

Info-Transfert

Bulletin sur l'établissement et le transfert de ferme

La jeunesse est une fièvre continue: c'est la fièvre de la raison.

La Rochefoucauld

Sommaire :

Le travail hors ferme est une réalité pour 45 % des producteurs canadiens. Le revenu agricole ne représente, en moyenne, que 40 % du revenu total d'un ménage agricole.

Mentorat, tutorat, coaching, parrainage, autant de mots pour définir la relation qui peut s'instaurer entre une personne d'expérience et une autre moins expérimentée. Il est important de bien les définir pour éviter la confusion des rôles de chacun. La culture mentorale reste à développer dans le milieu agricole.

Dans ce numéro :

Le travail hors ferme : seulement pour les gentlemen farmers ?

Le travail hors ferme : seulement pour les gentlemen farmers ? (suite)

Mentor, Coach, Tuteur ou Parrain : des pistes à explorer en agriculture ?

Mentor, Coach, Tuteur ou Parrain : des pistes à explorer en agriculture ? (suite)

Avec le support financier de

Agriculture, Pêcheries
et Alimentation

Québec



Le mot de la rédaction

Un dernier Info-Transfert avant l'été ! Un Info-Transfert chargé !

Deux sujets à l'ordre du jour : Le travail hors ferme et le mentorat.

Il serait prétentieux de penser résumer la situation du travail hors ferme en deux pages. Cependant, Stéfanie Cantin, étudiante en 3^{ème} année d'agroéconomie, stagiaire au sein de l'équipe Trajet Laval, a relevé le défi. Une comparaison rapide de quelques chiffres (USA, Canada, Québec) permet de prendre conscience de l'importance du phénomène qui concerne les jeunes (<35 ans) mais aussi, dans des proportions similaires, les « un peu moins » jeunes (35-55 ans). Il est intéressant aussi de savoir que, au niveau canadien, en moyenne, 60 % des revenus ne proviennent pas de l'agriculture. De plus, les revenus agricoles (40 %) incluent les versements en vertu des programmes agricoles de soutien (PCSRA, ASRA, par exemple). Comprenant fort bien que le travail hors ferme est un moyen pour



l'agriculteur d'améliorer (ou d'obtenir) une rémunération suffisante, que, dans certains cas, il est un moyen de s'établir en agriculture, qu'il offre, en outre, une « garantie »

supplémentaire aux financiers, on peut se questionner sur la place qu'occupe cette réalité dans la vision collective que l'on a de l'agriculture et l'ouverture de certains de nos programmes d'aide agricole au temps partiel.

Mentorat, coaching, parrainage, tutorat sont des mots de plus en plus à la mode en agriculture. Ils définissent une certaine relation d'accompagnement professionnel entre deux individus, relation souvent basée sur le bénévolat. Au-delà des problématiques monétaires, qui sont importantes dans

un contexte où les sommes disponibles sont limitées, il est important de bien définir les termes et donc les rôles et relations qui s'y rattachent. L'agriculture, domaine qui a peu développé cette culture mentorale, peut certainement apprendre du secteur des PME et profiter de son expérience.

Bonne lecture et bon été.

Le travail hors ferme : seulement pour les *Gentlemen Farmers*?

Un élément de taille

On entend peu souvent parler du revenu hors ferme au Canada et au Québec. Ne serait-ce que le fait des « gentlemen farmers » ? Des enquêtes américaines soulignent les impacts favorables du travail hors ferme, tel un revenu plus élevé, le remboursement des emprunts, l'accès plus facile à la propriété et finalement, il permet de pallier la hausse des coûts sur les intrants. D'autres soulèvent les effets néfastes que le travail hors ferme a sur la gestion de l'entreprise agricole. En effet, le temps consacré aux activités de gestion serait « grugé » par le travail hors ferme.

