

Commission sur le développement durable de la production porcine au Québec**Question posée à la Commission
Réponse du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation**

Titre : Document touchant les problématiques propres à la relève agricole		
Audience : Tournée régionale 1	Date : 15 janvier 2003	Lieu : Montréal
Question posée par : monsieur Serge Lapointe, Fédération de la relève agricole du Québec		
Référence BAPE : volume 50 - Ligne 3350	Référence MAPAQ : DPGR 14	

Question :

« (...) et surtout, le portrait des difficultés et des problématiques propres à la relève. »

Réponse du MAPAQ :

Les données les plus récentes produites par le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec concernant les difficultés rencontrées par les jeunes de la relève agricole, proviennent des réflexions de quatre comités de travail mis en place dans le cadre des travaux portant sur l'actualisation de la politique d'intégration des jeunes en agriculture. La composition du comité directeur ainsi que celle des comités de travail sont présentées en annexe.

Préalablement à la mise en place de mesures visant à supporter l'intégration des jeunes en agriculture, il a été convenu, à partir de constats émanant des documents de référence produits ou des personnes-ressources consultées, d'identifier les problématiques rencontrées par les jeunes de la relève agricole, en regard des quatre axes d'analyse retenus soit l'accès à la propriété, l'encadrement technico-économique, la formation et la valorisation de la profession agricole.

Les informations ci-jointes ont été extraites du premier rapport présenté au ministre en avril 2001. Les constats et les problématiques identifiés ont servi d'assise à l'élaboration de projets de recherche, de vulgarisation, de diffusion d'information ou d'outils visant à apporter un éclairage par rapport aux problématiques identifiées.

Un bilan sur l'état d'avancement des travaux sera diffusé au cours du mois de mars 2003. La présentation des résultats aura lieu en octobre 2003 lors d'un colloque initié par le MAPAQ.

CONTEXTE

Dans le cadre du Sommet du Québec et de la Jeunesse, le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation s'est fait le promoteur d'un projet visant à actualiser la politique d'intégration des jeunes en agriculture. Ce projet s'articule autour de quatre axes, soit :

- l'accès à la propriété;
- l'encadrement technique;
- la formation;
- la valorisation de la profession agricole.

Le projet visant à améliorer l'intégration des jeunes en agriculture s'appuie sur la nécessité de fournir les outils adaptés aux jeunes désireux de s'établir en agriculture afin que leur établissement soit non seulement possible mais aussi durable.

Un montant non récurrent de 1 M \$ a été accordé au Ministère pour la réalisation des travaux. Un comité directeur composé de personnes-ressource du milieu et des associations de jeunes concernées du milieu agricole, soit la Fédération de la relève agricole (FRAQ), l'Association des jeunes ruraux (AJRQ) et le *Quebec Young Farmers Association* (QYFA) ont participé aux travaux. Également, la Fédération des agricultrices du Québec et l'Union des producteurs agricoles ont participé tant aux orientations qu'à la sélection des projets.

Plusieurs mesures sont déjà en place pour soutenir l'intégration des jeunes en agriculture :

- subventions à l'établissement liées à la formation;
- l'application d'un plafond de taux d'intérêt sur les prêts consentis à la relève agricole;
- une réduction de la prime d'assurance stabilisation;
- une aide financière couvrant une partie du fonctionnement et des activités de soutien à l'établissement dispensées par les Centres régionaux d'établissement en agriculture (CRÉA);
- des programmes de formation spécialisée (ITA et maisons d'enseignement);
- un encadrement technico-économique et une aide à la formation et à la relève, dispensés par le réseau des conseillers régionaux du MAPAQ.

Toutefois, cette intégration ne se fait pas sans difficulté, compte tenu des contraintes et des problèmes rencontrés par les jeunes à différents niveaux.

COMITÉS DE TRAVAIL

Ainsi, la réflexion a été réalisée au sein de quatre comités de travail, couvrant ainsi les quatre axes d'intervention ciblés. Le mandat des comités consistait à identifier l'ensemble des problématiques qui prévaut pour chaque axe d'intervention, à dégager les pistes de travail en lien avec l'axe concerné, à recevoir les projets soumis en réponse aux problématiques dégagées (projets de recherche, moyens et solutions, etc.) et à formuler les recommandations pertinentes au comité directeur quant aux actions à réaliser.

