statistiques globales du secteur primaire, qui intègrent les données de tous les Centres locaux de développement (CLD), ne distinguent pas l'agriculture des secteurs des mines, des forêts et des pêcheries. De plus, une partie non négligeable des nouveaux entrepreneurs agricoles ne s'inscrivent pas sur les listes du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ). Lors de leurs premières démarches, la plupart cherchent toutefois à obtenir des conseils sur la production agricole de leur choix et consultent alors un professionnel. Certains abandonnent leur projet dès le début alors que d'autres, qui réussissent à mettre sur pied une entreprise, ne s'inscrivent que quelques années plus tard, lorsque leur ferme génère suffisamment de ventes pour leur permettre de profiter des programmes gouvernementaux. L'analyse des données des CLD pourrait fournir de l'information permettant de mieux connaître ces nouveaux entrepreneurs. En effet, ces derniers sont amenés à rédiger notamment leur plan d'affaires lorsqu'ils veulent bénéficier des supports et subventions du CLD.

### Caractéristiques de l'agriculture influençant le démarrage

Démarrer une entreprise est un processus complexe et les particularités du secteur agricole par rapport aux autres milieux d'affaires augmentent le défi proposé aux nouveaux producteurs. Le tableau 33 dresse le portrait des caractéristiques de l'agriculture avec lesquels doit composer le jeune qui démarre.

Tableau 33. Résumé des caractéristiques de l'agriculture influençant le démarrage

Caractéristiques	Explications
Productions et produits	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les produits agricoles sont périssables.</li> <li>• Les productions végétales sont saisonnières.</li> <li>• Les productions animales demandent des soins quotidiens (365 jours par année).</li> </ul>
Facteurs climatiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les risques associés aux facteurs climatiques sont plus importants en agriculture que dans d'autres secteurs d'activité.</li> <li>• Depuis quelques années, il y a augmentation des variations climatiques</li> </ul>
Main-d'œuvre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Certaines productions agricoles demandent beaucoup de main-d'œuvre comparativement à d'autres.</li> <li>• 91 % de la main d'œuvre se répartit dans six productions : horticulture, bovins laitiers, céréales et protéagineux, acériculture et porc.</li> <li>• Depuis quelques années, il y a une difficulté accrue à trouver de la main-d'œuvre agricole.</li> <li>• 59 % de la main-d'œuvre agricole est familiale.</li> </ul>



Caractéristiques	Explications
Investissement et financement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Étant donné que : <ul style="list-style-type: none"> <li>– l'agriculture nécessite beaucoup d'actifs comparativement à d'autres secteurs d'activité et certaines productions plus que d'autres;</li> <li>– le retour sur l'investissement est plus faible en agriculture que dans d'autres secteurs d'activité;</li> </ul> la mise de fonds nécessaire à l'établissement constitue donc une somme importante qui peut constituer une barrière à l'entrée par rapport à d'autres secteurs d'activité.</li> <li>• Dans le cas d'un transfert familial, beaucoup de capitaux nécessaires à l'établissement proviennent de la famille.</li> <li>• Dans le cas d'un transfert, l'aide à l'établissement provient de La Financière agricole alors que, pour les démarrages, il y a combinaison d'aides en provenances des CLD et de l'aide à l'établissement.</li> </ul>
Prix des terres	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le prix des terres qui dépend, entre autres, de la qualité du sol, de la situation géographique et de la pression agroenvironnementale, varie d'une région à l'autre.</li> </ul>
Mise en marché	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans le cas d'un démarrage, la mise en marché est à développer alors que dans un cas de transfert il existe déjà un canal de distribution.</li> <li>• La mise en marché est plus complexe dans certaines productions, notamment celles où les marchés sont peu développés et dans lesquelles s'effectue le plus de démarrage.</li> <li>• Certaines régions offrent un marché plus important (région de Montréal).</li> </ul>
Plan d'affaires et gestion	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un plan d'affaires est requis dans le cas du démarrage et celui-ci est plus fastidieux et difficile à monter contrairement au plan d'affaires d'un cas de transfert où il y a un historique d'entreprise.</li> <li>• Le producteur occupe de multiples fonctions contrairement à d'autres secteurs d'activité où les rôles sont répartis entre les gestionnaires et les employés.</li> </ul>
Apprentissage du métier et acquisition de l'expérience	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'apprentissage du métier et l'acquisition de l'expérience en agriculture sont extrêmement importantes comparativement à d'autres secteurs d'activité.</li> <li>• L'expérience est acquise au fil des ans auprès des parents dans le cas du transfert alors que l'accès au soutien à l'apprentissage est plus difficile lors du démarrage.</li> </ul>
Formation spécialisée en agriculture et formation continue	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En agriculture, l'offre de formation est adaptée à la saison de production.</li> <li>• Le choix et la fréquence des cours offerts varient d'une région à l'autre.</li> </ul>
Réseautage (producteurs, intervenants)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'offre des services-conseils ainsi que les réseaux de producteurs varient selon les régions.</li> <li>• L'accès au réseau est plus difficile pour ceux qui ne sont pas issus du milieu agricole, car le réseau est à mettre sur pied dans le cas du démarrage alors qu'il est déjà existant lors du transfert de ferme.</li> <li>• Le type d'expertise ainsi que les organismes consultés dans le cas d'un démarrage diffèrent par rapport à un cas de transfert.</li> </ul>
Agroenvironnement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'agroenvironnement est de plus en plus important au Québec.</li> <li>• Les pressions environnementales varient selon les régions.</li> </ul>
Réglementations	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Au fil des années, il y a augmentation du nombre de normes et de règlements.</li> </ul>
Stress	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le niveau de stress est en augmentation chez les producteurs agricoles.</li> <li>• Le niveau de stress est plus élevé chez les producteurs agricoles que dans la grande majorité des autres métiers ou professions.</li> </ul>



## Quelques constats sur les nouveaux entrepreneurs agricoles

Les femmes constituent près de 13 % de la relève et près de 20 % de la main-d'œuvre agricole. L'agriculture demeure donc un domaine où les hommes sont plus nombreux que les femmes. Cela cause-t-il un problème à la femme entrepreneure ? Il semble que le milieu ait évolué et que la femme qui possède réellement la fibre entrepreneuriale soit en mesure de se tailler une place. Elle sait que l'agriculture nécessite de plus en plus d'habiletés en gestion et que ses talents de comptable et d'administratrice, sa minutie et sa maturité peuvent lui être utiles.

*Lin Sweeney, MAPAQ*

Le besoin de financement de la relève donne lieu à des situations relativement nouvelles, où des investisseurs privés contribuent à l'établissement de jeunes producteurs agricoles. Ce phénomène se développe notamment dans les productions laitière et porcine. Pour cette nouvelle génération d'agriculteurs, le métier choisi, la qualité de vie et les revenus prennent de l'importance par rapport à la notion de propriété. Cette pratique est observée depuis longtemps en Europe où les agriculteurs sont souvent locataires de père en fils depuis des générations.

Démarrer en agriculture constitue souvent une affaire de couple. Par exemple, une partie des revenus qui font vivre la famille pendant les années de construction de l'entreprise proviennent souvent de salaires issus d'activités non agricoles, salaires gagnés par l'un des conjoints ou par les deux. La nécessité de travailler à l'extérieur de la ferme afin de faciliter le démarrage semble liée à la difficulté de générer un revenu permettant aux agriculteurs de remplir leurs obligations et de se procurer un salaire suffisant. Dans le cas d'un futur producteur possédant peu ou pas d'expérience, le fait d'entrer en agriculture de façon graduelle peut constituer une sage décision. Cela lui permet d'acquérir de l'expérience, de développer un marché pour ses produits et de constituer un réseau.

En effet, si la relève agricole familiale dispose déjà d'un réseau (famille, parents, fournisseurs, conseillers, etc.), ce n'est pas toujours le cas de la relève non issue du milieu agricole. Ce réseau, important pour la réussite du projet, comprend des conseillers spécialisés dans tous les domaines (production, financement, mise en marché, comptabilité, etc.), mais aussi des producteurs expérimentés pouvant donner des conseils à l'agriculteur débutant. Le Manitoba a déjà adopté cette approche et offre depuis l'année 2000 un programme de mentorat afin de faciliter l'entrée en agriculture de nouveaux producteurs.

Constituer un réseau exige du temps et la gestion du temps représente un défi pour les jeunes entrepreneurs agricoles. En effet, concilier la vie de famille et les multiples tâches nécessaires à la mise sur pied d'une entreprise se révèle souvent difficile. Les jeunes entrepreneurs essaient le plus souvent de diminuer la masse salariale en effectuant tout le travail eux-mêmes, au lieu d'embaucher de la main-d'œuvre. Or, les tâches très variées qui découlent de l'exploitation d'une ferme exigent de nombreux talents. Le nouvel entrepreneur doit savoir négocier avec les fournisseurs d'intrants, mettre en marché ses produits, s'adapter à la réglementation en vigueur, en plus de bien connaître les techniques de production. Tout ceci demande des qualités d'organisation, de la souplesse et, éventuellement, de savoir déléguer. Parmi toutes ces préoccupations, la qualité de vie ne doit pas être oubliée, car une gestion du temps déficiente peut entraîner un niveau de stress élevé, de l'anxiété, la dépression et même le suicide. Bien gérer son temps est d'autant plus important que la période de démarrage peut s'étaler sur plusieurs années.

L'apparition de nouveaux entrepreneurs, la rareté des données disponibles et la régionalisation présentent des défis importants, mais ouvrent aussi de nouvelles perspectives aux intervenants impliqués dans le démarrage d'entreprises agricoles. Les nouveaux producteurs doivent plus que jamais posséder un haut niveau d'habileté et de connaissances afin d'accomplir les tâches nombreuses et complexes qui découlent de la mise sur pied d'une entreprise en agriculture.



## Formation et perfectionnement

Les jeunes agriculteurs devront gérer des entreprises qui deviennent de plus en plus complexes. Une formation en agriculture est de plus en plus considérée comme un préalable pour s'établir dans les meilleures conditions possibles. Selon Parent, Perrier et Tondreau (2002), une bonne préparation à l'établissement pour la relève englobe de compléter une formation en agriculture, de suivre des cours de formation continue après l'obtention du diplôme, de suivre des cours sur le transfert de ferme, etc. La présente section dresse un portrait de la formation de la relève en agriculture au Québec. Elle présente les cours offerts aux jeunes, présente quelques statistiques sur l'évolution de l'enseignement en agriculture et termine avec la perception qu'ont les jeunes de l'importance de la formation.

### Formation spécialisée en agriculture

**Augmentation du niveau de scolarité de la relève.**

Au Québec, les établissements de formation répartis sur l'ensemble du territoire offrent 11 programmes de formation conduisant à un diplôme d'études professionnelles en agriculture (DEP), 15 programmes menant à une attestation de formation professionnelle (AFP), sept programmes qui aboutissent à un diplôme d'études collégiales (DEC), ainsi que 15 programmes de niveau universitaire spécialisés en agroalimentaire (voir la rubrique Enseignement et recherche en annexe). Les établissements offrant une formation spécialisée en agriculture dispensent également de la formation continue conduisant soit à des diplômes de plus courte durée, soit à de la formation sur mesure non créditée.

Le pourcentage de diplômés issus de la formation spécialisée en agriculture (DEP, AFP, DEC, baccalauréat) connaît une croissance significative et constante. Alors que ce taux se situait à 18 % en 1993, à 23 % en 1995 et à 30 % en 1997, il a atteint 52 % en 2000 (tableau 34). Cette amélioration est causée en bonne partie par l'augmentation du nombre de diplômés de niveau collégial.

Tableau 34. Nombre et pourcentage d'étudiants ayant complété une formation en agriculture

		1993		1995		1997		2000	
		Nombre	(%)	Nombre	(%)	Nombre	(%)	Nombre	(%)
Formation agricole spécialisée	DEP	100	6	67	5	269	11	349	16
	DEC	148	9	163	13	447	18	508	24
	AFP	16	1	20	2	S.O.	S.O.	76	4
	Baccalauréat	21	1	27	2	61	2	78	4
Total de la formation agricole		285	18	277	23	777	30	1111	52
Autres formations non spécialisées		1285	82	956	77	1781	70	1018	48
<b>Total des diplômés</b>		<b>1570</b>	<b>100 %</b>	<b>1233</b>	<b>100</b>	<b>2558</b>	<b>100 %</b>	<b>2129</b>	<b>100 %</b>

Source : Profil de la relève agricole au Québec, MAPAQ, 2000



Par ailleurs, le niveau de formation de la relève s'est d'ailleurs amélioré depuis que le versement de l'aide à l'établissement a été lié au niveau de formation acquis par les jeunes agriculteurs qui désirent s'établir. En effet, en 2000, 46 % de la relève a atteint le niveau collégial et l'université, comparativement à 27 % en 1993 (tableau 35).

Tableau 35. Évolution du niveau de scolarité de la relève, 1993-2000

Année	Aucun diplôme	Secondaire	Collégial	Universitaire
	(%)	(%)	(%)	(%)
1993	19	53	23	4
1995	17	49	28	7
1997	11	51	31	7
2000	10	43	38	8

Source : Profil de la relève agricole au Québec, MAPAQ, 2000

Le pourcentage de ceux qui s'établissent sans diplôme régresse mais, à 10 %, ce taux demeure encore élevé pour de futurs chefs d'entreprises agricoles.

#### **Programme Gestion et exploitation d'entreprise agricole (GEEA)**

Le programme GEEA, d'une durée de 3 ans, conduit à l'obtention d'un DEC spécialisé et destiné aux futurs chefs d'entreprises agricoles. Au total, 11 collèges offrent cette formation, incluant le campus Macdonald et les deux campus de l'Institut de technologie agroalimentaire qui relèvent du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ). Un peu moins de 50 % des crédits de ce programme proviennent de cours de gestion agricole.

Le tableau 36 décrit l'évolution de la clientèle de ce programme de 1999 à 2004. En comparaison avec l'année 1999-2000, chacune des années suivantes présente une décroissance du nombre d'inscriptions. Cette diminution, qui se situait à 11 % en 2000-2001, équivaut à 34 % en 2003-2004.

Tableau 36. Évolution du nombre d'inscriptions au programme Gestion et exploitation d'entreprise agricole (GEEA), 1999-2004

Année scolaire	Nombre d'inscriptions	Diminution du nombre d'inscriptions par rapport à l'année 1999-2000 (%)
1999/2000	1 007	–
2000/2001	896	- 11
2001/2002	836	- 17
2002/2003	761	- 24
2003/2004	669	- 34

Source : Direction du développement de la main-d'oeuvre et de l'information, compilation remise à l'auteur.



De plus, l'examen du tableau 37 révèle que, pendant cette même période de 5 ans, la diminution des inscriptions au programme GEEA (34 %) est plus marquée que la baisse de clientèle de l'ensemble des sept programmes offerts en agroalimentaire au niveau collégial (25 %).

*Tableau 37. Évolution du nombre d'inscriptions pour l'ensemble des sept programmes de formation en agroalimentaire de niveau collégial, 1999-2004*

Année scolaire	Nombre d'inscriptions	Diminution du nombre d'inscriptions par rapport à l'année 1999-2000 (%)
1999/2000	2 065	–
2000/2001	1 913	- 7
2001/2002	1 805	- 13
2002/2003	1 671	- 19
2003/2004	1 560	- 25

Source : Direction du développement de la main-d'oeuvre et de l'information, compilation remise à l'auteur.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette situation, notamment la baisse constante de la population collégiale engagée dans les programmes de niveau technique. Cette diminution se chiffre à 5 %, de 1999 à 2002 (Direction du développement de la main-d'oeuvre et de l'information). De plus, l'image négative et la dévalorisation du secteur agricole peuvent contribuer au désintéressement de la clientèle. La durée de la formation, qui est de 3 ans, peut également avoir un impact sur le nombre d'inscriptions. En effet, la persévérance aux études semble moins forte chez les jeunes inscrits au GEEA en comparaison avec la clientèle des autres programmes de niveau collégial en agroalimentaire.

#### **Entente DEC-BAC dans le domaine de l'agroalimentaire**

En février 2004, la Faculté des sciences de l'agriculture et de l'alimentation de l'Université Laval et huit établissements collégiaux ont signé une entente Diplôme d'études collégiales-Baccalauréat (DEC-BAC). Cette entente permettra aux étudiants en Gestion et exploitation d'entreprise agricole des huit collèges concernés de se voir reconnaître jusqu'à 36 crédits dans deux programmes de baccalauréat de l'Université Laval, soit Agronomie et Économie et gestion agroalimentaires. Cet arrimage entre les formations collégiale et universitaire permettra aux étudiants de profiter d'un gain de temps de plus d'une année sur la durée habituelle de ces programmes.

Les huit établissements signataires de l'entente sont le Collège de Sherbrooke, le Collège Lionel-Groulx, le Cégep de Lévis-Lauzon, le Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu, le Cégep de Victoriaville, le Cégep de Matane, le Cégep régional de Lanaudière et l'Institut de technologie agroalimentaire.

#### **Formation continue en agriculture**

Les établissements d'enseignement de niveau secondaire, collégial ou universitaire proposent de la formation continue qui peut être créditée ou non. Les difficultés engendrées par la diversité des cours offerts, jointes aux grandes distances entre les centres de formation et les entreprises desservies, ont favorisé la création, au début des années 80, du *Plan de soutien en formation agricole*. Au total, 14 collectifs régionaux sont chargés de la mise en œuvre de ce plan, qui inclut les priorités suivantes :

- promouvoir la formation agricole en tant qu'outil de développement du milieu;
- instaurer des mécanismes appropriés pour identifier les besoins de formation et leur donner la priorité;
- développer des stratégies de regroupement de la clientèle;
- harmoniser les actions des différents acteurs régionaux intéressés par la formation;
- évaluer la pertinence ainsi que la qualité des activités offertes.



Depuis 1981, le *Plan de soutien en formation agricole* a été adapté afin de tenir compte des besoins de la clientèle et de l'évolution du milieu scolaire. La responsabilité de mettre sur pied un plan d'action qui respecte les caractéristiques régionales revient au répondant en formation agricole engagé par chaque collectif.

Le tableau 38 décrit l'évolution de la participation aux activités de formation continue et met en évidence une diminution globale de la clientèle de 1997 à 2002. La baisse importante des inscriptions à l'attestation d'études collégiales (AEC) s'explique en partie par le fait, qu'en 2002, une nouvelle AEC a été développée à partir du DEC en GEEA, rendant caduques trois AEC qui avaient obtenu une popularité certaine dans les années 1990. De plus, cette nouvelle AEC doit se tailler une place parmi l'ensemble des autres priorités régionales en formation professionnelle.

Tableau 38. *Évolution de la participation à la formation continue en agriculture, 1997-2002*

Type de formation	1997		2002		Évolution des heures groupe de 1997 à 2002
	Heures-groupes	Nombre de personnes	Heures-groupes	Nombre de personnes	(%)
Attestation d'études collégiales (AEC)	10 484	270	400	23	- 96
Formation sur mesure	12 045	13 753	7 155	7 130	- 41
Formation créditée hors programme	648	245	592	67	- 10

Source : *Bilan du plan de soutien en formation agricole, 2002-2003*

Les raisons de la forte baisse des inscriptions à la formation sur mesure sont moins claires. Toutefois, la participation élevée d'il y a quelques années peut s'expliquer par la grande popularité de plusieurs activités, par exemple, les formations sur les pesticides. De plus, la durée moyenne de la formation sur mesure est passée de 20 heures en 1997 à 14,5 heures en 2002. La clientèle semble donc privilégier des activités de formation sur mesure de plus en plus courtes. D'une façon globale, la participation à la formation continue semble actuellement plafonner à environ 7 000 personnes et 8 000 heures groupe.

### Autres formes d'apprentissage

Certains établissements d'enseignement offrent un régime d'apprentissage en milieu de travail qui mène à une certification autre que celle du ministère de l'Éducation. Des partenaires issus de plusieurs secteurs définissent les normes de ce régime.

Depuis plusieurs années, certains établissements proposent également un processus de reconnaissance des acquis aux jeunes et aux adultes intéressés par l'agriculture. Cette reconnaissance a pour but d'identifier, d'évaluer et de reconnaître les compétences acquises à partir d'expériences professionnelles, personnelles ou en milieu scolaire. Il permet à la clientèle de bénéficier de plusieurs avantages dont :

- un bilan des habiletés et connaissances;
- l'exemption de un ou plusieurs cours;
- une économie de temps, d'énergie et d'argent.

Cette démarche exige toutefois le développement d'outils d'évaluation ainsi que la planification de la formation manquante, ce qui rend son application coûteuse. De plus, les personnes ayant bénéficié de ces programmes estiment que ce processus est long et qu'il nécessite beaucoup d'énergie, compte tenu des résultats obtenus. La reconnaissance des acquis semble cependant plus populaire au sein des entreprises que lorsqu'elle est offerte par les établissements d'enseignement.



D'autres formes d'apprentissage sont également disponibles, telles que la formation à distance et la formation en alternance travail-études. Cette dernière formule est particulièrement développée dans les Maisons familiales rurales dont la première au Québec est agroforestière et située dans la région de l'Estrie.

### Les jeunes face à la formation en agriculture

Les constats suivants s'appuient sur une étude récente (Éduconseil, février 2003) basée sur des entrevues réalisées auprès de 101 jeunes initialement inscrits à une formation agricole. De ce nombre, certains sont toujours aux études, d'autres les ont abandonnées, tandis qu'une partie d'entre eux ont obtenu leur diplôme. Seize intervenants du monde de l'éducation et du milieu agricole ont également été rencontrés.

Acquérir une entreprise agricole, soit par la reprise d'une ferme existante ou par le démarrage d'une nouvelle unité, constitue la principale source de motivation pour ceux qui s'inscrivent aux programmes de formation s'adressant à la relève agricole. Cependant, il existe des différences marquées entre les étudiants selon qu'ils proviennent du milieu agricole ou non (tableau 39).

Tableau 39. Facteurs influençant le choix de l'agriculture comme profession et la décision de suivre une formation agricole

Provenance sociale	Choix de l'agriculture comme profession	Décision de suivre une formation agricole	Appui parental
Famille agricole	Se fait tôt dans la vie car l'intégration au travail agricole s'effectue de façon progressive au sein de la famille.	Désir d'approfondir les connaissances existantes en mettant l'accent sur la gestion agricole.	Appui ferme mais un peu moins prononcé en ce qui a trait aux formations agricoles offertes au niveau secondaire.
Famille non agricole	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se fait tardivement. Dépend du lien déjà existant avec le secteur agricole.</li> <li>Croyance que la réussite du DEC lié au programme GEEA donne automatiquement accès à l'établissement.</li> </ul>	La formation est perçue comme un levier pour devenir producteur.	Peu d'appui en raison d'une méconnaissance de l'agriculture, accompagnée d'une image négative de ce secteur.

