

Source : Site Internet FPLQ, Album photo. www.lait.org

Enquête auprès des intervenants au sujet de leur collaboration avec une conseillère en relations humaines et transfert de ferme

Cultivons l'avenir, une initiative fédérale–provinciale–territoriale

L'administration de l'axe 4 du Programme d'appui au développement des entreprises agricoles a été confiée au CEGA.

**Agriculture, Pêcheries
et Alimentation**

Québec 



Agriculture et
Agroalimentaire Canada

Agriculture and
Agri-Food Canada

Canada 

Mandat réalisé par :

G R O U P E
AGÉCO

Une initiative de :



Avec la participation financière du Programme d'appui au développement des entreprises agricoles

Cultivons l'avenir, une initiative fédérale–provinciale–territoriale

L'administration de l'axe 4 du Programme d'appui au développement des entreprises agricoles a été confiée au CEQA.

**Agriculture, Pêcheries
et Alimentation**

Québec 



Agriculture et
Agroalimentaire Canada

Agriculture and
Agri-Food Canada

Canada 

Introduction et mise en contexte

- Les conseillères en relations humaines et transfert de ferme accompagnent les entreprises agricoles dans leurs projets, du démarrage d'entreprise au transfert générationnel, en passant par des projets de fusion ou d'expansion, tant au niveau organisationnel que des aspects humains.
- L'accompagnement vise les aspects humains dans la gestion du changement
 - Tout au long d'un processus de transfert de ferme, la conseillère entend et décèle les besoins des producteurs, tant le vendeur et l'acheteur, afin d'informer et de guider à chaque étape du projet, dans le respect des valeurs des uns et des autres
- L'intervention d'une conseillère peut s'échelonner sur plus d'une année, selon les besoins, les attentes, les objectifs, la vision des parties, etc.
 - Aide à discuter d'un projet commun et à s'entendre, visant l'harmonie, le bien-être et la satisfaction de tous
 - Préoccupation de la personne, des aspects humains, favorisant un climat propice à la discussion et à la prise de décisions
 - Collaboration avec d'autres professionnels pour les aspects du transfert de ferme touchant la gestion financière de la ferme, la faisabilité du projet, la fiscalité, le financement, etc.

Objectif de l'enquête

Mesurer la satisfaction des intervenants qui ont collaboré avec une conseillère en relations humaines et transfert de ferme dans les dernières années

- Les intervenants étaient invités à fournir leur appréciation, leurs opinions et leurs commentaires concernant leur travail en collaboration avec des conseillères en relations humaines et transfert de ferme

Sondage par Internet

- Établissement d'une liste d'envoi d'intervenants
 - Liste de contacts des conseillères
 - Dispensateurs de services-conseils des réseaux Agriconseils
 - Conseillers en financement de la Financière agricole du Québec
 - Conseillers des Groupe conseils agricoles – Informations sur Internet
- Au total, 1083 intervenants ont été invités à répondre au sondage. Ces intervenants pouvaient ou non avoir collaboré avec une conseillère par le passé.
 - 50 % des invitations ont été lancées par courriel par Groupe AGÉCO
 - 50 %, par le réseau Agriconseils de Chaudière-Appalaches ou par La Financière agricole

Des 1083 intervenants interpellés, 187 ont participé au sondage (17 %). Ils se répartissent ainsi :

	Total		Envois par AGÉCO		Envois par d'autres	
Intervenants sollicités	1083	100%	538	100%	545	100%
N'ont pas participé au sondage	896	83%	417	78%	478	88%
Ont participé au sondage	187	17%	121	22%	67	12%
Ont indiqué n'avoir jamais travaillé avec une conseillère	60	32%	31	26%	29	43%
Ont quitté le sondage avant la fin	32	17%	19	16%	14	21%
Nombre total de répondants	95	51%	71	59%	24	36%

- **95 répondants** ont collaboré avec une conseillère et complété tout le questionnaire (51 %)
- 32 ont collaboré avec une conseillère, mais ont quitté le questionnaire avant la fin (17 %)
- 60 ont indiqué n'avoir jamais collaboré avec une conseillère (32 %)

Il n'est pas rare dans ce type de sondage d'obtenir un taux de participation inférieur à 20 %. Il ne faut pas juger de la qualité du taux de participation de façon absolue.

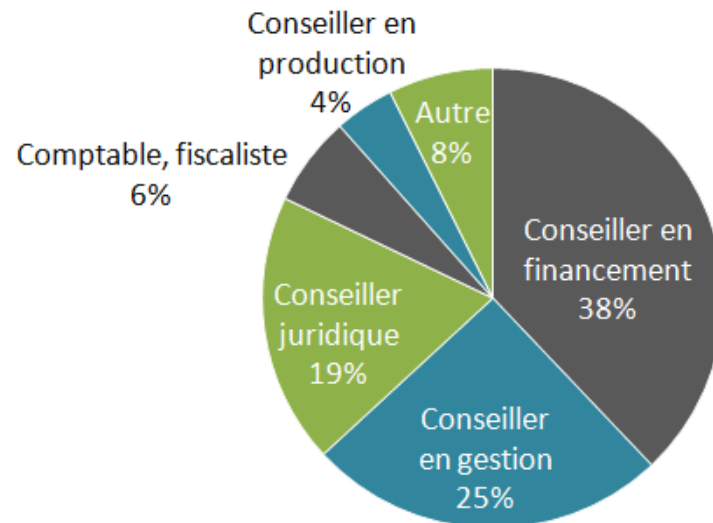
- La qualité de la liste d'envoi peut expliquer en partie le taux de participation.
Ex. : un intervenant de la liste qui n'a jamais travaillé avec une conseillère n'aura pas tendance à suivre l'hyperlien pour répondre au questionnaire.
- **Ce qui compte** dans ce type de sondage, c'est que le profil des répondants aille dans le sens de ce qu'on s'attend à retrouver sur le terrain comme profil des intervenants interagissant avec des conseillères. Ex. : répartition des professions des intervenants, répartition régionale, type d'interventions, autres.