RÉSULTATS DES TRAVAUX

COMITÉ DE TRAVAIL SUR L'ACCÈS À LA PROPRIÉTÉ

Constats :

- Entre 1976 et 1996, le nombre de fermes est passé de 52 000 à 36 000, soit une diminution de 31 % et l'actif moyen agricole est passé de moins de 130 000 \$ à près de 600 000 \$.
- Entre 1986 et 1996, la copropriété gagne en popularité. La proportion de sociétés et de corporations est passée de 15,4 % à 44 %. C'est 72 % des fermes qui génèrent plus de 100 000 \$ de revenus bruts.
- Le fonds de retraite des agriculteurs est immobilisé dans ses actifs agricoles. Cette situation engendre des compromis inévitables lors de l'établissement et le transfert de la ferme familiale.
- De façon générale, une première acquisition est réalisée à 20 % des parts mais, pour la balance, le plus souvent le transfert se fait en bloc plusieurs années plus tard. Ceci amène un endettement important pour l'acquisition de l'entreprise qui entre alors en concurrence avec les besoins d'investissement de l'entreprise.
- Pour les productrices et les producteurs sortants, il peut être plus avantageux financièrement de démanteler l'entreprise au détriment d'une relève potentielle.
- L'équité entre les enfants d'une même famille ajoute aux préoccupations des parents qui souhaitent se retirer de la production. Il est important de trouver un équilibre satisfaisant entre la relève de l'entreprise et les autres enfants qui ne désirent pas s'établir en agriculture.
- Au plan régional, il n'existe pas de répertoire précis sur les besoins de relève pour les entreprises existantes et l'implantation de nouvelles entreprises en concertation avec le milieu.

Identification des problématiques concernant l'accès à la propriété d'entreprise agricole

1. Le manque de planification de la retraite et du transfert de ferme

Le fonds de retraite des agriculteurs est immobilisé dans ses actifs agricoles. Le capital requis pour combler le revenu de retraite, les coûts de réinstallation, l'impôt à payer au moment du transfert et le paiement final des dettes de l'entreprise engendrent une situation difficile et des compromis inévitables lors de l'établissement et le transfert de la ferme familiale. De plus, il peut être plus avantageux financièrement de démanteler l'entreprise au détriment d'une relève potentielle.

Un outil d'accompagnement ciblant la réalisation d'un bilan à 40 ans permettrait de faire le point sur les objectifs personnels et professionnels des propriétaires et la planification stratégique de l'entreprise, tout en identifiant des scénarios de planification du transfert de ferme 15 ans plus tard.

2. Le manque d'outils facilitant la cogestion entre les équipes de transfert en intégrant la relève au processus décisionnel

Il s'agit d'un point très important qui vise non seulement la cogestion entre les deux générations mais aussi entre personnes non apparentées et entre frères et/ou sœurs intéressés à prendre la relève de l'entreprise sous forme de coexploitation. Il s'agit d'exploiter les ressources et les capacités des équipes de transfert dans le sens du partage progressif des pouvoirs dans l'optique d'un transfert de ferme en misant sur les mesures d'accompagnement qui ont fait leur preuve (exemple : la formule des CRÉA).

3. Le manque de support pour le démarrage de nouvelles entreprises en facilitant l'accès à la diversification par du capital de risque et des produits financiers adaptés

Au sujet du capital de risque en agriculture, on constate qu'il est pratiquement inexistant au Québec sauf dans la production porcine. Plusieurs jeunes motivés, créatifs et ayant une capacité professionnelle appropriée voudraient démarrer dans de nouvelles productions en émergence. De nombreux jeunes qui ont une formation très spécialisée en agriculture et qui souhaitent faire carrière en production agricole ne peuvent avoir accès aux ressources financières parce qu'ils ne proviennent pas du milieu agricole.

