



Des conseils qui portent fruit

Bien des spécialistes en gestion agricole peuvent nous raconter l'histoire de deux fermes quasi identiques à tous points de vue, sauf que l'une d'entre elles est prospère et que l'autre parvient difficilement à survivre.

Les deux agriculteurs présumant que leur voisin obtient les mêmes résultats qu'eux, parce qu'ils ont les mêmes productions, que leur exploitation est de taille semblable et qu'ils recourent aux mêmes techniques de production.

Mais quiconque verrait les dossiers financiers des deux exploitations, comme un comptable, un gérant de banque ou un conseiller en gestion, saurait que sur le plan financier, les deux fermes sont aussi différentes que le jour et la nuit. En matière de rentabilité, la gestion agricole peut faire toute la différence.

Quelle est l'ampleur de cette différence? Selon une étude réalisée au Québec, il peut s'agir d'une différence de 40 pour cent ou plus.

Le Québec fait figure de chef de file dans la promotion d'une gestion agricole améliorée. On y trouve des syndicats de gestion dont la création remonte à une trentaine d'années. En 1982, les dirigeants des syndicats ont décidé de former une fédération provinciale, qu'ils ont appelée Fédération des syndicats de gestion agricole du Québec, affiliée à l'Union des producteurs agricoles.


En ce moment, la Fédération regroupe 40 syndicats de gestion agricole. Chacun de ces syndicats est composé de 20 à 200 membres, qui ont accès aux conseils de gestion exclusifs d'un ou de plusieurs agronomes.

Récemment, la Fédération a analysé le rendement financier de 366 fermes pour l'exercice financier 1998. Les trois quarts des fermes étudiées étaient membres d'un syndicat de gestion depuis longtemps (plus de dix ans en moyenne), tandis que le reste des fermes étaient des membres relativement nouveaux (2,4 ans en moyenne). Afin de comparer des pommes avec des pommes, seuls les exploitants agricoles qui s'étaient établis entre les années 1985 et 1989 ont été visés par l'étude.

La différence entre le rendement financier de ces deux groupes très similaires était surprenante.

Au sein des deux groupes, les revenus étaient semblables, mais le bénéfice net (soit le revenu brut moins les dépenses fixes et variables) était de 43 pour cent plus élevé chez les membres de longue date. Même si le degré d'endettement était semblable dans les deux groupes, les membres de longue date possédaient un plus grand actif et par conséquent, avaient une valeur nette qui était, en moyenne, de 150 000 \$ de plus que dans le cas des agriculteurs qui étaient membres des syndicats de gestion depuis peu.

« Ce n'est pas un miracle », déclare M. Bernard Belzile, le secrétaire de la Fédération des syndicats de gestion agricole du Québec.

« C'est le résultat de plusieurs bonnes décisions prises chaque année, certaines étant petites, d'autres étant plus importantes. Après de nombreuses années, elles portent fruit. » 

Pour de plus amples renseignements au sujet de la gestion agricole, visitez le site du Conseil canadien de la gestion d'entreprise agricole au www.farmcentre.com



Constitution en société et planification de la relève

Deuxième article d'une série de quatre articles portant sur la constitution en société

Par Janet Kanters

Voilà! Vous avez fait le grand saut et constitué votre exploitation agricole en société. Vous avez maintenant l'esprit tranquille en sachant que votre exploitation fonctionne comme une machine bien huilée.

Vous commencez à songer qu'il est peut-être venu le temps de ralentir, de finalement prendre des vacances bien méritées et de conférer aux enfants une responsabilité accrue dans la gestion de l'exploitation.

Alors, jusqu'à quel point est-il facile de léguer une société agricole à ses enfants? Eh bien, selon Rick Haines, FCA chez KPMG, à Regina, il est préférable de commencer à planifier la relève trop tôt que trop tard.

« Il est essentiel de garder à l'esprit que la planification de la relève est un processus, pas un événement, dit-il. C'est une affaire de famille, de gens et de relations, mais aussi de propriété et de gestion. Il s'agit de déterminer ce qui est juste et de le faire en respectant les valeurs, les désirs et les préoccupations de la famille. »

En bref, l'objectif est non seulement d'offrir à la prochaine génération une transition en douceur, mais d'assurer la viabilité de l'entreprise et de maintenir l'harmonie familiale. Ce dernier facteur fait en sorte que la planification de la relève agricole diffère quelque peu du changement à la direction d'une entreprise « normale ».