Questionnaire Web

- Questionnaire Web développé en collaboration : CEGA, CRÉA et Groupe AGÉCO
- Plusieurs types de questions
 - À choix multiples : le répondant fait un choix parmi ceux proposés
 - Échelle de mesure : le répondant indique dans quelle mesure il est en accord avec une affirmation
 - Ouvertes : le répondant inscrit sa réponse dans ses mots
- Durée moyenne de 20 minutes
- Sondage effectué au cours du printemps 2013, incluant les relances
- Invitation à la participation lancée par courriel, avec un hyperlien vers le sondage

Profession des répondants et répartition régionale

Bas-St-Laurent, Gaspésie	41	43 %
Chaudière-Appalaches, Québec, Saguenay-Lac St-Jean	24	25 %
Estrie, Centre-du-Québec	11	12 %
Lanaudière	7	7 %
Laurentides	4	4 %
Mauricie	4	4 %
Montérégie	4	4 %
Nombre total de répondants	95	100 %

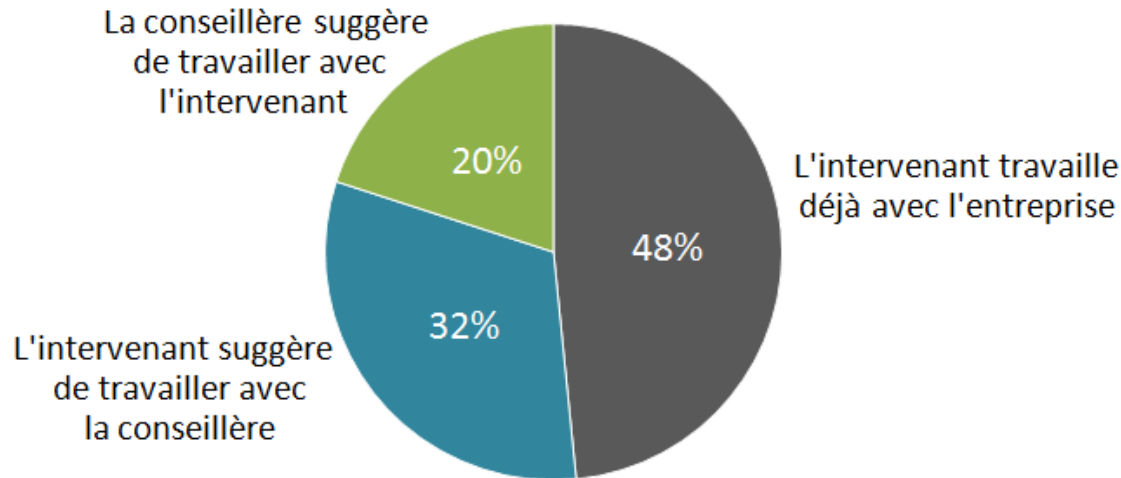


Aucun intervenant dans la liste d'appel à la participation dans les régions suivantes : Abitibi-Témiscamingue, Outaouais, Montréal, Laval, Côte-Nord et Nord du Québec.

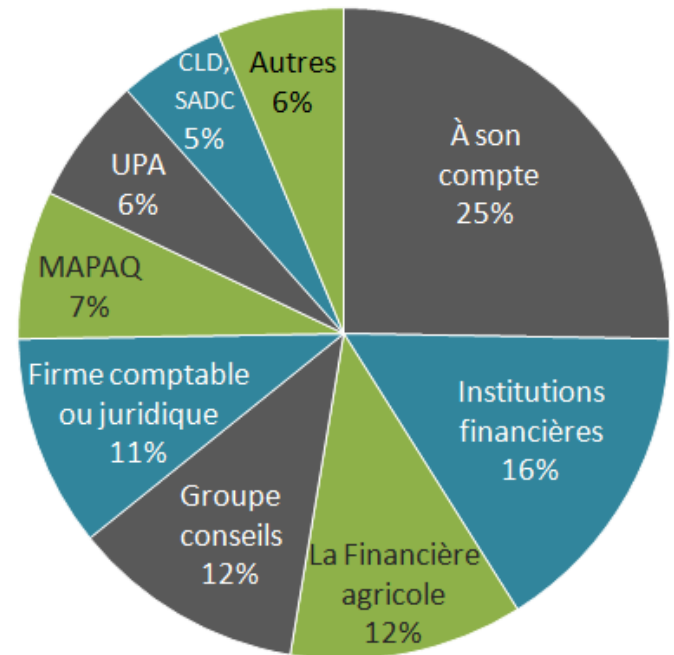
	Total		BSL, Gasp.		Chaud.- App., Qc, SLSJ		Ailleurs	
Conseiller en financement	36	38%	23	56%	7	29%	6	20%
Conseiller en gestion	24	25%	4	10%	8	33%	12	40%
Conseiller juridique	18	19%	7	17%	4	17%	7	23%
Comptable, fiscaliste	6	6%						
Conseiller en production	4	4%	7	17%	5	21%	5	17%
Autres	7	7%						
Nombre total de répondants	95	100%	41	100%	24	100%	38	100%

Enquête auprès des intervenants au sujet de leur collaboration avec une conseillère en relations humaines et transfert de ferme, Groupe AGÉCO, 2013. Pour le CEGA.