Le travail hors-ferme est seulement une composante du revenu hors ferme. Ce dernier comprend les rentes, les subventions

des programmes sociaux, les intérêts de placement, les dividendes ainsi que les revenus tirés d'un emploi non-agricole.

Aux États-Unis, les résultats du recensement de 2002 soulevaient que 55% des producteurs avaient un emploi non lié à la ferme. De ces derniers, 71% travaillaient à temps plein à l'extérieur de la ferme. L'importance du travail hors ferme est très marquée chez les producteurs américains. Pour le Canada et le Québec, le phénomène est un peu plus nuancé mais demeure présent.

En 2001, la part des producteurs travaillant hors-ferme était de 45% au Canada et de 30% au Québec. De ces travailleurs, 39% travaillent plus de 40 heures par semaine au Canada et 35% pour le Québec. (fig 1)

On peut donc voir l'importance du travail hors-

Le travail hors ferme : seulement pour les *Gentlemen Farmers*?

ferme par le nombre de producteurs qui y adhère et par le nombre d'heures travaillées à l'extérieur de la ferme.

De plus, la part de revenu obtenu par un emploi hors-ferme sur le revenu total moyen d'un producteur agricole n'est pas négligeable. En 2003, pour un producteur américain, en moyenne, 66,8% du revenu total était attribuable à un emploi hors-ferme. Pour le producteur canadien et québécois, la part s'élevait respectivement à 37,7% et 28,8%.

Revenus		% du total
Québec	Total	44418
	agricole	24977 56,2%
	Hors-ferme	19 441 43,8%
	Emploi h.f.	12772 28,8%
Canada	Total	46764
	agricole	18364 40,0%
	Hors-ferme	28400 60,0%
	Emploi h.f.	17618 37,7%
USA	Total	68597
	agricole	7884 11,5%
	Hors-ferme	60713 88,5%
	Emploi h.f.	45843 66,8%

Une tendance à la hausse

Bien que le revenu agricole ait augmenté ces dernières années, le travail hors-ferme n'est pas en reste. Sur la période de 1998 à 2003, la valeur absolue du revenu d'un emploi non-agricole a augmenté de 17% aux États-Unis et de 27 % au Canada.

Cette augmentation liée au travail hors-

Revenus	1998	2003	%
Québec			
Total	37210	44418	19%
agricole	21913	24997	14%
Hors-ferme	15297	19441	27%
Emploi h.f.		12772	-
(\$Can)Total			
Total	39976	46764	17%
agricole	17757	18364	3%
Hors-ferme	22220	28400	27%
Emploi h.f.	13853	17618	27%
Etats-Unis			
Total	59733	68597	14%
agricole	7104	7884	17%
Hors-ferme	52629	60713	15%
Emploi h.f.	39149	45843	17%

ferme semble avoir contribué à l'augmentation du revenu total moyen des producteurs canadiens. Au Québec, bien que les statisti-

ques sur le revenu gagné d'un emploi hors-ferme ne soient disponibles qu'à partir de 2002, le revenu hors-ferme moyen a tout de même augmenté de 27% par rapport à 1998. (fig 2)

En comparant le Québec au Canada, le revenu moyen d'un emploi hors ferme est plus faible chez le producteur québécois. Sur le plan du revenu agricole moyen, le Québec domine toujours avec près de 25 000 \$.

Le travail hors-ferme et l'établissement

Au Québec, 30% des producteurs (14395) et 34% des producteurs de moins de 35 ans occupaient un emploi hors ferme.(fig 3)

S'ils génèrent un revenu d'emploi supérieur à celui de la ferme, ils ne sont plus admissibles aux programmes d'aides à l'établissement en agriculture. Pourtant, le travail hors ferme semble être une bonne stratégie financière pour s'établir en agriculture. Utiliser cet aspect en synergie avec les programmes d'aides, favoriserait sûrement l'amélioration du taux de remplacement en agriculture qui est de 53% au Québec.