D'ailleurs, selon M. Haines, le plan de relève d'une exploitation agricole devrait véhiculer des valeurs communes et traiter les membres de la famille de façon juste et équitable.

« Ce qui ne veut pas nécessairement dire de façon égale. Par conséquent, cela peut créer beaucoup de problèmes, remarque-t-il. La planification de la relève nécessite vraiment la participation de tous les membres de la famille et porte, entre autres, sur la planification successorale, la planification de la fortune, la planification de la retraite et la planification des affaires. »

La première chose à faire est de s'assurer que maman et papa sont prêts à céder l'entreprise à d'autres membres de la famille.

« Il s'agit habituellement du premier obstacle à surmonter lorsque vous décidez de procéder à la planification de la relève, indique M. Haines. Même si maman et papa pensent qu'ils sont prêts à léguer l'entreprise, lorsque vient le temps de prendre une décision et d'amorcer le processus, ils s'aperçoivent qu'ils ne sont peut-être pas prêts à s'en départir. »

Voici quelques facteurs clés à prendre en considération au moment d'aborder le sujet de la relève :

- D'autres membres de la famille sont-ils capables de prendre les rênes de l'entreprise?
- De quelle façon maman et papa financeront-ils leur retraite?
- Maman et papa auront-ils encore besoin du soutien financier de la ferme?
- Les membres de la famille seront-ils tous traités sur un pied d'égalité?
- Qui accomplira le travail physique sur la ferme?
- Qui prendra les décisions?
- Qui sera propriétaire de l'actif?

Les réponses à ces questions sont loin d'être simples et il est nécessaire de se livrer à une profonde réflexion avant de pouvoir y répondre. Voilà pourquoi, la plupart du temps, les gens qui envisagent de planifier la relève de leur exploitation agricole consultent des spécialistes.

« Dès le début du processus, vous devriez demander l'aide de conseillers professionnels qualifiés, tels des avocats, des comptables et des conseillers en placement, dit Rick Haines. Et puisqu'il est question de relève familiale, vous devriez aussi songer à retenir les services d'un facilitateur qualifié pour régler les enjeux familiaux qui pourraient survenir. »


Ce facilitateur, ajoute M. Haines, joue le rôle de médiateur. Il écoute les désirs, besoins et préoccupations de chaque membre de la famille et, ainsi, leur permet tous d'avoir leur mot à dire dans le processus qui entoure la relève. Le facilitateur est ensuite en mesure d'élaborer quelques scénarios envisageables qui sont justes et équitables pour tous les membres de la famille, ce qui permet de procéder à la transition relativement sans heurt.

Toutefois, il faut bien comprendre qu'il n'est pas nécessaire de céder aux enfants toute la ferme d'un seul coup. En fait, de nombreux parents décident de transférer graduellement la propriété de l'exploitation agricole à leurs enfants, ce qui est assez facile à réaliser à l'aide de la structure d'entreprise. Il suffit d'instaurer un gel successoral.

« Instaurer un gel successoral fait en sorte que maman et papa demeurent propriétaires de la société à titre d'actionnaires privilégiés et que la valeur de leurs intérêts dans la société est « gelée » à un montant fixe. Les enfants peuvent ensuite participer à titre de nouveaux actionnaires ordinaires, ce qui leur donne droit à toute hausse future de la valeur de l'actif de la société », explique M. Haines.

« L'un des avantages d'instaurer un gel successoral est qu'il permet de déterminer le montant des impôts que maman et papa devront payer en fonction de la valeur qu'ils possèdent. De plus, maman et papa conservent une certaine emprise sur la société puisqu'ils détiennent des actions avec droit de vote. »

La planification de la relève ne doit pas être une source de confusion et de difficultés pour les familles agricoles. D'ailleurs, il est souvent plus facile de léguer à ses enfants une exploitation agricole qui est constituée en société qu'une exploitation qui ne l'est pas. Il suffit d'un peu de planification préliminaire et d'une bonne communication entre les membres de la famille.

« Vous devez développer une vision familiale commune, car il se peut que les membres de la famille n'aient pas tous la même opinion au sujet de la direction que devrait prendre l'exploitation agricole, remarque Rick Haines. Sans rejeter cette possibilité, vous devez établir des objectifs communs. Pour y arriver, il est essentiel de communiquer les uns avec les autres, de s'écouter les uns les autres et, bien entendu, de se respecter mutuellement. » 



Êtes-vous en route vers le succès?

