
**Commission sur l'avenir de l'agriculture
et de l'agroalimentaire québécois**

MÉMOIRE

**Présenté par le Collectif régional
en formation agricole de l'Estrie
en collaboration avec
la Commission scolaire des Hauts-Cantons
le Cégep de Sherbrooke
et la Compagnie des travailleurs agricoles**

**Sherbrooke
Le 20 avril 2007**

TABLE DES MATIÈRES

Mise en contexte	3
1. Les programmes offerts répondent-ils adéquatement aux besoins actuels et futurs ?	5
1.1 Les constats	5
1.2 Les difficultés	6
1.3 Les recommandations	7
2. Quels moyens peut-on utiliser pour augmenter le nombre de diplômés et s'assurer que la formation de base soit suffisante ?	10
2.1 Les constats	10
2.2 Les recommandations	13
3. Comment augmenter la participation aux programmes de formation continue ?	15
1) Maintenir le PSFA et soutenir les actions du collectif en formation agricole	15
La qualité de l'analyse des besoins	16
Une diffusion plus grande de l'offre de formation	17
La consolidation de l'organisation	17
2) Financer adéquatement les activités de la formation	19
4. Quelles sont les stratégies à mettre de l'avant pour assurer aux entreprises le personnel qualifié dont elles ont besoin ?	
5. Comment intéresser à l'agriculture et à l'agroalimentaire de nouvelles personnes comme les immigrants ?	22
5.1 Les difficultés	22
5.2 Les recommandations	23
Conclusion	24

Mise en contexte

Plusieurs des problématiques identifiées dans le document de consultation *Agriculture et agroalimentaire : choisir l'avenir* font ressortir entre autres le rôle primordial de la formation pour affronter les défis auxquels sera confronté l'agriculture au cours des prochaines années.

En effet, dans un contexte où :

La demande pour les produits agricoles connaîtra un essor important d'ici 2030.

Les préoccupations de la population à l'égard de la santé et du vieillissement ainsi que de l'environnement deviendront de plus en plus présentes et se traduiront par des exigences accrues en la matière.

Le Mexique, le Chili, le Brésil, l'Inde et la Chine prendront de plus en plus de place dans les échanges internationaux.

La faiblesse mondiale du prix des denrées agricoles de base (surproduction mondiale, compétition internationale) entraîne une baisse des marges bénéficiaires des producteurs et compromet la rentabilité des opérations.

Les entreprises devront se montrer efficaces et faire preuve d'innovation et de souplesse pour s'adapter à des conditions changeantes :

Une augmentation de la production vs de nouvelles technologies de production, une augmentation des superficies en culture, une amélioration des rendements, une utilisation des biotechnologies et de variétés de cultures mieux adaptées, la vulgarisation des connaissances et de la recherche.

Des exigences accrues en matière de réglementation.

Le bien-être animal, l'achat local ou régional, la certification environnementale, le commerce équitable, les produits écologiques et l'agriculture biologique qui deviendront des critères pouvant influencer le choix des consommateurs

*Le développement de produits à valeur ajoutée en matière de qualité, d'innocuité, de traçabilité et de fiabilité de livraison pour contrer la menace des pays émergents.**

Dans ce contexte, il apparaît clairement que les compétences requises pour travailler dans le secteur devront être à la hauteur des défis qui nous attendent. Le monde de l'éducation, en concertation avec ses différents partenaires, devra donc prendre les mesures qui s'imposent afin de s'assurer que les gestionnaires et leurs employés puissent développer les compétences requises leur permettant de répondre à ces nouvelles exigences afin d'assurer entre autres, la rentabilité de leurs entreprises.

Un défi important, dans un contexte où le niveau de scolarisation des agriculteurs est le plus bas au Canada et où l'intérêt pour travailler dans le secteur est plutôt à la baisse et se traduit par une diminution des inscriptions en formation initiale et ce, que ce soit en formation professionnelle ou technique.

C'est donc dans le cadre de la sixième orientation reliée au développement des ressources humaines que nous vous donnerons notre avis sur les questions qui suivent.

