



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

# M É M O I R E

Préparé par Donald Millaire

Directeur du Centre de formation professionnelle des Moissons

pour la

Commission scolaire de la Vallée-des-Tisserands

Beauharnois, avril 2007

Il est de toute première importance que la Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois puisse prioriser la **formation**. Nous dirions même prioriser toutes les formes de formation et tous les niveaux. S'il existe une question incontournable dans l'avenir de l'agriculture, c'est bien le besoin de pouvoir compter sur des personnes compétentes pour faire face aux défis actuels et futurs!

La formation a toujours permis au monde agricole de s'outiller pour affronter les divers défis. Au Québec, historiquement, ce fut toujours par la coopération, le regroupement et la solidarité que le monde agricole a pu passer au travers diverses crises. Les enjeux actuels nous commandent, plus que jamais, d'avoir les mêmes réflexes afin de faire converger nos énergies autour de ces défis. Car, que ce soit des défis de production, que ce soit des défis de transformation ou encore que ce soit des défis de mise en marché, l'apport des nouvelles technologies et des saines pratiques de gestion passe par le développement de compétences.

Si l'on regarde bien l'état actuel du niveau de scolarité du monde agricole ainsi que le niveau des inscriptions dans l'ensemble des maisons d'enseignement offrant de la formation agricole au Québec, l'on peut s'interroger et s'inquiéter de l'avenir de ce secteur.

Bien que nous soyons mal placés pour répondre aux questions aussi essentielles que les fondements économiques et mondiaux de la crise actuelle en agriculture, nous adhérons à cette expression populaire...

« Si vous croyez que la formation coûte chère,  
imaginez ce que vous coûte l'ignorance ».

Sans prétendre combler « l'ignorance », nous espérons, dans ce mémoire, apporter à la Commission et à notre milieu, une vision différente mais très branchée sur des « réalités terrain » de notre milieu. En effet, la région du Sud-Ouest de Montréal, aussi appelée le Suroît, ou encore la région administrative de la Montérégie Ouest compte sur une agriculture fort dynamique. La richesse des sols, un climat plus tempéré et encadré par des étendues d'eau importantes, ne correspondent pas à la réalité des exploitations ni à la qualité de vie actuelle des gens qui y vivent.

Notre Commission scolaire s'est dotée d'un Centre de formation professionnelle entièrement dédié au secteur de l'agriculture et de l'horticulture car nous croyons fermement à la survie et au développement de ce secteur vital de l'économie de notre région.

Selon le souhait de la Commission de recevoir des commentaires et des avis sur la formation en agriculture et en agroalimentaire, nous tenterons de répondre aux questions suivantes :

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

**OUI!** Les programmes actuels répondent adéquatement aux besoins actuels. Et cela, surtout grâce à la qualité et au dévouement des enseignants qui sont également des praticiens du métier. Ils savent, à travers les modules de formation des divers programmes, adapter les contenus d'apprentissage, introduire l'évolution des technologies et de la science pour garder à jour les compétences que les élèves doivent acquérir pour répondre aux besoins des métiers.

Cependant, il est indéniable que l'ensemble des programmes en agriculture est relativement âgé. Bien que le Ministère de l'éducation en soit très conscient, les budgets afférents à ces travaux sont loin d'être priorisés. Un exemple très concret à cet effet est souligné par la fédération interdisciplinaire de l'horticulture ornementale du Québec dans une lettre adressée au Ministère par M. Jean-Marc Fournier en date du 16 mars 2007. Le président, M. Jean Grégoire, souligne dans sa lettre que bien que toutes les étapes de révision des programmes d'horticulture ornementale (DEP 1088) et de réalisation d'aménagements paysagers (DEP 5071) et bien que toutes les étapes d'approbation par le comité national des programmes d'étude professionnelle et technique (CNPEPT), l'implantation de ces programmes prévue depuis 2002-2003, soit toujours en attente. Cet exemple présente un bien mauvais présage pour les révisions futures nécessaires aux autres programmes. Sans assurance concrète d'une implantation réelle, serons-nous tentés de nous investir pour actualiser les autres programmes qui en ont bien besoin?

**NON!** Par ailleurs tout le secteur de la transformation agroalimentaire est très peu couvert. À peu près aucun programme de formation ne s'adresse directement aux producteurs agricoles qui sont pourtant les premiers prêts à innover et créer de toutes pièces de nouveaux produits. Voilà un champ laissé aux initiatives des petits producteurs ou des grandes entreprises. À cet effet, nous croyons fermement que des programmes de formation devraient être

spécifiquement développés pour supporter les petits producteurs en les aidant à développer des compétences nécessaires à cet autre aspect du métier. Ces nouveaux besoins se sont certes développés ces dernières années surtout parmi des producteurs ayant la nécessité de développer de nouveaux créneaux. La rentabilité de leur entreprise passant par un second métier pour amener leurs produits plus directement aux consommateurs par la valeur ajoutée de la transformation. Bien que ces créneaux présentent des potentiels intéressants, ils nécessitent des compétences particulières en recherche et développement, tout comme les questions de salubrité et des normes diverses. Pour l'heure, plusieurs producteurs sont tentés d'investir dans ces domaines sans trop d'encadrement, de support et de compétences. Comme commission scolaire, bien que nous soyons conscients de ces besoins et que nous ayons un mandat bien clair de formation, nous n'avons aucun moyen financier accessible pour développer, dans ce secteur prometteur, des offres de formation adéquate.

