



Financement agricole Canada

Canada

LE JOURNAL

novembre-décembre 2006

AgriSuccès



Investir dans
les gens : la clé
du succès d'une ferme

Les défis que présente
la main-d'œuvre agricole

Apprendre à tirer avantage
des ressources humaines

La sécurité commence par
une bonne formation

Comment
fidéliser
les employés

Les bons salaires et les primes y
contribuent, toutefois, montrer
son appréciation de quelle façon que
ce soit, peut faire toute une différence



« C'est conçu pour l'agriculture
et c'est facile. »

Mark Richards, Dresden (Ontario) (président de la Table pancanadienne de la relève agricole)

Voyez comment la comptabilité peut être facile avec les logiciels AgExpert

Il suffit de demander à Mark. Propriétaire d'une exploitation de cultures commerciales et de légumes de 1 200 acres, Mark est très occupé. Il utilise *Analyste AgExpert* pour faire le suivi de ses stocks et gérer son exploitation par secteur d'activité. « C'est facile », explique-t-il. « J'aime beaucoup utiliser les rapports pour connaître ma situation financière. »

Seulement

399 \$

Pour commander, composez le 1-800-667-7893.

www.AgExpert.ca


Financement agricole Canada

présente

AgExpert
Logiciels de gestion

Canada

Dans ce numéro

8 | Comment fidéliser les employés

Les bons salaires et les primes y contribuent, toutefois, montrer son appréciation de quelle façon que ce soit, peut faire toute une différence.



4 | Votre argent

Les producteurs de porcs peuvent réduire les émissions de gaz à effet de serre tout en économisant de l'argent.



5 | Vue d'ensemble – Les défis que présente la main-d'œuvre agricole

Beaucoup de producteurs doivent faire de gros efforts pour garder les bons employés. Essayez de vous mettre à la place de vos employés.



6 | Profil d'un jeune producteur – Investir dans les gens : la clé du succès d'une ferme

Un jeune couple de la Saskatchewan gère une exploitation céréalière de 13 000 acres et remercie ses employés à qui il estime devoir une grande partie de sa réussite.



10 | Planifier pour réussir – Apprendre à tirer avantage des ressources humaines

À un moment donné, bien des producteurs doivent prendre la décision de rester l'homme à tout faire de leur exploitation ou bien d'avoir des employés et de gérer du personnel. Quel est le bon choix pour vous?



12 | Les établissements d'enseignement en agriculture recrutent à l'extérieur du cadre de la ferme

Il existe un grand choix de carrières dans le domaine de l'agriculture, toutefois, partout au pays, les programmes d'enseignement agricole ont du mal à attirer les étudiants.



14 | La sécurité en milieu agricole – La sécurité commence par une bonne formation

Beaucoup de blessures et d'accidents de travail mortels dans le secteur de l'agriculture sont dus à un manque de connaissances. Vous pouvez y remédier.



15 | À la fine pointe – Le Canada élabore un nouveau programme de recherche

L'échec des négociations de l'OMC veut dire que le secteur de l'agriculture devra devenir plus concurrentiel que jamais. Par conséquent, il est possible que notre stratégie nationale de recherche nécessite des modifications.



16 | Image de l'agriculture – Un couple publicitaire : le porc et le sport

Les producteurs de porcs de l'Alberta ont trouvé une façon personnelle de remercier leurs clients, et cela dans le cadre d'un programme nommé *Pork Sports* (le porc et le sport).

LE JOURNAL AgriSuccès

novembre-décembre 2006

Comité de rédaction

Lyndon Carlson
Derwin Arnstead
Todd Klink
Louise Yates
Lindsay Folk
Tim Kydd
Adrienne Gagnon

Rédacteur en chef

Kevin Hursh

Rédactrice adjointe

Allison Finnamore

Directrice artistique

Chloé Gendron

Concepteurs graphiques

Wendy Bachelu
Chris Anderson

Technicienne de la production

Nadine Frank

Collaborateurs à la
photographie

Greg Huszar
Alison Berk

Photo en page de couverture

Greg Huszar

Renseignements sur
l'abonnement

Changement d'adresse,
commentaires ou questions :
Téléphone : 1-888-332-3301
Courriel : info@AgriSucces.ca

Pour le courrier non distribuable,
veuillez le retourner à :
1800, rue Hamilton
C. P. 4320, Regina (Saskatchewan)
S4P 4L3

AgriSuccès

Le *Journal AgriSuccès* est publié tous les deux mois par Financement agricole Canada (FAC). AgriSuccès se consacre au perfectionnement des pratiques de gestion qui contribueront au succès de l'agriculture canadienne. Financement agricole Canada est convaincue de ce succès, c'est pourquoi elle vous présente fièrement AgriSuccès.

www.fac-fcc.ca
www.AgriSucces.ca

Sur la page couverture :

L'équipe de gestion de Cedarline Farms à Dresden, en Ontario, est composée de Dave Lutgheid, Greg Devries et Hilco Tamminga.



Les petits enfants nous apportent
beaucoup d'aide cette année.

**Maintenant nous avons besoin de l'aide de
grands enfants comme vous.**

Financement agricole Canada organisera la campagne Esprit des Fêtes partout au pays. En vous préparant au tourbillon de la saison, pensez aux différents moyens par lesquels vous pourriez aider à assurer un joyeux temps des Fêtes à tout le monde dans la communauté.



Financement agricole Canada

Canada

Le dessin sur cette affiche a été gracieusement offert par l'enfant d'un employé de FAC.
Un remerciement spécial à Emily, Megan, Kyle, Cole, Joel, Kaytlyn, Kendall, Mitchell et Jordan.

Kaytlyn – 7 ans



Lettre des rédacteurs



PAR KEVIN HURSH ET ALLISON FINNAMORE

Quand avez-vous entendu « homme engagé » pour la dernière fois? Peut-être était-ce lorsque vous avez écouté une reprise de l'émission *Le Survenant*?

Notre façon de voir les employés agricoles a changé, même en ce qui a trait aux employés qui travaillent à temps partiel. Auparavant, certains les considéraient comme des personnes de passage et des employés remplaçables. Ce n'est plus le cas maintenant.

Aujourd'hui, si votre exploitation agricole compte des employés, ceux-ci sont considérés comme étant des participants inestimables à la réussite de l'exploitation. S'ils ne sont pas considérés ainsi, ils devraient l'être.

Si aucun employé ne travaille à votre exploitation, devriez-vous en embaucher? Savez-vous comment attirer et garder des employés? Que faites-vous pour assurer leur sécurité à la ferme? Savez-vous comment tirer profit de leurs connaissances, en plus de leurs mains?

Il y a un mot bien spécial pour tout cela : les ressources humaines. Cela semble être un terme uniquement réservé aux grandes entreprises situées dans les immeubles à bureaux des grandes villes. Pourtant les ressources humaines deviennent de plus en plus essentielles à la réussite de l'agriculture primaire.