* Extrait du document « Agriculture et agroalimentaire : choisir l'avenir »

1. Les programmes offerts répondent-ils adéquatement aux besoins actuels et futurs?

1.1 Les constats

En ce qui concerne l'offre actuelle de formation en agriculture en Estrie, elle est relativement assez complète pour répondre aux besoins de la région.

En formation professionnelle, les deux centres de formation professionnelle de la Commission scolaire des Hauts-Cantons, le CRIFA et la MFR du Granit, offrent les programmes suivants :

Six programmes conduisant à un diplôme de formation professionnelle (DEP):

- ⇒ Production laitière
- ⇒ Production bovine
- ⇒ Production porcine
- ⇒ Production horticole
- ⇒ Mécanique agricole
- ⇒ Production acéricole

Deux programmes conduisant à une attestation d'études professionnelles (AEP) pour la formation plus spécifique d'ouvrier agricole :

- ⇒ Ouvrier en production laitière
- ⇒ Ouvrier en production porcine

Tous ces programmes sont offerts en alternance travail-études selon une approche par compétences. Par ailleurs, les programmes reliés aux productions animales et horticoles sont harmonisés avec le DEC en gestion et exploitation d'une entreprise agricole (GEEA).

En formation technique, tel que mentionné précédemment, le Cégep de Sherbrooke et la Commission scolaire des Hauts Cantons ont harmonisé leurs programmes de formation et favorisé ainsi la continuité entre les programmes de production laitière, production bovine, production porcine et horticole et le D.E.C. en Gestion et exploitation d'entreprise agricole (GEEA). De cette façon, les étudiants en provenance des programmes de formation professionnelle ci haut mentionnés sont admis en 2^e année du Cégep et peuvent obtenir leur diplôme en deux ans au Cégep au lieu de trois ans.

Par ailleurs, il est aussi possible pour l'étudiant possédant son D.E.C. d'aller chercher un diplôme en agronomie ou en agroéconomie à l'Université Laval sur une période de trois ans au lieu de quatre ans.

Quant au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) il offre aussi un programme d'apprentissage en milieu de travail :

- ⇒ production laitière
- ⇒ production porcine (en développement)

1.2 Les difficultés

Par contre, malgré l'étendue de cette offre, nous identifions les difficultés suivantes :

- en ce qui concerne les contenus des programmes, le MELs a mis en place des mécanismes de révision, processus à l'intérieur duquel le milieu du travail est impliqué, ce qui fait que des ajustements et modifications sont apportés afin de répondre aux besoins réels du secteur. Une veille stratégique est exercée par le Ministère dans ce contexte. ***Par contre, le processus est très long et laborieux et permet difficilement une réponse rapide aux besoins du milieu de la part du Ministère ;***
- le financement actuel des attestations d'études professionnelles provient actuellement uniquement d'Emploi Québec et est soumis aux contraintes de l'enveloppe budgétaire de celui-ci ;

-
- en ce qui concerne le programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) , un constat s'impose : les similitudes entre les programmes entraînent les résistances des différents intervenants ce qui rend difficile l'établissement de passerelles entre les systèmes. La situation est encore plus difficile dans un contexte de diminution de clientèle en formation professionnelle.

1.3 Les recommandations

Avant de vous faire part de nos recommandations relatives à cette question, nous aimerions vous citer cette vision 2010 de l'offre de formation telle que définie par les partenaires de la Table de concertation en agriculture* dans son document *Recommandations de la table de concertation pour la formation en agriculture*. C'est une vision qui place selon nous d'entrée de jeu les assises sur lesquelles devront s'appuyer les changements à venir tant sur le plan régional que provincial.

L'offre de formation en agriculture de 2010 tient compte des particularités inhérentes au secteur de l'agriculture et à ses ressources humaines. Elle est établie selon un plan concerté de tous les partenaires. Elle a pour principales qualités d'être une offre adaptée et d'offrir une formation souple à caractère évolutif. Sa réalisation s'appuie sur la collaboration de tous les milieux, sur la mobilisation de tous les acteurs et sur la concertation et l'harmonisation entre les établissements de formation. Elle prend appui sur des programmes d'études viables et accessibles.