En terminant, nous voulons également souligner que bons nombres de types de productions émergentes (miel, chèvre, mouton, sanglier, cerf, wapiti, etc....) ne sont pas couverts par des programmes de formation de base. De ce fait, des nouveaux producteurs sont laissés à eux-mêmes, qui, par essais/erreurs et par le partage entre eux, empruntent des chemins plus difficiles pour réussir. D'ailleurs, le regroupement des directions des centres de formation professionnelle en agriculture<sup>1</sup> propose de procéder rapidement à la mise en place de programmes souples et modulaires comportant des contenus génériques à plusieurs types de productions auxquels s'ajoutent des modules spécifiques et spécialisés selon les productions visées. Les objectifs visés par ces modalités innovatrices sont de répondre à l'ensemble des besoins de formation de base des producteurs sans avoir à réinventer des programmes et surtout sans attendre un trop long processus coûteux et sûrement inaccessible pour les budgets actuels.

Il est indéniable que des programmes de formation se doivent d'être en continuelles adéquations entre les contenus d'apprentissage et les besoins du métier. On ne peut se permettre d'attendre qu'un sujet soit obsolète pour amorcer un processus de révision. Nos enseignants, des professionnels du métier, sont certes bien placés pour s'assurer que les apprentissages correspondent aux compétences actuelles et futures nécessaires aux métiers de l'agriculture. Ainsi, avec l'aide et l'encadrement de conseillers pédagogiques qui seraient dédiés au secteur, et qui assureraient la qualité des ajustements, nous serions plus près de

---

<sup>1</sup> Proposition à la table de consultation au MELS.

« l'adéquation ». Malheureusement, bien peu de commission scolaire peuvent se permettre ces ressources et souvent elles sont affectées à l'ensemble des programmes de la formation professionnelle.

Enfin, si les programmes se doivent d'être en adéquation avec les besoins, il en va de même pour les normes d'allocation budgétaire qui se doivent d'être mises à jour. À ce chapitre, les équipes-écoles doivent faire preuve de beaucoup de créativité et de débrouillardise afin de répondre aux besoins des contenus d'apprentissage larges et variés. Par exemple, nos enseignants sont appelés à prendre des ententes avec plusieurs fermes afin d'utiliser leurs installations comme lieu de formation. Aucun centre de formation ne peut financer une ferme-école à même les normes du Ministère. Certaines régions se sont dotées de ces installations grâce à des partenariats et des organismes indépendants (Coaticook, Mirabel). Nous ne pouvons passer sous silence la quantité d'énergie déployée par nos enseignants pour faire des emprunts de machinerie ou pour faire concorder les horaires de formation avec les travaux de fermes soumis aux caprices de la température. Si on regarde les autres types de programmes de formation, la grande majorité dispose d'ateliers, d'équipement et de tout le matériel nécessaire peu importe la température!

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

### **Résumé des recommandations**

1. Révision rapide de l'ensemble des programmes déjà âgés et des allocations pour leur implantation véritable.
2. Mise en place de programmes de formation pour le secteur agroalimentaire de la transformation visant les producteurs.
3. Des programmes modulaires répondant rapidement aux besoins de productions émergentes.
4. Des ressources de conseiller pédagogique dédié au secteur.
5. Assurer une souplesse de révision continue des programmes pouvant permettre une adéquation continue entre les besoins d'apprentissage et les compétences nécessaires.
6. Les normes d'allocation budgétaire doivent être régulièrement mises à jour afin que nos Centres bénéficient de l'équipement, du matériel, de la machinerie et des immobiliers adéquats pour suivre le marché.

Quels moyens peut-on utiliser pour augmenter le nombre de diplômés en agriculture et s'assurer que la formation de base des agriculteurs soit suffisante?

Cette question est, pour nous, **véritablement au cœur**, non seulement de nos préoccupations quotidiennes, mais certainement au cœur de la problématique de la formation des producteurs, de la relève et de la main-d'œuvre!

Notre Centre de formation professionnelle « Centre des Moissons » a été particulièrement actif ces neuf dernières années en faisant passer son offre de formation de deux programmes (horticulture ornementale et réalisation d'aménagements paysagers) à six programmes (production laitière, production horticole, arboriculture élagage et grandes cultures). Ce faisant, nous avons réussi à tripler le nombre d'élèves (de ±30 à ± 90 élèves) sans pour autant avoir le sentiment de répondre aux besoins du marché.

De plus, le Centre a élaboré un programme adapté à la clientèle de la déficience intellectuelle pour favoriser l'insertion au marché du travail en horticulture, centres de jardin, serres et pépinières. Depuis quatre ans, nous avons une moyenne annuelle de dix à douze participants dont 80% ont réussi à trouver de l'emploi. D'ailleurs la Commission scolaire de la Vallée-des-Tisserands a gagné un prix en 2006 pour l'innovation pédagogique remis par la Fédération des commissions scolaires du Québec.

De même, afin de rejoindre une clientèle déjà en production mais sans formation, nous avons structuré l'organisation pédagogique du programme de production laitière en modifiant nos horaires, nos calendriers mais surtout en modulant la pédagogie des cours sur une véritable reconnaissance des acquis de compétences tout en complétant les apprentissages afin de répondre aux exigences normales du programme. La souplesse du fonctionnement permettait aux élèves ayant moins d'acquis d'avoir une attention particulière, et aux autres plus avancés, de ne pas perdre leur temps. Nos enseignants pouvant même se déplacer sur les fermes (lieu de travail de ces personnes) pour actualiser les apprentissages théoriques et assurer un véritable transfert de compétences. Ce modèle de programme appelé « DEP producteur » est offert en parallèle du programme régulier qui s'adresse aux

jeunes sans expérience. À l'occasion, le jumelage des groupes permet un partage plus riche des expériences et des visions.