Source : Étude sur les jeunes et la formation en agriculture, Éduconseil, 2003



Cette étude fait également ressortir les facteurs influençant la poursuite ou l'abandon des études (tableau 40).

Tableau 40. Facteurs influençant la poursuite ou l'abandon des études en agriculture

Comportement de l'étudiant	Les enseignants	Les programmes offerts	Le contexte social
La poursuite des études	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bonne qualité de l'enseignement et pertinence du contenu (approche pédagogique et vulgarisation des connaissances).</li><li>• Lien des compétences acquises avec la profession envisagée.</li><li>• Encadrement apprécié (grande disponibilité des enseignants, atelier de dépannage, etc.).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sentiment d'acquérir de nouvelles connaissances en lien avec le projet professionnel.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bon équilibre entre le travail et les études.</li><li>• Lien étroit entre le projet professionnel et les études.</li></ul>
L'abandon des études	<ul style="list-style-type: none"><li>• Qualité de l'enseignement et pertinence du contenu (approche pédagogique et vulgarisation des connaissances) considérées comme non satisfaisantes.</li><li>• Difficultés d'apprentissage et d'adaptation aux impératifs scolaires.</li><li>• Compétences acquises jugées inutiles.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rythme scolaire trop rapide et difficultés d'adaptation lors de la première session.</li><li>• Sentiment de faire du surplace et de perdre son temps.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Difficulté à trouver un équilibre satisfaisant entre le travail et les études (absences répétées, fatigue durant les cours).</li><li>• Après abandon, retour éventuel aux études pour ceux qui proviennent du milieu agricole. Réorientation pour ceux qui proviennent du milieu urbain.</li></ul>

Source : Étude sur les jeunes et la formation en agriculture, Éduconseil, 2003



## Services-conseils en établissement et retrait de l'agriculture

Au Québec, les services offerts aux producteurs agricoles sont nombreux. Cette section fait uniquement le point sur les services-conseils qui ne sont pas liés à la vente de biens ou de produits, c'est-à-dire les services qui favorisent l'autonomie décisionnelle des producteurs au niveau de leurs choix techniques, économiques et humains. Elle tente de voir comment sont réseautés les conseillers. Pour obtenir plus d'information sur les organismes et les services offerts en établissement et retrait de l'agriculture, consulter l'annexe.

**Seuls les 13 conseillers des CRÉA travaillent exclusivement en établissement et retrait de l'agriculture.**

Le 24 septembre 1999, le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ) et l'Union des producteurs agricoles (UPA) signaient une entente de partenariat visant le développement des services-conseils non liés en agriculture au Québec. L'entente se terminera en 2004. L'un des objectifs de cette entente est de favoriser le rapprochement entre les partenaires afin de maximiser l'utilisation des ressources existantes. Les services-conseils non liés sont offerts par les organisations impliquées dans la première vague de l'Entente nationale de partenariat MAPAQ/UPA sur les services-conseils : MAPAQ, Service de comptabilité et de fiscalité de l'Union des producteurs agricoles du Québec (SCF), Groupes conseil agricoles (GCA), les Clubs-conseils en agroenvironnement (CCA), Organismes de gestion de fumier (OGF), Clubs d'encadrement technique (CET), Programme d'analyse des troupeaux laitiers du Québec (PATLQ), Institut québécois de développement d'horticulture ornementale (IQDHO), Centre régionaux d'établissement en agriculture (CREA).

Dans le cadre de l'Entente nationale de partenariat, le Comité de coordination MAPAQ/UPA a réalisé, ces dernières années, plusieurs études sur le réseautage d'organismes oeuvrant en agriculture. Les résultats présentés ci-dessous pourront jeter un éclairage sur la situation du réseautage des services-conseils non liés. Le réseautage se définit par l'ensemble des interactions se produisant entre des organisations ou des personnes. En agriculture, ces interactions peuvent être liées à des dossiers d'entreprises ou encore découler d'initiatives ayant simplement pour but d'entretenir un réseau de contacts.

Au total, 1 177 conseillers répartis sur le territoire québécois et disposant d'expertises très variées dispensent des services-conseils. La proportion professionnels/techniciens diffère selon les organismes (tableau 41).

Tableau 41. Nombre et répartition des conseillers dans les organisations agricoles au Québec

	TOTAL	MAPAQ	SCF	GCA	CCA	OGF	CET	PATLQ	IQDHO	CREA
Nombre de conseillers	1 177	338	135	85	215	32	112	233	14	13

Source : *Portrait de la situation actuelle, Comité de coordination MAPAQ/UPA, 2003*

Parmi ces conseillers, seulement 13 travaillent exclusivement en établissement et retrait de l'agriculture; ce sont les conseillers des CRÉA. Pour leur part, certains conseillers du MAPAQ, des GCA et du SCF travaillent au dossier dans des proportions qui varient selon l'organisation et selon les mandats attribués aux conseillers.



## Contacts entre les conseillers

Selon une étude récente du Comité de coordination MAPAQ/UPA 2003 réalisée à partir des réponses de 133 conseillers provenant des neuf organisations citées précédemment, 93 % des répondants ont rapporté avoir des contacts réguliers avec d'autres conseillers (tableau 42).

Tableau 42. Pourcentage des conseillers ayant des contacts réguliers avec d'autres conseillers

	% des répondants
Contacts réguliers avec d'autres conseillers	93
Contacts réguliers avec des conseillers du même type d'organisme	89
Contacts réguliers avec des conseillers du même domaine travaillant pour d'autres types d'organismes	77
Contacts réguliers avec des conseillers d'autres domaines	65

Source : *Portrait de la situation actuelle, Comité de coordination MAPAQ/UPA, 2003*

La fréquence de contacts entre les conseillers est cependant très variable : 26 % des personnes consultées disent communiquer avec des conseillers du même domaine au moins une fois par mois, alors que 33 % signalent une fréquence d'au moins quatre fois par année et 29 % une fréquence d'au moins une fois par année (tableau 43). La plupart de ces contacts prennent place entre des conseillers du même domaine, qui travaillent pour des organismes de même type. Par ailleurs, 77 % des conseillers ont des liens professionnels avec des conseillers du même domaine à l'emploi d'autres types d'organismes, alors que 65 % d'entre eux ont des contacts réguliers avec des conseillers provenant d'autres domaines.

Tableau 43. Fréquence des contacts entre les conseillers d'un même domaine

	% des répondants
Au moins une fois par mois	26
Au moins quatre fois par année	33
Au moins une fois par année	29
Moins d'une fois par année ou pas du tout	8
Autres réponses	3

Source : *Portrait de la situation actuelle, Comité de coordination MAPAQ/UPA, 2003*

La majorité de ces conseillers, soit 88 % d'entre eux, affirment avoir accès à des spécialistes pouvant leur fournir l'information nécessaire afin de traiter des situations particulièrement complexes. Cependant, 6 % rapportent que de tels spécialistes existent, mais qu'ils sont difficilement accessibles ou peu disponibles. L'accès aux ressources spécialisées est aussi très inégal d'un type d'organisme à l'autre, d'une production à l'autre et même d'un conseiller à l'autre. Bon nombre de conseillers ne savent pas à qui s'adresser ou ont peur de déranger.

## Réseau intra-organisation et entre les organisations

Chaque organisation dispose d'outils de concertation et de pratiques de réseautage qui lui sont propres. Par exemple, les CRÉA se réunissent deux fois par année afin de partager l'information entre les conseillers, d'établir des systèmes de consultation sur des dossiers précis, de mettre en place des activités de soutien, etc. Les personnes impliquées dans les CRÉA démontrent une volonté ferme de faire beaucoup plus, mais cet objectif se révèle difficile sinon impossible à atteindre à cause du manque de ressources.



La Fédération des groupes conseils agricoles du Québec (FGCAQ) s'occupe de son côté de fournir le soutien et la formation nécessaires ainsi que de favoriser le développement de l'expertise et des outils de travail. Le nombre important de conseillers et de membres dans les groupes conseils permet d'obtenir le financement nécessaire afin de soutenir cette structure. Par contre, les besoins des conseillers dépassent largement la capacité du réseau, encore une fois par manque de ressources.

En règle générale, les conseillers des CRÉA et les conseillers en gestion abordent les dossiers de transfert de ferme en partenariat. D'autres intervenants peuvent également intervenir dans le dossier : fiscaliste, conseiller en financement, notaire, etc. Ces associations permettent alors d'offrir des services complémentaires aux entreprises agricoles.

Le réseautage interdisciplinaire varie selon les régions et les personnes impliquées. Il semble exister des associations naturelles liées aux caractères des individus. Ainsi, certains conseillers n'hésitent pas à faire appel à l'expertise de pairs travaillant pour d'autres organisations. À l'inverse, une partie d'entre eux sont totalement isolés (tableau 43), et ce nombre est peut-être sous-estimé, compte tenu du fait que ce ne sont probablement pas les conseillers les plus isolés qui ont répondu aux questions du Comité de coordination.

Les organisations travaillent parfois conjointement, mais uniquement dans le contexte de dossiers ou de projets précis. Certaines régions du Québec telles que l'Abitibi-Témiscamingue et le Centre-du-Québec ont mis sur pied des projets pilotes afin de faciliter le transfert des entreprises agricoles. Le projet développé par le Comité MAPAQ/UPA de la région de l'Abitibi-Témiscamingue consiste à embaucher une personne-ressource qui sert d'« aiguilleur » aux entreprises engagées dans le processus de transfert. Cet accompagnateur, qui connaît parfaitement le milieu agricole de la région, a pour tâche de déterminer à quel intervenant faire appel selon l'étape du transfert abordée par l'entreprise agricole. Le projet fait appel aux intervenants issus des organisations et organismes suivants : Groupes conseils agricoles, Services de comptabilité et de fiscalité, La Financière agricole du Québec, autres (clubs d'encadrement technique, services légaux, etc.).

Le projet Réseau des professionnels en établissement agricole, élaboré dans la région du Centre-du-Québec, ressemble en plusieurs points à celui de la région de l'Abitibi-Témiscamingue. Les entreprises en processus de transfert y sont également accompagnées par une personne-ressource qui crée des liens avec les autres intervenants. À une différence près cependant : l'entreprise agricole choisit elle-même qui sera son accompagnateur.

Les initiatives de réseautage demeurent encore peu nombreuses, mais il pourrait bientôt en être tout autrement. En effet, depuis avril 2003, le Comité de coordination a mis en place le Réseau d'appui aux conseillères-conseillers.

Finalement, le travail sur les services-conseils qu'accomplissent actuellement les différents comités régionaux doit être mentionné. Plusieurs d'entre eux sont à mettre en place des embryons de centres multidisciplinaires qui, une fois constitués, serviront de carrefour afin de faciliter le rapprochement entre les organisations. Le secteur des services-conseils agricoles non liés arrive donc actuellement à un tournant décisif, ce qui aura pour conséquence, il faut l'espérer, un développement important du réseautage dans les prochaines années. Un tel développement ne peut qu'améliorer l'ensemble des services offerts à la population agricole, notamment les services dispensés à l'occasion de l'établissement et du retrait de l'agriculture.



## Normes et réglementation

Certains producteurs et intervenants du milieu agricole sont d'avis que les normes à respecter se sont multipliées depuis quelques années dans le secteur de l'agriculture. Que cette perception soit fondée ou non, il n'en demeure pas moins qu'une bonne connaissance des normes et règlements qui s'appliquent à l'agriculture est essentielle, tant aux producteurs agricoles déjà en activité qu'aux aspirants agriculteurs. Connaître les normes à respecter avant de s'installer ou se tenir au courant de l'évolution de la réglementation peut éviter des problèmes aux propriétaires de fermes et faciliter l'exploitation de leur entreprise. Le tableau 44 présente un résumé des principales normes à respecter.

**Le futur producteur doit se conformer aux normes obligatoires en matière d'environnement, de la garde des animaux en captivité, de l'abattage, de la transformation, des infrastructures, du transport, etc. mais il peut également décider de suivre des normes volontaires tels que les normes « Hazard Analysis Critical Control Point » (HACCP), la certification biologique, etc.**

Tableau 44. Aperçu des principales réglementations

Réglementation	Organisme responsable
Réglementations environnementales : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Règlement sur les entreprises agricoles (REA)</li> <li>• Règlement sur le captage des eaux souterraines (RCES)</li> </ul>	Ministère de l'Environnement
Réglementations sur les infrastructures agricoles	Commission de protection du territoire agricole du Québec (CPTAQ) Municipalité régionale de comté (MRC) Conférence régionale des élus (CRE)
Réglementation sur la garde des animaux en captivité	Société Faune et Parcs du Québec
Réglementation sur la santé des animaux Réglementation sur l'inspection des viandes Réglementation sur l'étiquetage et l'emballage	Agence canadienne d'inspection des aliments
Réglementation sur l'étiquetage (vérification du contenu de l'étiquette) Réglementation sur les lieux de fabrication et de vente	Centre québécois d'inspection des aliments et de santé animale du MAPAQ
Réglementation découlant de la Loi sur la mise en marché en marché des produits agricoles, alimentaires et de la pêche	Régie des marchés agricoles et alimentaires du Québec
Réglementation sur l'hébergement et la signalisation	Tourisme Québec

Outre l'environnement, le futur producteur devra se conformer aux lois et règlements touchant aux divers aspects de la production : la garde des animaux en captivité, l'abattage, la transformation, les infrastructures, le transport, etc. En plus de ces normes obligatoires, le producteur peut également se conformer à des normes volontaires afin d'apporter une plus-value à son produit. Les normes *Hazard Analysis Critical Control Point* (HACCP), la certification biologique, la traçabilité, etc. en sont des exemples. Il est donc important de prendre connaissance de la réglementation avant de débiter un projet, puisque de nombreux permis peuvent être nécessaires à sa réalisation.



Pour un jeune qui désire s'établir, il n'est pas toujours facile de s'y retrouver parmi toutes ces normes et règlements. Cela implique du temps pour s'informer, compléter les demandes d'autorisations et de permis sans compter les délais menant à leur obtention. Cela implique également des coûts, parfois très élevés, pour pouvoir se conformer aux normes et obtenir les nombreux permis nécessaires à la réalisation d'un projet. Les bénéfices que ces normes et règlements représentent pour la société et le secteur agricole à long terme, soit l'augmentation de la qualité et la salubrité des produits ainsi que la qualité de vie en milieu rural, sont importants. Cependant, au moment de l'établissement, les jeunes peuvent les considérer plutôt comme des barrières à l'entrée qui mettent parfois en péril la rentabilité de leur projet et peuvent les encourager à aller vers d'autres secteurs d'activité.



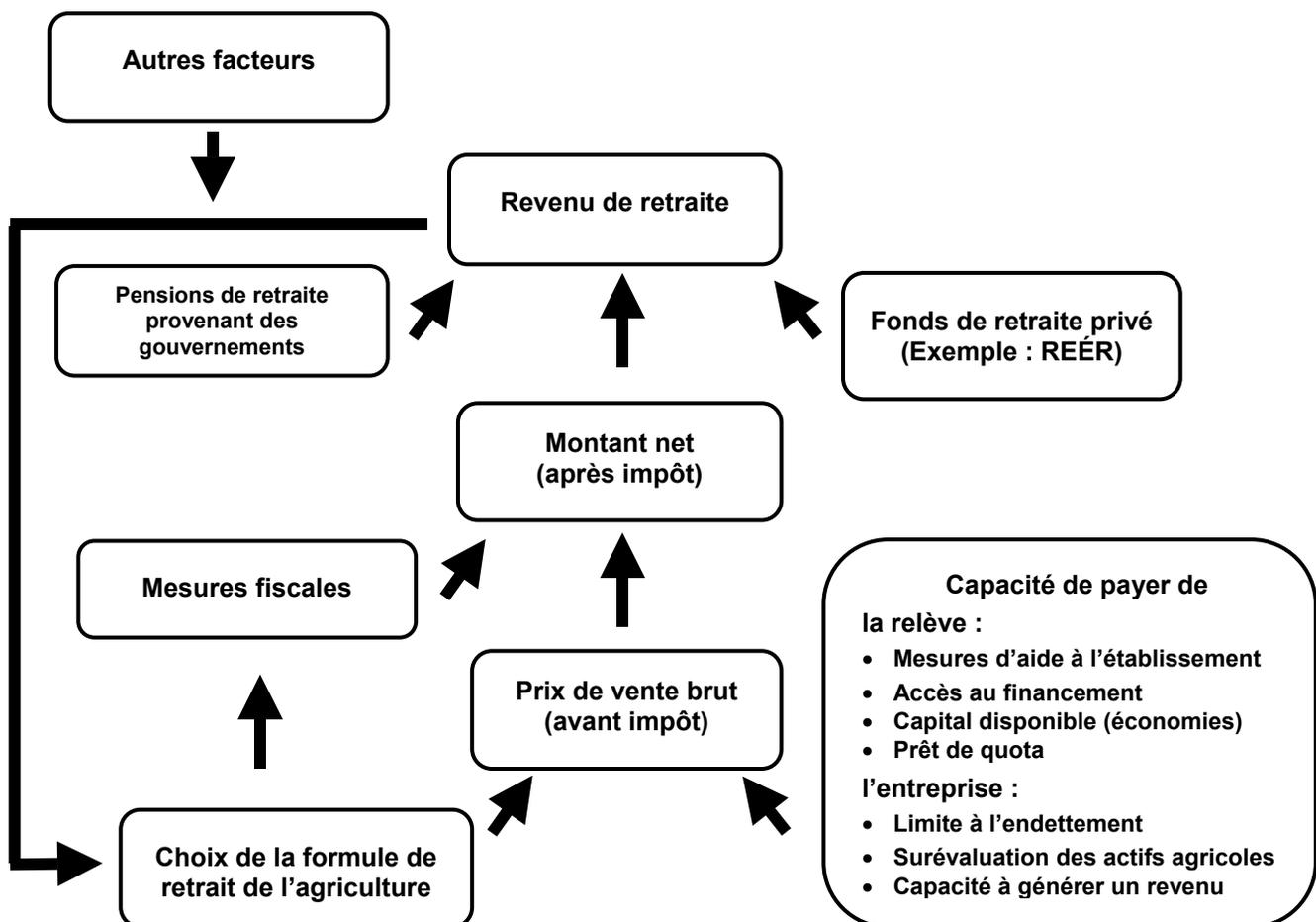
## Revenus à la retraite et fiscalité

**Les mesures fiscales possèdent une certaine influence sur le montant net tiré de la vente d'une entreprise agricole, mais plusieurs autres facteurs agissent sur le revenu de retraite du cédant tels que la surévaluation des actifs agricoles, la limite à l'endettement, la capacité à générer un revenu de l'entreprise et la capacité de payer de la relève.**

Actuellement au Québec, les propriétaires d'entreprises agricoles désireux de prendre leur retraite choisissent, en général, l'une des deux façons suivantes de se départir de leur entreprise : la vendre d'un seul tenant ou la démanteler. Plusieurs mesures fiscales en vigueur peuvent influencer le choix qui s'offre au producteur. Cependant, de nombreux autres éléments pèsent sur la décision à prendre, telle la valeur de vente des actifs et le niveau d'économie personnelle des cédants. La présente section analyse la façon dont la fiscalité s'articule avec les autres influences et examine leur impact global sur le revenu de retraite

ainsi que sur la décision prise par le propriétaire de transférer ou de démanteler. La figure 9 illustre les principaux facteurs qui agissent sur le revenu de retraite.

Figure 9. Facteurs influençant le revenu de retraite





## Revenu de retraite

Les producteurs agricoles qui songent à prendre leur retraite se posent nécessairement, à un moment donné ou à un autre, une question très importante : « Combien d'argent aurons-nous pour vivre, lorsque nous aurons vendu notre entreprise agricole ? » Cet élément influence la transmission du patrimoine agricole.

**Les cédants ont très peu de liquidités à court terme et un faible niveau de placement à long terme, ce qui laisse peu de ressources financières pour la retraite.**

Tel qu'illustré à la figure 9, le revenu que peut espérer retirer un producteur agricole à la retraite se base, *grosso modo*, sur trois sources de revenus :

- *fonds de retraite privé* : les revenus tirés des économies personnelles accumulées pendant la vie active (ex : REÉR).
- *pensions de retraite provenant des gouvernements* : les rentes provenant des gouvernements (Régie de rentes du Québec, Pension de sécurité de la vieillesse du Canada, etc.);
- *montant net* : revenus découlant du montant net obtenu lors de la vente de l'entreprise agricole.

Une autre source de revenus pourrait également provenir d'un travail à temps partiel.

Pour évaluer le niveau de liquidités<sup>21</sup> à court terme et à long terme qui constituent une partie des revenus disponibles pour la retraite, il est intéressant de consulter les informations financières sur le fonds de roulement<sup>22</sup> ainsi que les placements à long terme des entreprises. Le tableau 45 montre que les entreprises agricoles ont vu leur ratio de fonds de roulement diminuer de manière appréciable entre 1993 et 2002.

Tableau 45. Ratio du fonds de roulement des fermes canadiennes, 1993–2002

Province	1993	1995	1997	1999	2001	2002	1993-2002 Écart (%)
Maritimes	7,85	6,94	2,58	2,11	2,06	2,08	- 74
<b>Québec</b>	<b>5,27</b>	<b>4,95</b>	<b>3,44</b>	<b>2,81</b>	<b>2,53</b>	<b>2,15</b>	<b>- 59</b>
Ontario	5,73	4,43	3,79	2,73	2,21	2,10	- 63
Manitoba	5,31	7,32	4,07	2,57	2,41	2,74	- 48
Saskatchewan	7,73	7,31	8,00	3,45	3,34	3,90	-50
Alberta	4,29	3,88	5,00	3,08	2,93	3,01	-30
Colombie-Britannique	6,57	6,32	4,17	2,58	2,47	2,88	-56
<b>Canada</b>	<b>5,57</b>	<b>4,76</b>	<b>4,66</b>	<b>2,93</b>	<b>2,67</b>	<b>2,72</b>	<b>- 51</b>

Source : Statistique Canada (2003). *Enquête financière sur les fermes, 1998, 2002, 2003. Compilation des auteurs.*

<sup>21</sup> Voir glossaire.

<sup>22</sup> Voir glossaire.



