

Diane Parent

Pas facile de passer le flambeau. Diane Parent, professeure titulaire au Département d'économie agroalimentaire et des sciences de la consommation de l'Université Laval, nous transmet le fruit de ses recherches sur le partage des responsabilités. Elle nous fait aussi découvrir que la relève n'est pas toujours là où on l'imagine.

Par Marthe Giguère

Partenaires: Qu'a révélé la recherche que vous avez menée au sujet des transferts ?

Diane Parent: Notre objectif était de tirer des leçons des situations courantes en examinant comment les choses se passent au quotidien à propos du partage des responsabilités. Nous avons donc questionné 114 relèves établies à propos de treize tâches réparties en quatre niveaux de responsabilité. Nous avons posé à chaque personne interrogée des questions telles que « Qui décide des tâches à faire le matin ? » « Qui vote au nom de l'entreprise ? » « Qui recrute les salariés ? » « Qui décide des investissements importants ? » Nous avons posé les mêmes questions à l'autre génération. Dans 44 % des cas, nous avons constaté qu'il y avait divergence dans la perception des deux générations et plus l'enjeu de la décision à prendre est important, plus il est sujet à désaccord. Les désaccords ne sont pas un problème en soi. Ils sont un appel à communiquer. Là où cela se complique, c'est lorsque l'on n'a pas la capacité de régler ses désaccords. D'importants conflits risquent alors de surgir.

« Au Québec, les filles ne composent qu'un maigre 12 % de la relève. »

Partenaires: Qu'est-ce qui fait que certains réussissent à venir à bout de ces désaccords alors que d'autres n'y parviennent pas ?

Diane Parent: Pour réussir à s'entendre, il faut évidemment créer un climat qui favorise le débat et les discussions. Plusieurs facteurs y contribuent. Les



« Dans 44 % des cas, nous avons constaté qu'il y avait divergence dans la perception des deux générations. »

valeurs que l'on véhicule au sein de la famille et les relations qu'entretiennent entre eux les membres qui la composent ont beaucoup d'importance. La façon dont on a structuré l'entreprise et le style de gestion que l'on y trouve comptent aussi, tout comme les contraintes extérieures comme le secteur de production et les exigences environnementales. Nous avons aussi constaté que l'expérience personnelle du jeune promoteur, sa formation, le fait qu'il s'agisse d'un garçon ou d'une fille influençaient le succès de son établissement.

Partenaires: Doit-on comprendre qu'une fille a moins de chances de réussir à s'établir qu'un garçon ?

Diane Parent: Dans beaucoup d'entreprises agricoles, le pouvoir formel est dans les mains des hommes. Beaucoup d'agriculteurs ont une relève potentielle juste à côté d'eux en la personne de leur fille mais ils ne la voient pas. Au Québec, les filles ne composent qu'un maigre 12 % de la relève. C'est plus que dans le reste du Canada, mais c'est encore bien peu. On remarque par ailleurs que les jeunes femmes qui se destinent à l'agriculture étudient davantage, comme si elles sentaient le besoin de compenser. Elles se sentent obligées de performer, d'être un cran au-dessus pour être reconnues.

Partenaires: Ceux qui s'installent en agriculture ont-ils accès à l'information dont ils ont besoin ?

Diane Parent: Nous disposons au Québec d'excellentes ressources conseils dans le domaine agricole. Pour s'en convaincre, on n'a qu'à mentionner le Centre de recherches en agroalimentaire, les centres multiservices en établissement agricole, les syndicats de gestion et les ressources offertes par les institutions financières. Le défi qui s'offre à nous consiste à coordonner les efforts de chacun. Selon moi, nous aurions aussi avantage à mieux profiter de l'importante source de connaissances que sont les agriculteurs. En se débrouillant pour réussir, ils ont acquis une certaine sagesse. Cela est notamment vrai dans les nouvelles productions qui présentent de belles perspectives d'avenir. Il faut développer de nouvelles manières de partager ce savoir, de mettre en commun les expériences.

Partenaires: Le programme de prime à l'établissement répond-il aux besoins des jeunes producteurs ?

Diane Parent: La prime à l'établissement est un coup de pouce important à ceux qui peuvent la recevoir. L'ennui, c'est que ce programme est basé sur un modèle traditionnel d'établissement. Il exige par exemple que l'on soit agriculteur à plein temps. Or, compte tenu des sommes énormes qui sont en jeu, on peut comprendre qu'une personne fasse le choix d'y aller graduellement et conserve un emploi à l'extérieur au moment où l'entreprise agricole démarre. Surtout si elle n'a pas hérité du quota familial.

En agissant de la sorte, on perd sans doute beaucoup de joueurs qui ont pourtant le feu sacré. On colle par exemple très vite l'image de *gentlemen farmer* à des gens qui arrivent à l'agriculture par d'autres chemins. On a pourtant tout à gagner à écouter les questions de ces gens qui viennent de l'extérieur de l'agriculture. Ils arrivent souvent avec une idée différente de ce que veulent les consommateurs et cette vision ne peut que nous aider à créer des ponts avec les urbains. ☺