4. Le manque de soutien pour favoriser une plus-value d'occupation du territoire par rapport aux exigences de rentabilité

Une des contributions de l'agriculture, en plus d'être un moteur économique important du développement rural, est l'occupation du territoire. Le nombre de fermes a diminué d'environ 30 % durant les 20 dernières années. L'agriculture se concentre dans certaines régions au détriment d'autres qui se désertifient. Comment répondre aux besoins d'une nouvelle relève motivée tout en favorisant l'occupation du territoire et l'utilisation optimale des ressources?

5. Écarts entre la valeur marchande et la valeur économique de l'entreprise agricole

La valeur du transfert se situe à environ 40 % de la valeur marchande des actifs. Jusqu'à quel point pouvons-nous réduire l'écart entre la valeur marchande et la valeur productive de l'entreprise? Comment établir un équilibre satisfaisant entre le maintien d'exploitations complètes et le démantèlement? Peut-être par une large diffusion des impacts sur les exigences du transfert et du démantèlement des entreprises agricoles.

6. Planifier les besoins d'établissement et les disponibilités sur une base régionale

La disponibilité d'un outil de gestion régional des besoins et des disponibilités d'établissement et de transfert pourrait être intéressant. Il pourrait favoriser l'accès à l'établissement tout en maintenant à long terme les exploitations en bon état de transfert. Il pourrait aussi permettre le rapprochement des candidates et des candidats à l'établissement sans ferme et les productrices et producteurs agricoles sans relève par la création d'une banque d'informations.

7. Équité familiale dans le cadre d'un transfert de ferme entre les générations

Comment reconnaître objectivement l'apport de la relève au développement de l'entreprise par sa contribution à la gestion et aux besoins de main-d'œuvre de l'entreprise? Comment satisfaire les parents dont cette question est très importante pour eux?

COMITÉ DE TRAVAIL SUR L'ENCADREMENT TECHNICO-ÉCONOMIQUE

L'encadrement technico-économique se définit comme le support sur les aspects humain, technique et de gestion offerts aux jeunes, afin qu'ils puissent réaliser leur projet d'établissement ou de transfert en agriculture. Cet accompagnement doit être offert et utilisé avant, pendant et après la réalisation du projet. Dans le meilleur des cas, les conseils prodigués devront traiter le projet et l'entreprise agricole dans son ensemble.

L'encadrement technico-économique a également un rôle à jouer dans l'évolution des mentalités en matière d'établissement en agriculture. La nouvelle réalité du secteur appelle à de nouvelles façons de faire pour un jeune qui désire, soit prendre la relève de l'entreprise familiale ou encore démarrer en agriculture. Les professionnels devront être en mesure de vulgariser ces nouveaux concepts et d'accompagner les jeunes vivant ces situations.

La clientèle visée, son origine et le processus d'établissement

Les participants réalisent que le concept de « jeunes » n'est pas compris de la même façon par tout le monde. Cependant, tous s'accordent à dire qu'il faut viser les jeunes sans nécessairement restreindre les actions ou activités à ce groupe. Au contraire, l'élargissement à une clientèle plus âgée favorisera la sensibilisation et le transfert d'information auprès des jeunes. Par exemple, lors de la tenue d'une séance d'information sur l'établissement, la participation des parents et d'autres intervenants agricoles permettra d'apporter un support mieux adapté aux besoins des jeunes parce qu'ils seront mieux renseignés et outillés.

Le comité de travail tient à apporter une distinction entre les jeunes provenant du milieu agricole de ceux provenant du milieu non agricole, afin de garder à l'esprit que les problématiques et les besoins sont différents. Le jeune issu d'une famille d'agriculteurs est plus au fait de la réalité du secteur et possède plus d'expérience due à son implication dans l'entreprise familiale. Le jeune ayant moins de liens avec le milieu agricole est confronté à des barrières de nature différentes.

Cette double réalité implique donc qu'il faut élargir l'examen aux ajustements des services afin de prendre en compte ces contextes différents. Peu importe l'origine agricole ou non agricole du jeune, il devra pouvoir bénéficier des services appropriés à sa situation.

De plus, les différentes formules d'acquisition, de transfert ou de démarrage d'entreprise font partie du processus d'établissement en agriculture qui peut mener à l'acquisition complète ou partielle d'une entreprise agricole. En ce sens, la réussite des projets dépend en bonne partie de l'encadrement, des conseils et du support dispensé aux jeunes. Il convient d'affirmer que l'encadrement technico-économique constitue une composante essentielle de l'établissement réussie et durable des jeunes en agriculture. Plusieurs études démontrent l'impact positif, déterminant et persistant d'utiliser les services-conseils.