Cette année, ce type d'offre de formation a également visé le domaine des maraîchers par le programme de « Production horticole » et, malgré une campagne de promotion ciblée, la réponse est encore parcellaire. Ce qui ne nous empêche pas de travailler pour faire de même avec les autres programmes offerts au Centre.

Malgré tous ces efforts pour innover et sans cette souplesse organisationnelle et pédagogique, nous croyons que nos résultats au niveau des inscriptions et notre taux de diplomation seraient, non seulement stagnant mais plutôt en baisse.

Bien que ces moyens nous aient permis de répondre mieux aux besoins des producteurs, nous avons déployé des énergies et des ressources sans bornes pour faire la promotion et la publicité du Centre, des métiers de l'agriculture et des programmes offerts. Presque tous les moyens sont bons pour atteindre les cibles. En voici une liste non exhaustive :

- tournée des écoles secondaires et primaires (activités en classe et aménagements extérieurs)
- participation aux divers salons carrières
- rencontre des syndicats de base et des syndicats spécialisés de l'U.P.A.
- présence et participation aux A.G.A. et événements du milieu agricole
- organisation du concours annuel des « Laboureurs »
- participation par des jardins aux salons « Fleurs, Plantes et Jardins »
- participation aux travaux de reconstruction de fermes incendiées (articles de presse)
- participation aux travaux des plates-bandes et fleurs de la ville de Beauharnois
- création d'un premier parc dans la ville, puis d'un deuxième
- les médias locaux soulignent abondamment nos bons coups (lauréate au concours « Chapeau les filles », bal de graduation, prix du lieutenant gouverneur)
- les médias radio et télé nationaux sont présents pour souligner certains événements
- « Moissons en fleurs », événement annuel attirant entre 3000 et 4000 personnes durant les 3 jours de l'activité. (Expo-vente de plantes, jardins

- thématiques, vente de produits du terroir, des artisans locaux, ferme d'animaux, expo de machinerie agricole, etc.)
- participation à l'événement « Flora Montréal 2006 »
  - expositions de jardins et kiosques d'information dans des centres commerciaux (Mail Champlain)
  - collaborations diverses aux activités du milieu agricole et non agricole, communautaire, garderies, associations et organismes
  - accueil des directions d'écoles et des enseignants
  - journée portes ouvertes
  - stage d'un jour
  - publicité professionnelle dans les nombreux journaux, revues et bulletins
  - soirée retrouvailles des anciens diplômés
  - voyages stages d'étude en Europe
  - prix et bourses distribués aux élèves méritants
  - lettres directement aux producteurs
  - site Web
  - et autres...

Évidemment, toutes ces activités ont mobilisé des énergies de l'ensemble du personnel enseignant, du personnel de soutien, des élèves et de la direction. À tout le moins, nous sommes convaincus d'avoir tout fait ou presque pour nous faire connaître et nous faire reconnaître!

Par ailleurs, pour nous, le contact humain est capital. Ainsi, toute personne qui entre en contact avec nous par téléphone, courriel ou autrement, est automatiquement invitée à venir visiter le Centre et à rencontrer un enseignant. Au cours de cette visite, lors de l'entrevue nous vérifions les divers besoins de la personne, comme par exemple, ses besoins de transport, d'hébergement ou de travail étudiant. Dans cet échange avec la personne et sa famille, nous examinons particulièrement son vécu, ses attentes et ses expériences afin de valider son choix de programme et d'expliquer son cheminement de formation. Nous prenons le temps de regarder dans le détail des cours et des activités de formation pour que chaque personne s'inscrive en connaissance de cause. Ce contact personnalisé permet aussi de tracer un premier profil psychosocial des élèves et des groupes. Nous sommes mieux placés ainsi pour préparer et faciliter au préalable leur intégration à la formation et, éventuellement, au

métier. Nous ne pouvons nous permettre le décrochage ou l'abandon de la formation, humainement ce serait une question d'échec à assumer!

## A.E.C. en gestion d'entreprises agricoles

Conscient que la formation initiale offerte à notre Centre par ses D.E.P. ne pouvait répondre à l'ensemble des besoins des producteurs, nous avons tenté d'établir des ententes de partenariat avec le seul Collège sur le territoire offrant le D.E.C. en gestion d'entreprises agricoles. Pendant près de 5 ans, la direction du Centre a invité les responsables et les enseignants du Collège de St-Jean à ouvrir des discussions et a proposé des ententes pouvant aider nos deux secteurs. Que ce soit par des idées de mettre en place des passerelles D.E.P. - D.E.C., ou que ce soit par une collaboration étroite pour la promotion, aucune entente ne fut possible.