On peut rappeler que le taux de remplacement en agriculture est calculé en divisant le nombre de producteurs âgés de moins de 35 ans sur le nombre de producteurs âgés de plus de 55 ans. Pour conclure, le travail hors ferme n'est pas un détail au Québec et encore moins au Canada. Sa tendance à l'augmentation laisse supposer que le travail hors ferme est un moyen utilisé par les producteurs pour améliorer leur niveau de vie, accéder aux lourds actifs agricoles et peut-être même pour assurer une retraite « normale ». Toutefois, ce moyen comporte aussi des inconvénients : pour les plus jeunes, les programmes d'aides sont moins accessibles et pour les producteurs, substituant du revenu extérieur au temps de gestion sur la ferme, les risques de difficultés financières peuvent augmenter.

En somme, le travail hors ferme, seulement pour les « gentlemen farmers »?

Sources : Economic Research services, USDA Pg de données fiscales, Statistiques Canadan

Figure 1: Distribution des travailleurs hors-ferme selon les heures travaillées.

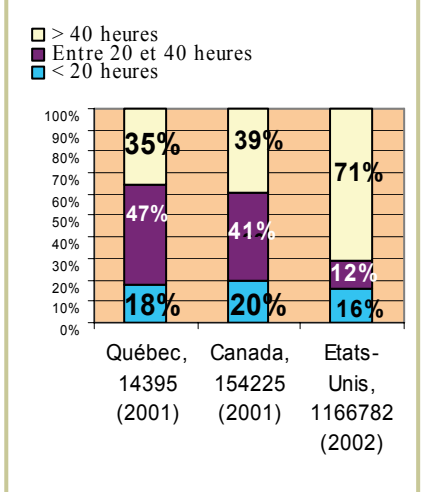


Figure 2 : Évolution du revenu total moyen et hors-ferme moyen du Québec et du Canada.

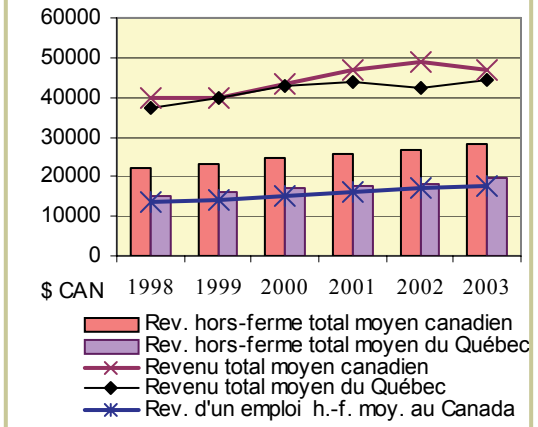
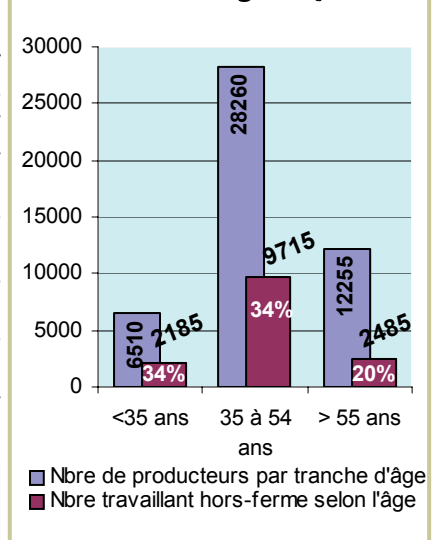


Figure 3 : Producteurs travaillant hors-ferme selon l'âge au Québec.



Mentor, Coach, Tuteur ou Parrain : des pistes à explorer en agriculture ?

