

# Info-Transfert

*Bulletin sur l'établissement et le transfert de ferme*

Quand nous parvenons au but, nous croyons que le chemin a été le bon

Paul Valéry

## Sommaire :

Comment expliquer que, bien que plus scolarisées, plus âgées, travaillant à l'extérieur pour le tiers d'entre elles, il y ait encore des écarts si significatifs entre les relèveuses féminine et masculine.

La mise en commun de machinerie présente des inconvénients ? Mais n'offre-t-elle pas plus d'avantages et pas seulement financiers !

## Il reste du chemin à faire !

Depuis des générations beaucoup d'idées et de préjugés ont été battus en brèche, luttés plus ou moins intenses selon les époques. C'est comme ça qu'évolue la société.

Un préjugé : la place des femmes ... en agriculture. Même si les filles ne sont pas encore toujours considérées comme des relèveuses potentielles, même si on entend encore des histoires sur les belles filles, la relève féminine prend de plus en plus de place. Dans les faits, est-elle, aujourd'hui, l'égale de l'homme ? L'égalité des droits, durement acquise, est-elle une réalité ? Le recensement de la relève établie nous apprend qu'il reste encore un bout de chemin à faire.

Une idée : la gestion rationnelle des ressources (des investissements en particulier). C'est une idée vieille comme le monde, du GBS (gros bon sens) ! Les combats, au nom de cette logique, n'ont

pas du être assez violents car il semble que les progrès en la matière sont faibles. On parle de surcapitalisation, qui entraîne un surendettement et donc des entreprises plus fragiles et une piètre performance concurrentielle sur les marchés. La solution (ou au moins une des solutions) : la CUMA. Malgré tous les inconvénients que l'on peut attribuer à ces formules de partage de machinerie, il semble qu'il y ait de nombreux avantages et pas seulement

monétaires. Ces avantages ont été mis en évidence lors d'un colloque en France, où il y a proportionnellement 7 à 8 fois plus de CUMA qu'au Québec. Il reste du chemin à faire ! Et il semble que ce soit une avenue intéressante : le MAPAQ, dans sa politique Jeunesse, y voit un avantage certain pour la relève en aidant financièrement le démarrage de CUMA.

Bonne lecture



## Dans ce numéro :

La relève familiale au féminin : égalité de droits mais inégalités de fait ! 1-2

Et pourquoi pas une CUMA ? 3-4

## Avec le support financier de

Agriculture, Pêcheries  
et Alimentation

Québec



farmcentre.com

## La relève familiale au féminin : égalité de droits mais inégalités de faits !

Successor invisible ? Relève par défaut ? Il n'y a pas si longtemps, transférer la ferme familiale à une fille était ou bien une exception digne de reportage, un accident de parcours ou encore un choix par défaut pour ceux qui « n'avaient pas de relève! ». Aujourd'hui, les filles représentent 20% de la relève familiale, elles s'établissent de plus en plus par choix et sont de plus en plus nombreuses à être considérées comme successeurs désignés par leurs parents ...mais ... car il y a un mais ...s'il y a eu beaucoup de chemins qui ont été pavés en 20 ans, il en reste encore beaucoup à finir.

### Beau temps, mauvais temps : elles avancent

Au Québec, le recensement de la relève réalisé par le MAPAQ en 2006 nous indique qu'il y a plus 8000 jeunes établis en agriculture dont près du quart sont des femmes, ce qui, soulignons-le, est un taux plus

élevé que dans le monde des affaires où selon Statistique Canada, 19% des jeunes entrepreneurs canadiens sont des femmes.

Peu importe le genre, l'acquisition en tout en partie de la ferme familiale est encore le mode d'établissement le plus courant ; 73% des jeunes sont entrés par cette porte tandis que 27% ont choisi de démarrer une nouvelle entreprise. Nous nous sommes intéressée spécifiquement aux 5000 cas d'établissements par transferts familiaux, particulièrement le 20% de filles : comment s'est fait l'accès à la propriété ? Quelles parts ont-elles eu au démarrage ? Ont-elles participé aux décisions avant le transfert ? Ont-elles obtenues de l'aide financière de la famille ? Comment se compare leur situation à celle de la relève masculine ?