Vous l'atteindrez grâce au financement de FAC. Planifiez votre avenir à l'aide de la formation en gestion agricole AgriSuccès. Réglez avec précision tous les détails de votre comptabilité et de votre production grâce aux logiciels AgExpert. Et investissez dans les obligations de FAC. Des questions?

Discutons-en. www.fac-fcc.ca 1 888 332-3301

Vous planifiez prendre de l'expansion? Voyez ce que l'avenir vous réserve avec FAC.

Soyez SMART et gardez les meilleurs

Dans bien des cas, l'agriculture continue d'être une affaire de famille. Les compétences sont transmises des grands-parents aux parents, puis aux enfants. Puisqu'ils sont très proches les uns des autres, les membres d'une famille connaissent leur style de communication et leurs habitudes de travail mutuels. Souvent, les idées sont communiquées en peu de mots. Et, puisque les plus jeunes sont des subalternes en raison de leur âge, la gestion du personnel ne constitue pas un gros problème.

Mais les temps changent. De nos jours, même s'il y a du travail sur la ferme, on encourage la plupart des jeunes gens à poursuivre des études postsecondaires. En même temps, les économies d'échelle veulent que les exploitations agricoles continuent de prendre de l'expansion afin d'être concurrentielles. Mais les exploitations les plus importantes exigent davantage de main-d'œuvre. La solution est donc d'embaucher des aides, soit des travailleurs temporaires, saisonniers ou à temps plein.

Les producteurs comprennent que leurs employés sont essentiels au succès de leur entreprise. Ils cherchent donc des moyens de s'assurer que leurs employés restent malgré le fait qu'ils n'aient aucun lien familial avec eux.

Selon la formatrice canadienne Michelle Painchaud, la réponse réside dans l'amélioration des compétences en gestion, peu importe qu'il s'agisse d'employés membres de la famille ou d'employés de l'extérieur. « Même si certains ont des qualités de leadership innées, ils doivent acquérir les connaissances nécessaires pour diriger d'autres personnes et s'exercer à le faire. Que vous ayez des milliers d'employés ou seulement

un ou deux, leur perception de leur milieu de travail dépend beaucoup de vous. »

La conseillère en ressources humaines, qui est née et a grandi sur une ferme près de Winnipeg, partageait récemment son point de vue avec certains producteurs qui ont du succès. C'était dans le cadre d'un atelier de Financement agricole Canada intitulé *Gardez les meilleurs*, qui se tenait à Swift Current, en Saskatchewan. Les ateliers sont donnés en collaboration avec le *Conseil canadien de la gestion d'entreprise agricole*.

Darrell Gill et son fils Clayton exploitent 2 200 acres et élèvent des centaines de bovins avec l'aide du frère de Darrell. Ils ont fait environ une heure de route à partir de leur ferme, laquelle est située à la frontière de l'Alberta et de la Saskatchewan, afin de voir s'ils pouvaient bénéficier de certains conseils.

« Je veux savoir comment garder les employés motivés et m'assurer de ne pas les perdre lorsque nous en trouvons des bons, déclare Darrell. Beaucoup de facteurs peuvent les éloigner, par exemple l'attrait d'un emploi à salaire élevé dans les champs de pétrole à proximité ».

Bien que le salaire soit certainement un facteur pour garder de bons employés, M^{me} Painchaud dit que les études démontrent que, pour la plupart des travailleurs, l'argent n'est pas le plus grand élément de motivation. Les employés veulent ce qui est moins tangible.



« Les employés recherchent un milieu où ils aiment ce qu'ils font, se sentent importants, appréciés et où ils ont des occasions de se surpasser, explique M^{me} Painchaud. C'est tout à votre avantage de garder un bon employé heureux. Le coût lié à la perte d'un employé peut représenter jusqu'à trois fois son salaire. Non seulement vous devez accomplir les tâches qu'il accomplissait en attendant de trouver un nouvel employé, mais vous devez aussi assurer la formation d'une nouvelle personne. De plus, il y a le risque que la perte d'un employé puisse démotiver ceux qui restent ».

Que doit donc faire un bon gestionnaire?

M^{me} Painchaud dit que les exploitants agricoles doivent, en tant que gestionnaires, établir des objectifs SMART pour leurs employés, c'est-à-dire des objectifs Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalistes et réalisables dans le Temps prévu. Les employeurs doivent être précis au sujet de leurs exigences, de la manière dont ils veulent que le travail soit fait, des outils pour le faire et de l'échéance à laquelle il devra être terminé. Ils doivent également s'assurer que l'employé peut faire le travail. M^{me} Painchaud conseille d'établir des objectifs SMART tous les jours, toutes les semaines, tous les mois et même tous les ans.

