



Étude sectorielle
Agriculture et pêches

Les services d'appui aux entreprises agricoles



Étude sectorielle
Agriculture et pêches

Les services d'appui aux entreprises agricoles

Équipe de réalisation

Recherche et rédaction :	Bernard Belzile, agroéconomiste Services conseils Bernard Belzile inc
Collaboration à la recherche :	John B. Garwood, Ph. D. Mélanie Latulippe, agronome Marie-Claude Morin, B. Sc. A.
Coordination :	Marielle Gingras Responsable de la formation sectorielle Direction des programmes et de la veille sectorielle Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
Comité de suivi :	Carmen Lajoie Conseillère en formation Direction du développement et de l'innovation Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation Richard Masson Conseiller à la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle Commission des partenaires du marché du travail Hélène Varvaressos Directrice générale AGRlcarrières Mathieu St-Amand Agent de formation et d'information à la Direction de la vie syndicale Union des producteurs agricoles
Révision linguistique :	Sous la responsabilité de la Direction des communications du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
Mise en page et édition :	Sous la responsabilité de la Direction générale de la formation professionnelle et technique du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Cette étude a été réalisée grâce à l'aide financière des ministères et de l'organisme suivants :

Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ)
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)
Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)

© Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, 2011

ISBN 978-2-550-58792-7 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-58793-4 (PDF)

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2011
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2011

SOMMAIRE DE L'ÉTUDE

Cette étude sectorielle a pour objet de décrire le secteur des services d'appui aux entreprises agricoles au regard des besoins de main-d'œuvre et des enjeux liés au développement des entreprises et des ressources humaines, de définir l'offre de formation en rapport avec le secteur étudié, d'en faire l'analyse et de poser un diagnostic d'adéquation entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail.

Description des services

Les services d'appui aux entreprises agricoles sont définis comme suit : « services spécialisés fournis aux productrices et aux producteurs agricoles pour les soutenir dans l'exécution des tâches liées à l'exercice de leur profession et les aider à mieux gérer leur entreprise ».

Ces services recouvrent plusieurs secteurs d'activité aux caractéristiques très diversifiées. Aux fins de la présente étude, deux critères ont été retenus pour identifier les secteurs d'activité offrant des services d'appui aux entreprises agricoles :

- Ces secteurs doivent regrouper des établissements ou des individus qui produisent ou offrent des biens ou des services répondant aux besoins des entreprises agricoles.
- Ces établissements doivent posséder une interface de services avec les entreprises agricoles, impliquant généralement une intervention humaine pour soutenir les productrices et les producteurs agricoles dans leur prise de décision (services-conseils) ou dans l'exécution des tâches (services techniques ou administratifs) liées à l'exercice de leur profession.

Sur la base de ces deux critères et à la lumière des informations recueillies en cours d'étude, nous proposons la classification suivante, par ordre d'importance, des secteurs d'activité (code SCIAN¹) associés aux services d'appui aux entreprises agricoles :

- services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques (5416);
- grossistes-distributeurs de fournitures agricoles (4183);
- services vétérinaires (54194);
- finance et assurances (52);
- grossistes-distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage (4171);
- grossistes-distributeurs de produits agricoles (4111);
- autres services des administrations publiques provinciales et territoriales (9129);
- associations de gens d'affaires, organisations professionnelles et syndicales et autres associations de personnes (8139);
- recherche et développement en sciences physiques, en génie et en sciences de la vie (54171).

¹ SCIAN : Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

Les interventions réalisées dans les services d'appui aux entreprises agricoles peuvent se décrire ainsi :

- services-conseils agronomiques (animaux, végétaux, sols et agroenvironnement);
- services-conseils en génie (domaine hydraulique, procédés techniques, machinisme, construction, structures, etc.);
- services-conseils en management (comptabilité, gestion, financement, ressources humaines et assurances);
- services-conseils en matière d'économie, de politiques agricoles, de commercialisation, de marketing ou de certification;
- services-conseils et soins en matière de santé animale;
- représentation et vente (y compris ou non des services-conseils);
- formation et enseignement;
- information et communication de masse;
- soutien technique (dépistage, collecte d'information, contrôle de qualité, inspection, insémination artificielle, etc.);
- soutien administratif (collecte d'information, comptabilité, administration, etc.).

Principales fonctions de travail

Les principales fonctions de travail dans les services d'appui aux entreprises agricoles sont régies par des lois professionnelles qui réservent à quelques professions un droit exclusif d'exercer leurs activités dans un champ professionnel donné. C'est le cas notamment des agronomes et des médecins vétérinaires, mais également de quelques autres professions non agricoles comme les ingénieures et les ingénieurs ou les comptables agréés.

On estime à plus de 4 000 le nombre de personnes travaillant dans les services d'appui aux entreprises agricoles, les trois quarts intervenant dans les services dits de « première ligne », c'est-à-dire impliquant un contact direct avec les entreprises agricoles. Outre des agronomes et des médecins vétérinaires, ce nombre comprend des technologues en agroalimentaire, des ingénieures et des ingénieurs agricoles, des comptables et diverses autres fonctions de travail.

Cependant, les trois grandes fonctions qui dominent en nombre les services d'appui aux entreprises agricoles sont :

- l'agronome (y compris l'agroéconomiste);
- le médecin vétérinaire;
- le technologue agroalimentaire.

Le service-conseil, le financement, la vente et la représentation sont les principaux champs d'intervention des agronomes et le nombre de personnes y travaillant est en forte progression.

Parmi les différents types d'employeurs, l'entreprise privée et les organismes sans but lucratif connaissent la plus forte croissance du nombre d'agronomes. Par contre, la présence des agronomes connaît un déclin dans la fonction publique.

Les agronomes travaillent surtout dans le domaine des productions animales, mais leur nombre y est en baisse au profit des productions végétales, de l'environnement et de la conservation des sols.

Par ailleurs, la pratique privée des soins aux animaux occupe les trois quarts des médecins vétérinaires, dont seulement le tiers dans le champ des grands animaux (animaux de ferme).

Très peu de cliniques vétérinaires spécialisées dans les grands animaux emploient des technologues ou des techniciennes et des techniciens en santé animale. Ces derniers travaillent surtout auprès des petits animaux de compagnie en milieu urbain.

Les technologues en agroalimentaire sont en majorité titulaires d'un diplôme d'études collégiales (DEC) en technologie des productions animales. Ces diplômées et ces diplômés occupent principalement un emploi de représentant des ventes.

Une des particularités du cadre professionnel québécois est que les technologues en agroalimentaire (titulaires d'un diplôme d'études collégiales avec une spécialisation agricole reconnue) peuvent exécuter les mêmes actes professionnels que les agronomes, à la condition qu'ils agissent sous la surveillance de ceux-ci. Il en résulte, entre autres choses, que les tâches incombant aux technologues ne sont pas toujours clairement distinguées de celles réalisées par les agronomes. De plus, les exigences à l'embauche sont souvent floues : dans plusieurs cas, les offres d'emploi ne précisent ni la profession ni le programme d'études; dans d'autres cas, les compétences demandées font que le poste s'adresse indifféremment aux diplômées et aux diplômés de l'université et à ceux du collégial. Il existe d'ailleurs un débat sur la place et le rôle des technologues en agroalimentaire et l'issue de ce débat pourrait avoir des conséquences sur l'orientation des programmes de formation de niveau collégial.

Facteurs de changement pouvant influencer les services offerts et les besoins de main-d'œuvre

Les services d'appui aux entreprises agricoles évoluent dans un environnement économique changeant, de plus en plus ouvert sur le monde et où la protection de l'environnement, les changements technologiques, la sécurité des aliments produits ainsi que le respect des animaux orientent le développement de l'agriculture. Ces services devront à la fois procurer diverses assurances aux consommatrices et aux consommateurs et aux citoyennes et aux citoyens (certifications de tous ordres) et aider les entreprises agricoles à être plus compétitives.

La survie des entreprises agricoles est tributaire de la qualité des décisions d'affaires qui sont prises et de la capacité de vision des gestionnaires, qui doivent composer avec des taux d'endettement élevés, un contexte mondial de plus en plus concurrentiel, etc. Réalisée par des entreprises agricoles plus grandes et plus modernes, la production est en croissance dans plusieurs secteurs et l'on observe une tendance à la diversification avec l'introduction de nouveaux produits ou de nouvelles manières de produire.

Aux dimensions économiques de la production agricole se greffent des préoccupations de nature humaine et psychologique avec l'accroissement de la détresse psychologique chez plusieurs exploitantes et exploitants aux prises avec la pression de l'endettement et de la concurrence.

Plusieurs interventions gouvernementales ont un impact direct sur le développement de l'offre de services aux entreprises agricoles (par exemple, l'obligation d'utiliser les services d'un agronome qui découle du Règlement sur les exploitations agricoles).

L'entente de partenariat MAPAQ-UPA sur les services-conseils, signée en 2005, modifie progressivement l'offre de services, notamment par la mise en réseau des dispensateurs de services — lesquels sont de plus en plus privatisés — et par de nouvelles façons d'en financer l'accès aux productrices et aux producteurs agricoles.

La réduction du financement public des services-conseils risque de ralentir le développement de ces services et par conséquent la demande de main-d'œuvre dans ces domaines. De plus, la privatisation des services et de leur financement soulève des questions importantes concernant l'accès à l'information et à la connaissance.

Évolution des besoins de main-d'œuvre

Tous ces facteurs de l'environnement social, politique et économique auront un impact sur l'évolution des besoins de main-d'œuvre. L'analyse des besoins des différents secteurs d'activité associés aux services d'appui aux entreprises agricoles conduit aux constats suivants :

- Le secteur des grossistes-distributeur de machines et de matériel agricoles connaît une forte pénurie de main-d'œuvre, surtout en ce qui a trait à l'entretien des équipements à contenu hautement technologique. On prévoit une augmentation importante (de l'ordre de 15 à 20 % par an) du besoin de travailleuses et de travailleurs.
- La demande de nouvelles ingénieures et de nouveaux ingénieurs ruraux (agronomes spécialisés en génie agroenvironnemental) est en croissance, que ce soit en agroenvironnement ou dans la fabrication d'équipements et de structures agricoles.
- La demande de main-d'œuvre dans le secteur de la distribution de fournitures agricoles risque d'être modérée à cause de la diminution du nombre d'élevages et de la stabilité des superficies en cultures.
- Le besoin de services-conseils en comptabilité et en gestion est en croissance. Le nombre d'entreprises agricoles diminue, mais les exploitations sont plus complexes et les attentes des productrices et des producteurs, plus grandes.
- Le développement de la transformation des produits à la ferme demandera davantage de travailleuses et de travailleurs compétents, notamment en matière de développement d'entreprises, de contrôle de la qualité des aliments (salubrité, etc.) ou de normes de certification.

- La demande de services-conseils en environnement continuera à connaître une forte croissance. On prévoit aussi une augmentation de la demande de personnes capables de délivrer des certifications dans le cadre de programmes de gestion-qualité.
- La demande de services vétérinaires demeurera stable, mais les cliniques devront être plus performantes et utiliser des outils diagnostiques plus spécialisés.
- Les départs à la retraite et le retrait graduel du MAPAQ des services de première ligne favoriseront l'augmentation du nombre de consultantes et de consultants privés et des services offerts par l'intermédiaire des clubs d'encadrement technique.

Compétences recherchées

Les changements à prévoir dans la nature même de l'offre de services d'appui aux entreprises agricoles et des compétences exigées touchent principalement :

- les systèmes de gestion de la qualité et de certification en lien avec les préoccupations liées à la santé et au bien-être de la population;
- les règles et procédures à respecter dans le commerce international;
- l'environnement (les changements climatiques, la protection des écosystèmes, le traitement des lisiers, etc.);
- la production d'énergie à partir de la biomasse agricole;
- la taille et la complexité des entreprises, leur mode de financement et la coordination des étapes de production, de transformation et de commercialisation dans chaque filière;
- les dimensions humaines et sociétales;
- l'évolution technologique (présence généralisée de l'ordinateur et d'Internet dans les entreprises, équipements à haut contenu technologique);
- la gestion de l'information.

Ainsi, on observe deux tendances en ce qui a trait aux compétences recherchées chez les conseillères et conseillers pour répondre aux exigences du marché du travail :

- D'une part, on recherche des travailleuses et des travailleurs possédant une bonne formation générale, une grande ouverture d'esprit et une forte capacité d'apprentissage et d'adaptation. Pour plusieurs employeuses et employeurs, les compétences génériques (savoir être) sont plus importantes que les diplômes et les compétences spécifiques (qualification technique et savoir-faire). Ces employeuses et employeurs manifestent à l'embauche de la souplesse dans leurs exigences relatives aux diplômes. Le leadership, le sens des affaires et l'esprit d'entreprise sont aussi des qualités fortement recherchées par plusieurs employeuses et plusieurs employeurs.
- D'autre part, on recherche du personnel hautement qualifié dans certains domaines comme l'agroenvironnement, l'agriculture de précision ou le développement de nouveaux créneaux prometteurs ou dans des domaines qui présentent une demande croissante (horticulture maraîchère). On observe un décalage entre l'offre et la demande de candidates et de candidats dans ces domaines.

De plus, l'évolution technologique actuelle requiert de plus en plus du personnel ayant des compétences dans l'utilisation des outils informatiques ou l'entretien des équipements agricoles à fort contenu technologique.

Bien qu'on apprécie le sens pratique des diplômées et des diplômés du collégial, on a tendance, dans plusieurs entreprises, à privilégier les finissantes et les finissants universitaires pour leur capacité d'apprentissage. L'idéal, nous a-t-on fréquemment mentionné, est un universitaire qui a obtenu au préalable un DEC en agriculture (peu importe le programme).

Programmes de formation initiale et continue

Dans la plupart des programmes d'études collégiales et universitaires, l'effectif est en baisse, particulièrement dans ceux visant à former de la main-d'œuvre pour les services d'appui aux entreprises agricoles, soit les programmes d'études Technologie des productions animales, Technologie de la production horticole et de l'environnement et Technologie du génie agromécanique.

Le seul programme qui fait exception à cette baisse d'effectif est Techniques de santé animale, mais les diplômées et les diplômés de ce programme travaillent surtout dans le domaine des petits animaux de compagnie, principalement en milieu urbain.

Selon les enquêtes Relance du MELS, très peu de diplômées et de diplômés du programme d'études Gestion et exploitation d'entreprise agricole se retrouvent dans des emplois et des secteurs d'activité reliés aux services d'appui aux entreprises agricoles. D'ailleurs, ce programme vise à former des exploitantes et des exploitants agricoles et non pas des techniciennes et des techniciens appelés à œuvrer dans les services à la production.

La plupart des diplômées et des diplômés du programme d'études Paysage et commercialisation en horticulture ornementale travaillent dans des secteurs d'activité non agricoles, ce qui confirme l'exclusion de ce programme de ceux visant à former de la main-d'œuvre pour les services d'appui aux entreprises agricoles.

La majorité des diplômées et des diplômés du programme d'études Technologie des productions animales occupent, pour leur part, un emploi de représentant des ventes dans le commerce de gros.

Les organisations et les entreprises consultées au cours de l'étude accordent une grande importance à la formation à l'emploi et au perfectionnement continu de leur personnel. Elles utilisent plusieurs moyens pour ce faire. Elles peuvent développer des programmes de formation à l'interne ou faire affaire avec des établissements d'enseignement publics ou des formateurs privés. Elles peuvent aussi utiliser d'autres formules selon le secteur d'activité et le type d'emploi : compagnonnage, participation à des colloques et à des symposiums, apprentissage en autodidacte par des lectures et des observations, etc.

La plupart des entreprises, des organisations et des employées et des employés consultés ont une opinion positive des établissements d'enseignement et de l'offre de formation.

On reconnaît toutefois que les établissements d'enseignement ne peuvent mettre en place des programmes répondant aux besoins spécifiques de chacune des entreprises, qui doivent s'ajuster à une spécialisation croissante des tâches. Les employeuses et les employeurs et les intervenantes et les intervenants consultés estiment ainsi que les entreprises ont la responsabilité de compléter la formation de leurs employées et leurs employés.

Adéquation de l'offre de formation et des besoins du marché du travail

Le problème d'adéquation entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail nous apparaît d'abord lié à la quantité. En effet, dans la plupart des programmes d'études collégiales et universitaires, les effectifs sont en baisse, tandis que les besoins de main-d'œuvre augmentent dans la majorité des secteurs en raison des départs à la retraite et des nouveaux besoins. Plusieurs personnes nous ont souligné la difficulté du secteur agricole à attirer et à retenir la relève.

On a constaté ainsi un manque de main-d'œuvre professionnelle formée en génie agroenvironnemental, en agroenvironnement, en certification et en agriculture biologique.

L'étude ne nous a pas permis d'évaluer en détail toutes les compétences visées par chacun des programmes et leur adéquation en regard des besoins actuels et futurs du marché du travail. Il est clair cependant que les programmes devront évoluer de manière à tenir compte des changements énoncés plus haut dans les compétences recherchées. Ainsi, le développement de la transformation des produits à la ferme, les préoccupations environnementales liées entre autres aux changements climatiques, la multiplication des programmes de gestion-qualité et de certification de même que la complexité des systèmes d'exploitation sont autant de thèmes qui exigent la présence de travailleuses et de travailleurs compétents capables d'appuyer les entrepreneures et les entrepreneurs agricoles.

Si l'on se fie aux opinions exprimées par les personnes consultées à propos des établissements d'enseignement et des programmes de formation, ceux-ci répondent adéquatement à leurs attentes en ce qui concerne les connaissances de base transmises aux étudiantes et aux étudiants. Les faiblesses observées ont trait plutôt à la capacité des diplômées et des diplômés d'utiliser leurs connaissances dans la résolution de problèmes concrets, de trouver des solutions innovatrices et de comprendre le « monde réel ».

Enjeux relatifs au développement de la main-d'œuvre et des programmes de formation

L'étude nous a permis d'identifier quelques enjeux majeurs en ce qui a trait à l'évolution des services d'appui aux entreprises agricoles et au développement de la main-d'œuvre dans ce secteur.

- La capacité du secteur agricole québécois à attirer et retenir des ressources humaines compétentes et spécialisées et à leur offrir un projet de carrière motivant et des conditions de travail compétitives.
- La capacité de réunir une masse critique de personnes en formation permettant de justifier l'existence de programmes de formation agricole offrant un niveau de spécialisation suffisant et d'un nombre d'établissements adéquat au plan géographique.

- La place et le rôle distinctif des technologues en agroalimentaire dans les services d'appui aux entreprises agricoles, de même que l'avenir des programmes de formation destinés à former ces technologues.
- La capacité d'assurer un financement adéquat permettant le maintien et le développement des services-conseils dans un contexte de privatisation des services et d'un retrait graduel du financement de l'État.
- L'accès à la connaissance et sa diffusion publique (notamment par les établissements d'enseignement), dans un contexte de privatisation des services et d'une certaine résistance des entreprises à partager des savoirs qu'elles jugent stratégiques à leur positionnement concurrentiel.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES SIGLES	I
LISTE DES TABLEAUX	III
LISTE DES FIGURES	VII
1 RÉFÉRENCES DE L'ÉTUDE SECTORIELLE.....	1
1.1 MANDAT.....	1
1.2 DÉFINITION DES SERVICES D'APPUI AUX ENTREPRISES AGRICOLES	2
1.2.1 Typologie des services d'appui à la production	2
1.2.1.1 Services-conseils.....	2
1.2.1.2 Autres services d'appui	3
1.2.1.3 Services liés ou non liés	4
1.2.1.4 Services de première et de deuxième ligne	5
1.3 DÉLIMITATION DU CHAMP DE L'ÉTUDE SECTORIELLE.....	5
1.3.1 Critères utilisés pour délimiter le champ de l'étude sectorielle	5
1.3.2 Secteurs d'activité ciblés	6
1.4 MÉTHODE	7
1.4.1 Recherche documentaire	7
1.4.2 Enquête terrain.....	7
1.4.2.1 Identification des populations	7
1.4.2.2 Plan d'échantillonnage	8
1.4.2.3 Questionnaires et guides d'entrevues	8
1.4.2.4 Déroulement de l'enquête	8
2 CARACTÉRISTIQUES DES INDUSTRIES ET DES ENTREPRISES CIBLÉES PAR L'ÉTUDE	11
2.1 PROFIL GÉNÉRAL DES INDUSTRIES VISÉES.....	11
2.2 DESCRIPTION DES INDUSTRIES VISÉES (REGROUPEES SELON LE SCIAN)	16
2.2.1 Commerce de gros et de détail (41, 44 et 45)	16
2.2.1.1 Grossistes-distributeurs de produits agricoles (4111).....	17
2.2.1.2 Grossistes-distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage (4171).....	19
2.2.1.3 Grossistes-distributeurs de fournitures agricoles (4183) et magasins divers de toutes autres fournitures de tout genre (45299)	20
2.2.2 Finance et assurances (52).....	22
2.2.2.1 Intermédiation financière et activités connexes (522)	23
2.2.2.2 Sociétés d'assurance (5241), agences et courtiers d'assurance et autres activités liées à l'assurance (5242)	24
2.2.3 Services professionnels, scientifiques et techniques (54)	26
2.2.3.1 Services de conseils en gestion (54161).....	26
2.2.3.2 Services de conseils en environnement (54162)	29
2.2.3.3 Autres services de conseils scientifiques et techniques (54169).....	31
2.2.3.4 Recherche et développement en sciences physiques, en génie et en sciences de la vie (54171).....	33
2.2.3.5 Services vétérinaires (54194).....	34
2.2.4 Associations de gens d'affaires, organisations professionnelles et syndicales et autres associations de personnes (8139)	35
2.2.5 Autres services des administrations publiques provinciales et territoriales (9129)	37

2.3	DESCRIPTION DE QUELQUES FACTEURS DÉTERMINANTS DE L'ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE AGRICOLE.....	39
2.3.1	Contexte international	39
2.3.2	Politique agricole canadienne	42
2.3.3	Contexte agricole québécois.....	43
2.3.3.1	Évolution de l'offre et de la demande de produits agricoles.....	43
2.3.3.2	Vision d'avenir de l'agriculture québécoise	46
2.3.4	Innovation et organisation sur le plan de la recherche et du développement	48
2.3.4.1	Organisations fédérales.....	48
2.3.4.2	Organisations provinciales	49
2.3.4.3	Financement de la recherche et du développement	51
2.3.4.4	Innovation	52
2.3.5	Lois et règlements affectant les services d'appui aux entreprises agricoles	53
2.3.5.1	Législation et réglementation sur les pesticides.....	53
2.3.5.2	Règlement sur les exploitations agricoles	54
2.3.6	Entente de partenariat MAPAQ-UPA sur les services-conseils.....	55
2.3.7	Privatisation et financement des services-conseils.....	57
2.4	PRATIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	58
2.4.1	Types d'employeuses et d'employeurs et modes d'organisation du travail.....	58
2.4.2	Stratégies de recrutement et provenance du personnel.....	59
2.4.3	Rémunération de la main-d'œuvre dans les services d'appui aux entreprises agricoles	63
2.5	ÉVOLUTION DE L'OFFRE DE SERVICES AUX ENTREPRISES AGRICOLES	64
2.5.1	Évolution des services	64
2.5.2	Changements technologiques.....	67
2.6	CONSTATS GÉNÉRAUX	69
3	DESCRIPTION DES CARACTÉRISTIQUES DE LA MAIN-D'ŒUVRE, DU CADRE PROFESSIONNEL ET DES FONCTIONS DE TRAVAIL	73
3.1	CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LES SECTEURS D'ACTIVITÉ CIBLÉS	73
3.1.1	Analyse de la rémunération par secteur d'activité	73
3.1.2	Professions dominantes par secteur d'activité.....	74
3.1.3	Niveau de formation de la main-d'œuvre par secteur d'activité.....	79
3.1.4	Données sur l'emploi dans des sous-secteurs propres à l'agriculture.....	80
3.2	CADRE PROFESSIONNEL DANS LES SERVICES D'APPUI AUX ENTREPRISES AGRICOLES.....	82
3.2.1	Système professionnel québécois	82
3.2.2	Ordre des agronomes du Québec.....	85
3.2.3	Ordre des médecins vétérinaires du Québec	92
3.2.4	Ordre des ingénieurs du Québec	94
3.2.5	Ordre des technologues professionnels du Québec.....	95
3.2.6	Partage des tâches entre agronomes et technologues en agroalimentaire	100
3.2.7	Médecine vétérinaire et techniques de santé animale.....	104
3.3	DESCRIPTION ET ANALYSE DES FONCTIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES D'APPUI AUX ENTREPRISES AGRICOLES	104
3.3.1	Principales fonctions de travail.....	104
3.3.2	Nombre de conseillères et de conseillers dans les services-conseils agricoles.....	108
3.3.3	Changements à prévoir dans les besoins de main-d'œuvre.....	111
3.3.4	Besoins de spécialisation	114
3.4	CONSTATS GÉNÉRAUX	116

4	DESCRIPTION DE L'OFFRE DE FORMATION INITIALE ET CONTINUE DANS LES SERVICES D'APPUI AUX ENTREPRISES AGRICOLES.....	123
4.1	PROGRAMMES D'ÉTUDES EN FORMATION INITIALE.....	123
4.1.1	Formation technique.....	123
4.1.1.1	Programme d'études Gestion et exploitation d'entreprise agricole.....	123
4.1.1.2	Programme d'études Technologie des productions animales.....	130
4.1.1.3	Programme d'études Technologie de la production horticole et de l'environnement.....	135
4.1.1.4	DEC en paysage et commercialisation en horticulture ornementale.....	141
4.1.1.5	Programme d'études Technologie du génie agromécanique.....	147
4.1.1.6	Programme d'études Techniques de santé animale.....	152
4.1.1.7	Sommaire des programmes d'études et des établissements de formation technique.....	156
4.1.1.8	Adéquation entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail.....	158
4.1.2	Formation universitaire.....	159
4.1.2.1	Université Laval : études de 1 ^{er} cycle.....	159
4.1.2.2	Université Laval : études de 2 ^e et de 3 ^e cycle.....	164
4.1.2.3	Université McGill : études de 1 ^{er} cycle.....	165
4.1.2.4	Université McGill : études de cycle supérieur.....	168
4.1.2.5	Université de Montréal : doctorat en médecine vétérinaire (cinq ans).....	168
4.1.2.6	Université de Montréal : études de cycle supérieur.....	168
4.1.2.7	Situation en emploi des diplômées et des diplômés universitaires.....	169
4.2	PROGRAMMES DE FORMATION CONTINUE.....	170
4.2.1	Formation continue au collégial.....	171
4.2.2	Formation continue à l'université.....	172
4.2.3	Rôle des ordres professionnels en formation continue.....	174
4.2.4	Formation en entreprise.....	177
4.3	OFFRE DE FORMATION : LE POINT DE VUE DES ENTREPRISES ET DES PRATICIENS.....	178
4.4	CONSTATS GÉNÉRAUX.....	180
5	CONSTATS ET ENJEUX LIÉS AU DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LES SERVICES D'APPUI AUX ENTREPRISES AGRICOLES.....	185
5.1	CONSTATS GÉNÉRAUX.....	185
5.2	ENJEUX.....	188
	ANNEXE 1 LETTRE D'INTRODUCTION DE L'ÉTUDE.....	191
	ANNEXE 2 GUIDE D'ENTREVUE ET D'ANIMATION — POUR LES ENTREPRISES ET LES ORGANISATIONS.....	193
	ANNEXE 3 GUIDE D'ENTREVUE ET D'ANIMATION — POUR LES PRATICIENNES ET LES PRATICIENS (CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS, TECHNICIENNES ET TECHNICIENS, ETC.).....	197
	ANNEXE 4 RÉPERTOIRE DE TITRES D'EMPLOIS EXERCÉS DANS LES SERVICES D'APPUI AUX ENTREPRISES AGRICOLES, Y COMPRIS UNE DESCRIPTION DES TÂCHES ET DES QUALIFICATIONS REQUISES.....	199
	ANNEXE 5 TABLEAUX COMPLÉMENTAIRES DE LA SITUATION EN EMPLOI DES PERSONNES DIPLÔMÉES SELON LES VOIES DE SPÉCIALISATION DES PROGRAMMES MENANT AU DIPLÔME D'ÉTUDES COLLÉGIALES (DEC) DANS LE SECTEUR AGRICOLE.....	209
	BIBLIOGRAPHIE.....	215
	LISTE DES PERSONNES CONSULTÉES.....	217

LISTE DES SIGLES

ACAQ	Association des conseillers en agroenvironnement du Québec
AGRIcarrières	Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole
Agriconseils	Réseaux régionaux de services-conseils mis sur pied dans le cadre de l'entente MAPAQ-UPA sur les services-conseils
AIAQ	Association des ingénieurs en agroalimentaire du Québec
AMVPQ	Association des médecins vétérinaires praticiens du Québec
AQINAC	Association québécoise des industries de nutrition animale et céréalière
ATQ	Agri-Traçabilité Québec
CAAAQ	Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois
CCAÉ	Clubs-conseils en agroenvironnement
CDAQ	Conseil pour le développement de l'agriculture du Québec
CDPQ	Centre de développement du porc du Québec
CEPOQ	Centre d'expertise en production ovine du Québec
CEROM	Centre de recherche sur les grains
CET	Club d'encadrement technique
CIAQ	Centre d'insémination artificielle du Québec
CIDES	Centre d'information et de développement expérimental en serriculture
CLD	Centre local de développement
CNP	Classification nationale des professions
CPMT	Commission des partenaires du marché du travail
CRAAQ	Centre de référence en agriculture et agroalimentaire du Québec
CREA	Centre régional d'établissement en agriculture
CUMA	Coopérative d'utilisation de matériel agricole
FAC	Financement agricole Canada
FADQ	La Financière agricole du Québec
GCA	Groupes-conseils agricoles
IMT	Information sur le marché du travail
IQDHO	Institut québécois du développement de l'horticulture ornementale
IRDA	Institut de recherche et de développement en agroenvironnement
ITA	Institut de technologie agroalimentaire
MAPAQ	Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation
MELS	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
OAQ	Ordre des agronomes du Québec
OGF	Organisme de gestion des fumiers
PATLQ	Programme d'analyse des troupeaux laitiers du Québec
REGA	Réseau d'expertise en gestion agricole
SADC	Société d'aide au développement des collectivités
SCFUPA	Service de comptabilité et de fiscalité de l'UPA
SCIAN	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord
UPA	Union des producteurs agricoles
Valacta	Centre d'expertise en production laitière du Québec (anciennement le PATLQ)

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Tableau sommaire des consultations — Enquête terrain.....	9
Tableau 2	Nombre d'établissements selon la taille (nombre d'employés) et le secteur d'activité, Québec, décembre 2005	11
Tableau 3	Nombre d'établissements selon la taille (nombre d'employés) et les sous-secteurs d'activité, juin 2007	12
Tableau 4	Estimation du nombre de conseillers et de conseillères dans les entreprises de vente de produits et services au Québec, les acteurs de première ligne, 2007	22
Tableau 5	Personnel affecté au service direct à la clientèle à La Financière agricole du Québec.....	24
Tableau 6	Estimation du nombre d'établissements et de personnes offrant des services-conseils en comptabilité, en fiscalité et en gestion agricole au Québec, 2008	28
Tableau 7	Répartition du personnel embauché par les clubs-conseils en agroenvironnement au Québec	31
Tableau 8	Recettes monétaires agricoles du Québec de 1996 à 2006 (millions de dollars)	44
Tableau 9	Évolution des productions en volume, Québec (1980 = 100)	45
Tableau 10	Exportations et importations bioalimentaires du Québec de 1997 à 2006 (millions de dollars)	46
Tableau 11	Crédits d'impôt de la recherche et du développement demandés par le secteur bioalimentaire, Québec, de 2002 à 2004.....	52
Tableau 12	Catégories de permis exigés pour la vente et l'utilisation des pesticides au Québec.....	54
Tableau 13	Budgets alloués aux services-conseils aux entreprises agricoles en vertu de l'entente de partenariat MAPAQ-UPA	57
Tableau 14	Niveau de formation et diplômes exigés selon les secteurs d'activité.....	62
Tableau 15	Répartition de la main-d'œuvre et rémunération, par secteur, catégorie et statut d'emploi.....	74
Tableau 16	Professions principales selon certains sous-secteurs d'activité du commerce de gros, Québec, 2006	75
Tableau 17	Professions principales selon certains sous-secteurs d'activité du secteur <i>Finance et assurances</i> , Québec, 2006.....	76
Tableau 18	Professions principales selon certains sous-secteurs d'activité du secteur <i>Services professionnels, scientifiques et techniques</i> , Québec, 2006	77
Tableau 19	Professions principales selon les sous-secteurs Associations de gens d'affaires, organisations professionnelles et syndicales et autres associations de personnes et Administrations publiques provinciales et territoriales, Québec, 2006.....	78
Tableau 20	Niveau de compétence de la main-d'œuvre en emploi selon les secteurs d'activité étudiés Proportion de la main-d'œuvre selon le niveau de compétence	79
Tableau 21	Données sur l'emploi dans l'industrie et certains sous-secteurs du commerce de gros, Québec	80
Tableau 22	Liste des ordres professionnels du Québec	84
Tableau 23	Nombre et proportion des agronomes selon le type d'employeur (comparaison entre 2003 et 2008).....	88
Tableau 24	Répartition des agronomes selon le champ d'activité, 2003 et 2008	90
Tableau 25	Répartition des agronomes selon le domaine d'intervention, 2003 et 2008	91
Tableau 26	Nombre d'agronomes effectuant la surveillance de technologues selon le type d'employeur	103
Tableau 27	Types d'intervention en appui aux entreprises agricoles et fonctions de travail associées	108

Tableau 28	Estimation du nombre de personnes offrant des services-conseils agricoles au Québec, les acteurs de première ligne, 2007.....	109
Tableau 29	Estimation du nombre de personnes offrant des services-conseils agricoles au Québec, les acteurs en appui aux conseillers et aux réseaux de services-conseils, 2007	110
Tableau 30	Sommaire des effectifs selon les professions impliquées dans les services-conseils agricoles au Québec.....	111
Tableau 31	Fiche descriptive du programme d'études menant au DEC en gestion et exploitation d'entreprise agricole	124
Tableau 32	Nombre d'inscriptions 2002 à 2006 — <i>Gestion et exploitation d'entreprise agricole</i>	125
Tableau 33	Situation en emploi des personnes titulaires du DEC en gestion et exploitation d'entreprise agricole	128
Tableau 34	Situation en emploi, secteur d'activité des employeurs et types d'emplois occupés des titulaires du DEC en gestion et exploitation d'entreprise agricole, spécialisation en productions animales (A).....	129
Tableau 35	Situation en emploi, secteur d'activité des employeurs et types d'emplois occupés des titulaires du DEC en gestion et exploitation d'entreprise agricole, spécialisation en productions végétales (B).....	130
Tableau 36	Fiche descriptive du programme d'études menant au DEC en technologie des productions animales.....	130
Tableau 37	Nombre d'inscriptions 2002 à 2006 — <i>Technologie des productions animales</i>	131
Tableau 38	Situation en emploi des personnes titulaires du DEC en technologie des productions animales.....	133
Tableau 39	Situation en emploi, secteur d'activité des employeurs et types d'emplois occupés des titulaires du DEC en technologie des productions animales	134
Tableau 40	Fiche descriptive du programme d'études menant au DEC en technologie de la production horticole et de l'environnement.....	135
Tableau 41	Nombre d'inscriptions 2002 à 2006 — <i>Technologie de la production horticole et de l'environnement</i>	137
Tableau 42	Situation en emploi des personnes titulaires du DEC en technologie de la production horticole et de l'environnement Programme regroupé	140
Tableau 43	Secteur d'activité économique des entreprises des personnes diplômées en emploi, titulaires du DEC en technologie de la production horticole et de l'environnement Programme regroupé.....	140
Tableau 44	Selon la CNP, types d'emplois occupés par les personnes titulaires du DEC en technologie de la production horticole et de l'environnement Programme regroupé	141
Tableau 45	Fiche descriptive du programme d'études menant au DEC en paysage et commercialisation en horticulture ornementale.....	142
Tableau 46	Nombre d'inscriptions 2002 à 2006 — <i>Paysage et commercialisation en horticulture ornementale</i>	143
Tableau 47	Situation en emploi des personnes titulaires du DEC en paysage et commercialisation en horticulture ornementale Programme regroupé.....	146
Tableau 48	Secteur d'activité économique des entreprises des personnes diplômées en emploi, titulaires du DEC en paysage et commercialisation en horticulture ornementale Programme regroupé.....	146
Tableau 49	Selon la CNP, types d'emplois occupés par les personnes titulaires du DEC en paysage et commercialisation en horticulture ornementale Programme regroupé.....	146
Tableau 50	Fiche descriptive du programme d'études menant au DEC en technologie du génie agromécanique	147
Tableau 51	Nombre d'inscriptions 2002 à 2006 — <i>Technologie du génie agromécanique</i>	147

Tableau 52	Situation en emploi des personnes titulaires du DEC en technologie du génie agromécanique	150
Tableau 53	Situation en emploi, secteur d'activité des employeurs et types d'emplois occupés des titulaires du DEC en technologie du génie agromécanique	151
Tableau 54	Fiche descriptive du programme d'études menant au DEC en techniques de santé animale	152
Tableau 55	Nombre d'inscriptions 2002 à 2006 — <i>Techniques de santé animale</i>	153
Tableau 56	Situation en emploi des personnes titulaires du DEC en techniques de santé animale	155
Tableau 57	Situation en emploi, secteur d'activité des employeurs et types d'emplois occupés des titulaires du DEC en techniques de santé animale.....	156
Tableau 58	Liste des établissements publics et privés offrant les programmes d'études techniques	157
Tableau 59	Diagnostic d'adéquation entre la formation et l'emploi dans les programmes d'études collégiales en agroalimentaire	159
Tableau 60	Situation en emploi des personnes titulaires d'un baccalauréat ou d'une maîtrise.....	170
Tableau 61	Offre de cours 2008-2009 aux intervenants agricoles de l'Institut de technologie agroalimentaire	171
Tableau 62	Programme de formation continue en agroalimentaire offert à la FSAA de l'Université Laval, 2008-2009	173
Tableau 63	Tableau synthèse de la politique de formation continue de l'Ordre des agronomes du Québec (<i>en vigueur à compter du 1^{er} avril 2008</i>)	175
Tableau 64	Situation en emploi des personnes titulaires du DEC en gestion et exploitation d'entreprise agricole, spécialisation en productions animales (A).....	209
Tableau 65	Situation en emploi des personnes titulaires du DEC en gestion et exploitation d'entreprise agricole, spécialisation en productions végétales (B).....	209
Tableau 66	Situation en emploi des personnes titulaires du DEC en technologie de la production horticole et de l'environnement, spécialisation en cultures légumières, fruitières et industrielles (A)	210
Tableau 67	Situation en emploi des personnes titulaires du DEC en technologie de la production horticole et de l'environnement, spécialisation en cultures de plantes ornementales (B)....	210
Tableau 68	Situation en emploi des personnes titulaires du DEC en technologie de la production horticole et de l'environnement, spécialisation en cultures horticoles légumières, fruitières et ornementales en serre et en champ (C)	211
Tableau 69	Situation en emploi des personnes titulaires du DEC en technologie de la production horticole et de l'environnement, spécialisation en environnement (D)	211
Tableau 70	Situation en emploi des personnes titulaires du DEC en paysage et commercialisation en horticulture ornementale, spécialisation en aménagement paysager (A)	212
Tableau 71	Situation en emploi des personnes titulaires du DEC en paysage et commercialisation en horticulture ornementale, spécialisation en espaces verts (B)	212
Tableau 72	Situation en emploi des personnes titulaires du DEC en paysage et commercialisation en horticulture ornementale, spécialisation en commercialisation des produits et des services horticoles (C)	213

Note : Ce document a été féminisé sauf pour le contenu des tableaux dont les données proviennent de sources externes.

LISTE DES FIGURES

Figure 1	Nombre d'établissements du sous-secteur <i>Grossistes-distributeurs de produits agricoles</i> (4111) selon les régions regroupées, juin 2007	13
Figure 2	Nombre d'établissements du sous-secteur <i>Grossistes-distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage</i> (4171) selon les régions regroupées, juin 2007	14
Figure 3	Nombre d'établissements du sous-secteur <i>Grossistes-distributeurs de fournitures agricoles</i> (4183) selon les régions regroupées, juin 2007	15
Figure 4	Nombre d'établissements du sous-secteur <i>Services vétérinaires</i> (54194) selon les régions regroupées, juin 2007	16
Figure 5	Répartition du budget alloué aux activités de recherche et développement dans le secteur agroalimentaire au Québec, de 170 à 180 millions de dollars	51
Figure 6	Sexe de la main-d'œuvre dans l'industrie et certains sous-secteurs du commerce de gros, Québec	81
Figure 7	Répartition de la main-d'œuvre selon les catégories d'âge dans l'industrie et certains sous-secteurs du commerce de gros, Québec.....	82
Figure 8	Nombre d'agronomes par tranche d'âge, 2008	86
Figure 9	Nombre d'agronomes par région, 2003 et 2008.....	87
Figure 10	Évolution du nombre d'agronomes entre 2003 et 2008 selon le type d'employeur (principaux employeurs)	89
Figure 11	Répartition des médecins vétérinaires selon le sexe, mars 2007	93
Figure 12	Répartition des médecins vétérinaires selon la fonction principale et le sexe, mars 2007	93
Figure 13	Répartition des médecins vétérinaires selon le type d'employeur, mars 2007	94
Figure 14	Répartition des technologues en agroalimentaire selon le programme d'études et le sexe, 2005 et 2008	98
Figure 15	Répartition des technologues en agroalimentaire selon l'âge, 2005 et 2008.....	98
Figure 16	Répartition régionale des technologues en agroalimentaire, 2005 et 2008	99
Figure 17	Répartition des technologues en agroalimentaire selon le statut d'emploi en 2008	99
Figure 18	Répartition des technologues en agroalimentaire selon le champ d'activité sur le marché du travail, 2005	100
Figure 19	Évolution du nombre d'étudiants inscrits au programme d'études <i>Gestion et exploitation d'entreprise agricole</i> , répartis selon le sexe, de 2002-2003 à 2006-2007	126
Figure 20	Évolution du nombre d'étudiants inscrits au programme d'études <i>Gestion et exploitation d'entreprise agricole</i> , débutants et total, de 2002-2003 à 2006-2007	126
Figure 21	Évolution du nombre total d'étudiants inscrits au programme d'études <i>Gestion et exploitation d'entreprise agricole</i> , selon l'âge, de 2002-2003 à 2006-2007	127
Figure 22	Évolution du nombre de diplômés du programme d'études <i>Gestion et exploitation d'entreprise agricole</i> , selon le sexe, de 2001 à 2005	127
Figure 23	Taux d'emploi des diplômés, total et selon la voie de spécialisation, DEC en gestion et exploitation d'entreprise agricole, de 2005 à 2007	128
Figure 24	Évolution du nombre d'étudiants inscrits au programme d'études <i>Technologie des productions animales</i> , répartis selon le sexe, de 2002-2003 à 2006-2007	131
Figure 25	Évolution du nombre d'étudiants inscrits au programme d'études <i>Technologie des productions animales</i> , débutants et total, de 2002-2003 à 2006-2007	132
Figure 26	Évolution du nombre total d'étudiants inscrits au programme d'études <i>Technologie des productions animales</i> , selon l'âge, de 2002-2003 à 2006-2007	132
Figure 27	Évolution du nombre de diplômés du programme d'études <i>Technologie des productions animales</i> , selon le sexe, de 2001 à 2005	133

Figure 28	Évolution du nombre d'étudiants inscrits au programme d'études <i>Technologie de la production horticole et de l'environnement</i> , répartis selon le sexe, de 2002-2003 à 2006-2007	137
Figure 29	Évolution du nombre d'étudiants inscrits au programme d'études <i>Technologie de la production horticole et de l'environnement</i> , débutants et total, de 2002-2003 à 2006-2007 ..	138
Figure 30	Évolution du nombre total d'étudiants inscrits au programme d'études <i>Technologie de la production horticole et de l'environnement</i> , selon l'âge, de 2002-2003 à 2006-2007	138
Figure 31	Évolution du nombre de diplômés du programme d'études <i>Technologie de la production horticole et de l'environnement</i> , selon le sexe, de 2001 à 2005	139
Figure 32	Évolution du nombre d'étudiants inscrits au programme d'études <i>Paysage et commercialisation en horticulture ornementale</i> , répartis selon le sexe, de 2002-2003 à 2006-2007	143
Figure 33	Évolution du nombre d'étudiants inscrits au programme d'études <i>Paysage et commercialisation en horticulture ornementale</i> , débutants et total, de 2002-2003 à 2006-2007	144
Figure 34	Évolution du nombre total d'étudiants inscrits au programme d'études <i>Paysage et commercialisation en horticulture ornementale</i> , selon l'âge, de 2002-2003 à 2006-2007	144
Figure 35	Évolution du nombre de diplômés du programme d'études <i>Paysage et commercialisation en horticulture ornementale</i> , selon le sexe, de 2001 à 2005	145
Figure 36	Évolution du nombre d'étudiants inscrits au programme d'études <i>Technologie du génie agromécanique</i> , répartis selon le sexe, de 2002-2003 à 2006-2007	148
Figure 37	Évolution du nombre d'étudiants inscrits au programme d'études <i>Technologie du génie agromécanique</i> , débutants et total, de 2002-2003 à 2006-2007	148
Figure 38	Évolution du nombre total d'étudiants inscrits au programme d'études <i>Technologie du génie agromécanique</i> , selon l'âge, de 2002-2003 à 2006-2007	149
Figure 39	Évolution du nombre de diplômés du programme d'études <i>Technologie du génie agromécanique</i> , selon le sexe, de 2001 à 2005	149
Figure 40	Évolution du nombre d'étudiants inscrits au programme d'études <i>Techniques de santé animale</i> , répartis selon le sexe, de 2002-2003 à 2006-2007	153
Figure 41	Évolution du nombre d'étudiants inscrits au programme d'études <i>Techniques de santé animale</i> , débutants et total, de 2002-2003 à 2006-2007	154
Figure 42	Évolution du nombre total d'étudiants inscrits au programme d'études <i>Techniques de santé animale</i> , selon l'âge, de 2002-2003 à 2006-2007	154
Figure 43	Évolution du nombre de diplômés du programme d'études <i>Techniques de santé animale</i> , selon le sexe, de 2001 à 2005	155
Figure 44	Évolution du nombre total d'étudiants et de débutants, baccalauréat en agriculture, Université Laval, 2004-2008	163
Figure 45	Évolution du nombre total d'étudiants par programme (session d'hiver), baccalauréat en agriculture, Université Laval, 2004-2008	163
Figure 46	Évolution du nombre de nouvelles inscriptions par programme, baccalauréat en agriculture, Université Laval, 2004-2008	164
Figure 47	Évolution du nombre de diplômés par programme d'études, baccalauréat en agriculture, Université Laval, 2003-2007	164

1 RÉFÉRENCES DE L'ÉTUDE SECTORIELLE

Cette partie du rapport vise à présenter les références de l'étude, c'est-à-dire le mandat, la délimitation du champ couvert par celle-ci et la méthodologie de recherche utilisée.

La délimitation du champ de l'étude sera précisée par une définition et une typologie des services d'appui aux entreprises agricoles de même que par les critères ayant servi à établir cette définition.

1.1 MANDAT

Les partenaires de la Table de concertation en agriculture, coordonnée par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, souhaitent documenter davantage les services d'appui aux entreprises agricoles afin de mieux cerner les problématiques du secteur. Ils ont donc lancé au début de l'année 2008 un appel de propositions pour réaliser une étude sectorielle sur les services d'appui aux entreprises agricoles.

Selon la description qui en est donnée dans le *Cadre de référence pour la production des études sectorielles en partenariat*², une étude sectorielle a pour objectifs :

- de décrire un secteur d'activité au regard des besoins de main-d'œuvre (nombre et qualification);
- de décrire l'offre de formation professionnelle, technique et universitaire en relation avec le secteur étudié;
- d'en faire l'analyse en vue de poser un diagnostic de pertinence sur l'offre de formation au regard des besoins du marché du travail et des enjeux reliés au développement des entreprises et des ressources humaines de même que des programmes d'études professionnelles, techniques et universitaires.

Le mandat de réaliser une étude sectorielle sur les services d'appui aux entreprises agricoles consiste donc à :

- a) documenter la situation, l'évolution et les perspectives d'avenir du marché du travail dans les secteurs d'activité considérés comme offrant des services d'appui aux entreprises agricoles;
- b) décrire les secteurs d'activité ciblés dans le champ de l'étude et la manière dont ils se caractérisent en agriculture;
- c) décrire l'organisation du travail, les professions et les caractéristiques de la main-d'œuvre des services-conseils;
- d) documenter la situation de l'offre de formation initiale et de formation continue;
- e) poser un diagnostic sur l'adéquation ou non de l'offre de formation et des besoins actuels et futurs du marché du travail;

² EMPLOI-QUÉBEC et MELS, *Cadre de référence pour la production des études sectorielles en partenariat*, Québec, septembre 2005.

- f) faire état des enjeux liés au développement des entreprises ou des organismes, de ceux ayant trait à la main-d'œuvre et de ceux liés à la formation de la main-d'œuvre à travers l'offre de formation initiale et continue;
- g) proposer, s'il y a lieu, des pistes d'action permettant aux partenaires concernés d'améliorer l'adéquation entre l'offre de formation professionnelle, technique et universitaire et les besoins du marché du travail, d'améliorer la pertinence des programmes d'études au regard des besoins soulevés, d'établir les priorités relativement au développement du ou des secteurs de formation en vue, etc.

1.2 DÉFINITION DES SERVICES D'APPUI AUX ENTREPRISES AGRICOLES

Pris dans un sens très large, « les services à la production agricole regroupent l'ensemble des individus et des établissements qui produisent ou qui offrent des biens et des services répondant aux besoins des exploitations agricoles³ ».

Dans le cadre de cette étude, la définition donnée aux services d'appui aux entreprises agricoles est un peu plus restreinte. Elle se limite aux services ayant une spécialisation agricole et impliquant une intervention humaine ainsi qu'un contact avec les gestionnaires des entreprises agricoles. Le document d'appel d'offres définit les services d'appui aux entreprises agricoles comme suit : « services spécialisés fournis aux productrices et aux producteurs agricoles pour les soutenir dans l'exécution des tâches liées à l'exercice de leur profession et les aider à mieux gérer leur entreprise ».

1.2.1 Typologie des services d'appui à la production

Le milieu agricole utilise un jargon particulier pour identifier et caractériser les services d'appui offerts aux productrices et aux producteurs agricoles. Il n'est sans doute pas superflu de donner ici quelques définitions.

1.2.1.1 Services-conseils

En agriculture, les services-conseils regroupent l'ensemble des services spécialisés d'aide à la prise de décision et à la gestion d'entreprise agricole. Le Comité des services-conseils du Centre de référence en agriculture et agroalimentaire du Québec (CRAAQ) a identifié une liste exhaustive des services-conseils offerts aux productrices et aux producteurs agricoles⁴. Cette liste inclut « tout service-conseil demandé par l'entrepreneure et l'entrepreneur agricole et qui laisse un acquis tangible chez le client ». On y fait référence aussi à la notion d'acte professionnel, qui comprend plusieurs étapes allant de l'établissement d'une entente de services professionnels au suivi des recommandations formulées.

³ SERVICES CONSEILS BERNARD BELZILE INC., *Définition des services à la production agricole*, rapport produit pour le MAPAQ, le MELS et la Commission des partenaires du marché du travail, avril 2007.

⁴ COMITÉ DES SERVICES-CONSEILS DU CRAAQ, *Liste des services-conseils aux producteurs*, juillet 2006.

À partir de cette liste, le rapport *Définition des services à la production agricole*⁵ présente des catégories d'actes ou d'interventions à inclure dans les services-conseils :

- produire et fournir de l'information (mise en place des systèmes de collecte d'information à la ferme, veille informationnelle, recherche et diffusion d'information, recherche et développement scientifique, etc.);
- observer des faits, analyser l'information et faire des diagnostics;
- accompagner une démarche (gestion de processus, planification stratégique, implantation d'un système de contrôle de qualité, implantation d'un système de médecine vétérinaire préventive, recrutement de main-d'œuvre, mise en place d'un programme de gestion des ressources humaines, médiation, conciliation, arbitrage, etc.);
- produire des avis, faire des recommandations, proposer et exécuter des traitements (vétérinaire);
- élaborer des plans (plans de production, plans d'affaires, plans et devis de construction, plans de ferme, programmes alimentaires, programmes de cultures);
- préparer des conventions, des contrats et des ententes.

Dans le cadre de cette étude, les services-conseils offerts aux entreprises agricoles comprennent notamment :

- les services-conseils en agronomie et en techniques agricoles (alimentation, reproduction, génétique, gestion technique des animaux, des cultures et des sols, etc.);
- les services-conseils en gestion (gestion stratégique, financière, technique et économique, gestion des ressources humaines, etc.);
- les services-conseils en environnement;
- les services de certification et de gestion des programmes de qualité;
- les services vétérinaires;
- les services de génie-conseil;
- les services de comptabilité, de fiscalité, de déclaration de revenus, de tenue de livres, de paye, etc., dont certains sont spécialisés en agriculture;
- les services de recrutement et de gestion des ressources humaines offerts par les centres d'emploi agricoles.

1.2.1.2 Autres services d'appui

D'autres types de services offerts en appui aux entreprises agricoles ont été considérés dans l'étude, soit :

- les services de vente de produits agricoles;
- les services de distribution et d'entretien de machinerie et d'équipements agricoles;

⁵ SERVICES CONSEILS BERNARD BELZILE INC., avril 2007.

- les services de distribution de fournitures agricoles;
- les services financiers et les assurances.

Ces services sont parfois accompagnés de services-conseils, d'où la distinction abordée dans la section suivante à propos des services liés et des services non liés.

1.2.1.3 Services liés ou non liés

Les services-conseils et la fourniture d'intrants agricoles et d'autres biens ou services ne sont pas totalement indépendants. Il arrive qu'un fournisseur d'intrants offre également des services-conseils et qu'il réalise des opérations en faisant appel à la sous-traitance dans les entreprises. Il se pourrait également qu'un cabinet de services-conseils ait des intérêts dans une entreprise de fourniture d'intrants, un service financier, etc. C'est ici qu'entre en jeu la notion de services-conseils liés et de services-conseils non liés⁶.

Services-conseils liés : Des services-conseils sont qualifiés de liés s'ils sont offerts par un établissement qui propose également à ses clientes et ses clients d'autres produits ou services. Le caractère lié est d'autant plus fort que les autres produits ou services vendus par l'entreprise appartiennent au même secteur d'activité que celui du service-conseil.

Voici deux exemples :

- les services-conseils en fertilisation offerts par le personnel d'une entreprise qui vend des fertilisants;
- les services-conseils en financement offerts par le personnel d'une banque ou d'une caisse populaire qui souhaite par ailleurs prêter de l'argent.

Généralement, ces services-conseils ne sont pas facturés directement au client. Ils sont inclus dans le prix des produits vendus par l'entreprise. Ils peuvent être proposés comme un service additionnel, une valeur ajoutée que l'entreprise offre à ses clientes et ses clients (un programme de fertilisation ou un programme alimentaire) ou un service après-vente, par exemple aider le client à faire un bon usage et à tirer le maximum du produit vendu.

Services-conseils non liés : Les services-conseils non liés sont offerts par des entreprises ou des individus indépendants qui n'ont aucun lien commercial susceptible d'influencer l'impartialité du jugement de la conseillère et du conseiller ou d'y porter préjudice. Ces services sont habituellement facturés directement au client sous forme d'honoraires. Parfois, ils sont aussi offerts ou subventionnés par l'État.

Il faut comprendre que les notions de services-conseils liés et de services-conseils non liés n'ont rien à voir avec la qualité du service offert. Il s'agit plutôt de distinguer les services qui accompagnent directement ou indirectement la vente d'un produit ou d'un

⁶ Nous reprenons ici les distinctions décrites dans le rapport *Définition des services à la production agricole*, cité précédemment.

autre service de ceux qui doivent être valorisés uniquement pour ce qu'ils sont et ce qu'ils apportent comme solution aux clientes et aux clients.

1.2.1.4 Services de première et de deuxième ligne

Le milieu agricole fait habituellement une distinction entre les services de première ligne et de deuxième ligne⁵, particulièrement dans les services-conseils.

Services de première ligne : Ce sont les services qui s'adressent directement aux productrices et aux producteurs agricoles. Que ce soit pour la fourniture d'intrants, les services financiers ou les services-conseils, les acteurs de première ligne sont ceux qui interviennent directement dans l'entreprise agricole.

Services de deuxième ligne : Ce sont les services qui s'adressent aux acteurs de première ligne, qui leur fournissent les outils, les connaissances et l'information utiles à leur travail. Les centres de recherche (privés ou universitaires), les centres d'expertise (Valacta, Institut québécois du développement de l'horticulture ornementale [IQDHO], Centre d'expertise en production ovine du Québec [CEPOQ] ou Centre de développement du porc du Québec [CDPQ]) et les centres de référence et de diffusion des connaissances sont des exemples de services de deuxième ligne, même si certains offrent une partie de leurs services directement aux productrices et aux producteurs agricoles. Dans la catégorie des fournitures d'intrants, de matériel et de produits financiers, les services de première ligne seraient les commerces et les centres de distribution, les centres de services bancaires ainsi que les courtiers et les agents d'assurances. Les services de deuxième ligne seraient, par conséquent, les centres où sont conçus, mis au point ou fabriqués les produits offerts par les acteurs de première ligne.

1.3 DÉLIMITATION DU CHAMP DE L'ÉTUDE SECTORIELLE

Cette section présente les critères utilisés pour délimiter le champ de l'étude sectorielle et les secteurs d'activité qui ont été ciblés par les partenaires de l'étude.

1.3.1 Critères utilisés pour délimiter le champ de l'étude sectorielle

Deux critères principaux ont été utilisés pour délimiter le champ de l'étude sectorielle :

- Les secteurs d'activité inclus dans le champ de l'étude devaient regrouper des établissements ou des individus qui produisent ou offrent des biens ou des services répondant aux besoins des entreprises agricoles.
- Les établissements devaient posséder une interface de services avec les entreprises agricoles, impliquant généralement une intervention humaine pour soutenir les productrices et producteurs agricoles dans leur prise de décision (services-conseils) ou dans l'exécution des tâches (services techniques ou administratifs) liées à l'exercice de leur profession.

1.3.2 Secteurs d'activité ciblés

À la lumière des critères définis précédemment et de l'examen du rapport intitulé *Définition des services à la production agricole*⁷, notre champ d'étude cible les secteurs et les sous-secteurs d'activité suivants⁸ :

- Commerce de gros (41)
 - Grossistes-distributeurs de produits agricoles (4111)
 - Grossistes-distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage (4171)
 - Grossistes-distributeurs de fournitures agricoles (4183)
- Commerce de détail (44 et 45)
 - Magasins d'autres fournitures de tout genre (4529)
 - Magasins de toutes autres fournitures de tout genre (45299)
- Finance et assurances (52)
 - Intermédiation financière et activités connexes (522)
 - Sociétés d'assurance (5241)
 - Agences et courtiers d'assurance et autres activités liées à l'assurance (5242)
- Services professionnels, scientifiques et techniques (54)
 - Services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques (5416)
 - Services de conseils en gestion (54161)
 - Services de conseils en environnement (54162)
 - Autres services de conseils scientifiques et techniques (54169)
 - Services de recherche et de développement scientifiques (5417)
 - Recherche et développement en sciences physiques, en génie et en sciences de la vie (54171)
 - Autres services professionnels, scientifiques et techniques (5419)
 - Services vétérinaires (54194)
- Autres services (sauf les administrations publiques) (81)
 - Associations de gens d'affaires, organisations professionnelles et syndicales et autres associations de personnes (8139)
 - Associations de gens d'affaires (81391)
- Administrations publiques (91)
 - Autres services des administrations publiques provinciales et territoriales (9129)

⁷ SERVICES CONSEILS BERNARD BELZILE INC., 2007.

⁸ Secteurs d'activité définis selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

1.4 MÉTHODE

L'équipe de recherche a mené l'étude suivant une démarche conforme aux techniques et aux méthodes utilisées en sciences sociales. La méthodologie adoptée comprend des activités de recherche documentaire, des enquêtes sur le terrain et des analyses.

1.4.1 Recherche documentaire

La recherche documentaire a permis de réunir la documentation et les données secondaires pertinentes aux fins de l'étude. Plus particulièrement, cette recherche a procuré l'information requise permettant :

- de décrire les secteurs d'activité couverts par l'étude;
- d'établir les facteurs déterminants de l'environnement socioéconomique dans lequel évoluent les services d'appui aux entreprises agricoles;
- de décrire les caractéristiques générales et particulières de la main-d'œuvre dans les secteurs d'activité ciblés;
- de décrire les tendances d'évolution de la main-d'œuvre et les facteurs de changements;
- de décrire les programmes d'études de formation initiale et continue visant à former la main-d'œuvre travaillant dans les services d'appui aux entreprises agricoles;
- de recueillir des données sur les inscriptions scolaires, le nombre de diplômées et de diplômés et leur situation sur le marché du travail.

1.4.2 Enquête terrain

L'enquête terrain avait pour objectif de recueillir des données qualitatives auprès de la population visée par l'étude. La planification de cette étape a consisté, dans les grandes lignes, à identifier les populations visées par l'étude, à établir un plan d'échantillonnage, à préparer des questionnaires et des guides d'entrevues et à réaliser l'enquête.

1.4.2.1 Identification des populations

Les populations visées par l'enquête ont été regroupées en deux catégories :

- les entreprises et les organisations offrant des services d'appui aux entreprises agricoles;
- la main-d'œuvre concernée par les services d'appui aux entreprises agricoles, c'est-à-dire les conseillères et les conseillers, les agronomes, les vétérinaires, les ingénieures et les ingénieurs, les technologues, etc.

À l'exception des trois sous-secteurs retenus du secteur du commerce de gros (41), les secteurs ciblés couvrent un champ beaucoup plus vaste que l'agriculture. Par conséquent, les statistiques établies sur la base des codes SCIAN déterminant ces

industries ne sont pas d'une grande utilité pour décrire les services à la production agricole et les populations que nous voulions étudier.

C'est donc à partir des résultats de la recherche documentaire, de diverses sources d'information, d'Internet, de l'avis d'experts du milieu et de notre connaissance du secteur que nous avons réussi à cerner les entreprises et les organisations visées par l'étude, ce qui a constitué notre population de départ.

1.4.2.2 Plan d'échantillonnage

Plutôt que de viser une représentativité statistique des populations qu'il nous aurait été très difficile de cerner précisément, notre approche a fait appel aux notions de diversité et d'exhaustivité. D'une part, l'objectif était d'enquêter auprès de personnes et d'entreprises représentant une diversité de situations pertinentes pour l'étude des services d'appui aux entreprises agricoles. D'autre part, nous avons cherché à mettre au jour toutes les informations utiles par l'atteinte d'un niveau de saturation satisfaisant des données recueillies, ce qui correspond à la notion d'exhaustivité.

Notre approche générale a consisté à interroger, dans un premier temps, les organisations centrales, qui sont devenues alors une porte d'entrée permettant d'identifier et de joindre, dans un deuxième temps, les organisations et les entreprises de portée régionale ou locale ainsi que les personnes impliquées dans les services d'appui aux productrices et aux producteurs agricoles. La recherche de la diversité nous a guidés dans le choix des entreprises et des personnes interviewées parmi toutes celles qui avaient été identifiées.

1.4.2.3 Questionnaires et guides d'entrevues

Deux guides d'entrevues et d'animation ont été préparés (joints en annexe). Le premier s'adressait aux entreprises et aux organisations et le second, aux praticiens, c'est-à-dire les conseillères et les conseillers et technologues offrant des services d'appui.

De plus, un court questionnaire a été préparé à l'intention des entreprises et des organisations pour recueillir quelques données quantitatives permettant de dresser un portrait sommaire de celles-ci.

1.4.2.4 Déroulement de l'enquête

Les données recherchées étaient essentiellement de nature qualitative. La technique utilisée a donc été l'entrevue semi-structurée. Diverses approches ont été employées selon la disponibilité des personnes consultées et l'endroit où elles se trouvaient :

- entrevues en personne (face à face), de groupe ou individuelles;
- entrevues téléphoniques individuelles et parfois de groupe (conférence téléphonique);
- questionnaires remplis puis acheminés par la poste, par télécopieur ou par courriel.

Ce dernier moyen, qui n'avait pas été prévu dans la planification de l'enquête, s'est avéré indispensable pour joindre rapidement un plus grand nombre de personnes et répondre aux exigences de diversité et d'exhaustivité.

Les personnes devant faire l'objet d'une enquête étaient prévenues par une lettre qui présentait l'équipe de recherche et expliquait les objectifs de l'étude (annexe).

Le tableau de la page suivante montre le nombre de personnes consultées dans chaque secteur d'activité, ainsi que le nombre d'entrevues face à face, d'entrevues individuelles et d'entrevues téléphoniques réalisées au cours de l'enquête. Au total, près de 160 personnes ont été consultées pour cette étude. Une liste des personnes consultées se trouve en annexe. Cependant, cette liste ne contient pas les noms des personnes qui ont répondu au questionnaire de manière anonyme ou qui ont refusé que leur identité soit divulguée dans le rapport.

Tableau 1
Tableau sommaire des consultations — Enquête terrain

Secteurs d'activité	Nombre de personnes consultées
4111 Grossistes-distributeurs de produits agricoles	4
4171 Grossistes-distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage	5
4183 Grossistes-distributeurs de fournitures agricoles	25
52 Finance et assurances	10
54161 Services de conseils en gestion	28
54162 Services de conseils en environnement	31
54169 Autres services de conseils scientifiques et techniques	19
54171 Recherche et développement en sciences physiques, en génie et en sciences de la vie	3
54194 Services vétérinaires	3
81391 Associations de gens d'affaires	3
9129 Autres services des administrations publiques provinciales et territoriales	27
Nombre total de personnes consultées	159
Nombre d'entrevues face à face, individuelles ou de groupe	20
Nombre d'entrevues téléphoniques	30
Nombre de questionnaires auxquels on a répondu	34

2 CARACTÉRISTIQUES DES INDUSTRIES ET DES ENTREPRISES CIBLÉES PAR L'ÉTUDE

2.1 PROFIL GÉNÉRAL DES INDUSTRIES VISÉES

Les chiffres présentés dans ce chapitre permettent de quantifier l'importance relative de chacun des grands secteurs industriels étudiés et de la main-d'œuvre qui y est engagée. Il faut garder à l'esprit que les données présentées dans les tableaux couvrent toutes les entreprises ou tous les établissements d'un secteur et non seulement ceux du secteur agricole.

Tableau 2
Nombre d'établissements selon la taille (nombre d'employés) et le secteur d'activité, Québec, décembre 2005

	Micro (de 1 à 4)	Petites (de 5 à 49)	Moyennes (de 50 à 499)	Grandes (500 ou plus)	Total employeurs	Sans salarié indéterminé	Total
Commerce de gros (41)	8 413	5 792	755	18	14 978	11 970	26 948
Commerce de détail (44 et 45)	17 231	14 446	1 554	16	33 247	17 359	50 606
Finance et assurances (52)	3 822	3 070	388	32	7 312	16 965	24 277
Services professionnels, scientifiques et techniques (54)	16 395	4 750	578	28	21 751	37 817	59 568
Autres services, sauf les administrations publiques (81)	17 289	5 917	246	13	23 465	15 242	38 707
Administrations publiques (91)	697	802	211	72	1 782	13	1 795

Source : Statistiques relatives à l'industrie canadienne, Industrie Canada (<http://www.ic.gc.ca/epic/site/cis-sic.nsf/fr/accueil>).