*La Table de concertation (table provinciale) regroupe quatorze personnes représentant les organismes des milieux du travail, les établissements de formation et les ministères directement concernés par la formation des ressources humaines en agriculture. Cette Table a pour mission d'adopter une vision commune de tout ce qui a été fait jusqu'à maintenant, de préciser les besoins futurs du secteur relativement à la formation initiale et continue et de définir un plan d'action concerté dans le cadre d'une approche partenariale. Ces actions élaborées au plan provincial viennent appuyer et renforcer les actions réalisées sur le plan local. Vous trouverez en annexe la liste des différents partenaires.

Afin que cette vision puisse s'actualiser en 2010, nous croyons que nous devons travailler sur les éléments suivants afin de résoudre les problématiques identifiées précédemment :

- contenu des programmes : des mécanismes systématiques de veille mis en place conjointement par tous les partenaires concernés devraient être établis sur le plan local afin de nous permettre d'ajuster régulièrement nos interventions. Cette veille devra être arrimée à celle effectuée sur le plan provincial ;
- pour ce faire, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport devra permettre un espace d'initiative locale permettant d'adapter les programmes aux particularités régionales reliées à la production et aux besoins de main-d'œuvre ;
- le développement de centres d'expertise régionaux regroupant tous les intervenants devrait être privilégié afin de favoriser la concertation des interventions ainsi que l'accessibilité des producteurs aux différents services et ce, dans un même lieu. Les centres de formation professionnelle et technique devraient être associés encore plus étroitement à des projets de recherche ciblés qui viendrait alimenter la veille et par le fait même bonifier leur expertise ;
- le MELS et le MESS devront poursuivre leurs travaux et déterminer les conditions à mettre en place afin de favoriser l'arrimage entre les programmes de l'emploi et de l'éducation, arrimage devant même se traduire par l'élaboration d'un plan de travail concerté ou même d'une stratégie de qualification afin de favoriser la fluidité entre les différents parcours ;
- l'articulation des parcours DEP/DEC est un incontournable dans ce contexte ;
- au même titre que les AEC au secteur collégial, le MELS devrait accorder le financement requis favorisant l'offre de service régionale en matière d'attestations de formation professionnelle (AEP) ;
- les programmes de productions animales devraient être revus sous l'angle d'un tronc commun.

En ce qui concerne notre région, nous avons déjà initié certaines actions qui nous apparaissent essentielles pour répondre aux problématiques identifiées précédemment :

- mise en place d'un guichet unique regroupant les différents intervenants du secteur agricole : le centre régional d'initiatives et de formation en agriculture (CRIFA) ;*
- formation intégrée DEP/DEC entre les programmes de production animale et horticole (DEP) et le programme collégial en gestion et exploitation de l'entreprise agricole (GEEA) ;*
- réorganisation des programmes de productions animales afin de permettre l'accès à la formation en productions porcine et bovine dans le contexte où les inscriptions ne sont pas suffisantes dans ces programmes ;*
- intégration du volet viticulture et agriculture biologique dans le programme de production horticole.*

2. Quels moyens peut-on utiliser pour augmenter le nombre de diplômés et s'assurer que la formation de base soit suffisante?

2.1 Les constats

Inscriptions en formation professionnelle en Estrie (CSHC)

Programmes	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Production laitière	37 CRIFA 24 MFR total : 61 (56 -20 ans)	22 CRIFA 38 MFR total : 60 (56 -20 ans)	28 CRIFA 41 MFR total : 69 (59 - 20 ans)	23 CRIFA 32 MFR total : 55 (52 - 20ans)	11CRIFA 32 MFR total :43 (42 -20 ans)
Production bovine	8 CRIFA 2 MFR total : 10 (2 - 20ans)	4 CRIFA 4 MFR total : 8 (6 - 20ans)	4 CRIFA 2 MFR total : 6 (5 - 20 ans)	5 CRIFA 3 MFR total :8 (4 - 20 ans)	2 CRIFA 6 MFR total : 8 (7 - 20 ans)
Production porcine	2	4	0	4 (1 - 20 ans)	6
Production horticole	8	19 (7 - 20 ans)	15 (2 - 20 ans)	13 (2 - 20 ans)	13 (2 - 20 ans)

CSHC : Commission scolaire des Hauts-Cantons

CRIFA : Centre de formation professionnelle de Coaticook

MFR : Maison familiale rurale du Granit

Inscriptions en formation technique en Estrie Nombre d'élèves de la FP qui s'inscrivent au programme de GEEA

Programme	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Gestion et exploitation des entreprises agricoles	14	9	9	13	12

Des 57 inscriptions, 55 provenaient du CRIFA et 2 de la Maison familiale rurale du Granit.