Identification des problématiques concernant l'encadrement technico-économique

L'exercice de réflexion du comité de travail a permis de faire ressortir une gamme élargie de problématiques rencontrées dans le milieu et touchant de multiples aspects de l'encadrement technico-économique et du service-conseil.

1. Le manque de planification à long terme au sein des entreprises

La planification est déficiente dans plusieurs entreprises, que ce soit pour le transfert de la ferme, l'acquisition d'entreprise, l'expansion, etc. Les producteurs entreprennent de s'établir sans avoir planifié cette opération plusieurs années à l'avance. Parler de planification c'est penser de cinq à dix années à l'avance. Les producteurs ou futurs producteurs n'ont pas une vision suffisamment tournée vers le long terme. Ce comportement a un impact sur la préparation, sur le déroulement de l'établissement et sur la situation dans les années qui suivront. Aussi, l'utilisation des services reliés à la gestion et à l'établissement qui sont orientés vers le long terme, s'en ressent en comparaison des services associés à des besoins ponctuels et de court terme.

2. La faible utilisation des services-conseils

On peut se questionner sur l'intérêt et la perception des agriculteurs quant à l'efficacité et la pertinence d'utiliser les services-conseils et les raisons qui les amènent à utiliser peu les services disponibles. Les services post-établissement ne sont pas suffisamment utilisés alors qu'une fois l'acquisition de l'entreprise ou d'une phase d'expansion, il lui faut souvent encore beaucoup de soutien et de conseils afin de consolider ses opérations et ses assises.

Il apparaît que les producteurs sont souvent mal informés des impacts positifs du service- conseil. Dans cet ordre d'idées, la promotion et la valorisation des services ne sont pas assez développées. Une plus grande mise en valeur sur les services et leur bien-fondé pourrait augmenter leur utilisation. Également, il faudrait faire la démonstration de l'efficacité et des bénéfices pour un producteur d'utiliser ces ressources conseils.

3. Déficiences dans le financement des services-conseils

Le financement des services est précaire et insuffisant. Les organisations qui offrent des services fonctionnent avec peu de ressources. Cette problématique est d'autant plus criante depuis quelques années, alors que le MAPAQ s'est quelque peu retiré dans ses interventions en offrant moins de support technique et financier aux collectivités du milieu et à la relève. Enfin, il n'y a pas d'incitatif associé à la croissance de la clientèle qui utilise des services- conseil. En fait, l'enveloppe fermée joue plutôt dans le sens contraire. Il y a peu de renforcement positif pour amener les gens à utiliser les services-conseils.

4. Orientations des services-conseils

Les services ne sont pas assez tournés vers la collectivité et trop vers le service à l'individu. Il devrait y avoir plus de conférences, de séminaires, de formation qui ont pour effet de rassembler les jeunes et d'atténuer leur isolement. Ces activités favorisent une continuité dans leur accompagnement et permettent de les orienter vers les services appropriés.

5. Manque de communication entre les membres de l'entreprise

Il y a un manque de communication entre les parties dans les situations de transfert de ferme ou de cogestion concernant les enjeux, les décisions ou les priorités. Ce manque de communication conduit à des perceptions différentes par les parties sur des enjeux importants pour l'entreprise.

6. Réseautage déficient entre les intervenants

On constate une faiblesse dans le réseautage entre les organisations qui peuvent venir en aide aux jeunes qui veulent s'établir en agriculture. Ce manque nuit à l'efficacité de la démarche d'établissement. Il est souvent difficile pour la clientèle de connaître les étapes à suivre, les organismes à rencontrer. Les intervenants doivent se consulter et échanger entre eux afin d'offrir un service et des conseils qui répondent à la situation globale.

7. Intégration plus graduelle des jeunes

L'intégration des jeunes ne se fait pas assez graduellement au sein des entreprises. Ils devraient être en mesure de prendre de plus en plus de responsabilités au fil des ans.