Le tableau 2 montre que ce sont les secteurs des services professionnels, scientifiques et techniques et du commerce de détail qui comptent le plus grand nombre d'établissements. Dans presque tous les secteurs, on trouve un très grand nombre d'établissements sans employée et employé salarié ou dont le nombre est indéterminé. Cela est particulièrement remarquable dans le secteur de la finance et des assurances et dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques.

Le tableau 3 donne des informations plus précises par sous-secteur d'activité. Les grossistes-distributeurs regroupent majoritairement des établissements de petite taille (de un à quatre employées et employés). Il en est de même pour les agences et les courtiers d'assurance, les services-conseils de même que les sous-secteurs de la recherche et du développement scientifiques, des services vétérinaires et des associations de gens d'affaires ou organisations professionnelles et syndicales.

Tableau 3
Nombre d'établissements selon la taille (nombre d'employés)
et les sous-secteurs d'activité, juin 2007

	Micro (de 1 à 4)	Petites (de 5 à 49)	Moyennes (de 50 à 499)	Grandes (500 ou plus)	Total employeurs
Grossistes-distributeurs de produits agricoles (4111)	155	69	4	0	228
Grossistes-distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage (4171)	208	147	5	0	360
Grossistes-distributeurs de fournitures agricoles (4183)	137	87	5	0	229
Magasins d'autres fournitures de tout genre (4529)	370	487	99	1	957
Intermédiation financière et activités connexes (522)	440	1 633	141	13	2 227
Sociétés d'assurance (5241)	106	193	54	9	362
Agences et courtiers d'assurance et autres activités liées à l'assurance (5242)	1 362	535	39	0	1 936
Services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques (5416)	3 012	687	70	0	3 769
Services de conseils en environnement (54162)	112	33	1	0	146
Autres services de conseils scientifiques et techniques (54169)	511	104	8	0	623
Services de recherche et de développement scientifiques (5417)	407	262	74	7	750
Recherche et développement en sciences physiques, en génie et en sciences de la vie (54171)	330	214	72	6	622
Autres services professionnels, scientifiques et techniques (5419)	1 121	418	33	2	1 574
Services vétérinaires (54194)	293	158	5	0	456
Associations de gens d'affaires, organisations professionnelles et syndicales et autres associations de personnes (8139)	1 544	506	53	3	2 106
Administrations publiques provinciales et territoriales (912)	30	110	51	36	227

Source des données : Institut de la statistique du Québec.

Traitement des données : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, Québec.

Les sous-secteurs Intermédiation financière et activités connexes, Magasins d'autres fournitures de tout genre, Sociétés d'assurance et Administrations publiques provinciales et territoriales regroupent une plus forte proportion d'établissements de taille « petite », c'est-à-dire de 5 à 49 employés et employés.

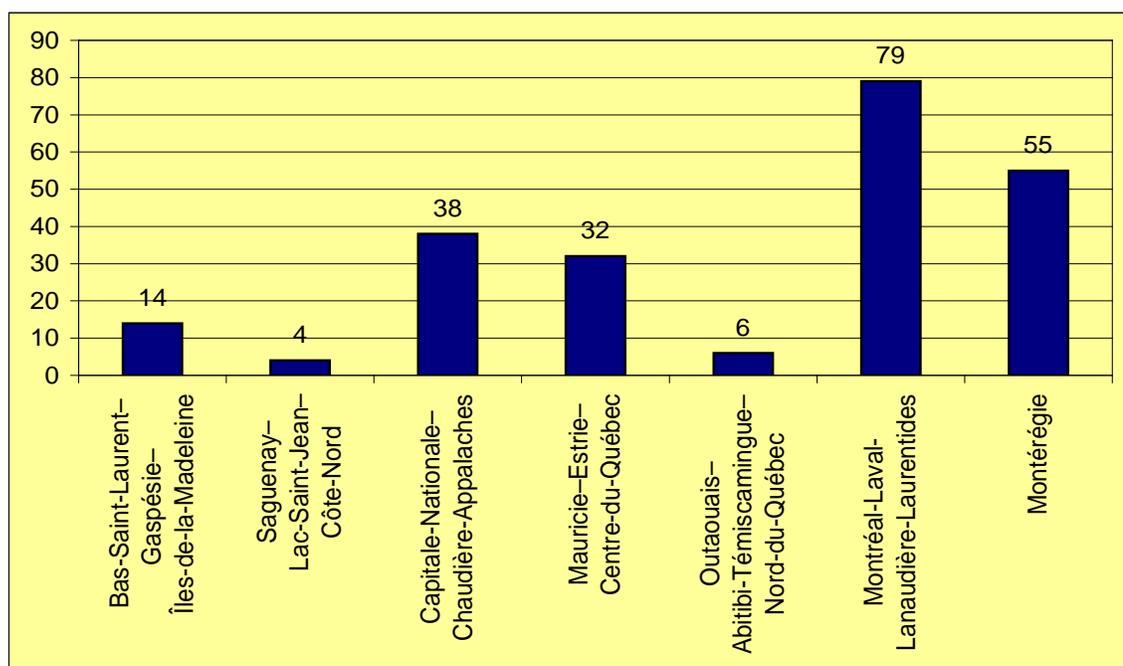
Enfin, c'est dans le secteur *Administrations publiques provinciales et territoriales* que l'on compte la plus forte proportion d'établissements de grande taille (500 employés et employés ou plus).

Distribution régionale

Les figures 1, 2, 3 et 4 montrent la distribution régionale des établissements des sous-secteurs Grossistes-distributeurs de produits agricoles, Grossistes-distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage et Grossistes-distributeurs de fournitures agricoles, ainsi que du sous-secteur Services vétérinaires. Pour cette analyse de la distribution régionale, nous n'avons retenu que les sous-secteurs d'activité s'adressant spécifiquement au secteur agricole.

La figure 1 montre que c'est la région de Montréal-Laval-Lanaudière-Laurentides qui compte le plus grand nombre d'établissements dans le sous-secteur *Grossistes-distributeurs de produits agricoles*. Elle est suivie de la Montérégie et de la région de la Capitale-Nationale-Chaudière-Appalaches.

Figure 1
Nombre d'établissements du sous-secteur *Grossistes-distributeurs de produits agricoles* (4111) selon les régions regroupées, juin 2007



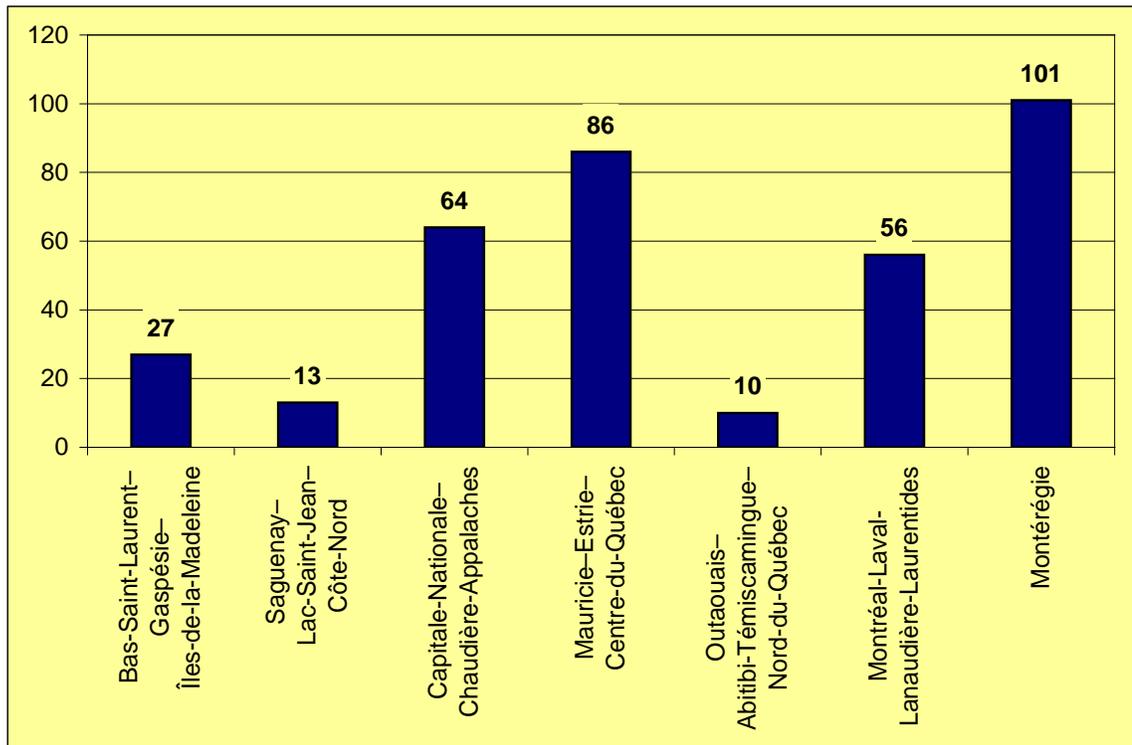
Source des données : Institut de la statistique du Québec, juin 2007.

Traitement des données : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, Québec.

En ce qui concerne le secteur *Grossistes-distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage*, les établissements sont concentrés principalement en Montérégie et dans la région de la Mauricie–Estrie–Centre-du-Québec (figure 2).

La figure 3 montre que les établissements du sous-secteur *Grossistes-distributeurs de fournitures agricoles* sont fortement concentrés en Montérégie, où l'on trouve 38 % du total des établissements du Québec.

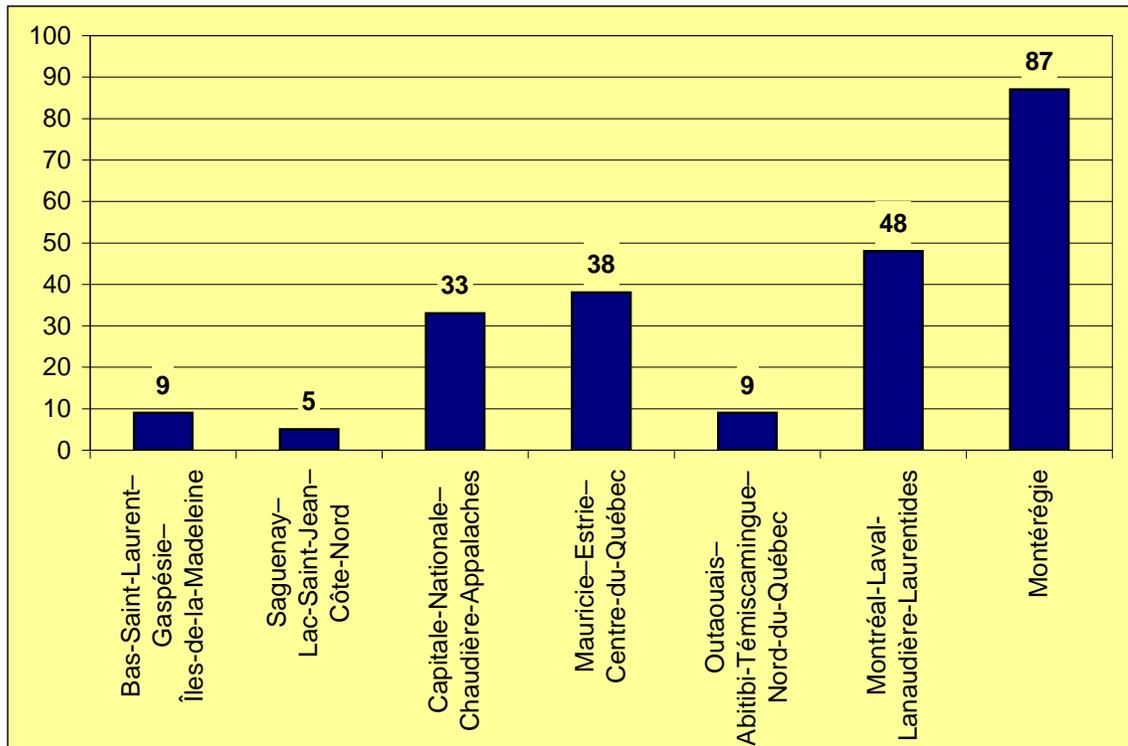
Figure 2
Nombre d'établissements du sous-secteur *Grossistes-distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage* (4171) selon les régions regroupées, juin 2007



Source des données : Institut de la statistique du Québec, juin 2007.

Traitement des données : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, Québec.

Figure 3
Nombre d'établissements du sous-secteur *Grossistes-distributeurs de fournitures agricoles* (4183) selon les régions regroupées, juin 2007

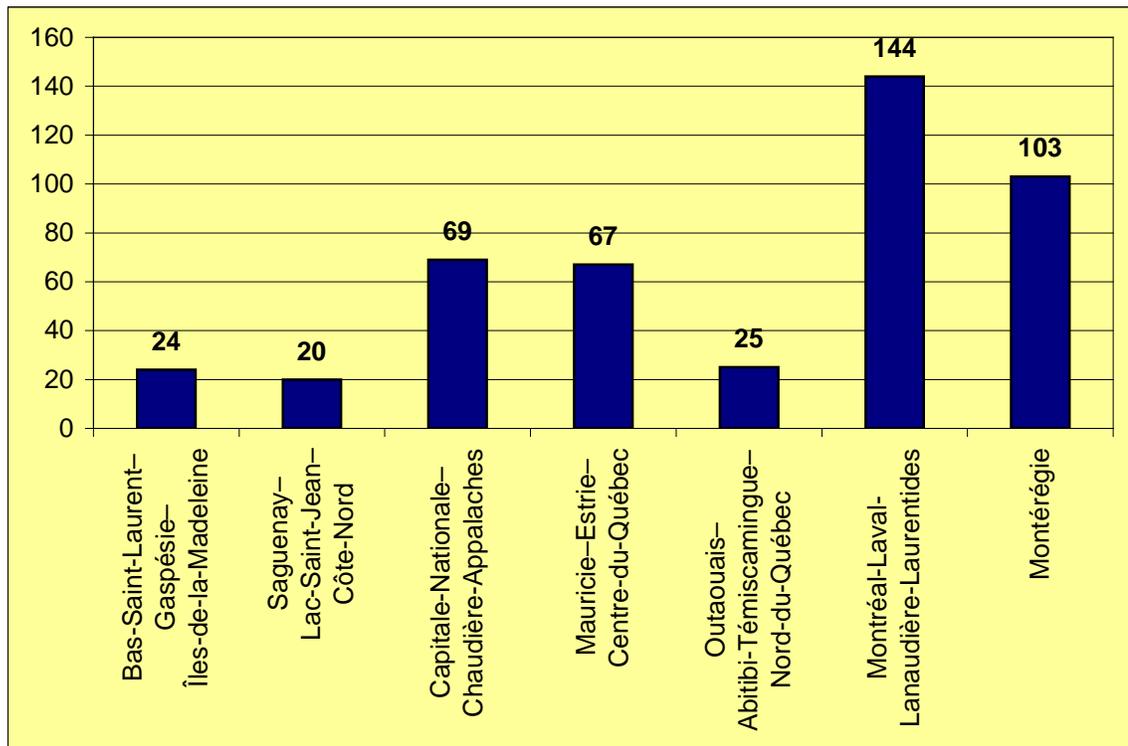


Source des données : Institut de la statistique du Québec, juin 2007.

Traitement des données : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, Québec.

La figure 4 illustre la distribution régionale du sous-secteur *Services vétérinaires*. La majorité des établissements (55 %) se trouvent dans la région de Montréal (Montérégie, Montréal-Laval-Lanaudière-Laurentides). Il faut cependant noter que les services vétérinaires comprennent tous les établissements, y compris ceux dédiés aux petits animaux. Nous verrons plus loin que plus de la moitié des médecins vétérinaires du Québec pratiquent leur profession auprès des petits animaux et animaux de compagnie (figure 12). Ils sont donc plus nombreux à pratiquer dans les régions peuplées.

Figure 4
Nombre d'établissements du sous-secteur Services vétérinaires (54194)
selon les régions regroupées, juin 2007



Source des données : Institut de la statistique du Québec, juin 2007.

Traitement des données : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, Québec.

2.2 DESCRIPTION DES INDUSTRIES VISÉES (REGROUPÉES SELON LE SCIAN)

Cette section présente une description détaillée des industries visées par l'étude et classées selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN). Chaque industrie est décrite sommairement, de même que les sous-secteurs d'activité retenus spécifiquement dans l'étude. La présentation comprend une liste des établissements majeurs desservant le milieu agricole et appartenant au sous-secteur étudié ainsi que les principaux services offerts par ceux-ci. On énumère enfin quelques titres d'emploi repérés dans le sous-secteur étudié. Une analyse plus approfondie en sera faite dans la troisième partie de ce rapport.

2.2.1 Commerce de gros et de détail (41, 44 et 45)

Le secteur du commerce de gros comprend les établissements dont l'activité principale consiste à vendre en gros des marchandises et à fournir des services connexes de logistique, de marketing et de soutien. En général, la vente en gros est une étape intermédiaire de la distribution de marchandises. Beaucoup de grossistes sont donc structurés pour vendre des marchandises en grandes quantités à des détaillants, à des

entreprises et à des clientèles institutionnelles. Cependant, certains grossistes, notamment ceux qui fournissent de l'équipement sans grande consommation, vendent des marchandises à la pièce à des utilisateurs finaux.

Ce secteur regroupe donc des commerçants de gros, mais également des distributeurs qui vendent directement aux consommatrices et aux consommateurs ou aux entreprises utilisatrices, y compris en l'occurrence les productrices et les producteurs agricoles.

Trois sous-secteurs du commerce de gros sont du domaine des services d'appui aux entreprises agricoles :

- grossistes-distributeurs de produits agricoles (4111);
- grossistes-distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage (4171);
- grossistes-distributeurs de fournitures agricoles (4183).

2.2.1.1 Grossistes-distributeurs de produits agricoles (4111)

Les grossistes-distributeurs de produits agricoles vendent des produits de la ferme. Ces établissements vendent des animaux vivants, des céréales, des graines oléagineuses, des produits de pépinières et divers autres produits. Ils englobent notamment :

- les fédérations spécialisées de l'Union des producteurs agricoles (UPA) gérant des plans conjoints, des agences de ventes, des encans électroniques, etc.;
- les centres de grains;
- les producteurs-distributeurs de produits de floriculture, de pépinières et autres;
- les encans d'animaux vivants avec installations physiques;
- les commerçants.

Services offerts en appui aux entreprises agricoles

La banque de données du Centre de recherche industrielle du Québec (CRIQ) recense quelque 182 entreprises dans ce sous-secteur, sans compter les fédérations spécialisées qui administrent des agences de vente. Les listes du CRIQ incluent cependant un grand nombre d'entreprises qui à la fois produisent et distribuent leurs propres produits. Or, l'objectif de cette étude était de recenser les entreprises et les organisations qui aident les exploitations agricoles à commercialiser leurs produits. Dans les grandes productions québécoises, ces services sont surtout offerts par les fédérations spécialisées qui administrent des plans conjoints et des agences de vente.

Les activités et les services offerts varient selon le type de production et le degré d'intervention des entreprises du sous-secteur. Ils peuvent comprendre :

- le regroupement de l'offre des productrices et des producteurs;
- le classement des produits;

- les contrôles de qualité;
- l'orientation des produits vers les usines ou les marchés les plus lucratifs;
- la négociation des prix et des conditions de vente;
- la gestion des transactions (encaissement des revenus de vente et paiements aux productrices et aux producteurs);
- le contrôle de la production (quota);
- l'administration d'un système de certification (cahier des charges);
- l'organisation des circuits de transport;
- la promotion;
- la supervision et la gestion des encans.

Types d'emplois

Les interventions de ce sous-secteur se rapportent à la mise en marché des produits agricoles. Le personnel embauché par les fédérations de l'UPA qui administrent des agences de vente peut occuper les emplois suivants :

- directrice et directeur de la mise en marché;
- agente et agent de mise en marché (ou commercialisation);
- agente et agent de promotion;
- agente et agent de certification;
- agente et agent des opérations ou préposé aux opérations;
- responsable ou agente et agent des contrôles techniques ou préposé aux contrôles techniques;
- agente et agent de contrôle de la qualité (ou des programmes de qualité);
- agente et agent du contingentement ou préposé au contingentement;
- technicienne et technicien à l'approvisionnement;
- agente et agent de transport;
- inspectrice et inspecteur;
- agente et agent d'information sur les marchés;
- autres emplois similaires.

Les questions légales (application des règlements régissant les plans conjoints et les agences de vente) occupent une part importante du travail dans les fédérations spécialisées.

Les secrétaires des syndicats spécialisés régionaux sont chargés de veiller à l'application des divers règlements chez les productrices et les producteurs. Ce sont eux qui se situent en première ligne.

2.2.1.2 Grossistes-distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage (4171)

Les grossistes-distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage comprennent les établissements qui distribuent les machines, les équipements et le matériel agricoles neufs ou d'occasion, notamment :

- les centres de distribution de tracteurs et de machinerie agricoles;
- les centres de distribution de structures de bâtiments propres à l'agriculture (ex. : serres);
- les centres de distribution de systèmes (ex. : irrigation, traite).

Services offerts en appui aux entreprises agricoles

Le CRIQ dénombre quelque 220 entreprises⁹ dans ce sous-secteur.

Les centres de distribution de tracteurs et de machinerie agricoles ont la mission de fournir des équipements qui répondent aux besoins des productrices et des producteurs. Ils offrent aussi généralement des services de pièces et des services d'entretien et de réparation de machinerie.

Les centres de distribution de structures et de bâtiments conçoivent, fabriquent et installent des structures fixes comme des serres, des silos et des bâtiments spécialisés. Les structures sont fabriquées et installées selon les besoins exprimés par les clientes et les clients et leurs indications. C'est le client qui fournit les plans préparés par des firmes d'ingénieures et d'ingénieurs.

Les centres de distribution ont des représentants qui ont pour fonctions de faire connaître et de vendre les produits de l'entreprise.

Types d'emplois

Les principales interventions menées auprès des entreprises agricoles se rapportent à la vente et à l'entretien de la machinerie ou des systèmes qui y sont installés.

Dans le domaine de la vente, on trouve essentiellement :

- des directeurs des ventes;
- des représentants;
- des vendeurs;
- des commis (pièces, technique, etc.).

Dans le volet de l'entretien, on trouve principalement :

- des mécaniciens de machinerie agricole.

⁹ Il faut noter cependant que ce chiffre inclut les distributeurs d'équipement pour l'entretien des pelouses et des outils de jardinage.

2.2.1.3 Grossistes-distributeurs de fournitures agricoles (4183) et magasins divers de toutes autres fournitures de tout genre (45299)

Les grossistes-distributeurs de fournitures agricoles vendent en gros des aliments pour animaux, des semences, des produits chimiques (fertilisants, pesticides et autres), du matériel génétique, des médicaments et d'autres articles destinés aux productrices et aux producteurs agricoles. Les grossistes agissent en général comme intermédiaires entre les fabricants et les détaillants, mais ils peuvent aussi parfois vendre leurs produits à des utilisateurs finaux. Comme les entreprises de production agricole peuvent être à la fois des utilisateurs finaux de certains grossistes et des clientes et des clients de détaillants de fournitures agricoles, il faut ajouter à ce bloc un sous-secteur, soit les magasins divers de toutes autres fournitures de tout genre (45299).

Ce sous-secteur comprend notamment :

- les meuneries;
- les centres de distribution de minéraux;
- les centres de distribution d'engrais chimiques;
- les centres de distribution de pesticides et d'autres produits chimiques;
- les centres d'insémination artificielle et autres fournisseurs de matériel génétique;
- les centres de distribution de médicaments vétérinaires.

Services offerts en appui aux entreprises agricoles

Le CRIQ présente des listes regroupant environ :

- 50 entreprises de distribution d'aliments pour animaux d'élevage;
- 15 entreprises de distribution de semences;
- 40 entreprises de distribution de produits chimiques et autres fournitures agricoles.

Outre la fabrication de moulées et de fertilisants, les centres de distribution d'aliments pour animaux offrent différents services qui comprennent l'analyse des grains, des fourrages et des sols, la préparation de programmes alimentaires, le suivi technique des troupeaux, la formulation de recommandations techniques pour améliorer les performances des troupeaux et la préparation de plans de fertilisation.

Ces entreprises font de la prospection ainsi que la vente de produits végétaux et animaux, et de quincaillerie.

Certaines entreprises offrent également des services de soutien à la préparation d'expositions agricoles, de suivi génétique et vétérinaire, de préparation de projets et de dossiers relatifs à l'environnement ou au financement, de suivi des coûts de production, etc.

Par ailleurs, les centres d'insémination artificielle offrent aux éleveuses et aux éleveurs les services suivants :

- conseil en génétique;
- insémination artificielle;
- livraison de semences;
- services logiciels pour le choix de taureaux;
- divers catalogues et feuillets de résultats d'épreuves.

Le Centre d'insémination artificielle du Québec (établissements situés à Saint-Hyacinthe et à Sainte-Madeleine) met à contribution 200 inséminateurs, en plus des représentants du service à la ferme, tous qualifiés pour prodiguer des conseils en matière de génétique et de reproduction animale¹⁰.

Le Centre d'insémination porcine (sites de Saint-Lambert, de Roxton Falls et de Saint-Cuthbert) compte, pour sa part, 92 employées et employés, dont une équipe de 3 représentantes et représentants en mesure de dispenser sur demande une assistance technique et une formation aux éleveuses et aux éleveurs¹¹.

Quant au Centre de distribution de médicaments vétérinaires (CDMV), il a pour rôle d'approvisionner l'ensemble des médecins vétérinaires praticiens qui adhèrent au programme ASAQ en produits vétérinaires tels que des médicaments et des vaccins. Le CDMV doit s'assurer que ces derniers sont conformes à la loi et à toutes les normes établies par les diverses instances du secteur.

Types d'emplois

Les centres de distribution de fournitures agricoles mettent à la disposition de leurs clientes et leurs clients un nombre important d'experts-conseils qui agissent à la fois comme représentantes et représentants des ventes et conseillères et les conseillers dans le choix et l'utilisation des produits offerts. L'Association québécoise des industries de nutrition animale et céréalière (AQINAC) établit à 825 le nombre de conseillères et de conseillers de première ligne en nutrition animale (auxquels s'ajoutent 275 conseillères et conseillers de deuxième ligne). L'Association des fabricants d'engrais du Québec (AFEQ) peut compter, pour sa part, sur un réseau de 350 conseillères et conseillers (tableau 4).

¹⁰ Source : <http://www.ciaq.com>, consulté en mai 2008.

¹¹ Source : <http://www.cipq.com>, consulté en mai 2008.

Tableau 4
Estimation du nombre de conseillers dans les entreprises
de vente de produits et services au Québec, les acteurs de première ligne, 2007

Entreprises de vente de produits et services	Nombre
Association québécoise des industries de nutrition animale et céréalière (AQINAC) — Conseillers en nutrition animale	825
Association des fabricants d'engrais du Québec (AFEQ) — Conseillers en production végétale	350

Source : Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois (CAAAQ), Études complémentaires, chap. 4, 2008.

La Coop fédérée et ses membres affiliés comptent à eux seuls plus de 350 experts-conseils travaillant dans l'ensemble du réseau coopératif¹².

Les titres d'emplois qu'on trouve dans les centres d'insémination artificielle sont les suivants :

- des inséminateurs qui assurent les services d'insémination artificielle dans les entreprises;
- des conseillères et des conseillers en génétique (laitière, bovine, porcine);
- des responsables des programmes d'évaluation génétique des mâles.

Par exemple, le Centre d'insémination artificielle du Québec compte quelque 300 employées et employés, dont 180 inséminatrices et inséminateurs.

2.2.2 Finance et assurances (52)

Le secteur de la finance et des assurances comprend les établissements dont l'activité principale consiste à effectuer des opérations financières, y compris l'attribution de prêts, la gestion des capitaux financiers et la délivrance de polices d'assurance. Il englobe des intermédiaires comme les planificatrices et les planificateurs financiers, les conseillères et les conseillers financiers, les courtiers, les agentes et les agents d'assurance et les expertes et les experts en sinistres.

Dans la classification du SCIAN, les sous-secteurs les plus pertinents pour l'agriculture sont les suivants :

- intermédiation financière et activités connexes (522);
- sociétés d'assurance (5241);
- agences et courtiers d'assurance et autres activités liées à l'assurance (5242).

¹² Source : <http://www.coopfed.qc.ca>, consulté en mai 2008.

2.2.2.1 Intermédiation financière et activités connexes (522)

Le sous-secteur *Intermédiation financière et activités connexes* comprend les établissements qui prêtent des fonds et ceux qui facilitent l'emprunt ou le crédit en faisant, par exemple, du courtage d'hypothèques et de prêts. Les entreprises qui appartiennent à ce sous-secteur sont principalement :

- les caisses Desjardins;
- les banques à charte;
- La Financière agricole du Québec;
- Financement agricole Canada.

Services offerts en appui aux entreprises agricoles

Le Mouvement des caisses Desjardins regroupe 536 caisses et 891 points de service au Québec et en Ontario. Il compte une cinquantaine de centres de services financiers aux entreprises uniquement au Québec (source : rapport annuel 2007).

Les principales banques actives dans le secteur agricole sont les suivantes :

- Banque Nationale du Canada;
- Banque Royale du Canada;
- Banque de Montréal;
- Banque Laurentienne du Canada;
- Banque Canadienne Impériale de Commerce (CIBC);
- Banque Scotia.

La plus importante, soit la Banque Nationale du Canada, compte 341 succursales au Québec et 34 centres de services aux entreprises¹³.

La Financière agricole du Québec met à la disposition du secteur agricole 23 centres de services et 14 comptoirs¹⁴.

Quant à Financement agricole Canada, il compte 100 bureaux et 1 300 employées et employés au service des productrices et des producteurs agricoles pour l'ensemble du Canada¹⁵.

Types d'emplois

Les établissements financiers emploient des professionnels spécialisés en financement agricole pour les postes suivants :

- directrice et directeur de compte agricole;
- conseillère et conseiller en financement agricole.

¹³ Rapport annuel 2007 et communication personnelle.

¹⁴ Source : *Études complémentaires*, CAAAQ, 2008.

¹⁵ Source : <http://www.fcc-fac.ca>, consulté en mai 2008.

On compterait quelque 250 conseillères et conseillers spécialisés en financement agricole à l'intérieur du réseau Desjardins¹⁶. À cela s'ajoutent les 70 conseillères et conseillers en financement embauchés par les banques à charte pour le secteur agricole (source : *Études complémentaires*, CAAAQ, 2008).

La Financière agricole met, pour sa part, à la disposition du secteur agricole quelque 133 professionnelles et professionnels et techniciennes et techniciens en financement agricole (tableau 5).

Tableau 5
Personnel affecté au service direct à la clientèle à La Financière agricole du Québec

Catégorie d'emploi	Financement	Assurances et protection du revenu	Total
Professionnels	108	55	163
Techniciens	25	151	176
Total	133	206	339

Source : La Financière agricole du Québec (en date du 27 mai 2008).

2.2.2.2 Sociétés d'assurance (5241), agences et courtiers d'assurance et autres activités liées à l'assurance (5242)

Cette section décrit les sous-secteurs Sociétés d'assurance (5241) et Agences et courtiers d'assurance et autres activités liées à l'assurance (5242).

Ces sous-secteurs comprennent les établissements dont l'activité principale consiste à faire souscrire à des contrats d'assurance et à faire de la réassurance, de même que ceux qui fournissent des services relativement à l'assurance.

Mise à part La Financière agricole du Québec, les services des établissements d'assurance ne sont pas exclusifs au secteur agricole.

Services offerts en appui aux entreprises agricoles

Les services offerts en assurance consistent à évaluer les besoins des entreprises et à vendre des produits d'assurance, y compris des produits de retraite, ou encore à fournir des services relativement à l'assurance, comme l'administration des demandes d'indemnisation ou les expertises. Ils comprennent notamment le travail des experts en sinistres dont l'activité principale consiste à mener des enquêtes, à faire des évaluations et à régler les demandes d'indemnisation dans le cadre d'un contrat ou moyennant certains frais.

¹⁶ Source : *Études complémentaires*, CAAAQ, 2008.

On trouve au Québec plus de 380 agences et courtiers d'assurance sans compter les quelque 44 bureaux d'experts en sinistres comptant 5 employés et employées ou plus¹⁷. Selon un courtier du domaine des assurances que nous avons consulté, les principales sociétés d'assurance impliquées dans le secteur agricole seraient :

- Groupe Promutuel (Québec);
- Optimum assurances agricoles (Trois-Rivières);
- Groupe Estrie Richelieu (Granby);
- AXA (Montréal).

En agriculture, outre les risques habituels couverts par les sociétés d'assurance, il existe des risques plus spécifiques tels que la mortalité du bétail, les mauvaises conditions climatiques (assurance récolte), les ravageurs attaquant les cultures et l'instabilité des prix et des revenus.

La plupart de ces risques spécifiques sont couverts par des programmes d'assurance offerts par La Financière agricole du Québec.

Types d'emplois

Les établissements du sous-secteur des assurances embauchent en grand nombre des agentes et des agents, des courtiers, des conseillères et des conseillers ou des expertes et des experts en sinistres, essentiellement pour exercer les activités suivantes :

- la représentation, l'évaluation des besoins des clientes et des clients et la vente de produits d'assurance;
- l'administration des demandes d'indemnisation après un sinistre;
- l'évaluation des pertes subies.

Par ailleurs, le personnel de La Financière agricole du Québec a pour tâches :

- de définir et d'interpréter les normes et critères d'application pour les programmes d'assurance stabilisation des revenus et d'assurance récolte;
- de vérifier les informations des productrices et des producteurs quant aux unités assurées, au rendement et aux autres paramètres utilisés dans le calcul des indemnités et des compensations.

Pour ce faire, La Financière agricole peut compter sur une équipe de plus de 200 professionnelles et professionnels ou techniciennes et techniciens dans le seul secteur des assurances et de la protection du revenu agricole (tableau 5).

¹⁷ Source : Site Internet IMT en ligne, <http://imt.emploi.quebec.net>, consulté en mai 2008. Compilation de Services Conseils Bernard Belzile inc.

2.2.3 Services professionnels, scientifiques et techniques (54)

Les services professionnels, scientifiques et techniques constituent le plus important secteur des services d'appui aux entreprises agricoles. Ce secteur regroupe les établissements dont l'activité principale consiste à offrir les connaissances et les compétences de leurs employés et employées. Les entreprises se trouvant dans ce secteur offrent donc leur savoir-faire. Le plus souvent, ce savoir-faire exige des études universitaires ou collégiales (*selon la description donnée par Statistique Canada*).

Ce secteur se subdivise en plusieurs sous-secteurs dont certains concernent plus particulièrement les services d'appui aux entreprises agricoles, notamment :

- les services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques (5416), comprenant :
 - les services de conseils en gestion (54161);
 - les services de conseils en environnement (54162);
 - les autres services de conseils scientifiques et techniques (54169);
- les services de recherche et de développement scientifiques (5417);
- les autres services professionnels, scientifiques et techniques (5419);
- les services vétérinaires (54194).

Les pages qui suivent décrivent en détail chacun de ces sous-secteurs.

2.2.3.1 Services de conseils en gestion (54161)

La composante des services de conseils en gestion comprend les entreprises qui offrent des conseils et de l'assistance principalement en matière de planification stratégique et organisationnelle, de planification et de budgétisation financières, de marketing et de gestion des ressources humaines, d'aide au démarrage et au transfert d'entreprise, de gestion technique et économique, d'amélioration des processus de même que de gestion et de contrôle de la qualité.

Services offerts en appui aux entreprises agricoles

Les services-conseils offerts dans le domaine de la gestion agricole sont nombreux et variés.

Services comptables : Une première série de services concerne l'administration, la comptabilité et la fiscalité des entreprises :

- mise en place de systèmes comptables, y compris le choix de logiciels comptables, l'implantation et le soutien;
- tenue de livres, déclaration de la taxe sur les produits et services (TPS) et de la taxe de vente du Québec (TVQ), service de paye, enregistrement des entreprises, etc.;

- préparation des états financiers et des déclarations de revenus des particuliers et des compagnies; préparation et transmission des données relatives aux programmes de La Financière agricole du Québec.

Ces services sont surtout offerts par les Services de fiscalité et de comptabilité de l'UPA et par des firmes de comptables.

Services de gestion financière et technico-économique : Ces services de gestion visent à poser un diagnostic financier et à accompagner les productrices et les producteurs agricoles dans toutes les phases du développement de leur entreprise :

- analyse des résultats financiers et technico-économiques;
- planification stratégique et services-conseils au démarrage, au développement et au transfert d'entreprise;
- conseils sur les projets d'investissement ou leur financement et recherche de financement;
- préparation de plans d'affaires et de budgets d'investissement et d'exploitation;
- accompagnement et gestion du processus de transfert de ferme;
- interventions sur les aspects humains et organisationnels dans les entreprises agricoles;
- rencontres d'information, ateliers de discussions, voyages à l'étranger, etc.

Ces services sont offerts principalement par les groupes-conseils agricoles (GCA), les bureaux de consultantes et de consultants en gestion agricole ou les agronomes travailleuses et travailleurs autonomes et les centres régionaux d'établissement en agriculture.

Les groupes-conseils agricoles (GCA), au nombre de 23, sont des regroupements volontaires de productrices et des producteurs agricoles. Ils sont regroupés au sein de la Fédération des groupes-conseils agricoles du Québec.

Plusieurs agronomes travaillant en tant que professionnelles et professionnels autonomes ou dans de petits cabinets de consultants et de consultants ont été accrédités comme experts-conseils dans le cadre du Programme de services-conseils aux exploitations agricoles canadiennes (PSCEAC). Ils sont tout près d'une cinquantaine partout sur le territoire québécois.

Processus de transfert de ferme : Les centres régionaux d'établissement en agriculture (CREA) ont comme mission principale l'accompagnement des entreprises et des individus dans le processus de transfert ou d'établissement en agriculture. Ces organismes sans but lucratif sont formés de membres productrices et producteurs agricoles et de membres partenaires intéressés par la question du transfert de ferme. Au total, une dizaine de conseillères travaillent dans le réseau des CREA.

Le tableau 6 présente une estimation du nombre d'établissements et de conseillères et de conseillers engagés dans les services-conseils de comptabilité, de fiscalité et de gestion agricole au Québec.

Tableau 6
Estimation du nombre d'établissements et de personnes offrant des services-conseils en comptabilité, en fiscalité et en gestion agricole au Québec, 2008

Organisations	Nombre d'établissements	Nombre de conseillers
UPA — Services de comptabilité et de fiscalité	12	
Comptables		90
Techniciens comptables		60
Conseillers en gestion		5
Groupes-conseils agricoles	23	
Conseillers en gestion		56
Technologistes agricoles ou techniciens en administration		27
Consultants privés inscrits au PSCEAC	40*	47
Centres régionaux d'établissement en agriculture	6	10
Total		295

Source : Compilation de Services Conseils Bernard Belzile inc. à partir de diverses sources : UPA, FGCAQ; listes d'experts inscrits au PSCEAC; Études complémentaires, CAAAQ.

* Le chiffre est approximatif puisque la plupart des consultantes et des consultants sont des travailleuses et des travailleurs autonomes, donc une travailleuse et un travailleur équivaut à un établissement.

Gestion des ressources humaines : Outre les services de comptabilité et de fiscalité, les fédérations régionales de l'UPA offrent aussi des services de recrutement, de placement et de gestion des ressources humaines par l'intermédiaire de centres d'emploi agricoles (CEA). Ces centres sont des carrefours de services dans le domaine de la gestion des ressources humaines en agriculture. Principalement, les CEA voient au recrutement, à la sélection et au placement des travailleuses et des travailleurs spécialisés et non spécialisés dans les productions agricoles animales et végétales, et ce, pour des postes journaliers (occasionnels), saisonniers ou permanents. Les 13 CEA actifs au Québec comptent sur les services de l'équivalent temps plein de 23 ressources dédiées¹⁸.

Organismes multisectoriels : Les productrices et les producteurs agricoles ont accès aux services offerts par d'autres organisations à caractère multisectoriel. Les firmes privées de comptables et les centres locaux de développement (CLD) sont deux exemples d'organisations multisectorielles présentes en milieu agricole. Les CLD offrent des services individuels ou collectifs de première ligne en matière d'accompagnement et de soutien technique ou financier auprès des entrepreneures et des entrepreneurs potentiels ou déjà en activité. L'Association des centres locaux de développement du Québec

¹⁸ Source : Proposition de plan de service 2009-2012 des centres d'emploi agricoles du Québec, AGRICarières, février 2009.

(ACLDQ) compte 120 CLD membres. Le nombre de conseillères et de conseillers varie beaucoup d'un CLD à l'autre et quelques-uns ont une expertise en agriculture¹⁹.

Les sociétés d'aide au développement des collectivités (SADC) et les centres d'aide aux entreprises (CAE) viennent en aide aux collectivités des régions en leur fournissant des ressources qui contribuent à leur développement économique et social, notamment en favorisant la création ou le maintien d'emplois et le développement d'entreprises. Le personnel compte généralement une agente et un agent de développement, une analyste et un analyste financier, des conseillères et des conseillers auprès des jeunes et du personnel de soutien. Le Réseau des sociétés d'aide au développement des collectivités du Québec compte actuellement 57 SADC et 10 CAE, tous autonomes, ainsi que 400 professionnels²⁰. À notre connaissance, les services des SADC, à l'exception de l'aide financière au démarrage, sont peu utilisés en milieu agricole.

Types d'emplois

Le sous-secteur des services-conseils en gestion emploie surtout :

- des conseillères et des conseillers en gestion agricole;
- des technologistes agricoles ou des techniciennes et des techniciens en administration;
- des comptables;
- des techniciennes et des techniciens comptables;
- des conseillères et des conseillers en ressources humaines;
- des conseillères et des conseillers en processus de transfert de ferme.

Les principales interventions réalisées dans les services-conseils en gestion sont :

- l'accompagnement et le conseil en ce qui a trait à la gestion d'entreprise agricole, y compris le processus de transfert d'entreprise;
- les services comptables et fiscaux;
- les services-conseils en matière de recrutement et de gestion des ressources humaines;
- le soutien administratif;
- la tenue de livres et le soutien comptable.

2.2.3.2 Services de conseils en environnement (54162)

L'activité principale des entreprises de la composante des services-conseils en environnement consiste à fournir à d'autres des conseils et de l'assistance relativement à des questions environnementales telles que le contrôle de la contamination de

¹⁹ Source : <http://www.acldq.qc.ca>, consulté en mai 2008, et communication personnelle avec Véronique Bélanger, ACLDQ.

²⁰ Source : <http://www.reseau-sadc.qc.ca>, consulté en mai 2008.

l'environnement par des polluants, des substances toxiques et des matières dangereuses. Les établissements de cette classe déterminent les problèmes, mesurent et évaluent les risques et recommandent des solutions.

Services offerts en appui aux entreprises agricoles

Le terme « agroenvironnement » est utilisé pour désigner les préoccupations environnementales concernant la production agricole et les mesures prises pour protéger les sols, l'eau et l'air contre les risques liés à l'exploitation de la ressource et à l'utilisation des produits potentiellement polluants.

Divers services ou actions reliés à la protection de l'environnement à la ferme sont offerts par les clubs-conseils en agroenvironnement (CCAÉ) :

- réalisation de plans agroenvironnementaux de fertilisation (prise d'échantillons, analyse de sol et recommandation de fertilisation);
- réalisation du bilan de phosphore;
- dépistage de mauvaises herbes, d'insectes et de maladies, et suivi au champ;
- diagnostic de compaction et de drainage;
- calibrages divers (épandeur, semoir, arroseur);
- accompagnement des productrices et des producteurs et conseils judicieux dans l'ensemble de leurs démarches de protection de l'environnement;
- organisation de journées de formation;
- délivrance des attestations de conformité et des avis de projet;
- coordination de l'essai de nouvelles cultures et autres projets, supervision des travaux d'aménagement des berges;
- caractérisation des cours d'eau en milieu rural, etc.

On compte 83 clubs-conseils en agroenvironnement (CCAÉ) qui embauchent environ 300 conseillères et conseillers²¹. Du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2007, 9 770 productrices et producteurs agricoles ont entamé la réalisation d'un plan d'accompagnement agroenvironnemental (PAA). Entre le 1^{er} avril 2006 et le 31 mars 2007, 95 % (7 870) des exploitations agricoles membres des CCAÉ ont obtenu un plan agroenvironnemental de fertilisation (PAEF). Au cours de cette période, les CCAÉ ont aussi réalisé plus de 8 000 bilans de phosphore (bilan de P)²².

Le réseau coopératif offre également des services en agroenvironnement : 42 coopératives offrent de tels services et emploient quelque 43 experts-conseils en agroenvironnement. Le réseau est responsable de la réalisation et de la gestion de plus de 2 600 plans agroenvironnementaux de fertilisation (PAEF) et de 2 900 bilans de phosphore dans la province²³.

²¹ Source : CAAAQ, *Études complémentaires*, 2008.

²² Source : Réseau des CCAÉ, *Bilan des activités 2006-2007*.

²³ Source : Coop fédérée : <http://www.coopfed.qc.ca/environnement/initiatives.asp>, consulté en mai 2008.

Types d'emplois

Les clubs-conseils en agroenvironnement embauchent des conseillères et des conseillers en agroenvironnement. Celles-ci et ceux-ci sont des agronomes et des techniciennes et des techniciens dans des proportions de 68 % et de 27 % respectivement (tableau 7). Ces personnes ont pour fonctions de conseiller les productrices et les producteurs agricoles et de les accompagner dans leurs démarches agroenvironnementales. En 2002, les conseillères et les conseillers en agroenvironnement engagés par ces clubs ont créé une association les regroupant, les représentant et défendant leurs intérêts²⁴.

Tableau 7
Répartition du personnel embauché par les clubs-conseils en agroenvironnement au Québec

	Pourcentage du personnel
Agronomes	68 %
Techniciens	27 %
Autre personnel	5 %

Source : CCAE, sondage sur le taux de roulement des conseillers, janvier 2007.

2.2.3.3 Autres services de conseils scientifiques et techniques (54169)

Les autres services de conseils scientifiques et techniques englobent les activités qui consistent à fournir des conseils et de l'assistance relativement à des questions scientifiques et techniques.

Services offerts en appui aux entreprises agricoles

En agriculture, ces questions concernent l'expertise agronomique dans les productions végétales et animales ainsi qu'en économie rurale. Cette composante comprend les établissements qui offrent notamment :

- des services de consultation en matière d'agronomie et de techniques agricoles (alimentation, reproduction, génétique et gestion des animaux, des cultures et des sols, etc.);
- des services de dépistage des maladies et des ravageurs des végétaux;
- des services de consultation en économie rurale;
- des services de certification et de contrôle de la qualité.

²⁴ Source : Association des conseillers en agroenvironnement : <http://www.acaq.org>, consulté en mai 2008.

Les entreprises et établissements offrant les services dans ce sous-secteur sont :

- les centres d'expertise qui offrent à la fois des services de première et de deuxième ligne :
 - Valacta, Centre d'expertise en production laitière du Québec;
 - le Centre d'expertise en production ovine du Québec;
 - l'Institut québécois d'horticulture ornementale (y compris les pépinières);
- les clubs d'encadrement technique et certains clubs-conseils en agroenvironnement. Ces clubs sont surtout actifs dans la pomme (ce secteur de production en compte une dizaine regroupant quelque 185 productrices et producteurs), les petits fruits, la production maraîchère de plein champ et l'acériculture. On compte quelque 50 clubs d'encadrement technique qui embauchent environ 105 conseillères et conseillers²⁵;
- des consultantes et des consultants indépendants dont certains sont spécialisés dans des sous-secteurs très spécifiques comme la vigne, la pomme de terre et les légumes de serre. Des consultants privées et des consultants privés offrent aussi leurs services dans la pomme, la production maraîchère de plein champ, l'horticulture ornementale, les grandes cultures ainsi que la production ovine, bovine, porcine et de grand gibier;
- le MAPAQ, de moins en moins présent, mais qui demeure tout de même actif, notamment dans la production bovine, la pomme, la pomme de terre et les petits fruits;
- les conserveries, lesquelles encadrent la production des légumes de transformation selon des protocoles et des calendriers très stricts;
- les firmes de génie-conseil, qui réalisent les plans pour différents aménagements à la ferme;
- les organismes de certification tels Ecocert Canada.

Les services-conseils en production végétale comprennent l'implantation et le suivi technique des cultures, l'aménagement des parcelles, la fertilisation, la taille (ex. : vignes et pommes), le calibrage des équipements de semis, d'épandage et de pulvérisation, la logistique d'organisation de la production et de la main-d'œuvre (production en serre) et les tests de maturité (pomme).

Les services-conseils en production horticole sont fortement axés sur la phytoprotection, c'est-à-dire le dépistage et le contrôle des maladies et des ravageurs spécifiques de chaque culture. Le rôle joué par les différents réseaux d'avertissements phytosanitaires est très important dans le secteur horticole.

L'offre de services en production animale touche divers aspects de la production : nutrition animale, régie de troupeau, génétique, gestion de la qualité, certification, développement de marché, démarrage d'entreprise, recherche et développement. Des services de groupe (colloques, voyages, rencontres, projets communs) sont aussi offerts.

²⁵ Source : CAAAQ, *Études complémentaires*, 2008.

Des essais sont réalisés dans des entreprises dans le cadre de projets de recherche privés ou réalisés en partenariat. Des conseillères et des conseillers encadrent les volets scientifiques et techniques des activités de recherche et de développement menées en vertu de programmes de crédit d'impôt.

Des ateliers de formation et de démonstration font partie de l'offre de services-conseils, particulièrement au MAPAQ et dans les clubs.

Les services de certification, relativement nouveaux, visent à soutenir les entreprises dans la mise en œuvre de programmes de qualité.

Types d'emplois

On trouve essentiellement, dans ce sous-secteur, des activités exercées par des conseillères et des conseillers et des techniciennes et des techniciens en production ainsi que par des ingénieures et des ingénieurs ruraux.

Les conseillères et les conseillers et les techniciennes et les techniciens en production font le suivi technique de la production, des essais et des expérimentations de techniques suivant un protocole expérimental, la collecte et l'analyse de données de même que la vulgarisation de nouvelles techniques. Elles et ils font également le suivi du dépistage de maladies et d'insectes.

Les ingénieures et les ingénieurs ruraux identifient les besoins (équipements, procédés, capacité, etc.), évaluent des coûts, encadrent la réalisation de projets (trouver les entrepreneures et les entrepreneurs, gérer les projets), fournissent de l'expertise en cas de litige et font de la recherche et du développement.

2.2.3.4 Recherche et développement en sciences physiques, en génie et en sciences de la vie (54171)

Le sous-secteur des services de recherche et de développement en sciences physiques, en génie et en sciences de la vie comprend les établissements dont l'activité principale consiste à réaliser des recherches originales pour élargir le champ des connaissances ou encore à appliquer les résultats de recherche et les connaissances accumulées à la création de produits ou de procédés nouveaux ou nettement améliorés (développement expérimental).

Services offerts en appui aux entreprises agricoles

Le Québec compte une quarantaine d'établissements engagés dans la recherche et le transfert technologique en agroalimentaire. Une liste de ces centres est présentée au chapitre 2.3.4.

Les organisations qui offrent une interface directe avec les entreprises agricoles sont :

- celles qui livrent des services d'analyse et de traitement de données pour le bénéfice direct des productrices et des producteurs (Valacta en est un exemple);

- celles qui réalisent des activités de recherche, d'essai et d'expérimentation en partenariat avec des entreprises agricoles (certains centres de recherche et centres de transfert technologique);
- celles qui mènent des activités de diffusion de connaissances au moyen de colloques ou de publications s'adressant aux productrices et aux producteurs agricoles (le CRAAQ et les centres d'expertise).

Aux institutions de recherche s'ajoutent les laboratoires d'analyses (sols, fourrages, grains, produits, etc.), de tests et d'expérimentation, tels que :

- Agridirect (Longueuil);
- Agro-Enviro-lab (La Pocatière);
- Synagri S.E.C. Division Laboratoire Géosol.

Types d'emplois

Les titres d'emploi dans ce sous-secteur sont variés :

- Chercheuses et chercheurs et professionnelles et professionnels de recherche;
- techniciennes et techniciens de laboratoire;
- techniciennes et techniciens de recherche;
- informaticiennes et informaticiens;
- agroéconomistes pour l'analyse statistique, les informations de marché, etc.;
- chargées et chargés de projets.

2.2.3.5 Services vétérinaires (54194)

Les services vétérinaires comprennent les établissements de vétérinaires autorisés dont l'activité principale consiste à exercer la médecine vétérinaire, la médecine dentaire vétérinaire et la chirurgie vétérinaire. Les services vétérinaires comprennent les cliniques et les laboratoires vétérinaires autorisés.

Services offerts en appui aux entreprises agricoles

Les cliniques vétérinaires offrent des services de suivi préventif de troupeau (médecine préventive) et des services curatifs. Certaines chirurgies sont pratiquées. Cependant, lorsque le cas est trop lourd ou demande une spécialisation en orthopédie, par exemple, il est recommandé à la Faculté de médecine vétérinaire de l'Université de Montréal. De plus, les nécropsies et tests qui demandent des appareils particuliers y sont transmis. Les échographies et certaines radiographies thoraciques sont également offertes.

L'Association des médecins vétérinaires praticiens du Québec (AMVPQ) compte 450 membres. Le nombre annuel de visites à la ferme se situe autour de 350 000. La médecine préventive occupe une part grandissante des interventions à la ferme (près de 40 % des heures). Une proportion de 16 % des médecins vétérinaires praticiens sont des

femmes. Les médecins vétérinaires sont répartis dans 220 bureaux, dont certains comptent 10 médecins²⁶.

Types d'emplois

Les laboratoires et cliniques vétérinaires embauchent d'abord des médecins vétérinaires qui sont des diplômées et des diplômés universitaires. Les établissements spécialisés dans les animaux de compagnie et les petits animaux emploient notamment des technologues ou techniciennes et techniciens en santé animale, qui assistent les vétérinaires dans leur travail. Pour ce qui est des soins aux grands animaux, il semble que, jusqu'à présent, les débouchés ont été peu nombreux pour les technologues ou techniciennes et techniciens en santé animale.

2.2.4 Associations de gens d'affaires, organisations professionnelles et syndicales et autres associations de personnes (8139)

Le secteur *Associations de gens d'affaires, organisations professionnelles et syndicales et autres associations de personnes* comprend les organisations dont l'activité principale consiste à promouvoir les intérêts professionnels ou commerciaux de leurs membres. Ces établissements peuvent effectuer des recherches, publier des bulletins, recueillir des statistiques, favoriser l'établissement de normes de qualité, etc.

Services offerts en appui aux entreprises agricoles

Dans le domaine agricole, ce secteur inclut notamment l'UPA et tous les groupes affiliés, soit 16 fédérations régionales et 25 fédérations et syndicats spécialisés. Il comprend également les associations et réseaux de partenaires comme AGRICarières et les Collectifs régionaux en formation agricole, ainsi que les diverses associations volontaires mises sur pied par des groupes de productrices et de producteurs agricoles (associations d'éleveuses et d'éleveurs de race pure, associations de jardinières et de jardiniers, etc.).

Ces organisations offrent généralement beaucoup plus de services collectifs que de services individuels.

L'UPA et ses groupes affiliés constituent sans doute le plus gros employeur de ce groupe.

²⁶ Source : <http://www.amvpq.org>, consulté en mai 2008.

La confédération de l'UPA informe, mobilise, représente et défend l'ensemble des productrices et des producteurs agricoles. Elle informe et consulte régulièrement. Elle répond aux besoins de formation syndicale. Elle réalise des recherches et met en œuvre des stratégies et des politiques favorisant le développement de l'agriculture. Elle assure la cohésion des groupes affiliés dans la mise en place et l'adaptation des outils de mise en marché. Des organismes apparentés, étroitement associés à l'UPA, ont développé une expertise spécifique dans des domaines complémentaires à la mission de cette dernière :

- AGRICarières, le comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole;
- le Conseil pour le développement de l'agriculture du Québec;
- la Fondation québécoise pour la recherche en agroforesterie;
- UPA Développement international.

Les fédérations et syndicats spécialisés affiliés à l'UPA ont pour mission la promotion et la défense des intérêts particuliers des groupes de productrices et de producteurs selon le type de production. Ils informent, mobilisent et représentent les productrices et les producteurs dans la défense de leurs intérêts. Ils soutiennent la recherche et le développement de services-conseils. Plusieurs fédérations spécialisées administrent un plan conjoint ou une agence de vente. Aux fins de la présente étude, ces activités ont été classées dans la section *Grossistes-distributeurs de produits agricoles*, puisqu'il s'agit de services liés à la vente des produits agricoles.

Outre les services de comptabilité et de fiscalité et les centres d'emploi agricoles (CEA), classés parmi les services de conseils de gestion, les fédérations régionales de l'UPA offrent des services d'animation et d'information syndicales. Elles travaillent aussi à des dossiers touchant l'ensemble des productrices et des producteurs agricoles, tels que l'environnement, le développement économique des régions, la formation professionnelle, la prévention à la ferme ou l'aménagement du territoire.

Les Collectifs régionaux en formation agricole fournissent de l'information sur la formation continue et les programmes d'étude en agriculture. Ils apportent un support à l'organisation d'activités de formation agricole, une aide à la recherche de financement des activités de formation, une évaluation et une analyse des besoins de formation, ainsi qu'une aide à la gestion de projets de formation.

Parmi les autres associations de productrices et de producteurs agricoles, il convient de mentionner les nombreuses associations de races ou d'éleveuses et d'éleveurs d'animaux de race pure en production animale.

Ces associations ont pour mission générale d'améliorer la race, de préparer, de maintenir et d'offrir un registre généalogique de la race, et de promouvoir les meilleurs intérêts des éleveuses et des éleveurs et propriétaires d'animaux de race pure. Elles offrent aussi des services de promotion et de développement du marché des animaux de race pure sur le plan national et international. De plus, elles offrent des services de classification du cheptel.

Types d'emplois

Les titres d'emplois dans ce secteur d'activité sont très variables selon la mission des organisations. On y trouve :

- des géographes et des aménagistes;
- des agentes et des agents agroenvironnementaux;
- des agentes et des agents d'information;
- des agentes et des agents de recherche et de développement;
- des agroéconomistes;
- des agentes et des agents de main-d'œuvre et de ressources humaines;
- des animatrices et des animateurs;
- des agentes et des agents syndicaux;
- des classificatrices et des classificateurs;
- des représentantes et des représentants commerciaux.

2.2.5 Autres services des administrations publiques provinciales et territoriales (9129)

Le secteur des administrations publiques comprend les établissements de nature gouvernementale chargés notamment de l'interprétation des lois et règlements et de leur application, ainsi que de l'administration de programmes publics.

La présente étude s'intéresse aux services offerts par les administrations publiques provinciales et territoriales, particulièrement à ceux offerts par le gouvernement du Québec.

Services offerts en appui aux entreprises agricoles

Le secteur agricole bénéficie principalement des services offerts par le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ) et le ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs (MDDEP), ainsi que par des organismes comme La Financière agricole du Québec, la Régie des marchés agricoles et alimentaires du Québec (RMAAQ), la Commission de protection du territoire agricole et Agri-Traçabilité Québec.

Le MAPAQ influence et appuie l'essor de l'industrie bioalimentaire québécoise en réalisant des interventions sur le plan de la production, de la transformation, de la commercialisation et de la consommation des produits agricoles, marins et alimentaires. Il joue un rôle important en matière de recherche et de développement, d'enseignement de même que de formation.

Le MAPAQ vise l'atteinte d'objectifs définis autour des cinq grands enjeux suivants :

- le développement économique et régional;
- la sécurité des aliments et la santé animale;
- la protection de l'environnement et la cohabitation harmonieuse sur le territoire;
- les relations fédérales-provinciales et commerciales;
- la modernisation et la qualité des services.

La structure du Ministère comprend plusieurs directions, mais les plus concernées par l'appui aux entreprises agricoles sont sans doute la Direction générale de l'innovation et de la formation, la Direction générale du développement régional et du développement durable et les quatorze directions régionales. Ces dernières ont pour mission :

- d'offrir aux intervenants locaux et régionaux l'expertise dont ils ont besoin afin :
 - d'assurer le développement économique du secteur agroalimentaire sur leur territoire;
 - de planifier l'aménagement et la mise en valeur optimale de ce territoire;
 - d'orienter les entreprises du secteur dans la réalisation de projets à fort potentiel de développement pour la région et de leur offrir un suivi, notamment :
 - en transformation alimentaire;
 - dans le développement de productions nouvelles ou en émergence;
 - dans des démarches visant l'établissement de nouvelles entreprises, la préparation de la relève ou la mise en conformité réglementaire des entreprises en ce qui concerne l'agroenvironnement;
- de mettre en œuvre le concours de l'Ordre national du mérite agricole;
- d'encourager l'organisation, avec des partenaires, d'une offre de services-conseils agronomiques adaptée aux particularités régionales.

Le ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs (MDDEP) a pour mandat de promouvoir le développement durable et d'assurer la protection de l'environnement et des écosystèmes naturels pour contribuer au bien-être des générations actuelles et futures.

Les directions régionales offrent des services et mettent en œuvre les politiques et programmes du Ministère, et cela, à partir de deux grandes unités administratives :

- la Direction générale de l'analyse et de l'expertise régionales et des études économiques;
- le Centre de contrôle environnemental du Québec.

La mission régionale de la Direction générale de l'analyse et de l'expertise régionales et des études économiques est d'assurer l'analyse et la délivrance d'autorisations environnementales et d'offrir une expertise professionnelle en matière d'environnement.

La mission du Centre de contrôle environnemental du Québec (CCEQ) est de veiller au respect de la législation environnementale en vérifiant la conformité des activités pouvant causer un dommage à l'environnement et de s'assurer, le cas échéant, de la mise en œuvre de mesures de prévention, de protection et de réparation.

Types d'emplois

Les directions centrales du MAPAQ à Québec comptent environ 700 employées et employés, dont une vingtaine d'agronomes et une cinquantaine de techniciennes et de techniciens. D'autres employées et d'autres employés peuvent être considérés comme en appui aux productrices et aux producteurs agricoles, par exemple des agentes et des agents de recherche (recherche et innovation dans le domaine agroalimentaire) ou des agentes et des agents de développement industriel (développement du bioalimentaire et développement des marchés). Ces emplois ne nécessitent pas d'appartenance à un ordre professionnel.

Cent trente-cinq agronomes et une centaine de techniciennes et de techniciens et technologues agricoles travaillent dans les directions régionales du Ministère. On peut compter environ quatorze responsables administratifs, plus d'une trentaine d'agentes et d'agents de secrétariat et près de quatorze professionnelles et professionnels responsables de l'aménagement du territoire et autant d'agentes et d'agents de développement industriel. Certaines régions ont des ingénieures et des ingénieurs en agro-environnement.

Au MDDEP, on trouve aussi plus ou moins l'équivalent de 250 analystes et de 350 inspecteurs dans les directions régionales qui desservent *grosso modo* 5 types de clientèles, dont celle du secteur agricole. On peut compter en moyenne environ 20 % d'intervenants pour l'agriculture, soit 50 analystes et environ 70 inspecteurs, totalisant 120 employées et employés en appui direct avec les productrices et les producteurs agricoles et situés surtout dans les régions.

2.3 DESCRIPTION DE QUELQUES FACTEURS DÉTERMINANTS DE L'ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE AGRICOLE

2.3.1 Contexte international²⁷

Les échanges commerciaux entre les pays, la nouvelle crise de l'énergie et les préoccupations environnementales liées au réchauffement de la planète sont tous des facteurs qui influencent déjà de manière importante le développement de l'agriculture.

Le rapport final de la CAAAQ mentionne que l'Organisation des Nations Unies pour l'agriculture et l'alimentation (FAO²⁸) prévoit une hausse de 23 % du commerce mondial pour la période de 2005 à 2015. Autrefois exclue des négociations d'ententes

²⁷ Cette section reprend l'essentiel de l'analyse du contexte international faite par la Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois, rapport final, 2008.

²⁸ Cette organisation est connue sous son acronyme anglais, « FAO » (Food and Agriculture Organization).

sur le commerce mondial, l'agriculture est l'un des principaux enjeux des négociations qui se tiennent actuellement (le programme de Doha) sous l'autorité de l'Organisation mondiale du commerce (OMC).

Les négociations du programme de Doha ont commencé en 2001 et visent trois objectifs :

- des améliorations substantielles de l'accès aux marchés pour le commerce international par la baisse des tarifs douaniers et l'augmentation des parts de marchés nationaux offertes, libres de tarifs, au commerce mondial;
- une réduction en vue de leur élimination progressive de toutes les formes de subventions à l'exportation;
- une réduction substantielle des mesures de soutien interne, c'est-à-dire des subventions aux productrices et aux producteurs agricoles ayant des effets de distorsion sur les échanges et pouvant donc favoriser un pays plutôt qu'un autre lors d'échanges commerciaux.

Ces négociations sont longues et ardues en raison notamment du rôle plus actif joué par les pays en voie de développement et d'une certaine intransigeance des pays développés, notamment les États-Unis et l'Union européenne.

Un facteur nouveau marque le commerce des produits agricoles, soit l'arrivée sur les marchés d'exportation de pays qui, jusqu'à tout récemment, étaient des importateurs nets. C'est le cas de la Chine et de l'Inde. Quant au Brésil, il est devenu, en quinze ans, la troisième puissance agricole, après les États-Unis et l'Union européenne. Ce sont ces nouveaux exportateurs, regroupés stratégiquement avec des pays en voie de développement au sein d'une alliance familièrement appelée le Groupe des vingt (ou G-20), qui exercent le plus de pressions à l'OMC en faveur d'un plus grand accès aux marchés des pays développés (rapport final de la CAAAQ, 2008).

L'énergie est un autre élément qui risque de bouleverser les conditions de production agricole. Au début des années 2000, le baril de pétrole s'échangeait à 20 \$. En 2008, il a dépassé les 120 \$ et, bien qu'il soit redescendu sous les 50 \$ au début de 2009, la moindre catastrophe naturelle ou tension sociopolitique dans les pays producteurs risque de le propulser vers de nouveaux sommets.

Nous sommes assurément entrés dans l'ère de l'énergie coûteuse. Les mesures qui seront adoptées pour réduire les gaz à effet de serre accroîtront vraisemblablement la pression sur le prix de l'énergie. Pour le secteur agricole et agroalimentaire québécois, ce contexte milite évidemment en faveur du recours aux procédés et aux techniques les moins énergivores possible (rapport final de la CAAAQ, 2008).

L'agriculture est également devenue productrice d'énergie. S'inspirant des succès enregistrés par le Brésil, le gouvernement américain a décidé, en 2005, d'encourager le recours à l'éthanol d'origine végétale pour satisfaire une partie des besoins nationaux en carburant, une politique qui a déjà eu des répercussions considérables. Deux ans plus tard, on assistait, tant aux États-Unis que dans certains autres pays, à un déplacement des

cultures vers le maïs afin d'alimenter les nouvelles usines de production d'éthanol. Le choix de la filière de l'éthanol soulève des critiques concernant le gain énergétique réel et les impacts environnementaux de ce « carburant vert ». On ne peut cependant ignorer ses effets considérables sur l'agriculture. Soulignons que l'éthanol n'est que l'un des 1 055 bioproduits fabriqués au Canada. De grands espoirs sont placés dans la production de biocarburants à partir de la cellulose des végétaux agricoles ou forestiers et de la biomasse (rapport final de la CAAAQ, 2008).

Les préoccupations à l'égard de l'environnement ont donné lieu à des lois ayant une portée de plus en plus étendue, débordant les frontières des pays et menant à plusieurs conventions internationales, dont les plus récentes traitent spécifiquement de la biodiversité et des changements climatiques.