Si on examine les données canadiennes pour les principales productions, on remarque que c'est en production laitière que la diminution du ratio du fonds de roulement a été la plus marquée (65 % au cours des dix dernières années) (tableau 46). La production de céréales et oléagineux montre une réduction de 48 %.

Tableau 46. Ratio du Fonds de roulement par type de production, Canada, 1993-2002

	Lait	Porcs	Bovins	Céréales et oléagineux
1993	6,83	4,86	5,58	6,24
1995	6,60	4,18	4,76	7,03
1997	4,59	4,57	4,02	5,94
1999	3,04	2,74	2,92	3,07
2001	2,36	2,79	2,67	2,96
2002	2,38	2,42	2,55	3,27
<b>Écart 1993-2002</b>	<b>- 65 %</b>	<b>- 50 %</b>	<b>- 54 %</b>	<b>- 48 %</b>

Source : Statistique Canada (2003). Enquête financière sur les fermes, 1998, 2002, 2003. Compilation des auteurs.

Au Québec, l'année 2002 indique que l'on retrouve un ratio de fonds de roulement de 1,75 en production porcine, de 2,00 en production laitière de 2,32 en production bovine et de 2,05 en production de céréales et d'oléagineux (tableau 47). L'évolution du ratio des principales productions agricoles du Québec depuis 10 ans montre une tendance lourde à la baisse, l'écart variant négativement de 74 % pour la production bovine à 50 % pour la production porcine.

Tableau 47. Ratio du fonds de roulement par type de production, Québec, 1993-2002

	Lait	Porcs	Bovins	Céréales et oléagineux
1993	6,34	3,48	8,78	4,68
1995	6,05	5,11	4,07	4,57
1997	4,62	3,05	3,30	2,17
1999	3,20	1,92	3,05	2,78
2001	2,26	2,17	3,59	3,57
2002	2,00	1,75	2,32	2,05
<b>Écart 1993-2002</b>	<b>- 68 %</b>	<b>-50 %</b>	<b>-74 %</b>	<b>-56 %</b>

Source : Statistique Canada (2003). Enquête financière sur les fermes, 1998, 2002, 2003. Compilation des auteurs.

Ainsi, il n'est pas trop ardu d'affirmer que cette information est un signal à l'effet que les liquidités des entreprises canadiennes et québécoises se détériorent et laissent très peu de ressources financières à court terme aux agriculteurs qui se retirent de la profession.



L'autre information financière intéressante à analyser est le niveau des placements à long terme<sup>23</sup> (tableau 48). Il y a lieu de se demander si la réduction du fonds de roulement ne montre pas un transfert des liquidités vers les placements à long terme. La première constatation que l'on observe est le faible niveau des placements à long terme des entreprises canadiennes en valeur absolue. En 2002, c'est en Alberta que l'on retrouve le niveau de placements le plus élevé avec près de 30 129 \$ par entreprise. Certaines provinces ont vu la valeur des placements à long terme progresser significativement de 86 % dans les Maritimes à une réduction de 18 % en Ontario durant la période étudiée. Bien que le Québec ait montré une progression de 59 %, il en demeure pas moins qu'elle se situe en position médiane des provinces canadiennes en terme de valeur absolue.

Tableau 48. Placements à long terme des fermes canadiennes (\$), 1997-2002

Province	1997	1999	2001	2002	Écart 1997-2002 (%)
Maritimes	8 429	12 950	16 135	15 689	+ 86 %
<b>Québec</b>	<b>12 120</b>	<b>18 114</b>	<b>14 812</b>	<b>19 321</b>	<b>+ 59 %</b>
Ontario	22 578	20 437	21 296	18 474	- 18 %
Manitoba	15 862	22 867	17 523	22 185	+40 %
Saskatchewan	20 934	29 232	20 907	23 184	+ 11 %
Alberta	19 690	25 716	22 820	30 129	+ 53 %
Colombie-Britannique	9 912	16 489	12 298	10 614	+ 7 %
<b>Canada</b>	<b>18 123 \$</b>	<b>23 340 \$</b>	<b>19 716 \$</b>	<b>22 077 \$</b>	<b>+ 22 %</b>

Source : Statistique Canada (2003). Enquête financière sur les fermes, 1998, 2002, 2003. Compilation des auteurs.

Une étude de Statistique Canada (Marco Morin, 1999) confirme cette situation, en ce sens que pour les déclarants ayant rapporté des revenus agricoles dans leur déclaration de revenus en 1994, la proportion de cotisants à une forme de placements qu'est le REÉR représente 34 %. Leur cotisation moyenne représentait 4 319 \$ en 1994. Ainsi, pour l'ensemble des déclarants, cela signifie près de 1 440 \$ annuellement et près de 29 000 \$ sur une période de 20 années de cotisations. Ce chiffre se situe près du montant des placements mentionné ultérieurement. Cette étude mentionne également que « les comparaisons effectuées auprès des autres catégories de travailleurs montrent que les agriculteurs sont parmi ceux qui utilisent le moins les REÉR et y déposent les sommes les moins importantes. Toutefois, les données indiquent que, pour les producteurs agricoles cotisants aux REÉR, ceux-ci utilisent au maximum les possibilités offertes par cet outil. À l'instar des autres travailleurs, les agriculteurs canadiens cotisent plus aux REÉR lorsque leurs revenus sont plus élevés et qu'ils avancent en âge jusqu'au moment de la retraite ». Enfin, mentionnons que les cotisants aux REÉR sont de plus en plus nombreux et ceux-ci déposent des sommes de plus en plus importantes dans leur compte. Malgré l'amélioration de la situation en 2002, les placements à long terme représentaient seulement entre 1 % et 3 % de la valeur des actifs à long terme. L'augmentation importante de la valeur des entreprises se retrouve ainsi dans les autres actifs de l'entreprise qui sont nécessaires à la production agricole.

<sup>23</sup> Comprennent tous les placements monétaires tels que les obligations, les parts, les certificats de placement garanti (CPG) à long terme, les fonds communs de placement et les parts de coopératives arrivant à échéance après le 31 décembre de l'année de référence. Les placements sont ceux des agriculteurs qui sont propriétaires uniques et en sociétés. Les placements des actionnaires ne sont pas dans les calculs des placements. Étant donné que la structure juridique corporative peut représenter 30 % des entreprises, les chiffres doivent être utilisés avec prudence.



## Montant net retiré de la vente

Les revenus découlant de la vente de l'entreprise constituent une composante importante, sinon la plus importante du revenu de retraite (UPA, 2003). La figure 9 indique que deux facteurs influencent le montant d'argent net retiré de la vente de la ferme :

- le prix de vente brut de l'entreprise (avant impôt);
- les mesures fiscales qui s'appliquent lors de la vente.

Certaines mesures fiscales adaptées au secteur agricole sont en vigueur actuellement :

- les mesures minimisant les impôts à payer lors du transfert de certains biens aux enfants, tels que le fonds de terre, les bâtiments, l'équipement, la machinerie et le quota. Il faut noter cependant que les troupeaux sont exclus de la liste des biens admissibles. Ces mesures favorisent le transfert de la ferme aux membres de la famille immédiate;
- la déduction pour gains en capital de 500 000 \$.

### Choix de la formule de retrait de l'agriculture

Le choix entre démanteler ou transférer agit sur le prix de vente brut et les mesures fiscales, donc sur le revenu du producteur qui se retire de l'agriculture. D'une part, les mesures fiscales actuelles diminuent l'impôt à payer lors du transfert de la ferme, comparativement au démantèlement. Comme le démontrent les exemples présentés aux tableaux 49 et 50, l'impôt à payer après le transfert d'une entreprise laitière est moindre que si un démantèlement avait eu lieu. Quant au propriétaire de la ferme bovine, il bénéficie également d'une économie d'impôt s'il choisit de transférer son entreprise au lieu de la démanteler.

Tableau 49. Revenu net généré par un démantèlement ou un transfert (ferme laitière)

<b>Cas type : Ferme laitière (49 kg/jour) en copropriété possédant des actifs de 2,24 M\$ et des dettes de 620 000 \$</b>			
	<b>Démantèlement (valeur marchande)</b>	<b>Transfert (valeur économique)</b>	<b>Ratio transfert/ démantèlement</b>
	<b>(M\$)</b>	<b>(M\$)</b>	<b>(%)</b>
Valeur de la vente	2,24	1,23	55
Dette à rembourser	0,62	0,62	100
Impôts à payer	0,18	0,11	61
Revenu de la vente	1,44	0,50	35
Revenu par propriétaire	0,72	0,25	35

Source : L'établissement des jeunes en agriculture au Québec : vue d'ensemble du dossier présenté au cours de la consultation d'automne, UPA, 2003.

Tableau 50. Revenu net généré par un démantèlement ou un transfert (ferme bovine)

<b>Cas type : Ferme bovine en copropriété possédant des actifs de 950 000 \$ et des dettes de 310 000 \$</b>			
	<b>Démantèlement (valeur marchande)</b>	<b>Transfert (valeur économique)</b>	<b>Ratio transfert/ démantèlement</b>
	<b>(M\$)</b>	<b>(M\$)</b>	<b>(%)</b>
Valeur de la vente	0,95	0,57	60
Dette à rembourser	0,31	0,31	100
Impôts à payer	0,18	0,14	78
Revenu de la vente	0,46	0,12	26
Revenu par propriétaire	0,23	0,06	26

Source : L'établissement des jeunes en agriculture au Québec : vue d'ensemble du dossier présenté au cours de la consultation d'automne, UPA, 2003.



D'autre part, le fait de démanteler une ferme exerce une forte poussée à la hausse sur sa valeur marchande. Au Québec, en moyenne, les entreprises du secteur laitier qui font l'objet d'un transfert rapportent de 45 % à 60 % de la valeur marchande qui pourrait être obtenue lors d'un démantèlement. Par exemple, la valeur économique de la ferme laitière transférée atteint 1,23 million de dollars, soit 55 % de la valeur marchande obtenue dans le cas d'un démantèlement (2,24 millions de dollars) (tableau 49). En ce qui a trait à l'entreprise bovine décrite sa valeur économique équivaut à 60 % de sa valeur marchande (tableau 50).

Les deux cas décrits dans les tableaux 49 et 50 démontrent que le démantèlement des fermes produit un revenu de vente plus élevé que le revenu obtenu par le transfert de la même entreprise. Le fait de transférer la ferme au lieu de la démanteler en fait baisser le prix de vente, parce que les membres de la relève possèdent rarement la capacité de payer un prix élevé. En effet, la difficulté d'accès à un prêt ainsi que le fait que les jeunes producteurs possèdent rarement un important capital de départ exercent une influence à la baisse sur le prix de vente moyen obtenu lors du transfert. De plus, la surévaluation des actifs agricoles (écart entre leur capacité de générer des revenus et leur valeur marchande) limite également le prix d'achat offert par les jeunes agriculteurs (figure 9).

L'examen de l'ensemble de la figure 9 révèle donc que les mesures fiscales possèdent une certaine influence sur le revenu net du producteur retraité, mais que plusieurs autres facteurs agissent à différents niveaux tout au long de la chaîne d'influence. Parmi les facteurs décrits ci-dessus, la surévaluation des actifs agricoles agit certainement d'une façon décisive sur le prix obtenu par le vendeur. En effet, en 2001, les fermes du Québec valaient en moyenne un million de dollars, ce qui correspond à une hausse de 40 % dans les cinq dernières années. Ces entreprises génèrent un revenu net moyen d'environ 50 000 \$. Il faut noter que les terres, le quota et les bâtiments constituent les deux tiers de la valeur totale de l'entreprise. Cette surévaluation limite nécessairement la capacité de l'entreprise à supporter de lourdes dettes, ce qui en retour agit à la baisse sur le prix versé lors du transfert ou de la vente d'un seul tenant. D'autres facteurs tels que le prêt de quota à la relève peut également influencer la capacité de payer des jeunes producteurs et donc agir indirectement sur le prix de vente des entreprises transférées.



## Financement agricole

La mise de fonds nécessaire à l'établissement constitue une somme considérable. La recherche de financement est donc une étape importante de tout projet d'établissement. La première partie traite uniquement du financement conventionnel aussi appelé financement par emprunt; la seconde partie aborde les autres modes de financement. La section se termine sur un témoignage d'un jeune de la relève.

- ***Le nombre d'entreprises qui bénéficient de la subvention de capital est en diminution.***
- ***Plus de 80 % des jeunes qui ont reçu une subvention de capital (aide à l'établissement) avaient une formation spécialisée en agriculture.***

## Financement par emprunt

Le financement constitue une étape déterminante sur le chemin menant à l'établissement en agriculture. Toutefois, la simple idée de devoir présenter son projet à un conseiller en financement remplit d'angoisse plus d'un aspirant producteur. Il existe cependant plusieurs guides facilitant la préparation d'une demande de prêt. De plus, la compréhension des règles de base du financement représente également un atout important dans la réussite d'une démarche d'établissement ou de transfert de ferme. C'est pourquoi après avoir comparé le financement en agriculture avec celui des petites et moyennes entreprises (PME) d'autres secteurs d'activité économique et après avoir fait le point sur la contribution des programmes de La Financière agricole du Québec en matière d'établissement, nous nous attarderons aux rôles et responsabilités respectives de l'emprunteur et du prêteur dans les démarches conduisant à l'obtention d'un financement.

## L'agriculture comparée aux petites et moyennes entreprises (PME) d'autres secteurs

Une enquête de Statistique Canada sur le financement des PME démontre que les petites entreprises ayant moins de cinq employés ont plus de difficultés à obtenir un prêt. De même, certains secteurs d'activité économique sont moins propices à l'obtention de financement. En agriculture, le besoin de financement prend une grande importance car, en moyenne, produire un dollar de revenu brut nécessite cinq dollars de capital. Il ressort également de cette enquête que l'agriculture est un secteur privilégié, puisque la proportion des prêts autorisés aux entreprises agricoles se compare à ce qu'obtiennent les plus grandes PME (dont le personnel varie entre 100 et 500 employés).

Une étude (St-Pierre, Audet et Mathieu, 2003) indique que les PME ne présentent pas plus de risques que les grandes entreprises, sauf en ce qui a trait aux risques de gestion. En effet, dans les petites entreprises, il existe moins de conseils d'administration et moins de relève pour les postes de direction. De plus, la proportion de fonctions de gestion comportant un responsable désigné est moins élevée. L'analyse d'un projet qui comporte des risques sur le plan de la rentabilité dépend donc largement des capacités des dirigeants à gérer l'entreprise, et ce, même si le projet possède des garanties suffisantes pour réduire le risque financier.

## La Financière agricole du Québec et l'établissement en agriculture

Au Québec, la majorité du financement agricole est autorisé par La Financière agricole du Québec (voir la rubrique Financement en annexe pour connaître les autres institutions). Au cours de l'exercice financier 2002-2003, les prêts et ouvertures de crédit accordés par La Financière agricole se sont élevés à plus d'un milliard de dollars pour un encours total de 4,3 milliards de dollars au 31 mars 2003.



L'un des objectifs de La Financière agricole est de faciliter l'établissement des jeunes en agriculture et les encourager à obtenir une formation qui garantira le succès de leur établissement. Les aides à l'établissement se présentent actuellement sous diverses mesures dont les principales sont la subvention de capital et les rabais d'intérêt (voir la rubrique La Financière agricole en annexe). Par ailleurs, d'autres solutions, telles que la formule prêteur-vendeur et la clientèle à temps partagé, facilitent le transfert graduel des fermes et le démarrage d'entreprises agricoles.

#### Aides à l'établissement

- Subvention de capital
- Sécuri-taux établissement
- Tarification privilégiée
- Formule prêteur-vendeur
- Escompte ASRA

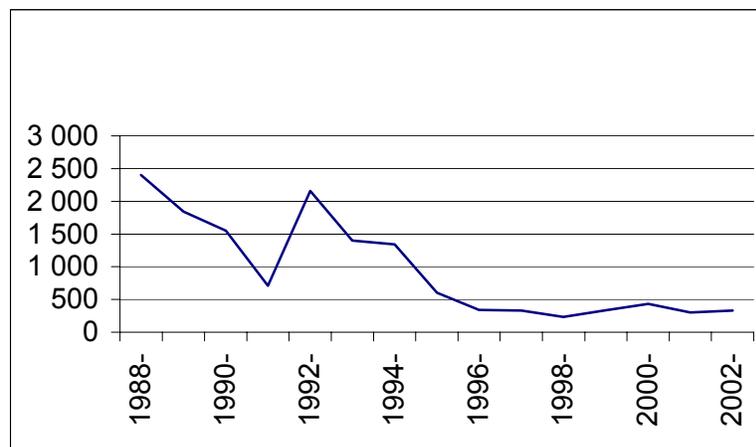
#### La protection contre la hausse des taux d'intérêt

Au cours de l'exercice financier 2002-2003, La Financière agricole a encouru 5,5 millions de dollars en paiement d'intérêts sur des prêts destinés à des établissements en agriculture, au développement des entreprises ou à d'autres investissements agricoles. De cette somme, 441 615 \$ ont été versés en contributions à l'intérêt dans le cadre de mesures visant à favoriser l'établissement des jeunes et à les encourager à acquérir une formation appropriée.

#### La subvention de capital

En 2002-2003, des subventions de capital totalisant 7,8 millions de dollars ont été autorisées à 333 personnes regroupées dans 319 entreprises, les déboursés pouvant s'échelonner sur une période de 4 ans.

Figure 10. Évolution du nombre d'établissements ayant obtenu une subvention



Le nombre d'entreprises qui bénéficient de la subvention de capital est en diminution depuis 1995 (figure 10). Depuis 7 ans, l'âge moyen des personnes qui obtiennent la subvention est de 28 ans et leur scolarité est en moyenne de 14 ans. Près de 90 % des subventions sont attribuées à des entreprises dont le statut juridique est une corporation, une société ou un groupe. Plus de la moitié des subventions sont accordées aux entreprises laitières.

Plus de 80 % des jeunes qui ont reçu une subvention avaient une formation spécialisée en agriculture en 2001-2002. Les détenteurs d'un DEC représentent 42 % des diplômés agricoles, ceux ayant une AEC, 12 %, ceux ayant un DEP, 39 % et ceux possédant une formation universitaire, 7 %.

Pour ce qui est du démarrage d'une entreprise comme tel, celui-ci peut se réaliser progressivement à temps partiel. Depuis 1995, La Financière agricole autorise annuellement près de 1 000 prêts à temps partiel pour un montant de 100 millions de dollars, et ce, dans toutes les productions agricoles et régions du Québec.

Les besoins financiers des fermes se sont diversifiés au cours des dernières années et il est probable qu'ils continueront à le faire dans le futur. D'une part, il y a les entreprises appartenant aux secteurs bien établis et qui ont désormais atteint la taille des PME. Leur gestion financière doit s'intégrer dans la



planification à long terme de l'entreprise et faire appel à des produits financiers adaptés. L'accès à la propriété par l'achat complet des actifs apparaît difficile dans ces productions et les formules de ventes graduelles peuvent parfois rendre le transfert de ferme possible. D'autre part, de nouvelles entreprises apparaissent dans des secteurs en émergence, où l'expérience de financement est plus récente et où la proportion d'entreprises en démarrage s'avère plus élevée. Le secteur agricole évolue et les besoins des entreprises sont aussi en changement. Cela fait en sorte que La Financière agricole du Québec doit constamment évaluer et adapter ses produits financiers.

Le conseil d'administration de La Financière agricole a mis sur pied un comité pour procéder à l'examen du programme d'aide à l'établissement dans le contexte de l'actualisation des outils financiers, en respectant le cadre financier de l'organisation et le plan d'affaires. Ce comité mixte, composé de huit membres issus de la Fédération de la relève agricole du Québec, de l'UPA et de La Financière agricole, a soumis au conseil d'administration de La Financière une série de mesures d'aide à l'établissement. En mars 2004, la ministre de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, M<sup>me</sup> Françoise Gauthier, a fait l'annonce de la mise en vigueur, le 30 avril de la même année, du Programme d'appui financier à la relève agricole, conçu et administré par La Financière agricole du Québec.

Ce programme prend le relais du Programme d'aide à l'établissement, au développement et à la formation de La Financière agricole. Il propose de nouvelles mesures aux gens de la relève agricole, qu'ils acquièrent une ferme existante à la suite d'un transfert ou qu'ils démarrent une nouvelle entreprise. Parmi les principales nouveautés de ce programme, notons l'introduction d'une aide financière favorisant le démarrage d'entreprise, qui permet à un jeune, à cette étape de son projet, d'obtenir une subvention de 10 000 \$. D'autre part, afin de favoriser le succès de l'établissement en agriculture, le programme introduit une subvention à l'encadrement de 1 500 \$. Cette aide permettra à un jeune promoteur d'assumer une partie des dépenses engagées pour des services conseils, jugés essentiels dans les premières années de son entreprise.

D'autres mesures visent à sécuriser l'entreprise au regard de ses investissements par une plus grande protection contre la hausse des taux d'intérêt. Rappelons enfin qu'en juin 2003, il y avait déjà eu l'annonce d'une augmentation du montant de l'aide à l'établissement, qui est alors passé de 30 000 \$ à 40 000 \$ dans le cas d'un titulaire d'un baccalauréat ou d'un diplôme d'études collégiales en agriculture.

### Mieux comprendre les démarches pour obtenir son financement

L'emprunteur et le prêteur diffèrent généralement d'avis quant à l'importance relative des critères d'approbation d'un prêt (tableau 51). Comme le démontrent les résultats d'une étude conduite par le ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie (MICST), l'emprunteur estime que les critères d'évaluation les plus importants correspondent au niveau d'endettement, à la taille de l'entreprise et au secteur d'activité. Or, du point de vue du prêteur, la capacité des dirigeants à réaliser le projet se classe en tête de liste, suivie du potentiel du marché et ensuite de la mise de fonds.

Tableau 51. Critères d'évaluation d'approbation d'un prêt

Point de vue de l'Emprunteur	Point de vue du Prêteur
1. Ratio d'endettement	1. Profil personnel de l'emprunteur
2. Avoir net de l'entreprise	2. La capacité d'autofinancer son projet
3. Taille de l'entreprise	3. Le potentiel du marché
4. Secteur d'activités	4. La mise de fonds
5. Capacité de générer des profits	5. L'équipement et les matières premières
6. L'avoir personnel	6. La valeur des garanties
7. L'originalité du projet	7. Le fonds de roulement
8. Les garanties offertes	8. L'achalandage et l'inventaire

Source : *Perceptions des emprunteurs et des prêteurs sur l'importance des critères d'approbation d'un prêt*, MICST 1996.