Perspectives d'emploi 2006-2009 pour le secteur en Estrie

Titre de la profession	Niveau de compétences	Taux de demande de main-d'œuvre de 2004 à 2009	Perspectives
Exploitants agricoles et gestionnaires d'exploitations agricoles	Technique	Faible	Acceptables
Surveillants d'exploitations agricoles et ouvriers spécialisés dans l'élevage du bétail	Technique	Modéré	Acceptables
Ouvriers agricoles	Intermédiaire	Modéré	Favorables
Mancœuvres agricoles	Élémentaire	Élevé	Favorables

Constats reliés à ces informations :

- la majorité des élèves inscrits au CRIFA sont des fils ou filles d'agriculteurs et leur nombre a diminué progressivement au fil des ans ;
- en ce qui concerne la Maison familiale rurale, vous pourrez constater que la clientèle se maintient. Par ailleurs, plus de trente pour cent de ces élèves de moins de 20 ans ne proviennent pas d'un milieu agricole. *La formule de concomitance (DEP-DES) ainsi que l'alternance travail-études aux deux semaines font en sorte que le jeune est vraiment en immersion en milieu de travail. Il développe ainsi des liens avec son maître de stage qui devient son mentor. Une formule intéressante à explorer qui permet une appropriation concrète du secteur à des clientèles ne provenant pas du milieu agricole ;*
- les inscriptions en productions bovine et porcine sont peu élevées malgré des perspectives professionnelles intéressantes pour le secteur porcin ;
- les productions horticoles et porcines attirent davantage une clientèle de plus de 20 ans ;
- de façon générale, on constate qu'il est difficile d'intéresser une clientèle de milieu non agricole à se former pour devenir ouvrier dans le secteur et ce malgré des perspectives d'emploi intéressantes.

Les éléments suivants peuvent expliquer en partie les difficultés de recrutement dans les programmes de formation :

- le climat de morosité du secteur influence la perception du public : dégradation de l'image sociale de la condition agricole ;
- les récents évènements qui ont contribué à donner une image négative des secteurs bovins et porcins ;
- les conditions de travail dans le secteur laitier ;
- la non-reconnaissance de la qualification à l'embauche ;
- l'incapacité financière des producteurs à libérer leur jeune pour aller se former ;
- le manque de conscientisation de la part des producteurs relatif à l'importance de la formation ;
- le manque de connaissance ou les préjugés négatifs relatifs à l'agriculture de plusieurs conseillers en orientation au niveau du secondaire.

Le secteur est donc confronté à un défi important. En effet, nous avons vu dans la mise en contexte que le rehaussement de la qualification de la main-d'œuvre est un incontournable pour le repositionnement du secteur et ce, dans le contexte des pressions qui s'exercent sur l'activité agricole ainsi qu'en raison de la complexité des décisions qu'elles imposent.

- *ouvriers : ceux-ci devront développer les compétences techniques et génériques requises pour répondre aux nouvelles exigences et ce, dans un contexte de polyvalence (contrer la saisonnalité) ;*
- *gestionnaires : ils devront développer leurs compétences en gestion stratégique, en gestion de la production et des ressources humaines dans un contexte de grande concentration de la propriété et/ou de spécialisation de la production, de pénétration croissante des technologies et d'élargissement de la structure des emplois.*

2.2 Les recommandations

Nous croyons donc qu'il est essentiel de travailler sur les éléments suivants afin de rehausser le niveau de qualification dans le secteur :