Le rapport final de la CAAAQ souligne trois significations concrètes des enjeux de l'environnement dans le contexte québécois d'aujourd'hui de l'agriculture et de l'agroalimentaire :

- Ils commandent des actions et des pratiques qui éliminent toute détérioration de l'environnement.
- Ils requièrent une vigilance particulière à l'égard de la qualité de l'eau, qui demeure le réceptacle ultime des polluants, et font appel à des comportements axés sur l'utilisation rationnelle de cette ressource.
- Ils ouvrent la voie à des contributions de l'agriculture à l'atteinte d'objectifs environnementaux qui vont au-delà de la simple conformité avec la réglementation en vigueur.

Par ailleurs, les changements climatiques sont susceptibles d'affecter l'agriculture en plus de perturber le mode de vie des populations. Les manifestations extrêmes du climat et les catastrophes naturelles qui en découlent risquent d'être plus fréquentes. Des insectes et des plantes migrent vers le nord et affectent déjà certaines productions agricoles. En même temps, certaines cultures qui semblaient impossibles à cause de la rigueur du climat québécois peuvent désormais être envisagées.

Plusieurs autres facteurs susceptibles d'influencer le développement de l'agriculture ont été soulevés par la Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois :

- la préoccupation croissante des citoyennes et des citoyens pour leur santé et la qualité de leur alimentation;
- les avancées de la science et l'importance de sa contribution de même que de celle des technologies au développement de l'agriculture;
- l'acceptabilité sociale comme condition incontournable de réalisation des projets industriels, commerciaux ou agroalimentaires les plus controversés;
- la participation des consommatrices et des consommateurs au débat sur les enjeux du secteur agricole;

- la précarité des finances publiques obligeant l'État à faire des choix judicieux par rapport au soutien financier qu'il voudra apporter à l'agriculture.

2.3.2 Politique agricole canadienne

L'entrée en vigueur du Cadre stratégique pour l'agriculture (CSA) en 2003 a marqué le début d'un changement en profondeur du mode de financement des services-conseils subventionnés par l'État au Québec.

Le CSA visait à définir pour le secteur de l'agriculture une approche nationale dont la mise en œuvre repose sur des ententes fédérales-provinciales.

Les programmes du CSA sont répartis en cinq volets complémentaires²⁹ :

- le volet *Gestion des risques de l'entreprise* aide les productrices et les producteurs agricoles à mieux gérer les risques inhérents à leur exploitation agricole;
- le volet *Salubrité et qualité des aliments* permet d'accroître la confiance des consommatrices et des consommateurs dans la salubrité et la qualité des produits agroalimentaires canadiens;
- le volet *Science et innovation* favorise la création de nouveaux débouchés alimentaires et non alimentaires pour le secteur et pour le Canada;
- le volet *Environnement* vise l'amélioration de la qualité du sol, de l'air et de l'eau, de même que la mise en valeur de la biodiversité;
- le volet *Renouveau* permet aux productrices et aux producteurs d'acquérir les compétences requises pour tirer profit des nouvelles possibilités.

C'est dans le cadre du volet *Environnement* que le gouvernement fédéral contribue au financement des clubs-conseils en agroenvironnement grâce au programme de planification de ferme agroenvironnementale. Le Conseil pour le développement de l'agriculture du Québec (CDAQ) se charge de rendre disponible l'aide fédérale pour la réalisation de plans d'accompagnement agroenvironnementaux.

La contribution du MAPAQ au financement des clubs-conseils provient de l'enveloppe du volet *Services-conseils en agroenvironnement* du programme Prime-Vert. Les autres coûts sont assumés par les membres du club-conseil en agroenvironnement et les autres exploitations agricoles (non-membres).

Le volet *Renouveau* comprend les programmes relatifs à la formation et aux services-conseils aux entreprises agricoles, c'est-à-dire, pour le Québec :

- le programme d'appui aux initiatives de formation en agriculture (PAIFA);

²⁹ Source : <http://www4.agr.gc.ca/AAFC-AAC/display-afficher.do?id=1173969168670&lang=f>, consulté en mai 2008.

- le programme de services-conseils aux exploitations agricoles canadiennes (PSCEAC);
 - volet 1 : évaluation et plan d'action de l'exploitation agricole;
 - volet 2 : services spécialisés de planification d'entreprise;
- le programme de planification et d'évaluation pour les entreprises de produits à valeur ajoutée.

Les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux ont convenu de prolonger la durée de la plupart des programmes existants du CSA pour une période allant jusqu'à un an, à compter du 1^{er} avril 2008, afin d'assurer une transition en douceur vers les programmes du nouveau cadre intitulé *Cultivons l'avenir*.

2.3.3 Contexte agricole québécois

2.3.3.1 Évolution de l'offre et de la demande de produits agricoles

Comme dans les autres pays industrialisés, les entreprises agricoles québécoises se sont agrandies et spécialisées. Le nombre de fermes est passé de 95 777 en 1961 à 30 675 en 2006. Il était de 155 000 en 1941. Elles se sont modernisées, ont bénéficié d'importants investissements et ont accru considérablement leurs rendements (rapport final de la CAAAQ, 2008).

Les entreprises agricoles se sont consolidées si bien qu'en 2005, environ le tiers (34 %) d'entre elles affichaient un chiffre d'affaires supérieur à 250 000 \$, encaissant à elles seules 80 % des recettes agricoles. Par ailleurs, un peu plus du quart (26 %) enregistraient un chiffre d'affaires situé entre 100 000 \$ et 250 000 \$. Les autres, soit quelque 40 % des entreprises agricoles, se répartissaient comme suit : 10 % touchaient des recettes se situant entre 10 000 \$ et 25 000 \$, alors que celles-ci variaient de 25 000 \$ à 50 000 \$ pour 15 % d'entre elles et de 50 000 \$ à 100 000 \$ pour les derniers 15 % (rapport final de la CAAAQ, 2008).

Les recettes monétaires agricoles totales s'élevaient à 6,25 millions de dollars en 2006. Le tableau 8 montre une progression des recettes totales de près de 1,6 million de dollars (33 %) entre 1996 et 2006.

Le tableau 9 montre, pour sa part, l'évolution des productions agricoles au Québec entre 1980 et 2005.

Tous les secteurs de production ont connu une croissance à l'exception du lait, qui est demeuré relativement stable.

Tableau 8
Recettes monétaires agricoles du Québec de 1996 à 2006 (millions de dollars)

	1996	1998	2000	2002	2004	2006
Productions animales						
Bovins	206,7	206,3	287,6	334,5	217,4	295,0
Veaux	132,8	159,5	193,9	224,4	175,3	218,9
Porcs	922,1	662,3	996,9	927,0	1 191,4	838,9
Poules et poulets	362,7	385,7	383,7	404,6	445,9	409,5
Autres animaux	64,8	70,0	80,6	87,7	92,3	100,8
Produits laitiers	1 286,5	1 441,5	1 553,1	1 510,4	1 745,7	1 846,2
Œufs	124,0	78,8	87,5	115,0	102,6	98,1
Miel	4,8	6,9	4,0	6,7	4,8	6,7
Autres produits d'origine animale	48,0	38,6	36,8	35,1	36,5	35,0
TOTAL BÉTAIL ET PRODUITS	3 152,4	3 049,5	3 624,2	3 645,5	4 012,1	3 849,2
Productions végétales						
Céréales autres que le maïs	44,2	34,9	32,0	62,4	45,4	45,7
Maïs	282,8	239,6	246,8	306,7	328,5	288,0
Fleurs et pépinières	125,6	192,1	199,4	256,1	288,0	290,2
Produits d'érable	102,2	122,7	158,7	132,2	128,0	152,3
Légumes	236,4	246,1	259,2	278,2	299,3	310,0
Pomme de terre	72,8	65,6	85,6	110,7	81,7	118,2
Fruits	82,3	71,2	95,5	96,5	107,2	117,6
Oléagineux et protéagineux	75,0	121,4	98,3	101,5	120,7	124,9
Autres productions végétales	99,4	88,1	81,2	69,2	59,8	59,8
TOTAL CULTURES	1 120,7	1 181,6	1 256,8	1 413,6	1 458,4	1 506,7
RECETTES PROVENANT DU MARCHÉ	4 273,1	4 231,2	4 881,0	5 059,1	5 470,4	5 355,9
PROGRAMMES GOUVERNEMENTAUX	418,7	592,9	541,5	468,0	834,8	896,2
RECETTES TOTALES	4 691,8	4 824,1	5 422,5	5 527,1	6 305,3	6 252,1

Source : <http://www.mapaq.gouv.qc.ca/Fr/md/statistiques/production/>.

Recettes monétaires agricoles, Statistique Canada, compilation spéciale en août 2007.

Tableau 9
Évolution des productions en volume, Québec (1980 = 100)

	1981	1986	1991	1996	2001	2005
Lait	102	100	98	96	100	101
Bovins et veaux	106	112	100	89	97	114
Porc	102	101	101	120	156	164
Fruits et légumes	87	89	109	120	130	126
Pomme de terre	95	103	104	136	144	133
Légumes	94	85	142	162	173	140
Fruits	45	51	98	88	115	92
Volaille	100	115	129	155	190	191
Œufs de consommation	100	98	98	100	122	123
Céréales	113	138	177	198	271	365

Source : Statistique Canada et MAPAQ, trouvé sur le site de la CAAAQ (<http://www.caaaq.gouv.qc.ca/>).

Les secteurs des céréales, de la volaille et du porc ont connu une croissance supérieure de plus de 50 % sur une période de 25 ans. La production céréalière a été multipliée par 3 et celle de la volaille a presque doublé.

D'autres secteurs ont connu des croissances significatives, dont les légumes (+ 40 %), la pomme de terre (+ 33 %) et les œufs de consommation (+ 23 %).

Par ailleurs, le secteur des bovins et des veaux connaît une croissance, mais depuis 1996 seulement.

Enfin, le secteur des fruits a été fluctuant et n'a dépassé l'année de référence (1980) qu'une seule fois sans la série présentée dans le tableau 9.

La production agricole québécoise tend à se diversifier, même si elle demeure largement axée sur les produits de grande consommation. La culture de nouveaux fruits (canneberge, bleuets, petits fruits) prend de l'expansion et de nouvelles productions animales se développent (chèvre, grand gibier, canard, lapin). De même, les pratiques culturales et d'élevage changent et l'importance de l'agriculture biologique s'accroît (rapport final de la CAAAQ, 2008).

Comme l'illustre le tableau 10, la balance commerciale des industries bioalimentaires est excédentaire. Elle avait fortement progressé au début des années 2000, dépassant le demi-milliard de dollars. En 2006, les exportations excédaient les importations de 72 millions de dollars seulement.

Tableau 10
Exportations et importations bioalimentaires du Québec de 1997 à 2006
(millions de dollars)

Années	Total exportations bioalimentaires	Total importations bioalimentaires	Solde commercial
1997	2 415,0	2 346,2	68,8
1998	2 598,3	2 557,2	41,1
1999	2 618,0	2 595,9	22,2
2000	2 897,9	2 641,2	256,7
2001	3 298,0	2 940,9	357,1
2002	3 533,7	3 002,7	531,0
2003	3 557,4	3 228,5	328,9
2004	3 731,8	3 335,4	396,4
2005	3 765,2	3 477,5	287,7
2006	3 756,7	3 684,3	72,4

Source : <http://www.mapaq.gouv.qc.ca/Fr/md/statistiques/indicateurdemandefinale/>.
 Exportations et importations bioalimentaires; Statistique Canada, Commerce international de marchandises du Canada et Industrie Canada (Stratégis) (mise à jour en juillet 2007).

2.3.3.2 Vision d'avenir de l'agriculture québécoise

Selon les auteurs du rapport de la CAAAQ, l'agriculture est entrée dans une phase de doute, de remise en question et même de crise. Certaines observations illustrent l'état de tension du monde agricole :

- la baisse des revenus agricoles, exacerbée par des crises conjoncturelles comme celles de l'encéphalopathie spongiforme bovine (vache folle) et de la filière porcine tout entière;
- l'endettement sans précédent des productrices et des producteurs agricoles, en partie lié à la recherche de gains de productivité, au prix des quotas ainsi qu'à l'augmentation de la taille des fermes et à leur modernisation;
- la hausse des coûts de certains programmes d'aide financière à la production agricole, dans un contexte où la société doit répondre à d'autres priorités, notamment en matière de santé, d'éducation et d'infrastructure;
- la difficulté à transférer les fermes à la relève, assombrissant les perspectives d'avenir de la profession;
- le resserrement des normes environnementales et phytosanitaires, la prise en compte des impératifs du développement durable et l'expression de nouvelles exigences sociétales, qui ont pour effet de faire grimper les coûts de production au-delà de ce que les marchés sont prêts à reconnaître;

- la perte de confiance d'une certaine proportion de citoyennes et de citoyens et de consommatrices et de consommateurs à l'égard de la production agricole et de tout le secteur agroalimentaire, accusé de poursuivre des activités polluantes et d'accorder une importance trop grande aux gains économiques à court terme, au détriment de la qualité des aliments produits et de l'environnement;
- les pressions exercées, notamment à l'Organisation mondiale du commerce (OMC), en faveur d'une plus grande ouverture des marchés agricoles, ce qui déstabiliserait les productions québécoises assujetties à la gestion de l'offre. Les autres productions sont de plus en plus exposées à la concurrence internationale résultant de la mondialisation;
- la montée inquiétante de la détresse psychologique en milieu agricole, un phénomène méconnu jusqu'à tout récemment chez les productrices et les producteurs agricoles;
- les faibles perspectives de croissance et de développement au Québec du secteur de la transformation alimentaire, lequel doit faire face à des problèmes de plus en plus aigus de capitalisation, d'approvisionnement, de productivité et de disponibilité de main-d'œuvre, dans un contexte d'accroissement de la concurrence étrangère;
- les modes d'organisation et le très haut niveau de concentration qui caractérisent la distribution alimentaire, ce qui soulève des inquiétudes quant à l'accessibilité des produits québécois aux réseaux de distribution.

À cette liste, nous pouvons ajouter les problèmes de gestion des ressources humaines engendrés par la présence accrue de travailleuses et de travailleurs salariés dans les entreprises agricoles ainsi que la difficulté à recruter de la main-d'œuvre.

La Commission a voulu par ailleurs proposer une vision de l'agriculture de l'avenir qui tient compte du contexte québécois, de son histoire, de sa culture, du climat et de l'état actuel de développement du secteur agricole et agroalimentaire et de nos avantages concurrentiels. Cette vision suggère que l'agriculture de l'avenir doit :

- être multifonctionnelle, c'est-à-dire aller au-delà de son rôle nourricier;
- avoir pour mission première de contribuer à nourrir les Québécoises et les Québécois;
- être plurielle par la diversité de ses entreprises et de ses productions;
- reposer sur une culture entrepreneuriale;
- être hautement professionnelle dans ses pratiques;
- épouser le développement durable;
- tirer profit de son plein potentiel.

2.3.4 Innovation et organisation sur le plan de la recherche et du développement

Le rapport final de la CAAAQ présente un portrait détaillé de la situation de la recherche et de l'innovation au Québec.

Dans les économies modernes, un système intégré de recherche et d'innovation, aussi appelé « chaîne d'innovation », est constitué de trois composantes reliées au sein d'un réseau :

- des universités et des centres de recherche fondamentale et appliquée qui se spécialisent dans une sphère d'activité;
- des centres de liaison et de transfert de technologie qui s'emploient à commercialiser les découvertes issues de la recherche, à diffuser le savoir et à favoriser, dans les entreprises, l'implantation ou l'adaptation des nouvelles technologies;
- des entreprises qui réalisent des activités de recherche et développement, soutenues par des mesures fiscales et des programmes d'incitation à la recherche et au développement et à l'innovation, et qui établissent des liens étroits avec les institutions de recherche.

La chaîne d'innovation dans le secteur agricole et agroalimentaire est constituée de plusieurs organisations fédérales, provinciales, mixtes et privées.

2.3.4.1 Organisations fédérales

Agriculture et Agroalimentaire Canada gère dix-neuf centres de recherche au pays, dont quatre sont situés au Québec. Il s'agit :

- du Centre de recherche et de développement sur les aliments, situé à Saint-Hyacinthe;
- du Centre de recherche et de développement sur le bovin laitier et le porc, implanté à Lennoxville;
- du Centre de recherche et de développement sur les sols et les grandes cultures, situé à Québec;
- du Centre de recherche et de développement en horticulture (CRDH), situé à Saint-Jean-sur-Richelieu.

Les centres de recherche et de développement du gouvernement fédéral emploient quelque 500 personnes. Ils ont des mandats nationaux de recherche fondamentale et appliquée et entretiennent des liens étroits avec les entreprises du secteur agricole et agroalimentaire de même qu'avec les autres institutions et centres de recherche du Québec, du Canada et de plusieurs pays.

2.3.4.2 Organisations provinciales

L'organisation québécoise de la recherche agricole et agroalimentaire est caractérisée par le grand nombre et la forte dispersion des centres de recherche et de transfert de technologie. On compte ainsi 37 organisations différentes soutenues financièrement par le gouvernement du Québec (rapport final de la CAAAQ, 2008).

Trois établissements universitaires phares jouent un rôle majeur dans la recherche en agriculture et en agroalimentaire. Plus de 300 chercheurs y travaillent, souvent en partenariat avec les gouvernements, les centres de recherche spécialisés et les entreprises. Il s'agit de :

- la Faculté des sciences de l'agriculture et de l'alimentation de l'Université Laval;
- la Faculté des sciences de l'agriculture et de l'environnement de l'Université McGill;
- la Faculté de médecine vétérinaire de l'Université de Montréal.

On estime que ces trois universités disposent d'un budget de recherche annuel de l'ordre de 34 millions de dollars dans le domaine de l'agriculture et de l'agroalimentaire. Certaines succursales de l'Université du Québec ainsi que l'Université de Sherbrooke réalisent également quelques projets de recherche dans le domaine.

À compter des années 90, le gouvernement du Québec a contribué à la mise en place de cinq centres de recherche appliquée qui poursuivent les activités qu'effectuait le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation jusqu'alors :

- Centre de recherche en sciences animales de Deschambault (CRSAD);
- Centre de recherche sur les grains inc. (CEROM) (Saint-Mathieu-de-Belœil et Québec [complexe scientifique]);
- Centre de recherche, de développement et de transfert technologique en acériculture (Centre ACER) inc. (Saint-Norbert-d'Arthabaska);
- Institut de recherche et de développement en agroenvironnement (IRDA) (Saint-Hyacinthe et quatre stations de recherche situées à Québec, à Deschambault, à Saint-Bruno-de-Montarville et à Saint-Lambert-de-Lauzon);
- Centre de recherche Les Buissons inc. (pomme de terre).

Il s'agit d'organismes à but non lucratif qui reçoivent une partie de leur financement du MAPAQ et qui doivent aller chercher, principalement auprès des entreprises du secteur, un financement complémentaire afin de poursuivre leurs activités. Quelque 45 chercheurs et scientifiques travaillent dans ces cinq centres de recherche appliquée.

Le MAPAQ a également été associé à la création de cinq centres d'expertise qui agissent principalement comme centres de transfert de technologie :

- Valacta, Centre d'expertise en production laitière (Sainte-Anne-de-Bellevue);
- Centre de développement du porc du Québec (CDPQ) (Québec);
- Centre d'expertise en production ovine du Québec (CEPOQ) (La Pocatière);

- Institut québécois de développement de l'horticulture ornementale (IQDHO) (Saint-Hyacinthe);
- Centre de référence en agriculture et agroalimentaire du Québec (CRAAQ) (Québec).

Le MAPAQ contribue financièrement aux activités de ces centres.

Il existe par ailleurs un grand nombre de centres de transfert technologique et de centres collégiaux de transfert technologique. L'Alliance pour l'innovation en agroalimentaire (APIA) en a dénombré dix-neuf. Il s'agit d'organismes régionaux qui agissent de manière autonome ou qui sont associés à l'Institut de technologie agroalimentaire (ITA) ou à un cégep. En voici la liste :

- Centre d'expérimentation et de transfert technologique en acériculture (CETTA);
- Centre de développement bioalimentaire du Québec (CDBQ);
- Centre d'information et de développement expérimental en serriculture (CIDES);
- Carrefour industriel et expérimental de Lanaudière (CIEL);
- Centre d'innovation et de transformation des aliments (CITAL);
- INNOVALTECH inc.;
- Centre de recherche agroalimentaire de Mirabel (CRAM);
- Centre d'innovation et de transfert technologique en horticulture (CITTH);
- Centre de recherche et de développement technologique agricole de l'Outaouais (CREDETAO);
- Agrinova (Cégep d'Alma);
- Cintech agroalimentaire (Cégep de Saint-Hyacinthe);
- TransBiotech du Cégep de Lévis-Lauzon (biotechnologie);
- Centre d'étude des procédés chimiques du Québec (CEPROCQ) du Collège de Maisonneuve (procédés chimiques et industriels);
- Centre national en électrochimie et en technologies environnementales (CNETE) du Cégep de Shawinigan (bioprocédés);
- Institut de technologie des emballages et du génie alimentaire (ITEGA) du Collège de Maisonneuve (génie alimentaire et technologies des emballages);
- OLEOTEK du Cégep de Thetford (oléochimie);
- Centre collégial de transfert de technologie (CCTT) de La Pocatière (bioproduits);
- Centre québécois de valorisation des biotechnologies (CQVB);
- Alliance pour l'innovation en agroalimentaire (APIA).

Ces centres disposent de moyens fort variables. Certains n'ont que trois ou quatre employés et employées, alors que d'autres en comptent une trentaine. Ils interviennent dans de multiples domaines, notamment en ce qui a trait à la sericulture, à la transformation alimentaire, aux systèmes de qualité, à l'horticulture, à la technologie agricole, à la biotechnologie et à l'agroenvironnement.

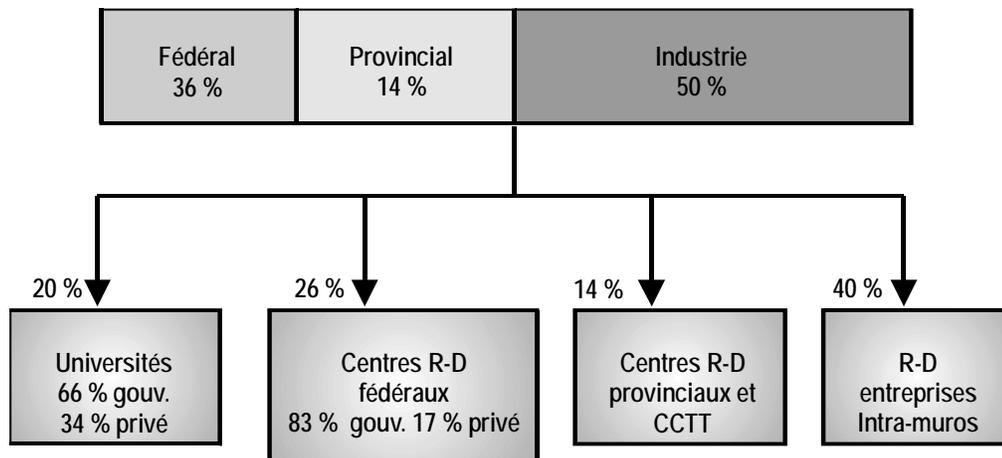
Le gouvernement du Québec consacre annuellement un budget de l'ordre de 23 millions de dollars par année au financement de ces organismes, ce qui est peu lorsqu'on tient compte du fait que bon nombre d'entre eux disposent d'équipements, d'immeubles, de terres, de laboratoires et d'infrastructures coûteuses.

2.3.4.3 Financement de la recherche et du développement

Selon une compilation effectuée par l'APIA, les ressources totales consacrées à la recherche et au développement au cours des huit dernières années seraient de 170 à 180 millions de dollars en moyenne par année³⁰. La figure 5 en présente la répartition entre les divers acteurs. Environ 36 % de ce financement provient du gouvernement fédéral (61 millions de dollars). Le gouvernement du Québec consacrerait globalement 25 millions de dollars au soutien à la recherche et au développement dans le secteur agricole et agroalimentaire. Les productrices et les producteurs agricoles, les coopératives et les autres entreprises privées sont, pour leur part, responsables de 50 % des dépenses de recherche et développement.

Par ailleurs, la figure 5 montre que les entreprises privées utilisent 40 % des budgets de recherche, soit autant que les gouvernements fédéral et provincial réunis.

Figure 5
Répartition du budget alloué aux activités de recherche et développement dans le secteur agroalimentaire au Québec, de 170 à 180 millions de dollars



Source : Association pour l'innovation en agroalimentaire. Mémoire présenté à la CAAAQ, 2007.

³⁰ Études complémentaires, CAAAQ, 2008.

Tableau 11
Crédits d'impôt de la recherche et du développement demandés
par le secteur bioalimentaire, Québec, de 2002 à 2004

	2002		2003		2004	
	k\$	%	k\$	%	k\$	%
Secteur bioalimentaire						
Secteur primaire (production)	5 539	0,8 %	6 603	1,0 %	6 106	1,0 %
Secteur secondaire (transformation) — Agroalimentaire	6 361	1,0 %	9 611	1,4 %	9 644	1,5 %
Secteur tertiaire (distribution)	2 643	0,4 %	4 204	0,6 %	4 699	0,8 %
Total secteur bioalimentaire	14 543	2,2 %	20 417	3,1 %	20 448	3,3 %
Ensemble des crédits d'impôt de la recherche et du développement	668 328	100,0 %	667 830	100,0 %	624 878	100,0 %

Sources : Ministère des Finances du Québec/Revenu Québec et ministère des Finances du Québec (rapport final de la CAAAQ, 2008).

Comme le montre le tableau 11, les entreprises du secteur agricole et agroalimentaire utilisent très peu les crédits d'impôt remboursables à la recherche et au développement. En 2004, elles n'ont réclamé que 20,4 millions de dollars à ce titre, soit 3,3 % de l'ensemble des crédits d'impôt affectés à la recherche et au développement. On observe cependant une tendance à l'accroissement des investissements des entreprises à ce chapitre depuis quelques années.

2.3.4.4 Innovation

L'innovation dans les systèmes de production a généralement un sens large. Le terme s'applique, bien entendu, au développement d'un nouveau produit, mais il couvre également l'amélioration des processus de production, le recours à des méthodes qui permettent de réduire les pertes de temps ou de matières premières, l'utilisation de processus qui éliminent les dommages environnementaux ou qui font économiser de l'énergie, etc. L'innovation se situe, pour ainsi dire, à l'intersection de la recherche et du développement, des techniques de production, de l'analyse des coûts de production et des impératifs de la mise en marché. Elle touche tous les aspects de la gestion d'une entreprise. Le personnel joue un rôle déterminant dans la culture d'innovation d'une entreprise. Dans certains milieux de travail, il est à l'origine de l'amélioration des procédés ou des services à la clientèle ou encore de la mise au point de certains raffinements techniques qui accroissent l'efficacité de l'entreprise. L'innovation demeure un facteur de compétitivité important puisqu'elle permet aux entreprises non seulement de se distinguer sur les marchés, mais d'améliorer leurs coûts de production. On doit souligner le rôle déterminant que jouent les conseillères et les conseillers des productrices et des producteurs agricoles dans le transfert technologique à la ferme et dans le processus d'innovation dans les entreprises agricoles (rapport final de la CAAAQ, 2008).

2.3.5 Lois et règlements affectant les services d'appui aux entreprises agricoles

2.3.5.1 Législation et réglementation sur les pesticides

La vente et l'usage des pesticides sont encadrés au Québec par **la Loi sur les pesticides** et, de façon complémentaire, par la Loi sur la qualité de l'environnement. Ces lois et les règlements qui en découlent sont appliqués par le ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs.

Le contrôle législatif et réglementaire constitue l'un des moyens retenus afin d'assurer la qualification des intervenants et de fixer des balises pour les pratiques. Les dispositions prévues permettent :

- de classer les pesticides;
- d'établir un système d'attribution de permis et de certificats;
- d'exiger des registres et des bilans de vente et d'utilisation;
- d'exiger des mesures visant à minimiser les atteintes à l'environnement en raison des activités liées à l'entreposage, à la vente et à l'utilisation des pesticides;
- d'imposer des sanctions.

Le Règlement sur les permis et les certificats pour la vente et l'utilisation des pesticides vient compléter la loi en :

- régissant la classification des pesticides, suivant cinq niveaux de risque pour l'environnement et la santé des personnes;
- obligeant l'entreprise concernée à posséder un permis pour le type d'activité auquel elle se livre;
- exigeant que les titulaires de permis tiennent des registres et produisent des bilans des ventes et des utilisations;
- obligeant le vendeur et l'utilisateur à posséder un certificat de qualification, qu'il obtient après avoir réussi un examen prescrit ou reconnu pour son secteur d'activité.

En vigueur depuis 2003, le **Code de gestion des pesticides** encadre la vente et l'usage des pesticides pour que les personnes et l'environnement soient moins exposés à ces produits. Ce règlement comprend des exigences à l'intention des titulaires de permis et de certificats, soit les vendeurs et les utilisateurs commerciaux et privés de pesticides, y compris les productrices et les producteurs agricoles et forestiers.

Classification des pesticides : Les pesticides sont classés en fonction de cinq différents niveaux de risque (classes) pour l'environnement et la santé humaine. La plupart des pesticides considérés comme à usage commercial, agricole ou industriel sont inclus dans la classe 3.

Permis exigé : Un permis est exigé pour l'entreprise qui vend ou utilise des pesticides des classes désignées par le Règlement. Le permis indique le genre d'activité auquel se livre l'entreprise ainsi que les classes de pesticides que celle-ci est autorisée à utiliser ou à vendre. Le permis est donc requis non seulement lorsqu'une vente de pesticide est effectuée, mais également pour offrir de tels produits. Le permis est aussi obligatoire pour appliquer des pesticides et offrir l'exécution de ces travaux.

Tableau 12
Catégories de permis exigés pour la vente et l'utilisation des pesticides au Québec

Genre d'activités	Catégories de permis
Celui qui vend ou offre en vente des pesticides	Catégories A et B
Celui qui, pour autrui et contre rémunération, exécute ou offre d'exécuter des travaux comportant l'utilisation de pesticides	Catégorie C
Toute personne qui exécute ou offre d'exécuter, sans rémunération, des travaux d'utilisation de pesticides qui n'appartiennent pas à une classe désignée d'usage domestique	Catégorie D

Source : <http://www.mddep.gouv.qc.ca/pesticides/permis/index.htm#classification>.

Certificat de qualification : Un certificat de qualification est exigé pour les individus, soit les vendeurs ou les utilisateurs de pesticides, qui travaillent dans des secteurs d'activité pour lesquels des permis sont exigés. Les activités de vente et d'utilisation de pesticides doivent être réalisées par des employées et des employés titulaires d'un certificat de qualification ou travaillant sous la surveillance d'une employée ou d'un employé certifié présent sur les lieux de travail. La personne qui agit sous la surveillance du titulaire d'un certificat n'a pas l'obligation d'obtenir un certificat.

Le certificat de qualification est délivré par le ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs (MDDEP). Il est obtenu lorsque la personne qui en fait la demande réussit l'examen prescrit ou reconnu par le ministre en vertu de la Loi sur les pesticides. Afin de faciliter la réussite des examens, la Société de formation à distance des commissions scolaires du Québec (SOFAD) et le réseau de l'éducation offrent une formation sur l'utilisation rationnelle et sécuritaire des pesticides. On y acquiert les connaissances nécessaires pour réussir l'examen exigé pour l'exercice d'une activité visée par le Règlement. La réussite de plusieurs examens peut être exigée si le demandeur exerce plusieurs activités. Certains examens offerts dans le cadre de programmes d'études secondaires, collégiales et universitaires sont reconnus pour l'obtention d'une catégorie ou d'une sous-catégorie de certificat.

2.3.5.2 Règlement sur les exploitations agricoles

Le Règlement sur les exploitations agricoles a pour objet d'assurer la protection de l'environnement, particulièrement celle de l'eau et du sol, contre la pollution causée par certaines activités agricoles. Il s'applique aux élevages d'animaux et aux installations d'élevage de ces animaux, aux ouvrages de stockage de leurs déjections et à l'épandage

de celles-ci. Il s'applique également aux parcelles de sols utilisées pour la culture, à l'exclusion de la sylviculture, ainsi qu'à l'utilisation des matières fertilisantes.

Sauf exception, le Règlement oblige l'utilisation des services d'un agronome et sa signature pour :

- la réalisation d'un plan agroenvironnemental de fertilisation;
- les autorisations pour un épandage réalisé après le 1^{er} octobre;
- l'établissement d'un bilan de phosphore;
- l'autorisation de stockage en amas de fumier solide dans un champ cultivé;
- la signature d'un avis de projet pour l'implantation d'un nouveau lieu d'élevage soumis à la réglementation, attestant que le projet est conforme au Règlement.

Le Règlement précise que le plan agroenvironnemental de fertilisation doit être signé par un membre de l'Ordre des agronomes du Québec. Il peut aussi l'être par la personne qui cultive une parcelle comprise dans son exploitation agricole ou par un des associés ou actionnaires de cette exploitation, à la condition que le signataire soit titulaire d'une attestation d'une formation sur la réalisation d'un plan agroenvironnemental de fertilisation dispensée dans le cadre d'un programme d'études du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

L'Ordre des agronomes du Québec a développé une grille de référence pour la préparation, la mise à jour et le suivi du plan agroenvironnemental de fertilisation.

2.3.6 Entente de partenariat MAPAQ-UPA sur les services-conseils

L'entente de partenariat MAPAQ-UPA sur les services-conseils aux entreprises agricoles vise à développer des services-conseils, à augmenter leur utilisation pour un plus grand nombre d'entreprises agricoles et à assurer leur qualité. Cette entente a été signée en novembre 2005, après plusieurs années de discussions.

L'entente couvre l'ensemble des services-conseils nécessaires à l'entreprise agricole, à toutes les étapes de son développement (établissement, expansion, mise en conformité, redressement, transfert). Elle couvre notamment les services relatifs à la gestion, à l'agroenvironnement et aux techniques destinées à la production agricole.

Dans l'entente, un service-conseil est défini comme une activité effectuée par un ou des conseillers agricoles, dont l'objectif est d'appuyer la prise de décision d'une exploitante et d'un exploitant agricole dans la conduite de ses affaires. On identifie deux approches : individuelle et collective. L'approche individuelle implique une démarche comprenant un diagnostic, des recommandations et l'accompagnement d'une entreprise agricole. L'approche collective définit toute activité structurée, accessible à toutes les entreprises agricoles, qui favorise le transfert et le partage de connaissances, la comparaison des entreprises et leur mise en réseau.

L'élément central de l'entente est la mise en place, en partenariat, des réseaux régionaux de services-conseils aux entreprises agricoles dans chacune des régions du Québec (les réseaux Agriconseils).

Les réseaux Agriconseils créés en vertu de l'entente ont le mandat suivant :

- organiser l'offre de services-conseils subventionnés sur le territoire;
- faciliter l'accès aux services-conseils en assurant des services d'accueil, d'évaluation des besoins et de référence destinés aux entreprises agricoles;
- établir une offre de services-conseils qui répond aux besoins de leur région et qui intègre les priorités gouvernementales relatives à l'agroenvironnement, à l'établissement et à l'appui aux productions en développement;
- administrer régionalement les ressources destinées aux services-conseils aux entreprises agricoles en veillant à optimiser l'organisation du travail et à minimiser la charge administrative des dispensateurs³¹ de services-conseils et du réseau lui-même;
- évaluer la satisfaction de la clientèle.

L'offre de services est proposée de deux façons possibles :

- en établissant des ententes avec les fournisseurs de services sur le territoire;
- en développant, au besoin, l'offre de services-conseils.

Les principaux dispensateurs de services-conseils avec lesquels les réseaux régionaux sont invités à conclure des ententes sont :

- les centres régionaux d'établissement en agriculture (CREA);
- les clubs-conseils en agroenvironnement (CCAÉ);
- les clubs d'encadrement technique (CET);
- les conseillères et les conseillers indépendants;
- les groupes-conseils agricoles (GCA);
- l'Institut québécois de développement de l'horticulture ornementale (IQDHO);
- le Centre de développement du porc du Québec (CDPQ);
- le Centre d'expertise en production ovine du Québec (CEPOQ);
- Valacta, centre d'expertise en production laitière;
- les services de comptabilité et de fiscalité de l'UPA (SCFUPA).

L'entente exige que les réseaux régionaux s'assurent que les dispensateurs en relation d'affaires avec eux soient exempts de conflit d'intérêts réel, potentiel ou apparent, et qu'ils évitent d'être associés directement ou indirectement aux achats groupés d'intrants agricoles.

³¹ Le terme « dispensateur de services-conseils » désigne tout conseiller agricole ou l'organisme qui l'emploie.

Les réseaux régionaux ont aussi eu pour mandat d'administrer le programme de services-conseils aux exploitations agricoles canadiennes du Cadre stratégique agricole canadien.

Les ressources investies dans les services-conseils durant la période 2005-2008 en vertu de cette entente sont estimées à 100 millions de dollars. Le tableau 13 précise la provenance des sommes investies.

Tableau 13
Budgets alloués aux services-conseils aux entreprises agricoles en vertu de l'entente de partenariat MAPAQ-UPA

Provenance des sommes	Par année	3 ans
MAPAQ (budget de transfert pour les services-conseils de gestion et techniques)	4,2 M\$	12,6 M\$
Programme Prime-Vert — Volet des services-conseils en agroenvironnement	5,0 M\$	15,0 M\$
Cadre stratégique canadien — Programme de services-conseils aux entreprises agricoles canadiennes	6,4 M\$	19,3 M\$
Cadre stratégique canadien — Entente pour le financement des clubs-conseils en agroenvironnement	5,7 M\$	17,1 M\$
Contribution des producteurs agricoles pour des services-conseils de gestion et techniques	7,0 M\$	21,0 M\$
Contribution des producteurs agricoles pour des services-conseils en agroenvironnement	5,0 M\$	15,0 M\$
TOTAL	33,3 M\$	100,0 M\$

Source : Entente MAPAQ-UPA sur les services-conseils aux entreprises agricoles, novembre 2005.

Par ailleurs, il faut noter que la responsabilité du financement des services-conseils, qui était traditionnellement celle du gouvernement du Québec, est de plus en plus assumée par le gouvernement fédéral dans le cadre de programmes définis à l'échelle canadienne.

2.3.7 Privatisation et financement des services-conseils

On observe depuis plusieurs années un abandon graduel des services fournis par l'État et, en contrepartie, une prise en charge croissante des services par le secteur privé (regroupements de productrices et de producteurs, firmes de consultantes et de consultants, banques, etc.). Même les programmes d'aides gouvernementaux appuyant les services-conseils exigent maintenant que les services soient modulés en livrables dont on peut mesurer le coût et la rentabilité à court terme. Une approche « business » a été introduite dans la livraison des services.

En plus d'exercer une grande pression sur les conseillères et les conseillers pour que leurs interventions soient rentables rapidement, certaines intervenantes et certains intervenants croient que cette façon de faire risque d'entraîner une dérive où il sera plus

difficile de mener des actions collectives de vulgarisation et de transfert des connaissances aux productrices et aux producteurs agricoles et, également, de prendre en considération l'intérêt du public et les impacts à long terme des services rendus.

Malgré une forte tendance à la privatisation des services, plusieurs interventions réalisées dans les entreprises dépendent encore beaucoup de subventions gouvernementales (services-conseils en agroenvironnement ou en gestion agricole, certains services techniques, etc.). D'autres services subventionnés sont carrément le fait d'entreprises publiques ou parapubliques (La Financière agricole, services gouvernementaux). On sait par ailleurs que les finances publiques sont soumises à de fortes pressions, notamment à cause des besoins croissants en matière de santé.

Une réduction éventuelle de l'aide gouvernementale pourrait ralentir le développement des services et, par conséquent, la demande de main-d'œuvre qualifiée dans ces domaines.

Selon les commentaires recueillis lors des consultations, la nouvelle génération de productrices et de producteurs agricoles serait disposée à payer davantage pour des services. Elle tendrait cependant à s'organiser pour embaucher elle-même des ressources professionnelles et mieux contrôler ainsi l'information.

2.4 PRATIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Dans cette section, nous aborderons quelques thèmes concernant les pratiques de gestion des ressources humaines dans les industries et les entreprises ciblées par l'étude. Les informations proviennent essentiellement des consultations que nous avons menées en cours de recherche.

2.4.1 Types d'employeuses et d'employeurs et modes d'organisation du travail

Compte tenu de la diversité des secteurs étudiés, on y trouve une très grande variété d'employeuses et d'employeurs et de modes d'organisation du travail.

Les types d'employeuses et d'employeurs vont de la travailleuse et du travailleur autonome à la fonction publique provinciale, en passant par toute une gamme d'organisations de différentes tailles. Certaines sont très hiérarchisées avec des processus de travail normés et relativement rigides, alors que d'autres laissent une très grande autonomie aux employées et employés.

Considérant leur taille ainsi que leur structure juridique et de contrôle, on peut classer les services d'appui aux entreprises agricoles de la façon suivante :

- des regroupements locaux de productrices et de producteurs, notamment :
 - les groupes-conseils agricoles,
 - les clubs-conseils en agroenvironnement,
 - les clubs d'encadrement technique;

- des travailleuses et des travailleurs autonomes (consultantes et consultants indépendants);
- des entreprises privées à but lucratif, notamment :
 - les cabinets-conseils et les firmes de consultantes et de consultants (ex. : des organisations privées regroupant plusieurs conseillères et conseillers),
 - les petits et grands commerces et centres de distribution (ex. : de semences, d'engrais chimiques ou de moulée),
 - les banques,
 - les coopératives, y compris la Coop fédérée, les coopératives affiliées ainsi que les caisses du Mouvement Desjardins;
- des organisations privées sans but lucratif, notamment :
 - les centres d'expertise tels Valacta, le CDPQ et le CEPOQ,
 - le Centre de référence en agriculture et agroalimentaire du Québec (CRAAQ),
 - les centres régionaux d'établissement en agriculture (CREA);
- l'UPA et ses groupes affiliés;
- les ministères et organismes gouvernementaux.

Les modes d'organisation du travail sont tout aussi diversifiés :

- des conseillères et des conseillers travaillant seuls à domicile ou se déplaçant vers les entreprises;
- des équipes de conseillères et de conseillers dispersés sur le territoire avec des bureaux satellites ou le domicile comme point d'attache de l'employée et de l'employé;
- des équipes de conseillères et de conseillers se partageant quotidiennement ou hebdomadairement le travail;
- des bureaux centraux regroupant le personnel dans une structure hiérarchisée, etc.

2.4.2 Stratégies de recrutement et provenance du personnel

La diversité des secteurs étudiés se manifeste également dans les stratégies de recrutement, la provenance et le niveau d'expérience du personnel embauché.

Mode de recrutement

Les méthodes utilisées pour la recherche de candidates et de candidats sont très diversifiées dans les organisations. Voici celles mentionnées par les organismes que nous avons consultés :

- références de la part de contacts personnels;
- annonces dans les journaux locaux et nationaux spécialisés (*La Terre de chez nous*) ou non (généralement, les offres d'emploi pour le personnel technique sont publiées

localement ou régionalement, tandis que, pour les postes de type universitaire, les offres sont publiées dans les médias nationaux);

- sollicitation dans les écoles (certaines organisations cherchent à être proactives en repérant les personnes offrant beaucoup de potentiel dans les écoles et en leur proposant un poste [stage ou emploi]). On vise à leur faire une place dans l'organisation plutôt que d'attendre qu'elles posent leur candidature;
- par l'intermédiaire des associations professionnelles (Ordre des agronomes du Québec, Ordre des technologues professionnels du Québec, Ordre des médecins vétérinaires du Québec);
- affichage du poste sur Jobboom ou encore sur le site Internet de l'entreprise ou de l'organisation;
- participation à des foires d'embauche et à des journées carrière;
- utilisation des services du centre local d'emploi;
- contact direct avec des candidates et des candidats qui ont déjà travaillé pour l'organisation comme étudiantes et étudiants ou stagiaires ou encore qui sont connus de cette dernière;
- utilisation des services d'un chasseur de têtes (lorsqu'il est difficile de combler un poste de façon satisfaisante).

Dans les secteurs où il manque de candidates et de candidats, des efforts sont faits pour intéresser les jeunes au métier. Par exemple, l'Association des marchands de machines aratoires du Québec a réalisé une vidéo pour faire de la promotion dans les écoles et rejoindre les 12, 13 et 14 ans afin de les inciter à choisir le métier de mécanicien de machinerie agricole, en mettant en valeur les aspects hautement technologiques de ce travail et des équipements utilisés.

Le processus d'embauche est assez semblable d'une organisation à l'autre : réception des curriculum vitae, présélection, entrevues et choix de la meilleure candidate et du meilleur candidat. Parfois, un examen écrit et plusieurs rondes d'entrevues peuvent être requis pour compléter le processus. Plus le poste est stratégique, plus le processus est complexe.

Il est à noter que, dans la fonction publique, le processus est particulier et comprend deux étapes principales : concours avec examen et inscription des candidates et des candidats qui réussissent cet examen sur une liste de déclarations d'aptitudes. Ces candidates et ces candidats sont ensuite recommandés lorsqu'une demande est adressée pour pourvoir à un poste.

On a mentionné que les entrevues sont orientées de plus en plus vers l'évaluation du comportement des candidates et des candidats : capacité de faire face au stress et de vivre des situations de conflits, débrouillardise, goût du risque, etc.

Origine géographique des candidates et des candidats

En général, les organisations cherchent à recruter des personnes originaires de leur milieu, ce qui améliore les chances de stabilité. Cela est particulièrement vrai pour les fonctions exigeant une formation collégiale ou moins.

Cette préoccupation pour l'engagement de candidates et de candidats locaux est plus grande pour les établissements situés en région périphérique. Dans le triangle Québec-Montréal-Sherbrooke, la mobilité est plus grande et l'on se soucie donc moins de l'origine de la candidate et du candidat. Pour certaines organisations, la provenance de celui-ci n'a aucune importance.

Formation exigée : universitaire ou collégiale

On a constaté une certaine souplesse dans les organisations consultées pour ce qui est des exigences relatives au diplôme à l'embauche. Pour plusieurs, les compétences génériques (savoir être) sont plus recherchées que les compétences spécifiques (qualification technique et savoir-faire). On a constaté aussi que plusieurs postes sont offerts indifféremment aux agronomes et aux titulaires d'un diplôme d'études collégiales spécialisées en agriculture.

Plusieurs organisations nous ont mentionné leur intention de recruter davantage des candidates et des candidats issus de l'université en raison de leurs connaissances générales, de leur ouverture d'esprit et de leur capacité à apprendre. La complexité grandissante des entreprises agricoles exige des conseillères et des conseillers mieux formés.

Le tableau 14 présente les exigences de formation (niveau de formation prioritaire) selon les secteurs d'activité couvrant les services d'appui aux entreprises agricoles.

Tableau 14
Niveau de formation et diplômes exigés selon les secteurs d'activité

Secteurs	Niveau de formation prioritaire
Grossistes-distributeurs de produits agricoles	Variable — Bacc. et DEC de diverses disciplines (spécialisation en agronomie, en administration, en marketing, en mise en marché, etc.)
Grossistes-distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage	DEC en technologie du génie agromécanique DEP en mécanique agricole
Grossistes-distributeurs de fournitures agricoles	Bacc. (agronomie) DEC avec spécialisation agricole
Finance	Bacc. (agroéconomie, administration)
Assurances (production et revenus agricoles)	DEC avec spécialisation agricole
Services de conseils en gestion	Bacc. (agroéconomie) Bacc. (comptabilité) Technicienne et technicien en administration Bacc. (disciplines variées – communication, ressources humaines, administration)
Services de conseils en environnement	Bacc. (agronomie) DEC avec spécialisation agricole
Autres services de conseils scientifiques et techniques	Bacc. (agronomie) DEC avec spécialisation agricole
Recherche et développement	Diplôme universitaire de 2 ^e et de 3 ^e cycle (agronomie et autres disciplines)
Services vétérinaires	Doctorat en médecine vétérinaire DEC en techniques de santé animale (petits animaux)
Associations de gens d'affaires, organisations professionnelles et syndicales et autres associations de personnes	Variable selon les emplois offerts
Administrations publiques	Variable selon les emplois offerts (diplôme universitaire de 1 ^{er} ou de 2 ^e cycle en agronomie, en économie, en biologie, etc.)

Finissantes et finissants versus candidates et candidats d'expérience

La préférence entre l'embauche de finissantes et de finissants ou de candidates et de candidats d'expérience varie selon les organisations et les postes à combler.

En général, les organisations préfèrent recruter des candidates et des candidats d'expérience, mais l'occasion ne se présente pas toujours.

Dans les secteurs connaissant une pénurie de main-d'œuvre comme celui des grossistes-distributeurs de machines et de matériel pour l'agriculture, on embauche toutes les personnes qui sortent des écoles et qui souhaitent travailler. Des candidates et

des candidats d'expérience sont aussi recrutés, mais cela entraîne une surenchère entre les concessionnaires.

Dans d'autres secteurs, on se tourne aussi vers les finissantes et les finissants, mais en privilégiant ceux qui ont déjà réalisé un stage dans l'entreprise et qui connaissent déjà les produits, la culture et les façons de faire de l'organisation.

Le niveau d'expérience varie aussi selon la complexité du poste. Dans des organisations qui comptent plusieurs employées et employés, on cherche un certain équilibre entre l'expérience d'un côté et le dynamisme de la jeunesse de l'autre.

Dans quelques cas, le niveau du salaire peut être un facteur qui oriente l'organisation vers l'embauche de finissantes et de finissants.

D'autres ont mentionné que la personnalité, l'attitude positive, l'approche client, la volonté d'apprendre ainsi que la souplesse dans l'adoption de la philosophie de l'entreprise sont plus importantes que l'expérience.

On reconnaît que les candidates et les candidats d'expérience ont une plus grande capacité d'autonomie et une meilleure connaissance des réalités du terrain.

2.4.3 Rémunération de la main-d'œuvre dans les services d'appui aux entreprises agricoles

Compte tenu de la diversité des emplois et des secteurs d'activité couverts par cette étude, il ne nous a pas été possible de faire un examen détaillé de la rémunération de la main-d'œuvre dans les services d'appui aux entreprises agricoles. Nous pouvons quand même donner un aperçu général des niveaux de rémunération qu'on trouve dans les grands secteurs industriels qui recouvrent les services d'appui aux entreprises agricoles. Comme il est précisé dans la section 3.1, le secteur le plus rémunérateur est celui des services professionnels, scientifiques et techniques. Il est suivi par le secteur des administrations publiques et de celui de la finance et des assurances. Le secteur le moins rémunérateur est celui des autres services non gouvernementaux.

2.5 ÉVOLUTION DE L'OFFRE DE SERVICES AUX ENTREPRISES AGRICOLES

Dans cette section, nous donnons quelques indications sur l'évolution de l'offre de services aux entreprises agricoles et sur les changements technologiques, ainsi que sur leur impact selon les secteurs d'activité.

2.5.1 Évolution des services

Le domaine des services d'appui aux entreprises agricoles présente une très grande diversité d'organisations et d'entreprises tant par leur taille, par leur mission que par leurs champs d'intervention.

L'évolution des services dépend à la fois des attentes formulées la plupart du temps par des productrices et des producteurs avant-gardistes qui expriment des besoins pointus pour leurs entreprises et des conseillères et des conseillers innovateurs qui proposent des services nouveaux et en font la promotion auprès de leurs clientes et leurs clients.

On observe par ailleurs une privatisation grandissante des services offerts et un mode de financement qui s'appuie sur le paiement de biens livrables plutôt que sur le coût des ressources engagées.

Grossistes-distributeurs de produits agricoles

Dans ce secteur, la mondialisation et le développement de l'exportation dans plusieurs productions favorisent le développement de services d'aide à l'exportation des produits agricoles, en ce qui a trait notamment à la connaissance, au suivi et à l'application des règles et procédures à respecter en commerce international.

Les systèmes de gestion de la qualité et de certification (HACPP, écocertification, etc.) requièrent aussi des expertises nouvelles pour la mise en œuvre de normes de contrôle et l'élaboration des cahiers des charges.

Grossistes-distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage

Dans ce secteur, ce sont principalement l'agriculture de précision et le haut niveau de technologie des équipements qui marquent le développement des services. Un soutien dans l'utilisation de technologies comme le GPS est demandé, mais difficile à offrir faute de ressources spécialisées.

L'évolution technologique amène une diversité croissante dans les équipements et les technologies utilisés. On se retrouve donc à distribuer une grande variété d'équipements sur des marchés relativement petits et hautement spécialisés. Il est par conséquent difficile de maintenir des techniciennes et des techniciens hautement spécialisés; ceux-ci doivent être polyvalents.

Grossistes-distributeurs de fournitures agricoles

Les services évoluent progressivement selon les besoins exprimés par les productrices et les producteurs et transmis aux distributeurs par leurs représentants sur le terrain ou par les conseils d'administration composés de productrices et de producteurs agricoles dans le cas des coopératives.

L'environnement est un enjeu important pour les productrices et les producteurs et les distributrices et les distributeurs le prennent de plus en plus en considération.

On observe une demande des productrices et des producteurs d'élite pour des services-conseils en génétique, mais il manquerait de personnel qualifié dans ce domaine.

Finance et assurances

Dans ces secteurs, les entreprises adaptent leurs produits et services selon l'évolution des entreprises dont la taille et la capitalisation sont en croissance.

L'endettement élevé des entreprises et le resserrement des marges accroissent les risques et les conseillères et les conseillers doivent faire face de plus en plus à des problèmes de détresse psychologique pour lesquels ils se sentent mal préparés à reconnaître les signes. Ils ont du mal à identifier les ressources d'aide et à y orienter leurs clientes et leurs clients.

Services de conseils en gestion

Les services de comptabilité et les services de gestion pourraient éventuellement s'ouvrir davantage à des entreprises non agricoles actives en milieu rural : meuneries, associations locales et régionales, coopératives, etc. Le volet de la transformation à la ferme, y compris le marketing et la mise en marché de produits transformés à valeur ajoutée, devrait aussi susciter le développement de nouveaux services dans l'avenir.

La demande de services-conseils en gestion devra être favorisée. Les conseillères et les conseillers devront être proactifs en sollicitant les productrices et les producteurs et en leur proposant leurs services.

Les productrices et les producteurs agricoles sont de plus en plus informatisés, ce qui a pour conséquence la disparition des services de tenue manuelle des livres. Cependant, on note une demande croissante de soutien administratif, c'est-à-dire d'aide pour la compréhension, le traitement et le suivi de toute la paperasse administrative que les producteurs reçoivent presque quotidiennement.

Certains envisagent la mise sur pied de services pour soutenir la création d'un système de mentorat afin d'aider les producteurs agricoles débutants.

La préoccupation à l'égard de services permettant d'intervenir en cas de détresse psychologique chez les producteurs est présente chez les conseillères et les conseillers en gestion et les comptables.

La création d'alliances entre organisations et conseillères et conseillers de diverses disciplines est souhaitée pour éviter la multiplication des offres de services et réduire les coûts.

Services de conseils en environnement et autres services de conseils scientifiques et techniques

Les organisations de services-conseils semblent devoir faire face à de nouvelles demandes de services auxquelles elles ne sont pas toujours en mesure de répondre faute de temps et d'expertise.

Le retrait de l'état des services de première ligne crée un vide dans certains domaines sans que des services alternatifs aient eu le temps de se mettre en place : analyse de sol, plan de drainage, dépistage de mauvaises herbes, plans et devis de bâtiments, microtopographie, contrôle des algues bleues, gestion des eaux de surface, etc.

D'autres services comme l'application de programmes de gestion-qualité, le suivi des outils de traçabilité, l'optimisation des systèmes de production, les conseils sur la production biologique, la gestion de l'eau, l'utilisation des brise-vent et les énergies sont également demandés de plus en plus par les entreprises.

L'informatisation des entreprises agricoles conduit à la disparition graduelle des services de saisie et de traitement manuels de données pour laisser plus de place à l'analyse et au conseil stratégique, ainsi qu'à l'optimisation des systèmes de production.

Les aides gouvernementales orientent souvent l'évolution des services-conseils. La valorisation des services subventionnés est une condition de leur pérennité lorsque le programme de subvention prend fin. Par exemple, les subventions relatives au drainage exigeaient la réalisation d'un plan de drainage par une ingénieure rurale et un ingénieur rural. Depuis la cessation de ce programme de subvention, les productrices et les producteurs ont continué de faire drainer leurs terres sur des plans sommaires faits par l'entrepreneure et l'entrepreneur en drainage sans l'intervention d'une ingénieure et d'un ingénieur.

La production d'énergie à partir de la biomasse agricole, le traitement des lisiers et la salubrité des usines de transformation sont des secteurs du génie agroenvironnemental qui pourraient se développer davantage dans l'avenir.

La demande de services est croissante en ce qui concerne la production biologique et l'environnement.

Services vétérinaires

Dans ce secteur, les outils de diagnostic se raffinent par l'utilisation de plus en plus étendue de la technologie. Le matériel médical est cependant très coûteux et certains traitements sont regroupés dans des centres spécialisés comme la Faculté de médecine vétérinaire de l'Université de Montréal.

Associations de gens d'affaires, organisations professionnelles et syndicales et autres associations de personnes

Les problèmes liés à l'environnement et à l'aménagement du territoire, notamment lors du passage de lignes électriques, d'oléoducs et de routes de transport ou encore lors de l'installation d'éoliennes, risquent de continuer à mobiliser les services des syndicats agricoles dans le futur.

Le soutien à l'administration de la ferme est aussi un service en demande dans les fédérations régionales de l'UPA.

2.5.2 Changements technologiques

Les nouvelles technologies ont un impact certain sur les méthodes de travail et les compétences exigées de la main-d'œuvre. L'utilisation d'un ordinateur, la connaissance des logiciels de base et les connaissances relatives à la navigation sur Internet sont maintenant des préalables.

De nouvelles technologies susceptibles de modifier les services dans l'avenir ont été identifiées lors des consultations :

- la géomatique et l'utilisation du GPS pour le traitement de données géographiques spatiales;
- la télémétrie pour la mesure et l'enregistrement d'informations à distance;
- l'archivage et l'échange électronique de documents;
- les communications par courrier électronique, message texte, téléphone cellulaire, etc.;
- les ordinateurs de poche (PALM);
- la robotique ou la présence de systèmes informatiques de contrôle dans les équipements.

De nombreux impacts des nouvelles technologies sur la main-d'œuvre ont également été soulignés :

- La géomatique offre des possibilités énormes dans l'organisation des réseaux de transport en milieu rural.
- Le développement des systèmes informatiques dans les équipements oblige les productrices et les producteurs à utiliser davantage les services de professionnels plutôt que de faire eux-mêmes l'entretien.
- La mécanicienne et le mécanicien devient de plus en plus une technicienne et un technicien capable d'utiliser l'ordinateur pour détecter les problèmes.

- Les communications électroniques facilitent le travail pour la production des soumissions, les offres de services et l'échange d'information avec les clientes et les clients, les autres intervenants et les collègues de travail.
- L'informatique réduit les besoins de déplacement. Le travail peut de plus en plus se faire à distance. Il est possible de travailler à la maison tout en étant branché sur le reste du monde.
- Des représentantes et des représentants et des conseillères et des conseillers disent se sentir mieux outillés pour faire des recommandations. Ils soulignent qu'avec les portables et cellulaires, ils travaillent de plus longues heures parce que le travail les suit partout et que les productrices et les producteurs s'attendent également à plus. Les nouvelles technologies requièrent régulièrement la mise à jour des connaissances, notamment par la formation continue.
- On observe une très forte réduction des délais de production des résultats pour les analyses de laboratoire, les contrôles de production, les programmes alimentaires, etc.
- L'abondance de l'information à traiter et la rapidité de traitement mettent beaucoup de pression pour ce qui est de la gestion du temps de travail et du choix des priorités.
- La quantité illimitée d'informations disponibles sur Internet nécessite des compétences et des habiletés nouvelles (capacité de jugement) pour l'évaluation (qualité), l'interprétation et la gestion de toute cette masse d'information.
- Les nouvelles technologies exigent des employées et des employés une grande capacité d'adaptation et d'apprentissage pour maîtriser des outils en constante évolution.
- Les employées et les employés doivent être capables de synthétiser et d'analyser des quantités énormes d'information et d'expliquer simplement les traitements parfois très complexes rendus possibles avec des logiciels de plus en plus sophistiqués.
- L'informatique facilite les calculs et laisse plus de temps pour le conseil sur la base des résultats compilés mécaniquement. Cependant, la conseillère et le conseiller risque de trop se fier facilement aux résultats nombreux, détaillés et précis au détriment des observations pratiques et visuelles de l'entreprise, entraînant ainsi une certaine paresse intellectuelle.
- Le courrier électronique et les téléphones portables facilitent grandement les communications et la mise à jour des informations entre les membres d'une même équipe. Ces technologies facilitent également l'accès aux équipes d'experts.
- L'archivage électronique facilite la recherche d'informations tout en réduisant l'espace bureau requis.
- Les nouvelles technologies rendent les productrices et les producteurs plus autonomes (indépendants) dans la gestion de l'information sur leur exploitation.

- Plusieurs ont mentionné que les nouvelles technologies exigent que les conseillères et les conseillers soient davantage scolarisés et spécialisés. Il ne faut pas perdre de vue que les technologies d'organisation du travail ne sont que des outils : il faut mettre l'accent sur les connaissances et les compétences.

2.6 CONSTATS GÉNÉRAUX

Les industries et les entreprises appartenant aux secteurs d'activité ciblés par l'étude sont diversifiées et en constante évolution. Dans les lignes qui suivent, nous présentons les tendances observées et les principaux constats faits au cours de l'étude.

À propos des secteurs d'activité couverts par le champ d'étude

- Les services d'appui aux entreprises agricoles recouvrent plusieurs secteurs d'activité aux caractéristiques très diversifiées. Il est par conséquent difficile de tirer des conclusions générales; il faut analyser chaque secteur pour bien comprendre la situation et les enjeux qui le caractérisent.
- Dans l'ensemble des secteurs étudiés³², celui des services professionnels, scientifiques et techniques (54) compte le plus grand nombre d'établissements, avec une forte proportion de petits établissements, particulièrement dans le sous-secteur des services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques (5416). Les services de conseils aux entreprises, qu'elles soient agricoles ou non, ont donc une importance significative dans l'économie québécoise.
- Géographiquement, les établissements des sous-secteurs d'activité du commerce de gros identifiés spécifiquement pour le domaine agricole sont surtout concentrés dans les régions à forte activité agricole comme la Montérégie, la région située au nord de Montréal (Laval, Lanaudière et Laurentides), le Centre-du-Québec (Estrie et Mauricie) et la région de Québec (Chaudière-Appalaches et Capitale-Nationale).
- L'analyse détaillée des services offerts par les secteurs et sous-secteurs d'activité met en évidence à la fois leur grande diversité et la multiplicité des emplois qu'on y trouve.

À propos de l'environnement socioéconomique et de son influence sur les services

- Le développement de l'agriculture et des services aux entreprises est influencé par de nombreux facteurs, dont :
 - la concurrence internationale et l'arrivée de nouvelles puissances commerciales comme la Chine, l'Inde et le Brésil;
 - la croissance anticipée des coûts de l'énergie et le développement des biocarburants;

³² Il faut se rappeler que ces secteurs sont généraux et ne couvrent pas uniquement le domaine agricole.

- les préoccupations environnementales de la population et la pression des changements climatiques sur la production agricole;
 - les préoccupations en matière de santé chez des consommatrices et des consommateurs de plus en plus sensibles à la qualité de leur alimentation;
 - les nouvelles avancées scientifiques et techniques;
 - l'acceptabilité sociale des pratiques agricoles et des politiques mises en avant par les gouvernements;
 - la précarité des finances publiques.
- Les entreprises agricoles sont plus grandes et plus modernes, et elles sont tributaires de la qualité des décisions d'affaires et de la capacité de vision des gestionnaires. Ceux-ci doivent composer avec des taux d'endettement élevés, un contexte mondial de plus en plus concurrentiel, etc. La production est en croissance dans plusieurs secteurs et l'on observe une tendance à la diversification des produits et des manières de produire.
 - Les dimensions économiques de la production agricole se heurtent aux préoccupations de nature humaine et psychologique, notamment par l'accroissement de la détresse psychologique chez plusieurs exploitantes et exploitants aux prises avec la pression de l'endettement et de la concurrence.
 - Les interventions gouvernementales en agriculture sont de plus en plus définies à l'échelle canadienne, laissant moins de place à la mise en place de politiques particulières définies par le Québec.
 - Le domaine de la recherche et de l'innovation se caractérise par une multiplication des centres de recherches et une diversité des sources de financement où le secteur privé occupe une place importante.
 - Plusieurs interventions gouvernementales ont un impact direct sur le développement de l'offre de services aux entreprises agricoles. Par exemple, le Règlement sur les exploitations agricoles oblige l'agriculteur à utiliser les services d'un agronome dans plusieurs situations : plan de fertilisation, autorisation d'épandage de lisier, bilan de phosphore, etc.
 - L'entente de partenariat MAPAQ-UPA sur les services-conseils oriente aussi à sa façon le développement de l'offre de services en misant sur la promotion de l'utilisation des services-conseils par les productrices et les producteurs agricoles, la mise en réseau des dispensateurs de services et la mise en place de nouveaux services. De plus, les services se privatisent et leur mode de financement change.

À propos des pratiques de gestion des ressources humaines

- Les services d'appui aux entreprises agricoles sont caractérisés par une très grande variété de structures allant de la travailleuse et du travailleur autonome aux grandes institutions gouvernementales, en passant par des entreprises et établissements privés ou non de tailles variables.

- Les méthodes de recrutement, l'organisation du travail et la gestion des ressources humaines offrent donc un portrait hétéroclite, à l'image du champ d'étude.
- Les exigences concernant le diplôme à l'embauche sont souvent imprécises et souples. Dans certains secteurs impliquant des rapports soutenus avec la clientèle, les compétences génériques (savoir être) sont plus recherchées que les compétences spécifiques (qualifications techniques et savoir-faire).
- Plusieurs postes sont offerts indifféremment aux agronomes et aux titulaires d'un diplôme d'études collégiales spécialisées en agriculture.

À propos de l'évolution de l'offre de services

Les changements à prévoir dans l'offre des services d'appui aux entreprises agricoles auront un impact sur les besoins de main-d'œuvre, tant au point de vue quantitatif que qualitatif. L'offre de services devra prendre en considération les éléments suivants :

- Les systèmes de gestion de la qualité et de certification requièrent des expertises nouvelles pour répondre aux exigences des consommatrices et des consommateurs sur le plan de la salubrité, de l'innocuité et de la qualité des aliments, et aussi prendre en compte les règles et procédures à respecter dans le commerce international.
- La protection de l'environnement revêt une importance, que ce soit pour proposer des modes de production et de transformation plus respectueux de l'environnement ou pour répondre aux nouveaux besoins en matière de production d'énergie à partir de la biomasse agricole, en matière de traitement des lisiers, etc.
- La taille et la complexité des entreprises, leur mode de financement ainsi que la coordination des étapes de production, de transformation et de commercialisation dans chaque filière requièrent de nouvelles approches dans la gestion des entreprises et une attention particulière aux dimensions humaines (ex : stress des exploitantes et des exploitants) et sociétales (acceptabilité sociale des projets proposés).
- Avec une agriculture qui risque de devoir se tourner encore davantage vers les marchés d'exportation, les entreprises agricoles devront être encore mieux renseignées et orientées vers les bons choix. Il y aura de plus en plus de choix stratégiques à faire, qui demanderont du jugement et une bonne information de pointe sur les marchés et sur la situation internationale.
- L'évolution technologique requiert également une forte expertise dans l'utilisation et l'entretien des équipements vendus sur les fermes, lesquels sont de plus en plus sophistiqués. La présence généralisée de l'ordinateur et d'Internet dans les entreprises modifie la façon dont l'information est rendue disponible et le rôle de la conseillère et du conseiller. Bien que les outils des conseillères et des conseillers aient un contenu technologique élevé, de l'aide sera requise pour le classement, l'analyse et l'interprétation de toute cette masse d'information.