Référencement des intervenants appelés à réaliser une intervention en collaboration avec une conseillère



Répartition des intervenants par type d'employeur

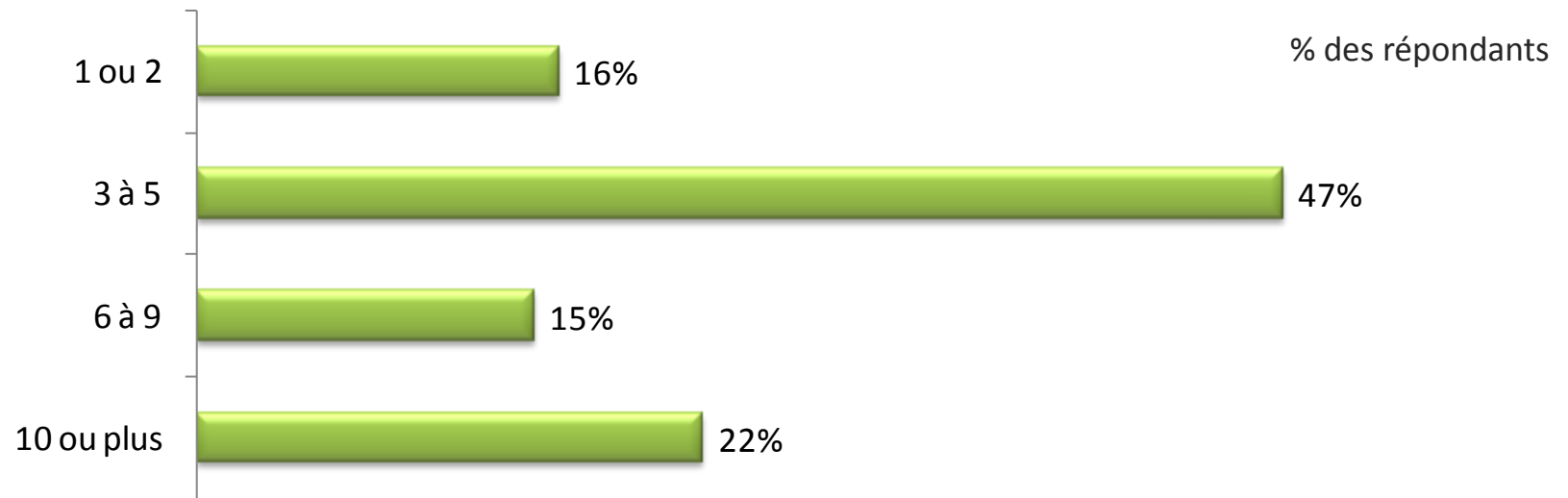


25 % des intervenants travaillent à leur compte :

- la moitié sont des conseillers juridiques
- 42 % sont des conseillers en gestion

92 % des répondants ont collaboré avec une conseillère d'un CRÉA et 8 %, avec une conseillère privée

Nombre d'interventions en collaboration avec une conseillère en relations humaines et en transfert de ferme (sur 5 ans)



Niveau de satisfaction générale du travail de la conseillère



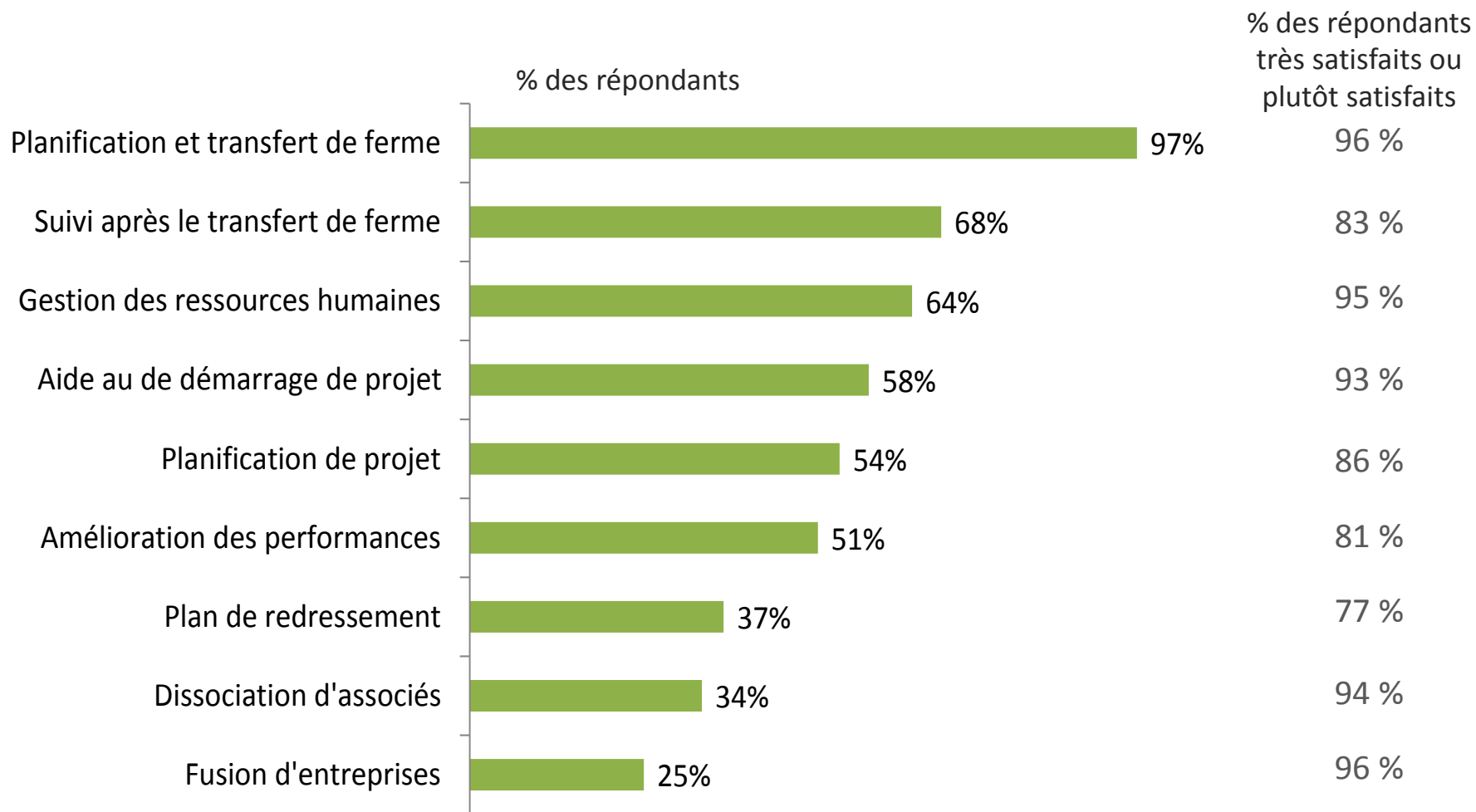
- **95 %** des intervenants se disent très satisfaits ou plutôt satisfaits du travail de la conseillère

Recommanderiez-vous de faire affaires avec une conseillère?