- l'élaboration d'une stratégie sectorielle concertée (provinciale et régionale) visant à valoriser le secteur ainsi que l'importance de la formation auprès de clientèles cibles :
 - les conseillers en orientation du secondaire
 - les différents intervenants concernés (Centres locaux d'emploi, agents du MCCI, etc.)
 - les élèves du primaire et du secondaire : développement de liens plus étroits avec les écoles afin de valoriser le secteur et ce dans le cadre d'activités réalisées selon l'approche orientante
 - les parents
 - la population en général
 - la clientèle immigrante
 - autres à préciser.
- le développement d'une culture de formation chez les producteurs dans le contexte où l'adéquation formation/productivité est un incontournable ;
- le développement d'un modèle intégré des parcours de formation, initié par les ministères de l'Emploi et de l'Éducation afin de faire valoir l'importance de la qualification dans le secteur et les possibilités de progression professionnelle dans ce contexte ;
- la possibilité d'obtenir du financement pour la formation à temps partiel dans le cadre d'une formation qualifiante en formation professionnelle ou technique ;
- l'identification de modes d'organisation innovants et concertés adaptés aux situations régionales :
 - l'intensification des travaux visant à favoriser la reconnaissance des acquis ;
 - la promotion et la réalisation de projets concrets de reconnaissance des acquis auprès des producteurs et des travailleurs de la Compagnie des travailleurs agricoles (CTA) de notre région, etc.

-
- la formation modulée en fonction de la reconnaissance des acquis des fils et filles de producteurs) ;
 - l'individualisation partielle de l'enseignement afin de faciliter l'accès en continu et le développement des compétences manquantes ;
 - le maintien et le renforcement de l'alternance travail-études en tant que stratégie pédagogique favorisant le contact direct avec le milieu de travail et par le fait même l'interaction avec celui-ci (ex. Maison Familiale Rurale) ;
 - l'utilisation maximale des possibilités de l'alternance travail-études pour qualifier en cours d'emploi et aider à résoudre des problématiques de main-d'œuvre ;
 - la mise en valeur du mentorat exercé par les maîtres de stage dans un contexte d'alternance travail-études vs activités de repérage, prise en charge et accompagnement des clientèles ;
 - la concomitance DEP-DES afin de faciliter l'accès à la formation collégiale ;
 - l'assouplissement au niveau des préalables requis pour l'admission en formation technique (exploration de modes d'organisation différents. Ex. : concomitance : préalables FP/formation technique) ;
 - la modulation de l'organisation scolaire pour contrer la saisonnalité ;
 - le développement de liens DEP PAMT ;
 - Autres.

- l'amélioration des conditions de travail et la reconnaissance de la qualification à l'embauche ;
- l'identification de pistes de solutions pour résoudre la problématique de la saisonnalité dans certains secteurs ;
- L'accès à différentes mesures facilitant le remplacement de la relève dans un contexte de qualification.

3. Comment augmenter la participation aux programmes de formation continue?

Pour favoriser la participation des agriculteurs aux programmes de formation continue, il faut développer une culture de formation auprès de la clientèle agricole. Pour y parvenir, il faut maintenir le Plan de soutien en formation agricole (PSFA), soutenir les actions du Collectif en formation agricole et financer adéquatement les activités de formation.

1) Maintenir le PSFA et soutenir les actions du collectif en formation agricole

Il y a 25 ans, un comité interministériel a créé le Plan de soutien en formation agricole (PSFA). Le plan de soutien en formation agricole est un outil qui permet de répondre aux besoins des agriculteurs de chaque région en matière de formation continue. Ce plan a été instauré dans le but de contrer certaines problématiques spécifiques au monde agricole : la dispersion de la clientèle, leur disponibilité limitée, la nécessité d'améliorer la productivité dans un contexte d'évolution rapide des connaissances et des techniques. Ce plan est soutenu financièrement par le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ), le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) de même que l'Union des producteurs agricoles (UPA). Le financement de 375 000 \$ réparti entre les 14 Collectifs régionaux en formation agricole (CRFA) permet à chaque région d'adapter l'offre de formation en fonction des besoins spécifiques de ses producteurs.

Le Collectif en formation agricole de l'Estrie regroupe, sous une base volontaire, différents organismes concernés par la formation. En Estrie, des représentants d'Emploi-Québec, du Cégep de Sherbrooke, de la Commission scolaire des Haut-Cantons, de la Compagnie des travailleurs agricoles, de l'UPA, du MAPAQ et de la faculté d'éducation de l'Université de Sherbrooke participent activement aux réunions du Collectif. L'allocation reçue en vertu du Plan de soutien en formation agricole permet au Collectif d'embaucher une ressource à temps partiel : le répondant en formation agricole (RFA). Le Comité aviseur du Collectif en formation agricole joue un rôle très important au niveau de la formation continue puisque c'est lui qui oriente, encadre et soutient le travail du répondant en formation agricole.