Que ce soit dans les réseaux d'entreprises, à l'intérieur des organisations ou mises sur pied par différentes professions, les formules de jumelages et de mentorat sont actuellement en effervescence. En agriculture, les expériences américaines et canadiennes ne manquent pas alors qu'au Québec, bien que la région du Bas St-Laurent ait mis sur pied en 2005 un projet-pilote de parrainage agricole, on sent que la culture mentorale reste à développer. On se rend compte cependant qu'il existe différentes formules d'accompagnement professionnel. « Mentorat, mentor, consultant, coach, parrain, tuteur » : qu'est-ce qui fait la différence? Tous ces vocables réfèrent au rôle joué par une personne plus expérimentée, placée parfois en situation d'autorité ou de pouvoir, en vue de conseiller ou de diriger une personne plus jeune ou moins expérimentée.

Loin d'être un strict exercice intellectuel, il est important de préciser chacun des termes lors de la mise sur pied d'un programme car, selon Christine Cuerrier, spécialiste de la question, « *la confusion associée aux définitions risque d'amener de la confusion dans les rôles* ». De fait, le mentor ne se substitue pas au conseiller professionnel, il n'est pas un superviseur de stage ou un tuteur (tableau 1).

Un lexique du mentorat (selon Mentorat Québec)

Mentorat : relation interpersonnelle de soutien, d'échanges et d'apprentissage, dans laquelle une personne d'expérience investit sa sagesse acquise et son expertise afin de favoriser le développement d'une autre personne qui a des compétences à acquérir et des objectifs professionnels à atteindre.

Mentor : personne d'expérience qui possède l'assurance et la sagesse qui l'incite à valoriser le transfert de ses acquis à d'autres personnes moins expérimentées. Elle est donc motivée et disposée à offrir ses compétences, ses connaissances et sa vision de la vie à un plus jeune, afin de soutenir ce dernier dans la réalisation de ses objectifs personnels et professionnels.

Mentoré : une personne en quête d'accomplissement personnel et professionnel, motivée à utiliser les connaissances, les habiletés, les valeurs offertes par un senior, afin que soit facilitée l'atteinte de ses objectifs personnels et professionnels.

Relation mentorale : se caractérise par l'ouverture à l'autre, la réciprocité, la gratuité et le volontariat. Elle se développe à long terme, afin de favoriser la réalisation de soi et de contribuer au développement des deux personnes impliquées. Elle peut se développer dans le cadre de programme formel et a avantage à être encadrée par des règles éthiques définies en fonction des objectifs visés.

Le Mentorat : un pont entre les générations

Lorsqu'elle décrit l'essence même de la relation mentorale, Christine Cuerrier insiste sur quatre éléments : le volontariat, la confidentialité, l'engagement mutuel et la souplesse.

Les facteurs de succès d'un programme de mentorat

De son côté, Renée Houde, chercheure à l'UQAM souligne que l'existence d'un pro-

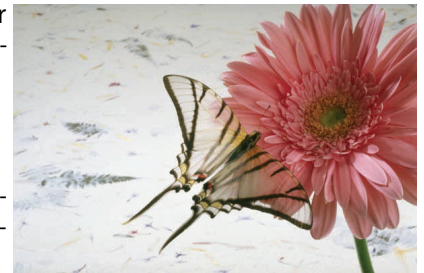


Tableau 1 : Comparaison et définition de différents types d'accompagnement

Types d'accompagnement Caractéristiques	Tutorat Monitorat	Coaching compagnonnage	Parrainage	Consultation (services- conseils)	Mentorat
Image	Tuteur d'arbre	Instructeur sportif	Commanditaire	Conseiller-expert	Mythe d'Ulysse et Mentor
Type de relation dominante	Axée sur le savoir-faire En position de hiérarchie	Axée sur le savoir-faire Il s'agit plutôt d'un entraînement à la tâche En position de hiérarchie	Axée sur la motivation Et l'initiation aux règles de fonctionnement plus implicites En position de hiérarchie	La relation est payante et basée sur une demande de service.	Axée avant tout sur le : savoir-être... et savoir-faire savoir Absence de hiérarchie Volontariat Gratuité
Attitude de l'aidant (e)	Expert attentif Qui enseigne	Expert persuasif et prescriptif	Axée sur le soutien financier et sur la mise en réseau de son protégé, motivateur	Spécialiste appelé par un client pour proposer des solutions à un problème précis	Sage Témoin Modèle
Attitude de l'aidé (e)	Confiance	Soumission	Confiance, admiration	L'aidé est un client	Confiance, admiration