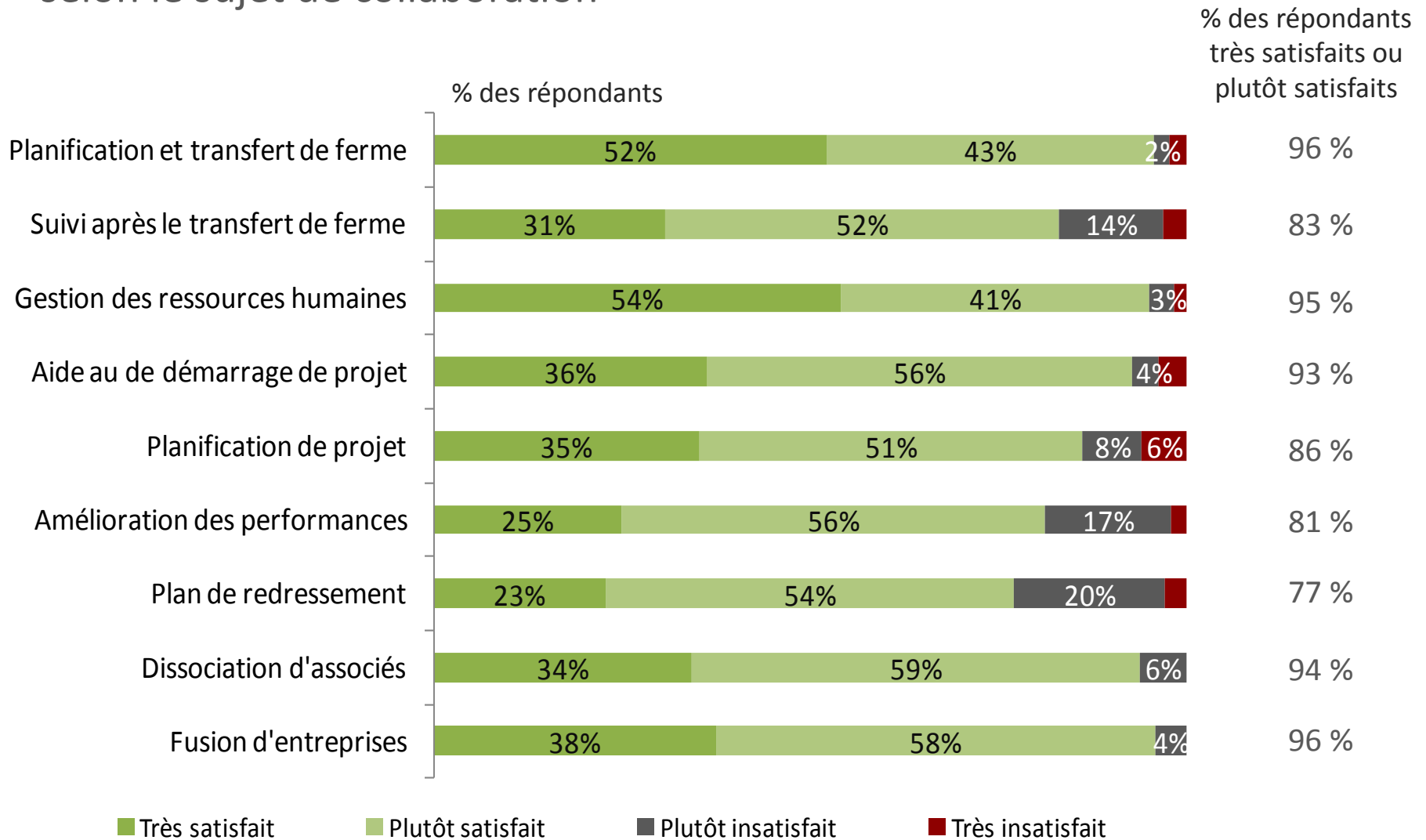
- **Oui!**
- **97 %** des intervenants affirment qu'ils recommanderaient à d'autres producteurs de faire affaires avec une conseillère en relations humaines et transfert de ferme pour les raisons suivantes :
 - Le quart des intervenants parlent de relations humaines
 - 23 % soulignent l'expérience et la compétence de la conseillère
 - 17 % mentionnent que la conseillère permet de planifier et couvrir toutes les étapes de cet important projet qu'est le transfert de ferme
 - Environ un intervenant sur 10 (11 %) est d'avis que la conseillère joue un rôle important dans l'identification des besoins et des objectifs
 - La conseillère apporte une vision différente selon 4 % des intervenants
 - Près du quart des intervenants (24 %) n'a pas motivé son choix

Plus d'une mention possible par répondant.