En plus des objectifs SMART, les gestionnaires doivent aussi offrir une rétroaction FAST, c'est-à-dire communiquer.

« Pour que le comportement soit répété, il doit être reconnu. Les bons gestionnaires donnent à leurs employés une rétroaction qui est Fréquente, exActe, Spécifique et poncTuelle. Michelle Painchaud déclare : « Vous avez fait du bon travail aujourd'hui! » n'a pas le même impact que « Vous avez bien nettoyé la moissonneuse-batteuse aujourd'hui. J'apprécie le fait qu'elle soit nettoyée régulièrement parce qu'elle brise moins souvent que lorsqu'elle ne l'est pas ».

M^{me} Painchaud reconnaît que ses participants hésitaient à faire un compliment aussi long. Lorsqu'elle leur a demandé lequel des deux ils préféreraient recevoir, cependant, tous étaient d'accord pour dire que le second leur faisait se sentir davantage appréciés.

Le fait que les employés connaissent les attentes de leur patron prépare le terrain pour leur évaluation de rendement. M^{me} Painchaud suggère de faire une évaluation informelle tous les trois mois. « Il n'est pas nécessaire que le processus soit compliqué ni très long. Une discussion au sujet du déroulement des activités et quelques questions bien posées peuvent vous aider à vous assurer que votre employé et vous êtes sur la même longueur d'onde. L'évaluation prouve également que vous vous


préoccupez du bien-être de la personne. De plus, grâce à des évaluations régulières, votre exploitation lui semblera davantage axée sur les affaires et sera, avec un peu de chance, plus difficile à quitter. Et si vous découvrez que votre employé n'est pas heureux, vous pourrez alors décider d'arranger les choses ou vous saurez que vous devrez chercher un nouvel employé ».

Après avoir suivi la séance, Kevin Spate, un producteur de céréales et de wapitis près de Morse, a constaté qu'il se devait d'améliorer ses compétences en gestion. « J'ai toujours laissé les problèmes de rendement aller à la dérive. Maintenant, je sais que si un problème se pose, je dois remettre l'employé sur la bonne voie et tout de suite. Cette façon de faire nous aidera tous les deux ».

Darrell a également vécu une prise de conscience lorsque M^{me} Painchaud a parlé des styles de communication. « Je suis quelqu'un qui voit la situation dans son ensemble et qui fait les choses sans trop se poser de questions. Je ne dois pas oublier que tous ceux qui travaillent avec moi ne pensent pas de la même manière. Je dois m'expliquer plus clairement, même si des explications supplémentaires ne sont pas nécessaires à mon avis. Clayton et moi travaillons ensemble depuis tellement longtemps que nous nous comprenons et n'avons pas besoin de parler beaucoup. Je ne peux pas exiger cela d'un employé. »

Pendant ce temps, un autre producteur a obtenu une confirmation de ses sentiments. Il a déclaré qu'il ne voulait vraiment pas être un gestionnaire, mais simplement un producteur. Il a alors délégué le rôle de gestionnaire d'employés à son fils.

M^{me} Painchaud dit que la gestion d'employés ne doit pas être très compliquée, mais de les diriger afin qu'ils demeurent engagés exige des efforts.

« J'aimerais bien vous remettre une simple liste de vérification, a déclaré M^{me} Painchaud aux participants, mais je ne peux pas. Chaque personne est unique. Chacune est motivée par des éléments différents et accepte les rétroactions à sa propre manière. Vous devez trouver ce qui fonctionne pour vos propres employés. Je peux vous dire une chose : si vous prenez le temps de communiquer avec vos travailleurs et de leur fournir une rétroaction positive, cela leur fera plaisir et vous aidera peut-être même à garder les meilleurs ». 

Des ateliers AgriSuccès ont lieu partout au pays. Veuillez communiquer avec votre bureau local de Financement agricole Canada ou visiter le site Web de FAC à www.fac-fcc.ca pour obtenir de plus amples renseignements.