Adapté de : Houde (2004), Cuerrier (2003)

TRAGET LAVAL

Comité éditorial

Raymond Levallois
Diane Parent
Jean Philippe Perrier

Collaboration

Stéphanie Cantin

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

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.ULAVAL.CA/](http://www.traget.ulaval.ca/)

Mentor, Coach, Tuteur ou Parrain : des pistes à explorer en agriculture ?

gramme formel ne garantit pas la chimie entre les participants. Il en devient une (et non *la*) condition préalable. Voici une série de conditions de réussites qu'elle a relevées :

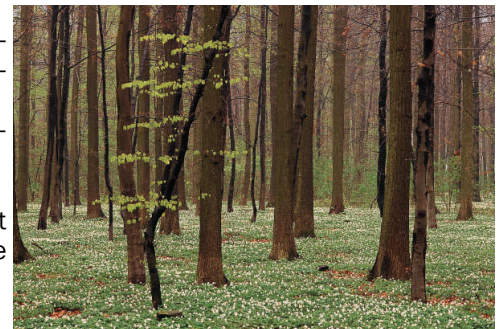
- **S'assurer de l'appui des dirigeants**
- **Insister sur la participation volontaire**
- **Délimiter et décrire clairement les objectifs du programme**
- **Insérer le programme de mentorat à l'intérieur de l'effort général de formation de la relève**
- **Établir des critères de sélection** des mentors et des mentorés tels le pouvoir et la volonté de s'engager, les compétences, les habiletés communicationnelles de base, la disponibilité
- **Procéder au jumelage** : choix réciproque plutôt qu'assignation du jumelage et possibilité de changer le pairage à la demande de la dyade
- **Prévoir un vaste programme d'orientation** et le publiciser :
 - donner des informations sur le programme
 - présenter et définir les responsabilités respectives du mentor et du mentoré
 - souligner l'importance d'avoir des attentes réalistes par rapport à la relation
 - définir les compétences requises et les rôles respectifs des mentors et des

mentorés

- soulever la question des modalités de fonctionnement des rencontres
- **Donner de la formation** aux mentors et aux mentorés
- Veiller à l'évaluation et l'autorégulation du programme de mentorat
- **Favoriser la visibilité** de ce programme dans l'organisation

Ajoutons à cela la confidentialité et une certaine éthique professionnelle entourant la relation mentorale.

À l'heure où le MAPAQ étudie la possibilité d'implanter une formule de mentorat en agriculture, il semble y avoir d'intéressantes leçons à tirer des expériences en cours...un dossier à suivre !



CUERRIER, Christine & al. (2003). *Le mentorat et le monde du travail au Canada : recueil des meilleures pratiques*. Collection Mentorat. Charlesbourg, Les Éditions de la Fondation de l'entrepreneurship.

CUERRIER, Christine (2003). *Répertoire de base*. Collection Mentorat. Québec, Éditions de la Fondation de l'entrepreneurship.

HOUDE, Renée (2004). *Le mentorat à la croisée de plusieurs phénomènes de communication* » Tiré de: *Communication: horizons de pratiques et de recherche*, Johanne Saint-Charles et Pierre Mongeau (dir.), Presses de l'Université du Québec, 2005

HOUDE, Renée (1996). *Le Mentor: transmettre un savoir-être*, Les éditions Hommes et Perspectives, Paris.

Site : www.mentoratquebec.org

Site:www.entrepreneurship.qc.ca/fr/accueil/mentorat.asp