

**Passion, planification et flexibilité, des ingrédients  
essentiels pour une relève.**

Mémoire déposé à

La Commission sur l'avenir de l'agriculture et l'agroalimentaire du  
Québec

Par

**Luc Bérubé, producteur agricole et agronome**

Pommes de Terre Bérubé inc,  
Trois-Pistoles

Dans les dernières décennies, le nombre d'entreprises agricoles n'a cessé de diminuer, par contre, les superficies cultivées, ainsi que le nombre d'unités animales produites se sont sensiblement maintenues. Avec le temps, la taille des entreprises agricoles s'est accrue. Différentes raisons ont amené l'accroissement de la taille des entreprises : modèles externes, pression des marchés, besoins d'exportations, désir personnel, etc. Quelle que soit la raison, l'expansion des entreprises agricoles n'a pas nécessairement amélioré certaines problématiques. Parmi celles-ci, le transfert des entreprises agricoles demeure un point inquiétant dans la continuité des entreprises actuelles.

Lorsque l'on parle de transfert de ferme, il faut d'abord parler de l'intérêt des jeunes à prendre la relève, à l'agriculture. **Pour un transfert qui marche et qui sera réussi, il faut développer la passion chez les jeunes.** Il faut leur permettre d'avoir la chance de la développer, sans l'imposer. Comme productrice, producteur agricole, nous avons la responsabilité de permettre à nos enfants de développer cet intérêt, car ils sont les premiers susceptibles à assurer la continuité de nos entreprises agricoles. Cela peut commencer par leur laisser la chance de nous assister dans de menus travaux qui ne comportent aucun risque. Par exemple, allez visiter les champs pour voir si les semis germent et poussent bien, peut être le moment où la passion germe dans le cœur de nos tout-petits! Peu importe ce que l'on peut dire, nous sommes les seuls responsables du développement de cette passion. Une personne qui n'entend que du négatif à propos du travail sur une entreprise agricole, n'en verra aucun intérêt.

La taille des entreprises agricoles est souvent un aspect ciblé dans les problématiques liées aux transferts d'entreprises. Elle touche l'aspect financier et l'aspect du travail. Une grosse entreprise génère plus de revenus et aura une plus grande valeur monétaire, mais souvent aussi plus de travail et de stress. À l'inverse, une entreprise modeste génère moins de revenus et possède une plus petite valeur monétaire, mais peut générer moins de travail et moins de stress.

**Quelle entreprise se transfère le mieux?** Je crois que l'entreprise qui se transfère le mieux est celle qui respecte les valeurs et la vision de leurs propriétaires. Un aspect qui est souvent négligé en agriculture, est la planification stratégique et les plans de développement d'entreprise. En effet, trop souvent, le monde agricole a subi les changements. La mondialisation des marchés, la concentration des chaînes d'alimentation, les avancées technologiques, l'éloignement des consommateurs, l'environnement et autres ont amené les entreprises à modifier leurs façons de faire et leur développement. C'est un peu comme si les entreprises avaient été standardisées par la force des choses. Certains de ces changements ont sûrement éloigné des producteurs et productrices de leurs propres intérêts et vision. Je crois que les producteurs et productrices doivent prendre le temps de se questionner sur le développement de leur entreprise en fonction de leurs intérêts. Des plans de développement sont souvent faits lors de transferts de ferme. Cependant, ce travail doit être maintenu et favorisé. Je crois que les entreprises agricoles doivent avoir accès à des programmes leur facilitant la réalisation et le suivi de plan de développement.

Actuellement, certains programmes d'aide existent pour les entreprises agricoles. Les Centres Régionaux d'Établissement en agriculture, le Programme d'appui financier à la relève agricole de la Financière agricole, les Centres Locaux de Développement sont des exemples de ce qui peut être disponible aux entreprises en démarche de transfert. Je crois qu'il faudra adapter les programmes avec de nouvelles réalités ou besoins. En effet, plusieurs programmes passent par l'expansion des entreprises agricoles. Je crois qu'il faut que les programmes permettent une meilleure souplesse dans le devenir de l'entreprise. Augmenter la taille d'une entreprise agricole n'est pas toujours l'objectif de ses propriétaires. D'ailleurs, les programmes en place peuvent avoir un effet pervers. L'augmentation de la taille de l'entreprise amène souvent une situation irréversible. Lorsque les cédants ne sont plus présents sur l'entreprise, la relève demeure avec une charge de travail supérieure à ses capacités. Avec les problématiques de main d'œuvre que connaît le milieu, cette façon de

transférer en prenant de l'expansion ne favorise pas nécessairement le développement futur des entreprises et les placent en situation de fragilité et ne peuvent revenir en arrière.

Actuellement, il y a peu de place dans les programmes pour les transferts d'entreprises où la relève peut travailler à l'extérieur à temps partiel. Cela met beaucoup de pression pour « accélérer » un transfert pour permettre d'aller chercher l'aide disponible. Si les programmes permettaient une certaine modulation en fonction de temps consacré à l'entreprise, cela pourrait permettre d'éviter une trop grosse expansion lors du transfert en mettant moins de pression pour générer des salaires supplémentaires. Avec l'augmentation de la formation de la relève, les opportunités de travail partagé entre la ferme et l'extérieur seront de plus en plus présentes. Les programmes d'appui doivent s'adapter et répondre à cette nouvelle réalité de la relève agricole d'aujourd'hui.

En terminant, je crois que la préparation d'une relève potentielle commence tôt, très tôt. D'abord, il faut trouver le moyen de cultiver la passion de l'agriculture chez nos jeunes. Deuxièmement, il faut cultiver la planification et le développement d'une vision sur nos entreprises qui colle avec nos propres intérêts. Finalement, il faut que les programmes d'appui et d'aide à la relève soient flexibles pour s'harmoniser avec une réalité qui évolue. Il faut éviter aujourd'hui d'handicaper le futur de nos entreprises agricoles, car l'avenir ne passe pas toujours par grossir, mais par bien planifier en fonction de nos besoins et intérêts.

Luc Bérubé, agronome  
251, rue Provencher  
Trois-Pistoles, (Québec)  
G0L 4K0