8. Accessibilité aux services

L'accès à l'expertise est plus difficile pour les productions moins courantes (productions en émergence). Dans la façon dont les services sont offerts, il faudrait s'assurer que le contenu répondra aux besoins des jeunes producteurs de la relève en fonction des exigences de la production et des marchés. De plus, les services sont souvent faits pour ceux qui œuvrent déjà en agriculture; ils sont bien adaptés pour les jeunes venant du milieu non agricole. Ceux qui veulent démarrer une entreprise agricole sont souvent démunis et ne bénéficient pas de tous les services du fait qu'ils ne sont pas producteurs.

Le découpage géographique et linguistique du territoire desservi par un organisme de service- conseil ou une direction du MAPAQ, ne sont pas toujours adéquats. Il n'est pas rare qu'un anglophone ne puisse obtenir des services en anglais du fait qu'aucune unité n'est en mesure de le faire et que celles qui pourraient l'aider ne couvrent pas le territoire où se situe l'entreprise. Cette situation est critique lorsqu'il s'agit d'expertise technique spécialisée qui exige une maîtrise élevée de la langue.

9. Mentalité des intervenants

Une attitude doit se répandre auprès des jeunes pour les inciter à recourir aux services- conseils. Ils doivent développer leur réflexe de consulter, de se perfectionner, d'aller chercher de l'expertise externe à leur entreprise.

COMITÉS DE TRAVAIL SUR LA FORMATION ET SUR LA VALORISATION DE LA PROFESSION AGRICOLE

La piste de travail portant sur la valorisation de la profession est apparue comme un élément fondamental par rapport à l'intégration des jeunes en agriculture. La déclaration commune faisant état des consensus dégagés par les participants au Sommet du Québec et de la jeunesse soulève de façon spécifique l'objectif national d'atteindre une qualification de 100 % des jeunes en fonction des choix et du potentiel de chaque jeune. Entres autres, les partenaires se sont entendus sur la nécessité qu'en matière de formation professionnelle et technique :

- *qu'une priorité soit accordée aux mesures de soutien à la réussite éducative, à l'encadrement, à l'information et à l'orientation scolaire et professionnelle;*
- *que le gouvernement lance une campagne de valorisation de la formation professionnelle et technique, notamment, auprès des parents;*
- *que le gouvernement révise, adapte et mette en œuvre les programmes de formation professionnelle et technique, ainsi que l'offre de ces programmes en région, et développe de nouveaux programmes dans les secteurs en émergence et en pénurie de main-d'œuvre.*

À la lumière de ces principes, les comités de travail sur la formation et le comité sur la valorisation de la profession ont procédé à l'identification des principaux constats et problématiques.

I - Les principaux constats du comité sur la formation

➤ Le niveau de scolarité

- Les producteurs agricoles du Québec ont le plus faible niveau de scolarité au Canada.
- Le programme « Gestion et exploitation des entreprises agricoles » (GEEA,) tout désigné pour former la relève en agriculture, ne qualifie en moyenne qu'une centaine d'étudiants par année; ce qui est loin du besoin des 10 000 postes potentiels à combler au cours des quinze prochaines années.
- Le taux de diplômés dans le programme GEEA est plus faible que celui des programmes de formation technique.
- Les étudiants en GEEA ont un dossier scolaire plus faible.
- La formation générale est réputée exigeante et difficile.
- L'abandon des cours de formation générale du DEC au profit de la seule formation technique (AEC) laisse entrevoir des difficultés d'adaptation aux changements.
- Les jeunes privilégient la formation professionnelle en agriculture, les conditions étant moins contraignantes.
- Les jeunes veulent des contacts plus rapides avec la réalité du marché du travail, on a avantage à mettre à profit les ressources compétentes du milieu.
- Il y a un problème d'organisation scolaire, le délai est long dans les cheminements des DEP agricoles vers le diplôme d'étude collégial en GEEA.
- Il est difficile d'établir une formation spécialisée dans chaque production, compte tenu que la clientèle et les ressources sont limitées.
- Il faudrait s'attarder à connaître les raisons et les causes de non-persistance dans les études professionnelles et techniques du domaine agricole.