Déçu de ce manque d'ouverture, nous nous sommes tournés vers le Collège de Valleyfield qui, bien que ne possédant pas de programme agricole, ait sa carte d'enseignement, s'est empressé d'établir un partenariat fructueux et, en l'espace de trois mois, un groupe d'élèves était en formation dans les locaux même du Centre. Le recrutement ayant été fait à même les diplômés du Centre des Moissons. La formule de formation étalée sur deux hivers et centrée sur des apprentissages concrets de gestion de leurs propres entreprises, (comptabilité, gestion de personnel, plan de transfert de fiscalité, plan d'affaires, plan de développement) a donné un résultat très probant, dont 15 des 18 élèves débutant la formation ont obtenu leur diplôme. Une personne ayant abandonné pour des raisons financières, les deux autres ont mis un temps d'arrêt pour raison de maladie et d'accouchement. Ce bel exemple d'ouverture au partenariat entre deux établissements fait la preuve, en ce qui nous concerne, que l'heure est beaucoup plus aux mises en commun d'énergie par la collaboration et la coopération que par la compétition entre les maisons d'enseignement qui s'avère stérile et non productif. Une étude réalisée par un consultant pour le compte du Cégep de St-Jean rapporte dans un journal local « ... Parmi les huit Cégep et l'I.T.A. offrant ce programme, St-Jean est l'établissement qui a connu la plus forte décroissance des admissions au cours des dix dernières années et il est le seul cet automne à voir sa décroissance se poursuivre dans le réseau collégial. »<sup>2</sup> Loin de nous réjouir, cette analyse indépendante ramène justement l'urgence d'agir en partenariat. Advenant la fermeture possible de cette option, c'est toute la région qui en serait pénalisée. Aussi, nous espérons encore que le personnel du Collège de St-Jean répondra positivement et examine sérieusement les possibilités de partenariat. Nous ne sommes pas et ne devons pas être en

---

<sup>2</sup> Édition du richelieu agricole, 24 mars 2007

compétition, bien au contraire, nous devons développer nos complémentarités et faire converger nos actions. La seule cible doit être de rejoindre le plus d'élèves possibles et leur permettre d'acquérir le plus de compétences possibles. Peut-on obliger le partenariat ?

Pendant ce temps, les résultats positifs de la première cohorte d'élèves de l'A.E.C. en gestion d'entreprise agricole nous stimulent, autant les responsables du Collège de Valleyfield que ceux de la Commission scolaire, à préparer une deuxième cohorte et plus.

Dans la même veine, d'autres A.E.C. pourraient voir le jour après analyse des besoins et des capacités. Par exemple le secteur de l'agrotourisme représente une voie de développement tout comme le domaine de la gestion en agroalimentaire. Cependant, encore là, le besoin de ressources financières doit être accessible pour mettre en place avec la rigueur nécessaire des réponses adéquates en terme de programme de formation.

### **Des voies harmonisées**

Les réponses que nous avons mises en place localement en tenant compte du contexte, visaient à répondre le mieux possible à l'analyse que nous faisons des besoins de formation des producteurs et de leur main-d'œuvre. Il demeure que des personnes de notre territoire ont choisi d'aller se former à l'extérieur, que ce soit en Ontario à cause de la proximité, ou que ce soit à l'I.T.A. à cause de sa grande crédibilité, nous ne pouvons ni ne voulons empêcher cela. Bien au contraire, nous croyons que plus il y aura de voies diversifiées et harmonisées qui seront accessibles, plus cela donnera des opportunités de rejoindre les besoins de la population. L'importance première demeure d'augmenter considérablement, non seulement le nombre de personnes formées mais également leur niveau de scolarité. À ce chapitre, il nous apparaît que la sensibilisation et la préparation aux divers métiers agricoles, horticoles et agroalimentaires mériteraient une attention particulière au niveau des élèves de nos écoles secondaires. L'ensemble des élèves de ces écoles devrait avoir un niveau de conscience de l'importance pour un pays d'avoir une agriculture saine et en santé, que les gens qui y travaillent les nourrissent et qu'ils préservent l'économie et l'environnement du territoire et de la planète. Reconnaître que l'agriculture représente le premier pas d'une civilisation dans son évolution et se rappeler, qu'au quotidien, notre survie alimentaire est le fruit de l'apport de

producteurs agricoles. La connaissance de notre histoire et le respect de notre patrimoine passe beaucoup plus par l'évolution de l'occupation du territoire par l'agriculture que par les guerres. Cette occupation des terres et le développement des fermes de nos régions a été la préoccupation de nos ancêtres. Comme un chaînon manquant, nous avons occulté depuis quelques générations cette réalité et nous nous sommes un peu coupés de nos racines !

Les jeunes dans nos écoles secondaires développent une conscience environnementale bien différente de la nôtre et il serait aisé d'établir des liens étroits qui existent depuis toujours en l'agriculture et la nature, toutes deux essentielles pour sauver notre planète.

Plus prosaïquement, il demeure que les générations actuellement dans nos écoles primaires et secondaires sont la relève et la main-d'œuvre de demain. Nous devons impérativement les préparer au maximum afin qu'ils assument correctement cette mission. Et ce n'est pas avec les taux actuels de décrocheurs (surtout masculins) que nous y arriverons. Le décrochage est le symptôme du malaise et de la détresse des jeunes pour qui l'école ne fait pas de sens.

Concrètement, des ateliers aussi vivants que pratiques doivent connecter les jeunes avec le monde du vivant. Comprendre ce qui fait la vie. Voir se développer la vie d'une plante à partir d'une simple graine. Avoir la responsabilité d'entretenir et garder vivant un animal. Être capable de lire la nature qui défile sous nos yeux. Décrypter les signes du temps et de la météo. Voilà bien des objectifs pédagogiques dignes d'intérêt et qui permettent d'alimenter la soif de connaissance et la soif de sens de nos jeunes.