« Les employés recherchent un milieu où ils aiment ce qu'ils font, se sentent importants, appréciés et où ils ont des occasions de se surpasser. C'est tout à votre avantage de garder un bon employé heureux. Le coût lié à la perte d'un employé peut représenter jusqu'à trois fois son salaire. »

Les recherches du secteur ovin s'avèrent prometteuses

Le premier cas de maladie de la vache folle n'a peut-être été détecté qu'en 2003 en Amérique du Nord, mais un professeur innovateur du collège agricole de la Nouvelle-Écosse en était à ce moment-là à sa deuxième année de recherche sur une maladie semblable qui touche les moutons.

Ce professeur s'appelle Hossain Farid et il est spécialiste en génétique quantitative à ce collège. Son travail prend précisément la forme d'essais génotypiques à l'égard de moutons de race afin de déterminer leur résistance à la tremblante du mouton, une maladie mortelle et transmissible, du même ordre que la maladie de la vache folle. Cette maladie s'attaque au système nerveux des moutons et des chèvres. Il n'existe pas de traitement ou de vaccin pour cette maladie. Même si elle pose un danger aux moutons, elle ne présente aucun risque pour le bétail ou les êtres humains.

« En 2002, la Purebred Sheep Breeders Association de la Nouvelle-Écosse m'a demandé de faire le génotype du mouton de race afin d'en déterminer la résistance à la tremblante, explique M. Farid. L'année dernière, nous avons terminé cette tâche et maintenant, la Nouvelle-Écosse est le seul endroit où toute la population de moutons de race a été génotypée, pour deux générations. »

M. Farid a commencé ce travail bien avant que le premier incident de vache folle soit détecté. Après l'incident de la vache folle, d'autres provinces se sont mises à solliciter ses conseils.


« Entre autres, je travaille avec des éleveurs de moutons de la Colombie-Britannique sur un projet d'une durée de deux ans. De plus, j'ai aidé la Société canadienne des éleveurs de moutons à mettre du matériel au point pour un programme national de testage de la tremblante. En ce moment, je m'attaque à la deuxième année du programme de la Colombie-Britannique. »

Le professeur Farid précise que les travaux de recherche ne portent pas sur le dépistage de la maladie mais bel et bien sur la résistance génétique. Il avoue qu'il est très important de faire en sorte que la tremblante soit surveillée, car une poussée épidémique aurait un effet dévastateur sur les éleveurs de la Nouvelle-Écosse et du Canada.

« La différence entre la maladie de la tremblante et la maladie de la vache folle, c'est que nous avons déjà des marqueurs que nous pouvons ni plus ni moins cibler pour en connaître la résistance, affirme-t-il. Ce n'est pas le cas du bétail. »

Il n'en reste pas moins que la maladie de la vache folle a eu des conséquences néfastes chez les producteurs ovins des quatre coins du pays. Au Manitoba par exemple, le commerce du mouton a baissé de 40 à 50 pour cent en raison de la vache folle. La fermeture des frontières a tout simplement empêché les producteurs d'envoyer leur production à l'étranger.

Selon des données obtenues auprès de Statistique Canada, l'industrie canadienne d'élevage ovin comptait 975 600 moutons et agneaux de ferme au 1^{er} janvier 2003. Les ventes à la ferme totalisaient 102,5 millions de dollars. Un troupeau moyen compte 74 bêtes.

Le professeur Farid, qui donne aussi des conseils d'élevage et des conseils d'ordre vétérinaire aux éleveurs, avoue que le dépistage de cette maladie coûte cher. Le coût de destruction des bêtes atteintes de la tremblante est de 600 \$. La destruction se fait sous la supervision de l'Agence canadienne d'inspection des aliments. 

Fourni par le Conseil canadien de la gestion d'entreprise agricole



Un meilleur rendement des investissements pour les producteurs de soya

Les producteurs de soya de l'Ontario réalisent un rendement plus élevé sur leurs investissements grâce à la recherche effectuée par une agri-entreprise primée.

La compagnie Agriotics Inc., de Cambridge, en Ontario, fabrique et met au point des produits biologiques destinés à l'agriculture, plus particulièrement des inoculants pour légumineuses (soya, lentilles). Elle a reçu le Prix aux jeunes entrepreneurs 2004 de la Banque de développement du Canada pour l'Ontario.