- Il est très difficile pour une personne impliquée dans l'entreprise d'aller chercher une formation qualifiante, l'entreprise n'ayant pas de ressources de remplacement.
- Il est très difficile de s'établir dans une production non conventionnelle même avec une solide formation en agriculture.
- Compte tenu de la réduction annuelle du nombre d'entreprises agricoles et des besoins de formation plus diversifiés et plus spécialisés, il est très difficile d'atteindre le nombre de personnes requises pour démarrer une activité de formation.

➤ **La reconnaissance des acquis**

- Il ne se fait pratiquement pas de reconnaissance des acquis et il n'y a pas de volonté d'en faire pour bien des raisons.
- Les jeunes déplorent que le système scolaire ne reconnaisse pas les compétences développées par l'exercice du métier (les outils de reconnaissance des acquis d'expérience n'existent pas) et que les programmes de formation ne laissent pas place à d'autres initiatives très formatrices.
- La reconnaissance des acquis se fait « à la pièce » avec peu d'outils et de moyens.

➤ **La valorisation de la formation**

- Pour l'entreprise agricole, la formation n'est pas vue comme un outil de développement et pour le jeune, la formation n'est pas perçue comme un outil rentable à court terme.
- Des démonstrations devront être effectuées sur la plus-value apportée par la formation agricole.
- La formation devrait faire partie du plan d'affaires de l'entreprise.
- Les jeunes demandent à être mieux renseignés sur les perspectives du marché de l'emploi et sur l'organisation concrète du milieu dans lequel s'exercent les emplois.

Identification des problématiques concernant la formation

À partir des multiples constats dégagés, les problématiques retenues sont de deux ordres, soit concernant les lacunes sur l'organisation scolaire et le manque de valorisation de la formation agricole.

1. Déficiences dans l'organisation scolaire et manque d'initiatives pour faciliter l'apprentissage

La problématique de la qualification des jeunes dans le processus de formation se traduit par un haut taux de décrochage en cours d'études professionnelles et techniques, un faible taux de diplômés et une non-reconnaissance par le milieu scolaire des apprentissages réalisés en dehors du cadre scolaire (colloques, symposiums, initiatives qui contribuent au développement personnel).

La correction des lacunes d'ordre organisationnel pourrait contribuer significativement dans l'amélioration de la réussite scolaire. Ainsi, le cheminement de formation discontinue, à cause du manque d'harmonisation entre les établissements de formation, constitue une cible à la portée dans cette voie d'amélioration. Toutefois, la répartition des jeunes sur le territoire avec des besoins de formation ne présente pas une masse critique suffisante pour permettre la dispensation d'une gamme complète de cours. Il est requis par conséquent, de développer une approche pédagogique nouvelle pour susciter un intérêt pour les études chez les jeunes en mettant au point de nouvelles initiatives pour faciliter l'apprentissage. L'objectif ultime étant d'améliorer la réussite en formation agricole.

2. Le manque de valorisation de la formation agricole

La problématique du manque de valorisation de la formation dans le secteur agricole contribue à augmenter le taux de décrochage scolaire au niveau du secondaire à cause du manque d'intérêt qu'il génère auprès des jeunes. Cette situation se traduit également par une faible persistance des jeunes dans les études professionnelles et techniques en agriculture.

Dans le secteur agricole, la formation doit être valorisée comme un outil de développement de l'entreprise et comme un investissement rentable pour l'entreprise.

3. Le manque de formule d'intéressement et de conditions favorables à l'établissement

Les formules de transfert de ferme à mettre de l'avant doivent viser une clientèle élargie, soit les jeunes du milieu agricole, les jeunes du milieu non agricole et les « faux jeunes » qui pourraient profiter d'une reconnaissance des acquis d'expérience.

II – Les principaux constats concernant la valorisation de la profession agricole

L'exercice de réflexion du comité de travail a permis de faire ressortir plusieurs orientations ou constats qui ont servi de fondement et de balise dans l'identification des problématiques à retenir. Parmi ces pistes de travail, mentionnons :

- Maintenir le plus possible les gens en provenance du secteur agricole dans le secteur bioalimentaire.
- Valoriser les aspects production, transformation et agrotourisme à la ferme.
- Favoriser le transfert de ferme au lieu du démantèlement de l'entreprise.
- Cibler des moyens d'intervention qui auront des effets à court, moyen et long termes.
- Il faut s'attaquer à la mauvaise image dont souffre l'agriculture québécoise auprès du grand public.