L'opportunité qui se dessine avec la réforme au secondaire ouvre la possibilité de parcours de formation par la formation générale appliquée, la formation préparatoire au travail ou encore la formation à un métier semi-spécialisé. Serons-nous capable d'ouvrir, avec ces parcours, la réalité du monde agricole pour nos jeunes de secondaire ? Un bien grand défi se présente à nos institutions scolaires !

## Faire différemment!

Nous aimerions présenter à la Commission un bel exemple dans lequel certains se reconnaîtront et pourraient trouver des solutions.

Au Centre des Moissons nous avons connu deux jeunes producteurs agricoles pour qui la formation était hors de question. Tous deux ayant connu un parcours scolaire peu glorieux où difficultés d'attention et d'apprentissage les menèrent dans le secteur des cheminements particuliers. Rapidement, échecs et dévalorisation les poussent au décrochage, les stigmatisent et les rendent « allergiques à l'école ». Sans l'acharnement d'une enseignante de notre équipe qui a réussi à convaincre leurs milieux familiaux (parents et conjointe) du bien fondé de la formation, ces deux producteurs seraient toujours « allergiques ». De plus, cette enseignante a réussi à leur vendre l'idée de venir suivre une formation adaptée où l'on reconnaîtrait leurs acquisitions de compétences, tout en complétant leur manque de connaissances. En cours de formation, souvent les enseignants ont dû travailler sur les «traumatismes» ancrés en eux, de la peur de l'échec et devant même leur faire la preuve qu'ils avaient l'intelligence et la capacité de réussir. Non seulement ces deux compères, devenus complices, ont très bien réussi l'ensemble du programme régulier, pour l'un au DEP en production laitière et pour l'autre au DEP en grandes cultures, au moment de la cérémonie de graduation ils se sont retrouvés à s'inscrire au programme d'AEC en gestion d'entreprise agricole. Ce programme collégial est offert au Centre pour la première fois grâce à la collaboration et l'implication du Collège de Valleyfield. Au 20 mars 2007, tous deux remettaient leurs derniers travaux complétant ainsi un deuxième diplôme. Le témoignage de leur satisfaction portait principalement sur leurs plans d'affaires qu'ils avaient dû compléter et qui facilitaient leurs négociations avec la Financière agricole et les institutions de financement pour les projets de développement de leurs entreprises. La confiance et la fierté d'être capable de réussir n'ont pas de prix!

## Une responsabilité partagée

Augmenter sensiblement le nombre de diplômés en agriculture nécessite une **mobilisation large et générale**. Le jour où l'ensemble des intervenants dans le domaine agricole priorisera la formation, cela deviendra une responsabilité collective et partagée. Les centres de formation professionnelle sont déjà très actifs et dynamiques dans la promotion et le recrutement de leur offres de formation. Ils se doivent de le demeurer, mais le milieu agricole ne peut se décharger de sa propre responsabilité. Ensemble, on doit développer une culture de la formation. Ensemble, on doit faire en sorte que la formation initiale d'un D.E.P. soit incontournable pour travailler dans le domaine. Ensemble, nous devons trouver des mesures qui inciteront nos jeunes à se former et, à leurs parents, à les y encourager et les soutenir. Bien entendu, les mesures de soutien mises en place par la Financière agricole, entre autres par les primes à l'établissement, demeurent un signal très important. Ce signal se doit d'être relayé, mais encore plus, être amplifié par le milieu lui-même. Voir cela comme une reconnaissance des milieux financiers envers l'importance de la formation et de la valeur des métiers de la production agricole axée sur les compétences et le professionnalisme.

## Faire la différence !

Pour augmenter le nombre de diplômés en agriculture, peut-être faut-il également augmenter la valeur de ces diplômes. Les incitatifs financiers doivent également se répercuter au niveau des salaires et des revenus de la main-d'œuvre. Certaines entreprises ont déjà bien saisi les enjeux de la main-d'œuvre. En temps de pénurie de main-d'œuvre, un employeur pour attirer le personnel nécessaire doit devenir un employeur de choix car la main-d'œuvre possède maintenant le pouvoir du choix de l'employeur. Ainsi, pour garder du personnel en emploi, le monde agricole est confronté, non seulement à offrir des conditions de travail compétitives, mais tout aussi permanentes malgré l'aspect saisonnier de certaines productions. Des employeurs ont également été créatifs en unifiant leurs forces par la complémentarité de leur calendrier de travail et ainsi se partager des employés à longueur d'année. Comme on le voit, le marché du travail est capable de relever des défis.

## Les employeurs recruteurs

Régulièrement, les entreprises du milieu agricole sollicitent les maisons d'enseignement pour recruter du personnel, et c'est bien normal. Nous sommes en quelque sorte une pépinière de talents. Cependant lorsque nous retournons la question à ces entreprises de nous aider à faire le recrutement d'élèves parmi la masse des personnes qu'ils embauchent, nous les perdons. Étonnement, des agriculteurs pensent récolter sans avoir préparé le terrain, ni semer. Imaginons que chacune de ces entreprises fasse l'effort de scruter parmi « ses engagés », de sélectionner les personnes ayant du potentiel, d'alimenter leurs intérêts et de prendre quelques engagements favorisant leur formation et leur retour dans l'entreprise... Imaginons que nos centres de formation accueillent toutes ces personnes, et bien nos locaux déborderaient et les entreprises agricoles récolteraient une main-d'œuvre dédiée et compétente. La pensée magique existe encore et certains sont demeurés accrochés au temps d'une main-d'œuvre abondante où une seule petite annonce « achetait » plein de candidats. Encore là, selon nous, la conjugaison des énergies entre des partenaires liés aux mêmes objectifs est bien plus prometteuse que le travail isolé. Trop souvent, comme centre de formation, nous nous sentons très seuls à faire la promotion des besoins des entreprises d'avoir du personnel bien formé et compétent.