### ***Emprunteur = Planification financière et plan d'affaires***

Une bonne planification financière, avant de s'établir ou d'apporter des changements majeurs à une entreprise, représente un des facteurs clés de la réussite. La démarche de planification financière se résume ainsi :

- déterminer les objectifs du projet;
- réaliser les améliorations qui n'impliquent pas d'investissements majeurs;
- établir l'ordre de priorité des investissements;
- évaluer les conséquences économiques du projet;
- choisir le financement approprié.

Le plan d'affaires constitue un outil de planification très utile, car il détaille les caractéristiques les plus importantes du projet et de l'entreprise qui le présente. En pratique, le plan d'affaires permet de rassembler et d'analyser l'information dont la direction de l'entreprise et le prêteur ont besoin afin d'évaluer les risques qui accompagnent le projet. Ce document leur permet également de déterminer quelle part de ce risque ils entendent assumer respectivement.

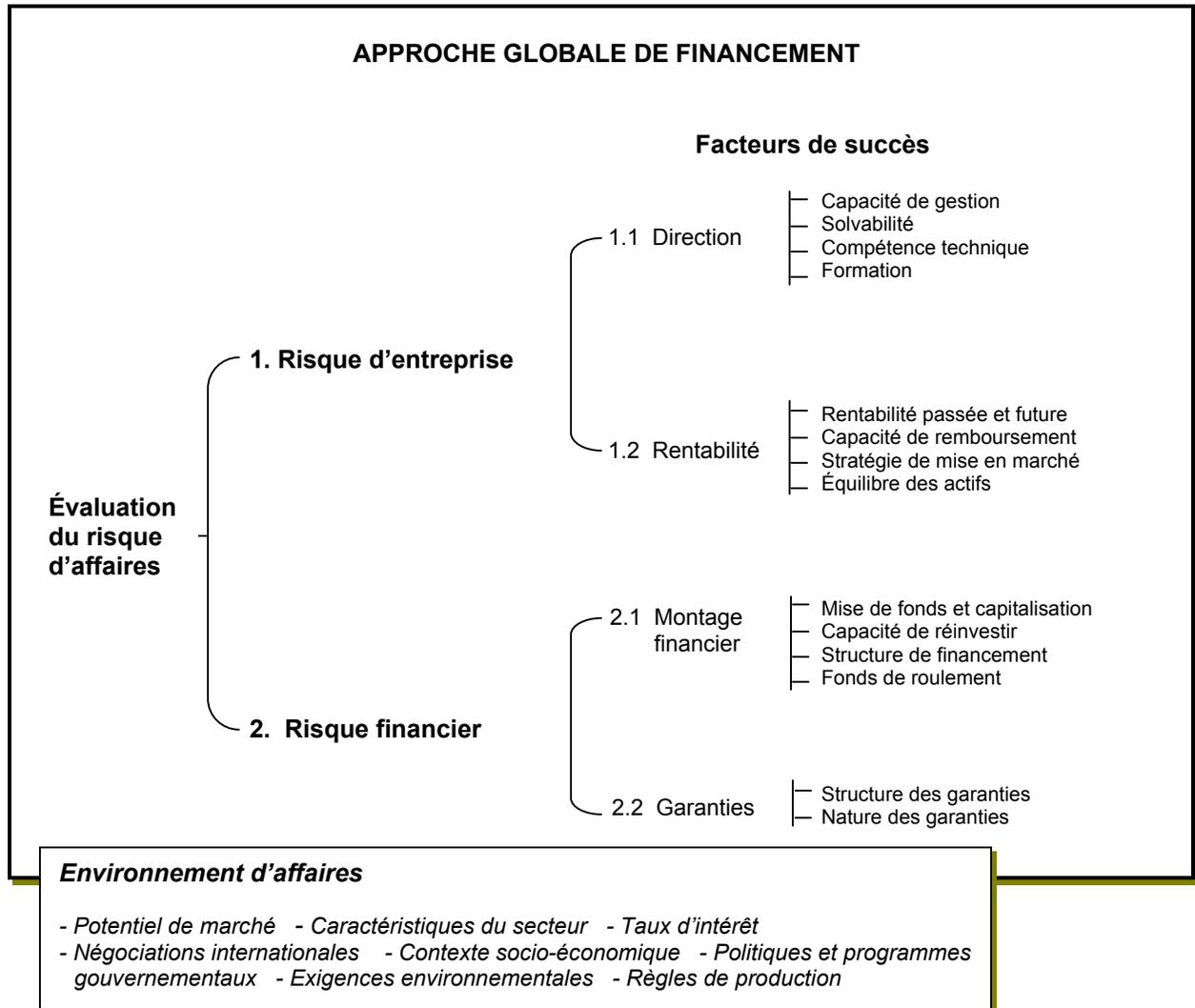
### ***Prêteur = Analyse d'une demande de financement***

L'analyse d'une demande de financement réfère à des règles économiques, comptables et financières qui sont généralement les mêmes pour toutes les institutions de financement indépendamment du secteur d'activité économique. Il reste que l'analyse repose sur un jugement professionnel de même que sur des directives internes propres à chaque institution qui peuvent engendrer des applications différentes de ces règles. D'une façon générale, pour tous les types de fermes, on constate une forte variation des marges bénéficiaires, même entre entreprises de taille identique dans le même secteur. Lors de l'évaluation d'une demande de financement, le prêteur prend donc en considération le risque spécifique au projet du client en regard de son environnement d'affaires.

Les éléments du cadre de référence illustrés à la figure 11 permettent de mieux comprendre le fonctionnement de l'approche globale de financement qui est un processus d'analyse des demandes de financement. Chacun de ces éléments doit être vu comme les morceaux d'un casse-tête qui, une fois rassemblés, permettent d'avoir une vision globale du projet et d'évaluer correctement le risque d'affaires du client. La première étape consiste donc à réunir l'information nécessaire afin de dresser un portrait clair de l'entreprise et de son projet (états financiers, portrait de secteur, liste des créances, etc.). L'ensemble de l'analyse doit également tenir compte de l'environnement d'affaires dans lequel l'entreprise évolue.



Figure 11. Approche globale de financement



Un projet est analysé en fonction du risque d'affaires qu'il présente. L'évaluation du risque d'affaires prend en considération deux composantes soit le risque d'entreprise, dépendant de la rentabilité de l'entreprise et de sa direction, et le risque financier qui est lié aux garanties et au montage financier. L'ensemble de l'analyse doit tenir compte du contexte de l'environnement d'affaires dans lequel l'entreprise évolue.

Environnement d'affaires :

Les entreprises agricoles, comme toutes les autres entreprises, se développent dans un environnement complexe, en perpétuel changement et dont l'évolution peut se révéler imprévisible. Les caractéristiques du domaine agricole imposent des contraintes aux entreprises qui en font partie. Il s'agit d'un secteur primaire où la demande est relativement stable. Des forces diverses telles que les politiques nationales ou internationales, les négociations internationales, le contexte socio-économique, la variation des taux d'intérêt, le taux de change, les caractéristiques du secteur de production, les habitudes de consommation, les conditions bioclimatiques peuvent influencer l'avenir des entreprises agricoles.



La nature du bien produit par l'entreprise constitue un facteur déterminant dans le choix du mode de production et du type de mise en marché. En ce qui a trait aux produits de consommation courante, la recherche du meilleur rapport entre la qualité du produit et un prix élevé amène les entreprises à rechercher les économies de volume associées à la production de masse, tant au niveau de la production, de la transformation que de la commercialisation. C'est le cas des secteurs des viandes, des fruits, des légumes et des céréales, pour lesquels la mise en marché est généralement très organisée et répond à des règles propres à chaque secteur.

Par ailleurs, bien que les produits alimentaires répondent à des besoins de base et de consommation courante, les préférences des consommateurs se diversifient et amènent le développement de créneaux plus étroits et spécialisés. La gamme des produits dits spécialisés répond donc à ces besoins particuliers. La spécificité du produit impose un mode de production et une mise en marché qui font généralement appel à une expertise particulière. Les marchés spécialisés sont plus affectés par l'évolution des goûts des consommateurs et ils peuvent être issus de phénomènes passagers. La connaissance de la situation particulière du secteur des produits spécialisés ainsi que des tendances du marché demeure indispensable à l'évaluation de la viabilité d'un projet dans ce domaine.

Le maintien et le développement de l'agriculture ne se limitent plus au seul développement de la production. La mondialisation des marchés, l'environnement, le développement durable et les changements dans les habitudes de consommation doivent dorénavant faire partie intégrante des réflexions relatives au développement de l'agriculture. Le modèle d'entreprise familiale à propriétaire unique ne représente plus désormais le seul modèle disponible. De nouveaux besoins surgissent. Les institutions de financement font maintenant face à une multiplicité de modèles d'entreprises ayant des besoins particuliers. Elles doivent donc répondre aux besoins diversifiés des entreprises, peu importe le nombre de personnes qui les composent, leurs formes juridiques ainsi que les modes et types de productions envisagés. La connaissance globale de l'environnement d'affaires implique donc la connaissance des particularités sectorielles, ce qui permet de mesurer adéquatement les impacts du secteur sur l'entreprise agricole.

#### Risque d'entreprise :

Le risque d'entreprise est relié à la capacité de remboursement, c'est-à-dire la capacité de l'entreprise à faire ses paiements et à rencontrer ses obligations. Ce risque repose donc sur la rentabilité de la ferme de même que sur la capacité des propriétaires à bien l'exploiter et à bien la gérer.

#### La direction :

La qualité de la gestion s'évalue en fonction de l'expérience de gestion que les dirigeants possèdent. Ceci implique l'évaluation de la situation financière actuelle et l'examen des décisions prises dans le passé par le gestionnaire ainsi que l'analyse de leur impact sur l'évolution de l'entreprise. L'habileté du gestionnaire à planifier ses investissements ainsi que leur financement représente une qualité importante. L'analyse des états financiers demeure nécessaire et, dans les cas de situation complexe, un état d'évolution de la situation financière permet d'éclairer davantage la relation entre les activités d'exploitation, de financement et d'investissement.

Dans le cas des nouvelles entreprises, incluant celles établies depuis moins d'un an, la formation des propriétaires ainsi que des habiletés de gestion acquises dans une entreprise non agricole présentant des défis comparables permettent de prévoir la qualité de la gestion. Certaines faiblesses peuvent être comblées par le recours à des services spécialisés (comptable, représentant du MAPAQ, groupe conseils agricoles, etc.). L'aptitude de l'entrepreneur à gérer ses affaires, à contrôler ses coûts, à améliorer ses connaissances et à profiter des ressources disponibles réduit grandement le risque d'entreprise. La qualité de gestion est un élément essentiel dans l'évaluation de la direction.

Le fait d'avoir déjà eu accès au crédit ainsi que la capacité antérieure d'honorer ses engagements financiers (emprunts, chèques personnels, comptes des fournisseurs, etc.) selon les ententes convenues ainsi que la compétence technique constituent d'autres forces que les dirigeants de l'entreprise doivent posséder.



#### Rentabilité :

La rentabilité future de l'entreprise s'évalue par l'analyse du projet et par l'étude de ses résultats financiers antérieurs, le cas échéant. En effet, le seul moyen d'estimer la rentabilité passée d'une entreprise en se basant sur des faits est d'examiner ses états financiers. Une analyse de sensibilité portant sur deux ou trois facteurs (prix, rendement, taux d'intérêt, critères techniques, etc.) permet de mieux mesurer la probabilité d'atteindre l'excédent monétaire prévu dans le calcul de la rentabilité future.

Le potentiel de marché constitue également un élément déterminant du succès futur de l'entreprise. La rentabilité projetée de l'entreprise doit être analysée en fonction des perspectives du secteur. Cependant, une entreprise peut avoir un marché local ou régional aux perspectives différentes de celles du secteur. La stratégie de mise en marché, qui se définit comme étant l'habileté avec laquelle la direction planifie, organise et réalise la mise en marché de ses produits, devient alors un facteur essentiel.

L'évaluation de la rentabilité doit également tenir compte de la structure de financement de l'entreprise (durée des emprunts). En effet, une entreprise dont le financement s'étale sur une durée de 5 ans peut, à priori, comporter un risque élevé, car elle dégage un faible excédent monétaire. Par contre, elle pourrait être financée à nouveau sur 10 ou 15 ans, compte tenu de la durée de vie utile des biens, et dégager un excédent monétaire suffisant pour l'ensemble des activités de l'entreprise. Elle pourrait, en réalité, constituer un risque faible ou modérément faible. Par ailleurs, une entreprise financée sur 30 ans et possédant des biens désuets (durée de vie restante estimée globalement à 5 ans) présente généralement un risque élevé. En effet, même si les activités d'exploitation génèrent des provisions pour amortissements suffisantes, cette entreprise, après 5 ans, devra financer le remplacement de la majorité de ses biens par de nouveaux emprunts.

Plusieurs facteurs de risque pouvant affecter la rentabilité doivent aussi être considérés, notamment ceux reliés à la monoculture (sols, marché), au progrès technologique ainsi qu'aux fluctuations des marchés. L'adoption de plusieurs mesures peut diminuer les impacts de certains de ces risques. La capacité des dirigeants à utiliser les différents outils à leur disposition, tels que l'adhésion aux régimes d'assurances agricoles, une assurance valeur à neuf en cas d'incendie, un programme de vaccination du troupeau, la culture de variétés résistantes, témoigne d'une bonne gestion d'entreprise et limite ainsi le risque d'entreprise.

#### Risque financier :

Le risque financier ou le risque pris par le prêteur en cas de réalisation de garanties est la seconde composante du risque d'affaires. Le risque financier est en lien avec la valeur des biens en garantie et le montage financier.

#### Montage financier :

Démarrer une nouvelle entreprise s'avère généralement difficile sans une injection minimale de fonds de la part de l'entrepreneur. Des conditions de vente avantageuses ou un endettement plus faible peuvent cependant compenser une mise de fonds peu élevée. La mise de fonds personnelle du gestionnaire indique le degré de son implication dans le projet et le niveau de risque qu'il assume. De plus, la mise de fonds répartit le risque d'affaires entre les dirigeants de l'entreprise et les créanciers.

#### Garanties :

La nature et l'état des biens pris en garantie de même que le type de garanties (hypothèque immobilière, hypothèque mobilière, caution...), le partage de garanties avec d'autres créanciers sont tous des éléments qui font que le risque pris par le prêteur sera plus ou moins grand.

Une fois le financement obtenu, l'entreprise peut alors prendre son envol. De nombreux défis l'attendent encore afin de conserver et de consolider sa bonne santé financière. Des défis qui seront surmontés avec le soutien du prêteur, des fournisseurs, des intervenants du domaine agricole, des associés et des employés.



## Autres modes de financement

Outre le financement par emprunt présenté précédemment, il existe plusieurs autres types de financement de même que d'autres sources que les institutions financières pour avoir accès à des capitaux. L'annexe présente, sous la rubrique Centre locaux de développement et SADC, les programmes de financement offerts par ces deux organismes. Au chapitre des prêteurs, on retrouve les mutuelles d'assurance vie, les divers fonds de développement et de capital de risque ainsi que les investisseurs privés.

Le capital de risque et le financement privé sont des formes de financement avec prise de participation et incluent également le financement de redressement, le rachat d'entreprise par les cadres et la fusion-acquisition (Réseau de capital de risque du Québec)<sup>24</sup>. Il s'agit de fonds généralement investis sous forme d'équité ou de quasi-équité comportant rarement des garanties. Les investissements peuvent prendre la forme de simples capitaux propres (actions ordinaires ou privilégiées), d'options, de droits de souscription ou de débetures convertibles ou autres. La structure d'investissement dépend généralement des besoins et du stade de développement de l'entreprise, tout en prenant en considération les objectifs de l'entrepreneur et de l'investisseur. Cette forme de financement comporte ainsi des risques plus ou moins élevés que l'investisseur espère pouvoir compenser par un rendement proportionnel sur son investissement. Ce rendement est généralement réalisé à même le gain de capital et/ou la plus-value sur les actions de l'entreprise.

Les sociétés de capital de risque cherchent toutes à investir leurs fonds dans des entreprises qui offrent un potentiel de croissance élevé et une position stratégique prometteuse dans leurs marchés respectifs. De plus, elles cherchent à donner une plus-value à leurs investissements en mettant à la disposition de l'entrepreneur, bien sûr le capital, mais aussi l'expertise, le réseau, et l'expérience nécessaires à l'accélération de la croissance de son entreprise. Par ailleurs, l'investissement est généralement réalisé sur un horizon de 3 à 7 ans, afin de développer, au maximum, le potentiel de l'entreprise et ainsi maximiser le rendement de tous les actionnaires. Les investisseurs en capital de risque privilégient donc des entreprises opérant sous forme de compagnie, qui ont une technologie ou une approche de marché unique et qui jouissent d'un positionnement stratégique prometteur sur leurs marchés respectifs. En conséquence, peu d'entreprises agricoles ont recours à ce type de financement. En effet, les objectifs poursuivis par l'investisseur ne sont pas toujours compatibles avec ceux du producteur en ce qui concerne le développement de son entreprise agricole.

Le financement privé offre d'autres moyens de se procurer le capital requis pour réaliser un établissement. L'investissement peut prendre différentes formes, au gré des investisseurs, dans l'intérêt commun des parties concernées. Le phénomène en agriculture est assez nouveau mais les expériences permettent de témoigner qu'il existe différentes possibilités quant aux façons de faire. Dans certains cas, il peut s'agir d'investisseurs qui font l'acquisition d'une ferme et procèdent à une association pour assurer l'exploitation de la ferme. Par ailleurs, des producteurs agricoles n'ayant pas de relève ont entrepris des démarches pour assurer la pérennité de leur ferme par l'établissement d'une relève non familiale. Dans ce cas, le transfert se fait de manière progressive par le transfert graduel des actifs. Des besoins nouveaux initient donc de nouveaux éléments de solution.

---

<sup>24</sup> Voir glossaire pour les définitions des termes financiers.



## **Témoignage - L'accès au financement vu par un jeune**

Les candidats à l'établissement en agriculture ont-ils facilement accès au financement ? Ce texte résume l'opinion d'un jeune sur les difficultés auxquelles font face la majorité des jeunes entrepreneurs qui désirent s'établir en tant que producteurs agricoles.

Au départ, une question se pose : y a-t-il assez d'argent disponible pour les nouveaux entrepreneurs qui envisagent un établissement en agriculture ? Ceux qui choisissent de pratiquer ce métier peuvent obtenir des subventions, des prêts sans intérêt ou des prêts conventionnels. L'annexe présente les nombreux programmes pouvant aider les jeunes producteurs à s'établir, que ce soit par le démarrage d'une nouvelle entreprise ou par la reprise d'une entreprise déjà existante.

À la lecture de ce chapitre, il semble bien que l'offre de financement agricole soit suffisante. Cependant, une offre abondante de prêts et de subventions ne garantit pas l'accès au financement. Encore faut-il que les nouveaux agriculteurs puissent franchir l'obstacle que constituent les critères et normes administratives et qu'ils réussissent à se conformer aux exigences financières des institutions prêteuses.

La notion de risque n'existe pratiquement pas dans le monde du financement. En effet, les institutions financières, quelles qu'elles soient, ne prennent plus de francs risques dans le secteur agricole. Pourtant, certaines d'entre elles sont encore considérées par les producteurs agricoles comme de véritables outils de développement de l'agriculture québécoise.

### **Augmenter ses chances d'obtenir du financement**

Les candidats à l'établissement augmentent leurs chances de succès lorsqu'ils présentent un dossier standard et qui comporte des données facilement vérifiables. De plus, un projet qui se rapproche d'un modèle connu rend le financement plus facile à obtenir. En production laitière notamment, les chiffres concernant la rentabilité sont disponibles depuis longtemps, ce qui facilite l'évaluation des demandes. Par exemple, le transfert d'une ferme laitière rentable, de taille moyenne, possédant un niveau d'endettement moyen et capable de faire vivre deux familles représente un modèle d'établissement familier aux institutions prêteuses. L'accès au financement peut cependant se compliquer si l'une des composantes du projet ne correspond pas aux normes établies. Ainsi, un niveau d'endettement plus élevé que la moyenne peut constituer un frein à l'obtention d'un prêt. D'autres dérogations aux règles peuvent également entraîner des refus, par exemple le cas d'un producteur qui prévoit se verser un salaire inférieur à la moyenne. Pourtant, cet écart de la norme n'affecte en rien la rentabilité de l'entreprise, bien au contraire.

Quant aux productions où les marchés sont peu développés, les méthodes de production et les données sur la rentabilité sont, en général, peu ou pas disponibles. Le jeune producteur intéressé par ce type d'agriculture se voit donc obligé de convaincre les prêteurs du bien-fondé de son projet. Chose difficile à faire puisque, dans bien des cas, les méthodes ou procédés de production ainsi que le marché où écouler les produits restent à développer.



### **Démarrage**

Démarrer une entreprise agricole se révèle souvent compliqué et le financement peut être encore plus difficile à obtenir que lors d'un transfert de ferme. Dans ce cas, l'expérience passée de « négociation » du promoteur en tant qu'emprunteur représente un atout important. Cependant, le jeune agriculteur ne possède habituellement pas cet avantage. Il connaît l'agriculture, peut présenter un projet bien structuré, mais n'a encore jamais emprunté. Il doit donc faire preuve de beaucoup de persuasion afin de faire accepter son projet. Le même dossier, mis de l'avant par une personne possédant une plus grande expérience, sera reçu plus facilement. Cette situation constitue l'équivalent du « Pas d'expérience, pas de travail; pas de travail, pas d'expérience » qui a cours dans le monde des salariés.

Par ailleurs, la production choisie peut augmenter ou diminuer les difficultés qui attendent le jeune entrepreneur agricole. Actuellement, le démarrage dans une production pourvue d'un système de gestion de l'offre, telle que la production laitière ou la volaille, est presque impossible à réaliser. D'autres secteurs, comme la production porcine et l'élevage de bovins de boucherie, requièrent l'investissement de gros montants d'argent, mais demeurent cependant plus accessibles. Les institutions financières connaissent bien ces productions, mais les projets doivent quand même respecter les normes fixées par les prêteurs. Quant aux productions où les marchés sont peu développés, c'est le pire scénario comme il a déjà été évoqué ci-dessus.