Dans ce numéro, nos articles-vedettes et plusieurs de nos chroniques traitent des ressources humaines. Nous espérons que vous trouverez l'information et les opinions utiles et inspirantes.

Vos commentaires sont toujours les bienvenus. Faites-nous parvenir un courriel à info@agrisucces.ca ou appelez-nous en composant le 1-888-332-3301.

Le *Journal AgriSuccès* est un magazine conçu afin d'aider les producteurs à améliorer leurs pratiques de gestion en leur offrant de l'information pratique, des exemples concrets et des idées innovatrices qui stimuleront la création de solutions personnalisées.

LE JOURNAL AgriSuccès

Les collaborateurs de ce mois-ci

Kevin Hursh, rédacteur en chef
Kevin est agrologue-conseil, journaliste et communicateur à Saskatoon, en Saskatchewan. De plus, il participe activement à la gestion et à l'exploitation d'une ferme céréalière près de Cabri, en Saskatchewan.

Allison Finnamore, rédactrice adjointe
Allison cultive les mots. Elle vit au Nouveau-Brunswick et elle écrit des articles sur l'agriculture depuis une quinzaine d'années. Elle est présidente sortante de la *Canadian Farm Writers Federation*, et le lancement de son troisième livre intitulé *High-Tech Foods* aura lieu en 2006.

Owen Roberts
Owen, natif de Mitchell's Bay, en Ontario, enseigne la communication agricole au Collège agricole de l'Ontario, à l'Université de Guelph où il est directeur de la diffusion de la recherche. Il est également journaliste pigiste et communicateur.

Lorne McClinton
Lorne travaille dans le domaine de la communication depuis 20 ans en tant que journaliste, photographe, scénariste et rédacteur d'entreprise. Il partage son temps entre le Québec et son exploitation céréalière située en Saskatchewan.

Peter van Dongen
Peter, journaliste agricole et conseiller en communications, demeure sur l'île de Vancouver. M. van Dongen est né et a grandi dans une exploitation laitière. Il est également agrologue professionnel et, au fil des ans, il a acquis de l'expérience dans différents types d'exploitations agricoles.

Hugh Maynard
Hugh est un spécialiste de la communication agricole à Ormstown, au Québec. Il détient un diplôme en gestion agricole du Collège Macdonald de l'Université McGill. Il est aussi journaliste agricole et communicateur chevronné.

Rae Groeneveld
Rae est directeur des nouvelles agricoles à la station de radio GX 94 à Yorkton, en Saskatchewan. Il a des connaissances approfondies sur les questions agricoles de l'Ouest du Canada grâce à des années d'expérience dans les coulisses de l'industrie.

Susanne J. Brown
Susanne détient un diplôme dans le domaine de la presse écrite et en journalisme agricole. Ces 16 dernières années, elle a travaillé en Ontario et au Québec en tant que journaliste et éditrice pour des publications s'adressant aux exploitants agricoles et aux communautés rurales.

D. Lorraine Andrews
Lorraine est journaliste indépendante et vit à High River, en Alberta. Elle a grandi dans une importante exploitation céréalière près de Vulcan et a écrit pour un certain nombre de publications liées à l'agriculture.

Les rédacteurs et les journalistes du *Journal AgriSuccès* tentent de fournir une information et des analyses exactes et utiles. Les rédacteurs et FAC/AgriSuccès ne garantissent pas la précision de l'information contenue dans ce journal et ne sauraient être tenus responsables de toute action ou décision prise par le lecteur à la lecture de ce journal. Les opinions exprimées dans les articles de ce bulletin n'engagent que l'auteur et ne reflètent pas nécessairement l'opinion du rédacteur ou de FAC/AgriSuccès.

Réduire les émissions de gaz à effet de serre peut permettre d'économiser de l'argent

PAR D. LARRAINE ANDREWS

Selon une étude du Conseil canadien du porc, bon nombre de pratiques qui réduisent les émissions de gaz à effet de serre se traduisent par des économies d'énergie, d'eau et d'éléments nutritifs.

DGH Engineering a mené une étude incluant des porcheries semblables de 800 têtes de porcs sevrés à BioSearch International dans la municipalité rurale de Rockford, au Manitoba. Deux porcheries d'étude ont été équipées de dispositifs pour aliments liquides et solides, d'un échangeur de chaleur air-air peu coûteux et d'un thermostat coûtant moins de 60 \$ pour réduire la chaleur pendant la nuit. Les porcs étaient nourris d'aliments enrichis de phytase.

Aucun changement n'a été apporté aux deux porcheries de contrôle qui ont utilisé le régime alimentaire habituel à base d'orge dispensé par un dispositif pour aliments secs avec tétines séparées pour les liquides, des ventilateurs, et qui ont maintenu une température constante.

Les résultats pour les porcheries d'étude ont indiqué ce qui suit : la quantité d'eau utilisée dans ces porcheries a été beaucoup moins élevée grâce aux dispositifs pour aliments secs et liquides, les frais pour le propane et l'électricité ont été moins élevés grâce à l'échangeur de chaleur et la réduction de la température durant la nuit. La production de lisier a diminué grâce à une réduction de la consommation d'eau (dans les porcheries de contrôle, les porcs utilisant les tétines pour s'abreuver gaspillaient l'eau qui finissait dans les fosses), le niveau d'azote, de phosphore et de potassium du lisier a été moins élevé grâce au changement d'alimentation. On n'a enregistré aucune différence de rendement entre les deux groupes de porcheries.

Le rapport complet, incluant les résultats et les recommandations pratiques pour les nouvelles exploitations et les exploitations existantes, est disponible sur le site Web de DGH, www.dghengineering.com, sous la rubrique « brochures » (site en anglais seulement).

Publications gratuites de la CCG

PAR ALLISON FINNAMORE

Les publications de la Commission canadienne des grains (CCG) qui étaient disponibles moyennant une certaine somme ou par abonnement sont maintenant gratuites sur le site Web de la CCG (www.grainscanada.gc.ca). Les abonnés n'ont plus à renouveler leur abonnement pour la campagne agricole 2006-2007.

Les publications comprennent les titres suivants : Exportations de grain canadien, Sommaires des tarifs perçus aux silos, Livraison de grains aux points de collecte des Prairies, Silos à grains du Canada et Statistiques hebdomadaires des grains.

L'élimination des frais d'abonnement pour les publications de la CCG entre dans le cadre des politiques concernant les frais d'abonnement suivies par les autres ministères gouvernementaux tels que Statistique Canada.

Le cours élevé du dollar canadien affecte le prix du blé

PAR KEVIN HURSH

Au cours des cinq dernières campagnes agricoles, le dollar canadien s'est apprécié de 26 % par rapport au dollar américain. La Division de l'analyse du marché d'Agriculture et Agroalimentaire Canada affirme que le cours élevé du dollar a durement touché le prix des céréales et des oléagineux.

Pour la campagne agricole 2005-2006, la valeur du blé canadien a diminué de 81 \$ la tonne à l'exportation (soit 2,20 \$ le boisseau) comparativement à la campagne agricole de 2001-2002. En ce qui concerne le prix du canola à l'exportation, la montée du cours du dollar canadien a causé une baisse des prix estimée à 99 \$ la tonne (soit 2,24 \$ le boisseau) durant la même période.