## Emploi-Québec

Incontestablement, Emploi-Québec a une responsabilité majeure en ce qui concerne l'employabilité de la population ainsi que les besoins de main-d'œuvre. Le secteur agricole avec ses particularités et sa complexité présente un domaine à part, tellement que la gestion de centre d'emploi agricole est assumée par l'U.P.A. Ceci alimente le réflexe des producteurs et des entreprises à ne pas solliciter les C.L.E. (Centres locaux d'emploi) pour leurs besoins. En conséquence, les agents des centres locaux d'emploi ne perçoivent pas toutes les opportunités d'emploi dans ce secteur et ainsi réfèrent peu de « clients » en formation. Afin de contourner cette difficulté, avec le Collectif de formation agricole régionale, nous avons organisé une formation concrète où nous avons amené un groupe d'agents faire une tournée en autobus afin de voir la réalité agricole de notre région. En même temps, certains conseillers en orientation d'écoles secondaires se sont joints. Tous en sont ressortis agréablement surpris face au dynamisme du milieu et mieux équipés face aux besoins du milieu. Les responsables d'Emploi-Québec peuvent compter sur nos

maisons d'enseignement car dans le respect de nos mandats, nous devons pratiquer au quotidien un partenariat ouvert.

### **Appartenir au milieu**

Pour toute région agricole, pouvoir compter sur une institution d'enseignement dédiée sur son territoire représente une richesse. L'expertise d'une équipe de professionnels de l'enseignement appuyée par des installations modernes et surtout des programmes adaptés aux besoins du milieu sont des atouts pouvant faire la différence face aux enjeux actuels. Nous espérons de tout cœur que le Centre des Moissons appartienne au milieu horticole et agricole du Suroît. En effet, lorsque quelque chose nous appartient et que ce bien nous est précieux, nous en prenons soin. Ce trésor mérite qu'on s'en occupe, qu'on y investisse ressources et matériels afin de le développer et le garder vivant. Un peu selon les modèles culturels des anglophones, l'école demeure une référence, une fierté par ce qu'elle nous a apporté comme outils pour faire sa vie et par ce que nous pouvons contribuer à son essor pour le bien-être de la communauté. Un exemple à l'appui : un élève diplômé en aménagements paysagers d'origine anglaise nous a proposé de créer une bourse annuelle financée par son entreprise pour favoriser l'entreprenariat.

### **Particularités de la région**

Nous avons déjà souligné rapidement que notre belle région peut compter sur des conditions climatiques exceptionnelles. Non seulement nous profitons du plus haut taux d'unité thermique mais nos sols sont parmi les plus fertiles (terres organiques, sols arables), faciles à drainer et alimentés en eau de surface et souterraine abondante et saine. Ces conditions ont permis l'établissement de fermes laitières prospères souvent doublées d'entreprises en grandes cultures performantes. De même, le secteur des maraîchers a créé le véritable « jardin du Québec » avec sa multitude de légumes, de petits fruits, sans oublier les vergers importants de pommes.

Ensuite, notre région compte des espaces de complexes sérricoles très développés produisant une variété de fleurs et de plantes très reconnues dans tout le Québec et ailleurs. Sans oublier tout le secteur du développement domiciliaire des banlieues sud de Montréal qui nécessitent des ressources importantes pour

réaliser des aménagements, planter des arbres et des plantes, et enfin, en faire l'entretien.

Pourtant, malgré tous ces superlatifs, l'adéquation entre les besoins de formation de la relève et de la main-d'œuvre est toujours déficiente même si nos six programmes de base (D.E.P.) correspondent exactement à la réalité de la région. Même si l'adaptation, la souplesse organisationnelle et toute la promotion en facilitent l'accès. Il demeure que l'augmentation des inscriptions connue ces dernières années est fragile et peu stable. Alors que nous croyons honnêtement que chaque programme devrait recruter au moins deux groupes de dix à quinze élèves pour satisfaire minimalement aux besoins et devenir un objectif à atteindre.

De même, en toute cohérence, le secteur de la transformation agroalimentaire devrait offrir des programmes spécifiques au moins à quelques groupes de dix à quinze personnes également. Seule la connaissance empirique du milieu nous amène à établir une telle perspective ? L'avenir nous tracera le réalisme de cette vision.

### La mécanique agricole

Nous nous en voudrions de passer sous silence l'important secteur de la mécanique agricole. Déjà, à la création de l'école d'agriculture de Sainte-Martine en 1933, ce fut une préoccupation de Mgr Allard, un des créateurs de l'école.

*« La machine, nous savons tous quelle place envahissante, conquérante, effarante même, est-on tenté de dire, elle prend partout de nos jours. Ses adaptations multiples comme ses prodigieux perfectionnements requièrent de plus grandes connaissances de la part de ceux qui l'emploient. La machine ne doit pas devenir la maîtresse de l'homme, c'est à lui de s'en rendre le maître. Puisque l'agriculture se mécanise, comme on dit, il faut que l'agriculteur soit armé d'une compétence technique quant à ce qui regarde l'achat, l'usage et les réparations de la machine. »<sup>3</sup>*

Pourtant, depuis la fin des activités de cette école en 1970, aucun programme n'est accessible dans la région. Nous n'avons pas besoin de faire de grandes études pour mesurer cette nécessité. Dans le seul village de Sainte-Martine, quatre

---

<sup>3</sup> Citation tirée de « De la terre à l'école » p. 187.