Identification des problématiques concernant la valorisation de la profession agricole

1. L'agriculture québécoise fait face à un problème d'image et à un manque de connaissance de la profession d'agricultrice et d'agriculteur

Il existe une méconnaissance du fonctionnement et de la réalité de l'entreprise agricole moderne qui contribue à perpétuer des préjugés et stéréotypes au sein du grand public et même des intervenants du monde agricole. Ces préjugés génèrent une dévalorisation envers la profession, entraînant du même coup un climat de morosité, d'insécurité et des difficultés d'adaptation aux changements.

Par ailleurs, la mauvaise perception des parents et des jeunes quant à la nécessité d'acquérir une formation adéquate, occasionne un manque de jeunes formés qui s'établissent en agriculture. Enfin, les problèmes de cohabitation entre le milieu rural et urbain nuisent à l'image de l'agriculture et de la profession agricole.

2. Il y a un manque de formule d'intéressement et de modèles d'accès à l'établissement pour les ouvriers agricoles et pour les jeunes issus du milieu

On constate une déficience dans la vulgarisation et la promotion des modèles existants de transfert et d'établissement ainsi que dans la recherche et la mise au point de nouveaux modes adaptés aux besoins des jeunes de la relève agricole, dans le contexte actuel du transfert d'entreprise.

De plus, le manque de ressources disposant d'une expertise nécessaire permettant de coordonner et superviser le démarrage et l'établissement de jeunes en agriculture rend inopérantes des formules prometteuses telles le parrainage ou le mentorat.

La création des banques de ferme sans relève et de relève sans ferme fait face à des carences de ressources dans l'actualisation de ces données.

3. Isolement des jeunes du milieu agricole

- Il y a de moins en moins de jeunes et ils sont de plus en plus isolés. La baisse des échanges comporte un impact sur l'établissement.
- L'individualisme est omniprésent; les activités et les valeurs proposées par le mode de vie rattaché aux diverses associations sont moins valorisées.
- Il y a un manque d'intérêt et de ressources par rapport à la main-d'œuvre agricole, à l'encadrement pour les stages et les échanges en dehors de l'entreprise familiale.

4. Difficultés à garder la motivation et l'intérêt des jeunes pour l'établissement pendant la période pré-établissement

- L'intégration plus ou moins facile de la relève dans l'entreprise; Les conditions de travail apparaissent peu attrayantes pour la relève compte tenu du manque de partage des responsabilités dans l'entreprise.
- Il y a un manque d'information et de documentation concernant les jeunes qui se retrouvent dans une période préétablissement.
- Les jeunes manifestent peu d'intérêt pour l'activité syndicale collective.
- Les jeunes affichent un manque d'ouverture pour des expériences nouvelles de travail.

5. Manque de ressources et d'accompagnement pour permettre la diversification en termes de valeur ajoutée

Le manque d'organisation en réseaux d'expertises permettant d'offrir des ressources d'accompagnement et de suivi et les ressources financières décroissantes laissent peu d'opportunité pour la diversification de la production qui constitue une voie d'avenir pour l'établissement de jeunes en agriculture.

ANNEXE

1. COMPOSITION DU COMITÉ DIRECTEUR DE LA POLITIQUE D'INTÉGRATION DES JEUNES EN AGRICULTURE

- **Présidente :** **Hélène Brassard**, directrice, Direction des politiques sur la gestion des risques, MAPAQ
- **Secrétaire :** **Gaétan Couture**, Direction des politiques sur la gestion des risques, MAPAQ
- **Membres :** **Michel Drolet**, Direction des politiques sur la gestion des risques, MAPAQ
Roger Martin, Direction du développement de la main-d'œuvre du bioalimentaire, MAPAQ
Danielle Lafrenière, Direction de l'analyse et de la coordination (Affaires régionales), MAPAQ
Hélène Boivin, Vice-présidence au financement, La Financière agricole
Gratien D'Amours, vice-présidente, Union des producteurs agricoles
Serge Lapointe, président, Fédération de la relève agricole du Québec
Jean-Philippe Deschênes-Gilbert, secrétaire, Fédération de la relève agricole du Québec
Annie Chabot, Association des jeunes ruraux du Québec
Manon Côté, Fédération des agricultrices du Québec
Katie Coates, Quebec Young Farmers' Association