3 DESCRIPTION DES CARACTÉRISTIQUES DE LA MAIN-D'ŒUVRE, DU CADRE PROFESSIONNEL ET DES FONCTIONS DE TRAVAIL

Cette partie vise à décrire la main-d'œuvre des services d'appui aux entreprises agricoles. Dans un premier temps, on expose les caractéristiques générales de la main-d'œuvre dans les grands secteurs et certains sous-secteurs d'activité ciblés par l'étude. Dans un deuxième temps, on décrit le cadre professionnel qui régit plusieurs interventions en appui aux entreprises agricoles. Enfin, les fonctions de travail sont décrites et analysées.

3.1 CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LES SECTEURS D'ACTIVITÉ CIBLÉS

Cette première section donne une description générale des caractéristiques de la main-d'œuvre dans les grands secteurs industriels retenus pour l'étude et dans certains sous-secteurs regroupant des établissements actifs en milieu agricole.

3.1.1 Analyse de la rémunération par secteur d'activité

Le tableau 15 présente quelques données sur la main-d'œuvre qu'on trouve dans les grands secteurs industriels. Le commerce de détail est le secteur qui accapare la plus grande partie des personnes en emploi. Il est suivi par celui des services professionnels, scientifiques et techniques. C'est dans ce dernier grand secteur que la croissance anticipée de l'emploi pour la période allant jusqu'en 2011 est la plus forte (entre 2 et 3 %). Par contre, le secteur des administrations publiques et celui des autres services anticipent une faible croissance (entre 0 et 1 %).

Tableau 15
Répartition de la main-d'œuvre et rémunération, par secteur, catégorie et statut d'emploi

	Commerce de gros (41)	Commerce de détail (44-45)	Finance et assurances, immobilier et location (52-53)	Services professionnels, scientifiques et techniques (54)	Autres services (sauf les administrations publiques) (81)	Administrations publiques (91)
Personnes en emploi en (2006)	142 600	485 900	222 300	241 700	159 100	215 600
Croissance annuelle moyenne (2007-2011)	Entre 1 % et 2 %	Entre 1 % et 2 %	Entre 1 % et 2 %	Entre 2 % et 3 %	Entre 0 % et 1 %	Entre 0 % et 1 %
Revenu moyen d'emploi à temps plein en 2000	38 000 \$	27 000 \$	43 000 \$	47 000 \$	26 000 \$	44 000 \$
Salaire horaire au Québec en 2007						
Premier quartile (ou tranche inférieure)	12,93 \$	8,45 \$	15,00 \$	15,50 \$	10,00 \$	18,60 \$
Médian	16,83 \$	10,50 \$	19,00 \$	21,15 \$	15,00 \$	23,63 \$
Troisième quartile (ou tranche supérieure)	24,04 \$	15,00 \$	25,00 \$	30,20 \$	20,00 \$	31,09 \$

Source : IMT en ligne, Emploi-Québec (<http://imt.emploiquebec.net>).

Le secteur le plus rémunérateur est celui des services professionnels, scientifiques et techniques avec un revenu d'emploi moyen de 47 000 \$ en 2000. Il est suivi par le secteur des administrations publiques (44 000 \$) et de celui de la finance et des assurances (43 000 \$).

Le secteur le moins rémunérateur est celui des autres services avec un revenu d'emploi moyen de 26 000 \$ en 2000.

3.1.2 Professions dominantes par secteur d'activité

Les tableaux suivants présentent les professions principales occupées par les personnes travaillant dans les différents secteurs ou sous-secteurs d'activité retenus pour l'étude. Il est à noter que nous n'avons retenu que les cinq principales professions et celles se rapportant à l'agriculture. Nous avons indiqué le rang occupé par ces professions dans la population.

Le tableau 16 présente les professions principales des trois sous-secteurs du commerce de gros associés à l'agriculture. Dans le sous-secteur des grossistes-distributeurs de produits agricoles, quatre professions de spécialité agricole occupent les 5^e, 9^e, 15^e et 16^e rangs. Une centaine de personnes ont une formation universitaire ou collégiale en agriculture (agronomes, conseillères et conseillers et spécialistes en agriculture, techniciennes et techniciens et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture).

Dans le sous-secteur des grossistes-distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage, on trouve en tête de liste les mécaniciens d'équipement lourd, une appellation qui inclut les mécaniciens de tracteurs et d'équipement agricole.

Le dernier sous-secteur (grossistes-distributeurs de fournitures agricoles) compte, au 4^e rang des productions principales, les agronomes, les conseillères et les conseillers et les spécialistes en agriculture, et, au 24^e rang, les mécaniciens d'équipement lourd.

Tableau 16
Professions principales selon certains sous-secteurs d'activité
du commerce de gros, Québec, 2006

Secteurs d'activité Professions CNP 2006 (en gris, les professions « agricoles »)	Population	Proportion du total	Rang
4111 Grossistes-distributeurs de produits agricoles			
6411 Représentants des ventes non techniques — Commerce de gros	180	13,4 %	1
0611 Directeurs des ventes, du marketing et de la publicité	80	5,9 %	2
1471 Expéditeurs et réceptionnaires	80	5,9 %	3
0015 Cadres supérieurs — Commerce, radiotélédiffusion et autres services n.c.a.	75	5,6 %	4
8432 Ouvriers de pépinières et de serres	70	5,2 %	5
8431 Ouvriers agricoles	65	4,8 %	9
2123 Agronomes, conseillers et spécialistes en agriculture	55	4,1 %	15
2225 Techniciens et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture	45	3,3 %	16
4171 Grossistes-distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage			
7312 Mécaniciens d'équipement lourd	475	17,6 %	1
6411 Représentants des ventes non techniques — Commerce de gros	245	9,1 %	2
1472 Magasiniers et commis aux pièces	210	7,8 %	3
0015 Cadres supérieurs – Commerce, radiotélédiffusion et autres services n.c.a.	145	5,4 %	4
0611 Directeurs des ventes, du marketing et de la publicité	130	4,8 %	5
8251 Exploitants agricoles et gestionnaires d'exploitations agricoles	130	4,8 %	22
4183 Grossistes-distributeurs de fournitures agricoles			
6411 Représentants des ventes non techniques — Commerce de gros	310	15,2 %	1
7411 Conducteurs de camions	155	7,6 %	2
6421 Vendeurs et commis-vendeurs — Commerce de détail	125	6,1 %	3
2123 Agronomes, conseillers et spécialistes en agriculture	120	5,9 %	4
1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	95	4,6 %	5
8431 Ouvriers agricoles	90	4,4 %	12
8251 Exploitants agricoles et gestionnaires d'exploitations agricoles	65	3,2 %	19
7312 Mécaniciens d'équipement lourd	65	3,2 %	24

Source : Recensement de 2006, Statistique Canada.

Le tableau 17 présente les professions principales dans le secteur *Finance et assurances*. Ce secteur ne compte aucune profession « agricole » identifiée par au moins 100 individus au recensement de 2006. Cependant, il est possible que des agronomes aient donné comme profession leur titre d'emploi (ex. : directrice et directeur de crédit, agente financière et agent financier) plutôt que leur appartenance à un ordre professionnel.

Tableau 17
Professions principales selon certains sous-secteurs d'activité
du secteur *Finance et assurances*, Québec, 2006

Secteurs d'activité Professions CNP 2006	Population	Proportion du total	Rang
522 Intermédiation financière et activités connexes			
1433 Représentants aux services à la clientèle — Services financiers	22 440	30,0 %	1
0122 Directeurs de banque, du crédit et d'autres services de placement	8 925	11,9 %	2
1114 Autres agents financiers	8 500	11,4 %	3
1434 Commis de banque, d'assurance et d'autres services financiers	4 115	5,5 %	4
1232 Agents de prêts	3 260	4,4 %	5
5241 Sociétés d'assurance			
6231 Agents et courtiers d'assurance	5 220	16,5 %	1
1233 Experts en sinistres et rédacteurs sinistres	2 995	9,5 %	2
1434 Commis de banque, d'assurance et d'autres services financiers	2 065	6,5 %	3
1234 Assureurs	1 470	4,6 %	4
1114 Autres agents financiers	1 465	4,6 %	5
5242 Agences et courtiers d'assurance et autres activités liées à l'assurance			
6231 Agents et courtiers d'assurance	8 045	40,1 %	1
1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	1 390	6,9 %	2
1114 Autres agents financiers	1 300	6,5 %	3
1233 Experts en sinistres et rédacteurs sinistres	1 170	5,8 %	4
1411 Commis de bureau généraux	870	4,3 %	5

Source : Recensement de 2006, Statistique Canada.

Le tableau 18 présente les professions principales dans quelques sous-secteurs des services professionnels, scientifiques et techniques. Dans celui des services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques, la profession d'agronomes se retrouve au 14^e rang avec 380 individus. Au 15^e rang, on trouve aussi la profession regroupant les agentes et les agents de programmes, les chercheuses et les chercheurs et les expertes-conseils et les experts-conseils en sciences naturelles et appliquées, une profession qui peut toucher le secteur agricole.

Dans le sous-secteur des services de recherche et de développement scientifiques, on trouve respectivement, aux 16^e et 20^e rangs, les technologues et techniciennes et techniciens en santé animale (250 individus), ainsi que les agentes et les agents de

programmes, les recherchistes et les experts-conseils en sciences naturelles et appliquées (205 individus).

Enfin, les autres services professionnels comprennent les professions de vétérinaire au 3^e rang et de technologue ou technicienne et technicien en santé animale au 4^e rang, avec respectivement 1 665 et 1 380 individus.

Tableau 18
Professions principales selon certains sous-secteurs d'activité
du secteur *Services professionnels, scientifiques et techniques*, Québec, 2006

Secteurs d'activité Professions CNP 2006 (en gris, les professions « agricoles »)	Population	Proportion du total	Rang
5416 Services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques			
1122 Professionnels des services aux entreprises de gestion	3 115	13,0 %	1
0013 Cadres supérieurs — Services financiers, communications et autres services aux entreprises	1 900	7,9 %	2
2171 Analystes et consultants en informatique	1 065	4,4 %	3
4163 Agents de développement économique, recherchistes et experts-conseils en marketing	875	3,7 %	4
1121 Spécialistes des ressources humaines	855	3,6 %	5
2123 Agronomes, conseillers et spécialistes en agriculture	380	1,6 %	14
4161 Agents de programmes, recherchistes et experts-conseils en sciences naturelles et appliquées	375	1,6 %	15
5417 Services de recherche et de développement scientifiques			
2112 Chimistes	1 455	8,6 %	1
2211 Technologues et techniciens en chimie	905	5,4 %	2
2121 Biologistes et autres scientifiques	885	5,2 %	3
0013 Cadres supérieurs — Services financiers, communications et autres services aux entreprises	545	3,2 %	4
3212 Techniciens de laboratoire médical	545	3,2 %	5
3213 Technologues et techniciens en santé animale	250	1,5 %	16
4161 Agents de programmes, recherchistes et experts-conseils en sciences naturelles et appliquées	205	1,2 %	20
5419 Autres services professionnels, scientifiques et techniques			
5125 Traducteurs, terminologues et interprètes	4 360	22,9 %	1
5221 Photographes	1 895	9,9 %	2
3114 Vétérinaires	1 665	8,7 %	3
3213 Technologues et techniciens en santé animale	1 380	7,2 %	4
1454 Intervieweurs pour enquêtes et commis aux statistiques	1 265	6,6 %	5
6483 Soigneurs d'animaux et travailleurs en soins des animaux	365	1,9 %	10

Source : Recensement de 2006, Statistique Canada.

Le tableau 19 présente les professions principales du sous-secteur Associations de gens d'affaires, organisations professionnelles et syndicales et autres associations de personnes et du sous-secteur Administrations publiques provinciales et territoriales. Dans le premier sous-secteur, les agronomes, les conseillères et les conseillers et les spécialistes en agriculture occupent le 32^e rang avec moins de 100 individus, tandis que, dans le deuxième, on ne trouve aucun agronome, mais on note, aux 48^e et 49^e rangs, des agents de programmes, des chercheurs et des experts-conseils en sciences naturelles et appliquées (355 individus) de même que des technologues et techniciennes et techniciens en biologie (350 individus).

Tableau 19
Professions principales selon les sous-secteurs Associations de gens d'affaires, organisations professionnelles et syndicales et autres associations de personnes et Administrations publiques provinciales et territoriales, Québec, 2006

Secteurs d'activité Professions CNP 2006	Population	Proportion du total	Rang
8139 Associations de gens d'affaires, organisations professionnelles et syndicales et autres associations de personnes			
1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	2 015	12,1 %	1
1121 Spécialistes des ressources humaines	1 930	11,6 %	2
0014 Cadres supérieurs — Santé, enseignement, services communautaires et sociaux, etc.	1 050	6,3 %	3
1411 Commis de bureau généraux	925	5,6 %	4
0314 Directeurs des services sociaux, communautaires et correctionnels	850	5,1 %	5
2123 Agronomes, conseillers et spécialistes en agriculture	95	0,6 %	32
912 Administrations publiques provinciales et territoriales			
1241 Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	5 855	7,4 %	1
6261 Policiers (sauf cadres supérieurs)	5 765	7,3 %	2
1411 Commis de bureau généraux	4 470	5,7 %	3
1221 Agents d'administration	3 415	4,3 %	4
2171 Analystes et consultants en informatique	3 200	4,1 %	5
4161 Agents de programmes, chercheurs et experts-conseils en sciences naturelles et appliquées	355	0,4 %	48
2221 Technologues et techniciens en biologie	350	0,4 %	49

Source : Recensement de 2006, Statistique Canada.

Les données des tableaux précédents doivent être interprétées avec réserve. Ainsi, il est étonnant que la profession d'agronome ne se trouve pas dans le secteur Administrations publiques provinciales et territoriales, parmi les professions comptant au moins 300 individus. En effet, selon les données de l'Ordre des agronomes du Québec, la fonction publique provinciale comptait 442 agronomes en 2008. Ces données donnent un aperçu de l'importance relative des professions liées à l'agriculture dans chacun des secteurs. Mais pour des données plus précises, nous invitons le lecteur à consulter les tableaux de la section 3.2.

3.1.3 Niveau de formation de la main-d'œuvre par secteur d'activité

Le tableau 20 indique les proportions de la main-d'œuvre occupant des emplois qui exigent une formation collégiale (ou un apprentissage) ou universitaire ou encore des compétences de gestion.

C'est dans les sous-secteurs appartenant aux services professionnels, scientifiques et techniques que l'on trouve les plus fortes proportions de main-d'œuvre universitaire, soit entre 45 et 52 % de la main-d'œuvre.

Les secteurs Finance et assurances, Grossistes-distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage et Administrations publiques provinciales et territoriales embauchent de la main-d'œuvre du collégial ou de type « apprentissage » dans les proportions les plus élevées, celles-ci variant entre 40 et 62 %.

Tableau 20
Niveau de compétence de la main-d'œuvre en emploi selon les secteurs d'activité étudiés
Proportion de la main-d'œuvre selon le niveau de compétence

Secteurs d'activité (code SCIAN)	Personnel de gestion	Personnel professionnel (universitaire)	Personnel technique (collégial ou apprentissage)
Grossistes-distributeurs de produits agricoles (4111)	16,7 %	7,8 %	16,4 %
Grossistes-distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage (4171)	15,4 %	1,9 %	45,2 %
Grossistes-distributeurs de fournitures agricoles (4183)	13,4 %	9,8 %	17,4 %
Magasins d'autres fournitures de tout genre (4529)	12,9 %	0,7 %	8,1 %
Intermédiation financière et activités connexes (522)	18,6 %	20,9 %	12,3 %
Sociétés d'assurance (5241)	8,5 %	23,7 %	44,6 %
Agences et courtiers d'assurance et autres activités liées à l'assurance (5242)	7,3 %	13,3 %	61,8 %
Services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques (5416)	16,1 %	52,2 %	17,7 %
Services de recherche et de développement scientifiques (5417)	11,8 %	45,4 %	30,4 %
Autres services professionnels, scientifiques et techniques (5419)	6,0 %	46,6 %	27,8 %
Associations de gens d'affaires, organisations professionnelles et syndicales et autres associations de personnes (8139)	15,8 %	32,4 %	29,9 %
Administrations publiques provinciales et territoriales (912)	6,7 %	28,9 %	40,9 %

Source des données : Recensement de 2006, Statistique Canada.

3.1.4 Données sur l'emploi dans des sous-secteurs propres à l'agriculture

Le tableau 21 fournit quelques données sur l'emploi dans les sous-secteurs propres à l'agriculture du secteur du commerce de gros. En comparaison de l'ensemble des industries québécoises, les indicateurs des sous-secteurs étudiés montrent des niveaux de performance relativement élevés : taux d'activité de plus de 92 % comparativement à 65 % pour l'ensemble des industries; taux d'emploi supérieur à 90 % comparativement à 60 % et taux de chômage inférieur à 4 % comparativement à 7 % pour toutes les industries.

Tableau 21
Données sur l'emploi dans l'industrie et certains sous-secteurs du commerce de gros, Québec

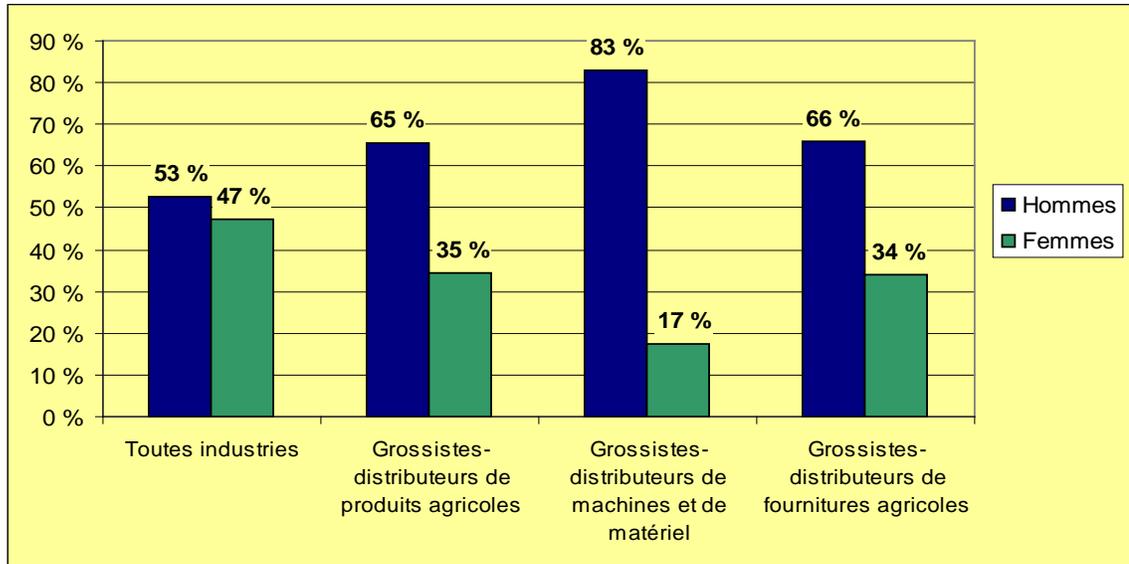
	Taux d'activité (%)	Taux d'emploi (%)	Taux de chômage %
Toutes industries	64,9 %	60,4 %	7,0 %
4111 Grossistes-distributeurs de produits agricoles	95,8 %	93,1 %	2,9 %
4171 Grossistes-distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage	96,7 %	92,9 %	3,9 %
4183 Grossistes-distributeurs de fournitures agricoles	92,5 %	89,9 %	3,1 %

Source des données : Recensement de 2006, Statistique Canada.

Traitement des données : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, Québec.

La figure 6 montre une forte prédominance masculine chez la main-d'œuvre des sous-secteurs propres à l'agriculture du commerce de gros. Les femmes n'occupent en effet que 17 % des emplois dans le sous-secteur des grossistes-distributeurs de machines et matériel agricoles. Cette proportion augmente à 34 % et à 35 % dans les deux autres sous-secteurs, alors qu'elle atteint 47 % dans toutes les industries.

Figure 6
Sexe de la main-d'œuvre dans l'industrie et certains sous-secteurs du commerce de gros, Québec

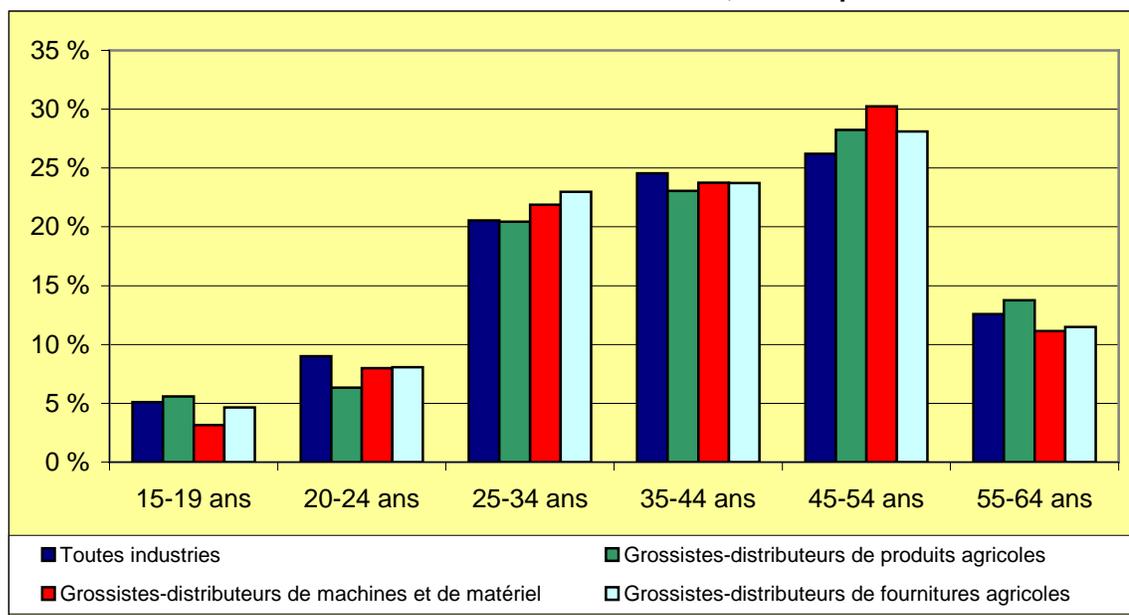


Source des données : Recensement de 2006, Statistique Canada.

Traitement des données : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, Québec.

La figure 7 montre, pour sa part, que la main-d'œuvre des sous-secteurs spécifiques du commerce de gros est sensiblement plus âgée que dans l'ensemble des industries. Cela s'observe surtout dans les tranches d'âge 45-54 ans et 20-24 ans.

Figure 7
Répartition de la main-d'œuvre selon les catégories d'âge dans l'industrie
et certains sous-secteurs du commerce de gros, Québec
Source des données : Recensement de 2006, Statistique Canada.



Traitement des données : Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, Commission des partenaires du marché du travail, Québec.

3.2 CADRE PROFESSIONNEL DANS LES SERVICES D'APPUI AUX ENTREPRISES AGRICOLES

Cette section présente les principales professions réglementées exercées dans les services d'appui aux entreprises agricoles. Dans un premier temps, nous présentons sommairement le système professionnel québécois, lequel est régi par le Code des professions, ce qui nous permet d'identifier celles concernées par les services d'appui aux entreprises agricoles. Dans un deuxième temps, nous présentons une description et un profil de chaque profession concernée. Enfin, une section est consacrée au partage des tâches entre les agronomes et les technologues agricoles.

3.2.1 Système professionnel québécois

L'exercice d'un grand nombre de professions au Québec est réglementé avec la protection du public comme principal objectif. Le système professionnel québécois est régi par le Code des professions et compte 45 ordres professionnels. Le Code des professions est une loi-cadre qui s'applique à l'ensemble des ordres professionnels.

Outre le Code des professions, 25 lois particulières ont été adoptées, conférant aux membres de chacun des ordres qu'elles régissent le droit exclusif d'exercer leurs activités dans un champ professionnel. Ce droit d'exercice exclusif est conféré par l'article 32 du Code :

« Nul ne peut de quelque façon prétendre être avocat, notaire, médecin, dentiste, pharmacien, optométriste, médecin vétérinaire, agronome, architecte, ingénieur, arpenteur-géomètre, ingénieur forestier, chimiste, comptable agréé, technologue en radiologie, denturologiste, opticien d'ordonnances, chiropraticien, audioprothésiste, podiatre, infirmière ou infirmier, acupuncteur, huissier de justice, sage-femme ou géologue ni utiliser l'un de ces titres ou un titre ou une abréviation pouvant laisser croire qu'il l'est, ou s'attribuer des initiales pouvant laisser croire qu'il l'est, ni exercer une activité professionnelle réservée aux membres d'un ordre professionnel, prétendre avoir le droit de le faire ou agir de manière à donner lieu de croire qu'il est autorisé à le faire, s'il n'est titulaire d'un permis valide et approprié et s'il n'est inscrit au tableau de l'ordre habilité à délivrer ce permis, sauf si la loi le permet. »

Par ailleurs, le Code des professions accorde à la vingtaine de professions non régies par une loi particulière le statut de *profession à titre réservé*. L'utilisation du titre est, dans ces cas, limitée aux membres inscrits au tableau de l'ordre régissant la profession, et ce, bien que les membres de cet ordre ne jouissent pas d'un droit exclusif de pratique de leurs activités professionnelles. Par exemple, nul ne peut utiliser le titre « technologue des sciences appliquées », « technologue professionnel » ou « technicienne professionnelle et technicien professionnel » ni un titre ou une abréviation pouvant laisser croire qu'il l'est, ou s'attribuer des initiales pouvant laisser croire qu'il l'est ou les initiales « T. Sc. A. », « T. P. », « A. Sc. T. » ou « P. T. », s'il n'est titulaire d'un permis valide à cette fin et s'il n'est inscrit au tableau de l'Ordre des technologues professionnels du Québec.

- Le tableau 22 présente la liste des ordres professionnels actifs au Québec en indiquant ceux régis par une loi particulière (droit d'exercice exclusif) et ceux qui sont titulaires d'un titre réservé.

Tableau 22
Liste des ordres professionnels du Québec

	Exercice exclusif	Titre réservé
Barreau du Québec	√	
Chambre des huissiers de justice du Québec	√	
Chambre des notaires du Québec	√	
Collège des médecins du Québec	√	
Ordre des acupuncteurs du Québec	√	
Ordre des administrateurs agréés du Québec		√
Ordre des agronomes du Québec	√	
Ordre des architectes du Québec	√	
Ordre des arpenteurs-géomètres du Québec	√	
Ordre des audioprothésistes du Québec	√	
Ordre des chimistes du Québec	√	
Ordre des chiropraticiens du Québec	√	
Ordre des comptables agréés du Québec	√	
Ordre des comptables en management accrédités du Québec		√
Ordre des comptables généraux licenciés du Québec		√
Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec		√
Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec		√
Ordre des dentistes du Québec	√	
Ordre des denturologistes du Québec	√	
Ordre des ergothérapeutes du Québec		√
Ordre des évaluateurs agréés du Québec		√
Ordre des géologues du Québec	√	
Ordre des hygiénistes dentaires du Québec		√
Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec		√
Ordre des infirmières et infirmiers du Québec	√	
Ordre des ingénieurs du Québec	√	
Ordre des ingénieurs forestiers du Québec	√	
Ordre des médecins vétérinaires du Québec	√	
Ordre des opticiens d'ordonnances du Québec	√	
Ordre des optométristes du Québec	√	
Ordre des orthophonistes et audiologistes du Québec		√
Ordre des pharmaciens du Québec	√	
Ordre des podiatres du Québec	√	
Ordre des psychologues du Québec		√
Ordre des sages-femmes du Québec	√	
Ordre des techniciennes et techniciens dentaires du Québec		√
Ordre des technologues en radiologie du Québec	√	
Ordre des technologues professionnels du Québec		√
Ordre des traducteurs, terminologues et interprètes agréés du Québec		√
Ordre des urbanistes du Québec		√
Ordre professionnel des diététistes du Québec		√
Ordre professionnel des inhalothérapeutes du Québec		√
Ordre professionnel de la physiothérapie du Québec		√
Ordre professionnel des technologistes médicaux du Québec		√
Ordre professionnel des travailleurs sociaux du Québec		√

Source : Office des professions du Québec.

N. B. : Les ordres particulièrement concernés par les services d'appui aux entreprises agricoles sont en gras.

Comme l'indique le tableau qui précède, quatre ordres professionnels sont particulièrement concernés par les services d'appui aux entreprises agricoles :

- l'Ordre des agronomes du Québec;
- l'Ordre des médecins vétérinaires du Québec;
- l'Ordre des ingénieurs du Québec;
- l'Ordre des technologues professionnels du Québec.

3.2.2 Ordre des agronomes du Québec

Agronome

L'agronomie est une des professions d'exercice exclusif régies par le Code des professions et la Loi sur les agronomes.

L'article 24 de la Loi sur les agronomes précise les actes exclusifs aux agronomes. Un acte agronomique se définit comme un conseil, une recommandation, un avis, une recherche, une étude ou la réalisation de tout autre document écrit relatif à la culture des plantes agricoles, à l'élevage des animaux de ferme, à l'aménagement et à l'exploitation des sols arables ou à la gestion et au financement agricoles. Ce peut être un conseil donné à une employeuse et à un employeur, à un agronome ou à un autre intervenant du milieu ou encore directement à des clientes et des clients.

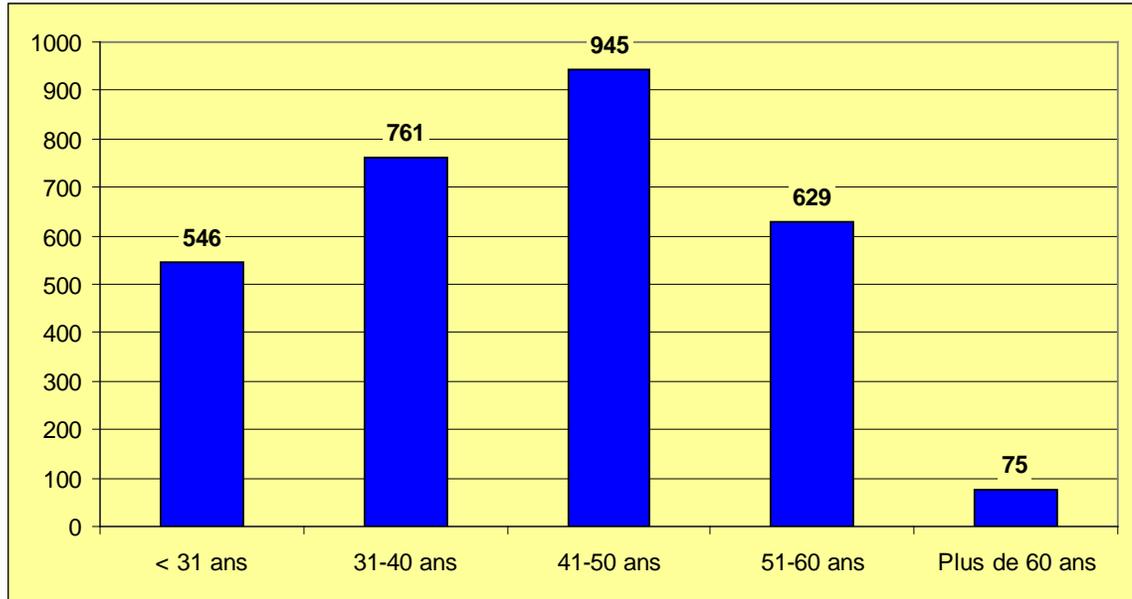
Pour exercer l'agronomie ou se prévaloir du titre d'agronome, le professionnel doit être titulaire d'un diplôme de l'une des deux facultés québécoises d'agronomie ou d'une faculté extérieure donnant une formation équivalente reconnue par l'OAQ. Il doit également réussir un examen oral devant un comité d'admission à l'exercice pour être autorisé à devenir membre de l'Ordre des agronomes du Québec.

Profil des agronomes du Québec

Les tableaux et figures qui suivent donnent un aperçu du profil des agronomes du Québec, selon l'âge, le sexe, la région d'appartenance, le type d'employeur, le champ d'activité et le domaine d'intervention.

La figure 8 présente le nombre d'agronomes par tranche d'âge en 2008. On note que 56 % des agronomes avaient plus de 40 ans. La plus forte proportion des agronomes se situe dans la tranche 41-50 ans. Dans 25 ans, plus de la moitié des agronomes actuels auront donc dépassé l'âge de la retraite.

Figure 8
Nombre d'agronomes par tranche d'âge, 2008

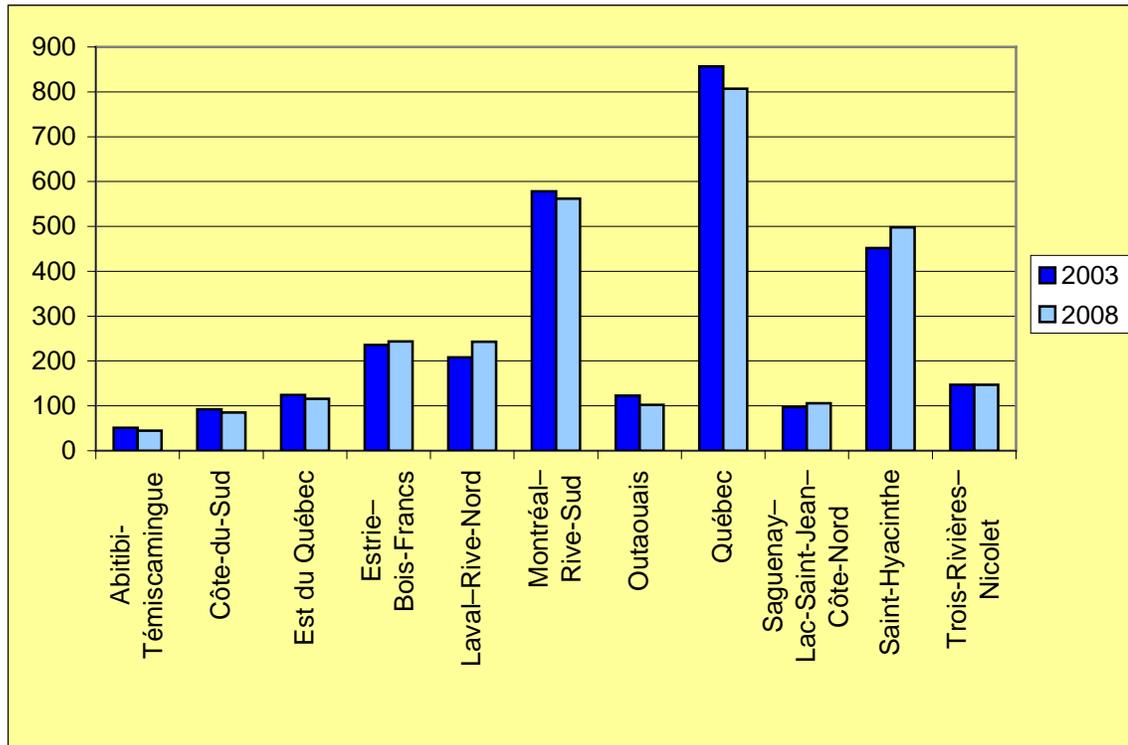


Source : Ordre des agronomes du Québec.

La figure 9 présente la distribution régionale des agronomes et montre l'évolution que cette distribution a connue depuis cinq ans. La plus forte proportion des agronomes du Québec habite la région de la Capitale-Nationale–Chaudière-Appalaches. La présence dans la région de Québec de nombreux établissements d'enseignement et de services agricoles (MAPAQ, La Financière agricole du Québec, Université Laval, etc.) explique ce phénomène.

Les deux autres régions comptant un grand nombre d'agronomes sont Montréal-Rive-Sud et Saint-Hyacinthe.

Figure 9
Nombre d'agronomes par région³³, 2003 et 2008



Source : Ordre des agronomes du Québec.

Entre 2003 et 2008, on a observé une augmentation du nombre d'agronomes principalement dans les régions de Saint-Hyacinthe, de Laval-Rive-Nord, du Saguenay-Lac-Saint-Jean-Côte-Nord et de l'Estrie-Bois-Francs. Par contre, le nombre d'agronomes a chuté dans les régions de Québec et de Montréal-Rive-Sud, une conséquence probable de la réduction des effectifs dans la fonction publique québécoise.

³³ Les régions correspondent aux territoires des corporations régionales de l'OAQ.

Tableau 23
Nombre et proportion des agronomes selon le type d'employeur
(comparaison entre 2003 et 2008)

	2003		2008		Variation
	N ^{bre} agr.	Total (%)	N ^{bre} agr.	Total (%)	
Entreprise privée	549	18,5	647	21,9	3,4 %
Fonction publique provinciale	538	18,1	442	15,0	-3,2 %
Établissement financier	277	9,3	300	10,2	0,8 %
Bureau de consultants	222	7,5	210	7,1	-0,4 %
Groupe de producteurs	218	7,4	222	7,5	0,2 %
Établissement d'enseignement	217	7,3	180	6,1	-1,2 %
Secteur coopératif	201	6,8	230	7,8	1,0 %
Fonction publique fédérale	174	5,9	143	4,8	-1,0 %
Organisme sans but lucratif	121	4,1	187	6,3	2,2 %
Fonction publique municipale	48	1,6	33	1,1	-0,5 %
Société d'État	19	0,6	11	0,4	-0,3 %
Organisme non gouvernemental	14	0,5	5	0,2	-0,3 %
Association d'affaires	6	0,2	4	0,1	-0,1 %
Syndicat agricole	95	3,2	96	3,2	0,0 %
Autre	93	3,1	75	2,5	-0,6 %
Non spécifié	173	5,8	170	5,8	-0,1 %
	2 965	100,0	2 955	100,0	0,0 %

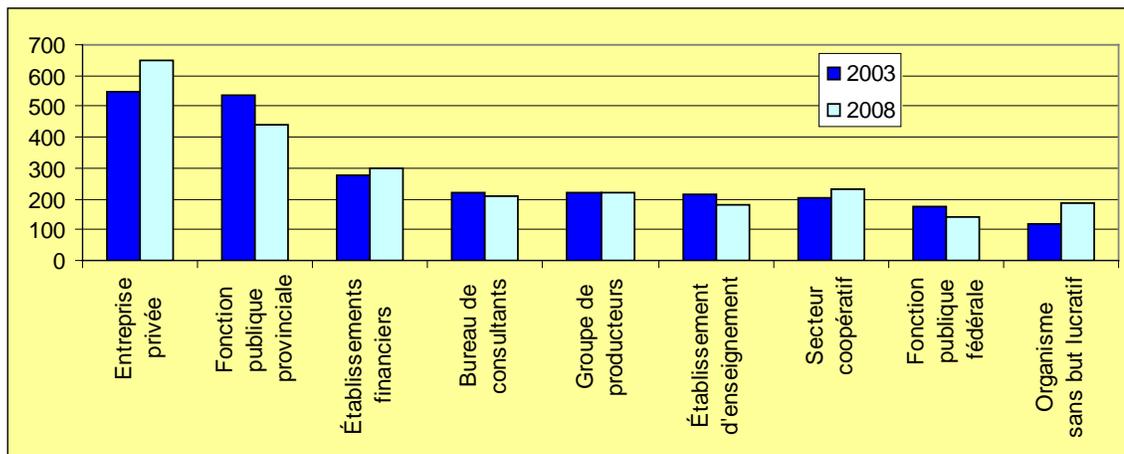
Source : Ordre des agronomes du Québec.

Le tableau 23 et la figure 10 nous apprennent que les agronomes travaillent très majoritairement dans le secteur privé. La fonction publique, les sociétés d'État et les établissements d'enseignement ne regroupaient plus que 28 % des agronomes en 2008, comparativement à 35 % en 2003.

Entre 2003 et 2008, on a constaté une augmentation du nombre d'agronomes travaillant dans l'entreprise privée, le secteur coopératif, les établissements financiers, les groupes de productrices et de producteurs et les organismes sans but lucratif.

La fonction publique provinciale est l'employeur qui a connu le plus fort déclin pour ce qui est du nombre d'agronomes entre 2003 et 2008 (- 3,3 %).

Figure 10
Évolution du nombre d'agronomes entre 2003 et 2008 selon le type d'employeur
(principaux employeurs)



Source : Ordre des agronomes du Québec.

Le tableau 24 présente la distribution des agronomes selon les champs d'activité pour les années 2003 et 2008. C'est le secteur des productions animales qui emploie le plus grand nombre d'agronomes, suivi par le secteur des productions végétales et celui de la gestion et de l'économie.

Le nombre d'agronomes a connu une croissance entre 2003 et 2008 dans les champs d'activité suivants :

- productions végétales;
- environnement et conservation des sols;
- agroalimentaire en général.

On observe une croissance particulièrement forte dans les champs de la fertilisation, de l'environnement et de l'horticulture fruitière. Par contre, le nombre d'agronomes a connu un déclin dans les productions animales, la gestion et l'économie agricoles de même que le génie agroenvironnemental. Il faut noter cependant que le nombre d'agronomes a augmenté sensiblement dans le champ spécifique de la gestion agricole et des productions avicoles.

Tableau 24
Répartition des agronomes selon le champ d'activité, 2003 et 2008

	2003	2008
AGROALIMENTAIRE EN GÉNÉRAL	280	349
Production laitière	361	356
Production porcine	202	180
Production bovine	84	78
Production avicole	57	67
Production ovine	25	20
Autres productions animales	20	20
Santé et reproduction animale	35	30
TOTAL PRODUCTION ANIMALE	784	751
Production de plantes fourragères et de céréales	181	193
Horticulture maraîchère	103	101
Horticulture ornementale	98	75
Horticulture fruitière	25	38
Serriculture	36	37
Production de plantes oléoprotéagineuses	20	21
Pomiculture	20	19
Production de pommes de terre	23	17
Autres productions végétales	52	68
Malherbologie et phytoprotection	77	76
Physiologie végétale et amélioration génétique	11	15
TOTAL PRODUCTION VÉGÉTALE	646	660
Fertilisation	127	150
Environnement	161	174
Conservation des sols	85	66
Agriculture biologique	17	19
Autres	41	42
TOTAL SOLS ENVIRONNEMENT ET CONSERVATION	431	451
Économie agricole	305	283
Gestion agricole	167	171
Gestion des coopératives	32	31
Développement régional et aménagement du	41	36
TOTAL GESTION ET ÉCONOMIE AGRICOLE	545	521
GÉNIE RURAL	76	48
AUTRES	93	78
AUCUNE OU NON SPÉCIFIÉ	110	97
TOTAL	2 965	2 955

Source : Ordre des agronomes du Québec.

Le tableau 25 indique que le conseil et la vulgarisation représentent le domaine d'intervention privilégié par les agronomes et que la proportion de ceux-ci qui interviennent dans ce domaine a connu une forte croissance entre 2003 et 2008. D'autres domaines d'intervention associés aux services-conseils occupent également une place importante chez les agronomes : il s'agit du financement, de la vente et de la représentation ainsi que de la recherche et du développement.

Tableau 25
Répartition des agronomes selon le domaine d'intervention, 2003 et 2008

	2003	2008	Variation
Conseil et vulgarisation	588	632	+ 44
Financement	389	408	+ 19
Vente et représentation	325	351	+ 26
Recherche et développement	288	271	- 17
Administration	226	218	- 8
Production agricole	177	168	- 9
Enseignement	176	148	- 28
Gestion agricole	100	104	+ 4
Gestion de projets	78	90	+ 12
Réglementation et politiques agricoles	66	72	+ 6
Commercialisation (marketing, mise en marché)	87	70	- 17
Gestion de programmes	44	51	+ 7
Communication	66	48	- 18
Expertise	33	38	+ 5
Analyse économique	23	30	+ 7
Transfert technologique	16	27	+ 11
Contrôle de la qualité	17	25	+ 8
Assurance agricole	33	24	- 9
Développement international	32	23	- 9
Inspection	29	22	- 7
Dépistage	16	18	+ 2
Protection du territoire agricole	15	14	- 1
Fabrication	11	13	+ 2
Évaluation	16	11	- 5
Autres	51	39	-12
Non spécifié	63	40	- 23
TOTAL	2 965	2 955	

Source : Ordre des agronomes du Québec.

Outre le conseil et la vulgarisation, les autres domaines d'intervention qui ont connu une croissance importante entre 2003 et 2008 sont : le financement, la vente et la représentation, la gestion de projets et le transfert technologique. Par contre, certains domaines ont connu un déclin important : la recherche et le développement, l'enseignement, la commercialisation et la communication.

3.2.3 Ordre des médecins vétérinaires du Québec

Médecin vétérinaire

La médecine vétérinaire est une activité professionnelle à exercice exclusif et à titre réservé. Ainsi, nul ne peut utiliser le titre de médecin vétérinaire ou de docteur en médecine vétérinaire ni une abréviation de l'un de ces titres, ni exercer la médecine vétérinaire sans être titulaire d'un permis délivré par l'Ordre.

L'exercice de la profession de médecin vétérinaire inclut tout acte qui a pour objet de donner des consultations vétérinaires, de faire des examens pathologiques d'animaux, d'établir des diagnostics vétérinaires, de prescrire des médicaments pour animaux, de pratiquer des interventions chirurgicales vétérinaires, de traiter des affections médicales vétérinaires en faisant usage de procédés mécaniques, physiques, chimiques, biologiques ou radiothérapeutiques et d'approuver ou de condamner d'office les viandes d'animaux domestiques aux fins de consommation.

Pour exercer la médecine vétérinaire au Québec, toute candidate et tout candidat doit préalablement obtenir un permis de l'Ordre des médecins vétérinaires du Québec. Les étapes à franchir pour l'obtention de ce permis sont les suivantes :

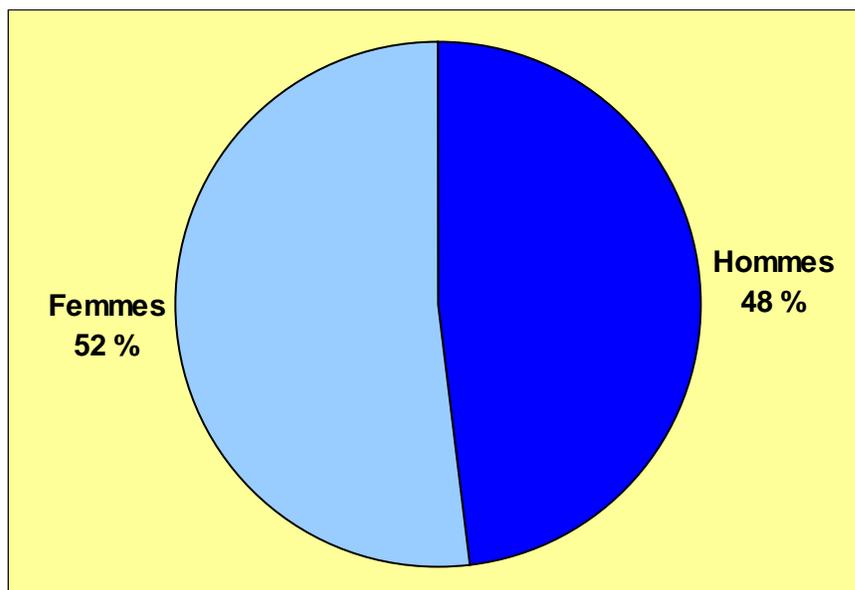
- réussite de l'examen du Bureau national des examinateurs;
- reconnaissance d'équivalence de diplôme;
- réussite de l'examen portant sur la Loi sur les médecins vétérinaires et les règlements qui en découlent;
- preuve de compétence linguistique en français.

Le processus de demande de permis au Québec, y compris l'examen du Bureau national des examinateurs, prend au moins deux années.

Profil des médecins vétérinaires du Québec

Au printemps 2007, le Québec comptait 2 007 médecins vétérinaires membres de l'Ordre. La figure 11 indique que la profession de vétérinaire est majoritairement féminine : 52 % des vétérinaires sont des femmes. La figure suivante (figure 12) nous apprend cependant que la grande majorité des femmes pratiquent leur profession auprès des animaux de compagnie et autres.

Figure 11
Répartition des médecins vétérinaires selon le sexe, mars 2007

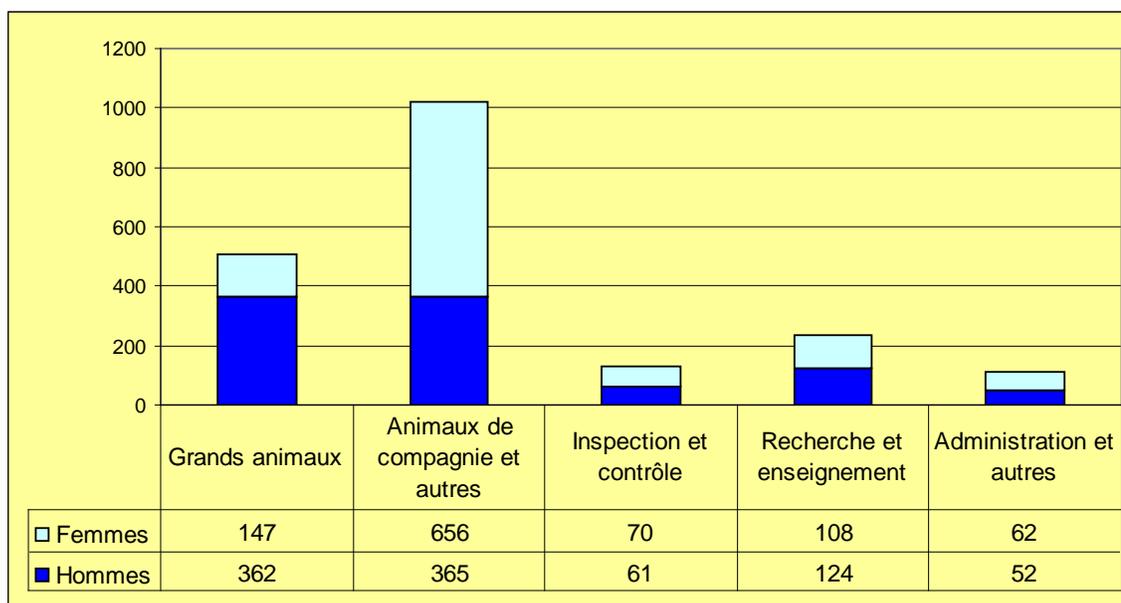


Source : Ordre des médecins vétérinaires du Québec.

La figure 12 nous indique clairement que le domaine des animaux de compagnie est celui qui emploie le plus grand nombre de médecins vétérinaires, soit 1 021 contre 509 dans le domaine des grands animaux (de ferme). Les animaux de compagnie occupent donc plus de la moitié des vétérinaires contre 25 % pour les grands animaux.

Un certain nombre de vétérinaires font de l'inspection (131), effectuent de la recherche et de l'enseignement (232) ou exercent d'autres fonctions comme l'administration (114).

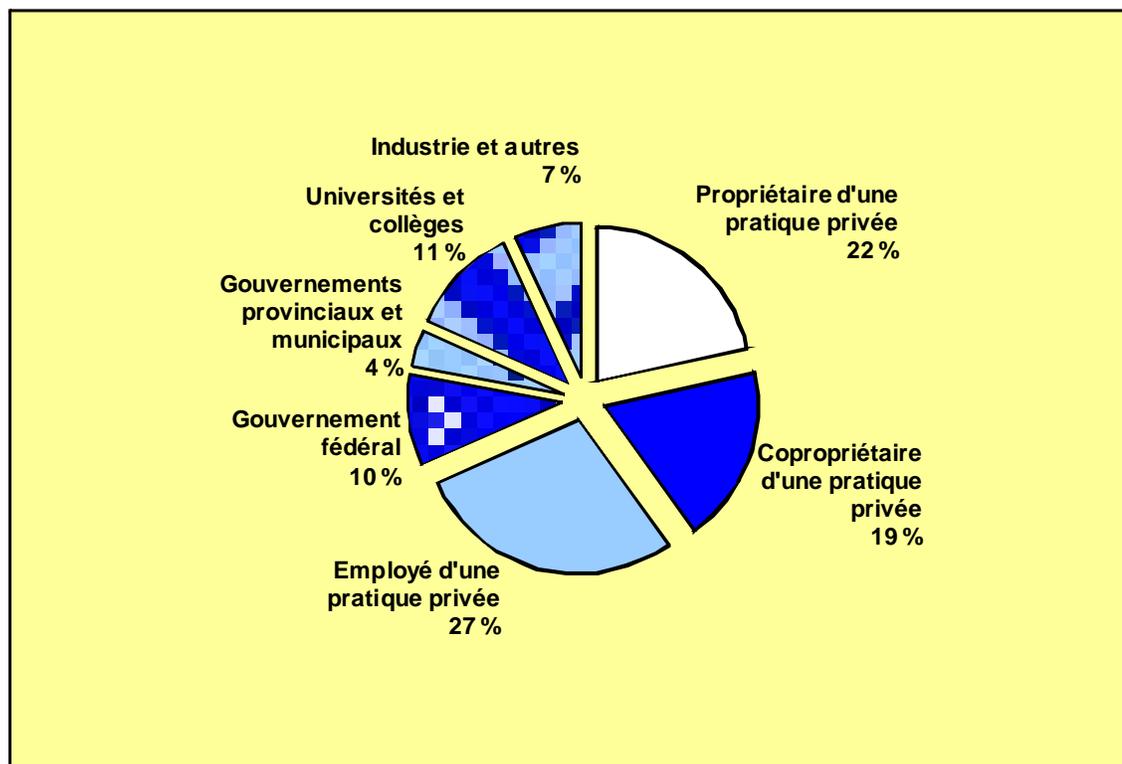
Figure 12
Répartition des médecins vétérinaires selon la fonction principale et le sexe, mars 2007



Source : Ordre des médecins vétérinaires du Québec.

La figure 13 montre que la forte majorité (68 %) des médecins vétérinaires exercent leur profession en pratique privée. De plus, 41 % sont propriétaires ou copropriétaires d'une clinique et 27 % y travaillent comme employés et employés.

Figure 13
Répartition des médecins vétérinaires selon le type d'employeur, mars 2007



Source : Ordre des médecins vétérinaires du Québec.

Les autres employeurs sont, par ordre d'importance, les universités et collèges (11 %), le gouvernement fédéral (10 %), l'industrie et autres (7 %) et les gouvernements provinciaux et municipaux (4 %).

3.2.4 Ordre des ingénieurs du Québec

Au Québec, le titre d'ingénieure et d'ingénieur est réservé exclusivement aux personnes qui sont titulaires d'un permis d'exercice, et seul l'Ordre des ingénieurs du Québec peut délivrer un tel permis.

La profession d'ingénieure et d'ingénieur est régie par le Code des professions et la Loi sur les ingénieurs. La Loi précise les travaux constituant le champ de pratique de l'ingénieur.

Les diplômées et les diplômés en génie agroenvironnemental sont admissibles à la fois à l'Ordre des agronomes du Québec et à l'Ordre des ingénieurs du Québec.

Selon l'Ordre des agronomes, 48 membres exerçaient leur profession dans le champ d'activité du génie agroenvironnemental en 2008.

3.2.5 Ordre des technologues professionnels du Québec

Technologue professionnel

Les technologues sont des diplômées et des diplômés du collégial qui ont suivi des cours plus avancés en mathématiques, en théorie de l'ingénierie ainsi qu'en sciences appliquées. Les connaissances supplémentaires reliées au domaine des sciences et de la technologie leur permettent d'exécuter de nombreuses tâches telles que :

- la résolution de problèmes complexes;
- la conception;
- la gestion de projets et la planification;
- la préparation de devis techniques;
- l'analyse et l'interprétation de résultats scientifiques.

Technicienne et technicien, technologiste, technologue ou technologue professionnel

On confond fréquemment les titres de technicienne et de technicien, de technologiste et de technologue. Les trois termes sont utilisés pour désigner les diplômées et les diplômés du collégial dans un programme d'études techniques ou de technologie.

Selon le *Petit Larousse*, les termes « technologue » et « technologiste » sont synonymes : ils désignent tous deux un « spécialiste de technologie ».

L'Ordre des technologues professionnels du Québec fait, quant à lui, la distinction suivante entre le technicien et le technologue :

— Le « **technicien** » possède une formation professionnelle d'une durée d'un ou de deux ans mettant l'accent sur les connaissances pratiques. Au Québec, il s'agit d'un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou d'une attestation d'études collégiales (AEC).

— Le « **technologue** » possède une formation relevant de l'enseignement supérieur en technologie d'une durée de trois ans et acquise au collégial. Il a suivi des cours plus avancés en mathématiques, portant sur la théorie du génie et les fondements des sciences. Un technologue possède un diplôme d'études collégiales (DEC) délivré par un cégep ou une école spécialisée.

Ce dernier peut devenir « **technologue professionnel** » en adhérant à l'Ordre des technologues professionnels du Québec. Un membre se fait reconnaître facilement en accolant les initiales « **T. P.** » ou « **T. Sc. A.** » à son nom de famille.

Dans ce rapport, nous utilisons le terme « **technologue en agroalimentaire** » pour désigner les titulaires d'un DEC dans un programme d'études techniques ou de technologie du secteur de l'agriculture et le terme « **technologue professionnel** » ou « **technologue professionnel en agroalimentaire** » pour désigner spécifiquement les membres de l'OTPD. Les termes « technologiste » et « technicien » ont cependant été conservés dans les descriptions des programmes d'études, dans les titres d'emploi utilisés dans les entreprises ou dans les citations tirées de la documentation.

(Source : <http://www.otpd.qc.ca>.)

La profession de technologue professionnel est régie par le Code des professions. Celui-ci précise qu'il est « interdit d'utiliser le titre de "technologue des sciences appliquées", de "technologue professionnel" ou de "technicienne professionnelle et technicien professionnel" ni un titre ou une abréviation pouvant laisser croire qu'il l'est, ou s'attribuer des initiales pouvant laisser croire qu'il l'est ou les initiales "T. Sc. A.", "T. P.", "A. Sc. T." ou "P. T.", s'il n'est titulaire d'un permis valide à cette fin et s'il n'est inscrit au tableau de l'Ordre professionnel des technologues professionnels du Québec³⁴ ».

Les membres de l'Ordre des technologues professionnels du Québec peuvent « exercer les activités professionnelles suivantes, en outre de celles qui lui sont autrement permises par la Loi : effectuer, sous réserve des lois régissant les ordres professionnels dont les membres exercent une profession d'exercice exclusif, des travaux de nature technique dans le domaine des sciences appliquées relevant de sa compétence, selon des procédés, des méthodes et des normes reconnues, ou selon des plans, devis ou spécifications et utiliser les instruments requis pour effectuer ces travaux³⁵ ».

Toute personne qui est titulaire d'un diplôme d'études collégiales (DEC) en technologie, acquis dans un programme d'études agréé par l'Ordre ou d'un diplôme d'une école ou d'un institut de technologie du collégial, peut adhérer à l'Ordre des technologues professionnels. Il lui suffit de remplir un formulaire d'adhésion, de joindre une copie certifiée conforme de son diplôme ou une copie certifiée conforme de son dernier relevé de notes avec la mention « programme terminé » et de payer les frais d'ouverture de dossier et de cotisation.

Les programmes d'études collégiaux agréés par l'Ordre dans le domaine agricole et agroalimentaire sont les suivants :

- 145.A0 Techniques de santé animale
- 152.A0 Gestion et exploitation de l'entreprise agricole
- 153.A0 Technologie des productions animales
- 153.B0 Technologie de la production horticole et de l'environnement
- 153.D0 Technologie du génie agromécanique
- 154.A0 Technologie de la transformation des aliments

Profil des technologues en agroalimentaire

Cette section présente le profil des technologues en agroalimentaire membres de l'Ordre des technologues professionnels du Québec (OTPO) en comparant les années 2008 et 2005. Le nombre de technologues en agroalimentaire inscrits à l'OTPO dans les disciplines agricoles est de 340. Ce nombre est resté stable globalement entre 2005 et 2008 et il représenterait un faible pourcentage des diplômées et des diplômés des

³⁴ Code des professions.

³⁵ Code des professions.

programmes de formation collégiale agréés par l'OTPD³⁶. Cependant, selon le président de l'Association des technologues en agroalimentaire du Québec³⁷, la plupart des technologues qui travaillent dans les services-conseils en agriculture sont membres de l'OTPD. Il précise que les technologues travaillant dans l'industrie de la transformation des aliments se montrent peu intéressés à devenir membres de l'OTPD.

Selon l'OTPD, aucune diplômée et aucun diplômé du programme d'études Techniques de santé animale n'est membre de l'OTPD³⁸. D'ailleurs, ce programme d'études ne fait pas partie de ceux dont sont issus les membres de l'Association des technologues agroalimentaires du Québec³⁹.

La figure 14 présente la répartition des technologues professionnels en agroalimentaire selon le programme d'études et le sexe. La très grande majorité (54,7 %) sont issus du programme d'études Technologie des productions animales et 21,5 % viennent du programme d'études Gestion et exploitation de l'entreprise agricole.

La fonction de technologue en agroalimentaire est fortement masculine : en 2008, près de 81 % des technologues en agroalimentaire membres de l'OTPD étaient des hommes.

On observe que le nombre d'hommes a augmenté dans tous les programmes d'études, à l'exception de Technologie de la production horticole et de l'environnement et de Technologie du génie agromécanique, tandis que le nombre de femmes a diminué partout, à l'exception du programme d'études Technologie de la production horticole et de l'environnement.

Bien que les hommes soient majoritaires partout, on remarque une proportion plus importante de femmes dans le programme d'études Technologie de la production horticole et de l'environnement. Aucune femme ne vient du programme d'études Technologie du génie agromécanique.

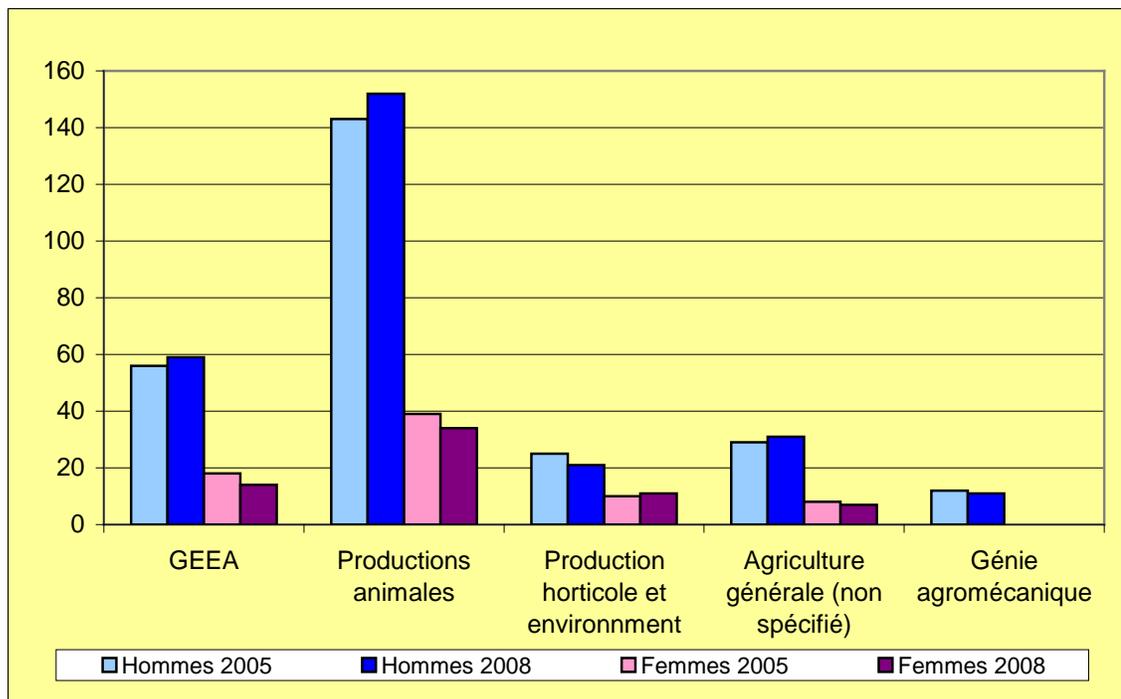
³⁶ Selon Louise Rougeau, secrétaire de l'Ordre des agronomes du Québec, les membres de l'OTPD représenteraient à peine plus de 10 % des technologues en agroalimentaire travaillant au Québec (communication personnelle).

³⁷ M. Sylvain Biron, T. P., septembre 2008 (communication personnelle).

³⁸ Communication de Marie-Claude Simard, avocate, directrice des affaires professionnelles et juridiques à l'OTPD.

³⁹ Mémoire du l'OTPD à la Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois, août 2007.

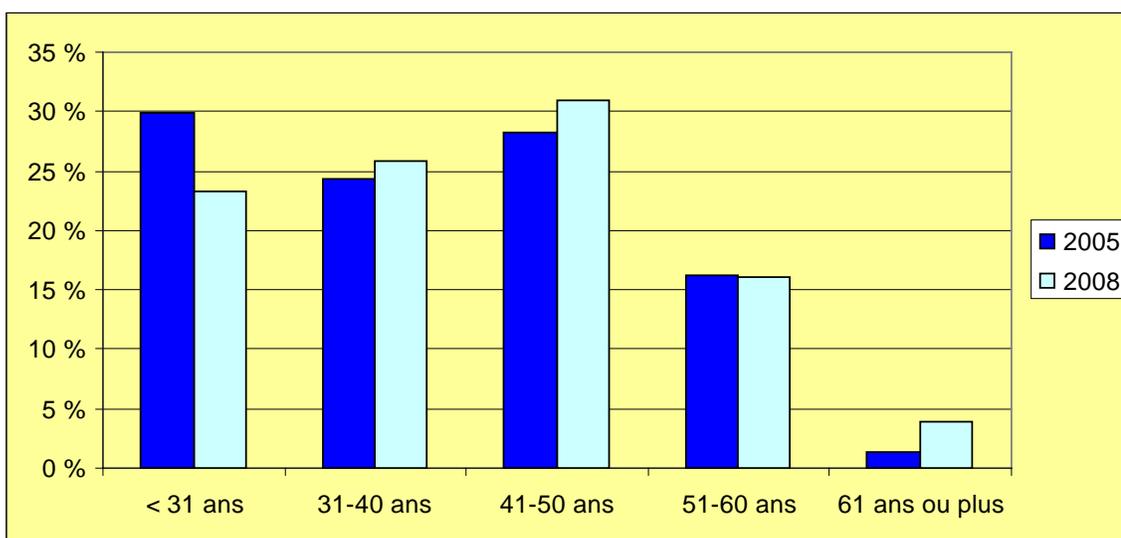
Figure 14
Répartition des technologues en agroalimentaire
selon le programme d'études et le sexe, 2005 et 2008



Source : Ordre des technologues professionnels du Québec.

La figure 15 révèle une baisse importante du nombre de technologues dans la tranche d'âge des 30 ans ou moins entre 2005 et 2008. Elle indique également que 51 % des technologues en agroalimentaire ont plus de 40 ans.