Histoire de l'enseignement agricole au Québec

Thérèse Hamel, Michel Morrisset et Jacques Tondreau, HMH 2000

importants concessionnaires se font une concurrence ardue. Sans compter que la mécanisation de plusieurs entreprises de la région requiert un mécanicien à temps plein pour voir au bon fonctionnement de la multitude de machineries et tracteurs de ferme. D'autres entreprises, surtout dans le secteur maraîcher, sont poussées à développer et littéralement inventer des équipements qui n'existent tout simplement pas sur le marché. L'ensemble des entreprises, autant les concessionnaires, autant les producteurs réclament une main-d'œuvre qualifiée. Ils sont prêts à leur assurer des excellentes conditions d'emploi. Cependant, la carte actuelle de répartition des options de formation ne permet pas l'implantation de nouvelles options. Notre Commission scolaire, pour répondre à ce besoin, devra investir beaucoup d'énergie et de ressources pour y parvenir. Peut-elle se payer ce luxe en regard des autres besoins du milieu ?

Quels moyens peut-on utiliser pour augmenter le nombre de diplômés en agriculture et s'assurer que la formation de base des agriculteurs soit suffisante?

### Résumé et recommandations

- Offre de formation élargie pour répondre à la réalité du milieu (six programmes de D.E.P. et d'autres à mettre en place).
- Adapter des programmes pour rencontrer des besoins différents et des réalités différentes.
- Rendre les programmes accessibles par :
  - adaptation des contenus (reconnaissance d'acquis de compétences)
  - adaptation des modalités de fonctionnement
  - adaptation pédagogique
  - accessibilité des lieux (sur les fermes mêmes).
- Rejoindre la population par la promotion et la publicité
  - valorisation des métiers
  - multiciplité de moyens et besoins de ressources.
- Entente de partenariat pour offrir une A.E.C. en gestion d'entreprise agricole plutôt que de la compétition.
- Des possibilités de développement au niveau de la gestion dans divers secteurs impliquant des besoins de ressources financières
  - agroalimentaire
  - agrotourisme.
- Créer des voies harmonisées et diversifiées afin de rendre encore plus accessible la formation.
- Le bassin actuel des jeunes du secondaire :
  - investir dans le sens des apprentissages
  - lien de l'histoire et du patrimoine avec les préoccupations des générations précédentes

- apprendre la vie par des ateliers pratiques.
- Les possibilités d'ouverture avec la réforme.
- Faire différemment, un exemple.
- Une responsabilité partagée, la promotion et le recrutement.
- La formation initiale des D.E.P. doit être un incontournable.
- Faire la différence ! Des incitatifs financiers.
- Les employeurs recruteurs.
- Emploi-Québec, un partenaire important.
- L'école doit appartenir au milieu :
  - s'y investir
  - s'en occuper.
- Particularités de la région :
  - correspondance entre les programmes et les types de production
  - des objectifs à atteindre
  - le développement d'un secteur de formation à la transformation agroalimentaire
  - la mécanique agricole :
    - en 1933 une école d'avant-garde
    - depuis, aucune formation
    - peut-on répondre à ce besoin ?

## Comment augmenter la participation aux programmes de formation continue?

Il est exceptionnel qu'une organisation comme les collectifs de formation agricole (C.F.A.) puisse survivre depuis plus de vingt-cinq (25) ans sans cadres restrictifs. Dans notre région (Montérégie Ouest), nous avons connu diverses périodes plus ou moins productives. Ces dix dernières années ont généralement été en deçà de nos espérances car nous ne réussissions pas à utiliser plus de 50% de l'allocation budgétaire annuellement dévolue pour la formation continue en provenance d'Emploi-Québec.

### **Responsabilisation**

Cet état de faits nous a amenés à nous questionner sérieusement et nous avons mis en place une stratégie de responsabilisation du secteur. Ainsi, chaque syndicat de base et syndicat spécialisé de l'U.P.A. a été rencontré, sensibilisé et poussé à écouter les besoins de leurs membres ainsi qu'à collaborer pour mettre en place des formations. Notre rôle fut de rendre l'organisation de ces groupes de formation le plus simple possible en facilitant l'accès avec le répondant en formation agricole.

### **Un réseau de contact**

D'ailleurs depuis deux ans, suite au départ de l'ancienne répondante, une réorganisation du bureau de l'U.P.A. a permis qu'un employé permanent expérimenté puisse assumer le mandat. Sa connaissance de l'ensemble des groupes des intervenants et des producteurs agricoles a permis un regain des activités de formation. Son réseau de contact et son expérience d'organisateur d'événements agricoles a facilité la transition. Autrement, et ceci partout en province, à chaque fois qu'un collectif perd son répondant, la formation connaît un recul de quelques années en terme de statistiques d'heures/groupes et de taux de participation. Il y a là un constat important et nous croyons que la permanence de l'offre de formation et son développement est largement tributaire de la permanence des gens qui en assurent la responsabilité.