Les économistes pensent que les indicateurs de base du marché pour le dollar canadien demeurent solides et que les ressacs possibles ne seront que minimes.



Les défis que présente la main-d'œuvre agricole



PAR KEVIN HURSH

Bien qu'il soit dangereux de généraliser, il est probablement vrai que de nombreux producteurs doivent faire de gros efforts pour être de bons employeurs. Ceci a trait en partie au mode de fonctionnement des fermes et à l'attitude des employeurs. Pour diverses raisons, les compétences en gestion des employés peuvent ne pas être aussi développées que les compétences en gestion de la production agricole.

La plupart des fermes canadiennes appartiennent à des familles et sont exploitées par elles. Ce sont les membres de la famille qui font la majorité du travail. Au fur et à mesure que les

exploitations deviennent de plus en plus grandes et ajoutent de nouveaux secteurs d'activités, il devient souvent nécessaire d'avoir des employés qui ne sont pas membres de la famille immédiate. Dans un tel cas, c'est une toute autre histoire.

Les membres de la famille travaillent normalement de longues heures, particulièrement pendant les saisons hautes, et ce, sans poser de questions. Lorsque vous avez un intérêt direct dans le succès de l'entreprise, votre motivation est bien différente que lorsque vous êtes un employé.

Que cela vous plaise ou non, les fermes doivent faire concurrence aux autres entreprises pour obtenir des employés. Les salaires et les conditions de travail doivent être plus ou moins comparables, autrement, il sera difficile de conserver ces employés.

Les marges de profit de plusieurs exploitations agricoles sont minces. Les propriétaires prennent souvent un montant minimum de ces profits pour couvrir leurs frais de subsistance. Le salaire d'un employé peut donc sembler une grosse somme d'argent.

Cependant, si vous voulez que le travail se fasse, il vous faudra offrir un salaire raisonnable. Vous pouvez peut-être offrir d'autres avantages pour compenser une différence salariale, mais les travailleurs qualifiés ne se contenteront pas d'un salaire de misère juste parce que les revenus agricoles sont décevants.

Certains producteurs n'ont jamais travaillé pour un employeur ou s'ils l'ont déjà fait, il y a de cela très longtemps. À cause de cela, ils peuvent avoir de la difficulté à comprendre les attentes

des employés. Essayez de vous mettre à la place de vos employés. Comment aimeriez-vous être traité?

Même les voies hiérarchiques peuvent s'avérer une source de frustration pour un employé agricole. Divers membres de la famille sont vraisemblablement impliqués dans l'entreprise. Que faire lorsqu'ils donnent des directives contradictoires en ce qui a trait à ce qu'il faut accomplir et comment le faire? Comment un employé peut-il sortir gagnant d'une telle situation?

S'il y a des tensions entre les membres de la famille ou un manque de communication, un nouvel employé pourrait rapidement être à la recherche d'un autre emploi.

Les fermes ont leurs particularités, et ce, plus que la plupart des entreprises. Il faut remuer le câble de la batterie lorsque le tracteur ne démarre pas, et ne pas oublier, chaque jour, de vérifier le niveau d'huile du différentiel du camion car il perd un peu son huile. Les veaux sont toujours marqués, vaccinés et les mâles castrés durant la longue fin de semaine d'août; vous devrez donc travailler. Est-ce que j'avais oublié de vous le dire?

L'information ne parvient pas à un nouvel employé par osmose. Elle doit lui être communiquée.

« Il est impossible de trouver de la main-d'œuvre agricole. » Vous entendrez les producteurs partout au pays se plaindre ainsi. Pourtant, plusieurs exploitations réussissent à attirer des travailleurs et à les garder. Ce n'est peut-être pas facile, mais ce n'est pas impossible.

Si vous avez l'intention d'avoir des employés qui ne seront pas des membres de votre famille, il vous faudra faire des efforts. ❖

Si vous voulez que le travail se fasse, il vous faudra offrir un salaire raisonnable.



Investir dans les gens : la clé du succès d'une ferme

PAR RAE GROENEVELD

Lorsque nous pensons à l'agriculture, il est peu probable que la gestion du personnel nous vienne à l'esprit comme un aspect clé de la réussite d'une exploitation. Mais il existe une ferme en Saskatchewan qui mise beaucoup sur ses employés pour assurer sa rentabilité.

Kenton et Pam Possberg gèrent une exploitation céréalière de 13 000 acres près de Humboldt, où ils ensemencent directement une vaste gamme de cultures, notamment le blé, les pois, l'orge

Des primes au rendement ont été versées aux employés qui ont atteint certaines cibles.

(brassicole et fourragère), les graines de tournesol, les lentilles, le lin, l'avoine, le canola et les graines de l'alpiste des Canaries. Une bonne gestion de tous les aspects de l'exploitation, allant des pratiques agronomiques à l'utilisation optimale de l'équipement, en ont fait un exemple d'efficacité et de productivité, même dans les années où dame nature refuse de collaborer.

Kenton et Pam ont été choisis jeunes agriculteurs d'élite de la Saskatchewan de 2006, en raison partiellement de leur stratégie de formation et de fidélisation du personnel et des efforts qu'ils font pour que les employés sentent qu'ils font partie intégrante de l'entreprise.

Les Possberg ont regardé du côté d'autres entreprises et secteurs pour trouver de nouvelles idées sur la façon de motiver les employés et de tirer pleinement partie des compétences des membres de leur équipe.

« Vous ne pouvez pas juste regarder les modèles d'entreprise du secteur agricole. Vous devez sortir des sentiers battus et regarder ce qui se fait ailleurs. Si quelque chose fonctionne bien dans d'autres genres d'entreprises, pour quelle raison cela ne pourrait-il pas fonctionner à la ferme », argumente Kenton Possberg.

Possberg Farms Inc. compte deux employés à temps plein permanents. Quatre autres sont embauchés pour aider pendant les semences et les récoltes.

Le succès de la ferme Possberg a beaucoup à voir avec l'efficacité au niveau de la production qu'apportent des employés qui savent quoi faire et quelle est la meilleure façon d'effectuer certaines tâches.

« Certains suivent des cours par l'entremise de concessionnaires d'équipement. D'autres suivent des cours de soudure ou

d'application de pesticides – selon ce qui, à notre avis, sera le plus avantageux pour eux », explique M. Possberg. « Cela leur permet d'utiliser la machinerie à pleine capacité et de la meilleure façon possible du point de vue agronomique. »

M. Possberg souligne que ses employés, grâce à une formation pertinente, sont plus indépendants et peuvent prendre des décisions éclairées, ce qui permet d'économiser temps et argent dans les périodes critiques du cycle de production de la ferme. Il croit que le temps et l'argent investis dans la formation rapportent vraiment.