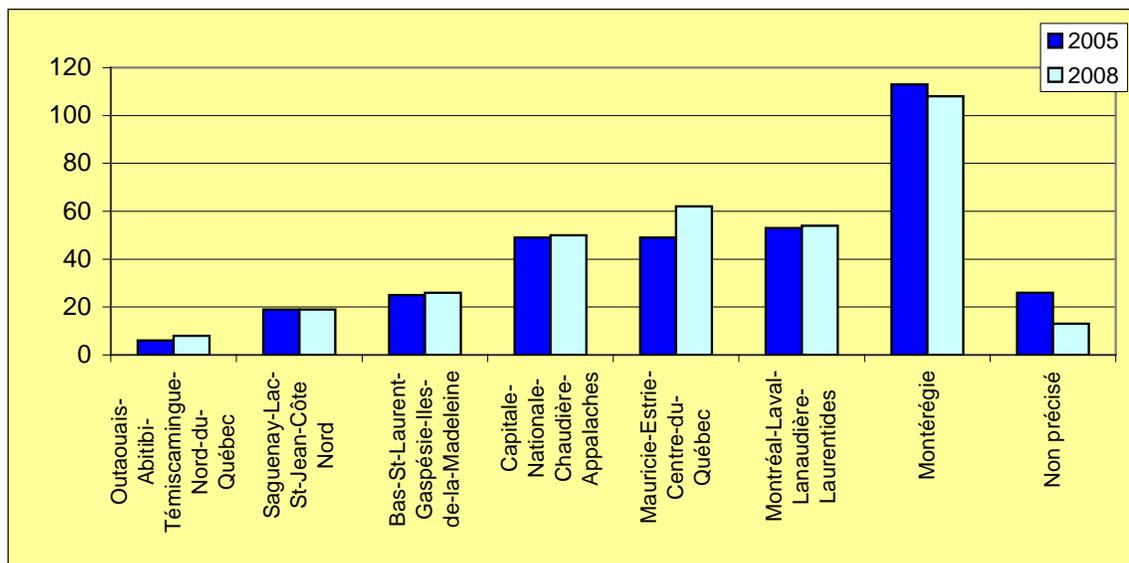
Figure 15
Répartition des technologues en agroalimentaire selon l'âge, 2005 et 2008



Source : Ordre des technologues professionnels du Québec.

En 2008, une forte proportion (près de 35 %) des technologues professionnels en agroalimentaire se trouvaient en Montérégie. Cette région était suivie par la Mauricie-Estrie-Centre-du-Québec (figure 16).

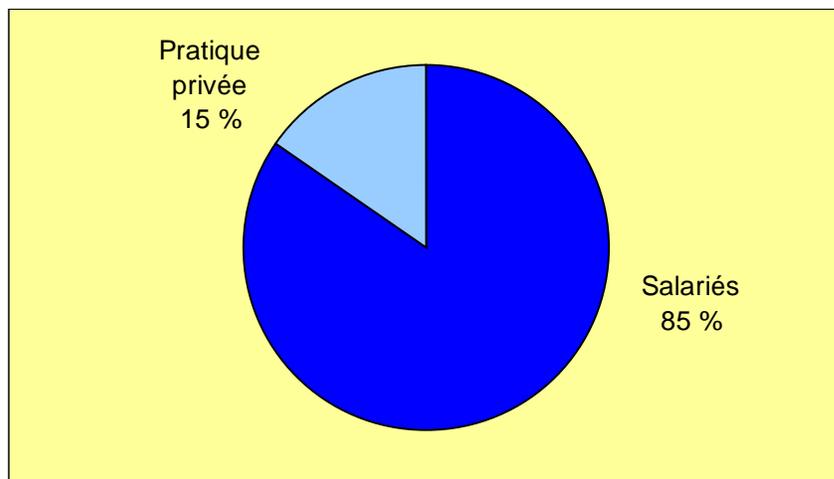
Figure 16
Répartition régionale des technologues en agroalimentaire, 2005 et 2008



Source : Ordre des technologues professionnels du Québec.

Les technologues professionnels en agroalimentaire sont des salariées et des salariés dans une proportion de 85 % (figure 17).

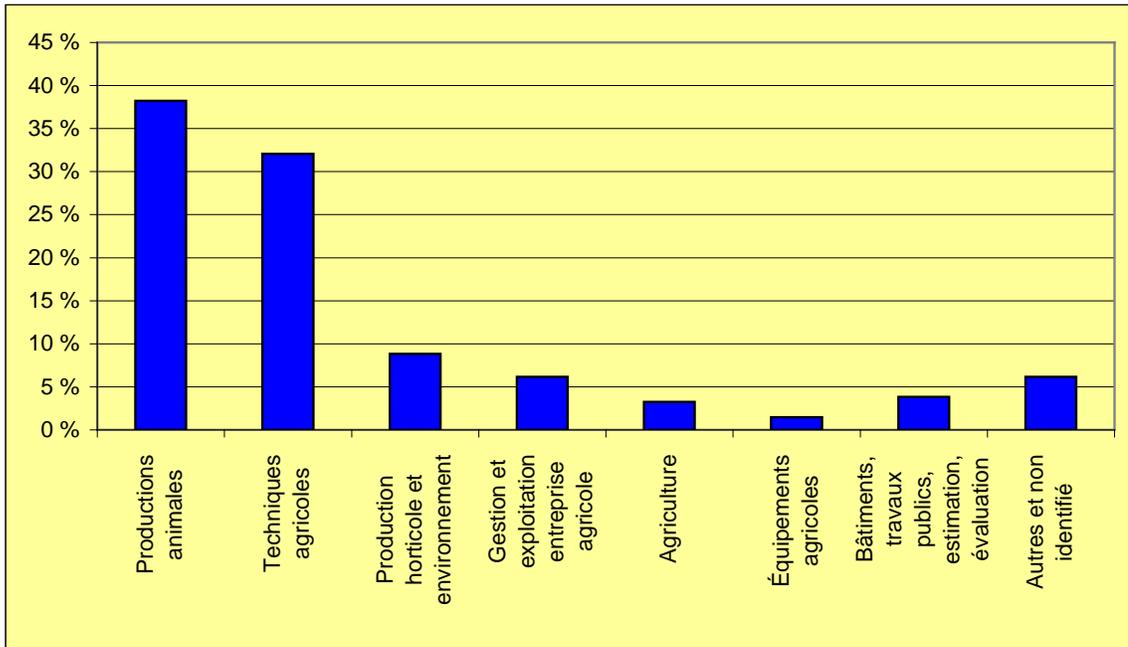
Figure 17
Répartition des technologues en agroalimentaire selon le statut d'emploi en 2008



Source : Ordre des technologues professionnels du Québec.

De plus, dans une grande proportion, ils travaillent dans le domaine des productions animales et celui des techniques agricoles, qui regroupent probablement des technologues œuvrant à la fois dans les secteurs animal et végétal (figure 18).

Figure 18
Répartition des technologues en agroalimentaire
selon le champ d'activité sur le marché du travail, 2005



Source : Ordre des technologues professionnels du Québec.

3.2.6 Partage des tâches entre agronomes et technologues en agroalimentaire

Nos consultations nous ont appris que les pratiques d'embauche et le partage des tâches et des responsabilités entre agronomes et technologues varient selon les secteurs d'activité et les organisations.

Dans le secteur des fournitures agricoles, on embauche souvent indifféremment des agronomes ou des technologues en agroalimentaire pour des postes de représentante et représentant, de conseillère et de conseiller en production ou d'experte-conseil et d'expert-conseil. La progression dans l'organisation et l'accès à des responsabilités supérieures dépendent ensuite de l'intérêt, de la personnalité et de la qualité des personnes en emploi. En général, les technologues occupent des fonctions de service sur le terrain qui les mettent en contact direct avec les productrices et les producteurs. Les agronomes sont plutôt orientés vers les fonctions-conseils, la production de rapports, l'élaboration de programmes alimentaires (ou de fertilisation), la recherche et le développement. Ce sont surtout les agronomes qui obtiennent des postes de responsabilité plus élevée et ce sont eux qui forment la relève des gestionnaires dans ces entreprises. Pour respecter leurs obligations légales, les petites organisations embauchent

au moins un agronome dans leur équipe de conseillères et de conseillers pour assurer la surveillance agronomique du personnel technique.

Dans le secteur des établissements financiers, on embauche surtout des agronomes.

Dans le secteur des assurances (assurance récolte et revenu), ce sont surtout des technologues en agroalimentaire qui font les contrôles à la ferme (superficie, rendement, nombre d'unités animales, etc.).

Dans le secteur des services de gestion, le travail de la technicienne ou du technicien ou du technologue est bien défini. Il s'agit la plupart du temps d'un travail administratif de saisie de données, de recherche d'informations et de préparation du dossier que la ou le comptable ou la conseillère ou le conseiller en gestion présentera à l'agricultrice et l'agriculteur ou utilisera pour préparer ses recommandations. Le rapport entre le nombre de techniciennes et de techniciens ou de technologues et le nombre de comptables ou de conseillères et de conseillers en gestion pourrait être plus élevé selon certaines personnes consultées. Parfois, la conseillère et le conseiller ou la comptable et le comptable réalise des tâches pouvant être confiées à la technologue et au technologue ou à la technicienne et au technicien.

Dans le secteur des services en environnement et des autres conseils scientifiques et techniques, les agronomes et les technologues ont des descriptions d'emploi semblables. Il en est de même dans les services-conseils à la production, où la ligne de partage est difficile à tracer. On dit que les conseillères et les conseillers et les technologues travaillent en équipe et que c'est l'agronome qui est responsable professionnellement. Dans certains cas, comme chez Valacta, les tâches des techniciennes et des techniciens en production laitière sont bien définies et sont réalisées par des technologues.

À l'Union des producteurs agricoles et aux fédérations affiliées, les emplois et les classes salariales sont bien définis et précisent les qualifications minimales requises (formation et expérience). Les gens qui posent leur candidature à ces postes peuvent avoir des formations variées et des compétences même supérieures aux exigences minimales. Les conditions salariales sont cependant établies selon les exigences minimales et non selon le niveau de formation et de qualification de la candidate et du candidat. Pour les postes qui impliquent la rédaction de documents, de la recherche et des communications, on préfère les diplômées et les diplômés universitaires.

Dans les services gouvernementaux, on dit que les descriptions de tâches respectent les actes réservés aux agronomes. Il existe souvent un tandem serré entre agronomes et technologues qui travaillent en équipe. En général, les tâches réalisées par chacun respectent le cadre de travail prévu pour leurs catégories d'emploi, mais il peut y avoir des chevauchements.

Surveillance agronomique

Une revue sommaire des offres d'emploi pour des postes de représentante et de représentant, de conseillère et de conseiller ou d'experte-conseil et d'expert-conseil confirme certaines observations faites lors des consultations et selon lesquelles certaines

employeuses et certains employeurs semblent très souples dans leurs exigences relatives aux diplômes à l'embauche et que plusieurs postes sont offerts indifféremment aux agronomes et aux technologues en agroalimentaire (voir l'annexe 4).

Or, le Code des professions et les lois professionnelles contiennent des clauses qui limitent le droit d'exercer certaines activités et de poser certains actes professionnels aux seuls membres de l'ordre professionnel visé par ces activités ou ces actes.

C'est le cas de la Loi sur les agronomes, qui contient cependant certaines exceptions permettant à des personnes qui ne sont pas des agronomes de poser des actes réservés à ces derniers. En effet, en vertu de l'article 28 de cette loi, les techniciennes et les techniciens ou les technologues en agroalimentaire sont autorisés à poser des actes agronomiques, à la condition qu'ils agissent sous la surveillance d'un agronome.

Une technicienne et un technicien ou un technologue en agroalimentaire est une personne titulaire d'un diplôme d'études collégiales (DEC) en agriculture ou en agroalimentaire. L'employeuse et l'employeur doit s'assurer, avant l'embauche, que les personnes recrutées comme techniciennes et techniciens ou technologues en agroalimentaire possèdent bien ce diplôme ou l'équivalent reconnu par l'Ordre des agronomes⁴⁰. De ce fait, ces personnes peuvent poser des actes agronomiques si elles le font sous la surveillance d'une et d'un agronome. Une technicienne et un technicien ou un technologue en agroalimentaire membre de l'Ordre des technologues professionnels du Québec (OTPO) est assujéti aux mêmes obligations : il doit travailler sous la surveillance d'un agronome.

L'Ordre des agronomes du Québec a développé une politique concernant la surveillance des actes agronomiques⁴¹. Selon cette politique, c'est l'agronome qui est responsable de définir le cadre de surveillance le plus approprié à chaque situation ou personne à surveiller. L'Ordre recommande qu'une entente écrite de surveillance soit établie entre l'agronome et le technologue. Un agronome peut avoir jusqu'à dix technologues sous sa responsabilité.

Lorsqu'un technologue en agroalimentaire faisant l'objet d'une surveillance pose des actes agronomiques pour le compte d'un client, ce dernier demeure en tout temps le client de l'agronome. L'agronome est donc le professionnel responsable envers lui, même s'il confie la réalisation des actes agronomiques à une tierce personne.

En résumé, tous les actes réservés aux agronomes peuvent être exécutés par un individu titulaire d'un DEC en agriculture, à la condition qu'il soit sous la surveillance d'un agronome. C'est toutefois l'agronome qui demeure responsable des actes posés par le technologue.

⁴⁰ La Politique de surveillance de l'Ordre des agronomes ne précise pas les programmes reconnus qui mènent à un DEC en agriculture ou en agroalimentaire.

⁴¹ Cette politique est accessible sur le site de l'Ordre : http://www.oaq.qc.ca/Lignes_Grilles_Avis/Pol_surveillance.pdf.

L'implication de l'employeuse et de l'employeur dans ce processus, notamment en ce qui concerne la disponibilité de l'agronome et les moyens mis à sa disposition pour effectuer adéquatement la surveillance, facilite grandement une application appropriée de la procédure et de l'entente de surveillance.

Depuis le 8 septembre 2006, il n'est plus obligatoire pour l'agronome de signer tous les documents de nature agronomique réalisés sous sa surveillance. En effet, le nom de l'agronome ainsi que son titre suffisent pour faire connaître sa responsabilité à l'égard de ces documents.

Le tableau 26 montre que 296 agronomes ont déclaré qu'ils effectuaient la surveillance de technologues en 2008.

Tableau 26
Nombre d'agronomes effectuant la surveillance de technologues selon le type d'employeur

Type d'employeur	Nombre d'agronomes
Entreprise privée	69
Groupe de producteurs	63
Fonction publique provinciale	57
Secteur coopératif	47
Bureau de consultants	32
Organisme sans but lucratif	9
Établissement d'enseignement	4
Établissement financier	4
Autre	11
TOTAL	296

Source : Ordre des agronomes du Québec.

Il est à noter que l'Ordre des technologues professionnels du Québec conteste les dispositions de la Loi sur les agronomes concernant la surveillance des technologues agroalimentaires et réclame une « modernisation de la Loi sur les agronomes afin de permettre aux technologues professionnels d'exercer leur profession en toute autonomie⁴² ». L'OTPG réclame le droit pour ses membres de poser en toute autonomie des actes professionnels à la mesure des compétences acquises durant leur formation. L'Ordre estime que les actes réservés aux agronomes ont une portée trop large et ne laissent pas la possibilité aux technologues professionnels d'intervenir de manière autonome dans le champ de leurs compétences. Il allègue que la subordination des technologues professionnels aux agronomes peut décourager les jeunes à entreprendre des études pour devenir technologues en agroalimentaire.

L'Ordre des technologues professionnels réclame des amendements législatifs afin de restreindre la portée des actes agronomiques définis dans la Loi sur les agronomes. Il réclame un partage d'actes entre les agronomes et les technologues professionnels en

⁴² Mémoire de l'OTPG déposé devant la Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois, août 2007.

agroalimentaire pour permettre à ces derniers d'effectuer de façon autonome une série d'actes qui sont présentement exclusifs aux agronomes.

Ce débat soulève quelques questions importantes. Quelle forme pourrait prendre un nouveau partage des tâches entre agronomes et technologues en agroalimentaire? Quel en serait l'impact sur les programmes de formation tant universitaires que collégiaux et sur les emplois offerts par les organisations? Comment les employeuses et les employeurs réagiraient-ils à un partage différent de la situation actuelle? Quel serait l'impact sur le coût des services?

3.2.7 Médecine vétérinaire et techniques de santé animale

Comme nous le verrons plus loin, la majorité des technologues ou techniciennes et techniciens en santé animale occupent des emplois dans des cliniques vétérinaires. Cependant, très peu travaillent dans le champ des grands animaux. En fait, il semble, d'une part, que la formation en techniques de santé animale oriente les diplômées et les diplômés vers les soins aux petits animaux plutôt qu'aux grands et, d'autre part, que les vétérinaires travaillant auprès des grands animaux n'ont manifesté jusqu'à maintenant que peu d'intérêt pour l'embauche de technologues ou de techniciennes et de techniciens en santé animale.

Les tâches des technologues ou des techniciennes et des techniciens en santé animale sont de préparer le matériel utilisé par les vétérinaires et de les assister au besoin.

3.3 DESCRIPTION ET ANALYSE DES FONCTIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES D'APPUI AUX ENTREPRISES AGRICOLES

3.3.1 Principales fonctions de travail

Comme nous l'avons mentionné précédemment, le domaine des services d'appui aux entreprises agricoles est très vaste et englobe plusieurs secteurs d'activité. On y observe une grande diversité de titres d'emploi et de descriptions de tâches.

L'annexe 4 présente un relevé des titres d'emploi qu'on trouve dans les services d'appui aux entreprises agricoles. Pour chaque titre d'emploi, le tableau présente une description sommaire des responsabilités et des tâches qui lui sont liées et précise les exigences de formation.

Le cadre professionnel québécois oriente fortement la nature des fonctions de travail exercées dans les services d'appui aux entreprises agricoles. Ces fonctions sont définies par la Loi dans les actes réservés à quelques professions disposant d'un droit exclusif d'exercer leurs activités dans un champ professionnel donné. C'est le cas des agronomes et des médecins vétérinaires, mais également de quelques autres professions non agricoles comme les ingénieures et les ingénieurs et les comptables agréés.

Voici donc une description des principales fonctions de travail exercées par les individus intervenant dans les services d'appui aux entreprises agricoles :

Agronome et agroéconomiste⁴³

Selon l'article 24 de la Loi sur les agronomes, « constitue l'exercice de la profession d'agronome tout acte posé moyennant rémunération, qui a pour objet de communiquer, de vulgariser ou d'expérimenter les principes, les lois et les procédés, soit de la culture des plantes agricoles, soit de l'élevage des animaux de ferme, soit de l'aménagement et de l'exploitation générale des sols arables, soit de la gestion d'entreprise agricole ».

Le champ d'exercice de l'agronome est vaste. L'agronome « œuvre en agriculture, en agroalimentaire, en horticulture ornementale, en agroforesterie, en génie rural, en environnement et en aménagement du territoire et en sciences et technologie des aliments. L'agronome expérimente, développe, applique, communique, vulgarise ou enseigne les principes, les lois et les procédés de la culture des plantes agricoles et autres végétaux, de l'élevage des animaux de ferme, de l'aménagement et de l'exploitation générale des sols arables et du territoire, de l'économie agricole, de la gestion des entreprises agricoles et paraagricoles, du financement agricole, de l'économie agroalimentaire et rurale et de la conservation, transformation et commercialisation des produits agricoles.

« L'agronome analyse le milieu, évalue la situation, gère la qualité, diagnostique les problèmes, propose des solutions et établit un plan d'action. Son travail se traduit de façon ultime par un avis ou une recommandation qui concilie à la fois les intérêts de son client et de la société. L'agronome élabore des procédés, méthodes, normes, plans, devis ou spécifications, émet des directives de surveillance des actes agronomiques et effectue le suivi de ses recommandations. »

Médecin vétérinaire

Selon l'article 7 de la Loi sur les médecins vétérinaires, « constitue l'exercice de la médecine vétérinaire tout acte qui a pour objet de donner des consultations vétérinaires, de faire des examens pathologiques d'animaux, d'établir des diagnostics vétérinaires, de prescrire des médicaments pour animaux, de pratiquer des interventions chirurgicales vétérinaires, de traiter des affections médicales vétérinaires en faisant usage de procédés mécaniques, physiques, chimiques, biologiques ou radiothérapeutiques et d'approuver ou de condamner d'office les viandes d'animaux domestiques aux fins de consommation ».

L'article 8 ajoute que « le médecin vétérinaire peut, dans l'exercice de sa profession, donner des conseils permettant de prévenir les maladies animales et promouvoir les moyens favorisant une bonne santé chez les animaux ».

⁴³ Au Québec, seuls les agronomes ont le droit de porter le titre d'agroéconomiste (source : OAQ).

Technologue en agroalimentaire

Sous la surveillance d'un agronome, le technologue en agroalimentaire peut exercer les mêmes fonctions que celles prévues à l'article 24 de la Loi sur les agronomes, soit « communiquer, vulgariser ou expérimenter les principes, les lois et les procédés, soit de la culture des plantes agricoles, soit de l'élevage des animaux de ferme, soit de l'aménagement et de l'exploitation générale des sols arables, soit de la gestion d'entreprise agricole ».

Par ailleurs, tout acte qui ne fait pas appel à l'analyse et au diagnostic constitue un acte technique qui peut être posé en toute autonomie par un technologue. Cela inclut, par exemple, la collecte et la compilation d'informations techniques ou économiques, le mesurage de la superficie des champs et le décompte du bétail.

À l'exception des organisations qui n'emploient pas d'agronome, ce qui est rare dans le domaine des services d'appui aux entreprises agricoles, les descriptions de tâches des technologues en agroalimentaire peuvent se confondre avec celles des agronomes.

Technologue ou technicienne et technicien en santé animale

Le technologue ou technicienne et technicien en santé animale a pour fonctions de préparer le matériel vétérinaire et d'apporter une aide technique aux vétérinaires dans les soins de santé animale, le diagnostic et le traitement des troubles de santé chez les animaux. Cela comprend la dispensation de soins infirmiers aux animaux, la réalisation de radiographies, le prélèvement d'échantillons, l'assistance des vétérinaires lors des opérations, la préparation et l'administration des médicaments, les conseils sur les soins et l'alimentation des animaux, etc.

Les quatre grandes fonctions de travail décrites précédemment nécessitent une formation en agriculture ou en soins vétérinaires. Elles comprennent également des spécialisations acquises en cours de formation, par l'expérience ou le perfectionnement.

Les services d'appui aux entreprises agricoles font appel à de nombreuses autres fonctions de travail qui ne sont pas propres à l'agriculture, dont les suivantes :

- biologiste;
- ingénieure et ingénieur;
- comptable;
- spécialiste des ressources humaines;
- spécialiste du management;
- spécialiste du marketing;
- économiste;
- représentation et vente;
- enseignante et enseignant;
- journaliste;
- informaticienne et informaticien;
- technicienne et technicien en biologie-chimie;
- technicienne-comptable et technicien-comptable en administration.

Le tableau 27 présente une liste d'interventions réalisées dans les services d'appui aux entreprises agricoles et les principales fonctions de travail qui leur sont associées.

Certaines interventions comme la représentation, la vente et l'information de masse requièrent la participation d'un agronome dans le cas d'un conseil ou de la communication d'une recommandation ou d'un avis à caractère agronomique. Ce pourrait être le cas aussi pour des thèmes relevant de l'expertise d'autres professions.

On remarque par ailleurs que la plupart des interventions mettent en action plusieurs fonctions de travail. Si, dans certains cas, les fonctions sont bien départagées, en ce qui concerne les agronomes et les technologues en agroalimentaire, la distinction est beaucoup moins claire.

En passant en revue le relevé des titres d'emploi de l'annexe 4, on peut d'ailleurs observer que plusieurs postes sont ouverts indifféremment aux agronomes et aux technologues et qu'il existe aussi une assez grande souplesse dans les exigences relatives au diplôme à l'embauche. Dans plusieurs cas, les offres d'emploi ne précisent ni la profession ni le programme d'études; dans d'autres cas, les compétences demandées font que le poste s'adresse indifféremment aux diplômées et aux diplômés de l'université et à ceux du collégial.

Tableau 27

Types d'intervention en appui aux entreprises agricoles et fonctions de travail associées

Types d'interventions	Principales fonctions de travail associées
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Services-conseils agronomiques (animaux, végétaux, sols et agroenvironnement) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agronome ▪ Technologue en agroalimentaire
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Services-conseils en génie (domaine hydraulique, procédés techniques, machinisme, construction, structures, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agronome ▪ Ingénieure et ingénieur ▪ Technologue en agroalimentaire
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Services-conseils en management (comptabilité, gestion, financement, ressources humaines et assurances) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agronome (agroéconomiste) ▪ Comptable ▪ Spécialiste en management (gestion des ressources humaines, financement, communication, relations humaines, etc.) ▪ Technicienne et technicien en administration (comptabilité)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Services-conseils en matière d'économie, de politiques agricoles, de commercialisation, de marketing ou de certification 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agronome (agroéconomiste) ▪ Économiste ▪ Spécialiste du marketing ▪ Technologue en agroalimentaire
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Services-conseils et soins en matière de santé animale 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Médecin vétérinaire ▪ Technicienne et technicien en santé animale
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Représentation et vente (y compris ou non des services-conseils) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agronome ▪ Technologue en agroalimentaire ▪ Représentante et représentant des ventes
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Formation et enseignement 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agronome
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Information et communication de masse 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Journaliste/spécialiste des communications ▪ Agronome
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Soutien technique (dépistage, collecte d'information, contrôle de qualité, inspection, insémination artificielle, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Technologue en agroalimentaire ▪ Technicienne et technicien en biologie-chimie
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Soutien administratif (collecte d'information, comptabilité, administration, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Technicienne et technicien en administration

3.3.2 Nombre de conseillères et de conseillers dans les services-conseils agricoles

Le tableau 28 présente une estimation du nombre de conseillères et de conseillers impliqués dans les services-conseils aux entreprises agricoles au Québec selon une compilation de la CAAAQ. Ces chiffres ne concernent que les services de première ligne, c'est-à-dire des conseillères et des conseillers qui livrent des services directement aux entreprises agricoles.

Tableau 28
Estimation du nombre de personnes offrant des services-conseils agricoles au Québec,
les acteurs de première ligne, 2007

Organisations	Nombre
Entreprises de vente de produits et services	
Association québécoise des industries de nutrition animale et céréalière (AQINAC) — Conseillers en nutrition animale	825
Association des fabricants d'engrais du Québec (AFEQ) — Conseillers en production végétale	350
Mouvement Desjardins et centres financiers aux entreprises — Conseillers en financement	250
Réseau des banques — Conseillers en financement	70 ⁴⁴
Sous-total	1 495
Consultants privés	
Cliniques vétérinaires	380
Valacta (centre d'expertise en production laitière) — Conseillers en régie de troupeau	225
UPA — Services techniques et de gestion comptable, financière et fiscale	140
Réseau Agriconseils	100
Association des ingénieurs en agroalimentaire du Québec (AIAQ)	60
UPA — Centres d'emploi agricoles	20
Clubs de races laitières	7
Sous-total	932
Conseillers liés à un regroupement de producteurs	
Clubs-conseils en agroenvironnement (83 CCAE)	300
Clubs d'encadrement technique (50 CET)	105
Groupes-conseils agricoles (23 GCA)	103
Centres régionaux d'établissement en agriculture (4 CREA)	10
Sous-total	518
Conseillers embauchés par l'État	
La Financière agricole du Québec (23 centres de services et 14 comptoirs) — Conseillers en financement et autres professionnels	311
Total	3 256

Source : Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois, *Études complémentaires*, chap. 4, 2008.

⁴⁴ Estimation de six par région.

Le tableau 29 donne, quant à lui, une estimation du nombre de conseillères et de conseillers de deuxième ligne, c'est-à-dire venant en appui aux conseillères et aux conseillers de première ligne selon une compilation de la CAAAQ.

Tableau 29
Estimation du nombre de personnes offrant des services-conseils agricoles au Québec, les acteurs en appui aux conseillers et aux réseaux de services-conseils, 2007

Organisations	Nombre
MAPAQ (tous les professionnels excluant ceux de la FADQ)	321
Association québécoise des industries de nutrition animale et céréalière (AQINAC)	275
UPA (fédérations régionales et spécialisées, autres organismes apparentés tels que le CDAQ et l'ATQ)	208
Établissements d'enseignement (personnel enseignant) — Agronomes	190
Vétérinaires	100
Centres d'expertises et de transfert technologique (IQDHO, CPDQ, Centre ACER et CEPOQ) — Professionnels et techniciens à la recherche	40
Tables régionales de concertation en agroalimentaire (coordonnateurs)	18
Collectifs régionaux en formation agricole (répondants en matière de formation agricole)	12
Total	1 164

Source : Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois (CAAAQ), *Études complémentaires*, chap. 4, 2008.

Toutes ces ressources totalisent donc près de 4 500 personnes engagées directement ou indirectement dans des services d'appui aux entreprises agricoles.

Le tableau 30 présente un sommaire des effectifs selon les professions impliquées dans les services agricoles au Québec. Nous arrivons à un total de 4 085 professionnels, technologues et techniciennes et techniciens. Notons que tous les agronomes membres de l'OAQ ne sont pas engagés dans les services-conseils. Ils seraient environ 2 000 selon une estimation que nous avons effectuée à partir des statistiques fournies par l'OAQ. Par contre, on compte sans doute un plus grand nombre de technologues impliqués dans les services-conseils que les seuls membres de l'OTPDQ. Par ailleurs, la compilation de la CAAAQ englobe plusieurs conseillères et conseillers qui ne sont membres d'aucun ordre professionnel ou qui n'exercent aucune des professions indiquées au tableau 30.

Par conséquent, le chiffre de 4 000 personnes occupant des emplois dans des services-conseils de première et de deuxième ligne et exigeant des compétences agricoles nous semble réaliste.

Tableau 30
Sommaire des effectifs selon les professions impliquées
dans les services-conseils agricoles au Québec

Profession	Nombre
Agronomes membres de l'OAQ	2 955
Technologues professionnels en agroalimentaire membres de l'OTPA	340
Vétérinaires exerçant dans le secteur des grands animaux et dans les services d'inspection et de contrôle	640
Comptables et techniciennes et techniciens des SCFUPA	150
TOTAL	4 085

3.3.3 Changements à prévoir dans les besoins de main-d'œuvre

L'enquête terrain a permis d'identifier certains changements anticipés pour l'avenir dans les besoins de main-d'œuvre pour chacun des secteurs d'activité.

Grossistes-distributeurs de produits agricoles

L'évolution technologique conduit à l'embauche de personnel ayant des compétences en informatique (ex. : la géomatique pour la gestion des routes de transport).

Grossistes-distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage

Ce secteur prévoit une augmentation importante des besoins de main-d'œuvre (certains parlent d'une croissance de 15 à 20 % par an), surtout en ce qui a trait à l'entretien des équipements vendus.

Cette croissance provient surtout du contenu technologique élevé des équipements et du remplacement des employées et des employés à la retraite.

Grossistes-distributeurs de fournitures agricoles

Dans ce secteur, on ne prévoit pas de forte hausse de la demande de main-d'œuvre, puisqu'on constate une diminution du nombre d'élevages et une stabilité dans les superficies cultivées.

Des changements sont cependant à prévoir dans les compétences demandées aux conseillères et aux conseillers :

- Les inséminatrices et les inséminateurs devront être plus qualifiés en génétique (génomique) et en mesure de conseiller les éleveuses et les éleveurs.

- Les représentantes et les représentants et les expertes-conseils et les experts-conseils devront prendre davantage en considération la globalité de l'entreprise et la dimension agroenvironnementale.
- On prévoit la nécessité d'une spécialisation plus forte et d'un niveau élevé de compétences, car les productrices et les producteurs seront plus informés et plus exigeants.
- Les entreprises seront plus grandes et emploieront davantage de main-d'œuvre salariée.

Finance

On constate déjà une pénurie de main-d'œuvre en raison de départs à la retraite et des besoins liés à la croissance de ce secteur.

Le personnel devra de plus en plus être sensible aux forces qui influencent le secteur sur le plan international.

Services de conseils en gestion

Les besoins de services de conseils en comptabilité et en gestion sont en croissance. Le nombre d'entreprises agricoles diminue, mais les exploitations sont plus complexes et les attentes des productrices et des producteurs, plus grandes. Des comptables seront de plus en plus demandés, notamment parce que la recherche et le développement permettent de plus en plus la création d'entreprises multiformes avec des mécanismes de financement variés.

Les comptables perçoivent un déplacement de la demande vers les services-conseils plutôt que la simple production de rapports.

Le développement de la transformation des produits à la ferme demandera davantage d'employées et d'employés compétents dans le développement d'entreprises, le contrôle de la qualité des aliments (salubrité, etc.), les normes de certification et autres.

Même si les besoins dans ce domaine sont importants, la demande de services-conseils en gestion dépendra des programmes d'aide financière des gouvernements (renouvellement du Programme de services-conseils aux entreprises agricoles canadiennes).

Services de conseils en environnement

La demande de services de conseils en environnement continuera à connaître une forte croissance.

On prévoit aussi une croissance de la demande de personnes capables de délivrer des certifications dans le cadre de programmes de gestion-qualité.

Autres services de conseils scientifiques et techniques

Globalement, la croissance de la demande dans ce domaine sera modérée et variable selon les secteurs de production. Elle dépendra des mesures d'encouragement mises en place par les gouvernements.

Les départs à la retraite et le retrait graduel du MAPAQ des services de première ligne favoriseront une augmentation du nombre de consultantes et de consultants privés et des services offerts par l'intermédiaire des clubs d'encadrement technique.

Internet et une présence généralisée de l'ordinateur à la ferme modifieront aussi la nature des services offerts. Par exemple, chez Valacta, on prévoit que les logiciels de saisie à la ferme entraîneront une baisse du nombre de techniciennes et de techniciens en production et que ceux qui resteront offriront plutôt des services de soutien et de dépannage dans l'utilisation des outils informatiques.

On prévoit aussi chez Valacta une baisse du nombre de conseillères et de conseillers en production (agronomes). Les productrices et les producteurs seront plus autonomes et compétents dans l'utilisation des outils de gestion à leur disposition, d'Internet et des forums de discussion, où ils trouvent des réponses à leurs questions. Par contre, le nombre de conseillères et de conseillers stratégiques sera en hausse, surtout pour les entreprises en croissance, qui veulent des conseils de haut niveau sur l'orientation de leur exploitation.

La demande de nouvelles ingénieures et de nouveaux ingénieurs augmente. Les clubs-conseils en agroenvironnement embauchent de plus en plus d'ingénieures et d'ingénieurs. Certaines entreprises de fabrication d'équipements ou de structures agricoles engagent leurs propres ingénieures et ingénieurs. Plusieurs ingénieures et ingénieurs ruraux sont aussi fortement en demande dans des secteurs connexes, qui offrent souvent de meilleures rémunérations que le secteur agroalimentaire : les municipalités, le secteur pharmaceutique (le tiers des ingénieures et des ingénieurs ruraux auraient quitté le secteur agricole).

Recherche et développement

Un plus grand nombre d'agronomes seront nécessaires pour faire de la veille technologique, offrir des formations adaptées et réaliser des mandats découlant de plusieurs recommandations du rapport de la Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois, notamment pour soutenir l'innovation et le transfert technologique.

Services vétérinaires

La demande de services vétérinaires demeurera stable, mais les cliniques devront être plus performantes et utiliser des outils diagnostics plus spécialisés.

Associations de gens d'affaires

À l'UPA, on ne prévoit pas de croissance du personnel. On anticipe même un resserrement de l'organisation pour éviter les dédoublements de services et le dispersement. L'organisation devrait donner la priorité aux services qui répondent aux besoins essentiels des productrices et des producteurs.

Les ressources devront posséder des compétences en animation de groupe (aider les productrices et les producteurs à travailler en groupe) et en pédagogie pour amener les gens à mieux comprendre les changements à faire dans leur secteur.

Administrations publiques

La politique gouvernementale qui consiste à ne remplacer qu'une employée et qu'un employé sur deux qui partent à la retraite entraîne inévitablement une baisse des effectifs du gouvernement.

3.3.4 Besoins de spécialisation

Les champs d'intervention dans les services à la production sont d'une grande diversité et, dans certains cas, très spécialisés. La spécialisation de certaines interventions est requise par une clientèle qui apparaît plus différenciée avec des besoins spécifiques auxquels la conseillère et le conseiller doit s'adapter. La spécialisation de la fonction se précise avec les besoins exprimés par la clientèle.

Par ailleurs, l'environnement d'affaires de l'agriculture est de plus en plus exigeant. Plusieurs conseillères et conseillers ont souligné que leur travail se complexifie, qu'ils travaillent avec des produits sophistiqués qu'ils doivent comprendre et dont ils doivent maîtriser l'usage, que les lois et règlements à surveiller sont plus nombreux qu'auparavant, etc.

La description des emplois (annexe 4) et les commentaires des intervenants consultés au cours de l'étude permettent de dresser une liste, sans doute incomplète, des nombreuses voies possibles de spécialisation de la main-d'œuvre travaillant dans les services d'appui aux entreprises agricoles :

Les productions animales (chaque production est en soi une spécialité)	L'agroenvironnement
L'alimentation	L'aménagement de l'espace
La génétique	Le marketing de produits
La reproduction	Les règles du commerce international
La santé animale	La politique agricole
Les conditions d'élevage	Les organismes d'intervention
Le bien-être animal	Les outils de communication
Les productions végétales (chaque culture est en soi une spécialité)	Les procédures de certification et de gestion de la qualité
Les différentes méthodes de culture (serres, travail minimal du sol, culture biologique, etc.)	La salubrité et l'hygiène
La fertilisation	Les outils de mise en marché collective
Le contrôle des mauvaises herbes	Le financement
Le contrôle des maladies	La gestion des risques
Le contrôle des prédateurs	La gestion stratégique et technico-économique
L'irrigation des cultures	La gestion des ressources humaines
Le drainage	La comptabilité et la fiscalité
Le travail du sol	L'économie
L'agriculture de précision	L'administration
L'entretien et la réparation des machineries et des équipements agricoles	La gestion des processus
Les bâtiments et structures	Les relations humaines
Le sol et l'eau	Les statistiques et l'analyse de données
La robotique	L'informatique
Les procédés de fabrication	Le traitement des lisiers
L'énergie	

Il apparaît donc difficile, voire impossible, pour les établissements de formation de mettre au point des programmes spécifiques pour répondre à tous les besoins de spécialisation. Certaines organisations ont dit qu'elles n'ont pas le choix : elles recherchent avant tout des jeunes débrouillards avec des connaissances de base et le reste de la formation se fait en entreprise.

De leur côté, les conseillères et les conseillers ayant une formation universitaire auraient souhaité plus de travaux pratiques sur le terrain pendant leur formation.

Compte tenu de la nature même des services d'appui, qui supposent des aspects relationnels importants, les qualités humaines des candidates et des candidats semblent avoir autant, sinon plus, d'importance que leurs qualifications techniques. Les entreprises recherchent des personnes qui possèdent les qualités suivantes :

- entrent, respect et capacité d'établir une bonne communication avec la clientèle;
- capacité d'écoute et de compréhension des besoins du client et volonté d'aider (intérêt pour la relation d'aide);
- capacité de travailler en équipe;
- passion du métier, curiosité, dynamisme et volonté de réussir;
- créativité et capacité d'innovation;

- leadership, vision, capacité de mobiliser et de gérer une équipe de travail, capacité de motiver les productrices et les producteurs;
- capacité de transmettre, sinon de « vendre », les valeurs et la philosophie du groupe, de l'organisation, de l'entreprise;
- sens de l'entrepreneuriat et capacité de faire des liens entre une situation observée et le développement d'un service pouvant y répondre;
- capacité d'analyser un problème, de poser un diagnostic adéquat et de prendre des décisions;
- capacité de gérer les conflits;
- habiletés politiques et jugement.

La capacité d'utiliser un ordinateur et des systèmes informatiques est une compétence incontournable dans la plupart des emplois.

Certains emplois requièrent également la capacité d'interpréter des résultats de recherche et de les appliquer aux cas concrets.

3.4 CONSTATS GÉNÉRAUX

Cette section du rapport vise à décrire les grandes caractéristiques de la main-d'œuvre dans les services d'appui aux entreprises agricoles, à présenter le cadre régissant les actes professionnels en milieu agricole et à décrire les principales fonctions de travail de ce secteur.

À propos des caractéristiques de la main-d'œuvre

- Dans l'ensemble de l'économie québécoise, le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques (54) suit immédiatement le secteur du commerce de détail (44 et 45) en ce qui a trait au nombre de personnes en emploi. Il obtient la meilleure croissance de l'emploi et offre la meilleure ou l'une des meilleures rémunérations pour un emploi à temps plein.
- Les sous-secteurs du commerce de gros dépendant en grande partie du secteur agricole montrent une performance relativement élevée en ce qui a trait à l'emploi, avec un taux d'activité et un taux d'emploi supérieur à 90 % et un taux de chômage inférieur à 4 %.
- Ces sous-secteurs emploient une main-d'œuvre fortement masculine, soit dans une proportion de plus des deux tiers.
- Dans les trois sous-secteurs du commerce de gros (41) retenus pour l'étude, le sous-secteur des grossistes-distributeurs de machines et matériel agricoles (4171) est le seul qui n'est pas dominé par la profession de représentant des ventes non techniques (CNP 6411). Ce secteur est caractérisé surtout par une forte présence de

mécaniciens d'équipement lourd, lesquels peuvent inclure des mécaniciens d'équipement agricole.

- Si l'on exclut le personnel de gestion, les secteurs suivants comptent du personnel de niveau technique (collégial ou apprentissage) dans une proportion de 40 % ou plus :
 - grossistes-distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage (4171);
 - sociétés d'assurance (5241);
 - agences et courtiers d'assurance et autres activités liées à l'assurance (5242);
 - administrations publiques provinciales et territoriales (912).
- Les secteurs suivants emploient du personnel de niveau professionnel (universitaire) dans une proportion de 30 % ou plus :
 - services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques (5416);
 - services de recherche et de développement scientifiques (5417);
 - autres services professionnels, scientifiques et techniques (5419);
 - associations de gens d'affaires, organisations professionnelles et syndicales et autres associations de personnes (8139).

À propos du cadre professionnel

- Les principales fonctions de travail dans les services d'appui aux entreprises agricoles sont définies par la Loi dans les actes réservés à quelques professions disposant d'un droit exclusif d'exercer leurs activités dans un champ professionnel donné. C'est le cas notamment des agronomes et des médecins vétérinaires.
- Pour situer sommairement la place des agronomes et des médecins vétérinaires dans l'ensemble de l'économie québécoise, mentionnons que :
 - Les agronomes, les conseillères et les conseillers et les spécialistes en agriculture occupent le 14^e rang parmi les professions du secteur des services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques (5416). Ils occupent le 32^e rang dans le secteur des associations de gens d'affaires, des organisations professionnelles et syndicales et autres associations de personnes (8139).
 - Les vétérinaires occupent le 3^e rang et les technologues et techniciennes et techniciens en santé animale, le 4^e rang dans le sous-secteur des autres services professionnels, scientifiques et techniques.
- Le champ d'intervention de l'agronome est très vaste. En plus de la culture des plantes et de l'élevage des animaux, l'agronome peut travailler dans le domaine de la technologie des aliments, du génie rural, de l'aménagement du territoire, de l'économie et de la politique agricole, du financement et de la gestion agricoles, de la commercialisation agricole, etc.

- La Loi sur les agronomes autorise par ailleurs les titulaires d'un diplôme d'études collégiales en agriculture ou en agroalimentaire à exécuter tous les actes réservés aux agronomes, à la condition qu'ils agissent sous la surveillance de ceux-ci.
- Même les fonctions de représentation et de vente, si elles sont accompagnées de conseils ou de recommandations de nature agronomique, doivent être exercées par un agronome ou une personne sous sa surveillance, pourvu que celle-ci soit titulaire d'un DEC reconnu par la Loi sur les agronomes⁴⁵.
- Il existe un débat sur la place et le rôle des technologistes en agroalimentaire, dont l'issue pourrait avoir des conséquences sur l'avenir de cette fonction de travail et de certains programmes de formation.
- Par ailleurs, certaines activités ne sont pas exclusives à une profession réglementée par une loi ou par le Code des professions, par exemple la commercialisation et la promotion des produits agricoles, la certification, l'analyse économique, l'animation et la communication, plusieurs aspects du management comme les ressources humaines, la planification stratégique, etc. et le soutien technique.
- L'entreprise privée et les organismes sans but lucratif connaissent la plus forte croissance du nombre d'agronomes. Par contre, la présence des agronomes connaît un déclin dans la fonction publique et dans les établissements d'enseignement⁴⁶.
- Le domaine des productions animales représente encore le principal employeur des agronomes, mais il présente un déclin au profit des productions végétales, de l'environnement et de la conservation des sols ainsi que de l'agroalimentaire en général.
- Le service-conseil, le financement, la vente et la représentation sont les principaux champs d'intervention des agronomes et le nombre d'agronomes y travaillant est en forte progression.
- La pratique privée des soins aux animaux occupe les trois quarts des médecins vétérinaires, dont le tiers seulement dans le champ des grands animaux (de ferme).
- Les personnes titulaires d'un diplôme d'études collégiales (DEC) acquis dans la plupart des programmes offerts dans le domaine agricole et agroalimentaire peuvent adhérer à l'Ordre des technologues professionnels du Québec et obtenir ainsi le droit exclusif de porter l'un des titres réservés à leur profession.
- Les technologues agroalimentaires membres de l'OTPG sont au nombre de 340, ce qui ne représenterait cependant qu'une faible proportion des diplômées et des

⁴⁵ La Politique de surveillance de l'Ordre des agronomes ne précise pas les programmes d'études reconnus menant à un DEC en agriculture ou en agroalimentaire.

⁴⁶ Il faut noter cependant que l'enseignement de l'agronomie ne constitue pas en soi un acte relevant de l'exercice exclusif de la profession d'agronome. Cela peut expliquer en partie le déclin du nombre d'agronomes dans ce secteur.

diplômés des programmes collégiaux du domaine de l'agriculture et de l'agroalimentaire.

- Plusieurs emplois sont offerts indifféremment aux agronomes et aux titulaires d'un diplôme d'études collégiales en agriculture, particulièrement dans les secteurs des fournitures agricoles et de l'agroenvironnement.
- Près de 300 agronomes effectuent de la surveillance agronomique auprès de diplômées et de diplômés du collégial. Un agronome peut avoir de une à dix personnes sous sa supervision.
- Très peu de technologues ou de techniciennes et de techniciens en santé animale travaillent dans les cliniques vétérinaires spécialisées dans les grands animaux.

À propos des fonctions de travail

- Trois grandes fonctions de travail dominent les services d'appui aux entreprises agricoles :
 - agronome (y compris l'agroéconomiste);
 - médecin vétérinaire;
 - technologue agroalimentaire.
- Elles se partagent les interventions suivantes :
 - services-conseils agronomiques (animaux, végétaux, sols et agroenvironnement);
 - services-conseils en génie (domaine hydraulique, procédés techniques, machinisme, construction, structures, etc.);
 - services-conseils en management (comptabilité, gestion, financement, ressources humaines et assurances);
 - services-conseils en matière d'économie, de politiques agricoles, de commercialisation, de marketing ou de certification;
 - services-conseils et soins en matière de santé animale;
 - représentation et vente (y compris ou non des services-conseils);
 - formation et enseignement;
 - information et communication de masse;
 - soutien technique (dépistage, collecte information, contrôle de qualité, inspection, insémination artificielle, etc.);
 - soutien administratif (collecte d'information, comptabilité, administration, etc.).
- On estime à plus de 4 000 le nombre de personnes travaillant dans les services d'appui aux entreprises agricoles, dont les trois quarts interviennent dans les services dits de première ligne.
- Dans certains secteurs du commerce (fourniture de produits et de services agricoles), de la finance et des assurances, les descriptions d'emploi comprennent à la fois des activités de représentation, de vente et de services-conseils.

- Les exigences à l'embauche sont souvent imprécises et souples. Dans plusieurs cas, les offres d'emploi ne précisent ni la profession ni le programme d'études. Dans d'autres cas, les compétences demandées font que le poste s'adresse indifféremment aux diplômées et aux diplômés de l'université et à ceux du collégial.

À propos des changements dans les besoins de main-d'œuvre

- Le secteur des grossistes-distributeurs de machines et de matériel pour l'agriculture connaît une forte pénurie de main-d'œuvre, surtout en ce qui a trait à l'entretien des équipements. On y prévoit une augmentation importante (de l'ordre de 15 à 20 % par an) des besoins de travailleuses et de travailleurs dans le futur.
- La demande de main-d'œuvre dans le secteur de la distribution de fournitures agricoles risque d'être modérée à cause de la diminution du nombre d'élevages et de la stabilité des superficies en cultures.
- Les besoins de services de conseils en comptabilité et en gestion sont en croissance. Le nombre d'entreprises agricoles diminue, mais les exploitations sont plus complexes et les attentes des productrices et des producteurs, plus grandes.
- Le développement de la transformation des produits à la ferme demandera davantage de travailleuses et de travailleurs compétents dans le développement d'entreprises, le contrôle de la qualité des aliments (salubrité, etc.), les normes de certification et autres.
- La demande de services de conseils en environnement continuera à connaître une forte croissance. On prévoit aussi une augmentation de la demande de personnes capables de délivrer des certifications dans le cadre de programmes de gestion-qualité.
- Les départs à la retraite et le retrait graduel du MAPAQ des services de première ligne favoriseront une augmentation du nombre de consultantes et de consultants privés et des services offerts par l'intermédiaire des clubs d'encadrement technique.
- Internet et une présence généralisée de l'ordinateur à la ferme modifieront la nature des services offerts : les productrices et les producteurs seront en mesure de trouver par eux-mêmes l'information dont ils auront besoin et le rôle des conseillères et des conseillers sera beaucoup plus orienté vers l'analyse et le conseil stratégique.
- La demande de nouvelles ingénieures et de nouveaux ingénieurs est en croissance, que ce soit dans le domaine de l'agroenvironnement ou de la fabrication d'équipements et de structures agricoles. Plusieurs ingénieures et ingénieurs ruraux sont aussi fortement demandés dans des secteurs connexes comme les municipalités et le secteur pharmaceutique.
- La demande de services vétérinaires demeurera stable, mais les cliniques devront être plus performantes et utiliser des outils diagnostics plus spécialisés.

- L'UPA ne prévoit pas de croissance de son personnel. Les ressources devront posséder des compétences en animation et en pédagogie pour amener les gens à mieux comprendre les changements à faire dans leur secteur.
- La politique gouvernementale qui consiste à ne remplacer qu'une employée et qu'un employé sur deux qui partent à la retraite entraîne inévitablement une baisse des effectifs du gouvernement.

À propos des besoins de spécialisation

- L'étude nous mène à un constat : les champs d'intervention dans les services d'appui aux entreprises agricoles sont d'une grande diversité et, dans certains cas, très spécialisés. La spécialisation de certaines interventions est requise par une clientèle qui apparaît plus différenciée et qui présente des besoins spécifiques auxquels la conseillère et le conseiller doit s'adapter. La spécialisation de la fonction se précise avec les besoins exprimés par la clientèle.
- Par ailleurs, l'environnement d'affaires de l'agriculture est de plus en plus exigeant. Plusieurs conseillères et conseillers ont souligné que leur travail se complexifie, qu'ils travaillent avec des produits sophistiqués dont ils doivent maîtriser l'usage, que les lois et règlements à respecter sont plus nombreux qu'auparavant, etc.
- Il apparaît donc difficile, voire impossible, pour les établissements de formation de mettre au point des programmes spécifiques pour répondre à tous les besoins de spécialisation.
- Compte tenu de la nature même des services d'appui, lesquels impliquent des aspects relationnels importants, certaines qualités humaines (empathie, écoute, communication, etc.) des candidates et des candidats semblent avoir autant, sinon plus, d'importance que leurs qualifications techniques.
- La capacité à utiliser un ordinateur et des systèmes informatiques est une compétence incontournable dans la plupart des emplois.
- Certains emplois requièrent aussi la capacité d'interpréter des résultats de recherche et de les appliquer à des cas concrets.

4 DESCRIPTION DE L'OFFRE DE FORMATION INITIALE ET CONTINUE DANS LES SERVICES D'APPUI AUX ENTREPRISES AGRICOLES

Cette partie présente une description des programmes d'études en formation initiale et continue destinés à préparer les professionnels et les technologues à travailler dans les services d'appui aux entreprises agricoles.

4.1 PROGRAMMES D'ÉTUDES EN FORMATION INITIALE

La présente section décrit les programmes d'études de formation technique et universitaire du domaine de l'agriculture ainsi que des données statistiques et d'enquête sur les inscriptions, le nombre d'étudiantes et d'étudiants, le nombre de diplômées et de diplômés et la situation en emploi des diplômées et des diplômés de ces programmes d'études.

Mise en garde : Étant donné que certains programmes d'études comptent peu de diplômées et de diplômés, il faut être prudent, le cas échéant, dans l'interprétation des résultats des enquêtes Relance du MELS, en particulier ceux concernant la situation en emploi (secteurs d'activité) et les types d'emplois (professions).

4.1.1 Formation technique

4.1.1.1 *Programme d'études Gestion et exploitation d'entreprise agricole*

Les tableaux et les figures présentés dans les pages suivantes contiennent des renseignements sur le programme d'études menant au DEC en gestion et exploitation d'entreprise agricole.

Tableau 31
Fiche descriptive du programme d'études menant au DEC en gestion et exploitation
d'entreprise agricole

Titre du programme		GESTION ET EXPLOITATION D'ENTREPRISE AGRICOLE	
Numéro du programme	152.A0	Année d'approbation	2000
Objectifs du programme			
<p>Le programme d'études menant au DEC en gestion et exploitation d'entreprise agricole vise à donner à l'élève la formation nécessaire pour devenir technologue, agriculteur ou agricultrice ou encore gestionnaire d'entreprise. Au terme de sa formation, l'élève sera capable d'appliquer les notions et les données techniques de base liées aux productions animales ou végétales et au génie rural; de réaliser les tâches et les opérations relatives à une ou à des productions animales ou végétales données, ainsi qu'à l'entretien régulier et aux réparations mineures de la machinerie, de l'équipement, des tracteurs et des bâtiments nécessaires à la production. L'élève sera aussi en mesure d'élaborer les divers programmes relatifs aux principales productions animales ou végétales; de planifier l'aménagement des bâtiments, la conservation du sol et le contrôle de l'eau; de gérer les matières organiques et de choisir adéquatement l'équipement, les tracteurs et la machinerie. Enfin, il sera capable de réaliser et de contrôler les opérations administratives courantes d'une entreprise agricole.</p>			
Professions visées			
<p>8251 Exploitantes/exploitants agricoles et gestionnaires d'exploitations agricoles 8253 Surveillantes/surveillants d'exploitations agricoles et ouvrières spécialisées/ouvriers spécialisés dans l'élevage du bétail</p>			
Voie de spécialisation	Particularités		Durée spécifique/totale
A — Productions animales	<p>Les personnes qui choisiront cette voie de spécialisation seront en mesure d'exécuter des tâches liées à une ou plusieurs productions animales. Ces tâches sont liées à la gestion de l'entreprise (fonctionnement et développement), à la mise en marché des produits, à l'utilisation et à l'entretien de la machinerie et des bâtiments, à la gestion du parc de machinerie, à l'aménagement des bâtiments, à la gestion des sols, à l'ensemble des opérations de production animale et à l'élaboration des programmes de l'entreprise.</p>		2 085 heures/2 745 heures
B — Productions végétales	<p>Les personnes qui opteront pour cette voie de spécialisation seront en mesure d'exécuter des tâches liées à une ou plusieurs productions végétales. Ces tâches sont liées à la gestion de l'entreprise (fonctionnement et développement), à la mise en marché des produits, à l'utilisation et à l'entretien de la machinerie et des bâtiments, à la gestion du parc de machinerie, à l'aménagement des bâtiments, à la gestion des sols, à l'ensemble des opérations de production végétale et à l'élaboration des programmes de l'entreprise.</p>		2 085 heures/2 745 heures

Source : Inforoute de la formation professionnelle et technique (FPT) (<http://www2.inforoutefpt.org/>).

Ce programme d'études était offert dans 11 collèges, répartis dans tout le Québec, à 590 étudiantes et étudiants en 2006-2007, dont 237 débutants. Plus des deux tiers des étudiantes et des étudiants sont des hommes (tableau 32 et figures 19 et 20).

Tableau 32
Nombre d'inscriptions 2002 à 2006 — Gestion et exploitation d'entreprise agricole

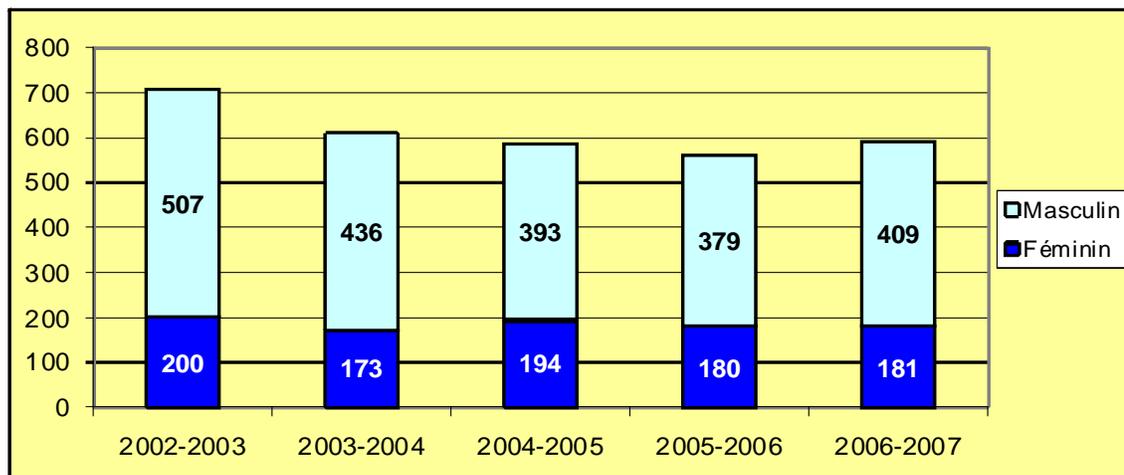
Établissements d'enseignement	Inscriptions	2002	2003	2004	2005	2006
ITA, Campus de La Pocatière	Débutants	38	35	34	34	40
	Total	98	70	73	71	96
Matane, Cégep de	Débutants	10	3	2	5	5
	Total	26	22	14	10	10
Alma, Cégep d'	Débutants	13	11	21	19	16
	Total	44	38	43	46	42
Sherbrooke, Cégep de	Débutants ⁴⁷	0	0	0	0	0
	Total	24	17	21	17	15
Collège MacDonald	Débutants	37	22	35	28	24
	Total	95	73	83	78	80
Lévis-Lauzon, Cégep de	Débutants	18	15	21	19	25
	Total	66	65	57	51	54
Lanaudière, Cégep régional de	Débutants	19	15	18	19	15
	Total	61	56	48	53	47
Lionel Groulx, Cégep	Débutants ⁴⁸	0	0	0	0	0
	Total	0	0	5	5	7
ITA, Campus de Saint-Hyacinthe	Débutants	60	56	56	65	74
	Total	166	163	154	140	162
Saint-Jean-sur-Richelieu, Cégep	Débutants	14	10	16	19	15
	Total	34	26	31	32	29
Victoriaville, Cégep de	Débutants	28	23	21	23	23
	Total	93	79	58	56	48

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

⁴⁷ Les cégeps de Sherbrooke et Lionel Groulx offrent un programme DEP-DEC. Il n'y a donc pas d'inscriptions en première année pour ce programme (débutants).

⁴⁸ Voir la note précédente.

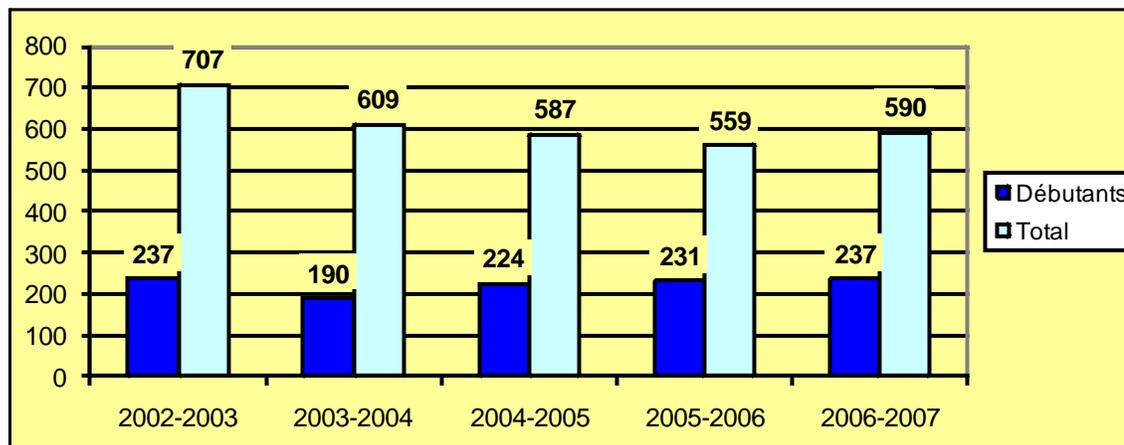
Figure 19
Évolution du nombre d'étudiants inscrits au programme d'études Gestion et exploitation d'entreprise agricole, répartis selon le sexe, de 2002-2003 à 2006-2007



Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

L'effectif total a connu une baisse entre 2002-2003 et 2005-2006, bien que le nombre de débutants se soit maintenu aux alentours de 230 chaque année à l'exception de l'année 2003-2004, qui a connu une forte diminution.

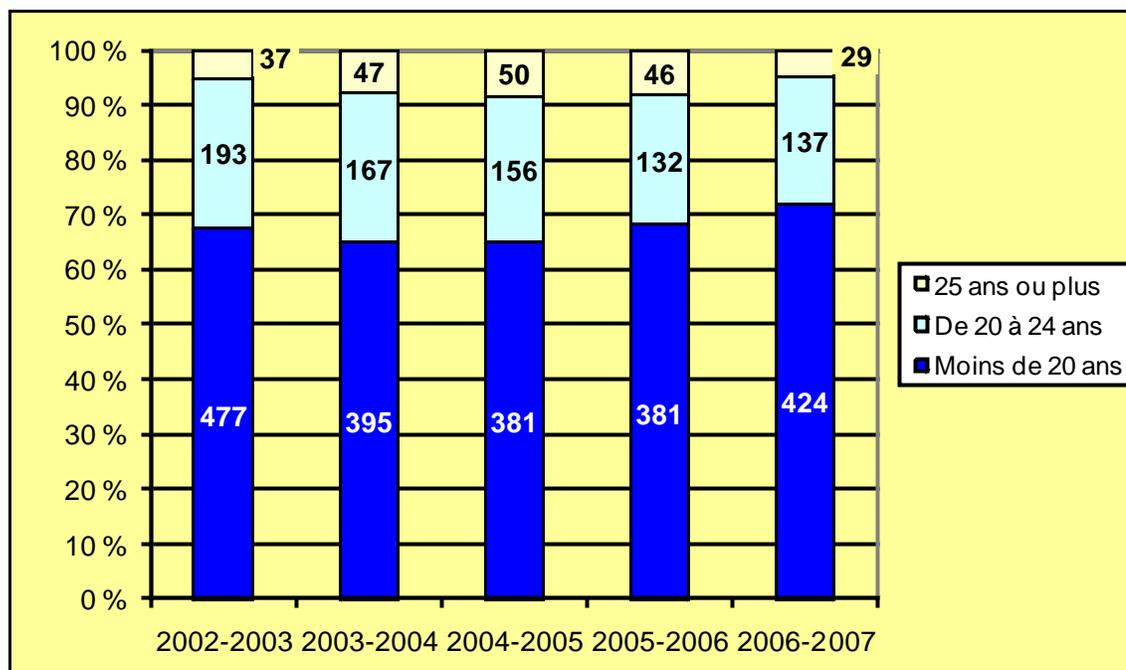
Figure 20
Évolution du nombre d'étudiants inscrits au programme d'études Gestion et exploitation d'entreprise agricole, débutants et total, de 2002-2003 à 2006-2007



Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

La figure 21 montre que les étudiantes et les étudiants sont de plus en plus jeunes. En, 2006-2007, 7 étudiantes et étudiants sur 10 avaient moins de 20 ans.

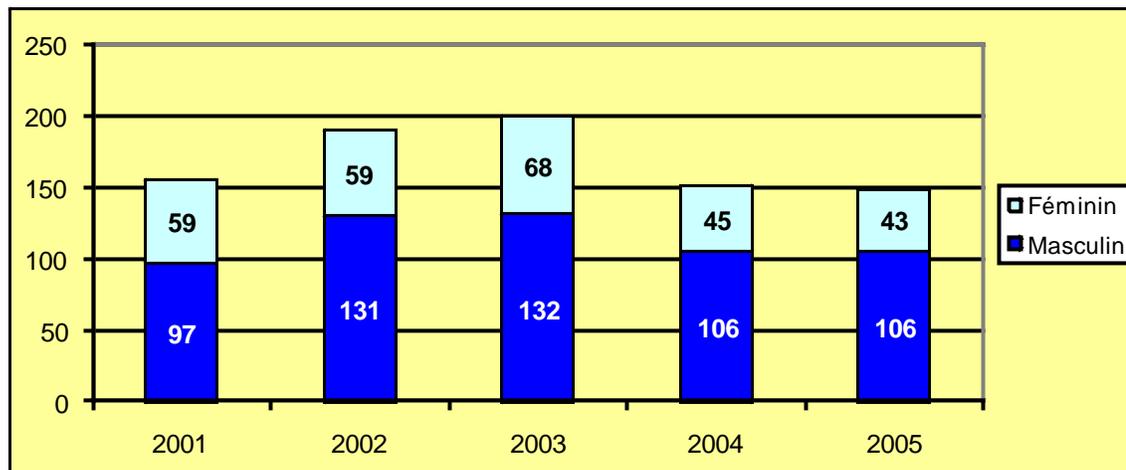
Figure 21
Évolution du nombre total d'étudiants inscrits au programme d'études Gestion et exploitation d'entreprise agricole, selon l'âge, de 2002-2003 à 2006-2007



Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

Le nombre de diplômées et de diplômés a connu une forte croissance de 2001 à 2003 puis une chute importante dans les deux années qui ont suivi (figure 22).

Figure 22
Évolution du nombre de diplômés du programme d'études Gestion et exploitation d'entreprise agricole, selon le sexe, de 2001 à 2005



Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

L'enquête Relance du MELS révèle que la proportion des diplômées et des diplômés en emploi s'élevait à près de 82 % en 2007 comparativement à 78 % les deux années précédentes. La figure 23 montre cependant une croissance du taux d'emploi pour les diplômées et les diplômés en productions animales, alors qu'il est en baisse pour les diplômées et les diplômés des productions végétales.

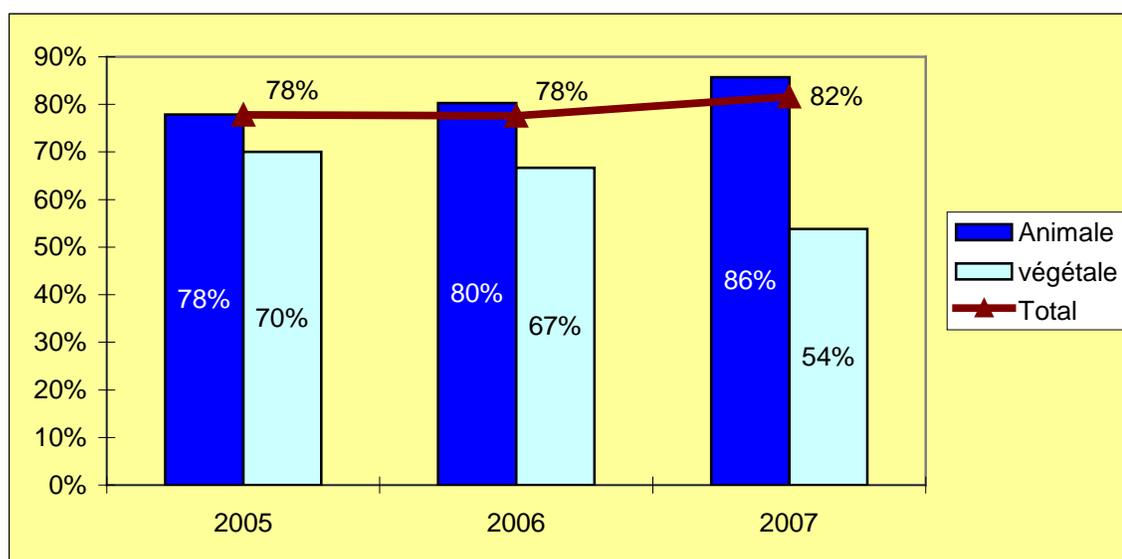
Plus de 90 % de ces diplômées et ces diplômés en emploi sont à temps plein. Ceux-ci considèrent, dans la même proportion, qu'ils ont un emploi en rapport avec leur formation.