## **Des préjugés**

Pour développer une véritable culture de la formation continue chez les producteurs et leur main-d'œuvre, nous devons combattre plusieurs préjugés. En effet, plusieurs croient encore qu'ils n'ont pas besoin de suivre des formations ayant accès à une panoplie d'experts et de ressources : agronomes, techniciens vétérinaires, vendeurs, conseillers, comptables, etc. D'autres encore pensent que la simple lecture de revues ou journaux agricoles suffira à les garder à jour. Pour avoir vérifié avec la plupart de ces experts et ressources, ceux-ci sont les premiers à cibler l'ignorance de certains producteurs qui préfèrent faire semblant de savoir au lieu de prendre le temps de se former pour de vrai.

## **Inciter ou obliger!**

Le concept « la formation tout au long de sa vie » propagé par le Ministère de l'éducation doit s'ancrer d'abord avec les jeunes pendant leur formation initiale. Tandis que pour leurs aînés, fort heureusement, un bon nombre présente de l'ouverture. Nous nous demandons si à l'exemple de certaines corporations qui obligent leurs membres à la formation continue, l'U.P.A. pourrait obliger ses membres à participer à au moins une formation annuellement ? L'obligation actuelle, en ce qui concerne l'utilisation des pesticides vient confirmer les besoins de base de formation face aux technologies de plus en plus complexes du travail des producteurs. Cependant, il est illusoire qu'une obligation quelconque viendra résoudre le problème. Nous croyons au travail ardu et persistant d'éduquer la population à l'importance de la formation continue.

## **Pour du développement**

Par ailleurs, très concrètement, aucune mesure de développement de programmes courts de formation continue n'est accessible aux divers collectifs ni aux maisons d'enseignement. Le manque de ressources oblige les enseignants à improviser des programmes et du matériel pédagogique, seul leur grande expertise du domaine assure la qualité de la formation.

Le partage et les échanges dans le réseau des collectifs agricoles permettraient certes une viabilité des programmes développés avec des ressources financières réalistes.

## **Autofinancement contre température**

Augmenter la participation des producteurs aux divers programmes de la formation continue exige un investissement actuellement des maisons d'enseignement. Les marges de manœuvre du financement de ces programmes sont réduites et nous devons tous assumer un autofinancement de ces activités. Les risques augmentent lorsque la participation est tributaire de la température. Au Québec, on organise ces formations principalement durant l'hiver à cause de la disponibilité des producteurs, et c'est également à cette période que les risques de tempêtes existent. Comme vous voyez, rien n'est simple ! De même la majorité des entreprises agricoles compte peu d'employés et le propriétaire est souvent lui-même chargé des travaux. Ainsi, le soin des animaux par exemple, ne permet pas de répit et le roulement du travail est constant. Il est donc très difficile pour plusieurs de se libérer l'espace d'une journée pour aller en formation. Des formules doivent être trouver pour faire face à ces difficultés, autrement ont réduit le bassin des producteurs disponibles, souvent ceux qui en auraient bien besoin !

## **Reconnaissance et crédit**

Actuellement, l'offre de service de la formation continue ne permet aucune forme de reconnaissance autre qu'une simple attestation de participation. Des formules de « crédits » attribuables après évaluation des élèves pourraient donner accès à une reconnaissance structurée. Un cadre global traduirait en avantages financiers, pour les participants, le succès d'une démarche de formation. Nous nous devons d'inventer des nouvelles formules qui répondront aux nouveaux défis d'un nouveau contexte.

## **Un avenir**

La formation continue possède un passé riche de vingt-cinq ans de croyance en la formation grâce à l'implication d'une multitude d'intervenants. Mais la formation continue peut espérer un avenir à condition qu'on lui insuffle des ressources humaines plus permanentes, des répondants à temps plein et des ressources pour assurer son développement (budgets d'élaboration de programmes et de matériels). Son avenir sera à la mesure de la créativité et l'inventivité dont sont capables les Québécois.

Comment augmenter la participation  
aux programmes de formation continue!

**Résumé et recommandations**

- 25 ans d'existence sans cadre restrictif.
- Responsabilisation du milieu.
- Un réseau de contacts.
- Assumer la permanence des répondants.
- Des préjugés.
- Inciter ou obliger ?
- Pour du développement.
- Besoin de ressources financières accessibles.
- Autofinancement contre température.
- Reconnaissances et crédit.
- Un avenir ! Conclusion.

## Conclusion

Au point de départ de ce mémoire, nous soulignons qu'au Québec, historiquement, ce fut toujours par la coopération, par le regroupement et par la solidarité que le monde agricole a pu passer à travers diverses crises. La question essentielle de la priorisation de la formation agricole est pour nous une clé de solution ouvrant le monde de la connaissance et le développement des compétences à la relève, à la main-d'œuvre et aux producteurs agricoles.

La responsabilité de rendre la formation accessible et concrète est partagée en partenariat ouvert entre diverses organisations. La Commission scolaire de la Vallée-des-Tisserands, par l'entremise de son centre de formation dédié (Centre des Moissons) est pleinement consciente de sa responsabilité première. Le partenariat actif et dynamique de plusieurs acteurs est tout aussi essentiel.

Au Québec, ce qui distingue largement l'organisation de notre agriculture est lié au passé par la mise en place, entre autres, de coopératives et par la création de l'Union des producteurs agricoles (U.P.A.), syndicat de producteurs. Ces deux institutions ont modelé la structure des fermes et le paysage du commerce agricole.

Le dynamisme et l'ouverture de ces deux partenaires nous sont acquis pour faire converger nos actions dans un esprit de solidarité afin d'assurer le plein développement de l'avenir de l'agriculture dans notre région et dans tout le Québec.