La mission poursuivie par le Collectif en formation agricole de l'Estrie consiste à :

- * promouvoir la formation continue auprès des entreprises agricoles ;
- * sensibiliser les entreprises agricoles et les différents intervenants du milieu agricole à l'importance de la formation continue ;
- * être à l'écoute des besoins des entreprises agricoles en matière de formation continue.

En Estrie, on a observé au cours de la dernière année, une augmentation importante de la participation aux activités de formation continue. Le nombre de participants aux formations de courtes durées a doublé entre l'année 2005-2006 et l'année 2006-2007. Plusieurs facteurs ont contribué à cette augmentation de 100% de la participation: la qualité de l'analyse des besoins, une plus grande diffusion de l'offre de formation, la consolidation de l'organisation.

La qualité de l'analyse des besoins

Pour assurer la participation des agriculteurs aux activités de formation, il est essentiel de bien cibler les besoins de formation. L'un des défis du Collectif en formation agricole est de mettre sur pied une structure de consultation efficace qui permet d'évaluer adéquatement les besoins de formation et ainsi d'ajuster annuellement l'offre de formation. Cette structure de consultation doit non seulement inclure les agriculteurs et les ouvriers agricoles, mais aussi les intervenants locaux qui encadrent et soutiennent le développement de l'agriculture. L'analyse des besoins est réalisée annuellement par le répondant en formation agricole.

Afin de répondre plus adéquatement aux besoins des agriculteurs, le Collectif a modifié son mécanisme de priorisation des activités de formation. En 2006, une offre de formation plus vaste a été présentée ce qui a permis de générer une participation beaucoup plus importante aux activités.

Une diffusion plus grande de l'offre de formation

Pour inciter les gens à s'inscrire aux activités de formation offertes sur le territoire, il est nécessaire de diffuser adéquatement l'offre de formation. Différentes stratégies de communication doivent être utilisées afin de mieux informer la clientèle agricole. Essentiellement, cette diffusion peut se faire par les médias locaux, les intervenants agricoles, la participation à des événements (Colloque, journée d'information) et lors des formations. En 2007-2008, plusieurs organismes locaux ont été impliqués dans la diffusion des activités de formation continue :

- le MAPAQ par l'implication de certains conseillers et par des publications dans la Nouvelle agricole ;
- L'UPA par l'implication des syndicats de base et des syndicats spécialisés ainsi que par la publication des activités de formation dans les bulletins Solidarité agricole publiés 10 fois par année ;
- Le Conseil de l'industrie et du bio alimentaire de l'Estrie (CIBLE) par ses publications informatisées ;
- Le Club agro-environnemental de l'Estrie par l'implication de conseillers et la diffusion d'articles dans le journal du Club ;
- Les CLD, la CTA, les Syndicats de gestion, les Coopératives agricoles et autres fournisseurs ont aussi participé à la diffusion des formations agricoles.

Cette promotion plus active n'est certainement pas étrangère à l'augmentation massive de la participation. Il serait donc justifié de poursuivre ces efforts de promotion.

En 2006, le Collectif a investi dans le développement de matériel promotionnel. Ces outils de communication ont amélioré la visibilité de l'organisation.

La consolidation de l'organisation

Pour parvenir à offrir un volume plus grand de formation, le Collectif en formation agricole de l'Estrie a été dans l'obligation de modifier considérablement son organisation. Les maisons d'enseignement, en l'occurrence la Commission scolaire des Hauts-Cantons ainsi que le Cégep de Sherbrooke, sont davantage impliquées dans l'organisation des activités de formation.

Une répartition plus adéquate des responsabilités et des tâches entre le répondant en formation agricole et les maisons d'enseignement permet d'offrir un meilleur service aux producteurs, de diversifier l'offre de formation et de favoriser la participation.