### **Mise de fonds et subventions**

La mise de fonds constitue généralement un problème pour les agriculteurs en devenir. En effet, comme l'agriculture demande plus d'investissements financiers que les autres secteurs économiques, elle exige une mise de fonds plus importante de la part des nouveaux entrepreneurs agricoles. L'accès aux prêts garantis ou aux subventions demeure donc primordial. Mais, que ce soit pour l'obtention d'un prêt ou d'une subvention, les exigences demeurent les mêmes et les projets doivent correspondre aux normes et comporter des données facilement vérifiables.

Pour contourner ces difficultés, un nouveau producteur peut être tenté de démarrer en travaillant à temps partiel à l'extérieur de sa ferme. Il peut alors obtenir un prêt s'il possède suffisamment de garanties et de revenus, mais ce type de démarrage peut cependant limiter son accès à certaines subventions. Ne pas avoir droit aux subventions pourrait par la suite affecter le développement de son entreprise. En effet, le jeune entrepreneur risque d'être trop endetté pour augmenter la taille de sa ferme, à court ou à moyen terme, ce qui peut retarder le moment où il pourra s'y consacrer à temps plein.

En conclusion, les critères ou normes à respecter et les exigences à satisfaire créent plusieurs difficultés aux jeunes producteurs agricoles qui désirent obtenir du financement. Cela demeure vrai, que l'établissement se réalise progressivement ou d'un seul coup, par le biais d'un transfert ou d'un démarrage, à l'intérieur d'une production traditionnelle ou moins connue. Trop souvent, ces obstacles proviennent de la peur du risque. Dans plusieurs cas, cela a pour conséquence d'empêcher l'établissement de nouveaux agriculteurs ou, au mieux, de retarder la réalisation de leur projet de plusieurs mois, voire de plusieurs années.

Plusieurs questions surgissent à l'issue de cette réflexion. Les institutions financières, en particulier les institutions spécialisées dans les prêts agricoles, devraient-elles effectivement prendre plus de risques ? Pourraient-elles être plus souples lors de l'évaluation des projets ? Leur serait-il possible de jouer leurs rôles de véritables outils de développement économique et social dans nos régions ? Et, en définitive, pourraient-elles donner une meilleure chance de survie à l'agriculture ?

*Martin Landry*



## CONCLUSION

À l'instar de l'Europe, des États-Unis et du reste du Canada, le Québec connaît une situation fort préoccupante en matière d'établissement. En effet, la population agricole est vieillissante, ce qui laisse présager un manque de relève, et le secteur agricole subit de profondes transformations qui rendent le processus d'établissement plus problématique. De plus, les changements survenus laissent parfois une image négative de l'agriculture qui risque de repousser une partie des candidats à la relève.

Depuis plus de 25 ans, plusieurs facteurs ont causé un accroissement de la concentration des entreprises agricoles au Québec. Cette situation a entraîné une réduction du nombre de fermes, une hausse de la taille de celles-ci et une augmentation importante de la valeur des entreprises, due principalement à l'inflation des actifs et non pas à une hausse de la valeur des actifs sous l'effet des investissements nets ou d'une réduction réelle des dettes. Au contraire, le Québec est la province qui a le taux d'endettement le plus élevé. De plus, les actifs et les dettes augmentent plus vite que les revenus des entreprises agricoles. Tous ces changements rendent le processus d'établissement et de retrait de l'agriculture plus complexe.

On constate que les cédants ont peu de placements à long terme. Leurs ressources financières pour la retraite sont donc principalement concentrées dans leur entreprise agricole. Le montant de la vente de l'entreprise constitue donc une composante importante du revenu de retraite. Ainsi, le cédant se questionne à savoir s'il doit transférer son entreprise ou la démanteler pour couvrir ses besoins financiers à la retraite. Étant donné l'écart entre la valeur marchande de l'entreprise et sa valeur économique, le démantèlement produit un revenu de vente plus élevé que le revenu obtenu par le transfert. Le fait de transférer la ferme en fait baisser le prix de vente, car la relève possède rarement la capacité de payer un prix élevé. La surévaluation des actifs agricoles limite également le prix d'achat offert par les jeunes agriculteurs.

La mise de fonds nécessaire à l'établissement constitue une somme considérable pour la relève. Cette difficulté donne lieu à de nouvelles situations telles que la diversification des modes d'acquisition, l'exploration de nouvelles sources de financement et l'accroissement de l'agriculture à temps partiel. Les changements survenus dans le secteur agricole québécois ont également provoqué de nouveaux modes d'établissement et de retrait de l'agriculture; pensons aux des fusions ou aux associations entre parents et enfants, au sein d'une fratrie et même entre personnes non apparentées.

La complexité du processus de transfert va au delà de l'aspect financier. Un autre élément pèse dans la balance : l'aspect humain et organisationnel. En effet, le transfert de l'entreprise agricole est un processus comprenant une multitude de changements qui touchent à la fois l'entreprise, la famille et les personnes. La compréhension des interactions entre les individus, la famille et l'entreprise dans ces périodes de changement permet de bien saisir toute la complexité du phénomène. Les entreprises agricoles québécoises gagneraient à développer une bonne communication au sein de l'entreprise, à planifier à long terme le processus de transfert et, enfin, à aller chercher l'accompagnement et le soutien professionnel, car ce sont tous des moyens préventifs permettant de mieux gérer les changements vécus lors du processus de transfert. Une bonne gestion de ces changements permet de minimiser les résistances, de faciliter le passage à une culture d'entreprise participative et de limiter les impacts des différents facteurs individuels, familiaux et organisationnels faisant obstacle au processus d'établissement de la relève et du retrait des parents. Les symptômes d'une mauvaise gestion du changement, quant à eux, semblent se faire sentir de plus en plus dans les entreprises agricoles québécoises. On assiste au démantèlement des entreprises et à l'augmentation du stress et de la détresse psychologique chez les agriculteurs, etc.



Bien que la situation de l'établissement au Québec soit préoccupante, un certain nombre d'indicateurs socio-économiques permettent d'affirmer que le Québec s'est engagé, plus que les autres provinces canadiennes, dans la recherche de solutions afin de favoriser l'établissement des jeunes en agriculture et d'éviter le démantèlement des fermes. En effet, on constate que la moyenne d'âge des agriculteurs québécois est beaucoup plus basse que dans les autres provinces canadiennes, que le nombre de jeunes agriculteurs dans la population agricole active totale est moyennement élevé et que le taux de remplacement des cédants est le plus élevé au Canada. Le Québec se distingue également par la quantité et la diversité des ressources mises à la disposition de la relève et des cédants. La province se démarque, entre autres, par la mise sur pied des Centres régionaux d'établissement en agriculture (CRÉA) et les Groupes conseils agricoles (GGA). Cependant, il y a un manque de coordination des organisations impliquées.

Au Québec, on note également que le niveau de formation de la relève agricole s'est amélioré. Cependant, dans le contexte où les jeunes agriculteurs doivent gérer des entreprises qui deviennent de plus en plus complexes, le niveau de formation en agriculture doit continuer de s'améliorer.

Pour faire suite à ce document, le Comité établissement et retrait de l'agriculture désire établir le diagnostic à partir des données factuelles recueillies dans le présent portrait. Ce diagnostic, pour lequel l'analyse est déjà commencée, devrait permettre d'approfondir davantage la réflexion afin d'alimenter les décideurs du secteur agricole québécois. De plus, le portrait sera mis à jour afin d'offrir des données fiables qui reflètent la réalité.



## GLOSSAIRE

### **Actif**

Tout bien corporel ou incorporel appartenant à l'entreprise. L'encaisse, les débiteurs, les stocks, les éléments d'actif productifs, le matériel, les bâtiments et les terres sont des exemples d'éléments d'actifs.

### **Actif à court terme**

Argent que l'entrepreneur peut utiliser pour son entreprise ainsi que tout autre bien qui, dans le cours normal des affaires, sera converti en argent ou utilisé pour la production au cours du prochain exercice ou du prochain cycle d'exploitation si celui-ci est d'une durée supérieure à un an. L'encaisse, les débiteurs, les stocks d'aliments pour animaux et autres fournitures, les animaux de marché, les fruits et les légumes et les charges payées d'avance constituent des exemples d'éléments d'actif à court terme.

### **Actif moyen**

L'actif moyen est calculé en divisant l'actif total par le nombre d'entreprises.

### **Actif total**

L'actif total comprend la somme de l'actif à court terme, des animaux de reproduction, des machines et du matériel, des contingents (quotas), des terres et des bâtiments, du Compte de stabilisation du revenu net (CSRN) et d'autres investissements financiers.

### **Action ordinaire**

Titre représentatif d'une part de propriété dans une entreprise et qui donne un droit de vote. L'actionnaire ordinaire peut recevoir un dividende, mais seulement après versement du dividende aux actionnaires privilégiés. L'actionnaire ordinaire est le dernier à recevoir sa part de l'actif de la société en cas de liquidation ; il prend rang après les créanciers, les détenteurs de titres d'emprunt et les actionnaires privilégiés.

### **Action privilégiée**

Action d'une société accordant à son détenteur le droit de recevoir une somme fixe en cas de liquidation (après les détenteurs d'obligations) et de recevoir un dividende fixe avant les actionnaires ordinaires. Les actions privilégiées ne bénéficient normalement d'un droit de vote que lorsqu'un nombre stipulé de dividendes n'ont pas été payés. On considère généralement l'action privilégiée comme un investissement à revenu fixe.

### **Âge médian**

L'âge médian est le point en deçà duquel la moitié de la population désignée est plus jeune et au-delà duquel l'autre moitié est plus âgée.

### **Avoir net**

Pour un particulier, excédent de ses avoirs sur ses dettes. Pour une entreprise, excédent de son actif sur son passif.

### **Capitaux propres**

Somme du capital, des bénéfices mis en réserve et du résultat de l'année écoulée.

### **Cédant**

Personne qui cède ses droits sur l'entreprise à une relève lors d'un transfert.

### **Culture organisationnelle**

Ensemble de valeurs durables et partagées par tous les membres de l'entreprise (Grouard et Meston, 1998).

**Débenture**

Titre d'emprunt émis par un gouvernement, une municipalité ou une société, qui n'est garanti que par la réputation de crédit de l'émetteur et non par un bien ou un élément d'actif de l'emprunteur.

**Démantèlement**

Disparition complète ou partielle de l'unité de production. Une partie des ressources démantelées (terres, bâtiments, troupeau, etc.) est reprise par d'autres entreprises en processus de démarrage et/ou déjà existantes et voulant prendre de l'expansion.

**Démarrage**

Création d'une nouvelle entreprise. Cette nouvelle entreprise est créée par la réorganisation de ressources (terres, bâtiments, troupeau, etc.) achetées ou louées auprès de personnes qui ont démantelé en partie ou en totalité leur entreprise.

**Dettes moyennes**

La dette moyenne (passif moyen) est calculée en divisant le passif total par le nombre d'entreprises.

**Droit de préemption**

Priorité dont jouit un acheteur, soit par la loi, soit par convention des parties.

**Droit de souscription**

Lors d'une augmentation de capital, l'actionnaire reçoit le droit de participer en priorité à l'émission. Ce droit est parfois négociable sur le marché.

**Entreprise familiale**

Entreprise dont le contrôle de la propriété de l'entreprise et la gestion effective de l'entreprise se font par au moins un membre de la famille et au sein de laquelle il y a une intention ferme de continuité à un membre de la génération suivante (Lorrain, 2002).

**Établissement**

Accession d'une personne à la profession d'agriculteur, soit par la reprise d'une entreprise existante (transfert familial ou non familial) ou par le démarrage d'une entreprise.

**Fonds de roulement**

Ratio du fonds de roulement = actif à court terme/passif à court terme. Le ratio du fonds de roulement est l'une des façons de mesurer la liquidité. Un ratio du fonds de roulement de 3,4 signifie qu'il y a 3,40 \$ d'actif à court terme pour chaque 1,00 \$ de passif à court terme.

**Fusion**

Regroupement permanent d'une société avec une autre, pour n'en former qu'une seule. Fusion d'intérêts communs (*pooling of interest*) Regroupement d'entreprises qui se produit lorsqu'une société émet des actions de trésorerie pour acquérir des éléments d'actif d'une autre société, cette dernière devenant ainsi une filiale de la société absorbante. Selon la méthode de la fusion d'intérêts communs, les états financiers de la société absorbante sont établis de façon à inclure les éléments de l'actif et les bénéfices non répartis de la société absorbée (sous réserve de certains redressements) à leur valeur comptable.

**Gain ou perte en capital**

Gain ou perte résultant de la disposition d'un bien qui, en vertu des lois fiscales fédérales, se classe dans la catégorie des immobilisations. Ces biens peuvent comprendre des actions et d'autres placements tels qu'un placement immobilier.

**Installation**

Terme utilisé pour l'établissement en Europe.



### **Liquidité**

La liquidité se mesure par le fonds de roulement, le ratio de trésorerie, la période moyenne de recouvrement, le taux de rotation des stocks et le recours bancaire. Les mesures de liquidité permettent d'évaluer la capacité d'une entreprise de régler ses obligations à court terme en utilisant ses éléments d'actif les plus liquides et ses possibilités de financement à court terme.

### **Main-d'œuvre agricole familiale**

L'ensemble des propriétaires (détenant une part de propriété) et des non-propriétaires (aucune part de propriété) ayant un lien de parenté direct entre eux et ayant plus de 14 ans (fils, fille, conjoint, conjointe).

### **Non-utilisation des ressources**

Ce sont des ressources (terres ou bâtiment principalement) qui ne sont plus utilisées (abandonnées) ou louées à des fins agricoles et qui seront réaffectées ultérieurement à l'agriculture ou à un autre secteur d'activité.

### **Option**

Titre conférant à son titulaire le droit, mais non l'obligation, d'acheter ou de vendre le produit qui en fait l'objet (l'élément sous-jacent) à un prix et dans un délai fixés à l'avance. L'option de vente donne à son titulaire le droit de vendre l'élément sous-jacent, et l'option d'achat, le droit de l'acheter.

### **Organisme de deuxième ligne**

Organisme qui vient en appui aux conseillers.

### **Organisme de première ligne**

Organisme qui vient en appui aux producteurs.

### **Passif (dette)**

Obligation qui incombe à une entreprise par suite d'opérations et en vertu de laquelle elle devra verser des sommes d'argent, livrer des marchandises ou rendre des services qui, dans les deux derniers cas, ont fait l'objet de sommes reçues d'avance. Les crédateurs, le crédit à l'exploitation et la dette à long terme constituent des exemples d'éléments de passif.

### **Passif à court terme**

Obligation qui devra être exécutée pendant l'exercice en cours ou le cycle d'exploitation normal (s'il dépasse un an). Les crédateurs et les effets à payer au cours de l'exercice ainsi que la tranche de la dette à long terme (capital seulement) arrivant à échéance à moins d'un an (y compris toute partie en souffrance) sont des exemples d'éléments de passif à court terme.

### **Passif à long terme**

Obligation dont l'échéance se situe à plus d'un an à compter de la date du bilan ou après le cycle d'exploitation normal (si la durée de celui-ci est de plus d'un an). Les emprunts hypothécaires et les emprunts pour l'achat d'équipement sont des exemples d'éléments de passif à long terme.

### **Passif total**

Le passif total comprend toutes les obligations des entreprises qui découlent d'opérations antérieures et qui doivent être remboursées ultérieurement à divers prêteurs tels le gouvernement fédéral, le Programme des paiements anticipés, les gouvernements provinciaux, les banques à charte, les sociétés de fiducie, etc.

### **Plus-value**

Différence positive entre le prix de vente d'un bien ou d'un titre et son prix d'acquisition (prix de vente > prix d'achat).

**Rachat**

Action, pour la société émettrice, de racheter ses titres auprès des détenteurs, à une date et à un prix stipulés dans le contrat d'émission. Le prix de rachat est le prix auquel des titres d'emprunt ou des actions privilégiées peuvent être rachetés au gré de la société émettrice.

**Relève**

Personne qui prévoit un projet en agriculture ou qui s'établit en agriculture soit en démarrant une entreprise, soit en reprenant à un cédant apparenté (*relève familiale*) ou à un cédant non apparenté (*relève non familiale*) une entreprise agricole existante.

**Résistance au changement**

Attitude individuelle ou collective, qui se manifeste dès que l'idée de transformation est évoquée.

**Retrait de l'agriculture**

Cession par une personne des droits qu'elle possède sur une partie ou la totalité de son entreprise. Il y a différents moyens possibles : le transfert, le démantèlement et la non-utilisation des ressources.

**Revenu net comptant**

Le revenu net comptant est calculé en soustrayant les dépenses d'entreprise du revenu d'entreprise.

**Services conseils non liés**

Il s'agit de services professionnels et techniques qui sont offerts aux producteurs agricoles pour les aider et les soutenir dans la prise de décisions concernant leur entreprise, qui ne sont pas liés à la vente d'un intrant et ne comportent aucune obligation d'acquisition ou de promotion d'un bien.

**Taux d'endettement**

Le taux d'endettement est calculé en divisant les dettes totales par les actifs totaux.

**Taux de remplacement des agriculteurs**

Expression arithmétique (ratio en %) de la relation existant entre le nombre de jeunes agriculteurs (34 ans et moins) dans la population agricole active et le nombre d'agriculteurs de 55 ans et plus susceptibles de prendre leur retraite dans les 10 prochaines années.

**Transfert**

Reprise d'une entreprise déjà existante par un membre de la famille du cédant (*transfert familial*) ou par une relève autre qu'un membre de la famille (*transfert de ferme non familial*). Il s'agit de la continuité de l'entreprise dans son ensemble.



## BIBLIOGRAPHIE

Anstett, Joseph (conseiller en ressources humaines agréé, premier vice-président, Drake Bearn Morin-Canada inc.). 2001. Une bonne gestion des éléments humains et culturels : la clé du succès d'un changement organisationnel. Magazine *Effectif*, avril/mai, vol. 4 n° 2 (Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec). Également disponible sur le site Web de l'Ordre.

Churchill, Neil C. and Kenneth J. Hatten. 1987. Non-Market-Based Transfers of Wealth and Power: A Research Framework for family Businesses. *American Journal of small Business*, vol. 11, n°3, p. 51-64.

Comité de coordination MAPAQ-UPA. 2003. Portrait de la situation actuelle. Rapport réalisé dans le cadre du projet de réseau entre les organisations provinciales en vue d'améliorer l'appui au conseiller.

Conseil canadien de la gestion de l'entreprise agricole. 1997. Gestion de la ferme familiale transmise de génération en génération. Agriculture et Agroalimentaire Canada, Ontario.

Coopérateur agricole (Le). Mars 2000.

Desbiens, Éric. 2003. L'approche orientée vers les solutions dans l'intervention « masculiniste » en CLSC auprès des hommes souffrant de dépression majeure. Rapport d'analyse de pratique présenté à la Faculté des études supérieures. Août. Université de Montréal.

Desrosiers, Pierrette. 2002. Comment gérer son quota de stress. Conférence présentée lors du Colloque de l'entrepreneur gestionnaire, 21 novembre.

Dolan, Shimon L. et Gérald Lamoureux, 1990. L'initiation a la psychologie du travail. Chapitre 13. Dans : *Le changement et le développement organisationnel*. Éditeur Gaétan Morin.

Éduconseil inc. 2003. Étude sur les jeunes et la formation en agriculture, Rapport de recherche.

Émond-Péloquin, Louise. 1992. Les successeuses dans les entreprises familiales québécoises. Mémoire déposé à l'École des Hautes Études commerciales, décembre. 150 p.

Fortin, Bruno. 2001. Surmonter le stress. Site Web [geocities.com/HotSprings/3475/stress.html](http://geocities.com/HotSprings/3475/stress.html), inspiré du livre *La gestion du stress au travail* (Fortin B., Éditions Les consultations Pédagogiques Fortin inc, 110, rue Saint-Urbain, bureau 605, Montréal H2Z 1W1).

Gauvreau, Lucie et Jocelyne Jourdain. 2002. Vers une intervention concertée en transfert d'entreprise agricole familiale. CRÉ/CMÉA et FGCAQ.

Grouard, Benoît et Francis Meston. 1998. *L'entreprise en mouvement : conduire et réussir le changement*. 3<sup>e</sup> édition, Dunond. Paris

Hugron Pierre. 1991. L'entreprise familiale – Modèle de réussite du processus successoral. Institut de recherches politiques et les Presses HEC, Montréal, xvii – août. 155 p.

Info-Transfert. 2003. Les parents font-ils un véritable choix pour leur succession ? Bulletin sur le transfert de ferme au Québec, décembre, TRAGET-Laval.

Info-Transfert. 2004. Comparaison des relève familiale et non familiale. Bulletin sur le transfert de ferme au Québec, janvier-février, TRAGET-Laval.



Info-Transfert. 2004. La relève non familiale : qu'en disent les revues agricoles ? Bulletin sur le transfert de ferme au Québec, février, TRAGET-Laval.

Laplante, Suzanne. 2002. Dix ans d'intervention au cœur du changement des entreprises agricoles familiales du Québec : la petite histoire des CRÉA/CMÉA. Conférence présentée dans le cadre de la Conférence sur le transfert de la ferme familiale, Conseil canadien de la gestion d'entreprise agricole, Winnipeg, 10 mai.

Lorrain, Jean (professeur en administration, UQTR). 2002. Tout un défi pour l'entrepreneur. Tiré d'un atelier de perfectionnement sur la succession de la PME familiale, Centre d'entrepreneuriat et d'essaimage, Université du Québec à Chicoutimi, 23 octobre.

MAPAQ. Étude diagnostique sur la main-d'œuvre du secteur agricole. Inédit, Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole, ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation.

MAPAQ. 1998. Profil de la relève agricole au Québec, Édition 1997. Direction du développement de la main-d'œuvre du bioalimentaire, ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation.

MAPAQ. 2002. Bilan du plan de soutien en formation agricole 2002/2003. Comité aviseur UPA/MEQ/MAPAQ/EQ.

MAPAQ. 2002. Les pages jaunes de la formation agricole, édition 2002-2003. Direction du développement de la main-d'oeuvre du bioalimentaire, ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation.

MAPAQ. 2002. Profil de la relève agricole au Québec, Édition 2000. Direction du développement de la main-d'œuvre du bioalimentaire, ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation.

MAPAQ. 2002. S'établir en agriculture... Qui peut vous aider ? Direction régionale de la Chaudière-Appalaches, ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation.

Ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie. 1996. Perception des emprunteurs et des prêteurs sur l'importance des critères d'approbation d'un prêt.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). 1998. La réforme de la politique agricole et l'économie rurale dans les pays de l'OCDE, Paris.

Ouellet, Élisabeth. 2002. Transfert de ferme et établissement en agriculture - Mission en France et États-Unis, TRAGET-Laval, Université Laval.