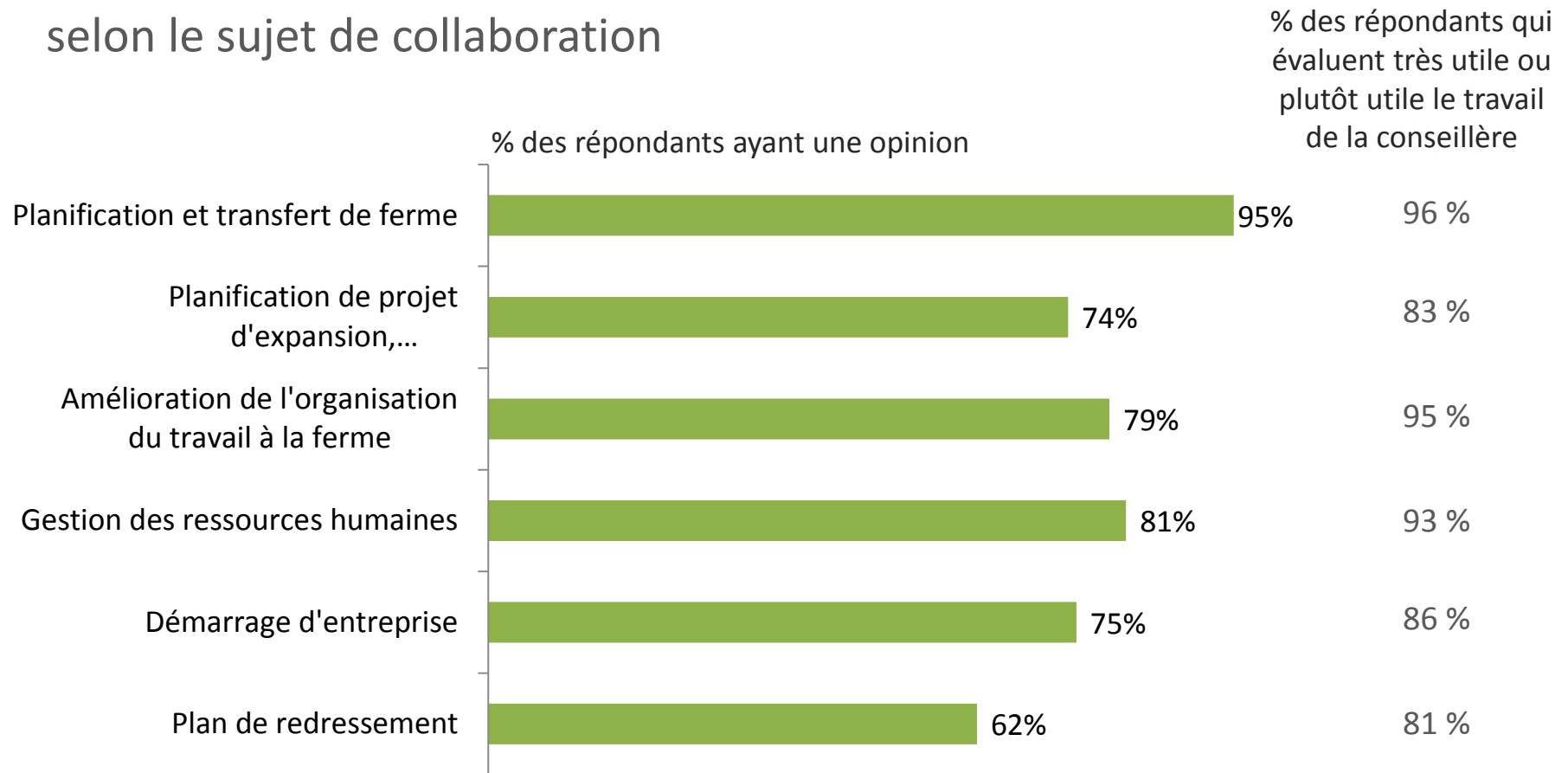
Sujets de collaboration avec une conseillère



Satisfaction de la collaboration intervenant-conseillère, selon le sujet de collaboration



Utilité de la collaboration intervenant-conseillère, selon le sujet de collaboration



Expérience vécue lors de la collaboration

Près de 6 intervenants sur 10 ayant déjà collaboré avec une conseillère (58 %) ont travaillé avec deux conseillères ou plus

- Près de la moitié de ces intervenants (45 %) ont observé des différences dans le traitement des dossiers, dont principalement :
 - des différences sur le “savoir-être” (40 %)
 - » L’approche, l’expérience, la personnalité
 - des différences sur l’organisation du travail (24 %)
 - » Suivi, délai de traitement, coordination
 - des différences sur le niveau d’implication (16 %)

Ce qui a été apprécié le plus dans le travail avec la conseillère

Le plus apprécié (% des répondants)	
Les compétences relationnelles	40 %
La préparation et l'organisation des dossiers	19 %
La recherche de la clarté	19 %
La complémentarité	18 %
Professionalisme	11 %

Plus d'une mention possible par répondant.

- **Compétences relationnelles**
 - Améliorer la communication, volet humain des transferts, résolution des conflits
- **Préparation et organisation des dossiers**
 - Coordination du dossier, suivi, préparation initiale aux rencontres
- **Recherche de la clarté**
 - Clarification des objectifs de chacun, explications claires, point de vue extérieur
- **Complémentarité**
 - Complémentarité des expertises, travail en équipe, considération de l'ensemble des aspects
- **Professionalisme**

Ce qui a été le moins apprécié dans le travail avec la conseillère

Le moins apprécié (% des répondants)

Aucun aspect négatif mentionné	43 %
Intervention dans le champ de compétences de l'intervenant	14 %
Peu de suivi de l'état d'avancement du dossier	14 %
Délai du processus	9 %
Disponibilité de la conseillère	7 %
Manque de coordination des différents intervenants	6 %
N'être consulté qu'à la fin du processus	5 %
Autres	12 %

Plus d'une mention possible par répondant.