Tableau 33
Situation en emploi des personnes titulaires du DEC en gestion et exploitation d'entreprise agricole

Situation en mars	2005	2006	2007
Nombre de personnes visées par l'enquête	149	137	141
Taux de réponse	72,5 %	71,5 %	73,0 %
En emploi	77,8 %	77,6 %	81,6 %
À la recherche d'un emploi	4,6 %	5,1 %	2,9 %
Aux études	13,9 %	14,3 %	15,5 %
Personnes inactives	3,7 %	3,1 %	0,0 %
Au chômage	5,6 %	6,2 %	3,4 %
L'emploi à temps plein et ses caractéristiques			
– À temps plein	88,1 %	93,4 %	97,6 %
– Salaire hebdomadaire brut moyen	428	454	471
– En lien avec la formation	91,9 %	91,5 %	86,6 %
– Durée de la recherche en semaines	4	3	3

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

Figure 23
Taux d'emploi des diplômés, total et selon la voie de spécialisation, DEC en gestion et exploitation d'entreprise agricole, de 2005 à 2007



Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

Les tableaux 34 et 35 donnent des indications sur le secteur d'activité dans lequel travaillent les diplômées et les diplômés et le type d'emploi qu'ils occupent. On constate que les diplômées et les diplômés travaillent dans le domaine de la production comme ouvrières et ouvriers, surveillantes et surveillants ou exploitantes et exploitants agricoles. Très peu se trouveraient dans des emplois et dans des secteurs reliés aux services d'appui aux entreprises agricoles.

Tableau 34
Situation en emploi, secteur d'activité des employeurs et types d'emplois occupés des titulaires du DEC en gestion et exploitation d'entreprise agricole, spécialisation en productions animales (A)

Situation d'emploi	2005		2006	
	n	%	n	%
Personnes diplômées visées par l'enquête	130	100,0	120	100,0
Taux de réponse	92	70,8	86	71,7
En emploi	73	79,3	69	80,2
— Emploi en rapport avec la formation	67	91,8	64	92,8
Secteurs d'activité économique des entreprises				
Élevage de bovins (1121)	29	56,9	33	64,7
Élevage de porcs (1122)	10	19,6	5	9,8
Autres types d'élevage (1129)	4	7,8	2	3,9
Grossistes-distributeurs de produits agricoles (4111)	1	2,0	3	5,9
Autres	7	13,7	8	15,7
TOTAL	51	100,0	51	100,0
Types d'emplois occupés selon la CNP, 2005				
Ouvrières/ouvriers agricoles (8431)	27	52,9		
Surveillantes/surveillants d'exploitations agricoles et ouvrières spécialisées/ouvriers spécialisés dans l'élevage du bétail (8253)	11	21,6		
Exploitantes/exploitants agricoles et gestionnaires d'exploitations agricoles (8251)	6	11,8		
Représentantes/représentants des ventes non techniques — Commerce de gros (6411)	3	5,9		
Autres	4	7,8		
TOTAL	51	100,0		

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

Tableau 35
Situation en emploi, secteur d'activité des employeurs et types d'emplois occupés des titulaires du DEC en gestion et exploitation d'entreprise agricole, spécialisation en productions végétales (B)

Situation d'emploi	2005		2006	
	n	%	n	%
Personnes diplômées visées par l'enquête	18	100,0	16	100,0
Taux de réponse	15	83,3	11	68,8
En emploi	11	73,3	6	54,5
— Emploi en rapport avec la formation	10	90,9	6	100,0
Secteurs d'activité économique des entreprises				
Cultures agricoles (111)	5	55,6	3	60,0
Autres	4	44,4	2	40,0
TOTAL	9	100,0	5	100,0
Types d'emplois occupés selon la CNP, 2005				
Ouvrières/ouvriers agricoles (8431)	5	62,5		
Autres	3	38,5		
TOTAL	8	100,0		

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

4.1.1.2 Programme d'études Technologie des productions animales

Les tableaux et les figures présentés dans les pages suivantes contiennent des renseignements sur le programme d'études menant au DEC en technologie des productions animales.

Tableau 36
Fiche descriptive du programme d'études menant au DEC en technologie des productions animales

Titre du programme	TECHNOLOGIE DES PRODUCTIONS ANIMALES		
Numéro du programme	153.A0	Année d'approbation	1995
Objectifs du programme	Le programme d'études menant au DEC en technologie des productions animales vise à former des personnes aptes à exercer la profession de technologiste dans le secteur des services à la production agricole. Ces personnes travailleront en productions animales dans les domaines du soutien technique, de la représentation commerciale et de la gestion d'une équipe de travail. La diplômée et le diplômé pourra exercer ces fonctions dans le secteur public, l'entreprise privée et certains organismes parapublics.		
Professions visées	2221 Technologues et techniciennes/techniciens en biologie 6411 Représentantes/représentants des ventes non techniques — Commerce de gros 8252 Entrepreneures/entrepreneurs et gestionnaires des services agricoles		
Durée spécifique/totale	1 950/2 610 heures		

Source : Inforoute de la formation professionnelle et technique (FPT)
 (<http://www2.inforoutefpt.org/>).

Tableau 37
Nombre d'inscriptions 2002 à 2006 — Technologie des productions animales

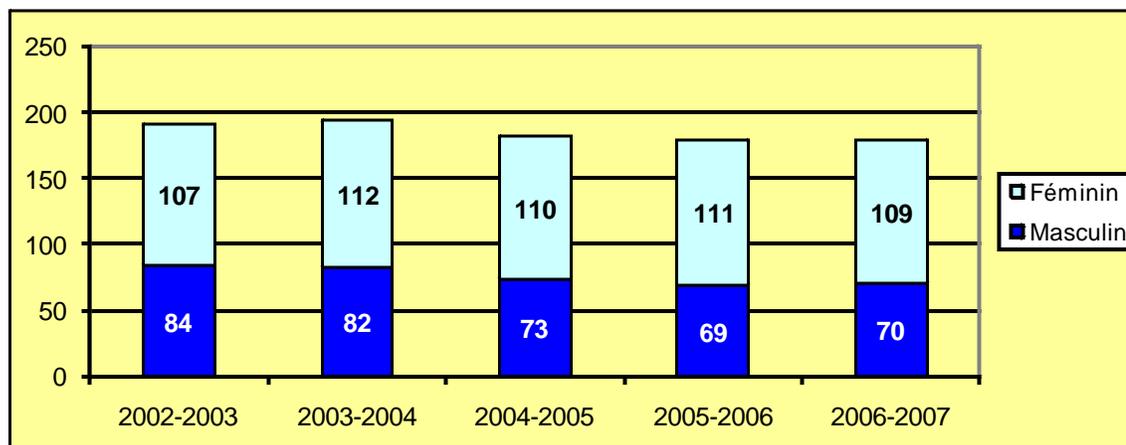
Établissements d'enseignement	Inscriptions	2002	2003	2004	2005	2006
ITA, Campus de La Pocatière	Débutants	28	25	23	38	20
	Total	84	76	72	79	74
ITA, Campus de Saint-Hyacinthe	Débutants	43	42	35	38	39
	Total	107	118	111	101	105

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

Ce programme d'études est offert sur les deux campus de l'Institut de technologie agroalimentaire. L'effectif totalisait 179 étudiantes et étudiants en 2006-2007 dont 59 débutants. Ces étudiantes et ces étudiants sont des hommes dans une proportion de 60 % (tableau 37 et figures 24 et 25).

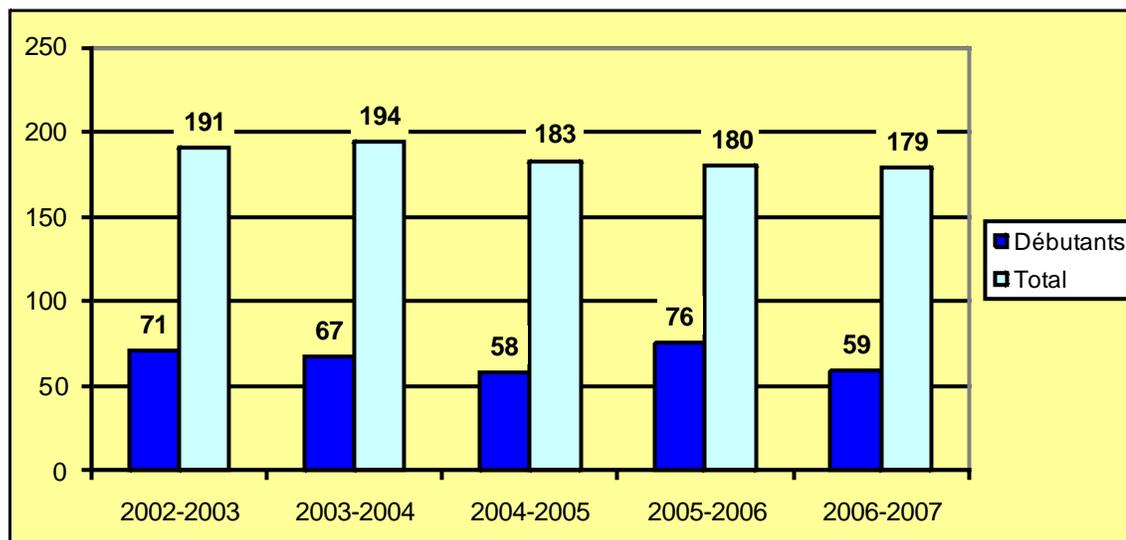
L'effectif total et le nombre de nouveaux inscrits ont légèrement diminué depuis 2003-2004. Le nombre de débutants semble se stabiliser aux alentours de 70 par année.

Figure 24
Évolution du nombre d'étudiants inscrits au programme d'études Technologie des productions animales, répartis selon le sexe, de 2002-2003 à 2006-2007



Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

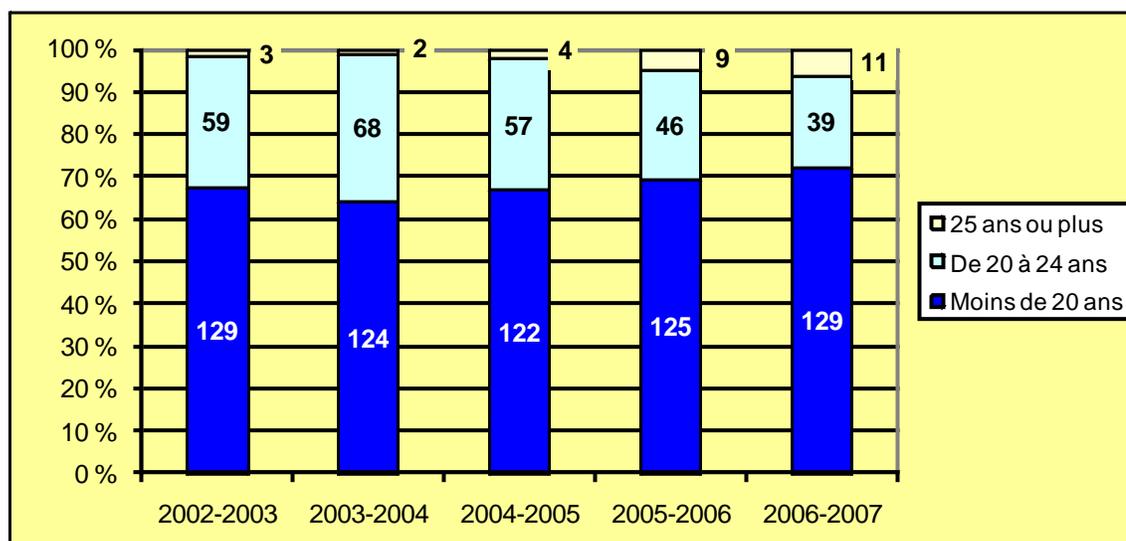
Figure 25
Évolution du nombre d'étudiants inscrits au programme d'études Technologie des productions animales, débutants et total, de 2002-2003 à 2006-2007



Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

La figure 26 montre que les étudiantes et les étudiants sont de plus en plus jeunes. En 2006-2007, plus de 7 étudiantes et étudiants sur 10 avaient moins de 20 ans.

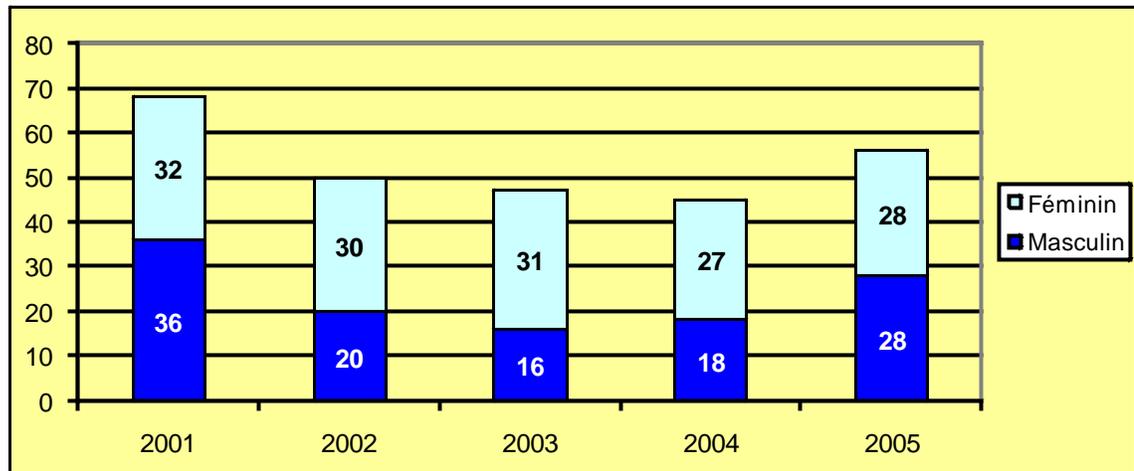
Figure 26
Évolution du nombre total d'étudiants inscrits au programme d'études Technologie des productions animales, selon l'âge, de 2002-2003 à 2006-2007



Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

Le nombre de diplômées et de diplômés a connu une forte baisse de 2001 à 2004 puis une hausse importante en 2005 (figure 27).

Figure 27
Évolution du nombre de diplômés du programme d'études Technologie des productions animales, selon le sexe, de 2001 à 2005



Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

L'enquête Relance du MELS révèle que la proportion des diplômées et des diplômés en emploi s'élevait à près de 70 % en 2007. Ce taux fluctue cependant d'une année à l'autre.

La proportion des emplois à temps plein était de plus de 95 % en 2005 et en 2006, mais elle est passée à un peu moins de 86 % en 2007. Les diplômées et les diplômés en emploi sont cependant plus de 90 % (94 % en 2007) à considérer avoir un emploi en rapport avec leur formation.

Tableau 38
Situation en emploi des personnes titulaires du DEC en technologie des productions animales

Situation en mars	2005	2006	2007
Nombre de personnes visées par l'enquête	42	51	37
Taux de réponse	71,4 %	72,5 %	81,1 %
En emploi	76,7 %	67,6 %	70,0 %
À la recherche d'un emploi	0,0 %	5,4 %	0,0 %
Aux études	23,3 %	27,0 %	23,3 %
Personnes inactives	0,0 %	0,0 %	6,7 %
Au chômage	0,0 %	7,4 %	0,0 %
L'emploi à temps plein et ses caractéristiques			
– À temps plein	95,7 %	96,0 %	85,7 %
– Salaire hebdomadaire brut moyen	570	661	581
– En lien avec la formation	90,9 %	91,7 %	94,4 %
– Durée de la recherche en semaines	4	2	3

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

Le tableau 39 donne des indications sur le secteur d'activité dans lequel travaillent les diplômées et les diplômés et le type d'emploi qu'ils occupent. On constate que la majorité (50 %) des diplômées et des diplômés de 2005 occupent un emploi de représentant des ventes non techniques dans le commerce de gros.

Il est étonnant de constater que les titulaires du DEC en technologie des productions animales ont indiqué « Représentants/représentantes des ventes non techniques — Commerce de gros (CNP 6411) » et non « Spécialistes des ventes techniques — Commerce de gros (CNP 6221) » comme type d'emploi occupé. Cela ne nous semble pas refléter la situation d'emploi de ces diplômées et ces diplômés, qui possèdent tout de même une formation technique.

Tableau 39
Situation en emploi, secteur d'activité des employeurs et types d'emplois occupés des titulaires du DEC en technologie des productions animales

Situation d'emploi	2005		2006	
	n	%	n	%
Personnes diplômées visées par l'enquête	42	100,0	52	100,0
Taux de réponse	30	71,4	38	73,1
En emploi	23	76,7	26	68,4
— Emploi en rapport avec la formation	21	91,3	24	92,3
Secteurs d'activité économique des entreprises				
Élevage de porcs (1122)	4	20,0	2	9,1
Fabrication d'aliments pour animaux (3111)	3	15,0	0	0,0
Grossistes-distributeurs de produits agricoles (4111)	2	10,0	1	4,5
Services de recherche et de développement scientifiques (5417)	2	10,0	0	0,0
Autres activités liées à l'élevage et aux cultures (112 et 115)	3	15,0	13	59,1
Autres activités du commerce de gros (41)	2	10,0	1	4,5
Autres	4	20,0	5	22,7
TOTAL	20	100,0	22	100,0
Types d'emplois occupés selon la CNP, 2005				
Représentantes/représentants des ventes non techniques — Commerce de gros (6411)	10	50,0		
Technologues et techniciennes/techniciens en biologie (2221)	5	25,0		
Exploitantes/exploitants agricoles et gestionnaires d'exploitations agricoles (8251)	2	10,0		
Autres	3	15,0		
TOTAL	20	100,0		

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

4.1.1.3 Programme d'études Technologie de la production horticole et de l'environnement

Les tableaux et les figures présentés dans les pages suivantes contiennent des renseignements sur le programme d'études menant au DEC en technologie de la production horticole et de l'environnement.

Ce programme d'études se subdivise en plusieurs voies de spécialisation :

- A — Cultures légumières, fruitières et industrielles
- B — Culture de plantes ornementales
- C — Cultures horticoles légumières, fruitières et ornementales en serre et en champ
- D — Environnement

Tableau 40
Fiche descriptive du programme d'études menant au DEC en technologie de la production horticole et de l'environnement

Titre du programme		TECHNOLOGIE DE LA PRODUCTION HORTICOLE ET DE L'ENVIRONNEMENT	
Numéro du programme	153.B0	Année d'approbation	1995
Objectifs du programme			
<p>Le programme d'études menant au DEC en technologie de la production horticole et de l'environnement vise à former des personnes capables de répondre aux besoins du milieu dans le secteur des services à la production végétale et à l'environnement. Il vise aussi à les rendre aptes à travailler dans l'un des quatre domaines suivants : les cultures légumières, fruitières et industrielles; la culture de plantes ornementales; les cultures horticoles, légumières, fruitières et ornementales en serre et en champ; l'environnement. Ce programme vise à former des technologistes qui faciliteront la pratique d'une agriculture plus durable et plus respectueuse de l'environnement. Les différences liées aux techniques culturales, aux intrants ainsi qu'aux extrants, selon que l'on pratique une agriculture biologique ou conventionnelle, sont prises en considération pour tous les types de culture en champ ou en serre. Le programme touche également la préparation et la conservation des sols, la gestion des ressources environnementales et l'aménagement du territoire agroforestier. Il comprend un volet de représentation commerciale et de gestion : la gestion technico-économique et la gestion d'une équipe de travail.</p>			
Professions visées			
<p>2221 Technologues et techniciennes/techniciens en biologie 2222 Inspectrices/inspecteurs des produits agricoles et de la pêche 6221 Spécialistes des ventes techniques — Commerce de gros 8251 Exploitantes/exploitants agricoles et gestionnaires d'exploitations agricoles 8253 Surveillantes/surveillants d'exploitations agricoles et ouvrières spécialisées/ouvriers spécialisés dans l'élevage du bétail</p>			
Voie de spécialisation	Particularités		Durée spécifique/totale
A — Cultures légumières, fruitières et industrielles	<p>Les personnes qui s'engagent dans cette voie de spécialisation posséderont les compétences nécessaires à une intervention au regard de la régie de cultures légumières, fruitières, céréalières et industrielles en champ, de la régie de cultures de primeur et de la régie de cultures légumières en serre.</p> <p>Ces interventions touchent autant l'élaboration de programmes d'implantation de ces cultures que de programmes d'entretien et de récolte de ces mêmes cultures.</p>		1 920 heures/2 580 heures

Tableau 40 (suite)

Titre du programme		TECHNOLOGIE DE LA PRODUCTION HORTICOLE ET DE L'ENVIRONNEMENT
Voie de spécialisation	Particularités	Durée spécifique/totale
B — Culture de plantes ornementales	<p>Les personnes qui choisissent cette voie de spécialisation peuvent intervenir plus particulièrement au regard de la régie de culture des plantes ornementales en serre et de la régie de culture des plants de pépinières en pleine terre et en contenants.</p> <p>Les compétences associées à ce domaine d'intervention touchent également la protection des cultures et de l'environnement ainsi que la gestion de l'équipement, des installations ainsi que des équipes de travail. Les volets de la représentation commerciale et de la commercialisation sont aussi considérés.</p>	1 905 heures/2 565 heures
C — Cultures horticoles légumières, fruitières et ornementales en serre et en champ	<p>Les personnes qui choisissent cette voie sont en mesure d'intervenir auprès des producteurs et des productrices de fruits, de légumes ou de plantes ornementales, au regard de la fertilisation, de l'implantation, de l'entretien ainsi que de la récolte et de la conservation de ces productions en serre et en champ.</p> <p>Ce soutien technique touche également l'élaboration et l'application de programmes de culture ainsi que la régie technique des différentes productions.</p>	1 995 heures/2 640 heures
D — Environnement	<p>Les personnes qui choisissent cette voie sont en mesure d'élaborer des programmes d'amendement et de fertilisation des sols, d'intervenir au regard de la décontamination du sol ou de l'eau et des aspects techniques propres aux travaux d'aménagement d'installations agricoles et d'intervenir dans l'élaboration de programmes de conservation des ressources. Elles peuvent aussi intervenir au regard de la préparation et de la conservation des sols et des travaux relatifs à l'hydraulique agricole.</p> <p>De plus, ces personnes peuvent réaliser des travaux relatifs à la protection de l'environnement ou à l'aménagement de boisés et participer à des études d'impact environnemental dans le domaine agricole.</p>	1 995 heures/2 655 heures

Source : Inforoute de la formation professionnelle et technique (FPT) (<http://www2.inforoutefpt.org/>).

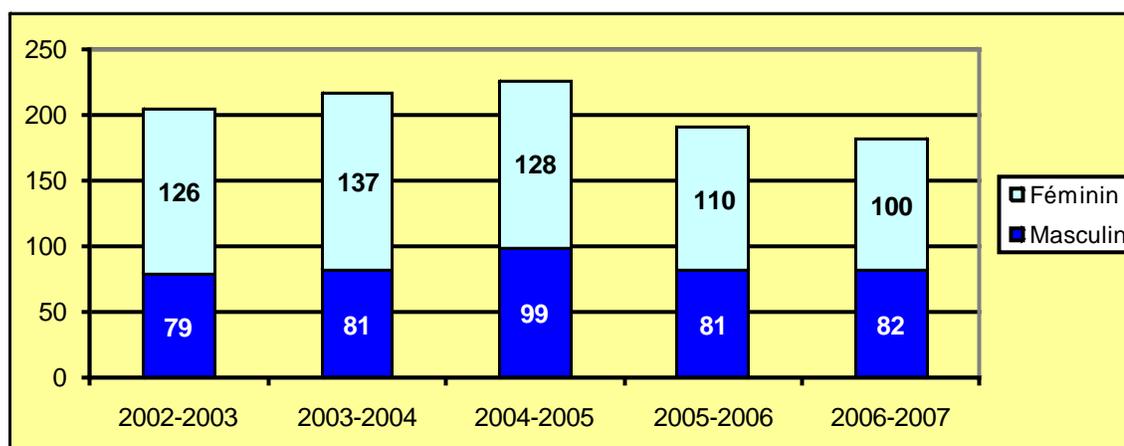
Tableau 41
Nombre d'inscriptions 2002 à 2006 — Technologie de la production horticole et de l'environnement

Établissements d'enseignement	Inscriptions	2002	2003	2004	2005	2006
ITA, Campus de La Pocatière	Débutants	36	26	27	23	18
	Total	80	77	81	66	61
Lanaudière à Joliette, Cégep régional de	Débutants	9	16	15	5	3
	Total	17	27	27	21	16
Lionel Groulx, Cégep	Débutants ⁴⁹	3	0	0	0	0
	Total	26	21	23	18	16
ITA, Campus de Saint-Hyacinthe	Débutants	28	44	41	30	30
	Total	82	93	96	86	89

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

En 2006-2007, le programme d'études était offert dans 4 collèges à 182 étudiantes et étudiants dont 51 débutants. Contrairement aux programmes d'études vus précédemment, la majorité des étudiantes et des étudiants sont des femmes (55 % en 2006-2007) (tableau 41 et figures 28 et 29).

Figure 28
Évolution du nombre d'étudiants inscrits au programme d'études Technologie de la production horticole et de l'environnement, répartis selon le sexe, de 2002-2003 à 2006-2007

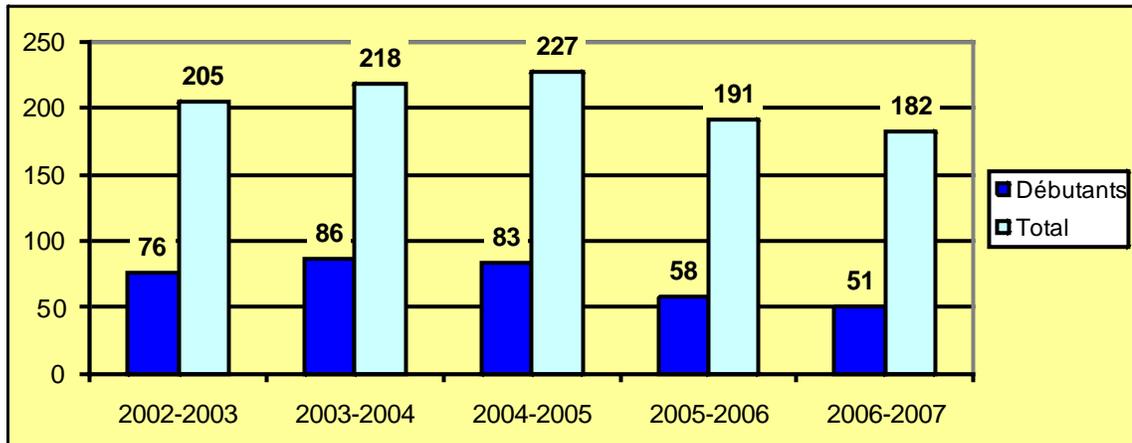


Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

⁴⁹ Le Cégep Lionel Groulx offre un programme DEP-DEC. Il n'y a donc pas d'inscriptions en première année pour ce programme (débutants).

L'effectif total a connu une augmentation entre 2002-2003 et 2004-2005, puis il a chuté au cours des deux années qui ont suivi, passant de 227 à 182 (une baisse de 20 % en 2 ans). Le nombre de débutants a suivi une courbe semblable. En 2006-2007, le nombre de débutants était plus faible dans une proportion de 40 % qu'en 2003-2004 (figure 29).

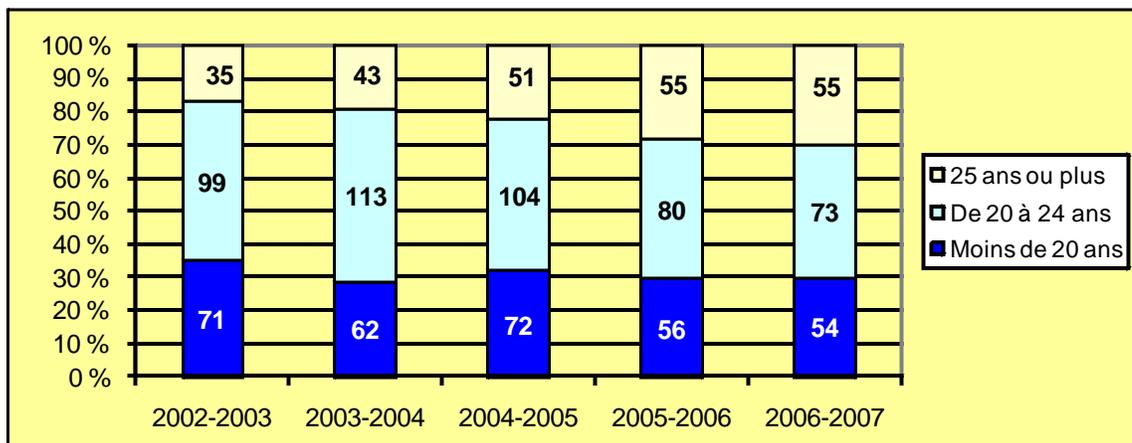
Figure 29
Évolution du nombre d'étudiants inscrits au programme d'études Technologie de la production horticole et de l'environnement, débutants et total, de 2002-2003 à 2006-2007



Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

La figure 30 montre que les étudiantes et les étudiants de ce programme d'études sont plus âgés que ceux des programmes d'études vus précédemment. En effet, 30 % des étudiantes et des étudiants ont plus de 25 ans.

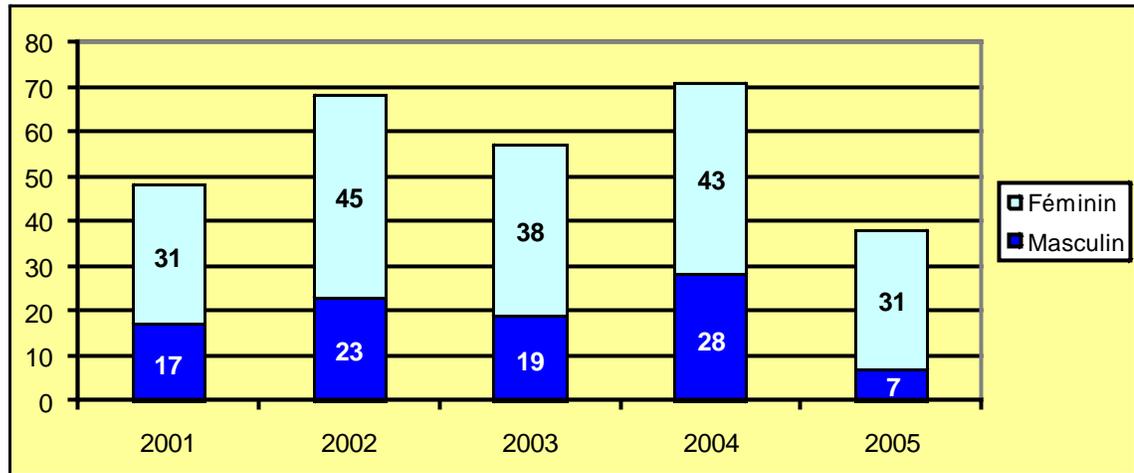
Figure 30
Évolution du nombre total d'étudiants inscrits au programme d'études Technologie de la production horticole et de l'environnement, selon l'âge, de 2002-2003 à 2006-2007



Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

Le nombre de diplômées et de diplômés a évolué en dents de scie entre 2002 et 2005. En 2005, seulement 38 étudiantes et étudiants ont obtenu un diplôme comparativement à 71 en 2004 (une chute de près de 50 %) (figure 31).

Figure 31
Évolution du nombre de diplômés du programme d'études Technologie de la production horticole et de l'environnement, selon le sexe, de 2001 à 2005



Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

L'enquête Relance du MELS révèle que la proportion des diplômées et des diplômés en emploi s'élevait à moins de 75 % en 2007 comparativement à 56 % et à 76 % les deux années précédentes.

La plupart de ces diplômées et ces diplômés sont à temps plein. Ils considèrent, dans des proportions variant de 75 % à 85 % selon les années, qu'ils ont un emploi en rapport avec leur formation.

Tableau 42
Situation en emploi des personnes titulaires du DEC en technologie de la production
horticole et de l'environnement
Programme regroupé

Situation en mars	2005	2006	2007
Nombre de personnes visées par l'enquête	53	58	41
Taux de réponse	77,4 %	74,1 %	65,9 %
En emploi	56,1 %	76,7 %	74,1 %
À la recherche d'un emploi	2,4 %	9,3 %	3,7 %
Aux études	29,3 %	11,6 %	18,5 %
Personnes inactives	12,2 %	2,3 %	3,7 %
Au chômage	4,2 %	10,8 %	4,8 %
L'emploi à temps plein et ses caractéristiques :			
– À temps plein	95,7 %	87,9 %	100,0 %
– Salaire hebdomadaire brut moyen	456	538	532
– En lien avec la formation	81,8 %	75,9 %	85,0 %
– Durée de la recherche en semaines	7	6	8

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

Les tableaux 43 et 44 donnent des indications sur le secteur d'activité dans lequel travaillent les diplômées et les diplômés et le type d'emploi qu'ils occupent. On constate que les diplômées et les diplômés se partagent des emplois dans plusieurs secteurs dont les principaux sont la production (culture en serre et en pépinière et floriculture), les services de recherche et les services-conseils.

Tableau 43
Secteur d'activité économique des entreprises des personnes diplômées en emploi,
titulaires du DEC en technologie de la production horticole et de l'environnement
Programme regroupé

Secteur d'activité économique des entreprises, 2005 et 2006	N^{br}
1114 Culture en serre et en pépinière et floriculture	6
5417 Services de recherche et de développement scientifiques	5
5416 Services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques	4
4442 Magasins de matériel et fournitures pour le jardinage et l'entretien des pelouses	3
1119 Autres cultures agricoles	2
1151 Activités de soutien aux cultures agricoles	2
4111 Grossistes-distributeurs de produits agricoles	2
1113 Culture de fruits et de noix	1
4189 Grossistes-distributeurs d'autres produits divers	1
5629 Services d'assainissement et autres services de gestion des déchets	1
6113 Universités	1
9129 Autres services des administrations publiques provinciales et territoriales	1
9139 Autres services des administrations publiques locales, municipales et régionales	1

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec.

De plus, ces diplômées et ces diplômés occupent des emplois diversifiés dont ceux de technologue en biologie, de spécialiste de l'aménagement paysager et de l'horticulture et d'ouvrière et d'ouvrier agricole.

Tableau 44
Selon la CNP, types d'emplois occupés par les personnes titulaires du DEC en
technologie de la production horticole et de l'environnement
Programme regroupé

Types d'emplois occupés selon la CNP, 2005		N^{bre}
2221	Technologues et techniciennes/techniciens en biologie	5
2225	Techniciennes/techniciens et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture	3
8432	Ouvrières/ouvriers de pépinières et de serres	3
1233	Expertes/experts en sinistres et rédacteurs/rédactrices sinistres	1
4122	Assistants/assistants d'enseignement et de recherche au niveau postsecondaire	1
6211	Superviseures/superviseurs — Commerce de détail	1
6221	Spécialistes des ventes techniques — Commerce de gros	1
6411	Représentantes/représentants des ventes non techniques — Commerce de gros	1

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec.

4.1.1.4 DEC en paysage et commercialisation en horticulture ornementale

Les tableaux et les figures présentés dans les pages suivantes contiennent des renseignements sur le programme d'études menant au DEC en paysage et commercialisation en horticulture ornementale.

Ce programme d'études se subdivise en trois voies de spécialisation :

- A — Aménagement paysager
- B — Espaces verts
- C — Commercialisation des produits et des services horticoles

Tableau 45
Fiche descriptive du programme d'études menant au DEC en paysage et
commercialisation en horticulture ornementale

Titre du programme		PAYSAGE ET COMMERCIALISATION EN HORTICULTURE ORNEMENTALE	
Numéro du programme	153.C0	Année d'approbation	1996
Objectifs du programme			
Intervenir dans le domaine des services liés à l'horticulture ornementale en se spécialisant dans l'une des trois voies suivantes : la planification et l'entretien de projets d'aménagement paysager, l'entretien et le développement d'espaces verts ou la commercialisation de produits et de services horticoles.			
Professions visées			
2225 Techniciennes/techniciens et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture 8254 Propriétaires exploitantes/propriétaires exploitants et gestionnaires de pépinière et de serre 8256 Surveillantes/surveillants de l'aménagement paysager et de l'horticulture			
Voie de spécialisation	Particularités		Durée spécifique/totale
A — Aménagement paysager	Les personnes qui choisissent la voie de spécialisation de l'aménagement paysager peuvent intervenir plus particulièrement au regard de la planification d'un projet d'aménagement paysager et de son entretien. Les compétences associées au domaine du paysage touchent également la production de documents relatifs à des projets horticoles et la réalisation de travaux d'aménagements paysagers.		1 980 heures/2 640 heures
B — Espaces verts	Les personnes qui choisissent la voie de spécialisation des espaces verts peuvent intervenir plus particulièrement au regard de la planification d'un projet d'entretien et de développement d'un espace vert. Les compétences associées au domaine du paysage touchent également la production de représentations graphiques d'aménagements paysagers, la production de documents relatifs à des projets horticoles et la réalisation de travaux d'aménagements paysagers.		1 980 heures/2 640 heures
C — Commercialisation des produits et des services horticoles	Les personnes qui choisissent la voie de spécialisation de la commercialisation des produits et des services horticoles peuvent intervenir plus particulièrement au regard de la planification d'un projet de commercialisation de produits et de services horticoles. Les compétences associées au domaine de la commercialisation touchent également la production de croquis d'aménagements paysagers et l'élaboration d'opérations de mise en marché.		1 980 heures/2 640 heures

Source : Inforoute de la formation professionnelle et technique (FPT) (<http://www2.inforoutefpt.org/>).

Tableau 46
Nombre d'inscriptions 2002 à 2006 — Paysage et commercialisation en horticulture ornementale

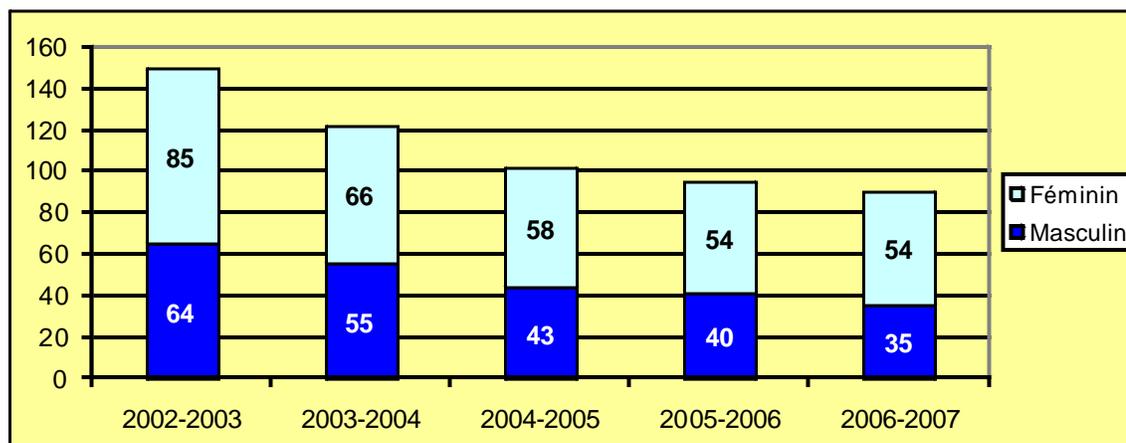
Établissements d'enseignement	Inscriptions	2002	2003	2004	2005	2006
Montmorency, Cégep	Débutants	14	17	14	16	19
	Total	54	45	39	38	39
ITA, Campus de Saint-Hyacinthe	Débutants	30	24	21	17	17
	Total	95	76	62	56	50

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

En 2006-2007, le programme d'études était offert dans 2 établissements à 89 étudiantes et étudiants, dont 36 débutants. Plus de 60 % des étudiantes et des étudiants sont des femmes (tableau 46 et figures 32 et 33).

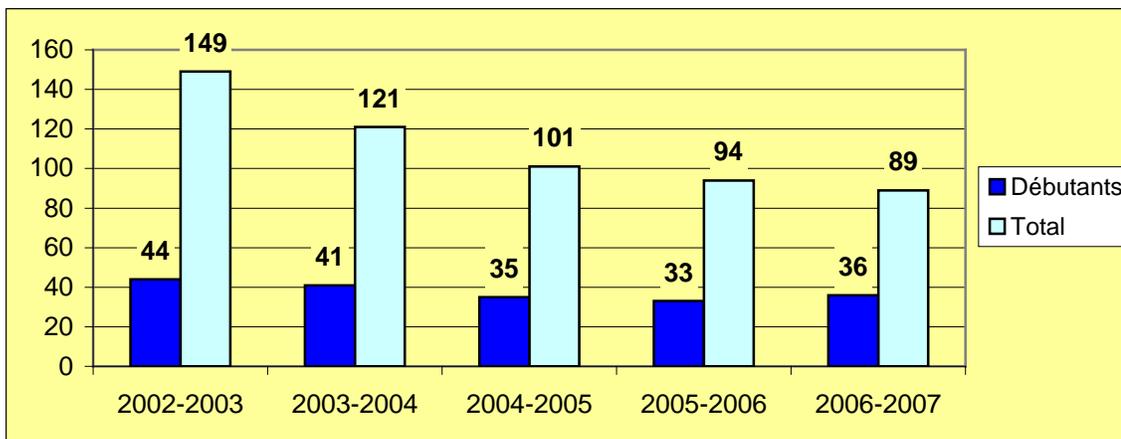
L'effectif total et le nombre de débutants sont en baisse constante depuis 2002-2003 (chute de 40 % en 5 ans).

Figure 32
Évolution du nombre d'étudiants inscrits au programme d'études Paysage et commercialisation en horticulture ornementale, répartis selon le sexe, de 2002-2003 à 2006-2007



Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

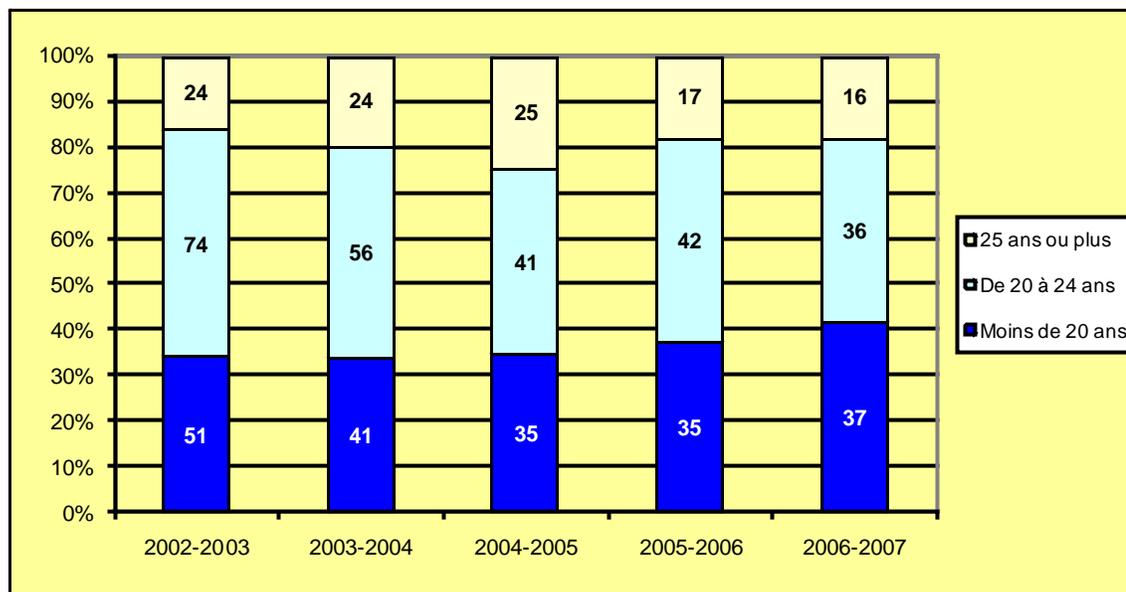
Figure 33
Évolution du nombre d'étudiants inscrits au programme d'études Paysage et commercialisation en horticulture ornementale, débutants et total, de 2002-2003 à 2006-2007



Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

La figure 34 montre que la clientèle tend à rajeunir, les moins de 20 ans comptant pour près de 42 % de l'effectif en 2006-2007, comparativement à 34 % en 2002-2003.

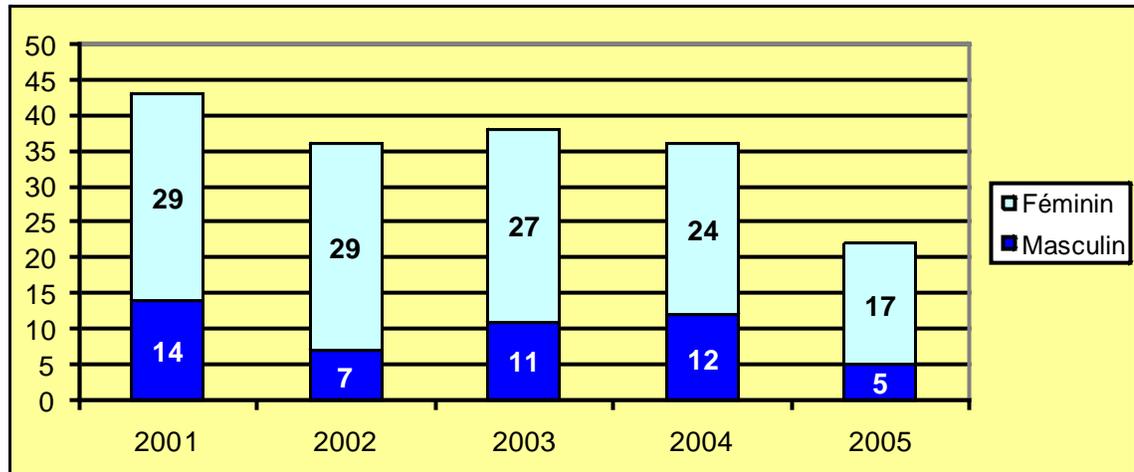
Figure 34
Évolution du nombre total d'étudiants inscrits au programme d'études Paysage et commercialisation en horticulture ornementale, selon l'âge, de 2002-2003 à 2006-2007



Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

Le nombre de diplômées et de diplômés a été relativement stable durant la période de 2002 à 2004, mais il a connu une forte chute en 2005 (près de 40 %) (figure 35).

Figure 35
Évolution du nombre de diplômés du programme d'études Paysage et commercialisation en horticulture ornementale, selon le sexe, de 2001 à 2005



Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

L'enquête Relance du MELS révèle que la proportion des diplômées et des diplômés en emploi s'élevait aux deux tiers en 2007 comparativement à 60 % et 69 % les deux années précédentes. La plupart de ces diplômées et ces diplômés sont à temps plein (la proportion variant selon les années). Ils considèrent, dans des proportions élevées, qu'ils ont un emploi en rapport avec leur formation (tableau 47).

Les tableaux 48 et 49 donnent des indications sur le secteur d'activité dans lequel travaillent les diplômées et les diplômés et le type d'emploi qu'ils occupent. On constate que le principal débouché se trouve dans le secteur des services relatifs aux bâtiments et des logements (ce qui englobe probablement l'aménagement paysager intérieur et extérieur des immeubles à logements et à bureaux). L'autre secteur le plus populaire est celui de la culture en serre et en pépinière et de la floriculture.

Les diplômées et les diplômés occupent des emplois principalement comme techniciennes et techniciens et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture et comme ouvrières et ouvriers de pépinières et de serres.

Cependant, comme le nombre de répondants à l'enquête est faible, les résultats ne peuvent pas être considérés comme statistiquement significatifs.

Tableau 47
Situation en emploi des personnes titulaires du DEC en paysage et commercialisation en horticulture ornementale
Programme regroupé

Situation en mars	2005	2006	2007
Nombre de personnes visées par l'enquête	36	20	22
Taux de réponse	83,3 %	80,0 %	68,2 %
En emploi	60,0 %	68,8 %	66,7 %
À la recherche d'un emploi	3,3 %	0,0 %	6,7 %
Aux études	13,3 %	18,8 %	6,7 %
Personnes inactives	23,3 %	12,5 %	20,0 %
Au chômage	5,3 %	0,0 %	9,1 %
L'emploi à temps plein et ses caractéristiques			
– À temps plein	94,4 %	81,8 %	100,0 %
– Salaire hebdomadaire brut moyen	543	625	644
– En lien avec la formation	76,5 %	100,0 %	90,0 %
– Durée de la recherche en semaines	3	4	3

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

Tableau 48
Secteur d'activité économique des entreprises des personnes diplômées en emploi, titulaires du DEC en paysage et commercialisation en horticulture ornementale
Programme regroupé

Secteur d'activité économique des entreprises, 2005 et 2006	N^{bre}
5617 Services relatifs aux bâtiments et aux logements	7
1114 Culture en serre et en pépinière et floriculture	4
9139 Autres services des administrations publiques locales, municipales et régionales	2
4442 Magasins de matériel et fournitures pour le jardinage et l'entretien des pelouses	1
9131 Services de protection municipaux	1

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec.

Tableau 49
Selon la CNP, types d'emplois occupés par les personnes titulaires du DEC en paysage et commercialisation en horticulture ornementale
Programme regroupé

Types d'emplois occupés selon la CNP, 2005	N^{bre}
2225 Techniciens/techniciennes et spécialistes de l'aménagement paysager et de l'horticulture	4
8432 Ouvriers/ouvrières de pépinières et de serres	3
8256 Surveillants/surveillantes de l'aménagement paysager et de l'horticulture	2
6211 Superviseurs/superviseuses — Commerce de détail	1

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec.

4.1.1.5 Programme d'études Technologie du génie agromécanique

Les tableaux et les figures présentés dans les pages suivantes contiennent des renseignements sur le programme d'études menant au DEC en technologie du génie agromécanique.

Tableau 50
Fiche descriptive du programme d'études menant au DEC en technologie du génie agromécanique

Titre du programme	TECHNOLOGIE DU GÉNIE AGROMÉCANIQUE		
Numéro du programme	153.D0	Année d'approbation	1996
Objectifs du programme	Intervenir dans le domaine des services liés à l'équipement et à la machinerie agricole en exécutant des tâches de soutien technique auprès des gestionnaires de productions animales ou végétales ou auprès des compagnies de distribution, ou encore en exécutant des tâches de représentation commerciale, des tâches de supervision de travaux d'installation et des tâches d'organisation et de direction d'un service de pièces.		
Professions visées :	2232 Technologues et techniciennes/techniciens en génie mécanique 6221 Spécialistes des ventes techniques — Commerce de gros		
Durée spécifique/totale	1 935/2 595 heures		

Source : Inforoute de la formation professionnelle et technique (FPT)
(<http://www2.inforoutefpt.org/>).

Le programme d'études est offert uniquement au Campus de Saint-Hyacinthe de l'ITA. L'effectif total était de 31 étudiantes et étudiants en 2006 dont 8 débutants. La clientèle est presque essentiellement masculine (90 % en 2006) (tableau 51 et figures 36 et 37).

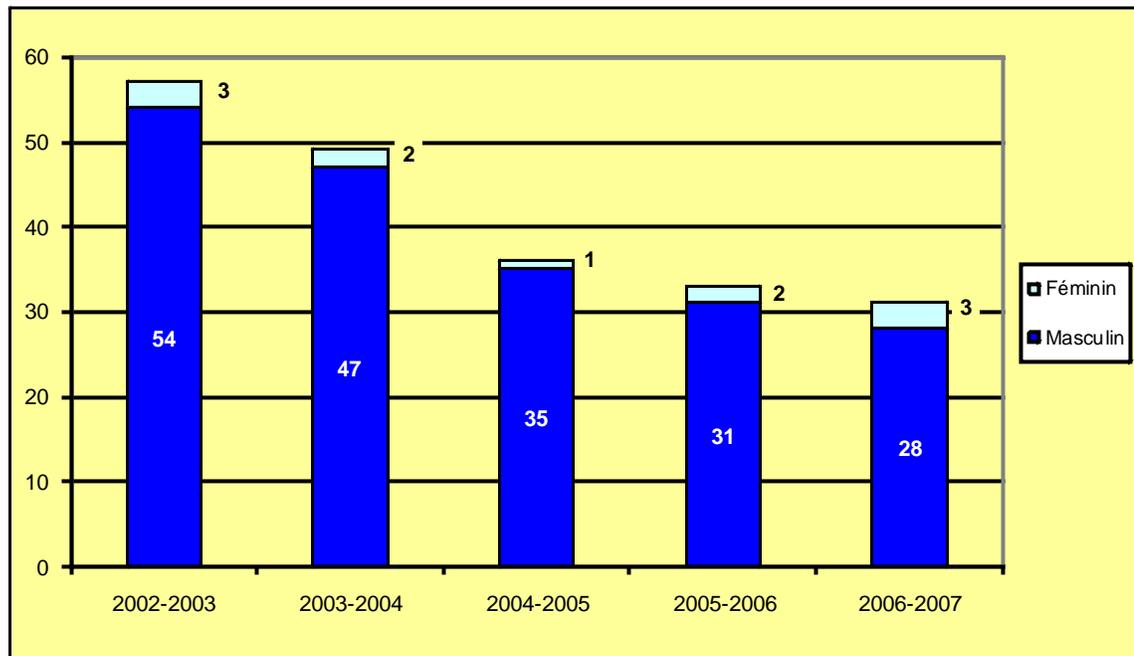
Tableau 51
Nombre d'inscriptions 2002 à 2006 — Technologie du génie agromécanique

Établissement d'enseignement	Inscriptions	2002	2003	2004	2005	2006
ITA, Campus de Saint-Hyacinthe	Débutants	15	16	8	10	8
	Total	57	49	36	33	31

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

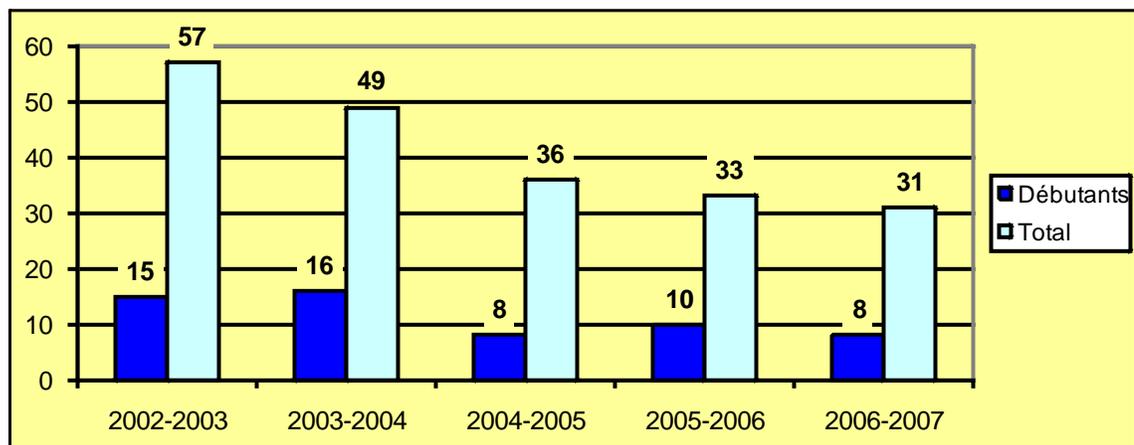
L'effectif total a connu une baisse constante depuis 2002-2003 (chute de 45 % en 5 ans). Le nombre de débutants est demeuré très faible, soit à 10 ou moins, au cours des 3 dernières années.

Figure 36
Évolution du nombre d'étudiants inscrits au programme d'études Technologie du génie agromécanique, répartis selon le sexe, de 2002-2003 à 2006-2007



Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

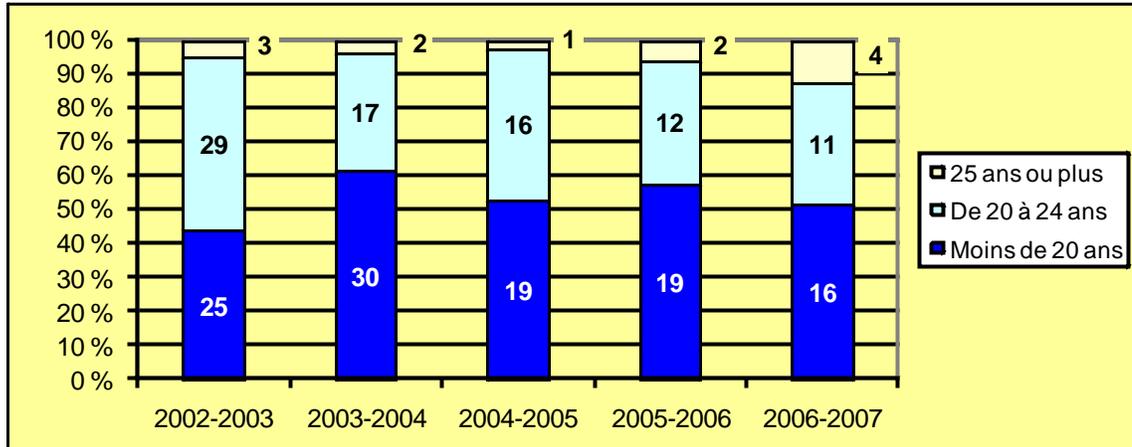
Figure 37
Évolution du nombre d'étudiants inscrits au programme d'études Technologie du génie agromécanique, débutants et total, de 2002-2003 à 2006-2007



Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

La figure 38 montre que l'âge des étudiantes et des étudiants et des étudiants varie selon les années, mais qu'elle est majoritairement inférieure à 20 ans.

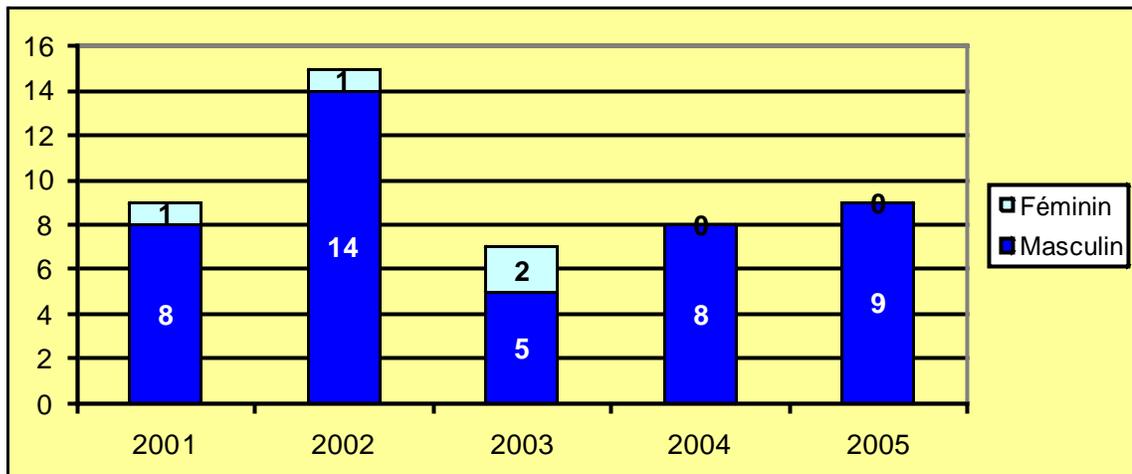
Figure 38
Évolution du nombre total d'étudiants inscrits au programme d'études Technologie du génie agromécanique, selon l'âge, de 2002-2003 à 2006-2007



Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

Le nombre de diplômées et de diplômés se situe à moins d'une dizaine par année depuis cinq ans, à l'exception de l'année 2002 (figure 39).

Figure 39
Évolution du nombre de diplômés du programme d'études Technologie du génie agromécanique, selon le sexe, de 2001 à 2005



Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

Les tableaux 52 et 53 présentent les résultats de l'enquête Relance du MELS. Presque toutes les diplômées et tous les diplômés trouvent un emploi à temps plein en rapport avec leur formation. Il faut cependant considérer ces données avec réserve étant donné le faible nombre de répondants à l'enquête.

Tableau 52
Situation en emploi des personnes titulaires du DEC en technologie du génie agromécanique

Situation en mars	2005	2006	2007
Nombre de personnes visées par l'enquête	8	9	8
Taux de réponse	100,0 %	77,8 %	50,0 %
En emploi	87,5 %	85,7 %	n. d.
À la recherche d'un emploi	0,0 %	0,0 %	n. d.
Aux études	12,5 %	14,3 %	n. d.
Personnes inactives	0,0 %	0,0 %	n. d.
Au chômage	0,0 %	0,0 %	n. d.
L'emploi à temps plein et ses caractéristiques			
– À temps plein	100,0 %	100,0 %	n. d.
– Salaire hebdomadaire brut moyen	534	567	n. d.
– En lien avec la formation	71,4 %	100,0 %	n. d.
– Durée de la recherche en semaines	3	n. d.	n. d.

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

Tableau 53
Situation en emploi, secteur d'activité des employeurs et types d'emplois occupés des titulaires du DEC en technologie du génie agromécanique

Situation d'emploi	2005		2006	
	n	%	n	%
Personnes diplômées visées par l'enquête	8	100,0	9	100,0
Taux de réponse	8	100,0	7	77,8
En emploi	7	87,5	6	85,7
— Emploi en rapport avec la formation	5	71,4	6	100,0
Secteurs d'activité économique des entreprises				
Grossistes-distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage (4171)	2	40,0	3	50,0
Élevage de bovins (1121)	1	20,0	1	16,7
Grossistes-distributeurs d'autres machines, matériel et fournitures (4179)	1	20,0	0	0,0
Autres services de l'administration publique fédérale (9119)	1	20,0	0	0,0
Activités de soutien aux cultures agricoles (1151)	0	0,0	1	16,7
Entrepreneurs en installations d'équipements techniques (2382)	0	0,0	1	16,7
TOTAL	5	100,0	6	100,0
Types d'emplois occupés selon la CNP, 2005				
Magasinières/magasiniers et commis aux pièces (1472)	1	20,0		
Mécaniciennes/mécaniciens de chantier et mécaniciennes industrielles/mécaniciens industriels (sauf l'industrie du textile) (7311)	1	20,0		
Mécaniciennes/mécaniciens d'équipement lourd (7312)	2	40,0		
Exploitantes/exploitants agricoles et gestionnaires d'exploitations agricoles (8251)	1	20,0		
TOTAL	5	100,0		

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec.

4.1.1.6 Programme d'études Techniques de santé animale

Les tableaux et les figures présentés dans les pages suivantes contiennent des renseignements sur le programme d'études menant au DEC en techniques de santé animale.

Tableau 54
Fiche descriptive du programme d'études menant au DEC en techniques de santé animale

Titre du programme	TECHNIQUES DE SANTÉ ANIMALE		
Numéro du programme	145.A0	Année d'approbation	1998
Objectifs du programme	Former des personnes aptes à exercer la profession de technicienne ou de technicien en santé animale, principalement dans les secteurs clinique et de la recherche. Le travail des techniciennes et des techniciens en santé animale consiste à aider des vétérinaires ou des chercheurs en expérimentation animale dans l'exercice de leurs fonctions. Dans les deux cas, ils sont appelés à effectuer des épreuves sur des animaux, à leur prodiguer des soins et à mettre en place des systèmes propices à la réalisation des aspects techniques des services de santé animale.		
Professions visées	3213 Technologues et techniciennes/techniciens en santé animale		
Durée spécifique/totale :	2 070 / 2 730 heures		

Source : Inforoute de la formation professionnelle et technique (FPT)
(<http://www2.inforoutefpt.org/>).

Le programme d'études est offert dans 7 collèges, répartis dans plusieurs régions du Québec, à plus de 1 000 étudiantes et étudiants, dont environ 400 débutants, chaque année. Plus de 90 % (93 % en 2006-2007) des étudiantes et des étudiants sont des femmes (tableau 55 et figures 40 et 41).

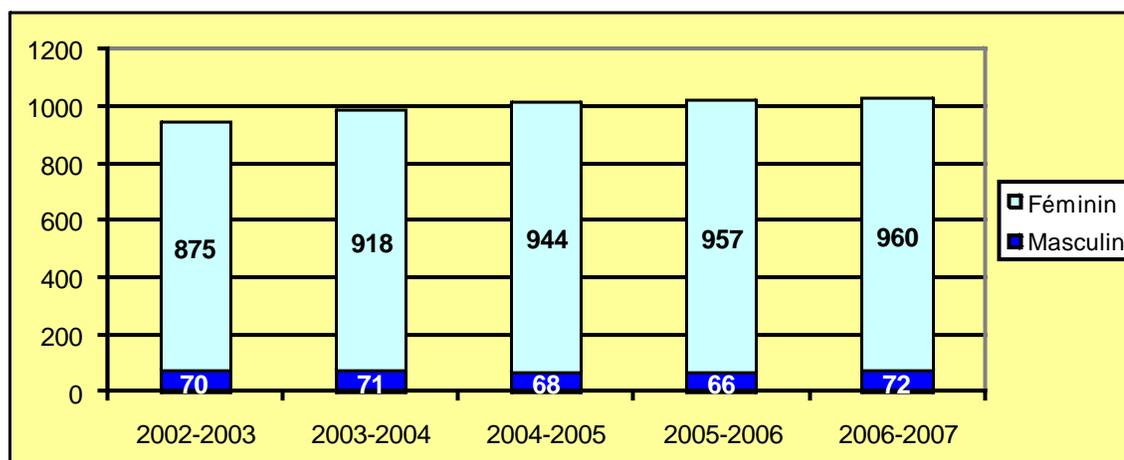
L'effectif total a connu une augmentation au cours des cinq dernières années, bien que le nombre de débutants semble se stabiliser à un peu moins de 400 par année.