Sauriez-vous passer le test du vrai ou faux ?...il va de soi que certains énoncés sont volontairement provocateurs.

### VRAI ou FAUX :

Les filles sont majoritairement

Suite page 2

## La relève familiale au féminin : égalité de droits mais inégalités de faits ! (suite)

### dans l'horticulture, le bio et les petits animaux : FAUX

On retrouve les filles dans tous les secteurs de production, et il n'y a pas de différence significative avec la relève masculine ; 54% sont associés avec leurs parents sur une ferme laitière alors que ce taux est de 56% chez les garçons.

### La relève féminine est plus âgée que les garçons, et, voulant montrer à leurs parents qu'elles ont vraiment leurs cartes de compétence, elles prennent plus de détours par la formation avant de s'établir : VRAI

On sait que la moyenne d'âge de la relève québécoise est de 33 ans. Cependant une fille sur deux est âgée de plus de 35 ans, alors que les garçons de plus de 35 ans représentent 40%. Par ailleurs, il est aussi vrai que la trajectoire empruntée par les filles pour entrer en agriculture est différente de celle des garçons. S'ils ont tous travaillé sur la ferme étant jeunes, les filles sont moins désignées « successeur d'office »; elles semblent aller chercher plus souvent la légitimité

de prendre la relève en faisant un détour par la formation.

### Les filles planifient plus longtemps leur projet et ont moins bénéficié de l'appui des parents lors de l'établissement : FAUX et VRAI

Les filles ont pris moins de temps que les garçons à planifier leur établissement, moins de 3 ans comparé à 4 ans pour les garçons. Par ailleurs elles ont obtenues moins de parts dans l'entreprise lors de l'établissement soit 22% des actifs comparé à 31% pour les gars. Encore aujourd'hui la relève féminine possède moins de parts dans l'entreprise que leurs homologues masculins, elles ont 37% des parts de la ferme alors que ce taux est de 52% chez les garçons. De plus, elles ont été moins impliquées dans les décisions avant leur établissement et ont moins bénéficié de dons que leurs homologues masculins (tableau 1).

### La comptabilité s'accorde toujours au féminin et la gestion au masculin : ÇA DÉPEND

Bien que de plus en plus responsables des décisions relatives à la production, il n'en demeure pas moins que la comptabilité est en-

Comment expliquer que, bien que plus scolarisées, plus âgées, travaillant à l'extérieur pour le tiers d'entre elles, il y ait encore des écarts si significatifs avec la relève masculine.



Suite page 4

Tableau 1: La relève établie via un transfert familial : quelques faits saillants

	Hommes	Femmes
Les 5078 jeunes établis par voie de transfert sont....	4080 (80%)	998 (20%)
Ils ont envisagé de s'établir à...	18 ans	21 ans
Ils ont planifié leur projet pendant...	4 ans	2,8 ans
Leur source de revenus majoritaire est... .....suivie de.....	Le lait 56% très loin par les bovins de boucherie (9%) et les céréales (8%)	Le lait 54% très loin par les bovins de boucherie (9%), le porc (6%) et les légumes frais (3,7%)
Lors de leur établissement les jeunes ont acquis ..... et aujourd'hui ils possèdent....	42,5% des actifs  52% des actifs	33,4% des actifs  37% des actifs
Avant de s'établir, la famille a approuvé leurs décisions ...	Oui dans 96% des cas	Oui (90%)
Les parents les ont accompagnés durant la démarche	Oui dans 70% des cas	Oui (52%)
Ils participaient à divers degrés aux décisions de l'entreprise avant l'établissement.... ...et aujourd'hui	Oui (86%), dont 15% participaient toujours aux décisions 86% participent « toujours » aux décisions de l'entreprise	Oui (63%) dont 9,5% toujours  68% participent toujours aux décisions
Ils ont obtenu une aide financière à l'établissement de la Financière agricole.... mais ont-ils eu un don ....?	70% (oui) Oui dans 46% des cas	71% (oui) Oui dans 37% des cas
Ils sont responsables des décisions relatives ... À la comptabilité... À la production... À la gestion... Au financement... En assemblée, ils votent au nom de tous.....	OUI à 45% 98% 97% 70% 70%	OUI à 84% 81% 93% 61% 52%
Ils ont travaillé à l'extérieur au cours des douze derniers mois...	Oui (26%)	Oui (33%)