Parent, Diane, Bruno Jean et Myriam Simard. 2000. Transmission et maintien de la ferme familiale : analyse des facteurs et stratégies d'établissement de la relève agricole familiale via les situations d'insuccès. Avec la collaboration de Jacques Tondreau, Mario Handfield et Johanne Bérubé, Université Laval, Agri-Gestion Laval, Québec.

Parent, Diane, Jean-Philippe Perrier et Jacques Tondreau. 2002. Transmettre la ferme familiale d'une génération à l'autre, situation au Québec et regard sur le monde. Université Laval, Agri-Gestion Laval, Québec.

Pearson, Ginette. 2003. Gérer à plusieurs des compétences à développer. Conférence présentée à la Journée régionale des partenaires en productions laitières, Métabetchouan, 14 janvier.



Perreault, Yvon G. 1992. L'entreprise familiale – La relève : ça se prépare ! Publications Transcontinental et Fondation de l'entrepreneurship.

Rousseau, Gilbert et Lise Horth. 2003. Étude sur les jeunes et la formation en agriculture. Éduconseil inc. Février.

Statistique Canada. 1997. Recensement du Canada de l'agriculture 1996.

Statistique Canada. 2002. Recensement de l'agriculture 2001.

Statistique Canada. 2003. Enquête sur le financement des petites et moyennes entreprises 2001. Juin.

Statistique Canada. 2003. Enquête financière sur les fermes, 1998, 2002 et 2003. Division de l'agriculture, Ottawa.

St-Cyr, Louise, Francine Richer et Jean-Pierre Dupuis. 1998. La relève familiale au Québec : portrait et facteurs de succès de la relève établie. École des Hautes Études Commerciales (HEC), octobre.

St-Cyr, Louise, Francine Richer et Jean-Pierre Dupuis. 1999. La relève potentielle en agriculture : portrait des jeunes. École des Hautes Études Commerciales (HEC), janvier.

St-Pierre, Josée, Josée Audet et Claude Mathieu. 2003. Les nouveaux modèles d'affaires des PME manufacturières : une étude exploratoire. Institut de recherche sur les PME, Université du Québec à Trois-Rivières, janvier.

UPA. 2003. L'établissement des jeunes en agriculture au Québec : vue d'ensemble du dossier. Consultation Automne 2003.

### **Sites Internet**

UPA : <http://www.upa.qc.ca>

FGCA : <http://www.fgcaq.com>

MAPAQ : <http://www.agr.gouv.qc.ca>

FADQ : <http://www.financiereagricole.qc.ca>

FAC : <http://www.fcc-fac.ca>

TRAGET-Laval : <http://www.traget.ulaval.ca>

Agriculture et Agroalimentaire Canada : <http://www.agr.gc.ca>

Emploi Québec : <http://www.emploiquebec.net/francais>

Association des CLD : [www.acldq.qc.ca](http://www.acldq.qc.ca)

SADC : [www.reseau-sadc.qc.ca](http://www.reseau-sadc.qc.ca)

Réseau télématique de la formation professionnelle et technique au Québec  
<http://www.inforoutefpt.org/accueil.htm>

Service de comptabilité et de fiscalité de l'UPA : [http://www.upa.qc.ca/fra/union\\_service/scf.asp](http://www.upa.qc.ca/fra/union_service/scf.asp)

Réseau de capital de risque du Québec : [www.reseaucapital.com](http://www.reseaucapital.com)



## ANNEXE

### LISTE DES ORGANISMES ET DES SERVICES OFFERTS EN ÉTABLISSEMENT ET RETRAIT DE L'AGRICULTURE<sup>25</sup>

De nombreux organismes offrent des services à ceux qui envisagent de s'établir ou de se retirer de l'agriculture.

Cette annexe présente ces organismes ainsi que leur mission et fournit une liste des services qu'ils dispensent. Le lecteur peut obtenir des renseignements supplémentaires par le biais des sites Internet dont les adresses sont mentionnées au début de chaque section.

#### Union des producteurs agricoles

<http://www.upa.qc.ca>

L'Union des producteurs agricoles (UPA) est une organisation syndicale professionnelle qui a pour mission principale de *promouvoir et de défendre les intérêts professionnels, économiques, sociaux et moraux des producteurs et productrices agricoles du Québec*. L'UPA regroupe ses membres à l'intérieur d'une double structure : selon le territoire géographique auquel ils appartiennent — c'est le « secteur général » et selon le type de production agricole qu'ils exercent — c'est le « secteur spécialisé ».

#### Secteur général

Le secteur général veille à l'organisation de la profession, à la formation et à l'information des membres, à la coordination des organismes affiliés et à la défense des dossiers qui touchent l'ensemble des producteurs et productrices agricoles. Il comprend 158 syndicats de base et 16 fédérations régionales.

Les fédérations offrent, entre autres, les services professionnels suivants :

- appui financier et technique aux regroupements ou syndicats de la relève agricole;
- appui aux Centres régionaux d'établissement en agriculture (CRÉA);
- services de comptabilité et de fiscalité.

#### Secteur spécialisé

Le secteur spécialisé regroupe les producteurs agricoles selon la nature de leur production. Ceux-ci peuvent adhérer à un ou plusieurs syndicats spécialisés, selon le cas. Il existe 214 syndicats et 25 groupes spécialisés. Les fédérations ou groupes listés ci-dessous offrent des services à la relève afin de faciliter leur établissement en agriculture.

#### **Fédération des producteurs de lait du Québec**

<http://www.lait.org>

La Fédération des producteurs de lait du Québec offre par le biais du programme d'aide à la relève laitière un prêt de cinq kilogrammes de matières grasses par jour selon la formule (1 kg + 4 kg). Le quota de 1 kilogramme de matières grasses par jour est remboursé 10 ans après sa date d'attribution. Si l'entreprise bénéficie, avant l'échéance de 10 ans, d'un quota de 4 kilogrammes de matières grasses par jour, le quota de 1 kilogramme de matières grasses par jour doit être remboursé en même temps que le quota de 4 kilogrammes de matières grasses par jour. Le quota de 5 kilogrammes de matières grasses par jour est remboursé à raison de 1 kilogramme de matières grasses par jour par année à partir de la sixième année suivant la date du prêt de quota de 4 kilogrammes de matières grasses par jour.

---

<sup>25</sup> Inspiré de S'établir en agriculture : qui peut vous aider ?



Pour accéder à ce programme, le requérant doit adresser une demande au Syndicat des producteurs de lait de sa région. Il doit également se conformer aux critères suivants :

- être âgé de 18 à 35 ans au moment de la demande;
- posséder au moins deux années d'expérience en production laitière;
- avoir la production laitière comme occupation principale;
- posséder au moins 21 % de la valeur d'une telle entreprise pour le prêt de 1 kg;
- posséder au moins 50 % de la valeur d'une entreprise pour le prêt de 4 kg;
- participer à une session de formation pour les nouveaux producteurs.

### **Fédération des producteurs de volailles du Québec**

<http://www.volaillesduquebec.qc.ca>

La Fédération des producteurs de volailles du Québec offre également une réserve de quota aux membres de la relève en aviculture. La personne qui désire profiter de cette réserve doit :

- être âgée d'au moins 18 ans et d'au plus 40 ans;
- être titulaire d'un quota d'au moins 150 mètres carrés ou propriétaire d'au moins 20 % des actifs d'une entreprise avicole titulaire d'un quota. Dans ce dernier cas, le pourcentage de participation multiplié par le quota de l'entreprise doit être égal à au moins 150 mètres carrés;
- ne pas avoir été titulaire, directement ou indirectement, d'un quota de plus de 150 mètres carrés depuis les cinq dernières années.

Avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, la Fédération attribue les quotas de la réserve constituée conformément à la présente section, en parts égales à chaque demandeur de la manière suivante :

- 50 mètres carrés au titulaire, le jour de la demande, d'un quota de 150 à 299 mètres carrés.
- 100 mètres carrés au titulaire, le jour de la demande, d'un quota d'au moins 300 mètres carrés.

Un maximum de 100 mètres carrés peut être accordé à la relève avicole. Pour en faire la demande, le candidat doit remplir un formulaire qu'il se procure auprès du Syndicat des producteurs de volailles de sa région.

### **Fédération de la relève agricole du Québec**

La Fédération de la relève agricole (FRAQ) existe depuis 1982. Ses membres sont des jeunes, âgés de 16 à 35 ans, intéressés par l'agriculture et qui se préparent à devenir producteurs agricoles, ou qui se sont récemment établis en agriculture. La FRAQ a pour mission *d'améliorer les conditions d'établissement et de travailler à une meilleure préparation des jeunes qui se destinent à l'agriculture*. Cette structure permet aux membres de la relève de réfléchir ensemble sur les conditions qui faciliteront leur établissement dans la profession, pour ensuite proposer des améliorations qui refléteront leurs aspirations. La Fédération est formée de quelque 60 groupes locaux réunis en 14 syndicats régionaux.

Les groupes locaux forment le premier maillon du regroupement des membres et constituent la base de l'organisme. Ils organisent principalement des activités de formation, d'information et de réflexion ainsi que des voyages d'étude et des soirées sociales.

Les syndicats régionaux ont pour objectif de susciter des réflexions et des analyses qui conduiront à l'élaboration d'orientations et d'actions en vue d'améliorer les conditions d'établissement et la formation agricole. De plus, ils organisent différentes activités de formation et d'information qu'ils offrent ensuite aux groupes locaux.

Chaque membre verse une cotisation annuelle qui peut varier selon le syndicat régional et qui sert à financer les différents paliers de l'organisation. Pour certaines activités, les groupes locaux et les syndicats peuvent avoir accès à de l'aide financière en provenance du MAPAQ.



La Fédération offre de nombreux services à ses 1 400 membres dont 11 bourses d'études de 500 \$ chacune, le concours Agri-Génie et le bulletin d'information le *FRAQassant*. Au fil des années, elle a remporté de nombreux gains au profit de la relève agricole. Les banques de quota dans les secteurs laitier et avicole et la consolidation et la hausse des primes à l'établissement en sont des exemples.

Elle revendique depuis nombre d'années une politique québécoise d'établissement des jeunes en agriculture. À ce titre, elle travaille actuellement à l'élaboration d'un rapport d'orientation, lequel dressera un portrait de la situation au regard de l'établissement et du retrait de l'agriculture et proposera une série de mesures visant à donner l'accès à la profession à tout jeune qui en démontre les capacités, les habiletés et les compétences.

### **Fédération des Groupes conseils agricoles du Québec**

<http://www.fgcaq.com>

Les Groupes conseils agricoles (GCA) ont pour mission de soutenir *les producteurs agricoles dans la gestion de leur entreprise (conseils en planification, direction, organisation et contrôle de l'entreprise)*. Un GCA est un regroupement autonome de producteurs agricoles, géré par les membres. Actuellement, il existe 35 de ces groupes au Québec, plus quatre groupements hors Québec, qui embauchent au total 96 employés : 61 agronomes spécialisés en gestion, 5 agronomes conseillers en production agricole, 33 techniciens et employés affectés à des tâches de soutien. Le financement est assuré par les membres, en partenariat avec le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation. Le programme d'aide du Ministère permet de diminuer le coût de l'adhésion, lequel se situe à environ 1 000 \$ par entreprise.

Les GCA organisent des cours, des rencontres d'information, des ateliers de discussion, des voyages à l'étranger en plus d'offrir des conseils individuels à leurs membres :

- de l'information sur la fiscalité, la mise en marché, les assurances ou encore de l'information de nature juridique;
- des conseils sur les productions agricoles, l'organisation du travail, la direction d'entreprise, la planification stratégique;
- des services pour faciliter l'implantation et la tenue de la comptabilité, la préparation d'un budget et l'analyse des états financiers;
- de l'aide dans les démarches d'établissement et de retrait de l'agriculture, à la réalisation des projets d'expansion ou des projets d'investissement, de plan d'affaires;
- plus spécifiquement pour l'établissement et le retrait de l'agriculture : [www.fgcaq.com/transfert](http://www.fgcaq.com/transfert)
  - accompagnement dans l'ensemble du processus de transfert\*,
  - diagnostic de la situation de l'entreprise\*,
  - clarification des objectifs personnels et d'entreprise\*,
  - évaluation des actions et projets à réaliser,
  - planification stratégique,
  - évaluation des actifs à la valeur marchande,
  - budget et montage financier,
  - information sur les divers aspects de l'établissement et du retrait de l'agriculture.

\* Travail réalisé conjointement avec les conseillers des CRÉA dans plusieurs dossiers. Dans les GCA, ce sont des agronomes, conseillers et conseillères en gestion qui offrent le soutien en établissement et retrait de l'agriculture. Ils travaillent en collaboration avec les différents conseillers de l'entreprise.

Documents produits : Bilan à 40 ans. Diagnostic du transfert de ferme (en collaboration avec CREA Estrie). Centre d'expertise en transfert de ferme : étude sur la faisabilité de la mise sur pied d'un centre d'expertise. Transférer l'entreprise et s'établir en dehors des sentiers battus.

Pour ceux et celles qui le désirent, l'accompagnement des GCA débute bien avant le processus de transfert et il se poursuit par la suite.



### **Fédérations spécialisées bénéficiant de l'ASRA**

L'assurance stabilisation a pour objet de garantir un revenu annuel net positif aux producteurs qui opèrent selon les structures de production et de mise en marché prévues au *Programme d'assurance-stabilisation des revenus agricoles* à partir d'un revenu stabilisé établi en fonction du coût de production d'une ferme modèle. À cette fin, une compensation est versée à l'adhérent lorsque, pour l'année d'assurance visée, le prix moyen de vente est inférieur au revenu stabilisé.

Le programme d'assurance stabilisation est administré par La Financière agricole du Québec, mais ce sont les producteurs des fédérations spécialisées visées qui contribuent au Fonds, soit les producteurs d'agneaux et moutons, de bovins, de cultures commerciales, de pommes, de pommes de terre et de porcs. En payant une surprime d'assurance, ils peuvent ainsi permettre aux jeunes de la relève de bénéficier d'un rabais de 25 % sur leur prime d'assurance pour les deux années suivant l'établissement. Pour bénéficier de ce programme, il est nécessaire de se qualifier pour la subvention en capital (prime à l'établissement).

## Financement

### **La Financière agricole du Québec**

<http://www.financiereagricole.qc.ca>

La mission de La Financière agricole du Québec est « de soutenir et de promouvoir, dans une perspective de développement durable, le développement du secteur agricole et agroalimentaire, contribuant ainsi à l'essor économique du Québec et à la création d'emplois ». Cet organisme public opère 23 centres et 18 comptoirs de services partout au Québec.

La Financière agricole offre une gamme d'outils financiers pour assurer la stabilité économique et financière des entreprises agricoles. Elle met ainsi à leur disposition des produits et des services en matière de financement agricole et forestier, d'investissement, d'assurance et de protection du revenu. À cet effet, elle administre divers programmes.

### **Le financement agricole**

La Financière agricole offre aux entreprises les services suivants en financement agricole :

- faire l'analyse financière de leur projet;
- les assister dans l'élaboration d'un plan d'affaires;
- les aider dans le choix du financement;
- les aider dans l'interprétation de leurs états financiers;
- discuter avec elles de leur environnement d'affaires;
- contribuer à la préparation d'un plan de redressement financier;
- examiner avec elles les diverses façons de transférer leur entreprise.

### **Programme d'appui financier à la relève agricole**

Depuis le 30 avril 2004, La Financière agricole offre un nouveau programme d'aide à l'établissement, appelé *Programme d'appui financier à la relève agricole*.

L'exploitant intéressé par ce programme doit remplir les conditions suivantes :

- être âgé de 18 à 40 ans;
- être en voie de faire de l'agriculture son activité principale;
- acquérir 20 % des parts de l'entreprise;
- posséder au moins une année d'expérience pertinente en agriculture;
- avoir un projet d'établissement présentant des perspectives de rentabilité.



### **La subvention de capital**

Le montant de l'aide financière peut varier selon la formation de l'exploitant qui en bénéficie. Pour un établissement fait à partir du 30 juin 2003, cette aide s'établit comme suit :

- un baccalauréat en sciences agricoles donne droit à 40 000 \$;
- le DEC en gestion et exploitation d'entreprise agricole (GEEA) ou une formation équivalente reconnue donnent droit à 40 000 \$;
- les autres DEC en agriculture ou leurs équivalents reconnus donnent droit à 30 000 \$;
- les DEP en agriculture ou leurs équivalents reconnus donnent droit à 20 000 \$;
- d'autres formations peuvent donner droit à une aide à l'établissement.

Le versement de l'aide est soumis à certaines conditions :

- l'aide est versée sur une période de deux exercices financiers;
- l'aide ne peut être versée qu'une seule fois à une même personne, pour une entreprise donnée.

L'argent versé doit être utilisé pour des investissements à caractère durable, par exemple des améliorations aux bâtiments. Il peut aussi servir à rembourser les dépenses liées à l'obtention d'une formation agricole ou celles destinées à améliorer la gestion de l'entreprise, par exemple suivre des cours de gestion, payer l'adhésion à un syndicat de gestion, etc. Cette aide peut également servir à effectuer des versements pour rembourser l'intérêt sur les prêts.

### **La subvention au démarrage**

Le nouveau Programme d'appui financier à la relève agricole introduit une subvention au démarrage au montant de 10 000 \$ par entreprise pour un jeune agriculteur possédant un minimum de formation (soit un DEP), et qui exploite à temps partagé une nouvelle entreprise.

### **La subvention à l'encadrement**

Une autre mesure originale du nouveau programme est l'introduction d'une subvention à l'encadrement, dans le cadre d'un établissement, au montant de 1 500 \$ par entreprise, pour défrayer 50 % des dépenses encourues pour des services-conseils, et ce, sur 3 ans.

### **Le Sécuri-Taux établissement**

La personne désirant profiter de ce programme doit :

- être âgée de 18 à 40 ans;
- avoir pour objectif de faire de l'agriculture son activité principale;
- acquérir 20 % des parts de l'entreprise;
- avoir au moins une année d'expérience pertinente en agriculture;
- avoir un projet d'établissement présentant des perspectives de rentabilité.

Cette aide consiste en un plafonnement du taux d'intérêt. Le taux fixé varie selon la formation de la personne qui fait la demande d'aide :

- DEC en agriculture ou l'équivalent : taux plafonné à 5 % (taux d'intérêt (taux fixe) applicable sur un prêt à terme d'un an);
- DEP ou AEC en agriculture ou l'équivalent : taux plafonné à 6 % (taux d'intérêt (taux fixe) applicable sur un prêt à terme d'un an);
- autres formations : taux plafonné à 7 % (taux d'intérêt (taux fixe) applicable sur un prêt à terme d'un an);
- protection supplémentaire de 1 % pour les établissements qui favorisent la formule vendeur-prêteur.



La Financière agricole s'engage à rembourser à l'entreprise agricole la totalité des intérêts excédant les taux énumérés ci-dessus pendant les cinq premières années du prêt à l'établissement. Par la suite, le Taux Privilège et le Taux Avantage Plus peuvent s'appliquer pour la durée restante du prêt.

Le *Sécuri-Taux établissement* est consenti sur les 500 000 premiers dollars empruntés par l'entreprise (à l'exception des prêts pour l'achat de machinerie).

### **Le Sécuri-Taux développement**

Cette aide financière s'adresse uniquement aux producteurs et productrices agricoles à temps plein.

Le *Sécuri-Taux développement* garanti un taux d'intérêt maximum de 8 % (taux d'intérêt (taux fixe) applicable sur un prêt à terme d'un an) pendant les cinq premières années de la durée du prêt. Pendant cette période, La Financière agricole du Québec remboursera les intérêts qui excèdent ce taux. Par la suite, le Taux Privilège pourra s'appliquer pour une période additionnelle de 10 ans et pourra être suivi par le Taux Avantage Plus pour la durée restante du prêt.

Ce taux peut être applicable à des projets qui favorisent le développement de l'entreprise agricole tels que :

- l'expansion de la ferme;
- l'implantation de nouvelles technologies;
- la réorientation de l'entreprise vers une autre production agricole;
- l'adaptation aux normes environnementales (ex. : installation d'une fosse à purin).

Le *Sécuri-Taux développement* s'applique sur les 250 000 premiers dollars empruntés par l'entreprise (à l'exception des prêts pour l'achat de machinerie).

### **Le Taux Avantage Plus**

Ce taux est offert aux :

- producteurs agricoles à plein temps ou à temps partiel;
- aspirants qui s'engagent à exercer le métier de producteur agricole à temps plein à l'intérieur d'un délai de 5 ans;
- entreprises dont au moins 60 % des actifs sont détenus par des personnes pratiquant l'agriculture;
- entreprises de biens et services;
- personnes désirant acquérir des parts dans une entreprise agricole.

Ce produit financier comprend également les modalités suivantes :

- taux d'intérêt variable basé sur le taux préférentiel;
- possibilité de choisir un taux fixe basé sur les taux hypothécaires résidentiels avec escompte de taux variant de 0,30 à 0,60 % et valable pour une période de 1, 2, 3, 4, 5 ou 7 ans;
- prêt garanti pouvant aller jusqu'à 2 000 000 \$ par entreprise.

### **La Formule vendeur-prêteur**

Destinée aux producteurs agricoles qui désirent transférer graduellement leur entreprise agricole, cette formule permet au propriétaire d'agir comme prêteur auprès de l'acheteur. Le prêt est garanti par le gouvernement comme s'il s'agissait d'un prêt consenti par une institution financière. Le remboursement du prêt peut être considéré comme l'encaissement d'une rente par le prêteur. Cette formule s'adresse tout particulièrement aux familles où les parents désirent transférer leur ferme de façon graduelle à la génération suivante.



## Assurances et protection du revenu

### **Programme canadien de stabilisation du revenu agricole**

Le *Programme canadien de stabilisation du revenu agricole* (PCSRA) est un nouveau programme en vigueur dans toutes les provinces du Canada depuis l'année 2003. Il est administré au Québec par La Financière agricole. Il offre aux entreprises une protection contre la baisse de revenu lorsque la marge de production de l'année est inférieure à la marge historique. C'est un programme basé sur le revenu global, c'est-à-dire qu'il tient compte de l'ensemble du revenu agricole de l'entreprise. Le participant dépose sa contribution dans un compte qui lui appartient. La part de contribution des gouvernements du Québec et du Canada augmente en fonction de l'ampleur des pertes.