- **43 % des intervenants ne soulèvent pas d'aspects négatifs**
- Parmi les éléments les moins appréciés du travail avec une conseillère :
 - Interventions de la conseillère dans le champ de compétences de l'intervenant; parfois, la remise en question du travail des autres et de l'ingérence
 - Peu de suivi sur l'état d'avancement du dossier (compte rendu des rencontres, savoir où est rendu le dossier, etc.)
 - Processus long dans un dossier avec d'autres intervenants; disponibilité de la conseillère

Ce qui serait à améliorer dans le travail avec la conseillère

- 63 % des répondants ne proposent aucune amélioration à apporter dans leur collaboration avec la conseillère
- Plus du quart des intervenants (26 %) souhaitent davantage de suivis et d'échanges avec la conseillère
 - Faire intervenir les partenaires plus tôt dans le processus, particulièrement les notaires
 - Davantage de suivis en cours de route et après chaque intervention
 - Consultations plus fréquentes entre les intervenants
 - Meilleure coordination au cours du processus
 - Échanger davantage sur des solutions avec des experts
 - Mieux définir le rôle de la conseillère
- Et dans une moindre mesure
 - La disponibilité de la conseillère, penser à référer des professionnels autres que ceux du Réseau, informer les intervenants sur les besoins de formation

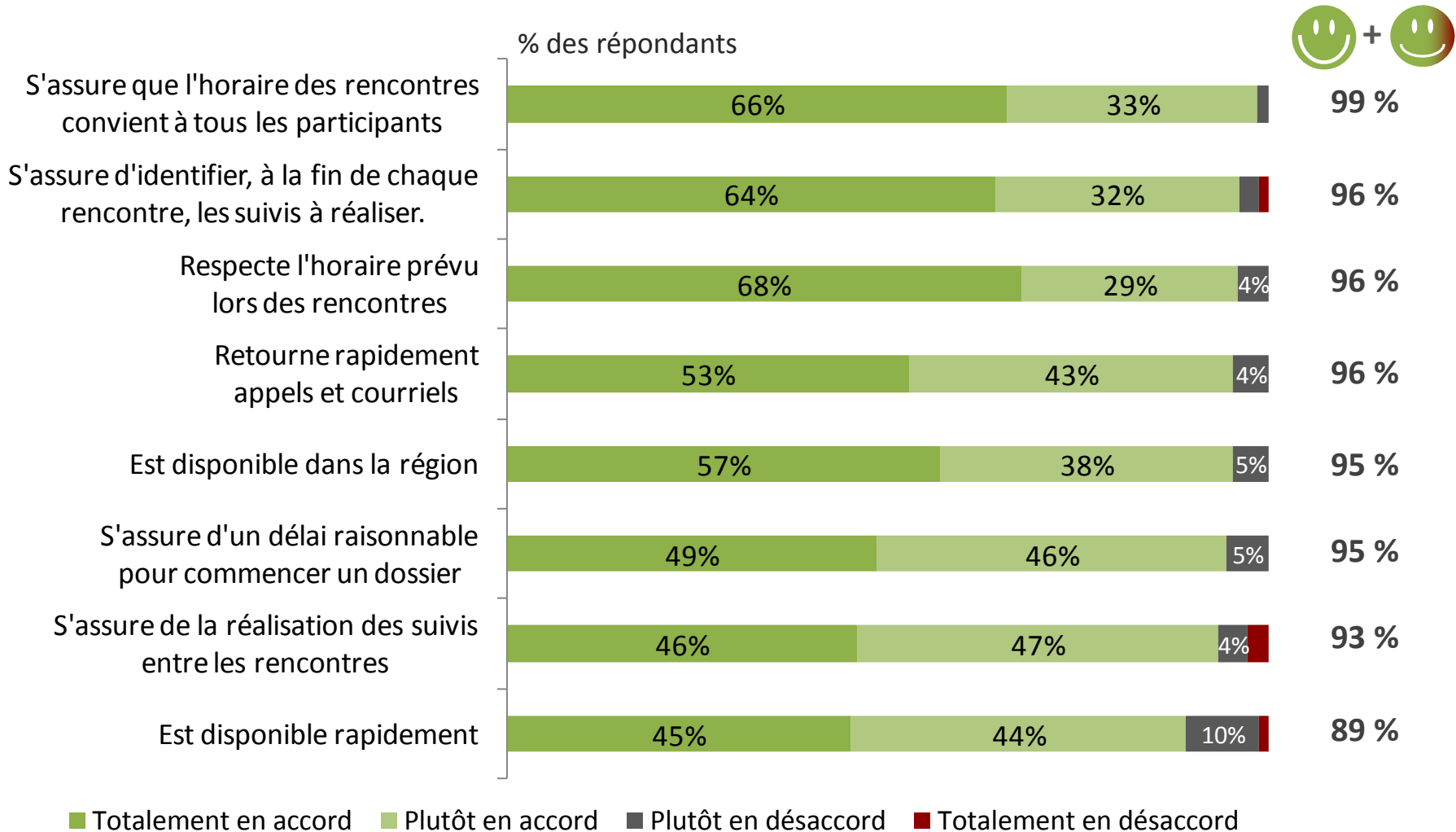
Ce que la conseillère apporte de plus aux clients de l'intervenant

Ce qu'apporte la conseillère (% des répondants)	
Meilleure définition des objectifs, fait cheminer et réfléchir les parties prenantes, porteur de dossier	44 %
Meilleure communication	36 %
Aspects humains	20 %
Donne de la confiance dans le processus, permet un vision globale de l'intervention, apporte une point de vue externe	18 %
Autres	1 %