Recommandation :

**Maintenir et même bonifier le financement
du Plan de soutien en formation agricole**

2) Financer adéquatement les activités de la formation

Une fois que les besoins ont été ciblés, le Collectif en collaboration avec les maisons d'enseignement (Cégep de Sherbrooke, Commission scolaire des Hauts-Cantons) doivent organiser les activités de formation. La diversification des productions, la complexification des modes de production et l'avènement de nouvelles réglementations nécessitent l'organisation d'un grand nombre d'activités de formation. Pour favoriser la participation, il est donc essentiel de maintenir et même de bonifier le financement accordé pour l'organisation des formations.

Le monde agricole est confronté à une évolution rapide des connaissances et des technologies. La vulgarisation des nouveaux savoirs exige du temps et des ressources. Actuellement, le financement accordé couvre uniquement les frais liés à l'organisation des activités. Or, avant d'organiser une activité de formation, il est souvent nécessaire de développer du matériel pédagogique et des activités d'apprentissage. Il serait donc intéressant d'avoir un fonds pour le développement de matériel pédagogique. Ce matériel pourrait être mis à la disposition de l'ensemble des Collectifs régionaux.

Les besoins de formation sont généralement comblés par des formateurs provenant des Cantons-de-l'Est. La région de l'Estrie compte sur de nombreux spécialistes qualifiés. Malheureusement, la diversification et la spécialisation des entreprises agricoles requièrent la sollicitation de ressources provenant d'autres régions. Les frais associés à l'hébergement et au déplacement de ces formateurs sont très élevés. Pour assurer un transfert de savoir, il est donc essentiel que les budgets de formation soient maintenus par Emploi-Québec et même bonifiés, comme cela a été le cas en Estrie en 2007.

Recommandations :

- Maintenir et même de bonifier le financement accordé pour l'organisation des formations par Emploi-Québec ;**
- Financer le développement d'activité éducative et de matériel pédagogique.**

4. Quelles sont les stratégies à mettre de l'avant pour assurer aux entreprises le personnel qualifié dont elles ont besoin?

Plusieurs éléments ont déjà été mentionnés précédemment, ils sont un incontournable dans toute la démarche visant à assurer un personnel qualifié aux entreprises :

- l'élaboration d'une stratégie sectorielle concertée (provinciale et régionale) visant à valoriser le secteur et la qualification à l'embauche auprès de différentes clientèles ciblées. *Cette stratégie devra inclure entre autres des activités visant le développement d'une culture de formation chez les producteurs afin que ceux-ci reconnaissent l'importance de la qualification et son lien direct avec la productivité de leur entreprise (exemple : études statistiques faisant état du lien direct entre la formation et la réussite de l'entreprise, etc.) ;*
- un support particulier aux entreprises en matière de gestion des ressources humaines permettant ainsi d'aborder entre autres tout l'aspect de la qualification de leur main-d'œuvre, les conditions de travail ainsi que leur propre perfectionnement en matière de formation continue ;
- en matière de reconnaissance des acquis, l'intensification des travaux ainsi que la promotion du service afin de favoriser la reconnaissance des acquis des producteurs travailleurs et des fils et filles de producteurs ;
- le développement de centres d'expertise régionaux regroupant tous les intervenants devrait être privilégié afin de favoriser la concertation des interventions ainsi que l'accessibilité des producteurs aux différents services et ce, dans un même lieu ;
- des activités de veille en continu afin d'assurer une mise à jour régulière des besoins de main-d'œuvre dans le secteur, permettant ainsi des actions rapides et adaptées aux besoins ;

-
- le développement d'approches pédagogiques favorisant la formation en cours d'emploi et par le fait même la rémunération en cours de formation ;
 - l'accès des entreprises à différentes mesures favorisant la qualification de la main-d'œuvre en formation initiale et continue (exemple : la Financière agricole du Québec a posé un pas dans cette direction) ;
 - l'accessibilité au mode de transport pour intéresser les clientèles citadines ;
 - la bonification des incitatifs fiscaux dans le contexte des transferts de femme.

5. Comment intéresser à l'agriculture et à l'agroalimentaire de nouvelles personnes comme les immigrants?

Actuellement en Estrie, peu de personnes immigrantes sont inscrites dans nos programmes agricoles. Pourtant, l'Estrie est une région d'accueil importante pour cette clientèle.