« Vous récupérerez rapidement votre argent si votre employé est capable de tirer trois acres de plus à l'heure d'une moissonneuse-batteuse en raison de sa connaissance de la machine. C'est aussi rassurant de savoir que vos employés connaissent les limites de la machine et n'en abuseront pas, ce qui entraînerait des périodes d'indisponibilité et des frais de réparation additionnels. »

Une ambiance d'équipe a beaucoup d'importance aux yeux des Possberg. Une des nouvelles stratégies qui a été mise en œuvre cette année afin de favoriser l'esprit d'équipe est la participation du personnel au processus d'établissement des budgets. Tous les membres de l'équipe ont pu voir le budget de chacun des aspects de l'exploitation, notamment l'ensemencement et la pulvérisation. Des primes au rendement ont été versées aux employés qui ont atteint certaines cibles.

« Les résultats ont été supérieurs à mes attentes. Les employés venaient me voir pour s'enquérir du budget, juste pour savoir où en étaient les choses. Cela les a aidés dans le processus de prise de décisions et les a incités à donner le meilleur d'eux-mêmes. »

M. Possberg mentionne qu'ils doivent normalement faire faire une partie du travail à forfait, mais ce nouveau programme d'encouragement leur a permis de tout faire à l'interne et d'éviter des coûts additionnels, comme l'embauche d'une personne supplémentaire pour le travail de pulvérisation.

Un personnel compétent permet aussi à M. Possberg de se concentrer sur la gestion de l'entreprise agricole. Il peut maintenant compter sur un gestionnaire des opérations dans les champs qui veille à ce que les employés s'acquittent des différentes tâches.

« Le simple fait de l'avoir [le gestionnaire] dans ce poste me permet d'explorer de nouvelles occasions d'affaires et des façons différentes de faire les choses. Nous avons pu ainsi accroître la rentabilité de nos terres. » ❖



Pam et Kenton Possberg, accompagnés de leurs fils, sur leur exploitation céréalière située près de Humboldt, en Saskatchewan.

Fidéliser ses employés

PAR LORNE McCLINTON

La réduction des effectifs est chose du passé. Les baby-boomers canadiens approchent de la retraite à grands pas et il n'y aura pas assez de jeunes pour les remplacer. Les travailleurs jetables des années 90 sont aujourd'hui quasiment irremplaçables.

Selon Chester Elton, coauteur de plusieurs livres dans le domaine des ressources humaines, notamment *A Carrot A Day* et *Des carottes en or*, s'il est vrai qu'offrir un salaire concurrentiel permet d'attirer les travailleurs vers un emploi, c'est s'ils se sentent appréciés qu'ils resteront.

« Un environnement de travail où les employés se sentent valorisés et engagés et dans lequel leur opinion compte est un élément clé que les gens recherchent dans un emploi », explique M. Elton. « Ils veulent avoir le sentiment que leur employeur les écoute lorsqu'ils parlent et ils veulent être récompensés pour leur rendement. "Si je sens que je fais partie intégrante de l'entreprise, je résous des problèmes, je bâtis ma carrière, je développe des compétences en leadership que je ne pourrais peut-être pas acquérir ailleurs." »

« Ça ne coûte rien de dire à quelqu'un qu'il ou elle a fait un bon travail », remarque Greg Devries, le propriétaire de Cedarline Farms, une exploitation spécialisée dans le maïs, les graines de soja et la culture en serre située près de Dresden, en Ontario. Il précise que les erreurs doivent être signalées afin que les employés puissent apprendre mais que, d'un autre côté, il est essentiel que les gens se sentent appréciés.

« Donner une tape dans le dos est la chose la moins chère que le propriétaire d'une entreprise peut faire. Les gens s'attendent à être rémunérés mais, en bout de ligne, ce qui les rend heureux et fidèles à leur emploi, c'est l'appréciation qu'ils reçoivent », explique M. Devries.

« Vous devez constamment encourager vos employés », ajoute Chester Elton. « Une étude approfondie menée par la firme

Gallup a révélé que les employés dont le niveau d'engagement est élevé doivent recevoir une marque d'appréciation au moins une fois par semaine. Ça ne veut pas dire qu'il faut donner aux employés une montre Rolex ou une énorme prime. Selon l'étude, féliciter quelqu'un de vive voix ou lui écrire une note de remerciement est également très apprécié. Et il s'agit de gestes peu coûteux, simples et faciles à faire. Donner des passes de cinéma, des billets pour assister à un événement sportif local ou un souper pour deux au restaurant de la place sont des façons comme tant d'autres de dire "J'apprécie que tu sois resté plus longtemps pour terminer avant l'orage. Je te paie le souper en ville ce soir, alors invite ta femme et amusez-vous." Tous ces petits gestes sont souvent très appréciés. »

Selon M. Elton, les éloges doivent à la fois être méritées et porter sur quelque chose qui compte vraiment. Si vous passez votre temps à dire merci sans raison, ça n'a aucune signification.

« Complimenter quelqu'un pour un travail précis a beaucoup de valeur. Ça montre que vous connaissez le travail de la personne, que vous savez qu'elle a fait un bon travail et que vous voulez le souligner lorsque vous le remarquez. Car s'il y a une chose dont vous pouvez être certain, c'est qu'un comportement récompensé tend à être répété. Ainsi, en tant que dirigeant de l'entreprise, je veux m'assurer de continuellement communiquer à mes employés ce qu'ils font de bien pour faire en sorte que ce comportement soit répété. »

Les agriculteurs font preuve d'une grande créativité pour trouver des récompenses non monétaires dans le but de garder leurs employés heureux. Certains agriculteurs donnent un plein d'essence à l'occasion ou prêtent de temps à autre un camion de l'entreprise, alors que d'autres laissent leurs employés élever quelques bêtes ou cultiver quelques acres en utilisant l'équipement de l'entreprise. De la viande et des légumes gratuits, un espace de jardin et un hébergement payé sont aussi des récompenses fréquemment offertes.

« Nous organisons de petites fêtes en soirée de temps à autre durant l'année », raconte Greg Devries. « Je me souviens d'une soirée où nous avons joué au hockey en salle et d'une autre où nous avions un panier de basketball et une table de babyfoot.



Nous nous sommes simplement amusés avec eux pour leur montrer notre appréciation. Au moins une fois par mois, nous organisons une journée pizza ou hot dog. »

Étant donné que la plupart des ouvriers qui travaillent sur les terres de M. Devries sont de jeunes mennonites mexicains qui envoient la majeure partie de leur salaire à leur famille au Mexique, il a dû adapter son plan de récompenses afin que ses travailleurs puissent vraiment en bénéficier.