### **Programme d'assurance stabilisation des revenus agricoles**

Le *Programme d'assurance stabilisation des revenus agricoles* (ASRA) est offert pour différentes productions agricoles. Il intervient lorsqu'il y a un écart entre le prix moyen de vente d'un produit couvert et son revenu stabilisé basé sur le coût de production d'une ferme modèle. Les deux tiers de la prime exigible pour participer à ce programme sont payés par La Financière agricole, l'autre tiers étant assumé par l'entreprise participante.

Les adhérents reconnus comme faisant partie de la relève agricole ont droit à une réduction de la cotisation exigible en vertu des différentes productions couvertes par le Programme d'assurance stabilisation des revenus agricoles. En effet, l'article 79 de ce programme stipule qu'un adhérent reconnu admissible au Programme d'aide à l'établissement, au développement et à la formation, établi en vertu de la *Loi sur La Financière agricole du Québec* (2000, chapitre 53), a droit à un rabais de cotisation de 25 % durant deux années d'assurance consécutives. L'adhérent reconnu admissible dispose d'un délai de 2 ans pour faire valoir à La Financière agricole son droit à ce rabais de cotisation. Le délai de 2 ans correspond à la période s'écoulant entre la date de réception par La Financière agricole du formulaire de demande de rabais de cotisation et celle figurant sur la lettre d'admissibilité au programme d'aide à l'établissement, au développement et à la formation du secteur financement.

### **Programme d'assurance récolte**

Le *Programme d'assurance récolte* couvre les pertes de revenus attribuables à des baisses de rendement provoquées par des conditions climatiques adverses et des phénomènes naturels incontrôlables. L'assurance peut être souscrite, selon les cultures, sous la forme d'une protection individuelle propre à chaque entreprise agricole ou d'une protection collective pour les productrices et producteurs d'une même zone géographique. Le partage de la prime entre le producteur, le gouvernement fédéral et le gouvernement du Québec varie selon l'option de garantie choisie.

### **Investissement**

La Financière agricole du Québec a constitué une filiale d'investissement, *Capital Financière agricole inc.*, aux fins de soutenir, sous forme de capital de risque, des projets rentables et structurants pour le développement du secteur agricole et agroalimentaire, contribuant ainsi à l'essor économique du Québec. Capital Financière agricole intervient principalement dans des projets de commercialisation de produits alimentaires, qui contribuent à augmenter les débouchés des produits agricoles québécois. Elle peut également intervenir dans des projets en amont du secteur primaire et dans le domaine agricole.

### **Information**

Pour toute information additionnelle sur les produits et services offerts par La Financière agricole du Québec, il est possible de joindre l'équipe-conseil du centre de services le plus près de chez soi. À cette fin, il suffit de consulter les pages bleues des annuaires téléphoniques ou d'appeler Communication-Québec. Le site Internet de La Financière agricole peut également être visité à l'adresse suivante : [www.financiereagricole.qc.ca](http://www.financiereagricole.qc.ca)



## Financement agricole Canada

<http://www.fcc-fac.ca>

Financement agricole Canada (FAC) est une société d'État fédérale exclusivement vouée à l'industrie agricole. La mission de cette société est de *mettre en valeur le secteur rural canadien en fournissant des services financiers spécialisés aux entreprises agricoles — notamment les fermes familiales et les petites et moyennes entreprises agricoles*. FAC compte plus de 100 bureaux répartis au pays dont 14 au Québec.

FAC offre un large éventail de produits et de services de financement visant à soutenir les initiatives de diversification issues du milieu agricole, ainsi que les activités agricoles à valeur ajoutée qui débordent du cadre de la ferme. La société offre également des programmes et des services en collaboration avec d'autres organismes gouvernementaux ou avec des établissements financiers.

Parmi les produits et services offerts, certains s'adressent directement aux cédants ainsi qu'à la relève.

### **Le Prêt Agri-début**

Caractéristiques :

- prêt à terme pouvant aller jusqu'à 75 000 \$ afin de faire l'acquisition d'un bien agricole;
- mise de fonds nécessaire : 10 % du prix d'achat.

Conditions d'admission :

- avoir obtenu un diplôme d'études postsecondaires au cours des trois dernières années;
- avoir terminé avec succès deux années d'un programme d'études postsecondaires et y être encore inscrit;
- présenter un plan d'affaires qui détaille le projet et les risques qu'il comporte.

Avantages :

- taux d'intérêt concurrentiel;
- manque d'expérience n'est pas pénalisé;
- possibilité de débiter en agriculture et d'établir un dossier de crédit à FAC.

Modalités de remboursement :

- paiements mensuels, trimestriels ou semestriels;
- possibilité d'un taux fixe ou d'un taux variable.

Le prêt est habituellement garanti par les biens mobiliers ou immobiliers achetés à l'aide du prêt.

### **Prêt Intergénération**

Ce prêt facilite la transaction entre le vendeur qui veut prendre sa retraite et le jeune producteur désireux d'acheter une entreprise agricole.

Caractéristiques :

- mise de fonds correspondant à 10 % du prix d'achat, comparativement à 25 % dans le cas de la plupart des prêts standards;
- le vendeur reçoit immédiatement de 40 à 60 % du produit de la vente;
- le reste des fonds peut être décaissé dans les 4 ans qui suivent;
- FAC garantit le prêt.



Avantages pour l'acheteur :

- accumulation rapide de l'avoir;
- économie appréciable sur les intérêts;
- expansion ou achat d'entreprise facilités.

Avantages pour le vendeur :

- remboursement de la totalité des fonds garanti par la FAC;
- entreprise vendue d'un seul tenant et non démantelée;
- avantage fiscal produit par les paiements échelonnés;
- aide un autre producteur à reprendre l'entreprise sans risquer son propre fonds de retraite.

Modalités de remboursement :

- paiements mensuels, trimestriels ou semestriels et remboursement de l'emprunt sur une période allant de 10 à 29 ans;
- possibilité d'un taux fixe ou d'un taux variable.

Le prêt Intergénération est habituellement garanti par le bien immobilier ou le bien mobilier acheté.

### ***Le Prêt Agri + emploi***

Ce prêt permet à celui qui a un bon emploi de tabler sur son revenu d'emploi et sur ses antécédents de crédit afin de se lancer en agriculture.

Caractéristiques :

- mise de fonds nécessaire : 10 % du prix d'achat;
- options de remboursement en fonction du revenu extérieur.

Avantages :

- obtention des capitaux nécessaires au démarrage tout en conservant son emploi;
- possibilité de réaliser le projet plus tôt.

Le prêt Agri+emploi est habituellement garanti par le bien immobilier ou le bien mobilier acheté.

Modalités de remboursement :

- versements mensuels calculés selon le revenu extérieur;
- possibilité d'un taux fixe ou d'un taux variable.

### ***Le Prêt Agri-croissance***

Caractéristiques :

- option de paiement de l'intérêt pour l'entreprise qui génère des rentrées de fonds dès le début;
- option de paiement progressif pour l'entreprise dont les rentrées de fonds s'accroissent rapidement;
- option de remboursement différé pour l'entreprise qui n'a aucune rentrée de fonds au démarrage.

Avantages :

- respect du plan d'affaires;
- modalités de remboursement souples;
- libération d'une petite partie des rentrées de fonds pour les allouer à d'autres aspects de l'entreprise.

Remboursement :

- paiements mensuels, trimestriels ou semestriels;
- possibilité d'obtenir un taux fixe ou un taux variable.

Le prêt Agri-croissance est habituellement garanti par le bien immobilier ou le bien mobilier acheté.



### **AgriSuccès**

<http://www.agrisucces.ca>

FAC travaille en collaboration avec AgriSuccès afin d'offrir des ateliers qui dispensent l'information nécessaire pour préparer l'établissement et le retrait de l'agriculture ou même un projet d'expansion. Le site Internet précise le sujet des ateliers offerts ainsi que les coûts que devront déboursier les participants.

### **Table pancanadienne de la relève agricole**

FAC appuie également le travail de la Table pancanadienne de la relève agricole (TPRA). Ce groupe national de la relève agricole, établi en 1997, permet à la relève de tout le Canada de mettre en commun ses préoccupations concernant l'avenir de l'agriculture au pays.

Plus particulièrement, cet organisme permet à la relève de :

- Répertorier les problèmes auxquels font face les jeunes qui souhaitent se lancer en agriculture;
- Échanger sur des solutions appliquées au Canada et ailleurs, et qui permettent aux jeunes de prendre leur place plus facilement dans cette industrie;
- Favoriser le partage d'idées sur les questions touchant la formation agricole;
- Permettre aux jeunes de la relève de se familiariser avec les réalités de l'industrie agricole des autres provinces canadiennes;
- Préparer la relève à jouer un rôle plus actif dans les organisations agricoles du Canada;
- Discuter des problèmes et des préoccupations du milieu rural et favoriser l'amélioration de la qualité de vie.

## Ministères et organismes gouvernementaux

### **Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation**

<http://www.agr.gouv.qc.ca>

Le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ) a pour mission *d'influencer et de soutenir l'industrie bioalimentaire québécoise dans une perspective de développement durable*. Ses interventions touchent les domaines de la production, de la transformation, de la commercialisation et de la consommation des produits agricoles et alimentaires. De plus, le Ministère assure la conception et l'application des politiques et programmes nécessaires au développement du secteur bioalimentaire.

Les activités du Ministère se répartissent à travers les champs d'interventions suivants, soit la formation, la recherche et le développement technologique, l'appui financier (La Financière agricole du Québec), l'aide aux entreprises agroalimentaires, l'appui réglementaire, le développement des pêches et de l'aquiculture ainsi que la gestion interne.

Le Ministère est très présent dans toutes les régions du Québec par le biais de ses directions régionales qui représentent un peu plus de 25 % des effectifs sur un total de 1 978 personnes au 31 mars 2003.

### **Services offerts à la relève**

#### **Services-conseils**

Dans le domaine de l'établissement et du retrait de l'agriculture, chaque direction régionale offre les services d'un conseiller en relève et formation. Les conseillers en relève du MAPAQ facilitent l'établissement en contribuant à la préparation d'une relève compétente et suffisante en nombre et supportent les personnes impliquées dans le processus. Ces conseillers travaillent en étroite collaboration avec les Centres régionaux d'établissement en agriculture soutenus financièrement par le Ministère. De plus, l'ensemble des conseillers locaux et régionaux, selon leur expertise, appuient et accompagnent la relève notamment dans les cas de démarrage, soit par la diffusion d'information en production, le soutien professionnel et technique ou l'aide à la réalisation du plan d'affaires.



La connaissance des organismes et partenaires présents en région permet également au personnel du MAPAQ d'orienter ceux et celles qui envisagent un établissement en agriculture vers les autres services existants.

Document produit : S'établir en agriculture : qui peut vous aider ? (Direction régionale Chaudière-Appalaches et Saguenay – Lac-Saint-Jean – Côte-Nord).

### **Soutien aux groupes de relève agricole**

Le personnel du Ministère assiste à la demande les conseils d'administration des groupes de relève dans la préparation de leurs activités. Conscient de l'importance de ces groupes, le MAPAQ demeure le principal partenaire financier des diverses activités organisées par les groupes de relève. En 2002-2003, au delà de 100 projets ont été soutenus pour un montant de 150 000 \$. C'est à l'intérieur de ces regroupements que les jeunes discutent entre eux de leur établissement et vivent des expériences utiles à un établissement réussi.

### **Formation et information**

L'Institut de technologie agroalimentaire (ITA) dispose de deux campus, l'un à Saint Hyacinthe et l'autre à La Pocatière. Les deux campus offrent un programme de formation initiale de niveau collégial, soit le programme « Gestion et exploitation d'entreprise agricole » qui s'adresse aux jeunes qui désirent s'établir en agriculture. Le Ministère subventionne également le collège Macdonald qui offre ce même programme à la clientèle anglophone du Québec. L'ITA et le collège Macdonald comptent pour plus de 50 % de la clientèle du GEEA avec près de 340 étudiants.

Le conseiller ou la conseillère en relève favorise l'accès de sa clientèle aux établissements d'enseignement agricole en collaborant étroitement avec les collectifs régionaux en formation agricole qui sont responsables en région de la meilleure adéquation entre les besoins de formation continue de la clientèle et l'offre de service des établissements d'enseignement.

### **Programmes du MAPAQ**

[www.agr.gouv.qc.ca/teleservices/programmes.html](http://www.agr.gouv.qc.ca/teleservices/programmes.html)

Une section du programme-cadre : Appui au développement de l'agriculture et de l'agroalimentaire en région (2003-2004) a pour but de fournir un :

- appui aux transferts de fermes et à l'établissement;
- appui au développement et à l'adaptation de l'agriculture et de l'agroalimentaire;
- appui au réseautage;
- soutien aux services-conseils et à l'établissement.

### **Le volet « Appui aux transferts de fermes et à l'établissement »**

Le Ministère offre un soutien financier relié au fonctionnement d'un organisme œuvrant en transfert de ferme ou fournissant de l'aide à l'établissement. Ce volet s'adresse plus particulièrement aux Centres régionaux d'établissement en agriculture (CRÉA) ou à d'autres organismes ayant le même mandat. Les sommes reçues peuvent atteindre jusqu'à 60 000 \$ par année. En 2002-2003, c'est plus de 600 000 \$ qui ont été accordés par le MAPAQ aux 10 CRÉA.

### **Politique d'intégration des jeunes en agriculture (PIJA)**

En juin 2000, le MAPAQ allouait un budget d'un million de dollars afin de favoriser le développement d'initiatives et de recherches visant l'intégration des jeunes en agriculture. De nombreux projets de recherche, d'outils et d'initiatives ont été réalisés. Quatre grands secteurs d'intervention ont été ciblés, soit l'accès à la propriété, l'encadrement technico-économique, la formation et la valorisation de la profession. Tous les projets sont terminés. Les résultats ont été diffusés dans le cadre d'un colloque en octobre 2003. Les projets sont très diversifiés et représentent des projets pilotes (ex. : l'entrepreneuriat agricole, ça se cultive, pédagogie par le projet), des plans de promotion et de sensibilisation (ex. : campagne de sensibilisation des jeunes en milieu rural, forum de la jeunesse rurale, etc.), des outils et des recherches (ex. : transférer ou démanteler : une formule à plusieurs inconnues).



Parmi les documents issus de la PIJA voici ceux qui n'apparaissent pas ailleurs dans l'annexe. Les autres sont présentés dans la rubrique des promoteurs TRAJET-Laval, FGCAQ, CRÉA, etc.

- Agricultrice et ferme de groupe : 3 fascicules d'information sur les aspects de la vie sur une ferme de groupe (Fédération des agricultrices du Québec);
- Études sur les jeunes et la formation en agriculture (Éduconseil);
- Des métiers passionnants et variés en agroalimentaire (Direction du développement de la main d'œuvre et de l'information, MAPAQ);
- Fiche d'exploration de carrière pour la profession « producteur / productrice agricole ».

## **Agriculture et Agroalimentaire Canada**

<http://www.agr.gc.ca>

Agriculture et Agroalimentaire Canada a pour mission de *dispenser l'information, faire de la recherche, mettre au point la technologie et offrir les politiques et programmes qui assureront la sécurité du système alimentaire, la santé de l'environnement et des innovations propices à la croissance.*

Les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux collaborent avec l'industrie pour mettre en place un Cadre stratégique pour l'agriculture (CSA) détaillé comprenant cinq volets :

- gestion des risques de l'entreprise;
- salubrité et qualité des aliments;
- science et innovation;
- environnement;
- renouveau.

### **Le volet « Renouveau »**

Le volet « Renouveau » a pour but d'offrir aux producteurs agricoles plusieurs outils et services visant à améliorer la rentabilité à la ferme et ceci par :

- l'accès à divers services-conseils tant en gestion, qu'en commercialisation et en transfert de ferme;
- l'accès à de la formation agricole et non agricole pour améliorer leurs compétences;
- l'accès à des opportunités nouvelles par la science et l'innovation.

Au cours des cinq prochaines années, le gouvernement fédéral lancera un certain nombre d'activités et offrira des services additionnels à l'occasion de cette initiative. Les nouveaux services seront les suivants :

- les Services-conseils aux entreprises agricoles canadiennes;
- le service Planification et évaluation pour les entreprises dans le secteur des produits à valeur ajoutée;
- programme d'aide aux exploitations agricoles.

Au Québec, deux autres programmes seront offerts dans le cadre du volet renouveau :

- initiative d'appui aux conseillers;
- programme d'appui aux initiatives des tables filières québécoises.

À l'intérieur de ces services, les producteurs agricoles auront accès à des conseillers en gestion qui offriront les différents services-conseils aux producteurs et les aideront à élaborer des plans d'entreprise.

Coût des services :

Les gouvernements assumeront une partie des coûts jusqu'à un maximum de 2 000 \$ pour cinq jours de consultation et d'évaluation. Les producteurs agricoles auront à défrayer des honoraires de 100 \$.



Services-conseils spécialisés :

Chaque producteur agricole pourra également recevoir des services-conseils spécialisés tant en transfert de ferme, en commercialisation, en diversification, pour de l'expansion, etc. La valeur de ces services pourra atteindre 8 000 \$ par producteur agricole, représentant 50 % du coût total.

Les producteurs auront accès à une journée de suivi alors que les producteurs débutants pourront bénéficier de trois jours.

#### ***Aide aux producteurs agricoles débutants (programmes offerts à tous les producteurs)***

- Le programme d'aide à l'apprentissage et d'évaluation des compétences qui assure un soutien au perfectionnement des compétences à la ferme;
- La Loi sur les prêts destinés aux améliorations agricoles et à la commercialisation selon la formule coopérative est en cours de révision afin de trouver des façons d'offrir un meilleur service aux débutants;
- Le site Internet Services agricoles fournit des renseignements sur les programmes de mentorat destinés à tous les producteurs ([www.agr.gc.ca/ren/serv/supp\\_f.cfm](http://www.agr.gc.ca/ren/serv/supp_f.cfm)).

#### ***Aide aux producteurs agricoles déjà en activité : planification et évaluation des entreprises à valeur ajoutée (est incluse dans les services-conseils spécialisés)***

D'autre part, certains services s'adressent aux producteurs agricoles qui songent à étendre leurs activités ou à mettre sur pied une entreprise du secteur des produits à valeur ajoutée. Ceux-ci pourront se procurer de l'aide financière afin de payer les services d'un professionnel en planification d'entreprise. Ce dernier pourra fournir l'aide nécessaire afin d'élaborer un plan opérationnel complet et réaliser certaines études de faisabilité, améliorant ainsi les chances des producteurs agricoles d'obtenir du financement. Le coût de ces services reste à déterminer.

#### ***Formation***

Le programme d'aide aux entreprises agricoles vise à offrir aux producteurs agricoles à faible revenu l'accès à de la formation agricole et non agricole pour améliorer leurs revenus.

#### **Emploi-Québec**

<http://www.emploi Quebec.net/francais>

Emploi-Québec est une agence fonctionnant comme une unité autonome au sein du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille. Sa mission est de *promouvoir le développement de la main-d'œuvre et de favoriser l'équilibre entre l'offre et la demande sur le marché du travail au Québec, en permettant à la main-d'œuvre disponible d'accéder rapidement à des emplois durables*. Les quelque 150 centres locaux d'emploi offrent des services à l'ensemble de la population québécoise ainsi qu'aux entreprises.

#### **Services offerts**

Emploi-Québec offre des services universels à l'ensemble de la clientèle, en partenariat avec des intervenants œuvrant dans le domaine des services à la main-d'œuvre. L'objectif poursuivi est de favoriser un appariement plus efficace de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Les services offerts comprennent :

- l'entrevue initiale;
- l'information sur le marché du travail;
- le placement;



L'agence fournit également des services spécialisés (ou mesures actives d'emploi) aux personnes faisant face à des difficultés particulières. Ces mesures incluent les éléments suivants :

- analyse des besoins;
- préparation d'un plan d'action personnalisé;
- expériences en milieu de travail;
- soutien aux jeunes pour la réalisation d'un projet (Programme jeunes volontaires);
- subventions salariales afin de favoriser l'embauche;
- stages à l'étranger;
- programme d'apprentissage en milieu de travail.

### **Programme jeunes volontaires**

Critères d'admissibilité :

- être âgé de 16 à 29 ans;
- ne pas occuper d'emploi à temps plein;
- ne pas être aux études à temps plein;
- désirer réaliser un projet, notamment dans le secteur agricole.

Emploi-Québec peut accorder :

- un soutien financier (allocation d'aide à l'emploi, frais de garde ou de transport, etc.);
- un budget de fonctionnement (dépenses liées au projet et frais de formation).

Le Centre local d'emploi (CLE) offre le soutien nécessaire tout au long de la réalisation du projet. Quant à l'organisme qui parraine le projet, il met son expertise et ses ressources à la disposition des participants au programme.

Pour plus d'information, il suffit de s'adresser au CLE de sa localité pour discuter du projet. Si celui-ci est admissible, un agent d'aide à l'emploi aidera à monter le dossier.

Les personnes intéressées peuvent obtenir plus d'information en s'adressant au CLE de leur localité.

## Organismes et services d'aide au démarrage et à l'établissement

### **Centre régionaux d'établissement en agriculture**

<http://www.crea-quebec.org>

Les Centres régionaux d'établissement en agriculture (CRÉA) sont des organismes sans but lucratif qui ont pour mission *d'accompagner et conseiller les entreprises agricoles dans leur processus de transfert de ferme et lors de tout autre processus stratégique lié à leur développement et à leur pérennité*. Les CRÉA travaillent à *l'amélioration des performances humaines et organisationnelles des entreprises agricoles du Québec*. Leur clientèle regroupe :

- des gestionnaires ayant compris qu'on ne peut planifier un changement sans se préoccuper des personnes;
- des producteurs agricoles prévoyant réaliser des projets ou transférer leur entreprise;
- des équipes voulant améliorer leur gestion et leur performance d'équipe;
- des entreprises agricoles souhaitant effectuer un point d'arrêt afin de mieux se positionner pour l'avenir;
- des promoteurs désireux de s'établir en agriculture.

Les CRÉA sont les spécialistes du traitement des aspects humains et organisationnels dans l'ensemble des services-conseils en agriculture. Les CRÉA sont habilités à analyser les situations de façon globale, conseiller sur les différentes étapes d'un projet, travailler en réseautage, intervenir dans un contexte familial et entrepreneurial, faciliter un climat propice à la prise de décision; accompagner les personnes, valoriser les ressources de chacun, et enfin de faciliter les changements.