Souvent ces clientèles, en provenance de la Colombie, de l'Afghanistan et des pays d'Afrique ont une image de l'agriculture qui se rattache à la situation de leurs pays d'origine. Ils ont ainsi une méconnaissance du secteur de l'agriculture ainsi que de ses perspectives d'emploi, ils vont souvent se diriger plutôt vers d'autres secteurs d'activités.

5.1 Les difficultés

D'autres difficultés viennent aussi nuire à l'accessibilité des immigrants à ce secteur :

- la méconnaissance du secteur de la part des différents intervenants des ministères traitant avec ces clientèles ;
- l'information relative aux emplois disponibles qui n'est pas nécessairement exhaustive et à jour,
- la difficulté pour cette clientèle à intégrer les programmes en lien avec les préalables requis ;
- la difficulté pour cette clientèle à intégrer les groupes réguliers en raison de contraintes langagières qui rendent plus laborieux leur cheminement dans le programme ;
- les difficultés de transport liées au fait que cette clientèle s'installe majoritairement en centre urbain.

5.2 Les recommandations

Nous croyons donc qu'il est essentiel de travailler sur les éléments suivants afin d'intéresser davantage la clientèle immigrante au secteur de l'agriculture :

- la mise en place de stratégies spécifiques visant à faire connaître et valoriser le secteur auprès de cette clientèle ainsi que des intervenants qui les accompagnent ;
- la mise à jour régulière des informations relatives à l'emploi dans le secteur ;
- l'identification de solutions novatrices visant l'acquisition de préalables en cours de formation ;
- le support à l'intégration et l'accompagnement de ces clientèles à l'accueil, en cours de formation et en milieu de stage ;
- la sensibilisation des employeurs de la région à la clientèle immigrante afin de faire tomber les préjugés et de favoriser l'intégration en emploi dans le milieu agricole ;
- le développement du compagnonnage pour favoriser l'intégration à l'emploi et le support aux producteurs dans ce contexte ;
- la mise en place de différents moyens tels que le transport, l'hébergement afin de favoriser l'accès à la formation, aux milieux de stage ainsi qu'à l'emploi.

En conclusion,

Malgré les profondes transformations qui se sont effectuées au cours des dernières années, l'agriculture joue toujours un rôle primordial dans notre société. En effet, *la population doit non seulement être nourrie, elle doit être bien nourrie* et les attentes sont importantes dans ce contexte.

Le secteur est confronté à des défis importants afin de continuer à bien assumer son rôle et de contribuer ainsi à la richesse collective et à la vitalité des milieux ruraux, l'agriculture étant l'assise territoriale de notre ruralité.

Il est donc essentiel de définir en partenariat les conditions et stratégies à mettre en place pour continuer à accompagner efficacement le secteur dans ces changements. Les attentes des consommateurs ont changé, les pays émergents occupent de plus en plus de place sur le marché mondial, les producteurs doivent donc être en mesure de bien se positionner pour relever ces défis. La formation est un incontournable dans ce contexte et tout doit être mis en œuvre afin tout d'abord de valoriser la formation et de reconnaître son importance mais surtout afin d'identifier les stratégies les plus efficaces pour en assurer sa mise en œuvre.

Régionalement, plusieurs démarches ont été amorcées en ce sens mais nous devons poursuivre nos travaux afin de nous doter d'un plan d'action en matière de valorisation de la formation et de qualification de la main-d'œuvre qui permettra au secteur agricole de continuer à assumer son leadership régional afin d'assurer, entre autres, à nos milieux ruraux pérennité et stabilité.

Une région ne peut réaliser seule tous ces changements qui s'amorcent. Elle doit être appuyée par différentes stratégies et mesures sur le plan provincial. C'est la raison pour laquelle nous considérons les travaux qui s'amorcent dans le cadre de la Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois comme très enrichissants et très prometteurs pour le secteur. Nous vous remercions dans ce contexte de nous avoir entendus afin que nous puissions ainsi contribuer à enrichir cette réflexion qui se traduira nous le souhaitons vivement par des actions à court et moyen terme.