« Nous pourrions donner à ces jeunes toutes les hausses de salaire au monde, mais ça ne changerait rien », explique Greg Devries. « Nous devons donc trouver de nouvelles façons de les récompenser. L'un des moyens que nous avons trouvés, surtout pour les travailleurs d'origine mennonite, est de leur donner un cadeau ou une carte-cadeau au lieu d'un chèque. Ils peuvent mettre cette carte dans leur portefeuille et aller en ville acheter ce qu'ils veulent. »

Les membres du personnel de gestion agricole de Cedarline Farms reçoivent une prime en argent substantielle à la fin de l'année. Selon M. Devries, ils méritent d'être payés les premiers, avant les propriétaires. S'il y a peu d'argent disponible pour les primes, il va d'abord aux gestionnaires puisque ce sont eux qui travaillent le plus fort pour s'assurer que les tâches quotidiennes sont accomplies.

« Les primes doivent être justes et stables », ajoute Greg Devries. « Lorsque vous mettez en place un programme de primes, n'oubliez pas qu'il est toujours possible de hausser la valeur de la prime, mais qu'il est drôlement plus difficile de la diminuer. Le plus grand

piège, c'est probablement de commencer un programme de primes à un niveau trop élevé parce que vous venez juste de connaître une année exceptionnelle. En agriculture, il arrive plus souvent qu'autrement que les années se suivent, mais ne se ressemblent pas. »

Dans le secteur de l'agriculture, les employés qui ont de l'expérience sont très recherchés et les producteurs se rendent compte peu à peu que s'ils ne veulent pas perdre leurs bons employés dans le marché du travail d'aujourd'hui, porter une attention particulière aux détails est primordial. ♦

Répercussions fiscales

Les récompenses et les cadeaux donnés à un employé en espèces ou quasi-espèces (comme un chèque-cadeau) pourraient constituer un avantage imposable pour l'employé. Pour plus de détails, cliquez sur le lien suivant : <http://www.cra-arc.gc.ca/tax/business/topics/payroll/benefits/gifts/awards/menu-f.html> ou composez le 1-800-959-5525.

Tina Fehr, une employée travaillant sur la chaîne de production à Cedarline Farms.



Apprendre à tirer avantage des ressources humaines



PAR HUGH MAYNARD

Êtes-vous un exécutant ou un gestionnaire? Votre réponse à cette question détermine le type d'exploitation que vous gérez ou le type d'exploitation agricole que vous allez un jour gérer.

La plupart d'entre nous avons grandi comme des exécutants. Nous commençons au bas de l'échelle et montons graduellement au fur et à mesure que nous apprenons à faire plus et mieux. Une fois, j'ai été impressionné par une fille des Prairies qui m'a raconté que son travail quotidien était de conduire un camion d'eau jusqu'au bétail paissant dans les pâturages. Elle devait s'asseoir sur une boîte, posée sur le siège, afin de voir au-dessus du tableau de bord et devait mettre des blocs sur les pédales de sorte que ses pieds puissent atteindre la pédale d'embrayage. Elle ne faisait pas que se débarrasser d'une corvée, mais elle se préparait à opérer, un jour, le tracteur articulé de huit roues qui sert à cultiver, fertiliser et ensemercer la terre en un seul passage. Mieux faire plus de choses.

Mais il y a une limite. Toute petite entreprise, les fermes incluses, arrive au point où une personne ou une famille ne peut plus en faire davantage. Vous pouvez acheter un plus gros tracteur, mais il n'y a que 24 heures dans une journée pour le conduire. À la croisée des chemins, deux choix s'offrent à vous : demeurer un exécutant ou devenir un gestionnaire pour lequel les gens font des choses.

Peu importe le chemin que vous choisissez, il n'y a pas de bonne ou de mauvaise réponse aussi longtemps que le rôle du gestionnaire n'est pas compromis. C'est une question de préférence de style de travail et d'objectifs professionnels. Vous n'avez même pas besoin d'embaucher d'employés à la ferme, car il y a beaucoup d'avantages à tirer lorsque vous déléguez la responsabilité à des professionnels externes, comme un spécialiste des cultures et un technicien du bétail.

Une des faiblesses de ceux qui choisissent de devenir gestionnaire est qu'ils ne segmentent pas et ne limitent pas le nombre de choses qu'ils accomplissent. Il est difficile de se débarrasser de nos vieilles habitudes, « je peux le faire plus rapidement tout seul », et même si de nombreux jeunes producteurs apprennent les ficelles du métier pour traire les vaches et semer les graines, peu d'entre eux ont la chance d'apprendre les principes de base de la gestion du personnel.

Une image commune de la gestion des ressources humaines est celle de la direction et de contrôle de l'employé : pointer son arrivée, pointer son départ; faire ceci, faire cela. Le pouvoir

de la gestion des employés, c'est d'être capable de travailler avec eux afin qu'ils puissent fournir le meilleur d'eux-mêmes avec peu de supervision.

Qu'il s'agisse d'apprendre quand et quoi déléguer ou comment communiquer les tâches déléguées de façon claire (afin d'éviter de devoir apprendre comment expliquer, de manière positive, la façon dont le travail délégué aurait dû être accompli!), la gestion du personnel exige l'apprentissage d'une nouvelle gamme de compétences et demande de résister à la tentation de toujours vouloir tout faire soi-même.

Alors, comment faire pour devenir un gestionnaire du personnel efficace? Il y a littéralement des centaines de livres de référence disponibles en ligne et de nombreux cours et séminaires offerts par des collègues et autres établissements de ce genre. Financement agricole Canada offre aussi des cours. Vous trouverez plus de renseignements sur le site www.AgriSucces.ca. Le Conseil canadien de la gestion d'entreprise agricole a un guide sur les meilleures pratiques à l'intention des producteurs. Celui-ci constitue un bon point de départ (consultez leur catalogue à l'adresse http://farmcentre.com/francais/products/index_f.htm ou téléchargez le document en format PDF à l'adresse http://farmcentre.com/francais/downloads/bettermanagement_f.htm).

À long terme, des programmes comme les 4-H sont une excellente façon de fournir à la prochaine génération les compétences en leadership et en communications qui sont le fondement de toute bonne aptitude en relations humaines, peu importe le contexte. ❖





Suivez le chemin de vos rêves

Le prêt *Accélérateur* pour jeunes agriculteurs

Si vous êtes à la recherche d'une ferme et que vous avez trouvé un vendeur disposé à recevoir des paiements échelonnés, le prêt *Accélérateur* de Financement Agricole Canada donne aux jeunes agriculteurs comme vous les moyens d'obtenir la ferme que vous désirez. Avec une mise de fonds « aussi basse que zéro pour cent », une grande souplesse de paiement et l'accès gratuit à un éventail d'outils de gestion agricole, vous aurez l'élan nécessaire pour faire décoller vos projets. Communiquez avec nous dès aujourd'hui et nous vous aiderons à obtenir la ferme de vos rêves.

Le prêt *Accélérateur* n'est qu'une des nombreuses initiatives que FAC a créées pour aider les jeunes agriculteurs à démarrer, tout comme l'aide au développement des 4-H et l'appui aux écoles par l'entremise des Prix d'excellence en planification des affaires. Visitez le site www.fac-fcc.ca ou appelez-nous aujourd'hui au 1-888-332-3301.