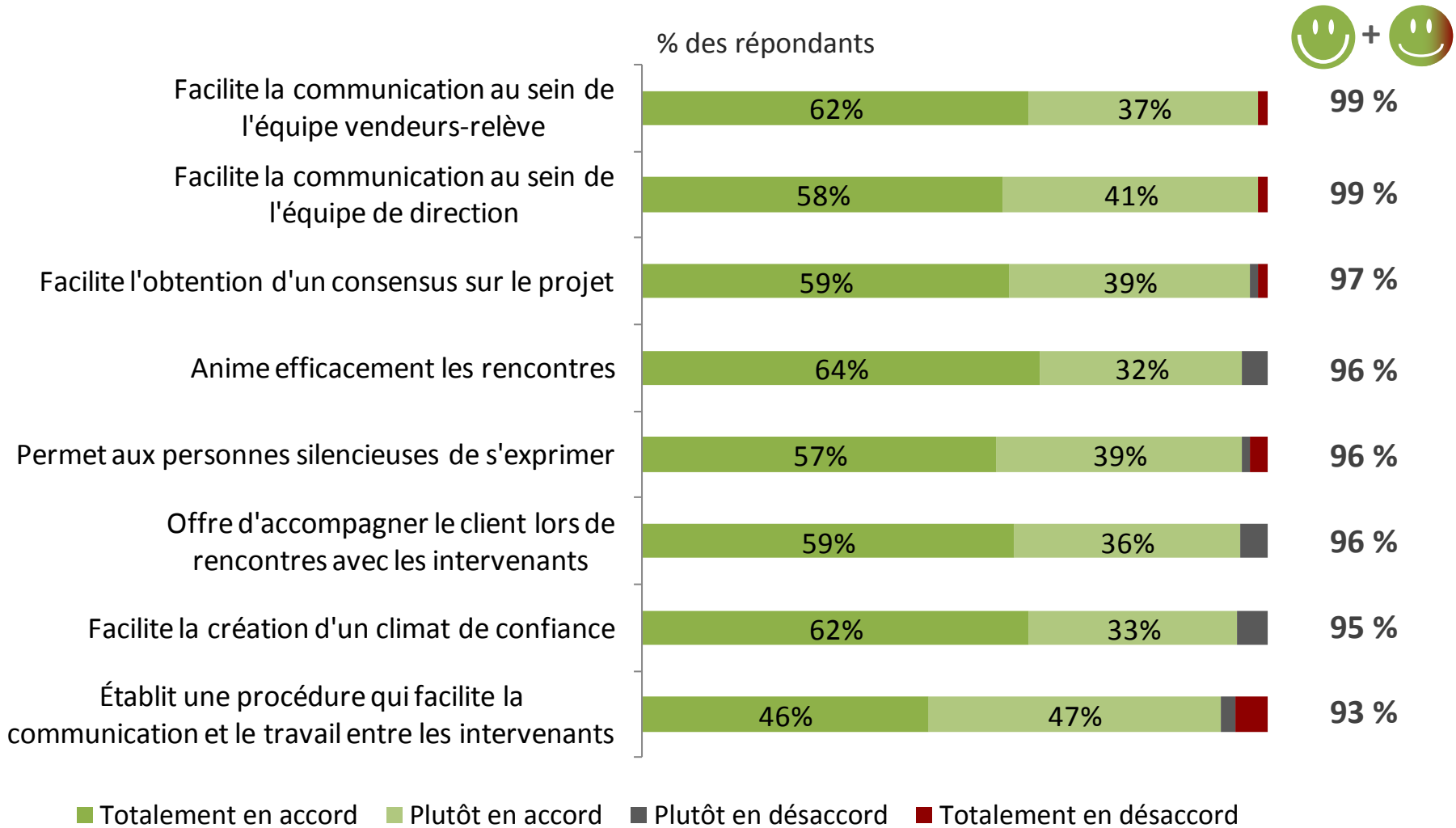
Plus d'une mention possible par répondant.

- **Définition des objectifs, cheminement et réflexion**
 - Travailler avec une conseillère permet principalement une meilleure définition des objectifs des producteurs. La conseillère permet de faire avancer les parties impliquées dans le processus, de façon à faire réfléchir les producteurs dans leurs démarches.
- **Meilleure communication**
 - Entre les cédants et la relève, entre les membres de la famille, permet d'établir des règles de fonctionnement, encourage la discussion, permet des échanges structurés
- **Aspects humains**
 - L'approche de la conseillère, son expérience en relations humaines, son aide pour définir les rôles de chacun dans la nouvelle structure de ferme, son accompagnement pour la gestion de relations humaines pendant le processus, le fait que l'humain est au centre de la démarche
- **Vision globale, autre point de vue**
 - Donne de la confiance dans le processus, permet un vision globale de l'intervention, apporte une point de vue externe