Tableau 55
Nombre d'inscriptions 2002 à 2006 — Techniques de santé animale

Établissements d'enseignement	Inscriptions	2002	2003	2004	2005	2006
Cégep de La Pocatière	Débutants	57	63	61	60	62
	Total	157	167	157	158	160
Cégep de Saint-Félicien	Débutants	44	46	54	45	46
	Total	74	108	113	120	117
Collège Laflèche	Débutants	61	58	63	70	60
	Total	152	136	143	156	158
Cégep de Sherbrooke	Débutants	60	69	70	66	65
	Total	159	161	173	177	184
Collège Vanier	Débutants	32	37	34	33	42
	Total	100	100	98	97	91
Cégep Lionel Groulx	Débutants	58	56	60	58	58
	Total	151	167	161	135	142
Cégep de Saint-Hyacinthe	Débutants	59	59	69	65	62
	Total	152	150	167	180	180

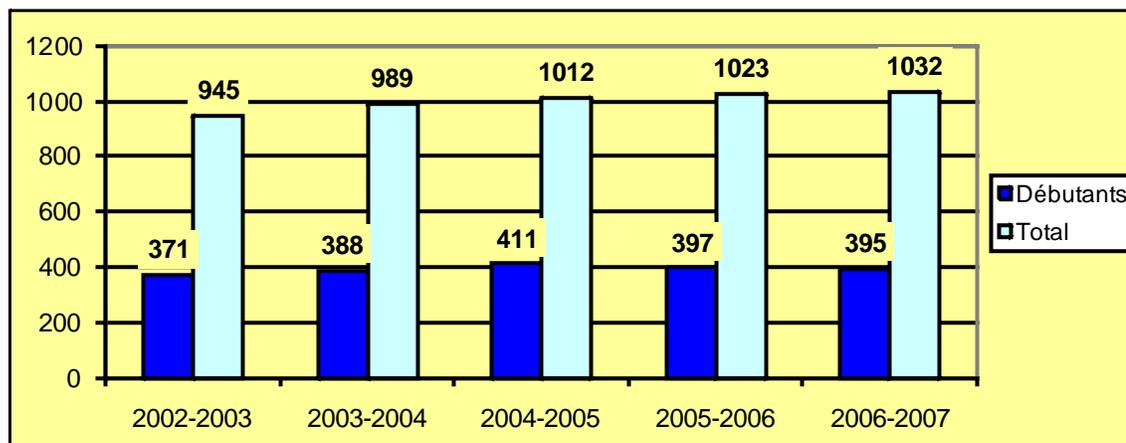
Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

Figure 40
Évolution du nombre d'étudiants inscrits au programme d'études Techniques de santé animale, répartis selon le sexe, de 2002-2003 à 2006-2007



Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

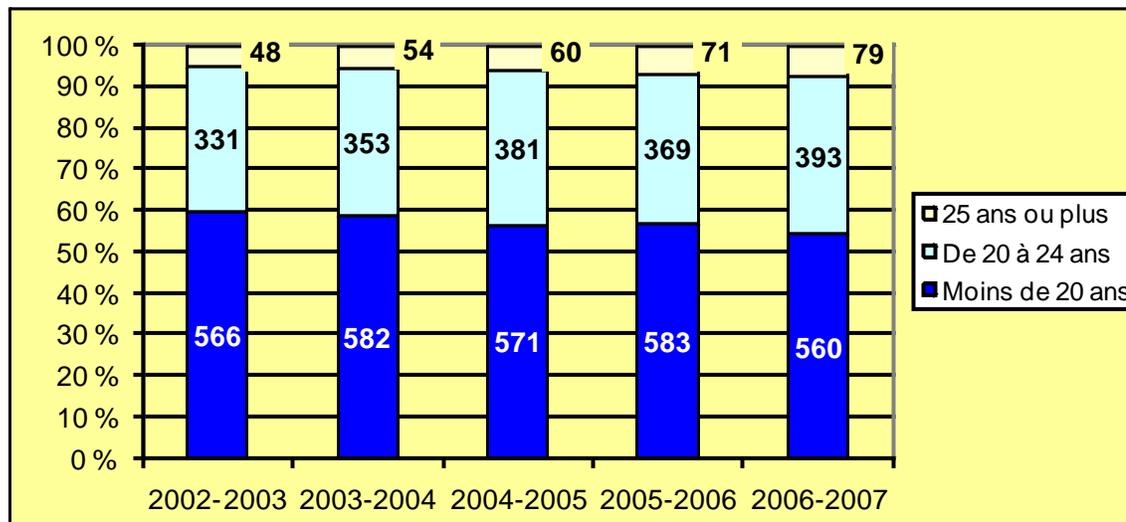
Figure 41
Évolution du nombre d'étudiants inscrits au programme d'études Techniques de santé animale, débutants et total, de 2002-2003 à 2006-2007



Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

La figure 42 montre que les étudiantes et les étudiants sont relativement jeunes (54 % avaient moins de 20 ans en 2006-2007). Cependant, on observe une augmentation du nombre d'étudiantes et d'étudiants dans les strates d'âge plus élevées.

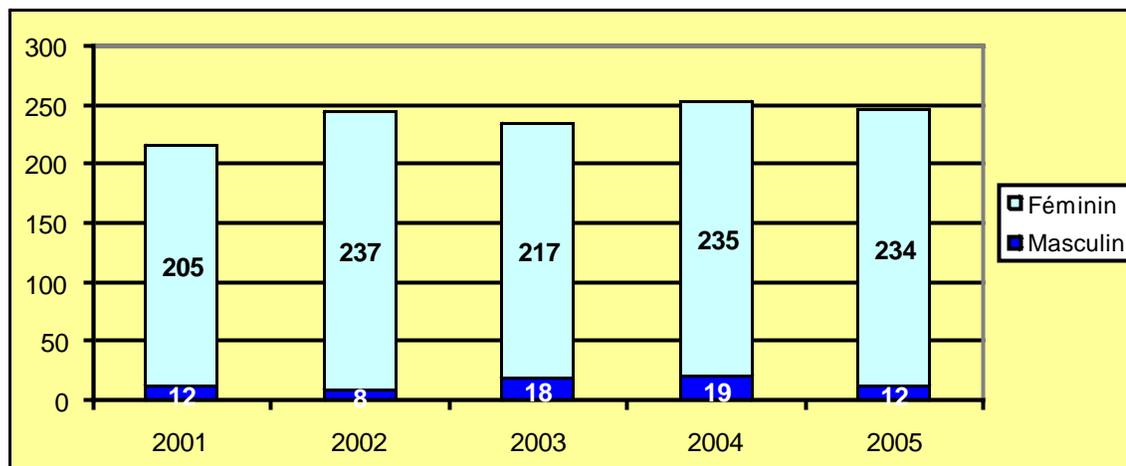
Figure 42
Évolution du nombre total d'étudiants inscrits au programme d'études Techniques de santé animale, selon l'âge, de 2002-2003 à 2006-2007



Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

Le nombre de diplômées et de diplômés demeure relativement stable depuis 2002, soit à un peu moins de 250 par année (figure 43).

Figure 43
Évolution du nombre de diplômés du programme d'études Techniques de santé animale, selon le sexe, de 2001 à 2005



Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

L'enquête Relance du MELS révèle que la proportion des diplômées et des diplômés en emploi s'élève à plus ou moins 85 % chaque année. Environ 95 % de ces diplômées et de ces diplômés travaillent à temps plein et dans un domaine en rapport avec leur formation dans une proportion de 88 % à 94 % selon les années (tableau 56).

Tableau 56
Situation en emploi des personnes titulaires du DEC en techniques de santé animale

Situation en mars	2005	2006	2007
Nombre de personnes visées par l'enquête	248	239	223
Taux de réponse	70,2 %	71,1 %	75,8 %
En emploi	85,1 %	84,7 %	87,6 %
À la recherche d'un emploi	2,9 %	1,8 %	0,6 %
Aux études	10,9 %	12,4 %	11,8 %
Personnes inactives	1,1 %	1,2 %	0,0 %
Au chômage	3,3 %	2,0 %	0,7 %
L'emploi à temps plein et ses caractéristiques			
– À temps plein	92,6 %	95,1 %	94,6 %
– Salaire hebdomadaire brut moyen	464	436	462
– En lien avec la formation	94,2 %	89,1 %	87,9 %
– Durée de la recherche en semaines	4	4	4

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

Le tableau 57 donne des indications sur le secteur d'activité dans lequel travaillent les diplômées et les diplômés et le type d'emploi qu'ils occupent.

En 2005, plus de 83 % des diplômées et des diplômés occupaient un emploi de technicienne ou technicien en santé animale. Une forte majorité travaillaient dans le secteur *Autres services professionnels, scientifiques et techniques* (5419), c'est-à-dire probablement dans une clinique vétérinaire.

Une proportion non négligeable de diplômées et de diplômés travaillait dans le secteur *Services de recherche et de développement scientifiques* (5417).

Tableau 57
Situation en emploi, secteur d'activité des employeurs et types d'emplois occupés des titulaires du DEC en techniques de santé animale

Situation d'emploi	2005		2006	
	n	%	n	%
Personnes diplômées visées par l'enquête	248	100,0	239	100,0
Taux de réponse	174	70,2	170	71,1
En emploi	148	85,1	144	84,7
— Emploi en rapport avec la formation	136	91,9	128	88,9
Secteurs d'activité économique des entreprises	2005		2006	
Autres services professionnels, scientifiques et techniques (5419)	75	56,8	78	61,4
Services de recherche et de développement scientifiques (5417)	33	25,0	27	21,3
Élevage de porcs (1122)	7	5,3	2	1,6
Universités (6113)	5	3,8	3	2,4
Autres magasins de détail divers (4539)	0	0,0	5	3,9
Établissements du patrimoine (7121)	2	1,5	5	3,9
Autres	10	7,6	7	5,5
TOTAL	132	100,0	127	100,0
Types d'emplois occupés selon la CNP	2005			
Technologues et techniciennes/techniciens en santé animale (3213)	113	83,1		
Technologues et techniciennes/techniciens en biologie (2221)	8	5,9		
Soigneuses/soigneurs d'animaux et travailleuses/travailleurs en soins des animaux (6483)	4	2,9		
Ouvrières/ouvriers agricoles (8431)	3	2,2		
Autres	8	5,9		
TOTAL	136	100,0		

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec.

4.1.1.7 Sommaire des programmes d'études et des établissements de formation technique

Le tableau 58 présente la liste des établissements collégiaux offrant les programmes d'études décrits précédemment. Les établissements sont regroupés par région. On remarque que certains programmes d'études sont offerts par un grand nombre d'établissements (*Gestion et exploitation d'entreprise agricole* et *Techniques de santé animale*), tandis que d'autres ne sont dispensés que par un ou deux établissements

(Technologie du génie agromécanique et Technologie des productions animales, par exemple).

Tableau 58
Liste des établissements publics et privés offrant les programmes d'études techniques

Région Établissements d'enseignement	Nom du programme d'études	Gestion et exploitation d'entreprise agricole	Technologie des productions animales	Technologie de la production horticole et de l'environnement				Paysage et commercialisation en horticulture ornementale			Technologie du génie agromécanique	Techniques de santé animale
	Numéro de programme			A	B	C	D	A	B	C		
		152.A0	153.A0	153.B0				153.C0			153.D0	145.A0
	Voies de spécialisation			A	B	C	D	A	B	C		
Bas Saint-Laurent	Cégep de Matane	√										
	ITA, Campus de La Pocatière	√	√			√	√					
	Cégep de La Pocatière											√
Centre-du-Québec	Cégep de Victoriaville	√										
Chaudière-Appalaches	Cégep de Lévis-Lauzon	√										
Estrie	Cégep de Sherbrooke	√										√
Lanaudière	Cégep de Lanaudière à Joliette	√				√						
Laurentides	Cégep Lionel Groulx	√		√								√
Laval	Cégep Montmorency							√	√	√		
Mauricie	Collège Laflèche (collège privé)											√

(suite page suivante)

Région Établissements d'enseignement	Nom du programme d'études		Technologie de la production horticole et de l'environnement				Paysage et commercialisation en horticulture ornementale			Technologie du génie agromécanique		Techniques de santé animale
	Gestion et exploitation d'entreprise agricole	Technologie des productions animales	A	B	C	D	A	B	C			
Numéro de programme		152.A0	153.A0	153.B0				153.C0			153.D0	145.A0
Voies de spécialisation												
Montérégie Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu	√											
ITA, Campus de Saint- Hyacinthe	√	√	√	√			√	√	√	√		
Cégep de Saint-Hyacinthe												√
Montréal Collège Vanier												√
Collège Macdonald	√											
Saguenay–Lac-Saint-Jean Cégep d'Alma	√											
Cégep de Saint-Félicien												√

Source : Inforoute de la formation professionnelle et technique (FPT) (<http://www2.inforoutefpt.org/>).

4.1.1.8 Adéquation entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail

Le tableau 59 présente le diagnostic d'adéquation entre la formation et l'emploi établi par le MELS dans ce secteur. Trois programmes d'études sont en situation de déficit : Gestion et exploitation d'entreprise agricole, Technologie de la production horticole et de l'environnement, ainsi que Paysage et commercialisation en horticulture ornementale. Les personnes consultées ont confirmé un déficit de main-d'œuvre dans certains domaines comme l'agroenvironnement et l'horticulture maraîchère, où la demande est croissante.

Par ailleurs, l'équilibre diagnostiqué pour le programme d'études Technologie du génie mécanique ne reflète pas les commentaires des personnes consultées. Plusieurs nous ont en effet souligné le manque de personnel qualifié dans le domaine du génie rural et plus particulièrement de l'agriculture de précision. Les statistiques montrent des variations importantes du nombre de nouveaux inscrits dans ce domaine qui semble éprouver des difficultés à attirer les jeunes.

Tableau 59
Diagnostic d'adéquation entre la formation et l'emploi dans les programmes d'études collégiales en agroalimentaire

Programme	Nombre de débutants visés	Nombre de débutants réels¹	Diagnostic adéquation formation-emploi
<i>Gestion et exploitation d'entreprise agricole (152.A0)</i>	697	244 (de 231 à 283)	Déficit
<i>Technologie des productions animales (153.A0)</i>	56	64 (de 58 à 76)	Équilibre
<i>Technologie de la production horticole et de l'environnement (153.B0)</i>	106	58 (de 39 à 83)	Déficit modéré
<i>Paysage et commercialisation en horticulture ornementale (153.C0)</i>	106	38 (de 33 à 46)	Déficit modéré
<i>Technologie du génie mécanique (153.D0)</i>	27	12 (de 8 à 22)	Équilibre
<i>Techniques de santé animale (145.A0)</i>	20	397 (de 385 à 411)	Surplus modéré

¹ Moyenne de quatre ans de 2004-2005 à 2007-2008 (du min. au max.) — Diagnostic en date du 23 mars 2009.

Source : Inforoute de la formation professionnelle et technique (FPT) (<http://www2.inforoufpt.org>).

4.1.2 Formation universitaire

Cette section présente une description des programmes de formation offerts par trois universités québécoises et touchant le secteur agricole et agroalimentaire. Ces trois universités sont :

- l'Université Laval (Faculté des sciences de l'agriculture et de l'alimentation) à Québec;
- l'Université McGill (Collège Macdonald de Sainte-Anne-de-Bellevue);
- l'Université de Montréal (Faculté de médecine vétérinaire à Saint-Hyacinthe).

4.1.2.1 Université Laval : études de 1^{er} cycle

À l'Université Laval, la formation agricole au baccalauréat est offerte par quatre départements de la Faculté des sciences de l'agriculture et de l'alimentation :

- Économie agroalimentaire et sciences de la consommation : baccalauréat en agroéconomie;
- Phytologie : baccalauréat en agronomie, productions végétales (grandes cultures et horticulture), et baccalauréat en agronomie générale;
- Sciences animales : baccalauréat en agronomie, productions animales (production du lait, de la viande et des œufs), et baccalauréat en agronomie générale;

- Sols et génie agroalimentaire : baccalauréat en génie agroenvironnemental, baccalauréat en agronomie, sols et environnement (conservation, fertilisation, utilisation des sols, aménagement du territoire agricole), et baccalauréat en agronomie générale.

La Faculté compte un cinquième département, soit celui des sciences des aliments et de la nutrition.

Les programmes sont de 120 crédits et se déroulent donc généralement sur une période de quatre années d'études incluant les stages obligatoires. Les cours sont offerts en français.

Voici une présentation sommaire des principaux programmes de baccalauréat à l'Université Laval.

Baccalauréat en agroéconomie

Le baccalauréat en agroéconomie a pour objectif de permettre à l'étudiante et à l'étudiant d'acquérir des compétences en matière d'économie, de gestion et de développement des entreprises, de mise en marché et de politiques agricoles, de même que d'agronomie. Ces compétences lui permettront d'intervenir tout au long de la chaîne agroalimentaire, de la production à la consommation, en passant par la distribution, la transformation et la gestion des approvisionnements.

La formation universitaire est enrichie d'une formation appliquée de 2 stages de 12 semaines et d'un séjour optionnel à l'étranger d'une durée minimale de 4 mois.

Des passerelles ont été établies pour alléger l'admission au baccalauréat en agroéconomie pour les titulaires d'un DEC de la formation technique. Les personnes ainsi admises se voient reconnaître une partie de leur scolarité collégiale.

Les étudiantes et les étudiants qui terminent leur formation en agroéconomie peuvent faire partie de l'Ordre des agronomes du Québec, porter le titre d'agronome ou d'agroéconomiste et pratiquer dans les champs prévus par la profession :

- conseillère et conseiller en gestion, en financement ou en mise en marché;
- analyste en économie et en politiques agroalimentaires;
- agente et agent de développement régional et international;
- spécialiste en distribution alimentaire;
- économiste en matière de commerce international;
- gestionnaire d'une entreprise agroalimentaire;
- formatrice et formateur et communicatrice et communicateur spécialisé.

Les emplois reliés à cette spécialité se retrouvent dans les secteurs privé et public. Les grands établissements financiers et les groupes-conseils sont au nombre des employeuses et des employeurs.

Baccalauréat en agronomie⁵⁰

L'objectif du baccalauréat en agronomie est de former des personnes désireuses de maîtriser la science et l'art nécessaires à une saine utilisation et à une saine gestion des ressources vouées à la production agricole et alimentaire dans la perspective d'un développement durable. Ce programme vise à ce que les futurs agronomes aient une vision globale des systèmes de production, une bonne intégration des connaissances, une bonne compréhension de la réalité agricole de même que des attitudes personnelles à adopter et une maîtrise de la communication.

Le programme permet d'orienter la formation vers l'une des quatre concentrations proposées :

- productions végétales (grandes cultures et horticulture);
- productions animales (lait, viande, œufs);
- sols et environnement (conservation, fertilisation, utilisation des sols, aménagement du territoire agricole);
- agronomie générale.

Les étudiantes et les étudiants qui terminent une formation en agronomie peuvent faire partie de l'Ordre des agronomes du Québec et pratiquer dans les champs prévus par la profession. Ils peuvent, entre autres, exercer avec compétence les fonctions suivantes : service-conseil, gestion, recherche-développement dans des domaines tels que les productions animales (lait, viande, œufs), les productions végétales (grandes cultures, fruits et légumes, fleurs) ou les sols et l'environnement (conservation, fertilisation et utilisation des sols, aménagement paysager).

Les emplois accessibles aux bachelières et aux bacheliers se retrouvent autant dans le secteur public que privé :

- conseillère et conseiller;
- consultante et consultant;
- agente et agent de développement;
- représentante et représentant commercial;
- gestionnaire;
- enseignante et enseignant;
- agente et agent ou assistantes et assistant de recherche.

⁵⁰ Définition tirée directement du site suivant : <http://www.fsaa.ulaval.ca/agronomie.html>.

Baccalauréat en génie agroenvironnemental⁵¹

Le baccalauréat en génie agroenvironnemental prépare l'étudiante et l'étudiant à participer à la conception, à la fabrication et à la gestion des procédés et des équipements requis pour la production de la nourriture destinée aux animaux et aux humains, la gestion des ressources utilisées et la protection de l'environnement, et ce, dans une perspective de développement durable. L'étudiante et l'étudiant est préparé à intervenir dans plusieurs domaines :

- gestion de l'environnement en milieu agricole;
- hydraulique agricole (irrigation et drainage);
- conservation des sols;
- constructions agricoles;
- mécanisation agricole.

Les diplômées et les diplômés de ce secteur peuvent faire partie de l'Ordre des agronomes du Québec et de l'Ordre des ingénieurs du Québec. Les emplois liés à ce domaine d'études se retrouvent dans divers secteurs dont les suivants :

- gestion de l'environnement en milieu agricole;
- hydraulique agricole (irrigation et drainage);
- conservation des sols;
- constructions agricoles;
- mécanisation agricole;
- transformation primaire des produits agricoles (manutention et séchage);
- énergie en agroalimentaire (instrumentation et contrôle).

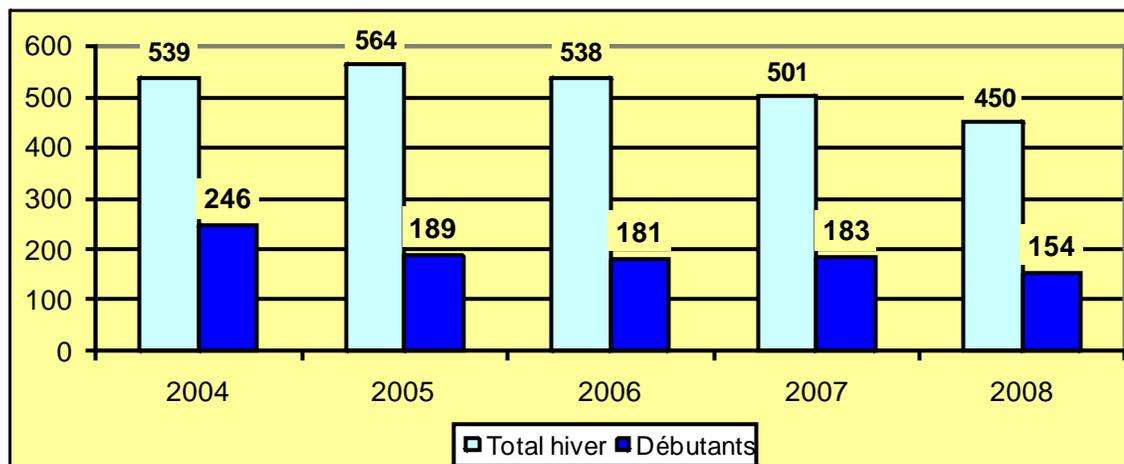
Les employeuses et les employeurs sont donc souvent des firmes d'ingénieures et d'ingénieurs et des groupes-conseils. Les emplois offerts aux bachelières et aux bacheliers de ce secteur se trouvent dans le secteur public ou privé.

Situation de l'effectif

À l'hiver 2008, le nombre total d'étudiantes et d'étudiants inscrits aux trois principaux programmes de 1^{er} cycle en agriculture à l'Université Laval était de 450. Le nombre de nouvelles inscriptions cette même année pour les trois sessions (hiver, été et automne) était de 154. Le nombre total d'inscriptions est en baisse depuis 2006, tandis que la diminution du nombre de nouvelles inscriptions a débuté en 2005 (figure 44).

⁵¹ Définition tirée du site Internet suivant : <http://www.sga.ulaval.ca/933.html>.

Figure 44
Évolution du nombre total d'étudiants et de débutants,
baccalauréat en agriculture, Université Laval, 2004-2008

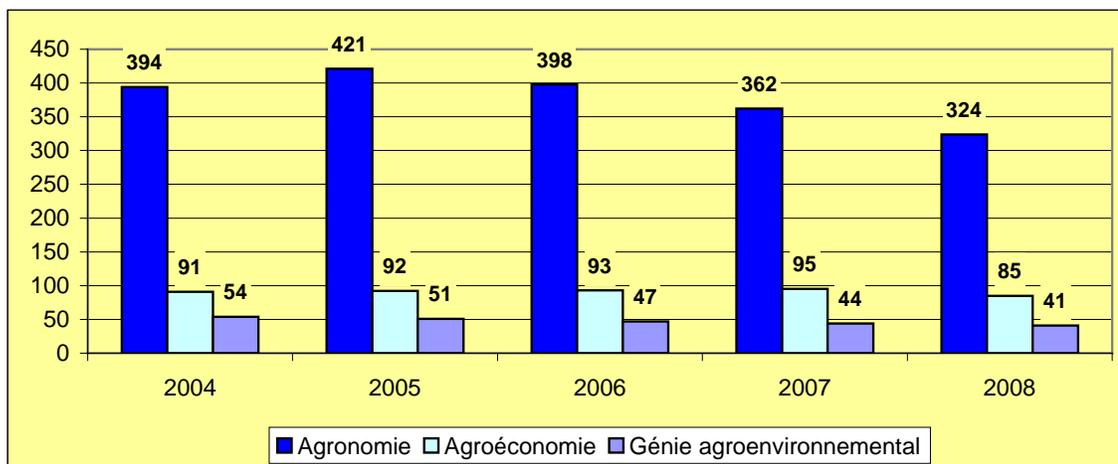


Source : FSAA, Université Laval.

Le nombre total d'inscriptions dans le programme Agronomie était de 324 à l'hiver 2008; il avait diminué de 23 % par rapport au sommet de 2005. Les autres programmes ont connu des baisses moins marquées, mais ils comptent beaucoup moins d'étudiantes et d'étudiants comme le montre la figure 45.

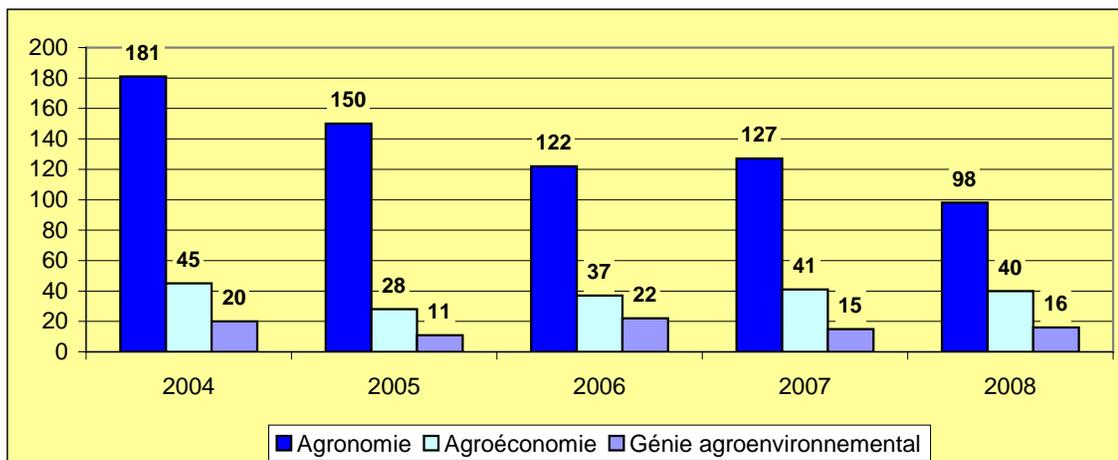
Les nouvelles inscriptions sont demeurées relativement stables dans les programmes Agroéconomie et Génie agroalimentaire, mais elles ont chuté de 48 % entre 2004 et 2008 dans le programme Agronomie.

Figure 45
Évolution du nombre total d'étudiants par programme (session d'hiver),
baccalauréat en agriculture, Université Laval, 2004-2008



Source : FSAA, Université Laval.

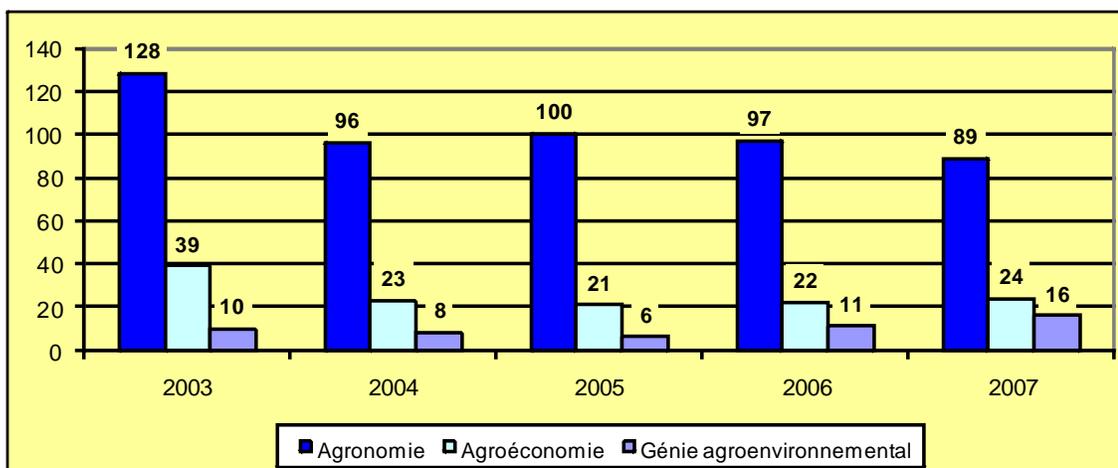
Figure 46
Évolution du nombre de nouvelles inscriptions par programme, baccalauréat en agriculture, Université Laval, 2004-2008



Source : FSAA, Université Laval.

Le nombre de diplômées et de diplômés suit sensiblement la même tendance à la baisse que celui des nouvelles inscriptions, mais avec un décalage d'environ quatre ans. Après un creux en 2006, les programmes Agroéconomie et Génie agroalimentaire semblaient montrer, en 2006 et en 2007, des signes encourageants de croissance.

Figure 47
Évolution du nombre de diplômés par programme d'études, baccalauréat en agriculture, Université Laval, 2003-2007



Source : Bureau du registraire, Université Laval.

4.1.2.2 Université Laval : études de 2^e et de 3^e cycle

Les études de 2^e et de 3^e cycle sont accessibles dans tous les secteurs de formation de la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université Laval. Ainsi, des maîtrises avec mémoire, des doctorats et des postdoctorats sont réalisables. Selon des critères d'admission définis par la moyenne, les projets en cours et la disponibilité de

chercheurs, les étudiantes et les étudiants qui désirent poursuivre à la maîtrise doivent acquérir douze crédits pour la préparation de leur recherche de même que la planification et la rédaction de celle-ci. De plus, l'addition d'un volet international est possible.

4.1.2.3 Université McGill : études de 1^{er} cycle

La formation agricole au baccalauréat à l'Université McGill est offerte par les quatre principaux départements de la Faculté des sciences de l'agriculture et de l'environnement :

- Économie agricole : baccalauréat avec majeure en économie agricole et mineure parmi les trois choix suivants : systèmes agricoles, affaires agricoles ou économie des ressources naturelles;
- Génie des bioressources : baccalauréat avec majeure en génie des bioressources et mineure parmi les quatre possibilités suivantes : génie bioenvironnemental, génie alimentaire et des bioprocédés, génie de l'eau et du sol et génie agricole;
- Sciences végétales : baccalauréat avec majeure en sciences des plantes et mineure en production agricole. On trouve également un baccalauréat avec majeure en sciences botaniques et mineure en écologie ou en option moléculaire.
- Zootechnie : baccalauréat avec majeure en sciences animales et un baccalauréat en biologie animale.

La Faculté compte aussi un département des sciences des ressources naturelles voué à l'étude des écosystèmes aquatiques et terrestres dans une approche multidisciplinaire intégrant les aspects économiques et techniques.

De plus, elle possède un département de science alimentaire et d'agrochimie.

Les programmes de baccalauréat en agriculture offerts par l'Université McGill comptent 90 crédits et peuvent être terminés en 3 ans.

Baccalauréat avec majeure en économie agricole

Le baccalauréat avec majeure en économie agricole est basé sur une interdisciplinarité entre les sciences environnementales, les sciences de l'agriculture, l'économie et d'autres sciences sociales. Il vise à répondre à la demande de personnel spécialisé en rapport avec l'agriculture et toute la filière alimentaire. L'orientation du programme valorise les connaissances de même que la capacité d'analyse, de diagnostic et de prise de décision.

Les mineures offertes dans ce programme sont :

- systèmes agricoles : cette mineure amène les étudiantes et les étudiants à améliorer leur compréhension des variables et des problèmes liés aux systèmes agricoles québécois, canadiens et mondiaux;
- affaires agricoles : cette mineure offre une spécialisation ayant trait aux finances, au marketing, au management et à la comptabilité;
- économie des ressources naturelles : cette mineure amène les étudiantes et les étudiants à évaluer les politiques sociales et environnementales de gestion des ressources naturelles en intégrant la biologie et les ressources économiques.

Les diplômées et les diplômés de ce programme sont généralement employés dans les secteurs public et privé. Ils travaillent notamment pour des établissements financiers et des clubs-conseils. Ils peuvent également travailler à des projets internationaux. Ces diplômées et ces diplômés peuvent faire partie de l'Ordre des agronomes du Québec.

Baccalauréat avec majeure en génie des bioressources

Le baccalauréat avec majeure en génie des bioressources comprend plusieurs spécialisations ayant chacune leurs objectifs spécifiques. Voici une brève description de ces spécialisations :

Spécialité	Description
La branche du génie bioenvironnemental	Cette branche vise l'étude des interactions entre les agroécosystèmes et leur environnement. Elle aborde notamment la conservation des ressources du sol et de l'eau, la gestion des biosystèmes, le traitement des déchets organiques, etc., dans le but d'atteindre un objectif général de développement durable et de protection environnementale.
La branche du génie alimentaire et des bioprocédés	Cette branche couvre la transformation, la préservation et l'entreposage d'aliments par l'étude du génie alimentaire et des bioprocédés.
La branche du génie de l'eau et du sol	Cette branche vise principalement à optimiser l'utilisation des ressources du sol et de l'eau tout en veillant à l'établissement d'un développement durable favorisant le maintien et la survie des écosystèmes impliqués.
La branche du génie agricole	Cette branche a pour objectif de former les étudiants au design, à la construction et au fonctionnement des machines et des infrastructures reliées à l'agroalimentaire, des centrales d'épuration et de filtration des eaux usées, des systèmes d'irrigation et de drainage, des méthodes d'entreposage, etc.

Source : <http://www.agrenv.mcgill.ca/agreng/recruit/f2progr.htm>.

Les diplômées et les diplômés de ce programme peuvent faire partie de l'Ordre des ingénieurs du Québec et de l'Ordre des agronomes du Québec. Ils peuvent travailler pour des firmes d'ingénieurs et d'ingénieurs ou des bureaux de conseils des secteurs public et privé.

Baccalauréat avec majeure en sciences des plantes⁵²

Le baccalauréat avec majeure en sciences des plantes propose l'étude des grandes cultures et de l'horticulture, plus particulièrement de la physiologie, des pratiques de production et de l'amélioration génétique des plantes d'importance économique qui nourrissent les populations et qui embellissent notre environnement.

Les diplômées et les diplômés de ce programme trouvent généralement de l'emploi dans les compagnies agricoles, les ministères fédéraux et provinciaux, les services-conseils, l'enseignement ou la recherche. Ce programme donne accès à l'Ordre des agronomes du Québec.

Baccalauréat avec majeure en sciences botaniques⁵³

La description du baccalauréat avec majeure en sciences botaniques est semblable à celle du baccalauréat en sciences des plantes à quelques exceptions près. Cependant, les sciences botaniques ouvrent sur deux mineures qui sont l'option moléculaire et l'option écologie.

Tout comme pour le baccalauréat en sciences des plantes, celui-ci donne la possibilité aux diplômées et aux diplômés de faire partie de l'Ordre des agronomes du Québec. Les diplômées et les diplômés de ce secteur peuvent travailler pour des compagnies de production de semences, pour différents secteurs de la recherche ou pour des clubs-conseils. Des postes dans ce champ d'activité sont ouverts aux secteurs public et privé.

Baccalauréat avec majeure en sciences animales

Ce programme vise le développement de compétences en production animale dans les entreprises agricoles.

Les diplômées et les diplômés du baccalauréat avec majeure en sciences animales peuvent faire partie de l'Ordre des agronomes du Québec. Les postes qui sont disponibles pour ces diplômées et ces diplômés sont dans la vente et le suivi technique, pour des compagnies qui fournissent des intrants aux entreprises agricoles ou dans l'enseignement. Des postes peuvent être disponibles dans les secteurs public et privé.

Baccalauréat avec majeure en biologie animale

Très semblable au baccalauréat en sciences animales, le baccalauréat avec majeure en biologie animale est plutôt destiné aux étudiantes et aux étudiants qui souhaitent poursuivre des études de 2^e et de 3^e cycle dans des secteurs en relation avec les animaux d'élevage agricoles et les grands mammifères. Ce programme ne mène pas à une adhésion à l'Ordre des agronomes du Québec.

⁵² Source : <http://francais.mcgill.ca/plant/undergraduate/>.

⁵³ Source : <http://francais.mcgill.ca/plant/undergraduate/botanical/>.

4.1.2.4 Université McGill : études de cycle supérieur

Les études de cycle supérieur, tant à la maîtrise qu'au doctorat et au postdoctorat, sont accessibles dans tous les programmes offerts en agriculture et en agroalimentaire à l'Université McGill. Cependant, le contenu et les conditions d'admission varient d'un programme à l'autre et selon les ressources disponibles. Ainsi, pour une maîtrise en économie agricole, 18 crédits de préparation, 1 crédit de séminaire et 27 crédits d'expérimentation et de rédaction de mémoire sont nécessaires. Ces conditions sont semblables pour les autres spécialités.

4.1.2.5 Université de Montréal : doctorat en médecine vétérinaire (cinq ans)⁵⁴

Au Québec, la seule école reconnue pour la formation en médecine vétérinaire est l'Université de Montréal par l'entremise de sa faculté de médecine vétérinaire située à Saint-Hyacinthe. Sur le total des demandes d'admission, 80 sont retenues chaque année. De ces 80 étudiantes et étudiants, de 20 à 30 % se dirigent vers la spécialité des grands animaux. Ce nombre varie en fonction des cohortes.

Le doctorat en médecine vétérinaire propose une formation médicale qui trouve ses applications dans le vaste domaine de la biologie. Le médecin vétérinaire peut exercer sa profession dans les domaines des animaux de compagnie (chiens, chats, petits rongeurs, oiseaux et animaux exotiques), des animaux de consommation (bovins, porcs et volailles) ainsi que des chevaux, de l'environnement et de la faune. Mais les activités de la profession couvrent également l'hygiène préventive, la salubrité des usines de transformation des aliments, l'inspection des viandes, le contrôle des maladies transmissibles à l'homme, les laboratoires de diagnostic et de recherche pure et appliquée, l'enseignement, etc.

Le titre de docteur en médecine vétérinaire ne confère pas la permission d'exercer la profession. Pour obtenir ce droit au Québec, la nouvelle diplômée et le nouveau diplômé doit réussir les examens exigés.

4.1.2.6 Université de Montréal : études de cycle supérieur

La Faculté de médecine vétérinaire de l'Université de Montréal offre plusieurs programmes d'études supérieures. Ainsi, des programmes de formation à la recherche, des maîtrises, des doctorats ou des stages postdoctoraux sont offerts aux diplômées et aux diplômés universitaires ayant une formation scientifique. Les diplômées et les diplômés en médecine vétérinaire peuvent y poursuivre un programme de formation professionnelle en s'inscrivant à des programmes de courte ou de longue durée (chirurgie, médecine interne, etc.) et avoir accès à des formations reconnues par les collèges nord-américains et européens de spécialité.

⁵⁴ Source : http://www.medvet.umontreal.ca/etudes/2_3Cycles.html.

Nous pouvons dire que l'ensemble des secteurs de l'agriculture sont couverts en ce qui a trait à la formation universitaire au baccalauréat, à la maîtrise, au doctorat et au postdoctorat. Il importe aussi de comprendre que les deux universités québécoises sont en relation avec d'autres universités à travers le monde et que les élèves qui le désirent peuvent tirer profit d'un soutien si leurs capacités et leurs aspirations les amènent à vouloir étudier dans d'autres pays.

4.1.2.7 Situation en emploi des diplômées et des diplômés universitaires

Le tableau 60 présente quelques données sur la situation en emploi des diplômées et des diplômés des programmes de baccalauréat et de maîtrise dans les disciplines agricoles, y compris la médecine vétérinaire. Le taux d'emploi varie beaucoup selon les disciplines et les années, mais il se situe en moyenne aux environs de 65 %. Ce taux est inférieur à la moyenne pour l'ensemble des diplômées et des diplômés universitaires, soit 69 % pour les titulaires d'un baccalauréat et 75 % pour les titulaires d'une maîtrise. Il faut dire cependant que les personnes qui ne sont pas en emploi se trouvent aux études dans de fortes proportions.

Tableau 60
Situation en emploi des personnes titulaires d'un
baccalauréat ou d'une maîtrise

		L'emploi à temps plein et ses caractéristiques									
		Pers. diplômées visées par l'enquête	En emploi	À la recherche d'un emploi	Aux études	Inactives	Taux de chômage	À temps plein	Salaire hebdo. brut moyen	Relative-ment à la formation	Études relatives à la formation
		N	%	%	%	%	%	%	\$	%	%
Médecine vétérinaire	2007 ¹	18	90,9	0,0	9,1	0,0	0,0	90,0	993	66,7	100,0
	2005 ¹	13	54,5	9,1	36,4	0,0	14,3	100,0	847	100,0	75,0
	2003 ²	70	85,1	0,0	14,9	0,0	0,0	80,0	936	96,9	100,0
Agriculture	2007 ²	131	53,3	7,8	35,6	3,3	12,7	97,9	715	91,5	90,6
	2005 ²	181	69,3	4,7	23,6	2,4	6,4	95,5	696	88,1	80,0
	2003 ²	168	67,7	4,5	23,3	4,5	6,3	94,4	692	90,6	87,1
Zootechnie	2007 ¹	13	63,6	9,1	18,2	9,1	12,5	100,0	1 127	85,7	100,0
	2005 ²	20	62,5	0,0	31,3	6,2	0,0	100,0	x	100,0	100,0
	2003 ¹	22	70,6	11,8	17,6	0,0	14,3	100,0	781	83,3	100,0
Phytotechnie	2007 ²	9	42,9	0,0	42,9	14,3	0,0	100,0	621	100,0	100,0
	2005 ²	11	66,7	0,0	33,3	0,0	0,0	83,3	661	40,0	100,0
	2003 ²	n d.	n d.	n d.	n d.	n d.	n d.	n d.	n d.	n d.	n d.
Génie agricole et rural	2007 ²	16	70,0	0,0	30,0	0,0	0,0	100,0	764	100,0	100,0
	2005 ²	16	50,0	0,0	50,0	0,0	0,0	83,3	861	80,0	66,7
	2003 ²	27	37,5	6,3	50,0	6,3	14,3	100,0	692	83,3	100,0

¹ Programmes de maîtrise.

² Programmes de baccalauréat.

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

4.2 PROGRAMMES DE FORMATION CONTINUE

Cette section du rapport présente les programmes et les activités de formation continue proposés aux intervenants dans les services d'appui aux entreprises agricoles par les établissements d'enseignement et les entreprises.

La grande spécialisation des tâches dans les entreprises et les organisations offrant des services d'appui aux entreprises agricoles amène ces dernières à recourir fortement à la formation en entreprise surtout et aux activités de formation continue pour amener leurs employés et leurs employées à compléter l'apprentissage du métier.

Nous examinerons d'abord l'offre de formation des établissements d'enseignement universitaire et collégial avant de discuter de la formation offerte en entreprise.

4.2.1 Formation continue au collégial

Institut de technologie agroalimentaire

L'institut de technologie agroalimentaire (Campus de Saint-Hyacinthe) offre un programme de formation continue destiné spécifiquement aux intervenants en agriculture. La brochure présentant ce programme précise qu'il s'adresse à tout intervenant, qu'il soit « technologue, agronome, biologiste ou conseillère et conseiller » dans le secteur agricole. L'offre de cours 2008-2009 est présentée au tableau 61.

Certaines formations sont offertes également en ligne, dont le cours *Introduction à la salubrité des aliments à la ferme selon le HACCP*.

De plus, des séances privées de ces cours ou d'autres activités de formation créées spécifiquement pour un organisme, comme les fédérations spécialisées de l'UPA, ou une compagnie privée, sont offertes selon les orientations précises que l'entreprise veut donner à la formation. Ces formations peuvent être dispensées aux deux campus de l'ITA ou ailleurs dans la province, à la convenance de l'étudiante et de l'étudiant. L'organisation peut notamment compter sur l'ITA pour :

- le diagnostic des besoins de formation;
- l'élaboration du plan de formation;
- la production de matériel pédagogique;
- la planification, l'encadrement et l'évaluation;
- l'accompagnement des participants après la formation.

Tableau 61
Offre de cours 2008-2009 aux intervenants agricoles
de l'Institut de technologie agroalimentaire

Liste des cours offerts	Durée
Mise en marché des grains : gestion des risques	12 heures
Mise en marché des grains : analyse technique et options	12 heures
Foin de commerce : de la production au marché	6 heures
Utilisation des outils de gestion dans la production laitière	12 heures
Outils québécois de gestion des risques	6 heures
Introduction à la salubrité des aliments à la ferme selon le HACCP : module I	21 heures
Gérer des crédits-carbone en production agricole	6 heures
Comment bien communiquer devant un groupe	7 heures
Vendre avec des arguments économiques	12 heures
Traite et machine à traire	3 modules de 14 heures
Utilisation des outils de gestion en production porcine	12 heures
Utilisation des outils technico-économiques dans les grandes cultures : maïs, soya et céréales	12 heures

Source : ITA (campus Saint-Hyacinthe), formation continue, offre de cours 2008-2009.

Réseau des services aux entreprises (SAE)⁵⁵ des collèges et des commissions scolaires

Les collèges et les commissions scolaires du Québec, par l'intermédiaire d'un réseau de 110 services aux entreprises (SAE), offrent aux entreprises et aux organismes des services de formation continue et de perfectionnement de la main-d'œuvre dans un grand nombre de secteurs d'activité.

La formation offerte par les SAE est reconnue par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Elle constitue ainsi une valeur ajoutée pour les entreprises qui s'y associent. Du fait que les SAE sont agréés par Emploi-Québec, qui est un intervenant reconnu, l'entreprise qui recourt à leur savoir-faire bénéficie des avantages stipulés par la « loi du 1 % ». Les services offerts par le réseau sont flexibles : en préparant une formation « sur mesure » et en s'alliant avec les meilleures ressources professionnelles, les SAE s'adaptent à la culture particulière, aux besoins et aux exigences des entreprises. Ils contribuent ainsi au développement des compétences de la main-d'œuvre.

Les services de formation sur mesure offerts sont notamment les suivants :

- identification et analyse des besoins de formation;
- élaboration de programmes de formation en fonction de besoins spécifiques;
- organisation, évaluation et suivi de la formation;
- conception de matériel didactique;
- évaluation des acquis extrascolaires;
- soutien pédagogique;
- diagnostic organisationnel;
- analyse de situation de travail;
- mesure de rendement de la formation.

4.2.2 Formation continue à l'université

Université Laval

La Faculté des sciences de l'agriculture et de l'alimentation de l'Université Laval met à la disposition des intervenants de l'agroalimentaire « un programme de formation continue souple et accessible, pouvant répondre à la situation des individus actifs sur le marché du travail ». Le tableau 62 présente le programme offert en 2008 et en 2009. La Faculté propose également d'organiser sur demande des formations sur mesure.

⁵⁵ Source : <http://www.inforoutefpt.org/sae/>.

Tableau 62
Programme de formation continue en agroalimentaire
offert à la FSAA de l'Université Laval, 2008-2009

Programmes et cours	Moyens de formation
Certificat en horticulture et gestion d'espaces verts	Par correspondance
Certificat en production laitière et bovine	Par correspondance et Internet
Microprogramme en agriculture biologique	Par Internet
Cours en production animale : <ul style="list-style-type: none"> • Nutrition et alimentation équine • Production porcine • Productions avicoles • Stage professionnel en agronomie • Stage en production agricole 	Par Internet
Microprogramme en distribution alimentaire	Sur le campus de Québec et par Internet
MBA — Gestion de l'agroalimentaire (2 ^e cycle)	Sur le campus de Québec
Cours en sciences animales <ul style="list-style-type: none"> • Compétences et aptitudes à développer en recherche • Productions animales et environnement • Progrès récents en sciences des produits animaux • Sciences des produits animaux 	Par Internet et en salle hors campus

Source : <http://www.fsaa.ulaval.ca/formationcontinue.html>.

Université McGill

Le programme de formation continue de la Faculté des sciences de l'agriculture et de l'environnement de l'Université McGill a été créé pour « tous ceux qui, tout en exerçant leur profession, désirent mettre à jour et améliorer leurs compétences dans les domaines de l'agriculture, de l'alimentation et de l'environnement ».

Ce programme offre des cours assortis ou non d'unités, ainsi que des ateliers et des séminaires destinés aux agronomes, aux technologues en agroalimentaire, aux productrices et aux producteurs agricoles, aux employées et aux employés du secteur agroalimentaire et à tous les autres professionnels intéressés. Les cours et ateliers peuvent être conçus sur mesure en fonction des besoins et des exigences spécifiques de chaque entreprise⁵⁶.

Université de Montréal

La Faculté de médecine vétérinaire de l'Université Montréal offre divers cours de formation continue pour ce qui a trait au secteur des grands animaux et des animaux de ferme. Ces cours sont offerts de diverses façons : cours et ateliers pratiques de plusieurs jours, colloques, Internet (télémédecine et cours), cédéroms, etc.

⁵⁶ Source : <http://français.mcgill.ca/macdonald/conted/>.

Voici quelques exemples d'activités de formation offertes :

- des colloques portant sur divers sujets liés au milieu agricole québécois et au contexte mondial;
- cinq cours à distance en partenariat avec l'Association des médecins vétérinaires praticiens du Québec pour des formations avec crédits universitaires;
- plusieurs cours de télémédecine vétérinaire par Internet (sans crédits universitaires);
- un microprogramme de quinze crédits assurant une actualisation des connaissances structurée et abordant le développement de certains secteurs de pointe. Ces cours sont offerts sur support papier ou en ligne (Centra ou WebCT). La présence à certains ateliers de travail est nécessaire.

4.2.3 Rôle des ordres professionnels en formation continue

Les ordres professionnels ont des responsabilités à l'égard de la formation continue de leurs membres. Ils ont le pouvoir d'« organiser des activités, des cours ou des stages de formation continue pour les membres⁵⁷ ». Ils ont également le pouvoir d'établir des politiques précisant les activités de formation que doivent suivre leurs membres, de même que les modes de contrôle, de supervision ou d'évaluation des activités suivies par ceux-ci. Il est spécifié cependant que les professionnels sont les premiers responsables de leur formation continue.

Nous examinerons dans cette section le rôle joué en formation continue par les ordres qui regroupent des professionnels impliqués dans les services d'appui aux entreprises agricoles, soit :

- l'Ordre des agronomes du Québec;
- l'Ordre des médecins vétérinaires du Québec;
- l'Ordre des ingénieurs du Québec;
- l'Ordre des technologues professionnels du Québec.

Ordre des agronomes du Québec

La politique de formation de l'Ordre des agronomes du Québec précise : « La responsabilité première de chaque agronome en matière de formation continue est de participer à des activités de formation qui lui permettent de maintenir un haut niveau de compétence dans les différents domaines où il intervient. Notamment, afin d'innover dans son milieu de travail et d'assurer la compétitivité de l'entreprise ou de l'organisme qui l'emploie, il est primordial que l'agronome soit branché sur les savoirs de niveau scientifique, lesquels peuvent le plus contribuer à l'acquisition des connaissances nécessaires pour faire face aux nombreux défis actuels et anticipés de l'agriculture et de l'agroalimentaire. » L'agronome doit, en outre, participer à des activités de formation continue qui sont en relation avec les champs de pratique en émergence.

⁵⁷ Code des professions.

Accréditation par l'Ordre des agronomes du Québec des activités de formation

Afin de vérifier si elles sont en rapport avec les champs d'activité et la pratique de l'agronomie, tout formateur, toute équipe de formateurs ou tout organisme dispensateur doit faire accréditer ses activités de formation. À titre exceptionnel, lorsqu'un agronome suit une formation à l'extérieur du Québec ou que la formation est donnée par un organisme de l'extérieur du Québec, il peut lui-même présenter une demande d'accréditation.

Tableau 63
Tableau synthèse de la politique de formation continue de l'Ordre des agronomes du Québec (en vigueur à compter du 1^{er} avril 2008)

60 heures de formation par période de référence de 3 ans	
Catégorie A	Catégorie B
Trente heures dans les champs d'activité déclarés dans le formulaire d'inscription au tableau des membres lors du renouvellement du permis d'exercice ou en rapport avec la pratique de l'agronomie.	Trente heures liées à l'emploi, mais pas nécessairement dans les champs d'activité déclarés dans le formulaire d'inscription au tableau des membres lors du renouvellement du permis d'exercice. Il peut donc s'agir, par exemple, d'un cours sur l'art de négocier.
Pour être acceptées, les activités de formation doivent faire l'objet d'une accréditation préalable demandée par l'organisme dispensateur (sauf exception).	Les activités de formation dans cette catégorie n'ont pas à être accréditées au préalable.

Parmi les 60 heures de formation (comprises dans la catégorie A ou B), un maximum de 15 heures peut faire l'objet de lectures à teneur scientifique. Une liste des types de lectures et des activités de formation ne répondant pas aux critères des catégories A ou B sera diffusée par l'OAQ.

Conformément à sa politique de formation continue, l'OAQ demande à ses membres de suivre 60 heures de formation continue (30 heures liées à l'agronomie et 30 heures liées à l'emploi) pour une période de 3 années (tableau 63). Ainsi, plusieurs formations telles que des colloques, des congrès, des séminaires et des activités de formation en classe ou à distance sont admissibles. L'Ordre encadre des formations en rapport direct avec l'exercice de la profession comme celles portant sur le code de déontologie. L'Ordre s'occupe également de diffuser certaines formations qui sont également liées directement à l'exercice de la profession comme celles qui portent sur les PAEF, les bilans alimentaires, etc., et qui sont données par des formateurs reconnus. Ces formations sont généralement offertes par des organismes indépendants de l'OAQ comme le CRAAQ ou certains établissements d'enseignement.

L'organisation de différents événements comme des colloques et des sessions de formation est prise en charge par le CRAAQ pour divers sujets qui touchent les productions animales, les productions végétales, la gestion, les sols et l'agroenvironnement. La plupart de ces activités sont reconnues par l'Ordre des agronomes du Québec comme activités accréditées de formation.

Ordre des médecins vétérinaires du Québec

Les médecins vétérinaires ont l'obligation de tenir leurs connaissances à jour tous les ans. Leur politique de formation exige un minimum de 20 heures de formation par 2 ans. Les vétérinaires peuvent se conformer à cette exigence en participant à des cours pratiques, à des sessions de formation ou à des congrès internationaux ou organisés par l'une ou l'autre des cinq associations qui regroupent les vétérinaires selon leur spécialité.

La Faculté de médecine vétérinaire de l'Université Montréal offre divers cours de formation continue dans le domaine des grands animaux. Ces cours sont livrés de diverses façons, soit sous forme de colloques, au moyen de cédéroms ou par Internet. Voici quelques exemples de formations offertes :

- des colloques portant sur divers sujets concernant le milieu agricole québécois et le contexte mondial;
- cinq cours à distance en partenariat avec l'Association des médecins vétérinaires praticiens du Québec pour des formations avec crédits universitaires;
- plusieurs cours de télémédecine vétérinaire par Internet;
- un microprogramme de quinze crédits assurant une actualisation structurée des connaissances et abordant le développement de certains secteurs de pointe. Ces cours sont offerts sur support papier ou en ligne. La présence à certains ateliers de travail est nécessaire.

Par ailleurs, l'Ordre des médecins vétérinaires du Québec peut imposer un stage de perfectionnement à un médecin vétérinaire s'il estime que son niveau de compétence s'avère inférieur aux exigences de la protection du public. Les conditions permettant à l'Ordre d'imposer un stage sont prévues par règlement, de même que la durée du stage, qui peut atteindre un maximum de 1 000 heures sur une période maximale de 12 mois. Le stage peut comprendre de la formation pratique, des études, des cours et des travaux de recherche.

Ordre des ingénieurs du Québec

L'Ordre des ingénieurs du Québec soutient ses membres de deux façons dans leur formation continue :

- Il informe les ingénieures et les ingénieurs et leurs employeuses et leurs employeurs des ressources et des moyens de formation offerts ainsi que des tendances et de l'évolution des attentes à l'égard des compétences des ingénieures et des ingénieurs.
- Il agit en tant que maître d'œuvre d'activités de formation, ce qui lui permet d'influencer l'orientation et le contenu des cours et de faire en sorte qu'ils correspondent aux demandes de formation.

Comme tout autre professionnel, l'ingénieure et l'ingénieur doit maintenir à jour ses compétences. Comme pour les vétérinaires, l'Ordre des ingénieurs a le pouvoir d'imposer un stage de perfectionnement à une ingénieure et un ingénieur jugé insuffisamment compétent.

Ordre des technologues professionnels du Québec

L'Ordre des technologues professionnels du Québec n'intervient pas directement dans la formation de ses membres. Cependant, comme les deux ordres précédents, il a le pouvoir d'imposer un stage de perfectionnement à un technologue selon des conditions édictées par règlement.

4.2.4 Formation en entreprise

Toutes les organisations et les entreprises consultées accordent une grande importance à la formation qui suit l'embauche de leur personnel et au perfectionnement continu de celui-ci.

La formation visant l'intégration au travail d'une nouvelle employée et d'un nouvel employé est jugée essentielle. Sauf en de rares exceptions, les nouvelles employées et les nouveaux employés ont besoin d'une période de formation et d'entraînement plus ou moins longue (de trois mois à deux ans, selon les fonctions et les organisations) avant de pouvoir exercer leurs fonctions de manière autonome.

Des formations internes en entreprise sont mises en place pour initier les employées et les employés aux méthodes de travail et à la culture de l'entreprise.

Les entreprises et les organisations forment leur personnel généralement de deux façons : la première consiste à donner une formation maison avec un formateur qui fait partie de l'entreprise; la seconde consiste à commander une formation sur mesure à un établissement d'enseignement ou à une consultante privée et un consultant privé en vue de l'organisation d'un cours particulier pour un groupe d'employées et d'employés.

Plusieurs organisations ont développé des programmes élaborés de formation pour leur personnel, avec des activités de base destinées surtout au nouveau personnel et des activités pointues de perfectionnement selon les besoins spécifiques de l'entreprise.

Un exemple de programme de formation en entreprise est celui de l'Académie Coop. L'Académie Coop est un centre de formation comportant des programmes de formation et d'apprentissage spécifiques visant à développer les compétences des dirigeantes et des dirigeants, des gestionnaires et des employées et des employés de la Coop fédérée et du réseau des coopératives affiliées. Pour ce faire, l'Académie utilise les ressources de différents établissements d'enseignement, des organismes de formation ainsi que les compétences internes du réseau coopératif agricole⁵⁸.

Par ailleurs, les programmes de formation comptable n'enseignent pas les particularités de la fiscalité agricole. Il faut donc former les nouveaux comptables à ces particularités et aux caractéristiques de l'environnement économique agricole.

⁵⁸ Source : <http://www.lacoop.coop/academiecoop/academie.aspx>.

D'autres moyens sont utilisés selon le secteur d'activité et le type d'emploi : compagnonnage, participation à des colloques et à des symposiums, apprentissage en autodidacte par des lectures et des observations, etc. On utilise de plus en plus Internet afin de réduire les coûts de déplacement. Certains font une distinction entre la formation, qui suppose la participation à des activités structurées, et le développement continu, qui peut prendre différentes formes telles que le compagnonnage, le travail d'équipe, les lectures, les colloques ou la formation.

Dans certaines organisations, le plan de formation de chaque employée et chaque employé est développé une fois par an lors de son évaluation ou de sa rencontre de supervision.

Si, pour plusieurs, la participation à des colloques est prévue souvent dans le plan de formation, un employeur a souligné que les colloques ouverts à un large public (comme plusieurs des colloques du CRAAQ) sont perçus davantage comme des occasions de relations publiques que des activités de formation. Pour leur perfectionnement, il oriente les membres de son personnel vers des activités spécialisées et différentes, dénichées à l'extérieur du milieu agricole ou à l'extérieur du pays afin de pouvoir rapporter des idées nouvelles, inédites, à ses clientes et ses clients.

Pour les fonctions de représentation et de vente, la connaissance du produit et les techniques de vente sont les deux principales compétences à développer. Par conséquent, les employées et les employés suivent les formations offertes par les fabricants sur les nouveaux produits de l'entreprise (tracteur, machinerie, etc.).

Les organisations encouragent la formation aux membres de leur personnel en assumant les coûts et en leur permettant de s'absenter du travail pour y participer. Certains font remarquer que ce sont les employées et les employés qui, parfois, ne trouvent pas le temps de participer à des activités de formation. Le désir d'apprendre du personnel est donc un préalable. Certains obligent leurs employées et leurs employés à participer aux activités de formation prévues pour eux.

4.3 OFFRE DE FORMATION : LE POINT DE VUE DES ENTREPRISES ET DES PRATICIENS

Les entreprises, les organisations et les employées et les employés que nous avons consultés ont une opinion généralement positive des établissements d'enseignement et de l'offre de formation. On note en effet une certaine fierté des diplômées et des diplômés tant universitaires que collégiaux à l'égard de l'établissement dans lequel ils ont étudié.

Avec une spécialisation croissante des tâches, les employeuses et les employeurs et les conseillères et les conseillers reconnaissent qu'il est difficile de mettre en place des programmes de formation qui répondent aux besoins spécifiques de chaque entreprise ou organisation. Ils considèrent qu'ils ont la responsabilité de compléter la formation de leurs employées et leurs employés en entreprise en ce qui concerne les fonctions spécifiques qu'ils ont à remplir. L'école doit encourager l'ouverture d'esprit et développer la capacité d'apprentissage des personnes (apprendre à apprendre).

Malgré les perceptions favorables à l'égard des établissements et des programmes d'études, plusieurs commentaires et suggestions ont été apportés pour améliorer l'offre de formation :

- La formation des agronomes est théorique et ne semble pas évoluer au même rythme que les besoins du marché du travail. Les universités transmettent beaucoup de connaissances, mais ne développent pas suffisamment la capacité de leurs étudiantes et de leurs étudiants de faire des synthèses et d'établir des liens entre la théorie et la réalité. Plusieurs estiment que le baccalauréat prépare davantage à la recherche qu'au travail sur le terrain.
- Une faiblesse soulignée est le manque de compréhension des réalités du terrain (versus l'idéal qu'on peut s'en faire à l'école) et du contexte politique et commercial dans lequel l'agriculture évolue. On recommande d'inviter davantage de gens de l'industrie à venir s'entretenir avec les étudiantes et les étudiants dans les cours.
- Les stages obligatoires en entreprise sont appréciés, particulièrement lorsqu'ils permettent aux organisations de repérer des candidates et des candidats potentiels pour le recrutement futur. Ils devraient être généralisés dans tous les programmes.
- On observe des faiblesses de la formation dans les aspects relationnels : services à la clientèle, capacité d'écoute, animation de groupe, travail en équipe, gestion des conflits, etc. L'habileté à reconnaître les situations de détresse psychologique et à proposer de l'aide apparaît aussi comme une faiblesse importante.
- Plusieurs privilégient une formation généraliste offrant aux diplômées et aux diplômés une plus grande polyvalence sur le marché du travail. La spécialisation viendra ensuite avec l'expérience et la formation en entreprise.
- On observe que les agronomes qui ont obtenu un DEC préalablement à leur formation universitaire ont une approche plus concrète et pratique de leur profession.
- Certains notent que les jeunes qui sortent des instituts, entre autres, sont de mieux en mieux préparés.
- La formation économique est jugée très importante afin que les conseillères et les conseillers soient capables de faire le lien entre les réalités techniques et les réalités économiques.
- Le secteur du génie rural est peu valorisé par les établissements d'enseignement. Par exemple, à l'Université Laval, le Département de génie rural a été intégré au Département des sols et du génie agroalimentaire et l'on n'y trouve aucun professeur dans les domaines de la construction et de l'énergie. On constate pourtant une pénurie d'ingénieures et d'ingénieurs sur le marché du travail et il faudrait valoriser la formation en génie.
- Certaines critiques s'adressent aux professeurs, qu'on trouve souvent trop abstraits, accrochés aux concepts traditionnels et peu ouverts aux réalités nouvelles du terrain.

Les productions en émergence, le biologique et les méthodes alternatives seraient peu enseignés.

- Certains déplorent la faiblesse des universités québécoises dans le secteur horticole et leur absence dans le domaine de la recherche, dans un secteur qui est pourtant en plein développement et où la recherche est essentielle pour l'avancement.
- Certains jugent la formation offerte par l'Université McGill plus théorique et orientée vers le « génie technique » et la recherche que celle de l'Université Laval. Le fait que le niveau d'exigence pour l'obtention du baccalauréat soit différent entre les deux universités (90 versus 120 crédits) soulève des questions.
- Plusieurs souhaiteraient un plus grand décloisonnement des programmes qui leur permettrait de « piger ailleurs » et de connaître d'autres réalités.
- Certains déplorent le trop grand nombre d'établissements d'enseignement collégial et la dilution des fonds consacrés à la formation.

4.4 CONSTATS GÉNÉRAUX

Concernant les programmes d'études techniques

- Parmi les six programmes d'études de formation technique du secteur de formation Agriculture et pêches, trois programmes d'études visent spécifiquement à former de la main-d'œuvre pour les services d'appui aux entreprises agricoles. Ce sont les programmes Technologie des productions animales, Technologie de la production horticole et de l'environnement et Technologie du génie agromécanique. La clientèle de ces programmes est en diminution, bien que le taux d'emploi des diplômées et des diplômés y soit plus élevé que chez l'ensemble des personnes titulaires d'un diplôme d'études collégiales.
- Le programme d'études Gestion et exploitation de l'entreprise agricole vise à former des exploitantes et des exploitants agricoles et non pas des techniciennes et des techniciens appelés à œuvrer dans les services à la production. Effectivement, très peu de diplômées et de diplômés de ce programme se retrouvent dans des emplois et dans des secteurs d'activité reliés aux services d'appui aux entreprises agricoles. Ils occupent surtout des emplois d'ouvrière et d'ouvrier agricole (CNP 8431) et de surveillante et surveillant d'exploitation (CNP 8253).
- Le programme d'études Techniques de santé animale est conçu pour former des techniciennes et des techniciens appelés à travailler surtout dans le domaine des petits animaux de compagnie. Très peu de diplômées et de diplômés de ce programme d'études se retrouvent donc dans les cliniques vétérinaires offrant des services aux entreprises agricoles. Cependant, seul ce programme d'études connaît une hausse d'inscriptions.

- Les diplômées et les diplômés du programme d'études Paysage et commercialisation en horticulture ornementale semblent occuper des emplois qui sont souvent de même nature que ceux du programme d'études Technologie de la production horticole et de l'environnement. Par ailleurs, le programme d'études Paysage et commercialisation en horticulture ornementale ne vise pas spécifiquement à former des personnes destinées à œuvrer dans les services à la production. Effectivement, la plupart des diplômées et des diplômés du programme d'études Paysage et commercialisation en horticulture ornementale travaillent dans des secteurs d'activités non agricoles, par exemple : services relatifs aux bâtiments et aux logements, autres services des administrations publiques locales, municipales et régionales, services de protection municipaux.
- Il y a lieu d'évaluer la pertinence de maintenir les voies de spécialisation des programmes d'études Technologie de la production horticole et de l'environnement et Paysage et commercialisation en horticulture ornementale, compte tenu notamment du peu d'effectifs. Le programme d'études Technologie de la production horticole et de l'environnement comptait 51 débutants en 2006-2007 pouvant se répartir dans quatre voies de spécialisation et quatre établissements. Quant au programme d'études Paysage et commercialisation en horticulture ornementale, il comptait 36 débutants en 2006-2007 pouvant se répartir dans trois voies de spécialisation et deux établissements.
- Selon les données des enquêtes Relance, un nombre relativement important de diplômées et de diplômés de certains programmes d'études collégiales poursuivent leurs études. La proportion des personnes diplômées qui poursuivent leurs études varie, selon les années; de 23 à 27 % dans le programme d'études Technologie des productions animales; de 12 à 29 % dans le programme d'études Technologie de la production horticole et de l'environnement; de 13 à 23 % dans le programme d'études Paysage et commercialisation en horticulture ornementale. Certains intervenants expliquent cette situation par le fait que les techniciennes et les techniciens et technologues doivent souvent référer aux agronomes dans l'exercice de leur profession.
- La clientèle est majoritairement féminine dans tous les programmes d'études techniques, à l'exception de Gestion et exploitation d'entreprise agricole et de Technologie du génie agromécanique.
- Dans la plupart des programmes d'études techniques, les étudiantes et les étudiants sont majoritairement âgés de moins de 20 ans. Les deux programmes d'études « Technologie de la production horticole et de l'environnement » et « Paysage et commercialisation en horticulture ornementale » font cependant exception à cette tendance avec des étudiantes et des étudiants plus âgés, dont une proportion relativement forte de 25 ans ou plus.
- La majorité des diplômées et des diplômés du programme d'études Technologie des productions animales occupent un emploi de représentant des ventes dans le commerce de gros.