Financement agricole Canada

Canada

Les établissements d'enseignement en agriculture

recrutent à l'extérieur du cadre de la ferme

PAR HUGH MAYNARD ET SUSANNE BROWN

Maintenant qu'il a son diplôme en gestion agricole, Marc-André Isabelle estime que d'autres possibilités s'offrent à lui.

Marc-André est diplômé du programme de Gestion et exploitation d'une entreprise agricole de l'Université McGill. Il songe un jour à s'établir sur l'exploitation laitière, porcine et de cultures commerciales de ses parents, située à Coteau-du-Lac, au Québec, mais, pour l'instant, venant à peine d'avoir 22 ans, il veut vraiment acquérir des connaissances qui vont au-delà du cadre de la ferme.

Marc-André est conscient qu'il existe des possibilités de carrière intéressantes en dehors du secteur agricole primaire et ses parents appuient entièrement sa décision de poursuivre des études de premier cycle en agriculture à partir de cet automne.

« Je vais retourner à la ferme, mais avec un diplôme universitaire, je peux également devenir un représentant en aliments ou quelque chose du genre ou un professeur. Un diplôme ouvre beaucoup plus de portes », dit-il.

« Les agriculteurs prospères encouragent fortement leurs enfants à poursuivre leur éducation », affirme Serge Lussier, directeur adjoint du programme de trois ans de Gestion et exploitation d'une entreprise agricole qui est offert au Collège Macdonald de l'Université McGill. Il ajoute que certaines provinces offrent même des bourses pour venir en aide aux nouveaux diplômés.

Malgré les occasions, susciter l'intérêt pour les programmes en agriculture pose toujours un gros problème, même dans les zones rurales, selon le Dr Jean-Paul Laforest, doyen de la faculté des sciences de l'agriculture et de l'alimentation de l'Université Laval.



« En termes simples, l'agriculture n'est pas un sujet excitant. »

Le Dr Laforest dit que les huit facultés des sciences de l'agriculture et les quatre facultés de médecine vétérinaire des universités canadiennes éprouvent de sérieuses difficultés à recruter de nouveaux étudiants. Plusieurs programmes de diplôme en agriculture sont confrontés par le même problème.

Selon l'année et l'université, le nombre d'inscriptions fluctue constamment. En fait, il dit que, « depuis 1996, les inscriptions à nos programmes ont baissé d'environ 30 %, sauf peut-être en nutrition ». M. Laforest ajoute que certaines facultés éliminent le mot agriculture de leur nom et de leurs programmes, mais la faculté de Laval a adopté une stratégie différente. Elle met plutôt l'accent sur l'importance de l'agriculture dans les zones urbaines à forte population.

« Nous recrutons actuellement le nombre maximum d'étudiants dans les zones rurales où nous sommes bien connus. En fait, nous essayons maintenant de faire une

promotion plus vigoureuse dans la région métropolitaine pour amener davantage d'étudiants à être intéressés aux programmes que nous offrons », dit le Dr Laforest.

L'Université de Guelph diversifie également ses programmes en agriculture pour englober les villes. À partir de 2007, le Collège d'agriculture de l'Ontario (CAO) introduira deux nouveaux programmes visant particulièrement l'agriculture en milieu urbain, un en gestion du paysagisme urbain et l'autre en sciences des cultures horticoles et de la pelouse en plaque.

« Il existe un plus grand besoin d'experts dans ces domaines que par le passé », affirme Brenda Cassidy, coordonnatrice des communications du CAO. « En diversifiant nos programmes en agriculture pour répondre aux besoins actuels et aux besoins émergents, nous attirons un plus grand éventail d'étudiants », dit-elle. ❖



La sécurité commence par une bonne formation



PAR PETER VAN DONGEN

Il est bien évident que tout gestionnaire agricole aimerait trouver un employé qui puisse débiter « en sachant tout ». Pas de formation nécessaire, pas d'explications à fournir, rien que des résultats.

Si seulement la vie pouvait être aussi simple! Toutefois, la réalité montre que beaucoup de décès ou d'accidents de travail dans le secteur agricole sont directement liés à un manque de connaissances des employés. La tendance allant vers l'élargissement des exploitations et un déclin de la population agricole, il y a bien des chances que vous ayez déjà eu recours

à des employés sans expérience pour remplir vos besoins en main-d'œuvre.

Bien entendu, il n'est pas réaliste de s'attendre à ce que tous les nouveaux employés aient les connaissances et les habiletés nécessaires pour remplir les tâches comme vous le souhaitez et de façon sécuritaire sans aucune formation. En fait, même les employés

agricoles « expérimentés » ont besoin de se familiariser avec votre équipement et votre façon de l'utiliser. Inévitablement, une question se pose : que pouvez-vous faire pour que vos employés commencent du bon pied et qu'ils continuent dans le bon chemin?

Une première étape critique est d'aider les nouveaux employés à acquérir une certaine assurance grâce à une orientation adéquate. Commencez par une visite en expliquant quelle est la place de chaque élément dans le tout que représente votre exploitation. Prenez le temps de répondre à toutes les questions types : À qui doit-on demander de l'aide? Où se trouvent différentes choses?

C'est également un bon moment pour informer les nouveaux employés de vos politiques de sécurité. Indiquez-leur quels sont les dangers comme la poussière, le bruit et les matériaux toxiques et montrez-leur comment trouver et utiliser les vêtements protecteurs. Expliquez-leur aussi quoi faire en cas d'urgence et montrez-leur où trouver un téléphone, les numéros de téléphone pour les secours ainsi que les extincteurs en cas d'incendie.

Après une bonne visite, les employés seront moins distraits et beaucoup plus prêts à l'apprentissage de tâches particulières. Ce genre de formation, qui tend à être plus complète, peut être considérée comme un processus en quatre étapes :

Premièrement, expliquez pourquoi ce travail est important et pourquoi il est nécessaire de l'accomplir correctement et de façon sécuritaire. Faites bien ressortir tout danger lié au travail et expliquez-leur comment s'y prendre.

Deuxièmement, montrez de façon précise comment le travail doit être accompli. Faites-le, tout d'abord, à la vitesse habituelle, puis répétez plus lentement en faisant bien remarquer les différentes étapes et en répondant à toutes questions posées par l'employé.

Troisièmement, demandez à l'employé d'effectuer plusieurs fois les mêmes procédures tout en expliquant ce qu'il fait et pourquoi il le fait. Demandez-lui de répéter la procédure jusqu'à ce que vous soyez certain qu'il est capable de l'effectuer de façon sécuritaire.

Finalement, laissez travailler l'employé seul. Dans un premier temps, vérifiez souvent où il en est afin de répondre à toutes les questions qu'il pourrait avoir.

Le principe clé dont il faut se souvenir est qu'une formation efficace comprend bien plus que de simples explications. Il y a une grande différence entre dire à un employé comment remplir sa tâche et transférer avec succès les compétences, habiletés et connaissances nécessaires.

Une bonne formation demande du temps et des efforts, mais l'investissement est profitable car il en résulte, et pour longtemps, un rendement plus élevé, une plus grande satisfaction au travail et une exploitation plus sécuritaire de votre entreprise. ❖



Une formation efficace comprend bien plus que de simples explications.