## Et pourquoi pas une CUMA ?

Les CUMA (coopérative d'utilisation du matériel agricole) gagnent en popularité au Québec, de deux en 1991, le nombre est passé à 71 en 2008 (Mesley N., 2009). En France, ce concept n'est pas nouveau. En 2006, la Fédération Nationale des CUMA (FNCUMA) en recensait 12700 dont 2000 sont employeuses de main-d'œuvre et le reste fonctionne grâce au bénévolat. De plus, 95% des salariés des CUMA sont embauchés à temps plein. La majorité est composée de jeunes agriculteurs qui sont à leur premier emploi et qui souhaitent continuer de se former avant de s'installer.

### Les vertus de la CUMA

Une étude menée auprès des agriculteurs français, par la FNCUMA, a conclu que ce type de coopération engendre une série d'impacts qui favorisent la qualité de vie. Les apports que peut procurer ce principe coopératif sont multidimensionnels et pas strictement financiers. En voici quelques exemples dans le tableau 1.

Force est de constater que le mode d'orga-

nisation de la CUMA semble avoir un impact sur toutes les facettes de la gestion d'une entreprise agricole. Elle se présente donc comme un mode de vie qui s'insère bien dans une optique de développement durable qui allie les aspects humains aux aspects économiques.

### Un modèle à privilégier au Québec?

Une solution d'avenir pour l'agriculture québécoise? Il semblerait que oui! Les deux raisons font référence à la structure du secteur. Dans un premier temps, elle permettrait d'atténuer les problèmes de surendettement structurel du Québec agricole en diminuant les investissements et les charges encourues en machinerie. D'ailleurs, le MAPAQ offre un programme d'appui aux initiatives de partage de main-d'œuvre et de matériel agricole. Ce programme se divise en trois volets et vise à réduire la capitalisation initiale nécessaire au moment de l'établissement et à favoriser la participation à des CUMA ou à des CUMO.

Dans un deuxième temps, la CUMA fournit un élément de réponse à l'une des questions posées à la suite du dépôt du

*La mise en commun de machinerie présente des inconvénients ? Mais n'offre-t-elle pas plus d'avantages et pas seulement financiers !*



Stéfanie Cantin, étudiante à la maîtrise, Trajet Laval

Suite page 4

Tableau 1 : Les apports multidimensionnels de la CUMA

Dimensions	Gains apportés
Développement personnel et relationnel	L'esprit de coopération diminue le stress; Source d'acquisition d'expériences et de compétences; Favorise les échanges d'informations Sentiment de valorisation et de considération Augmentation de la motivation pour son travail Augmentation de la satisfaction vis-à-vis son emploi et de soi-même Soutien moral par les dialogues fréquents
L'efficacité économique de l'exploitation à long terme	Meilleur entretien du matériel (lorsqu'une même personne est responsable d'une machine) Indépendance financière (moins de charges) Accès au matériel innovant Possibilité de prendre plus de risque Possibilité de diversifier les productions Meilleurs choix d'investissements
Organisation du travail	Meilleure efficacité du travail (gain de temps) Favorise un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle Le temps de travail ressenti diffère lorsque l'agriculteur est en groupe La dimension du travail est à la fois facteur de production et vecteur de lien social Redistribution du travail entre les membres Rationalise et optimise différentes façons de travailler Formalise la comptabilité du temps Exige la traçabilité des informations
Dimension entrepreneuriale	Les utilisateurs de service sont aussi les décideurs Les initiatives des uns peuvent servir aux autres (effet réseau) Sensibilité accrue de l'évolution des innovations techniques ou organisationnelles Apprentissage quotidien par le travail en groupe