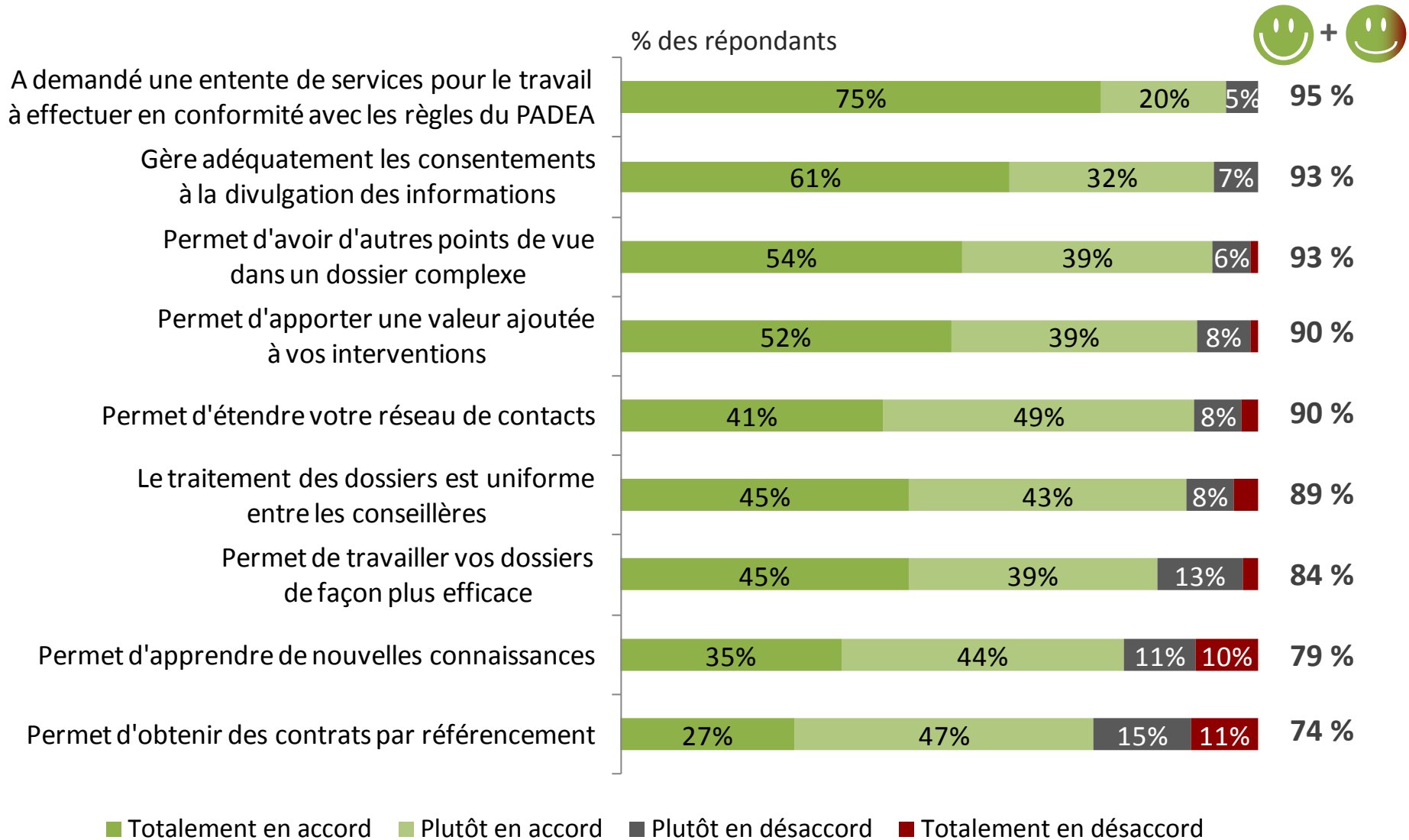
Accessibilité, ponctualité et suivis



Aide à la communication

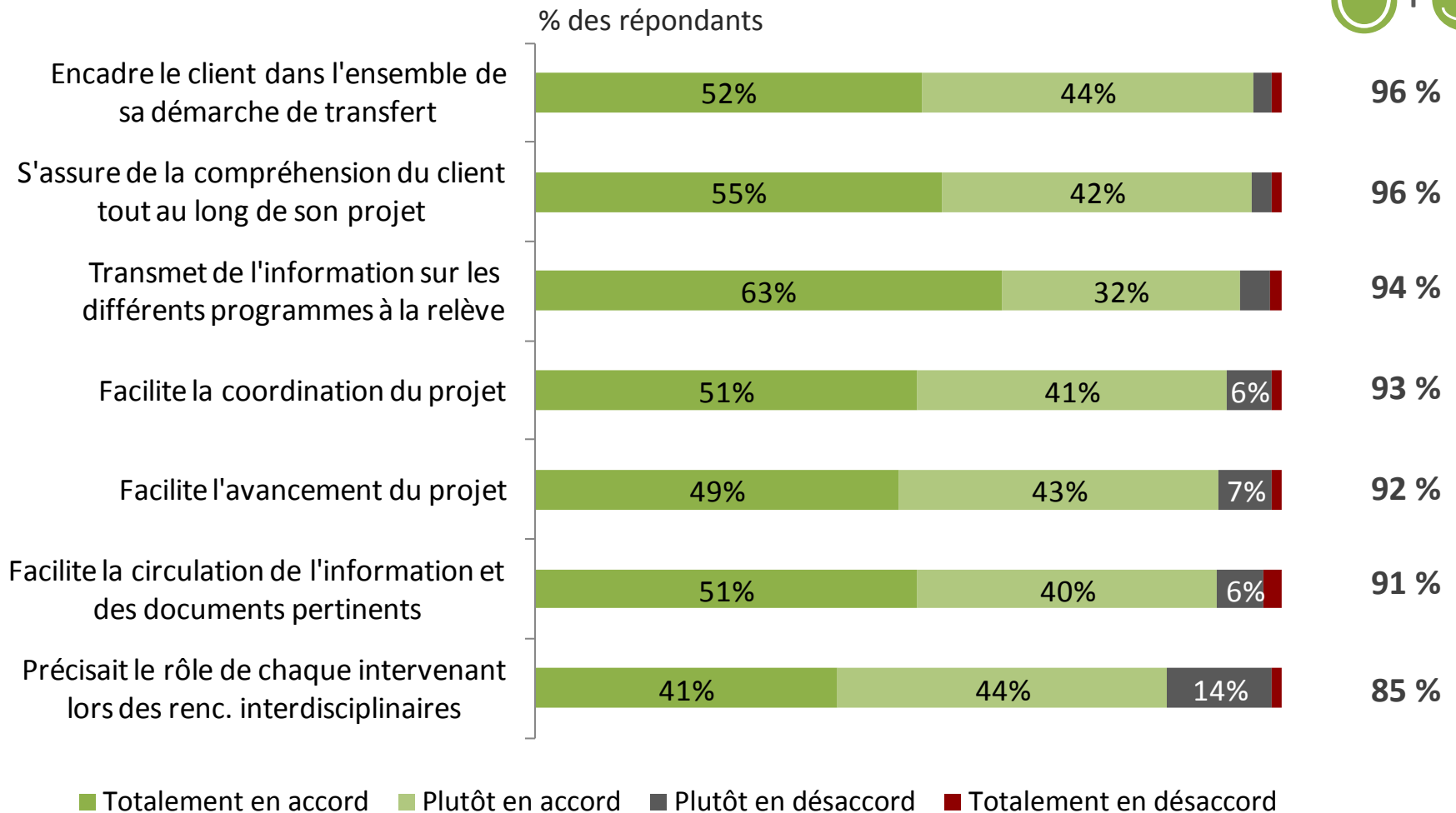


Collaboration conseillère–intervenant



Enquête auprès des intervenants au sujet de leur collaboration avec une conseillère en relations humaines et transfert de ferme, Groupe AGÉCO, 2013. Pour le CEGA.

Professionalisme



Respect des intérêts individuels et collectifs



% des répondants