Le Canada élabore un nouveau programme de recherche



PAR OWEN ROBERTS

Quelques semaines avant la fin abrupte des pourparlers de l'Organisation mondiale du commerce à Genève, le ministre fédéral de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire, Chuck Strahl, a courageusement présenté ce qu'il considère une nouvelle stratégie pour la science et l'innovation en agriculture. C'est depuis l'hiver dernier que le Canada est mûr pour un nouveau programme de recherche fédéral axé sur l'agriculture et l'agroalimentaire. En effet, le moment est propice étant donné l'arrivée au pouvoir

d'un nouveau gouvernement, les nouvelles occasions qui se présentent en raison de l'intérêt grandissant des consommateurs envers les aliments santé ainsi que les nouvelles réalités mondiales, en particulier la hausse des coûts de l'énergie et l'instabilité des sources à l'échelle mondiale.

M. Strahl a fait preuve d'audace en dévoilant son plan avant même de connaître le dénouement du cycle de négociations de Doha de l'OMC. Si les pourparlers n'avaient pas échoué, et que la gestion de l'offre s'était trouvée menacée comme certains le craignaient, il aurait alors été essentiel que les priorités du gouvernement fédéral en matière de recherche soient

d'avantage axées sur les moyens d'aider les industries du lait, des œufs et de la volaille à être concurrentielles au sein d'un tout nouveau monde.

La concurrence fait tout de même partie du programme de M. Strahl. Il mentionne que son objectif principal est de maximiser les possibilités de recherche et les percées connexes en bâtissant des partenariats entre le gouvernement, le secteur privé, le milieu universitaire et l'industrie.

Il invoque entre autres le secteur de la biomasse, mentionnant que les résultats à court et à long terme des possibilités de recherche sur l'économie du Canada sont « incommensurables », et signale que le gouvernement s'est engagé à faire évoluer l'agriculture « au-delà de la production de fibres ou d'aliments de consommation humaine ou animale ». Le temps est venu, ajoute-t-il, de « mettre en œuvre une nouvelle stratégie pour la science et l'innovation qui se traduira en bout de ligne par une augmentation du revenu des producteurs ».

Il est particulièrement encourageant de constater que certains des éléments de sa plateforme en cinq parties (www.agr.gc.ca/science-strategie) visent à prévenir et éliminer les menaces qui pourraient planer sur les aliments canadiens et la production alimentaire canadienne, ainsi qu'à explorer les possibilités, les pratiques et les usages de nouveaux produits agricoles. Il est vital d'aborder ces enjeux. Le Canada a l'occasion de se pencher sur la meilleure façon d'élaborer un programme de recherche qui permettra aux producteurs d'être mieux préparés à affronter le nouveau monde, qu'il s'agisse de maintenir le statu quo ou de consentir au changement, ou un peu des deux.

Dans le cadre d'un contexte commercial beaucoup plus incertain, nous devons tirer profit de chaque situation et mettre davantage l'accent sur la gestion (y compris le marketing) et l'économie. Le Canada excelle dans la création de nouvelles variétés de cultures. Nous éprouvons toutefois de la difficulté lorsque vient le temps de trouver des façons de leur ajouter de la valeur, bien qu'il existe des exemples frappants de réaction positive du public face à de nouveaux produits, comme le lait oméga-3 et le pain enrichi.

Le programme fédéral axé sur la recherche scientifique et l'innovation semble vouloir favoriser le développement de telles innovations par le biais de partenariats. Imaginez une situation où des phytologues ou des scientifiques du domaine animal s'efforcent d'obtenir des fonds de recherche avec l'aide d'économistes agricoles. Ou la possibilité que des agrologues ayant suivi une formation internationale combinent leurs expertises spécifiques pour profiter d'une occasion dans le secteur agroalimentaire canadien. C'est possible, et dans le cas des agrologues, il s'agit d'une initiative qui est déjà en cours en Ontario dans le cadre d'un programme financé par le gouvernement provincial dans le but de développer l'industrie agroalimentaire de l'Ontario.

Appuyer la recherche engendre des résultats et dans le monde d'aujourd'hui, après le cycle de négociations de Doha, la recherche est impérative. ❖



Imaginez une situation où des scientifiques du domaine animal s'efforcent d'obtenir des fonds de recherche avec l'aide d'économistes agricoles.

Un couple publicitaire : le porc et le sport



PAR ALLISON FINNAMORE

Attirer l'attention des consommateurs demande beaucoup de créativité. Il est difficile de trouver un moyen de se faire entendre dans la cohue du marketing, car tous les secteurs de l'industrie alimentaire et autres industries se font concurrence pour la clientèle des consommateurs.

Habituellement, les producteurs laissent la création des plans de marketing accrocheurs à leurs diverses organisations de produits. Par conséquent, à part de siéger à un conseil d'administration, à un comité de relations publiques ou de promotion, il y a bien des chances que vous n'avez jamais rien à voir sur la façon dont vos produits sont commercialisés.

Et dans la plupart des cas, cela fonctionne bien. Employer des spécialistes pour faire un travail spécialisé fait partie d'un bon plan de gestion. Toutefois, la

Est-ce que la participation du producteur dans le marketing peut aider à vendre un produit?

participation du producteur dans le marketing ne pourrait-elle pas aider à vendre un produit?

C'est ce que pensent les producteurs de porcs de l'Alberta. Plus tôt cet automne, ils ont adopté une méthode pratique de campagne de marketing. Bien que le plan ait été conçu par des experts,

les producteurs ont eu l'occasion d'y participer en rencontrant les consommateurs et en associant un visage local aux aliments qu'ils achetaient.

Il y a deux ans, l'Alberta Pork (l'association qui représente les producteurs de porc) a fait équipe avec les magasins d'alimentation Safeway Canada et des équipes sportives professionnelles pour promouvoir l'importance du porc dans une alimentation saine, active et satisfaisante. Le programme a été nommé Pork Sports (le porc et le sport).

Cette année, une nouvelle composante a été ajoutée pour engager les producteurs plus directement encore dans le programme. Des dépisteurs du porc se sont rendus dans les magasins Safeway d'Edmonton, Calgary, Lethbridge, Red Deer, Medicine Hat et Grande Prairie, à la recherche de clients achetant du porc. Ces derniers ont reçu un chèque-cadeau de 100 \$ échangeable dans tous les magasins Safeway.

« La composante des dépisteurs du programme Pork Sports donne aux producteurs l'occasion de remercier personnellement les consommateurs de porc de l'Alberta pour leur appui au cours des ans et de leur redonner quelque chose », déclare Roy Kruse, directeur du service à la clientèle de l'Alberta Pork. « Le point de rencontre avec les consommateurs se fait dans le rayon de la viande et c'est pourquoi donner de l'information sur le porc au niveau de la vente au détail est si important pour nous. »

D'une façon générale, le programme Pork Sports a été une campagne publicitaire d'envergure et d'une grande visibilité, qui a regroupé des producteurs, des équipes sportives et des services de vente au détail pour réaffirmer les avantages de la viande de porc pour la santé, explique M. Kruse. L'Alberta Livestock Industry Development Fund a financé une partie du programme.