- En prenant comme repère le taux d'emploi des personnes titulaires d'un diplôme d'études collégiales, lequel a varié de 65,8 à 68,8 entre 2005 et 2007, on observe en moyenne des taux d'emploi supérieurs chez les diplômées et les diplômés des programmes de technologie agricole, les champions étant Technologie du génie agromécanique et Techniques de santé animale avec des taux d'emploi dépassant les 85 %.
- Les taux de chômage varient beaucoup d'une année à l'autre dans la plupart des programmes d'études analysés, en raison sans doute du faible nombre de répondants dans les enquêtes Relance. Cependant, ils sont en général plus faibles que ceux observés chez toutes les diplômées et tous les diplômés du collégial.
- Si l'on prend comme repère le salaire hebdomadaire payé aux personnes titulaires d'un diplôme d'études collégiales, lequel a varié de 556 \$ à 611 \$ entre 2005 et 2007, trois programmes d'études se distinguent avec des salaires nettement inférieurs : Gestion et exploitation d'entreprise agricole, Technologie de l'horticulture et de l'environnement et Techniques de santé animale. Les diplômées et les diplômés des autres programmes d'études reçoivent des salaires comparables à ceux de l'ensemble des diplômées et des diplômés du collégial.

Concernant les programmes de formation universitaire

- Le nombre d'étudiantes et d'étudiants au 1^{er} cycle en agriculture à l'Université Laval connaît une baisse importante depuis 2005. Un examen par programme révèle que c'est le programme d'agronomie qui est responsable de cette diminution, le nombre d'étudiantes et d'étudiants dans les programmes d'agroéconomie et de génie agroenvironnemental demeurant relativement stable.
- Selon les enquêtes Relance du MELS, la situation en emploi des diplômées et des diplômés universitaires dans différents programmes agricoles de baccalauréat et de maîtrise montre un taux d'emploi très variable selon les programmes et les années.

Concernant la formation continue

- Les universités et les collèges proposent des programmes variés de formation continue à l'intention des intervenants des services d'appui aux entreprises agricoles.
- La plupart des ordres professionnels (agronomes, vétérinaires, ingénieurs) incitent leurs membres à développer leurs compétences par des politiques de formation continue et des programmes de surveillance et d'inspection professionnelle.
- Les organisations et les entreprises consultées au cours de l'étude accordent une grande importance à la formation à l'emploi et au perfectionnement continu de leur personnel.
- Plusieurs moyens sont utilisés par les entreprises et les organisations pour former leur personnel. Elles peuvent développer des programmes de formation à l'interne ou faire

affaire avec des établissements publics d'enseignement ou des formateurs privés. Elles utilisent aussi d'autres formules selon le secteur d'activité et le type d'emploi : compagnonnage, participation à des colloques et à des symposiums, apprentissage en autodidacte par des lectures et des observations, etc.

- La plupart des organisations disent encourager la formation des membres de leur personnel en assumant les coûts et en leur permettant de s'absenter du travail pour y participer.

Concernant la perception à l'égard des établissements et des programmes d'études

- La plupart des entreprises, des organisations et des employées et des employés consultés ont une opinion positive des établissements d'enseignement et de l'offre de formation.
- On reconnaît que les établissements ne peuvent mettre en place des programmes répondant aux besoins spécifiques de chaque entreprise, aux prises avec une spécialisation croissante des tâches. Les employeuses et les employeurs et les intervenantes et les intervenants consultés estiment que les entreprises ont la responsabilité de compléter la formation de leurs employées et leurs employés. Ils estiment cependant que les établissements d'enseignement ont la responsabilité :
 - de développer la capacité d'apprentissage des personnes (apprendre à apprendre);
 - de développer la capacité de synthèse des étudiantes et des étudiants et celle de faire des liens entre les réalités techniques et les réalités économiques (formation économique);
 - d'améliorer la capacité des étudiantes et des étudiants à composer avec les aspects relationnels : services à la clientèle, capacité d'écoute, animation de groupe, travail en équipe, gestion des conflits ou des situations de détresse psychologique;
 - de s'assurer que les étudiantes et les étudiants connaissent au minimum la réalité du terrain et de l'agriculture (réalisme);
 - de développer la mentalité d'entrepreneure et d'entrepreneur ou d'affaires de leurs étudiantes et leurs étudiants pour qu'ils apprennent à être « rentables » dans les services qu'ils donneront.
- Les agronomes ayant obtenu un DEC avant leur formation universitaire auraient une approche plus concrète et pratique de leur profession.
- Le secteur du génie rural apparaît peu valorisé par les établissements d'enseignement, alors qu'on constate une pénurie d'ingénieures et d'ingénieurs sur le marché du travail et qu'il faudrait attirer davantage d'étudiantes et d'étudiants.

5 CONSTATS ET ENJEUX LIÉS AU DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LES SERVICES D'APPUI AUX ENTREPRISES AGRICOLES

5.1 CONSTATS GÉNÉRAUX

Secteurs d'activités, champs d'intervention et fonctions de travail

Rappelons d'abord les deux critères qui, aux fins de la présente étude, ont été retenus pour définir les secteurs d'activité offrant des services d'appui aux entreprises agricoles :

- Ces secteurs doivent regrouper des établissements ou des individus qui produisent ou offrent des biens ou des services répondant aux besoins des entreprises agricoles.
- Ces établissements doivent posséder une interface de services avec les entreprises agricoles, impliquant généralement une intervention humaine pour soutenir les productrices et les producteurs agricoles dans leur prise de décision (services-conseils) ou dans l'exécution des tâches (services techniques ou administratifs) liées à l'exercice de leur profession.

À la lumière de ces deux critères, des services offerts aux entreprises agricoles dans chacun des secteurs, du nombre d'intervenants et des types d'interventions réalisées, nous proposons le classement suivant, par ordre d'importance⁵⁹, des secteurs associés aux services d'appui aux entreprises agricoles :

- services de conseils en gestion et de conseils scientifiques et techniques (5416);
- grossistes-distributeurs de fournitures agricoles (4183);
- services vétérinaires (54194);
- finance et assurances (52);
- grossistes-distributeurs de machines et matériel pour l'agriculture, l'entretien des pelouses et le jardinage (4171);
- grossistes-distributeurs de produits agricoles (4111);
- administrations publiques provinciales et territoriales (912);
- associations de gens d'affaires, organisations professionnelles et syndicales et autres associations de personnes (8139);
- services de recherche et de développement en sciences physiques, en génie et en sciences de la vie (54171).

⁵⁹ Critère à considérer : selon le nombre de conseillers et la place occupée par la fonction-conseil.

On trouve dans ces secteurs d'activité une très grande diversité d'entreprises et d'organismes allant de la travailleuse et du travailleur autonome à la fonction publique provinciale, en passant par toute une gamme d'organisations de tailles différentes et de statuts juridiques variés.

Les interventions réalisées dans les services d'appui aux entreprises agricoles sont aussi fort diverses et comprennent :

- des services-conseils en agronomie, en génie, en management, en économie, en politique et en commercialisation agricole, etc.;
- des soins vétérinaires et autres services en matière de santé animale;
- des activités de représentation et de vente de divers produits et services destinés aux entreprises agricoles;
- des activités de formation et de communication;
- un soutien technique et administratif.

Trois fonctions de travail dominant les services d'appui aux entreprises agricoles : l'agronome (y compris l'agroéconomiste), le médecin vétérinaire et le technologue agroalimentaire.

Les lois professionnelles québécoises réservent à quelques professions un droit exclusif d'exercer leurs activités dans un champ professionnel donné. C'est le cas notamment des agronomes et des médecins vétérinaires, mais également de quelques autres professions non agricoles comme les ingénieures et les ingénieurs ou les comptables agréés.

Une des particularités du cadre professionnel québécois est que les technologues en agroalimentaire (titulaires d'un diplôme d'études collégiales avec une spécialisation agricole reconnue) peuvent exécuter les mêmes actes professionnels que les agronomes, à la condition qu'ils agissent sous la surveillance de ceux-ci.

Tout cela incite sinon oblige les organisations offrant des services-conseils à embaucher des agronomes ou des technologues en agroalimentaire. On constate aussi que les tâches incombant aux technologues ne sont pas toujours clairement distinguées de celles réalisées par les agronomes. D'ailleurs, un débat a été soulevé, notamment par l'Ordre des technologues professionnels, sur la question du partage des champs de compétences entre les agronomes et les technologues. L'issue de ce débat risque d'avoir des répercussions sur l'avenir des fonctions de travail concernées.

Cela étant dit, les services d'appui aux entreprises agricoles comprennent aussi des interventions qui ne sont pas réservées ou exclusives aux membres d'un ordre professionnel. Par celles-ci, mentionnons la commercialisation et la promotion des produits agricoles, la certification, l'analyse économique et politique, l'animation et la communication d'informations générales, plusieurs aspects du management comme les ressources humaines et la planification stratégique, de même que le soutien technique.

Adéquation entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail

Le problème d'adéquation entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail nous apparaît d'abord être lié à la quantité. En effet, la clientèle de la plupart des programmes de formation technique et universitaire est en baisse, tandis que les besoins de main-d'œuvre augmentent dans la majorité des secteurs en raison des départs à la retraite et des nouveaux besoins. On constate un manque de main-d'œuvre professionnelle formée en génie agroenvironnemental, en agroenvironnement, en certification et en agriculture biologique.

Nous n'avons pas évalué en détail la teneur des compétences des programmes d'études et leur adéquation en regard des besoins de chaque secteur d'activité. Il demeure important que les programmes d'études évoluent pour répondre de manière proactive aux besoins changeants du marché du travail.

On observe deux tendances en ce qui a trait aux compétences recherchées chez les conseillères et les conseillers pour répondre aux exigences du marché du travail :

- D'une part, on recherche des gens possédant une bonne formation générale, une grande ouverture d'esprit et une forte capacité d'apprentissage et d'adaptation. Pour plusieurs employeuses et employeurs, les compétences génériques (savoir être) sont plus importantes que les diplômes et les compétences spécifiques (qualification technique et savoir-faire). Ces employeuses et employeurs manifestent de la souplesse dans leurs exigences relatives au diplôme à l'embauche. Le leadership, le sens des affaires et l'esprit d'entreprise sont aussi des qualités fortement recherchées par plusieurs employeuses et employeurs.
- D'autre part, on recherche un personnel hautement qualifié dans certains domaines comme l'agroenvironnement, l'agriculture de précision ou le développement de nouveaux créneaux prometteurs ou encore des domaines qui présentent une demande croissante (horticulture maraîchère). Il existe un écart entre l'offre et la demande de candidates et de candidats dans ces domaines.

Ainsi, la main-d'œuvre de demain devra posséder de fortes compétences technologiques, notamment dans le domaine informatique (robotique, géomatique, bureautique, etc.) et dans l'entretien des équipements agricoles à haut contenu technologique.

Le développement de la transformation des produits à la ferme, les préoccupations environnementales, la multiplication des programmes de gestion-qualité et de certification et la complexité des systèmes d'exploitation sont autant de thèmes qui exigent la présence de travailleuses et de travailleurs compétents capables d'appuyer les entrepreneures et les entrepreneurs agricoles.

Selon les opinions exprimées des personnes consultées au sujet des établissements et des programmes d'études, ceux-ci répondent adéquatement à leurs attentes en ce qui a trait aux connaissances de base transmises. Les faiblesses mentionnées ont trait plutôt à la capacité des diplômées et des diplômés à utiliser leurs connaissances dans la résolution

de problèmes concrets, à trouver des solutions innovatrices et à comprendre le « monde réel ».

Les services d'appui évoluent dans un environnement économique changeant, de plus en plus ouvert sur le monde, où l'environnement, les changements technologiques, la sécurité des aliments produits et le respect des animaux orientent le développement de l'agriculture. Les services d'appui devront à la fois procurer diverses assurances aux consommatrices et aux consommateurs et aux citoyennes et aux citoyens (certifications de tous ordres) et aider les entreprises agricoles à être plus compétitives.

5.2 ENJEUX

L'étude nous a permis d'identifier quelques enjeux majeurs en ce qui a trait à l'évolution des services d'appui aux entreprises agricoles et au développement de la main-d'œuvre dans ce secteur :

- la capacité du secteur agricole à attirer et retenir des ressources humaines compétentes et spécialisées et à leur offrir un projet de carrière motivant et des conditions de travail compétitives;
- la capacité de réunir une masse critique de personnes en formation permettant la viabilité des programmes d'études agricoles offrant un niveau de spécialisation suffisant et un nombre d'établissements adéquat au plan géographique;
- la place et le rôle distinctifs des technologues en agroalimentaire dans les services d'appui aux entreprises agricoles, de même que l'avenir des programmes d'études destinés à former ces technologues;
- la capacité d'assurer un financement adéquat permettant le maintien et le développement des services-conseils dans un contexte de privatisation des services et d'un retrait graduel du financement de l'état;
- l'accès à la connaissance et sa diffusion publique (notamment par les établissements d'enseignement), dans un contexte de privatisation des services et d'une certaine résistance des entreprises à partager des savoirs qu'elles jugent stratégiques à leur positionnement concurrentiel.

ANNEXES

ANNEXE 1

LETTRE D'INTRODUCTION DE L'ÉTUDE



1745, Du Bocage
Saint-Bruno-de-Montarville (Québec)
J3V 4M5
Tél.: (450) 653-8964
FaxÉ: (450) 653-9167
Courriel: bernard.belzile@sympatico.ca

Objet : Étude sur les services d'appui aux entreprises agricoles

Madame,
Monsieur,

Le mandat de réaliser une importante étude sectorielle sur les besoins de main-d'œuvre dans les services d'appui aux entreprises agricoles nous a été confié par trois organismes partenaires, à savoir le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ) et la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

L'étude vise à identifier et à décrire sommairement les organisations et les entreprises offrant des services d'appui aux entreprises agricoles; à expliquer les services offerts et les fonctions de travail concernées par ces services d'appui; à comprendre les qualifications et compétences requises chez les personnes impliquées dans ces services et, enfin, à évaluer l'adéquation entre les besoins de main-d'œuvre et les offres de formation initiale et continue, qu'elles soient publiques ou privées.

Les services d'appui aux entreprises agricoles sont définis comme des services spécialisés fournis aux productrices et aux producteurs agricoles pour les soutenir dans l'exécution des tâches liées à l'exercice de leur profession et les aider à mieux gérer leur entreprise. Cela inclut notamment les services-conseils, mais aussi tout autre service en contact direct avec les entreprises et les productrices et les producteurs agricoles.

Pour mener à bien cette étude, une équipe professionnelle avec des compétences et expériences variées et complémentaires a été formée. Elle se compose de **Bernard Belzile, agroéconomiste**, de **John B. Garwood, Ph. D. en psychologie industrielle et organisationnelle**, de **Marie-Claude Morin, B. Sc. A. en agroéconomie**, et de **Mélanie Latulippe, agronome**.

L'essentiel de notre recherche repose sur une enquête terrain auprès des organismes, des entreprises et des individus impliqués dans les services d'appui. Vous avez peut-être déjà été ou vous serez

prochainement contacté par l'un ou l'autre des membres de l'équipe. Nous comptons sur votre collaboration précieuse et essentielle pour le succès de cette étude dont le but est de contribuer à l'amélioration continue des services d'appui de demain, un objectif que vous partagez sans aucun doute. Par ailleurs, vous pouvez être assuré que la confidentialité des propos et des opinions que vous partagerez avec nous sera pleinement respectée.

Toute l'équipe vous remercie à l'avance de la contribution que vous apporterez à cette étude et je vous prie de recevoir l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Bernard Belzile, agronome
SERVICES CONSEILS BERNARD BELZILE inc.
1745, Du Bocage
Saint-Bruno-de-Montarville (Québec) J3V 4M5
Tél. : 450 653-8964
Télécopieur : 450 653-9167
Courriel : bernard.belzile@sympatico.ca

N. B. Voici les coordonnées des représentants des organismes porteurs de l'étude avec qui vous pouvez communiquer si nécessaire :

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) :
Marielle Gingras, responsable de secteur, Direction des programmes et de la veille sectorielle
Tél. : 514 873-0707, poste 5247
Courriel : marielle.gingras@mels.gouv.qc.ca

Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation (MAPAQ) :
Carmen Lajoie, conseillère en formation, Direction du développement et de l'innovation
Tél. : 418 380-2122, poste 3768
Courriel : carmen.lajoie@mapaq.gouv.qc.ca

Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) :
Richard Masson, conseiller, Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle
Tél. : 514 864-3946
Courriel : richard.masson@mess.gouv.qc.ca

ANNEXE 2

GUIDE D'ENTREVUE ET D'ANIMATION — POUR LES ENTREPRISES ET LES ORGANISATIONS

Technique : entrevue semi-structurée et groupe de discussion pour la collecte de données qualitatives

(à adapter à chaque secteur ou situation)

Contact

- Vice-président aux ressources humaines ou individu responsable du secteur

Introduction

- Nous avons eu le mandat de réaliser une étude sur les besoins de main-d'œuvre des services d'appui aux entreprises agricoles, c'est-à-dire des services-conseils ou de tout autre service en contact direct avec les entreprises et les productrices et les producteurs agricoles.
- Cette étude a été commandée conjointement par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, par le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation et par la Commission des partenaires du marché du travail (Emploi-Québec).
- Elle vise à examiner les besoins de main-d'œuvre et de qualification dans les entreprises et organismes qui fournissent des services d'appui à la production agricole, et ce, au regard de l'offre de formation actuelle.

Description de l'organisation

- Mandat de l'organisation
- Nombre d'employées et d'employés dans tout le Québec et par région
- Nombre d'employées et d'employés qui offrent de l'appui aux productrices et aux producteurs
- Identification des titres d'emploi (profession, postes) donnés aux personnes engagées dans les services d'appui et de leurs fonctions de travail
- Répartition des employées et des employés : bureau central, centres régionaux ou centres importants, etc.
- Est-ce que l'appui est offert directement aux productrices et aux producteurs ou par un tiers (agents, courtiers, revendeurs, etc.)?

Description de l'offre de services

- Quels services sont offerts, directement ou indirectement, aux productrices et aux producteurs?
- Dans quelles proportions les productrices et les producteurs se déplacent-ils eux-mêmes pour profiter des services par rapport à ceux qui sont fournis à la ferme?

- Existe-t-il des services pour lesquels la demande est faible ou absente? Lesquels?
- Y a-t-il des demandes pour des services (dans le domaine ciblé) qui ne sont actuellement pas offerts? Lesquels?
- Quels services ont déjà été offerts, mais ont été abandonnés? Pourquoi?
- Comment faites-vous pour déterminer les services demandés ou souhaités par les productrices et les producteurs?
- *(Si approprié)* Est-ce que les services sont offerts uniquement au secteur agricole, ont été adaptés à l'agriculture ou sont semblables à ceux offerts au grand public? (Demander des précisions.)

Recrutement du personnel (selon les fonctions de travail)

- Quelle est la provenance du personnel embauché (lieu d'origine, niveau de scolarité [secondaire, collégial ou université], champ de spécialisation ou programme d'études)?
- Quelle proportion d'entreprises embauchent des finissantes et des finissants ou des candidates et des candidats d'expérience venant d'autres organisations? Qu'est-ce qu'ils préfèrent? Pourquoi?
- *(Si approprié)* Combien d'années d'expérience demandent-ils aux candidates et aux candidats? Et selon le poste?
- *(Si approprié)* Existe-t-il des différences dans le mode de recrutement selon le type de service offert?
- Comment le recrutement se fait-il? Quels sont les étapes et les moyens? Peuvent-ils fournir des exemples d'offres d'emploi (selon le poste)?
- Ont-ils de la difficulté à combler les postes vacants? Quels sont ces postes et ces problèmes? Quelles sont les causes?
- Quel serait la candidate et le candidat idéal selon le type de service offert? Dans quelle mesure leurs employées et leurs employés se rapprochent-ils de l'idéal?
- Quelles sont les fonctions exercées et les tâches effectuées par les personnes engagées dans les services aux productrices et aux producteurs? Peuvent-ils fournir une description (écrite) de tâches selon les postes? Quelles sont les exigences de formation (formelle et informelle) pour chaque poste?
- *(Si approprié)* Comment répartissez-vous les tâches incombant aux techniciennes et aux techniciens et technologues de celles des agronomes?

Formation du personnel (selon les fonctions de travail)

- Dans quelle mesure leur personnel est-il capable d'accomplir ses fonctions (par service) au moment de l'embauche? Quelles sont les qualifications exigées par la position?
- Exigent-ils que leur personnel soit membre d'un ordre professionnel? Lequel et pour quel poste?
- *(Si approprié)* Est-ce qu'une formation interne permet de combler les lacunes? Quelle est cette formation?

- Est-ce qu'ils exigent, encouragent ou soutiennent la formation continue de leur personnel? (Où, quoi et comment?)
- (*Si approprié*) Participent-ils à la formation des tierces parties (agentes et agents, courtières et courtiers, revendeuses et revendeurs, etc.)?
- Quelle est votre perception des établissements de formation et des programmes offerts (collégial et université) pour la formation de base ou continue de votre personnel? Pourquoi?

Besoins futurs

- Est-ce qu'ils prévoient une augmentation, une diminution ou une modification (changement dans les qualifications) de la demande de personnel dans les cinq ou dix prochaines années, par type de service et par groupe professionnel?
- Quels moyens prennent-ils pour identifier les facteurs qui auront un impact sur les besoins de main-d'œuvre dans le futur?
- Quels facteurs auront un impact sur les besoins de main-d'œuvre dans le futur?
- Quelle est la nature des changements anticipés et quel sera l'impact sur la qualification de la main-d'œuvre?
- Quel est l'impact des nouvelles technologies sur l'organisation du travail (nouveaux modes d'organisation) et l'évolution des besoins de main-d'œuvre (nombre et qualification)?
- Où prévoient-ils que se fera la formation de leur personnel dans le futur : au secondaire, au collégial, à l'université, en formation continue, à l'interne ou un mélange de tout cela?

- ✓ **Vérifier leur souhait de faire partie de la liste des participants.**
- ✓ **Obtenir des noms et coordonnées d'employés pour les entrevues avec des praticiens (conseillers, techniciens, etc.).**

ANNEXE 3

GUIDE D'ENTREVUE ET D'ANIMATION — POUR LES PRATICIENNES ET LES PRATICIENS (CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS, TECHNICIENNES ET TECHNICIENS, ETC.)

Technique : entrevue semi-structurée et groupe de discussion pour la collecte de données qualitatives

(à adapter à chaque secteur ou situation)

Contact

- Conseillères et conseillers, techniciennes et techniciens, représentantes et représentants, etc.

Introduction

- Nous avons eu le mandat de réaliser une étude sur les besoins de main-d'œuvre œuvrant des services d'appui aux entreprises agricoles.
- Cette étude a été commandée conjointement par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, par le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation et par la Commission des partenaires du marché du travail (Emploi-Québec).
- Elle vise à examiner les besoins de main-d'œuvre et de qualification dans les entreprises et organismes qui fournissent des services d'appui à la production agricole, et ce, au regard de l'offre de formation actuelle.

Description du travail

- Depuis combien d'années travaillez-vous dans votre domaine actuel? Avez-vous toujours fait le même travail? Vous êtes-vous recyclé dans ce secteur après avoir travaillé dans un autre secteur? Si oui, lequel?
- Quelles sont les tâches que vous accomplissez (description de tâches) dans les services que vous offrez aux productrices et aux producteurs agricoles?

Formation

- Quelle est votre formation?
- Comment avez-vous acquis vos compétences? (en pourcentage) Par une formation initiale, une formation continue, l'expérience (sur le tas) ou en autodidacte?
- Quelle est votre perception (image) des établissements de formation et des programmes qu'ils proposent?
- (*Si approprié*) Quel pourcentage de votre formation initiale est utilisé dans votre emploi actuel et l'aide que vous apportez aux productrices et aux producteurs agricoles? Quelles compétences acquises dans votre formation initiale utilisez-vous encore dans vos fonctions actuelles? Quelles autres compétences absentes dans votre formation initiale auraient pu vous être utiles?

Besoins futurs

- Quel est l'impact des nouvelles technologies sur l'organisation du travail (nouveaux modes d'organisation) et sur l'exercice de votre profession?
- Dans les cinq, six ou sept prochaines années, quels services que vous offrez présentement ne seront probablement plus demandés? Lesquels continueront d'être demandés et quels nouveaux services devront être offerts?
- Comment voient-ils leur avenir professionnel dans cinq ou dix ans?

ANNEXE 4

RÉPERTOIRE DE TITRES D'EMPLOIS EXERCÉS DANS LES SERVICES D'APPUI AUX ENTREPRISES AGRICOLES, Y COMPRIS UNE DESCRIPTION DES TÂCHES ET DES QUALIFICATIONS REQUISES

Titre d'emploi	Description sommaire (exemple)	Qualification demandée
<p>Agente et agent de mise en marché</p>	<p>Vulgarise et explique la réglementation et les enjeux de la mise en marché. Conseille les productrices et les producteurs, établit des ententes, règle les cas problématiques et fait les recommandations appropriées. Procède à des enquêtes ainsi qu'à différentes vérifications techniques et administratives. Monte des dossiers d'enquête et prépare les rapports à cet effet. Rédige et diffuse des documents d'information, recueille et analyse des données et produit divers rapports informatisés. Développe et maintient des relations avec différents intervenants.</p> <p>Assure le bon déroulement des ventes et du transport des produits. Négocie les prix de vente. Coordonne le processus d'exportation de produits agricoles en assurant l'application des règles et des conditions s'y rattachant. Conclut des ententes d'approvisionnement avec les acheteuses et les acheteurs en s'assurant d'obtenir les meilleurs prix pour les producteurs. Se tient informé de l'évolution des règles et des procédures d'exportation. Analyse les marchés et conseille les productrices et les producteurs. Planifie et coordonne le transport. Effectue le suivi des transactions et règle certains litiges. Effectue de la recherche et développe des outils d'information.</p>	<p>Bacc. en administration, en agronomie ou en marketing</p>
<p>Agente et agent de promotion</p>	<p>Participe à l'entretien des relations avec les diverses intervenantes et les divers intervenants, les gouvernements et le marché. Rédige divers documents tels de la correspondance, des bulletins d'information et des articles relatifs à la promotion. Fait la recherche, l'analyse et la synthèse de diverses informations. Reçoit les demandes de commandites et en fait le suivi. Assure la logistique et le suivi de projets de même que la diffusion de l'information pertinente. Répond à des demandes d'information provenant de l'industrie, des partenaires et du public.</p>	<p>Bacc. en marketing</p>
<p>Agente et agent d'information sur les marchés</p>	<p>Recueille diverses informations et analyses relatives aux marchés et en prend connaissance. Réalise certaines analyses afin de présenter une information de qualité. Vulgarise l'information et rédige divers documents. Répond aux demandes d'information provenant des productrices et des producteurs et des intervenantes et des intervenants de l'industrie. Collabore au développement et à l'amélioration des outils de diffusion. Agit à titre de conférencier lors de diverses rencontres d'information.</p>	<p>Bacc. en agroéconomie</p>
<p>Conseillère et conseiller en certification et en contrôle de la qualité</p>	<p>Entreprend diverses études, recherches et analyses concernant la mise en œuvre et le suivi budgétaire des programmes de qualité (HACPP et autres). Détermine les stratégies de promotion et en assure la réalisation. Assiste et conseille les dirigeantes et les dirigeants, organise et anime des réunions de formation en plus de participer à divers comités internes et externes. Rédige des articles et des documents techniques.</p>	<p>Bacc. ou DEC</p>

Titre d'emploi	Description sommaire (exemple)	Qualification demandée
Agente et agent de certification	Vérifie le respect des normes prévues au programme de certification (agriculture biologique, programme de gestion-qualité, HACPP). Étudie les dossiers de productrices et de producteurs et de transformatrices et de transformateurs afin d'en vérifier la conformité. Fait le suivi des demandes d'actions correctives et répond aux questions des clientes et des clients.	DEC ou Bacc.
Responsable ou agente et agent des contrôles techniques	Assume la responsabilité de l'établissement des données quantitatives nécessaires pour établir le paiement pour les productrices et les producteurs et la facturation pour les acheteuses et les acheteurs. Supervise la collecte, la saisie et la validation des informations. Assure l'application des normes de qualité établies en vertu des règlements et des conventions en vigueur. Répond aux demandes d'information des productrices et des producteurs et des acheteuses et des acheteurs et les assiste dans la mise en place de pratiques conformes aux normes établies.	Bacc. DEC plus expérience
Agente et agent au contingentement	Assume la responsabilité de l'application du Règlement de quota, les programmes spéciaux pour la relève et autres. Contrôle l'application des transferts de quota. Voit à l'application des autres dispositions relatives à la gestion du système de contingentement.	Bacc. DEC plus expérience
Technicienne et technicien à l'approvisionnement	S'occupe des tâches reliées à la livraison des produits agricoles aux usines de transformation. Veille à l'application des conventions de mise en marché. Reçoit les demandes des usines. Planifie le programme de livraison et avise les responsables du transport.	DEC
Agente et agent de transport	S'occupe de la négociation des contrats de transport et de la rationalisation des circuits de transport. Suit l'application des contrats et fait des suggestions sur la tarification.	Bacc. ou DEC plus expérience
Inspectrice et inspecteur	Réalise des visites dans les entreprises afin de vérifier l'application des règlements et des normes de qualité prévus dans les règlements, les conventions ou les programmes de qualité. Rédige des rapports.	DEC ou expérience en agriculture
Représentante et représentant des ventes Experte-conseil et expert-conseil/conseillère et conseiller en production animale et végétale (fournisseurs d'intrants)	Fait la promotion des produits et services offerts auprès des clientes et des clients. Détermine quels sont les clientes et les clients éventuels et les sollicite. Évalue les besoins et les ressources des clientes et des clients. Conseille les productrices et les producteurs en leur recommandant les biens et services appropriés. Évalue les coûts d'installation et d'entretien du matériel ou du service. Rédige et administre les contrats de vente. Communique avec les clientes et les clients après la vente pour résoudre les problèmes et assurer un suivi. Surveillance, s'il y a lieu, le travail d'autres vendeurs. Effectue un travail de représentation, de prospection et de vente en faisant la promotion et la mise en marché de programmes, de produits et de services spécialisés et en travaillant à la fidélisation et au développement de la clientèle. Offre des services-conseils techniques spécialisés. Effectue un suivi au champ ou dans les élevages et assure le suivi administratif et le service après-vente lié à la réalisation des contrats.	Bacc. et DEC en agriculture

Titre d'emploi	Description sommaire (exemple)	Qualification demandée
Directrice et directeur ou gérante et gérant des ventes en machinerie ou en équipement agricole	Dirige les équipes de vente. Organise et dirige le service des pièces de machinerie et d'équipements agricoles. Apporte un soutien technique. S'occupe de la représentation commerciale. Supervise les travaux d'installation de machines et d'équipements.	DEC en technologie du génie agromécanique ou expérience dans le domaine
Mécanicienne et mécanicien de machinerie agricole Spécialiste des produits AMS (guidage par GPS)	Assure l'installation, l'entretien, la maintenance, les diagnostics, les réparations et la remise à neuf de la machinerie agricole, soit les tracteurs et les moissonneuses-batteuses, ainsi que d'une gamme d'appareils pour des fonctions agricoles comme le travail du sol, l'ensemencement, la plantation, la récolte, la fenaison, la pulvérisation et l'épandage. Peut également travailler sur les petits moteurs et le matériel léger.	DEP en mécanique agricole
Inséminatrice et inséminateur	Assure un service d'insémination. Offre des services-conseils en matière de régie de reproduction et de génétique. Conseille les éleveuses et les éleveurs dans leurs choix de doses de semence. Effectue des visites-conseils.	DEC en agriculture, DEP en agrotechnique, scolarité ou expérience jugée équivalente
Experte-conseil et expert-conseil ou conseillère et conseiller en génétique (laitière, bovine, porcine)	Visite les troupeaux. Agit à titre d'experte-conseil et d'expert-conseil en génétique auprès des productrices et des producteurs. Maintient des liens étroits avec les intervenantes et les intervenants dans le secteur de la génétique. Assure le développement des services-conseils génétiques et contribue au développement d'outils. Participe à la promotion des produits du centre d'insémination.	Bacc. en agronomie
Responsable des programmes d'évaluation génétique des mâles	Administre le programme de testage des taureaux et en fait la promotion auprès des productrices et des producteurs.	Bacc. ou DEC
Directrice et directeur de compte agricole ou conseillère et conseiller en financement agricole	Assure le développement de nouvelles affaires par des activités de prospection et de sollicitation. Crée et maintient une relation d'affaires personnalisée avec les membres actuels et potentiels du secteur agricole. Donne des conseils en matière de financement et effectue des analyses financières. Fait des offres de services aux entreprises du grand marché agricole spécialisé (production laitière, maraîchère, bovine, porcine, etc.) et para-agricole (détaillants, fournisseurs, etc.). Octroie du crédit à la clientèle sous sa responsabilité et assure le suivi du portefeuille de prêts. Effectue la vigie du marché agricole et communique l'information aux différents bureaux.	Principalement bacc. en agroéconomie ou en agronomie DEC en agriculture, administration avec expérience
Technicienne et technicien en financement agricole	Exerce un rôle de soutien auprès des conseillères et des conseillers en financement, en mettant à profit ses connaissances agricoles et financières afin de répondre efficacement à des demandes de financement et d'effectuer le suivi des prêts autorisés.	DEC

Titre d'emploi	Description sommaire (exemple)	Qualification demandée
Agente et agent ou courtier d'assurances	Détermine les besoins des clientes et des clients en matière d'assurance. Calcule les primes et détermine les modalités de paiement. Donne des renseignements sur les régimes d'assurance collective et individuelle, les régimes couverts, les prestations payées et les autres caractéristiques de la police d'assurance. S'assure que les examens médicaux sont effectués et que les formules appropriées et autres formalités concernant la police sont remplies. Donne suite aux réclamations et répond aux requêtes de clientes et des clients. Trouve d'éventuelles clientes et d'éventuels clients, les sollicite et leur vend de l'assurance.	DES ou plus selon la CNP
Technicienne et technicien et conseillère et conseiller en assurances agricoles	Applique les normes et les procédures relatives aux programmes d'assurances agricoles et de protection du revenu qui lui sont confiés. Visite les fermes. Vérifie les superficies, les rendements, le nombre d'unités animales, etc.	DEC
Experte et expert en sinistres	Enquête sur les circonstances qui entourent la demande d'indemnisation afin d'en vérifier la validité. Inspecte les dommages causés aux biens. Note les déclarations des demanderesse et des demandeurs et les consulte ainsi que les témoins, les médecins ou tout autre individu. Examine les dossiers et les rapports afférents aux cas. Calcule la somme des pertes ou des dommages couverts par les polices d'assurance. Négocie les règlements. Rédige des rapports d'expertise.	DES ou plus selon la CNP
Conseillère et conseiller en gestion agricole	Conçoit, oriente et favorise, par différentes recherches et analyses, l'élaboration des outils de gestion nécessaires à l'implantation d'un système de gestion efficace et approprié à l'ensemble comme à chacun des membres du groupe-conseil. Prépare et supervise une analyse de groupe à partir des dossiers comptabilisés par les membres. Oriente les membres dans leur prise de décision par rapport à différentes options concernant l'investissement, le financement et l'évolution de l'entreprise. Recherche, sélectionne et diffuse parmi les membres toute information susceptible de leur être utile pour une plus grande efficacité technico-économique.	Bacc.
Comptable	Dresse des états financiers et produit des déclarations fiscales. Conseille la clientèle en matière de fiscalité et de planification financière.	Bacc.
Technicienne et technicien en gestion et en administration	Assiste la conseillère et le conseiller en gestion dans l'exercice de ses fonctions. Effectue des recherches d'informations en rapport avec les études menées par la conseillère et le conseiller. Recueille des données et les informations d'ordre technique et comptable chez les membres. Assure un suivi opérationnel en comptabilité. Collabore à l'implantation des systèmes comptables chez les membres. Travaille au traitement des données des membres et à la réalisation de l'analyse de groupe, etc.	DEC

Titre d'emploi	Description sommaire (exemple)	Qualification demandée
Conseillère et conseiller en processus de transfert de ferme	Encadre et accompagne les familles dans le processus de transfert de ferme et l'élaboration du plan de relève. Anime des conseils de famille et des réunions d'équipe de travail à la ferme. Élabore des plans de co-exploitation, d'organisation du travail et de communication dans les entreprises. Réalise des interventions en situation de crise.	Bacc. en sciences humaines (communication, psychologie humaine ou organisationnelle, gestion des organisations, administration, criminologie, génagogie, service social) Bacc. en agronomie
Conseillère et conseiller et technicienne et technicien en agroenvironnement	Accompagne les productrices et les producteurs et les aide à adopter des pratiques agricoles respectueuses de l'environnement. Réalise des plans agroenvironnementaux de fertilisation. Conseille les productrices et les producteurs agricoles en ce qui concerne la régie des sols et des cultures et la phytoprotection. Établit le bilan de phosphore et le bilan minéral des entreprises. Assure le suivi des champs et des cultures durant la saison végétative. Identifie et met en œuvre des projets d'innovation et de transfert technologique à caractère agroenvironnemental adaptés aux entreprises, etc.	Bacc. ou DEC en agriculture
Conseillère et conseiller en production laitière (Valacta) et animale	Observe les animaux et leur environnement. Interprète les rapports de contrôle de production. Analyse la performance du troupeau. Formule des conseils pratiques visant l'accroissement de la productivité et de la rentabilité de leur entreprise, de même que la résolution de problèmes. Fait la promotion des services de l'entreprise et contribue au développement de la clientèle de son territoire.	Bacc. en agronomie
Conseillère et conseiller stratégique (Valacta)	Offre un service-conseil stratégique et ponctuel aux productrices et aux producteurs. Interprète les rapports avec les clientes et les clients. Vulgarise l'information de façon pratique. Analyse le problème selon les objectifs du client. Approfondit l'analyse grâce à l'observation à l'étable. Pose un diagnostic et formule des recommandations. Prépare et donne de la formation. Donne un soutien aux conseillères et aux conseillers en production. Assure le rayonnement de l'organisation afin de promouvoir l'importance de Valacta dans le milieu de la production laitière.	Bacc. en agronomie
Conseillère et conseiller en production végétale	Visite les entreprises et offre des conseils techniques, technico-économiques et stratégiques pour la production des plantes, y compris l'équipement et la mécanisation. Recherche des informations pertinentes. Assure le suivi de la production. Aide à l'élaboration et au suivi de projets de recherche et de développement en entreprise. Aide au processus de développement et d'introduction de nouveaux produits et procédés. Participe à la réalisation de cours pratiques et de formations sur mesure. Rédige des guides, des fiches techniques et des avertissements phytosanitaires. Peut coordonner le réseau d'avertissements phytosanitaires, rédiger des devis techniques, etc.	Bacc. en agronomie

Titre d'emploi	Description sommaire (exemple)	Qualification demandée
Technicienne et technicien en production laitière (Valacta) et animale	Supervise les traites et recueille les données d'épreuves de tests supervisés. Recueille diverses autres données à la ferme et les transmet au système informatique. Détermine avec les productrices et les producteurs les forces et les faiblesses de leur troupeau. Oriente les productrices et les producteurs vers la meilleure solution à leurs problèmes et l'amélioration de la performance de leur troupeau. Participe au développement de la clientèle.	DEC en agriculture
Technicienne et technicien en production végétale	Supervise les opérations de semis, de protection et des récoltes des cultures. Vulgarise les techniques de production appropriées auprès des producteurs. Veille au bon déroulement des contrats signés avec les productrices et les producteurs.	DEC en agriculture
Ingénieure et ingénieur rural	Participe à la conception, à la fabrication et à la gestion des procédés, des systèmes et des équipements requis pour la production de la nourriture destinée aux animaux et aux humains, la gestion des ressources utilisées et la protection de l'environnement.	Bacc. en génie agroenvironnemental
Chercheuse et chercheur et professionnelle et professionnel de recherche	Mène des recherches de base et des recherches appliquées pour approfondir les connaissances sur les organismes vivants et les ressources naturelles. Met au point de nouvelles pratiques et de nouveaux produits dans les domaines de l'agriculture. Fait des expériences sur la croissance, l'hérédité et la reproduction des plantes et des animaux.	Formation de 2 ^e et de 3 ^e cycle
Technicienne et technicien de laboratoire	Effectue en laboratoire des tests, des essais, des analyses et autres examens de nature chimique, physique ou biologique sur des matières organiques ou inorganiques.	DEC en biologie, en chimie ou dans une autre discipline appropriée
Chargé de projets (CRAAQ)	<p>Agit en tant qu'experte et qu'expert et animatrice et animateur dans la réalisation des activités de transfert de connaissances. Stimule l'action des groupes d'expertes et d'experts en soumettant des idées de projets et en assurant la réalisation de ces projets par la recherche de financement et le suivi. Se montre à l'affût des nouveautés par une veille des actualités et des travaux de recherche en cours dans son secteur d'intervention.</p> <p>Contribue à la diffusion de l'information en recueillant, en compilant et en présentant des données pertinentes sous un format utile, après les avoir validées auprès de groupes d'expertes sectorielles et d'experts sectoriels.</p>	Bacc. en agronomie
Vétérinaire	Prévient, diagnostique et traite les maladies et les infections chez les animaux et renseigne les clientes et les clients et les clients sur l'élevage, l'alimentation, l'hygiène et le soin des animaux.	Diplôme universitaire en médecine vétérinaire (programme de doctorat)
Technicienne et technicien en santé animale	Prépare le matériel et apporte une aide technique aux vétérinaires dans les soins de santé animale, le diagnostic et le traitement des troubles de santé chez les animaux.	DEC en santé animale

Titre d'emploi	Description sommaire (exemple)	Qualification demandée
Géographe, aménagiste ou agente et agent de recherche en aménagement du territoire	Effectue divers travaux d'analyse et d'évaluation concernant l'utilisation et l'aménagement du territoire. Assume la responsabilité des dossiers concernant le développement régional. Élabore, révisé et met en place les processus nécessaires pour assurer une gestion efficace des activités d'affectation, d'utilisation, de planification et de développement du territoire.	Bacc. dans une discipline touchant la géographie, l'urbanisme, l'aménagement du territoire ou le développement régional
Agente et agent agroenvironnemental	Appuie les conseillères et les conseillers agricoles dans la mise en œuvre de projets de gestion de l'eau par bassin versant. Développe des partenariats avec des intervenantes et des intervenants et représente son employeuse et son employeur. Organise ou anime des activités de formation et communique de l'information aux productrices et aux producteurs sur l'adoption de bonnes pratiques agroenvironnementales.	Bacc. en agronomie
Économiste ou agroéconomiste	Effectue des analyses et évalue la pertinence et l'impact des programmes et des politiques agricoles. Fournit une expertise économique et des conseils permettant d'orienter les politiques touchant l'industrie ainsi que de définir et d'interpréter les normes et les critères d'application pour les programmes de financement, d'assurances et de stabilisation des revenus. Entreprend diverses recherches et études, et produit des rapports variés. Prépare des mémoires et assiste les dirigeantes et les dirigeants dans leurs démarches. Entretient des relations avec les représentantes et les représentants gouvernementaux, etc. Effectue différentes études et analyses à caractère économique, technique et syndical. Agit comme personne-ressource auprès des productrices et des producteurs de la région. Prépare des documents. Appuie les dirigeantes et les dirigeants. Participe à des réunions. Travaille à des projets spéciaux.	Bacc. en agroéconomie
Agronome ou conseillère et conseiller en agronomie	Analyse la situation des productions agricoles. Détermine les contraintes relatives au développement et les diverses possibilités. Cible les améliorations et les innovations susceptibles d'être implantées. Sensibilise les groupes de productrices et de producteurs et les intervenantes et les intervenants à l'importance de l'amélioration et de l'adaptation des productions. Diffuse de l'information de pointe concernant l'amélioration et l'adaptation des productions ou l'introduction de nouvelles productions. Effectue des recherches et des analyses sur les enjeux à caractère agronomique en agroenvironnement, en santé animale et dans les programmes de qualité à la ferme. Prépare des rapports. Rédige des mémoires et des articles. Participe à des comités. Présente des conférences. Développe et entretient des relations avec les intervenantes et les intervenants du secteur.	Bacc. en agronomie
Agente et agent de main-d'œuvre et de ressources humaines	Travaille à l'organisation d'une offre de services dans le domaine de la main-d'œuvre agricole et à la création d'une banque de main-d'œuvre. Collabore avec les maisons d'enseignement à la mise en place d'un réseau de fermes de stage. Agit à titre d'agente et d'agent de placement en particulier pour répondre aux besoins de main-d'œuvre saisonnière. Peut contribuer au développement du concept de club de main-d'œuvre agricole par la promotion de la formule et la mise en place d'un réseau.	DEC

Titre d'emploi	Description sommaire (exemple)	Qualification demandée
<p>Agente et agent d'information et de recherche ou de recherche-développement</p>	<p>Réalise des mandats et exerce un rôle-conseil dans les dossiers qui lui sont confiés. Analyse la conjoncture, les tendances et les politiques agricoles. Contribue à alimenter la réflexion quant au développement de la vision de l'organisation en produisant divers documents et rapports et en agissant à titre de personne-ressource de différents comités et tables de travail. Représente l'organisation auprès de divers partenaires externes du secteur public et privé dans le milieu agricole et s'assure de maintenir des relations avec les intervenants.</p> <p>Coordonne et assure le suivi de projets.</p> <p>Réalise des activités d'information et de recherche dans son secteur. Conçoit, développe et adapte différents outils d'information. Rédige des documents et recueille des données pertinentes pour les recherches entreprises dans son service. Établit des relevés statistiques et dresse des tableaux et des graphiques. Prépare des dossiers et des rapports. Effectue des recherches et vulgarise de l'information technique. Répond aux demandes d'information provenant de diverses sources.</p>	<p>Bacc. en agroéconomie ou dans d'autres disciplines selon le cas</p>
<p>Agente syndicale et agent syndical</p>	<p>Assume la responsabilité de la coordination des activités de vie syndicale entre les syndicats affiliés et la fédération. Développe des lieux d'échange entre les secrétaires des syndicats affiliés. Fournit un soutien aux syndicats affiliés concernant leurs activités de vie syndicale. Développe des techniques d'animation et anime divers événements tels que des colloques ou des journées provinciales. Agit à titre de personne-ressource auprès des syndicats affiliés pour l'élaboration et l'animation d'activités liées au développement de la vie syndicale.</p>	<p>Diplôme universitaire en agronomie, en communication ou autre</p>
<p>Classificateur</p>	<p>Visite les troupeaux de race pure afin de classer les animaux selon leur conformation, les caractéristiques et les standards souhaités dans la race.</p>	<p>Études postsecondaires</p>

Titre d'emploi	Description sommaire (exemple)	Qualification demandée
<p>Analyste de projet (biologiste, agronome, ingénieure et ingénieur rural)</p>	<p>Analyse (scientifiquement et techniquement) les projets soumis par les intervenants. En évalue la recevabilité légale ou environnementale avant l'émission d'un avis technique ou professionnel ou d'un document légal d'autorisation. Formule des recommandations. Répond aux demandes des intervenantes et des intervenants en ce qui a trait à l'application de la loi et fournit des informations sur les aspects administratifs, scientifiques et techniques de la réglementation (biologiste, agronome).</p> <p>Agit à titre d'interlocutrice et d'interlocuteur et fournit une expertise agronomique lors des vérifications des PAEF et concernant la gestion des engrais et des pesticides ainsi que la valorisation des matières résiduelles fertilisantes (agronome).</p> <p>Exerce un leadership régional dans les secteurs sous sa responsabilité, principalement dans le domaine de la valorisation agricole de résidus des établissements agricoles et piscicoles et des pesticides (agronome).</p> <p>Examine les plans et devis, les plans de localisation et les données techniques. Contrôle les travaux de génie en vérifiant, par exemple, le calcul des armatures, l'épaisseur du béton, les dimensions, les capacités de ventilation et de chauffage, etc. Vérifie la pertinence des technologies proposées, etc. (ingénieur rural).</p>	<p>Bacc. dans la discipline appropriée</p>
<p>Technicienne inspectrice et technicien inspecteur en environnement</p>	<p>Vérifie la conformité avec les lois, les règlements et les directives en vérifiant le bien-fondé des plaintes, en participant à l'étude des projets soumis pour autorisation, en vérifiant si les travaux ont été effectués conformément aux autorisations et en repérant les infractions. Planifie ou effectue l'étude de divers procédés de purification ou d'assainissement. Informe la clientèle en répondant aux demandes de renseignements et en participant à la tenue d'événements publics d'information ou de formation. Apporte une assistance technique sur les méthodes et techniques permettant d'améliorer l'efficacité des interventions. Recueille, valide et analyse les données et renseignements nécessaires à l'évaluation des différentes problématiques.</p>	<p>DEC dans la discipline appropriée</p>

ANNEXE 5

TABLEAUX COMPLÉMENTAIRES DE LA SITUATION EN EMPLOI DES PERSONNES DIPLÔMÉES SELON LES VOIES DE SPÉCIALISATION DES PROGRAMMES MENANT AU DIPLÔME D'ÉTUDES COLLÉGIALES (DEC) DANS LE SECTEUR AGRICOLE

Tableau 64
Situation en emploi des personnes titulaires du DEC en gestion et exploitation
d'entreprise agricole, spécialisation en productions animales (A)

Situation en mars	2005	2006	2007
Nombre de personnes visées par l'enquête	96	107	112
Taux de réponse	70,8 %	71,0 %	75,0 %
En emploi	77,9 %	80,3 %	85,7 %
À la recherche d'un emploi	1,5 %	3,9 %	1,2 %
Aux études	16,2 %	13,2 %	13,1 %
Personnes inactives	4,4 %	2,6 %	0,0 %
Au chômage	1,9 %	4,7 %	1,4 %
L'emploi à temps plein et ses caractéristiques			
– À temps plein	90,6 %	96,7 %	97,2 %
– Salaire hebdomadaire brut moyen	421	457	471
– En lien avec la formation	89,6 %	93,2 %	90,0 %
– Durée de la recherche en semaines	3	3	3

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

Tableau 65
Situation en emploi des personnes titulaires du DEC en gestion et exploitation
d'entreprise agricole, spécialisation en productions végétales (B)

Situation en mars	2005	2006	2007
Nombre de personnes visées par l'enquête	13	13	21
Taux de réponse	76,9 %	69,2 %	61,9 %
En emploi	70,0 %	66,7 %	53,8 %
À la recherche d'un emploi	20,0 %	22,2 %	15,4 %
Aux études	0,0 %	11,1 %	30,8 %
Personnes inactives	10,0 %	0,0 %	0,0 %
Au chômage	22,2 %	25,0 %	22,2 %
L'emploi à temps plein et ses caractéristiques			
– À temps plein	100,0 %	66,7 %	100,0 %
– Salaire hebdomadaire brut moyen	439	398	350
– En lien avec la formation	85,7 %	100,0 %	57,1 %
– Durée de la recherche en semaines	9	4	4

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

Tableau 66
Situation en emploi des personnes titulaires du DEC en technologie de la production horticole et de l'environnement, spécialisation en cultures légumières, fruitières et industrielles (A)

Situation en mars	2005	2006	2007
Nombre de personnes visées par l'enquête	17	10	12
Taux de réponse	76,5 %	70,0 %	75,0 %
En emploi	69,2 %	57,1 %	66,7 %
À la recherche d'un emploi	0,0 %	14,3 %	0,0 %
Aux études	23,1 %	14,3 %	33,3 %
Personnes inactives	7,7 %	14,3 %	0,0 %
Au chômage	0,0 %	20,0 %	0,0 %
L'emploi à temps plein et ses caractéristiques			
– À temps plein	88,9 %	100,0 %	100,0 %
– Salaire hebdomadaire brut moyen	407	420	510
– En lien avec la formation	75,0 %	25,0 %	83,3 %
– Durée de la recherche en semaines	5	n. d.	6

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

Tableau 67
Situation en emploi des personnes titulaires du DEC en technologie de la production horticole et de l'environnement, spécialisation en cultures de plantes ornementales (B)

Situation en mars	2005	2006	2007
Nombre de personnes visées par l'enquête	13	7	7
Taux de réponse	84,6 %	85,7 %	71,4 %
En emploi	54,5 %	66,7 %	60,0 %
À la recherche d'un emploi	9,1 %	16,7 %	0,0 %
Aux études	27,3 %	16,7 %	20,0 %
Personnes inactives	9,1 %	0,0 %	20,0 %
Au chômage	14,3 %	20,0 %	0,0 %
L'emploi à temps plein et ses caractéristiques			
– À temps plein	100,0 %	100,0 %	100,0 %
– Salaire hebdomadaire brut moyen	502	525	442
– En lien avec la formation	83,3 %	100,0 %	66,7 %
– Durée de la recherche en semaines	2	3	8

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

Tableau 68
Situation en emploi des personnes titulaires du DEC en technologie de la production horticole et de l'environnement, spécialisation en cultures horticoles légumières, fruitières et ornementales en serre et en champ (C)

Situation en mars	2005	2006	2007
Nombre de personnes visées par l'enquête	11	25	14
Taux de réponse	81,8 %	72,0 %	64,3 %
En emploi	33,3 %	88,9 %	88,9 %
À la recherche d'un emploi	0,0 %	5,6 %	11,1 %
Aux études	44,4 %	5,6 %	0,0 %
Personnes inactives	22,2 %	0,0 %	0,0 %
Au chômage	0,0 %	5,9 %	11,1 %
L'emploi à temps plein et ses caractéristiques			
– À temps plein	100,0 %	81,3 %	100,0 %
– Salaire hebdomadaire brut moyen	419	571	559
– En lien avec la formation	100,0 %	84,6 %	100,0 %
– Durée de la recherche en semaines	4	4	9

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

Tableau 69
Situation en emploi des personnes titulaires du DEC en technologie de la production horticole et de l'environnement, spécialisation en environnement (D)

Situation en mars	2005	2006	2007
Nombre de personnes visées par l'enquête	12	16	8
Taux de réponse	66,7 %	75,0 %	50,0 %
En emploi	62,5 %	75,0 %	n. d.
À la recherche d'un emploi	0,0 %	8,3 %	n. d.
Aux études	25,0 %	16,7 %	n. d.
Personnes inactives	12,5 %	0,0 %	n. d.
Au chômage	0,0 %	10,0 %	n. d.
L'emploi à temps plein et ses caractéristiques			
– À temps plein	100,0 %	88,9 %	n. d.
– Salaire hebdomadaire brut moyen	518	555	n. d.
– En lien avec la formation	80,0 %	75,0 %	n. d.
– Durée de la recherche en semaines	13	7	n. d.

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

Tableau 70
Situation en emploi des personnes titulaires du DEC en paysage et commercialisation en horticulture ornementale, spécialisation en aménagement paysager (A)

Situation en mars	2005	2006	2007
Nombre de personnes visées par l'enquête	25	10	16
Taux de réponse	80,0 %	70,0 %	75,0 %
En emploi	55,0 %	57,1 %	66,7 %
À la recherche d'un emploi	5,0 %	0,0 %	8,3 %
Aux études	20,0 %	28,6 %	8,3 %
Personnes inactives	20,0 %	14,3 %	16,7 %
Au chômage	8,3 %	0,0 %	11,1 %
L'emploi à temps plein et ses caractéristiques			
– À temps plein	90,9 %	75,0 %	100,0 %
– Salaire hebdomadaire brut moyen	529	677	632
– En lien avec la formation	70,0 %	100,0 %	87,5 %
– Durée de la recherche en semaines	4	8	3

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

Tableau 71
Situation en emploi des personnes titulaires du DEC en paysage et commercialisation en horticulture ornementale, spécialisation en espaces verts (B)

Situation en mars	2005	2006	2007
Nombre de personnes visées par l'enquête	4	8	6
Taux de réponse	75,0 %	87,5 %	50,0 %
En emploi	n. d.	71,4 %	n. d.
À la recherche d'un emploi	n. d.	0,0 %	n. d.
Aux études	n. d.	14,3 %	n. d.
Personnes inactives	n. d.	14,3 %	n. d.
Au chômage	n. d.	0,0 %	n. d.
L'emploi à temps plein et ses caractéristiques			
– À temps plein	n. d.	100,0 %	n. d.
– Salaire hebdomadaire brut moyen	n. d.	590	n. d.
– En lien avec la formation	n. d.	100,0 %	n. d.
– Durée de la recherche en semaines	n. d.	2	n. d.

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

Tableau 72
Situation en emploi des personnes titulaires du DEC en paysage et commercialisation en horticulture ornementale, spécialisation en commercialisation des produits et des services horticoles (C)

Situation en mars	2005	2006	2007
Nombre de personnes visées par l'enquête	6	2	n. d.
Taux de réponse	100,0 %	100,0 %	n. d.
En emploi	66,7 %	n. d.	n. d.
À la recherche d'un emploi	0,0 %	n. d.	n. d.
Aux études	0,0 %	n. d.	n. d.
Personnes inactives	33,3 %	n. d.	n. d.
Au chômage	0,0 %	n. d.	n. d.
L'emploi à temps plein et ses caractéristiques			
– À temps plein	100,0 %	n. d.	n. d.
– Salaire hebdomadaire brut moyen	517	n. d.	n. d.
– En lien avec la formation	75,0 %	n. d.	n. d.
– Durée de la recherche en semaines	n.d.	n. d.	n. d.

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2008.

BIBLIOGRAPHIE

Documents

Association des ingénieurs en agroalimentaire du Québec (AIAQ), L'ingénieur agroalimentaire et l'avenir de l'agriculture québécoise : un acteur indispensable pour relever les défis de demain!, mémoire présenté à la CAAAQ, juin 2007.

Banque Nationale du Canada, *Rapport annuel 2007*.

Centre de référence en agriculture et agroalimentaire du Québec (CRAAQ), *Profil des compétences génériques d'un conseiller agricole*, rapport produit par Gaétan Lehouillier, avril 2007.

Réseau des clubs-conseils en agroenvironnement (CCAÉ), *Bilan des activités 2006-2007*.

Collectifs régionaux en formation agricole, Plan de soutien en formation agricole 2006-2007, Bilan des activités.

Comité des services-conseils du CRAAQ, *Liste des services-conseils aux producteurs*, juillet 2006.

Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois (CAAAQ), rapport de la CAAAQ, 2008.

Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois (CAAAQ), *Études complémentaires*, 2008.

Emploi-Québec et ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, *Cadre de référence pour la production des études sectorielles en partenariat*, Québec, septembre 2005.

Institut de technologie agroalimentaire (ITA), Formation continue, offre de cours 2008-2009, intervenants en agriculture, 17 décembre 2008.

Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, Problématique de la formation professionnelle dans le secteur québécois des services à la production agricole.

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Diagnostic d'adéquation entre les besoins et l'offre de formation en agriculture, 2007.

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, *Dossiers thématiques – Agriculture et pêches*, 2007.

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, La formation professionnelle et technique en agriculture au Québec, État de situation 1998-2004, août 2005.

Ordre des agronomes du Québec, Politique générale de surveillance des actes agronomiques, octobre 2004.

Ordre des technologues professionnels du Québec, audition devant la Commission sur l'avenir de l'agriculture et de l'agroalimentaire québécois, 27 août 2007.

Services Canada, Perspectives sectorielles 2006-2008, mars 2006.

Services Conseils Bernard Belzile inc., *Définition des services à la production agricole*, rapport produit pour le MAPAQ, le MELS et la Commission des partenaires du marché du travail, avril 2007.

Sites Internet (liste non exhaustive)

Association des CLD du Québec : <http://www.acldq.qc.ca>

Association des conseillers en agroenvironnement : <http://www.acaq.org>

Association des médecins vétérinaires praticiens du Québec : <http://www.amvpq.org>

Centre d'insémination agricole du Québec : <http://www.ciaq.com>

Centre d'insémination porcine du Québec : <http://www.cipq.com>

Coopérative fédérée de Québec : <http://www.coopfed.qc.ca>

Financement agricole Canada : <http://www.fcc-fac.ca>

Inforoute de la formation professionnelle et technique (FPT) : <http://www2.inforoutefpt.org/>

IMT en ligne (Information sur le marché du travail) : <http://imt.emploiquebec.net>

Faculté des sciences de l'agriculture et de l'environnement de l'Université McGill : <http://www.mcgill.ca/macdonald/>

Ordre des agronomes du Québec : <http://www.oaq.qc.ca>

Ordre des technologues professionnels du Québec : <http://www.otpq.qc.ca>

Réseau des SADC : <http://www.reseau-sadc.qc.ca>

Faculté des sciences de l'agriculture et de l'alimentation de l'Université Laval : <http://www.fsaa.ulaval.ca>

LISTE DES PERSONNES CONSULTÉES

Alain Desgagné, directeur des ressources humaines, Confédération de l'UPA
Réjean Robitaille, Fédération des producteurs de lait du Québec
Vincent Cloutier, directeur général adjoint, Fédération des producteurs de bovins du Québec
Caroline Noël, directrice générale, Syndicat des producteurs de chèvres

Louis Roy, propriétaire et responsable des ressources humaines, Agritex, Saint-Célestin
Peter Maurice, directeur général, Association des marchands de machines aratoires du Québec
Josianne Chayer, conseillère en ressources humaines, Les Industries Harnois inc.
Alain Côté, directeur général, VER-MET

Rénald Mercier, agronome, Shurgain
avec la participation, pour certaines questions, des directeurs en production laitière et avicole
Philippe Leblanc, conseiller en développement organisationnel, Coop fédérée
avec un questionnaire préalable de deux responsables des ressources humaines dans les
coopératives locales

Hugo Giard, Comax

Frédéric Paris, SCA de Saint-Damase

Jean-Luc Therrien, Synagri, Sainte-Rosalie

Matthieu Brière, Agrocentre, Saint-Pie

Karine Guilmain, Agriservices SD inc.

Mario Perron, Shurgain

Marc L'heureux, CASH

Michel Duhamel, Lyrco nutrition

Dominic Châtelain, Comax

Martin Cartier, Shurgain

Benoit Liberge, Agrimarché

Richard Lizotte

Johanne Chartier, directrice adjointe, finances et administration, et responsable des ressources
humaines et de la qualité, CIAQ

Yvon Loranger, responsable de la formation technique, CIAQ

Gaston Martin, gérant du territoire de la Montérégie, CIAQ

Mathieu Désy, spécialiste des races colorées et conseiller génétique, CIAQ

Michel Robidoux, inséminateur, CIAQ

Claude Robert, La Financière agricole du Québec

Keith Vandenberg, La Financière agricole du Québec

Johanne Bélanger, La Financière agricole du Québec

Melissa Hains-Lachance, La Financière agricole du Québec

Yvan Desjardins, La Financière agricole du Québec

Jean Gauthier, RBC
Bruno Demers, agronome, Fédération des caisses Desjardins
Sylvie Levesque, BNC

Claude Lapointe, président, GCA Progestion
Normand Breton, président, SGA Iberville Missisquoi
France Perreault, directrice générale, FGCAQ et Progestion
Benoît Turgeon, conseiller en gestion, Groupe-conseil agricole
Michel Vaudreuil, conseiller en gestion, Groupe-conseil agricole
Maryse Trahan, conseillère en gestion, Groupe-conseil agricole
Caroline Collard, conseillère en gestion, Groupe-conseil agricole
Sylvain Leclerc, conseiller en gestion, Groupe-conseil agricole
Marie-Josée Doré, conseillère en gestion, Groupe-conseil agricole
Guillaume Faucher, conseiller en gestion, Groupe-conseil agricole
Lucie Cadieux, conseillère en gestion et consultante privée
Mélanie Fergusson, conseillère en gestion, UPA
Nadine Pelletier, conseillère en gestion, Groupe-conseil agricole
Germain Têtu, conseiller en gestion, Groupe-conseil agricole
Jean-François Giguère, conseiller en gestion, Groupe-conseil agricole
Marie-Claude Bourgault, conseillère en gestion, Groupe-conseil agricole
Christine Lord, technicienne, Groupe-conseil agricole
Isabelle Charest, technicienne, Groupe-conseil agricole
Renée-Claude Roy, technicienne, Groupe-conseil agricole
Josée Laflamme, technicienne, Groupe-conseil agricole
Linda Labrecque, technicienne, Groupe-conseil agricole
Danielle Turcotte, technicienne, Groupe-conseil agricole
Robert Savage, président et conseiller, Solutions Affaires Experts-conseils
Marc St-Roch, directeur du réseau des services de comptabilité et de fiscalité de l'UPA
Hélène Gagné, responsable des ressources humaines, CLD Matapédia
Stéphane Jean, agronome, conseiller principal, CLD Matapédia
Nathalie Tuboeuf, directrice générale, CLD du Granit
André Piette, commissaire agroforestier, CLD du Granit

Ghislain Pion, président, club-conseil en agroenvironnement, région de Saint-Hyacinthe
Jean-Claude Collet, président, club-conseil en agroenvironnement, région de Saint-Hyacinthe
André Lussier, président, club-conseil en agroenvironnement, région de Saint-Hyacinthe
Pierre Benoit, directeur, FBernard Experts conseils
Une quinzaine de conseillères et de conseillers ayant participé à une rencontre de groupe de l'Association des conseillers en agroenvironnement de la région de la Beauce-Appalaches
Onze conseillères et conseillers en agroenvironnement et une secrétaire (questionnaire écrit)

Quelques conseillères et conseillers ayant été consultés : Martin Breton, Sébastien Rioux, Caroline Sévigny, Mélanie Dubuc, Valérie Langlois, Amélie Gauthier, Aude Faucher, Joëlle Blouin, Valérie Morin

Bertrand Farmer, directeur général, Valacta
Jacynthe St-Hilaire, technicienne en production laitière, Valacta
Francis Morneau, conseiller en production laitière, Valacta
Mélissa Grandmont, conseillère en production laitière, Valacta
Katy Gaudreault, conseillère en production laitière, Valacta
Luc Larrivée, conseiller en production laitière, Valacta
Yves Marchand, technicien en production laitière, Valacta
Roger Cyr, président, Club de qualité acéricole de Thetford
Pierre Villeneuve, président, CET Agro-Pomme
Manon Laroche, CET Agro-Pomme

Abdenour Boukhalfa, directeur adjoint, Consortium PRISME
Anonyme, conseiller, club Transpomme
Julien Marmen, conseiller en grandes cultures
Sylvain Mailloux, technicien forestier, Club acéricole Montérégie Est
Anne Chapdelaine, CET, Club de production 07
Nicole Perreault, TP, conseillère
Robert Lagacé, ing. et agr., Association des ingénieurs en agroalimentaire du Québec
Luc Audet, ing., Association des ingénieurs en agroalimentaire du Québec

Hélène Grondines, directrice des opérations, CRAAQ
Marie-Claude Limoges, directrice générale, Institut québécois du développement de l'horticulture ornementale
Darie Lavigne, coordonnatrice à la certification, Ecocert Canada

D^r Arnaud Renard, Clinique Vétérinaire de Coaticook
D^r Yves Saint-Onge, Clinique Vétérinaire Laurier, membre de l'exécutif de l'AMVPQ
Élizabeth Lebeau, directrice générale de l'ATSAQ

Alain Desgagné, directeur des ressources humaines de l'UPA
Pierre Nicolas Girard, directeur régional, Fédération de l'UPA de Québec
Marthe Cloutier, responsable de la liste des producteurs, Fédération de l'UPA de Saint-Hyacinthe

Stéphanie Losier, coordonnatrice de la dotation, MAPAQ
Denis Tanguay, MAPAQ, Lac-Mégantic
Martin Coulombe, responsable de la dotation, ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs

Groupe d'une quinzaine de conseillères et de conseillers de l'UPA et du MAPAQ, Table sectorielle sur les bassins versants du MAPAQ, dont Xavier Bernard

Questionnaire rempli par cinq spécialistes engagés dans les services en rapport avec les producteurs agricoles, MDDEP, Centre de contrôle environnemental du Québec, région de l'Estrie–Montérégie, dont Stephanos Bitsakidis, François Boucher, Mhammed Bouaicha et Chantal Chartier

Questionnaire anonyme rempli par quatre spécialistes de quatre régions différentes de la Direction générale de l'analyse et de l'expertise régionale du MDDEP