« Nous sommes une petite entreprise dotée d'un important programme de recherche et de développement », déclare Alison McIver, qui a mis cette entreprise sur pied avec sa sœur Hannah en 1997. « Notre père a trouvé le concept, a lancé le produit (Rhizobia) en Amérique du Nord et a fait des mises à l'essai réussies à l'université de Guelph. Quand il a décidé de prendre sa retraite, nous avons vu les bienfaits de ce produit et avons pris la relève. »

Agriotics détient environ 45 pour cent de la part du marché ontarien des inoculants pour soya (Pulse R et Apex Liquid). « Nous nous concentrons sur les cultures de bactérie très pures, à forte concentration. Nous avons constaté que lorsque les concentrations sont fortes, nous obtenons d'excellentes souches et de meilleurs rendements. Les inoculants survivent assez longtemps dans la graine pour que les producteurs en retirent le plus de bienfaits possible. »


Selon Hannah, la première cible mesurable de l'entreprise est l'amélioration du rendement et le fait que l'usage d'inoculants augmente la teneur en protéines du soya.

« Nous faisons des essais variés, explique Hannah. Entre autres, nous faisons des essais microbiologiques. Cependant, les essais les plus importants sont ceux réalisés par les agriculteurs dans leurs champs. Nous faisons aussi des essais comparatifs avec des produits concurrentiels. Dans le cadre de nos essais à l'interne, nous avons mesuré les produits par rapport à différentes souches ou par rapport à un contrôle sans inoculants. »

Ils assistent à une hausse du rendement de l'ordre d'environ 2,5 boisseaux. Il s'agit d'un rendement des investissements d'environ 10 contre 1. « Pour commercialiser nos produits, nous instruisons les agriculteurs. Si les agriculteurs sont plus conscients de ce qui se passe, ils emploieront le produit en fonction des paramètres suggérés. Cela nous permet d'établir un dialogue entre l'entreprise et le consommateur. »

John Gal, producteur du comté d'Oxford et président de la fédération de l'agriculture de sa région, est heureux de l'accessibilité à une entreprise qui ne se trouve qu'à une cinquantaine de kilomètres à l'est de son exploitation de Woodstock.

« C'est excellent que d'avoir un fournisseur canadien pour le marché canadien, déclare-t-il. À un certain moment donné, la plupart de ces produits nous venaient du Royaume-Uni. C'est un vrai avantage pour les producteurs d'ici. Je serais tout de même curieux de savoir si Agriotics travaille sur des inoculants pour le maïs. »

Selon Hannah, il ne fait aucun doute qu'il y a des plans d'expansion à court et à long terme. 

Fourni par le Conseil canadien de la gestion d'entreprise agricole



Surveillez le nouveau Journal AgriSuccès publié bientôt

La seule publication agricole publiée à l'échelle nationale sera plus volumineuse et sera améliorée! En effet, notre prochain numéro du Journal AgriSuccès aura un tout nouvel aspect et plus de contenu afin que vous soyez au fait des nouvelles et des tendances agricoles.

Partout au pays, notre équipe de spécialistes et de journalistes du domaine agricole a à cœur de vous fournir de l'information de grande qualité dans un format pratique. Nous avons tenu compte de vos commentaires et vous en donnons plus : plus de contenu et plus de nouvelles que vous ne pourriez l'imaginer.

Nous avons hâte de vous montrer les résultats, et l'attente est presque terminée! Vous recevrez votre prochain numéro pendant les mois d'été (délai juste un peu plus long que notre fréquence habituelle, qui est une fois tous les deux mois). Nous reprendrons ensuite notre calendrier de publication habituel, soit un numéro tous les deux mois.

Entre-temps, nous espérons que vous apprécierez ce numéro du Journal AgriSuccès et nous vous disons à bientôt! ⚙️

L'équipe AgriSuccès

AgriSuccès Express

Sachez comment. Dès maintenant.

Vous avez besoin du savoir-faire le plus à jour et le plus avancé qui soit pour résoudre les questions qui touchent votre exploitation. Vous lisez déjà le Journal AgriSuccès. Pourquoi ne pas recevoir chaque semaine les dernières nouvelles et perspectives agricoles... dans votre boîte de réception électronique? Vous pouvez recevoir AgriSuccès Express, le bulletin électronique gratuit de FAC, dans votre boîte de réception électronique tous les vendredis.

Le rédacteur, Kevin Hursh, fait appel à une équipe de journalistes agricoles d'un océan à l'autre pour se procurer une variété d'articles sur divers sujets, notamment ce qui se passe au Canada et ailleurs dans le monde (et l'impact des événements sur votre exploitation).

L'abonnement est facile, rapide et gratuit! Rendez-vous tout simplement à www.fac-fcc.ca et abonnez-vous à AgriSuccès Express.