Comme les Eskimos d'Edmonton et les Stampeders de Calgary au football, d'autres équipes sportives se sont jointes au programme, c'est-à-dire deux équipes de hockey, les Flames de Calgary et les Oilers d'Edmonton, deux équipes de crosse, les Roughnecks de Calgary et le Rush d'Edmonton, ainsi qu'une équipe de baseball, les Vipers de Calgary.

La campagne de marketing de l'Alberta Pork a réussi à trouver une façon innovatrice de promouvoir ses produits auprès des consommateurs. Grâce à la participation directe des producteurs, le programme livre un message puissant et efficace aux consommateurs. ❖



À la hausse

La valeur des terres agricoles demeure élevée

Selon les résultats des recherches menées par Financement agricole Canada (FAC), la valeur moyenne des terres agricoles canadiennes s'est appréciée de 2,1 p. 100 au cours du premier semestre de 2006.

Cela représente une hausse supérieure à la hausse de 1,5 p. 100 observée au cours des six derniers mois de 2005. Cette augmentation reflète bien la tendance à la hausse entamée en janvier 2000.

Des facteurs propres à chaque province ou zone de marché influent sur la valeur des terres agricoles. Parmi ces facteurs, il y a l'offre et la demande, la diversité des terres agricoles et les conditions météorologiques.

« Nous effectuons des recherches, recueillons, analysons et distribuons les données sur la valeur des terres agricoles canadiennes depuis 20 ans », affirme Rémi Lemoine, vice-président, Risque de crédit, à FAC. « Nos clients considèrent le rapport *Valeur des terres agricoles* de Financement agricole Canada comme une précieuse source de renseignements, notamment lorsque vient le temps d'acheter, de garder ou de vendre une terre. C'est un élément clé qui aide à prendre des décisions en termes de transactions foncières. »

Pour la deuxième année consécutive, la Colombie-Britannique a observé une très forte croissance. L'augmentation de 10,3 p. 100 reflète une économie florissante. L'Alberta s'est classée au deuxième rang avec une hausse de 3,9 p. 100, suivie par Terre-Neuve-et-Labrador qui a connu une hausse de 2,9 p. 100.

Toutes les autres provinces ont observé une modeste augmentation de la valeur de leurs terres, à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard où la valeur des terres demeure inchangée depuis le dernier semestre de 2003.

« Malgré des défis dans certains secteurs, la valeur des terres s'est maintenue dans la plupart des régions », explique M. Lemoine. « Une tendance à la hausse de la valeur des terres est, règle générale, une indication d'une saine industrie agricole ».

Le revenu agricole continue d'avoir un impact direct sur la valeur des terres, mais d'autres facteurs entrent aussi en jeu.

Technologie

La technologie a permis aux entreprises agricoles de s'agrandir, ce qui a aidé les agriculteurs à maintenir ou à atteindre le revenu agricole souhaité par unité de production. Ce revenu leur a permis d'acquérir davantage de biens-fonds à un prix plus élevé que le prix que pourrait se permettre un agriculteur dont l'entreprise est d'une envergure plus modeste.

Taux d'intérêt

Parce que plusieurs producteurs financent l'achat de biens-fonds à l'aide de dettes ou de capitaux d'emprunt, les taux d'intérêt et les conditions de crédit sont des facteurs importants à prendre en considération. Les producteurs doivent tenir compte du coût de possession d'un bien-fonds lorsqu'ils prennent des décisions.

Motivation de l'acheteur

Des statistiques récentes indiquent que l'âge moyen des agriculteurs est à la hausse et que davantage de biens-fonds changeront de mains au cours des dix à 20 prochaines années. Plusieurs acheteurs sont prêts à payer le gros prix pour acquérir une ferme avoisinante lorsqu'elle entre sur le marché.

Ressources limitées

Parce que le nombre de terres disponibles est limité, le prix des terres est influencé par des facteurs liés à l'offre et à la demande. Dans certaines régions du Canada, comme la vallée de l'Okanagan, ou près des zones urbaines, les personnes qui souhaitent acheter une terre afin de s'y établir, et non pour se lancer en agriculture, sont prêtes à mettre le prix.

Lois environnementales

Dans certaines régions, la demande de terres, à des fins de gestion des éléments nutritifs, et la surproduction de déchets d'origine animale ont eu pour effet de faire augmenter la valeur des terres agricoles. Par conséquent, les producteurs sont devenus extrêmement actifs sur le marché des terres agricoles.

FAC fait des recherches sur les changements de la valeur des terres à l'échelle du pays et publie les résultats obtenus deux fois par année. Cela s'inscrit dans un effort d'offrir de l'information de gestion à ses clients.

Vous trouverez un rapport *Valeur des terres agricoles* complet, y compris une tendance des dix dernières années pour chacune des provinces, sur le site Web de FAC à www.fac-fcc.ca et en cliquant sur Produits et services / Propriétés.

Modification : Date limite pour présenter une demande au Fonds AgriEsprit

La date limite pour présenter une demande au *Fonds AgriEsprit*, qui est parue dans le numéro du mois de septembre-octobre du *Journal AgriSuccès*, est erronée. La bonne date est le 12 octobre 2006. Financement agricole Canada s'excuse de tout inconfort que cela aurait pu causer pour les candidats du *Fonds AgriEsprit*. Le *Fonds* sera lancé plus tôt l'année prochaine. Financement agricole Canada commencera à recevoir les demandes au printemps 2007. Pour toute question sur le *Fonds AgriEsprit*, consultez le site www.AgriEsprit.ca, envoyez un courriel à AgriSpirit-AgriEsprit@fac-fcc.ca ou composez le 1-888-332-3301.



« On apprend
comment réussir. »

– Domenic Cristofari, Leamington (Ontario)

Améliorez vos compétences en gestion, ainsi que votre entreprise

Demandez à Domenic! Il est devenu un meilleur gestionnaire pour son exploitation grâce aux ateliers AgriSuccès offerts dans tout le pays. Vous pouvez participer à un atelier AgriSuccès dans le domaine de la gestion des finances agricoles, du risque de prix ou des ressources humaines. Vous pouvez également choisir un atelier sur la planification de la relève, la planification successorale ou sur la façon de formuler une vision et d'établir des objectifs. Les participants en ressortent avec des moyens concrets pour améliorer leur exploitation... immédiatement – comme Domenic.

Inscrivez-vous dès maintenant à un de ces ateliers. Pour cela, visitez le site www.fac-fcc.ca ou composez le 1-888-332-3301.


Financement agricole Canada

présente

AgriSuccès
Information et formation

Canada

Les ateliers AgriSuccès sont offerts en collaboration avec le Conseil canadien de la gestion d'entreprise agricole.

Publications Mail Agreement
No.40069177