### **Services offerts**

Toute intervention débute par un diagnostic de la situation, qui est suivi par l'élaboration d'un plan d'action, un accompagnement et du coaching et le développement d'outils adaptés visant l'amélioration continue et l'autonomie. Les services offerts par les CRÉA sont :

- planification du transfert de ferme (retrait des cédants et intégration de la relève);
- démarrage de projet et aide à l'établissement;
- formation de ferme de groupe ou fusion d'entreprises;
- mise en place ou développement de la cogestion;
- planification stratégique dans tous les processus de changement organisationnel (agrandissement, consolidation, diversification, etc.);
- organisation d'activités d'information, de formation et d'échange;
- animation de rencontre (conseil de famille, réunion d'équipe, ...);
- consolidation d'équipe de travail et de gestionnaire;
- gestion des ressources humaines et amélioration de l'organisation du travail;
- bilan mi-parcours;
- négociation d'entente;
- accompagnement d'équipes de parrainage.

On compte neuf CRÉA au Québec et le membership de l'ensemble de ceux-ci a été évalué en octobre 2003 à 244 membres (entreprises desservies par le service ponctuel non incluses). Le MAPAQ représente cependant le principal partenaire financier des CRÉA. Selon les régions, cette subvention peut représenter de 50 à 80 % du budget total de l'organisme. Le financement complémentaire provient de la participation des membres utilisateurs ainsi que d'autres partenaires ou commanditaires. Au provincial, il existe un comité ad hoc nommé *Comité avisé des CRÉA du Québec*. Ce comité a pour but de mettre en oeuvre le plan d'action triennal issu de la planification stratégique des CRÉA du Québec (2001). Il opère grâce à une commandite de 3 ans offerte par la Coopérative fédérée de Québec.

### **Documents produits**

CD-ROM du *Guide CRÉA Outaouais pour un transfert de ferme*, formation solution transfert, bilan à 40 ans, plan de transfert, perception de l'entreprise agricole, outils diagnostiques et auto-diagnostiques d'une équipe, cartable et trousse aux familles (CRÉA Outaouais et Mauricie), réflexion avant association, réflexion aux cédants, à la relève et aux enfants non-acquéreurs, etc.

### **Centre locaux de développement**

<http://www.acldq.qc.ca>

La mission des Centres locaux de développement (CLD) est de *mobiliser l'ensemble des acteurs locaux dans une démarche commune tournée vers l'action en vue de favoriser le développement de l'économie et la création d'emplois sur son territoire dans le cadre d'un partenariat entre le gouvernement et la communauté locale*. Les CLD reçoivent des fonds des MRC et du ministère des Régions du Québec.

Les champs d'intervention sont :

- la prospection et l'accueil de l'investissement;
- le soutien à l'entreprise locale;
- le soutien aux jeunes entrepreneurs;
- les dossiers spéciaux régionaux à caractère économique;
- la promotion du territoire et l'animation économique.

### **Clientèle**

Les 110 CLD du Québec offrent leurs services autant à une clientèle déjà en activité qu'à de futurs entrepreneurs, ce qui inclut les producteurs agricoles. L'entreprise peut appartenir à une seule personne ou être une propriété collective (incluant les entreprises d'économie sociale). Il n'y a pas de restrictions quant à l'âge de la clientèle et quant au stade de développement de l'entreprise.



### **Services offerts**

- services de consultation, d'orientation et de référence;
- conseils lors de la réalisation des diverses composantes du plan d'affaires (étude de faisabilité; étude de marché, plan marketing, montage financier);
- aide financière ou support lors de la recherche de financement;
- accompagnement et suivi de l'entreprise;
- soutien à la gestion de l'entreprise;
- soutien à la formation en entrepreneuriat;
- recherche de terrains ou de bâtiments pour les activités de l'entreprise;
- référence à des services spécialisés, notamment en matière d'exportation et de développement technologique.

### **Programmes**

Chaque CLD gère également quatre programmes d'aide destinée aux entreprises et dont trois peuvent convenir aux futurs agriculteurs :

- Fonds local d'investissement (FLI);
- Programme Jeunes Promoteurs (PJP);
- Mesure de soutien au travail autonome (STA).

### ***Fonds local d'investissement (FLI)***

Objectif :

Stimuler l'entrepreneuriat local en favorisant l'accès au capital.

Critères d'admissibilité :

Toute entreprise en démarrage ou en expansion, incluant celles de l'économie sociale, qui s'inscrivent dans les orientations de la politique d'investissement du CLD. Les entreprises admissibles et les critères d'investissements retenus peuvent donc varier d'un CLD à l'autre.

Dépenses admissibles :

- les dépenses en capital (terrain, bâtiment, équipement, machinerie, frais d'incorporation et toute autre dépense de même nature, à l'exception des dépenses d'achalandage);
- les acquisitions de nature technologique, (logiciels, progiciels, brevets et toute dépense de même nature excluant les activités de recherche et développement);
- les dépenses reliées au fonds de roulement (se rapportant strictement aux opérations de l'entreprise calculés pour la première année d'opération).

Dépenses non admissibles :

- les dépenses engagées pour la réalisation d'un projet mais effectuées avant la date de la réception de la demande d'aide officielle par le CLD;
- les dépenses servant au fonctionnement d'une entreprise, au fonctionnement de son service de la dette, au remboursement d'emprunts à venir ou au financement d'un projet déjà réalisé.

Nature de l'aide financière :

L'aide accordée par le CLD pourra prendre les formes suivantes :

- prêt;
- prêt participatif;
- garantie de prêt;
- cautionnement;
- acquisition d'obligations ou autres titres d'emprunt;
- participation au capital-actions;
- participation au capital social ou autre.



Par ailleurs, la politique d'investissement du CLD exclut les formes d'aide financière suivante :

- subvention;
- congé d'intérêts;
- congé de capital;
- commandite;
- don et aide financière de même nature.

### **Programme Jeunes promoteurs (PJP)**

Objectif :

Favoriser le développement de l'entrepreneurship des jeunes promoteurs et les aider à créer une première entreprise en leur offrant un support financier.

Critères d'admissibilité :

Le candidat doit :

- être citoyen canadien ou immigrant reçu et être résident permanent du Québec;
- avoir au moins 18 ans et au plus 35 ans;
- posséder une expérience ou une formation pertinente au projet;
- s'engager à travailler à temps plein dans l'entreprise.

Trois types de projets peuvent être retenus :

1. Concrétisation d'un projet d'entreprise : réalisation d'une étude de faisabilité ou autre étude préparatoire à la création d'une entreprise.
2. Création d'une première entreprise : le projet doit s'inscrire à l'intérieur des secteurs d'activité économique déterminés par le CLD.

De plus, le projet de création d'entreprise doit répondre aux conditions suivantes :

- s'appuyer sur un plan d'affaires portant sur les deux premières années d'opération et qui démontre que la future entreprise présente de bonnes possibilités de rentabilité;
  - entraîner la création d'au moins deux emplois permanents ou l'équivalent, en personne/année, dans les deux années suivant le début de la réalisation du projet;
  - comporter des dépenses en immobilisation;
  - être financé en partie par une mise de fonds effectuée par l'entrepreneur;
  - démontrer (à la satisfaction du CLD) que l'aide financière est essentielle à la réalisation du projet.
3. Formation de l'entrepreneur : permettre aux candidats qui bénéficient d'une contribution financière à la création d'une première entreprise d'acquérir une formation pertinente à la réalisation du projet.

Dépenses admissibles :

Concrétisation d'un projet d'entreprise :

- honoraires professionnels, frais d'expertise et autres frais payés par l'entrepreneur pour les services de consultants ou spécialistes requis pour la réalisation des études;
- non admissibles : honoraires et frais de services de consultants d'une entreprise dans laquelle l'entrepreneur possède une participation.

Création d'une première entreprise :

- dépenses en capital (terrain, bâtiments, équipement, machinerie, frais d'incorporation et toute autre dépense de même nature à l'exception des dépenses d'achalandage);
- acquisition de nature technologique (savoir-faire, licence ou accord de fabrication, brevet, logiciels, progiciels et tout autre dépense de même nature);
- les dépenses du fonds de roulement se rapportant strictement aux opérations de l'entreprise calculés pour la première année d'opération.



Formation de l'entrepreneur :

- frais d'inscription;
- coût du matériel didactique;
- autres frais de même nature.

Dépenses non admissibles :

- les dépenses engagées à la réalisation d'un projet mais effectuées avant la date de la réception de la demande d'aide officielle par le CLD;
- les dépenses servant au fonctionnement d'une entreprise, au financement de son service de la dette, au remboursement d'emprunts à venir ou au financement d'un projet déjà réalisé.

Nature et montant de l'aide financière :

L'aide financière prend la forme d'une contribution non remboursable.

Le montant de l'aide financière sera déterminé par le CLD. Par ailleurs, les montants totaux de l'aide financière provenant des gouvernements du Québec et du Canada ainsi que des CLD ne pourront excéder 75 % des dépenses admissibles dans le cas d'un projet financé par le volet « Concrétisation de projets d'entreprises », et 50 % des dépenses admissibles dans le cas d'un projet financé par le volet « Création d'une première entreprise ». En ce qui concerne le volet « Formation de l'entrepreneur », l'aide financière pourrait couvrir la totalité des dépenses admissibles. Tous les projets autorisés feront l'objet d'un protocole d'entente entre le CLD et l'entreprise. Ce protocole définira les conditions de versement de l'aide financière et les obligations des parties.

### **Mesure de soutien au travail autonome (STA)**

Objectif :

Offrir un soutien financier et technique aux personnes qui désirent créer ou acquérir une micro-entreprise ou devenir travailleur autonome.

Plus particulièrement, cette mesure a pour but de :

- soutenir les individus qui ont un projet viable d'entreprise dans la mise en oeuvre de leur projet;
- favoriser la création d'emplois par la création d'entreprises;
- offrir aux personnes la possibilité de consolider leur activité d'entreprise ou de travailleur autonome;
- diversifier les économies locales dans un contexte de développement économique stratégique;
- aider les personnes à acquérir ou à retrouver une autonomie financière.

Critères d'admissibilité :

Les candidats doivent répondre au moins à l'une des conditions suivantes :

- être prestataire de la sécurité du revenu;
- être prestataire de l'assurance-emploi;
- avoir été au chômage dans les 36 derniers mois;
- avoir reçu des prestations de maternité depuis les 60 derniers mois (sans retour au travail);
- être une personne « sans emploi et sans soutien financier »;
- être un travailleur à statut précaire.

De plus, le candidat doit :

- posséder un profil d'entrepreneur;
- manifester de la motivation pour devenir entrepreneur;
- posséder une expérience ou des compétences en lien avec le projet;
- apporter une contribution financière au projet au moins 20 % du coût total;
- s'engager à ce que son activité principale consiste à travailler au démarrage de son entreprise;
- accepter d'être suivi par le coordonnateur tout au long de l'élaboration et de la mise en oeuvre de son projet (2 ans).



En dernier lieu, le candidat ne doit pas :

- recevoir d'indemnités de remplacement du revenu de travail de la CSST ou de la SAAQ;
- avoir un passif important réel ou éventuel;
- avoir, dans le passé, mis fin aux opérations d'un projet mis sur pied dans le cadre des programmes de travail indépendant, Rofaine ou de STA;
- être en défaut de payer ses dettes gouvernementales ou être en défaut de respecter une entente de remboursement;
- être impliqué dans un litige ou une procédure judiciaire.

Nature et montant de l'aide :

L'aide offerte consiste en une combinaison de soutien technique et d'aide financière. Le soutien technique est adapté aux besoins de la clientèle et peut toucher le plan d'affaires, la comptabilité, le marketing, l'utilisation de l'informatique, l'accès au capital et au fonds de roulement, etc. L'aide financière inclut un remboursement des frais de garde ainsi qu'une allocation hebdomadaire pouvant s'étendre sur une durée maximale de 52 semaines.

## **Sociétés d'aide au développement des collectivités (SADC) Centres d'aide aux entreprises (CAE)**

<http://www.reseau-sadc.qc.ca>

Les SADC et les CAE sont des organismes sans but lucratif, dont *la mission consiste à contribuer au développement économique des collectivités situées en milieu rural ou semi-urbain*. En plus de leurs activités d'animation et de concertation, ces organismes ont pour objectifs la création d'emplois durables ainsi que l'implantation et la consolidation des entreprises. Leur partenaire principal est Développement économique Canada.

Chaque SADC ou CAE est dirigé par un conseil d'administration constitué de représentants du milieu. Ces derniers possèdent des expériences professionnelles variées et peuvent représenter divers groupes d'intérêts. Une équipe de professionnels accompagne les entrepreneurs tout au long de la réalisation de leurs projets. Les 57 SADC et les 10 CAE du Québec fonctionnent de façon autonome, mais sont regroupés en un réseau qui fait le lien entre ses membres, leur fournit des services ainsi qu'un soutien dans l'accomplissement de leurs tâches.

### **Soutien aux entreprises**

Chaque SADC ou CAE gèrent un fonds d'investissement moyen de 2,3 M\$. Les SADC gèrent aussi un fonds jeunesse de 320 000 \$ en moyenne. L'établissement de jeunes producteurs agricoles fait partie des projets pouvant bénéficier des services et des programmes offerts par les SADC et les CAE.

### **Critères d'acceptation des projets**

Pour être accepté, un projet doit répondre aux critères suivants :

- être localisé sur le territoire d'un SADC ou d'un CAE;
- faire partie d'une activité économique inscrite parmi les priorités de développement de la collectivité;
- permettre de créer ou de maintenir des emplois;
- posséder un potentiel de réussite raisonnable.

### **Services offerts**

En plus de bénéficier des services financiers, les entrepreneurs peuvent obtenir l'aide de conseillers afin d'effectuer les démarches suivantes :

- élaboration du plan d'affaires;
- suivi du projet;
- recherche et développement de produits.



## Programmes

### **Fonds d'investissement**

Nature de l'aide financière et montant alloué :

- prêt conventionnel;
- prêt participatif;
- capital-actions.

Le montant alloué selon ce programme peut atteindre 125 000 \$.

### **Stratégie jeunesse**

Ce programme s'adresse aux jeunes entrepreneurs âgés de 18 à 35 ans.

Objectifs :

- Freiner l'exode des jeunes vers les centres urbains et leur permettre de demeurer dans leur milieu d'origine;
- Permettre l'acquisition, la mise sur pied ou la modernisation d'une entreprise par un jeune entrepreneur. Ces fonds peuvent également servir à l'expansion d'une entreprise existante.

Nature de l'aide financière et montant alloué :

- prêt personnel variant de 5 000 \$ à 15 000 \$;
- congé de remboursement des intérêts pendant 24 mois;
- possibilité de congé de remboursement de capital pendant 24 mois;
- accessible à deux jeunes entrepreneurs pour un même projet;
- une formation préalable ainsi qu'un suivi du projet sont obligatoires.

Ce programme peut être utilisé par les jeunes producteurs agricoles afin d'acquérir, de façon progressive, des actions d'une entreprise existante, dans le but de prendre éventuellement la relève des propriétaires. Chaque SADC et CAE étant géré de façon autonome, les exigences préalables à l'acceptation des projets peuvent différer selon les régions. Les jeunes producteurs agricoles intéressés par ce programme doivent donc contacter l'organisme le plus près de chez eux afin d'obtenir plus d'information.

## Enseignement et recherche

### **Formation agricole**

Au Québec, la formation agricole est offerte au secondaire, au collégial, à l'université ainsi que sous forme de formation continue dispensée par plusieurs établissements. En région, les représentants des producteurs agricoles ainsi que les partenaires du milieu se concertent pour offrir une formation agricole de qualité accessible à tous.

Les établissements et les programmes offerts sont décrits dans *Les pages jaunes de la formation agricole*, à l'adresse suivante :

[www.agr.gouv.qc.ca/frdt/formation/Pages-jaunes-2002-2003/pjtabmat.htm](http://www.agr.gouv.qc.ca/frdt/formation/Pages-jaunes-2002-2003/pjtabmat.htm)

### **Formation en gestion d'entreprise agricole**

Un diplôme d'études collégiales (DEC) en Gestion et exploitation d'entreprise agricole (GEEA) peut donner accès à une prime à l'établissement provenant de La Financière agricole du Québec. Durant cette formation, l'étudiant apprend à connaître le fonctionnement de l'entreprise agricole et à en planifier le développement. Il se familiarise avec l'organisation des ressources, la direction et le contrôle des opérations. Il s'exerce à évaluer les résultats à l'aide de principes et d'outils de gestion. Ce programme est complété par de nombreux stages et travaux pratiques.



## Formation reliée à l'établissement et au retrait de l'agriculture

Le site Internet des Collectifs régionaux en Formation agricole ([www.inforoutefpt.org/CRFA/default.asp](http://www.inforoutefpt.org/CRFA/default.asp)) contient des renseignements sur les cours reliés à l'établissement et au retrait de l'agriculture qui sont dispensés dans les régions du Québec. L'inscription des termes « transfert de ferme » ou « établissement » dans l'outil de recherche permet d'avoir accès à cette information.

Plusieurs cours sont offerts :

- aspects techniques d'un transfert de ferme;
- fiscalité agricole;
- lancement d'une entreprise;
- coexploitation;
- coexploitation parents-enfants;
- transfert de ferme;
- communication en transfert de ferme (CRÉA);
- communication parents-enfants en situation de transfert de ferme;
- comprendre le processus de transfert de ferme agricole familiale;
- consolider son équipe de travail dans un transfert d'entreprise agricole;
- cogestion (en collaboration avec le CMÉA).

### Recherche : TRAGET-Laval

<http://www.traget.ulaval.ca>

TRAGET-Laval est un groupe de recherche de la Faculté des sciences de l'agriculture et de l'alimentation de l'Université Laval. Cette équipe est composée de chercheurs, professionnels et étudiants du secteur des sciences de l'agriculture ou des sciences sociales. Sa mission est de *contribuer au développement des connaissances et à leur diffusion ainsi qu'à la formation d'étudiantes et d'étudiants dans les domaines de la gestion agricole, du transfert de ferme et de l'établissement en agriculture.*

Les préoccupations de recherche en établissement et retrait de l'agriculture couvrent les aspects suivants :

- stratégies et conditions d'établissement;
- relève familiale, non familiale et relève féminine;
- formation;
- préparation au transfert, à l'établissement et à la retraite;
- processus et formules de transfert;
- démantèlement et potentiel de transfert des entreprises.

### Réalisations récentes en établissement et retrait de l'agriculture

Publications :

- Transfert de ferme et établissement en agriculture : bibliographie internationale;
- Transfert de ferme et établissement en agriculture : Mission France et États-Unis;
- Transmettre la ferme familiale d'une génération à l'autre : situation au Québec et regard sur le monde;
- Transmission et maintien de la ferme familiale : analyse des facteurs et stratégies d'établissement de la relève agricole familiale via les situations d'insuccès;
- Transfert de ferme et démantèlement au Québec : Études de cas;
- Établissement de la relève non familiale : Trajectoires et facteurs de succès et d'insuccès.

Recherche en cours :

- Transmission et maintien de la ferme familiale : l'insuccès du transfert de ferme du point de vue des parents.



### **Info-Transfert**

<http://www.traget.ulaval.ca/infotransfert.htm>

*Info-Transfert* est le bulletin sur l'établissement et le retrait de l'agriculture au Québec. Ce bulletin est diffusé une fois par mois par messagerie électronique à tous ceux et celles qui sont intéressés par les aspects de l'établissement et du retrait de l'agriculture au Québec et ailleurs dans le monde.

### Autres

#### **Comptable-fiscaliste**

Le comptable a pour tâche de renseigner les parties impliquées dans un processus de transfert de ferme ou d'un démantèlement. En plus de réaliser les états financiers annuels, il peut aussi utiliser son expertise afin de conseiller ses clients sur divers aspects de cette transaction tels que :

- la structure juridique de l'entreprise;
- la convention entre actionnaires;
- les stratégies fiscales.

#### **Services de comptabilité et fiscalité de l'UPA**

[http://www.upa.qc.ca/fra/union\\_service/scf.asp](http://www.upa.qc.ca/fra/union_service/scf.asp)

Les Services de comptabilité et fiscalité (SCF) de l'UPA emploient plus de 135 personnes et forment un réseau de 12 bureaux couvrant le territoire de 14 fédérations régionales de l'UPA. Le personnel des SCF travaille en collaboration avec les autres intervenants du milieu agricole, ce qui favorise la coordination du travail de l'ensemble des conseillers qui sont au service des producteurs agricoles. Les professionnels des SCF connaissent bien le fonctionnement des entreprises agricoles, car leur clientèle est composée essentiellement de producteurs agricoles.

Services offerts :

- Comptabilité : préparation d'états financiers, tenue de livres; service de paie, mise en place de systèmes comptables.
- Fiscalité : préparation des déclarations de revenus des particuliers et des compagnies, transfert de ferme; formations de sociétés et de compagnies, acquisition et vente d'entreprises; planification pour la retraite et lors d'un décès.
- Taxes à la consommation : enregistrement des entreprises, préparation des déclarations de TPS et TVQ, planification et conseils.
- Informatique : analyse de besoins, choix de logiciels comptables, implantation et soutien.
- Autres services : remboursement de taxes foncières, CSRA, CSRN, demandes de prêts et bourses, etc.



Il est également possible de trouver un comptable-fiscaliste en se renseignant auprès des associations suivantes :

- Ordre des comptables agréés du Québec (CA)  
<http://ocag.qc.ca/default.asp>
- Ordre des comptables généraux licenciés (CGA)  
<http://www.cga-quebec.org>
- Ordre des comptables en management accrédités (CMA)  
<http://www.cma-quebec.org/fr/default.asp>

## Notaires et avocats

Le **notaire** est un officier public qui reçoit et rédige les contrats, obligations et testaments, transactions et autres actes volontaires.

L'**avocat** est la personne qui, régulièrement inscrite à un barreau, conseille en matière juridique ou contentieuse, assiste et représente ses clients en justice.

En contexte canadien, les notaires n'existent qu'au Québec où ils sont obligatoirement membres de la Chambre des notaires. Dans les autres provinces canadiennes, les avocats remplissent à la fois les fonctions d'avocat et de notaire. Le notaire et l'avocat sont tous deux détenteurs d'un diplôme universitaire en droit (baccalauréat) et peuvent aussi être appelés conseillers juridiques. Cependant, alors que l'avocat se destine au prétoire, le notaire se limite aux matières non contentieuses.

### Chambre des notaires de la province de Québec

[www.cdnq.org/indexcdnq.asp](http://www.cdnq.org/indexcdnq.asp)

Barreau du Québec

[www.barreau.qc.ca](http://www.barreau.qc.ca)