2. COMPOSITION DU COMITÉ DE TRAVAIL SUR L'ACCÈS À LA PROPRIÉTÉ

- **Présidente :** **Hélène Boivin**, Vice-présidence au financement, La Financière agricole
- **Secrétaire :** **Réginald Cloutier**, Direction des politiques commerciales et intergouvernementales, MAPAQ
- **Membres :** **Serge Lapointe**, président, Fédération de la relève agricole du Québec
Jean-Philippe Deschênes-Gilbert, secrétaire, Fédération de la relève agricole du Québec
Marc Saint-Roch, Union des producteurs agricoles
Huguette Veillette, CREA Estrie
Martial Lemire, Association des jeunes ruraux du Québec
Manon Côté, Fédération des agricultrices du Québec
Marie Boissonneault, Groupe Desjardins
Sylvie Mahannah, Quebec Young Farmers' Association

3. COMPOSITION DU COMITÉ DE TRAVAIL SUR L'ENCADREMENT TECHNICO-ÉCONOMIQUE

- **Présidente :** **Danielle Lafrenière**, Direction de l'analyse et de la coordination (Affaires régionales), MAPAQ
- **Secrétaire :** **Martin Couture**, Direction de l'analyse et de la coordination (Affaires régionales), MAPAQ
- **Membres :** **Serge Lapointe**, président, Fédération de la relève agricole du Québec
Jean-Philippe Deschênes-Gilbert, secrétaire, Fédération de la relève agricole du Québec
Hugh Maynard, Quebec Young Farmers' Association
Marc Coulombe, conseiller régional en relève et formation agricoles, MAPAQ
Lucie Gauvreault, CMEA – Montérégie Ouest
Annie Chabot, Association des jeunes ruraux du Québec
Manon Côté, Fédération des agricultrices du Québec
Serge Préfontaine, Fédération des syndicats de gestion agricole
Étienne Pouliot, directeur régional, Direction régionale Chaudière-Appalaches, MAPAQ

4. COMPOSITION DU COMITÉ DE TRAVAIL SUR LA FORMATION

- **Président :** **Roger Martin**, Direction du développement de la main-d'œuvre du bioalimentaire, MAPAQ
- **Secrétaire :** **Michel Drolet**, Direction des politiques sur la gestion des risques, MAPAQ
- **Membres :** **Serge Lapointe**, président, Fédération de la relève agricole du Québec
Jean-Philippe Deschênes-Gilbert, secrétaire, Fédération de la relève agricole du Québec
Gilles Besner, Union des producteurs agricoles du Québec
Dominique Bélanger, Fédération des agricultrices du Québec
Sandra Berthiaume, Association des jeunes ruraux du Québec
Cécile Hammond, Ministère de l'Éducation du Québec
Denis Messier, Cégep
Monique Paquette, Centre de formation agricole de Mirabel
Sylvie Mahannah, Quebec Young Farmers' Association
Jean Mathieu, Institut de technologie agroalimentaire de La Pocatière

5. COMPOSITION DU COMITÉ DE TRAVAIL SUR LA VALORISATION DE LA PROFESSION

- **Président** : **Jean-Philippe Deschênes-Gilbert**, secrétaire, Fédération de la relève agricole du Québec
- **Secrétaire** : **Claude Deschênes**, Direction des politiques sur la gestion des risques, MAPAQ
- **Membres** : **Jean-Marie Brûlé**, Direction du développement de la main-d'œuvre du bioalimentaire, MAPAQ
Hélène Varvaessos, Comité sectoriel de la production agricole, Union des producteurs agricoles du Québec
Stéphanie Maynard, Quebec Young Farmers' Association
Jean-Claude Fleury, Association des jeunes ruraux du Québec
Dominique Bélanger, Fédération des agricultrices du Québec
Jean Labelle, Direction générale de l'intervention sectorielle, Emploi Québec