# TRAGET LAVAL

## Comité éditorial

Raymond Levallois  
Diane Parent  
Jean Philippe Perrier

## TRAGET Laval

Faculté des sciences de l'agriculture  
et de l'alimentation  
Pavillon Paul-Comtois, Université Laval,  
Sainte-Foy, Québec G1K 7P4  
Téléphone : (418) 656-2131, poste 2395  
Télécopie : (418) 656-7821  
Messagerie : [traget@traget.ulaval.ca](mailto:traget@traget.ulaval.ca)

**Info-Transfert est un bulletin d'information sur le transfert de ferme et l'établissement en agriculture. Il est publié par le groupe de recherche TRAGET Laval de la Faculté des sciences de l'agriculture et de l'alimentation de l'Université Laval (Québec). La mission de TRAGET Laval est de contribuer au développement des connaissances et à leur diffusion ainsi qu'à la formation d'étudiants dans les domaines de la gestion agricole, du transfert de ferme et de l'établissement en agriculture.**

Toute reproduction des articles avec mention est encouragée.

Le genre masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement afin d'alléger le texte.

---

RETROUVEZ-NOUS SUR LE WEB  
[HTTP://WWW.TRAGET.ULAVL.CA/](http://www.traget.ulaval.ca/)

---

## Et pourquoi pas une CUMA ? (suite)

rapport de la Commission sur l'avenir de l'agriculture : qui subventionner? Les plus productifs, les moins rentables, les plus rentables ou les entrepreneurs? Le type entrepreneurial semble celui que l'on souhaite privilégier pour redynamiser l'agriculture québécoise. Le principe coopératif est entrepreneurial en soi. L'étude française reflète que la CUMA est une entreprise qui fait de l'apprentissage un de ses mécanismes de fonctionnement essentiels, notamment par le partage de la connaissance et de l'information. D'ailleurs, il est reconnu au Québec que le succès de l'association coopérative exige des aptitudes entrepreneuriales, telles que la coopération, l'adaptation au changement, l'esprit de cohésion dans un groupe et la volonté de favoriser le rayonnement régional de cette formule (Dupont et coll., 2005).



### Sources :

CUMAFrance, 2008. « Travail, coopérer pour se libérer », *Cultivons ensemble notre territoire*, 40 pages.  
MAPAQ, 2008. « Programme d'appui aux initiatives de partage de main-d'œuvre et de matériel agricole ».  
Mesley, N., 2009. « Les CUMAS, Formule 1 de l'avenir », *Le Coopérateur agricole*, janvier 2009, pp.20-23.  
Dupont, G. Martel, C. et G. Morin, 2005. « Coopérative d'utilisation de matériel agricole (CUMA) ». *Ministère du Développement économique, de l'innovation et de l'exportation*, 90 pages, consulté sur le site : <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs59235>.

Pour plus d'informations sur les CUMA, les Actes du colloque « Travail, coopérer pour se libérer » sont disponibles sur le site de la Fédération des CUMA: <http://www.france.cuma.fr>.

## La relève familiale au féminin : égalité de droits mais inégalités de faits ! (suite)

core marquée au féminin; cependant, fait encourageant, les relèveuses féminine et masculine sont tout autant responsables des décisions de gestion sur leur entreprise, et ce dans plus de 90% des cas.

Malgré quelques retards à combler, on constate que la situation de la relève féminine évolue.

La balle est majoritairement dans le camp des parents, des prédécesseurs qui ne réalisent pas toujours le trésor caché tout près d'eux et qui tardent à finaliser le passage du relais à leurs filles. Lors de la préparation de leur projet, à peine la moitié des filles ont été accompagnées par leurs parents. Comment expliquer que, bien que plus scolarisées, plus âgées, travaillant à l'extérieur pour le tiers d'entre elles, il y ait encore des écarts si significatifs avec la relève masculine. Les filles-partenaires possèdent beaucoup moins d'actifs, sont moins impliquées dans les décisions et seulement la moitié (52%) peuvent voter au nom de l'entreprise donc décider en connaissance de cause de l'avenir d'une ferme qui est la sienne...aujourd'hui en partie mais demain en totalité. Il est vrai que beau temps, mauvais temps elles avancent ; mais on est encore loin de la vague rose dans la campagne verte ...c'est à suivre à n'en point douter.