

Association canadienne de sécurité agricole

*Les ressources humaines: essentielles à
toute bonne entreprise*

Terry Betker, P.Ag., CAC
Director of Practice Development – Primary Producers
Meyers Norris Penny LLP



MEYERS NORRIS PENNY LLP

La présentation d'aujourd'hui

- Groupe consultatif Centrec
- Aperçu
- Les pratiques de gestion des agriculteurs qui réussissent
- Réalités
- Et après?



Finding the right answer starts here.

mnp.ca

Contexte de la discussion



Contexte de la discussion



Aperçu

- La gestion constitue le plus important facteur de différenciation des exploitations agricoles profitables de celles qui le sont moins.
- En termes relatifs, une entreprise doit progresser pour éviter de régresser.
- Il existe des contraintes (ou limites) à la croissance, y compris au niveau de la gestion.
- Le risque est de plus en plus présent.

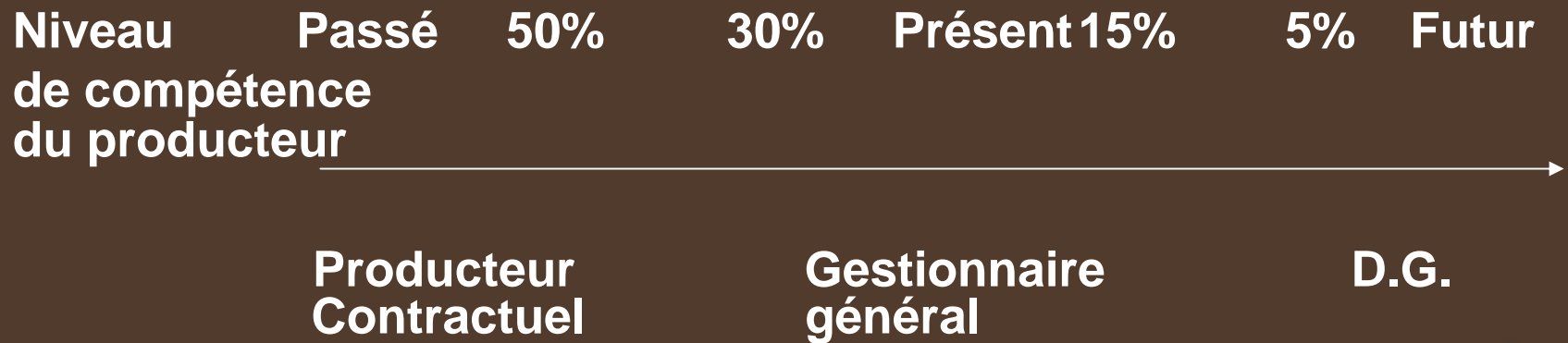


Aperçu

- Application de la gestion à la ferme
 - Qu'est-ce qui est « *normal* »?
 - Que faire?
 - Quelques options
 - Statu quo
 - Échelle (augmenter la taille)
 - Spécialisation / Intensification
 - Niches
 - Diversification / Extensification
 - Valeur ajoutée



Ligne des compétences en gestion des producteurs primaires



Finding the right answer starts here.

mnp.ca

Agriculteurs émérites

- Plan écrit de qualité et de sécurité
 - 24% - oui
 - Corrélation avec la taille
 - Agriculteurs dont les ventes dépassent 1,5 millions de dollars
 - 41% - oui
 - Corrélation avec le secteur
 - Plus enclins: prod. laitier / volaille / porc



Agriculteurs émérites

- Plan écrit d'évaluation des risques
 - 12% - oui
 - Corrélation avec la taille
 - 24% - oui (fermes dont les ventes dépassent 1,5 millions de dollars)
 - Corrélation avec le secteur
 - Porc et volaille
 - Respectivement 40% et 37,5%



Agriculteurs émérites

- Planification d'affaires
 - Ressources humaines font partie du plan d'affaires
 - Ventes de plus de 1,5 millions \$ 73%
 - Ventes de moins de 500 000 \$ 28%
- Apprentissage et développement professionnel
 - Accent sur les ressources humaines
 - Ventes de plus de 2 millions \$ 60%
 - Ventes de 500 000 \$ 28%



Agriculteurs émérites

- Rôle du conjoint
 - Le cas échéant, 31% des conjoints effectuent du travail
- Employés
 - Fermes dont les ventes dépassent 2 millions \$
 - 95% ont des employés à plein temps
 - Toutes les fermes
 - 43% ont des employés à plein temps



Agriculteurs émérites

- Évaluations du rendement
 - 32% - oui
 - Corrélation avec la taille
 - Fermes dont les ventes dépassent 2 millions de dollars – 60%



Agriculteurs émérites

- Ententes avec les employés
 - Toutes les fermes – 6% ententes écrites
 - Corrélation avec la taille
 - Fermes avec ventes de plus de 2 millions – 15%
 - Fermes avec ventes de 500 000\$ – 2%

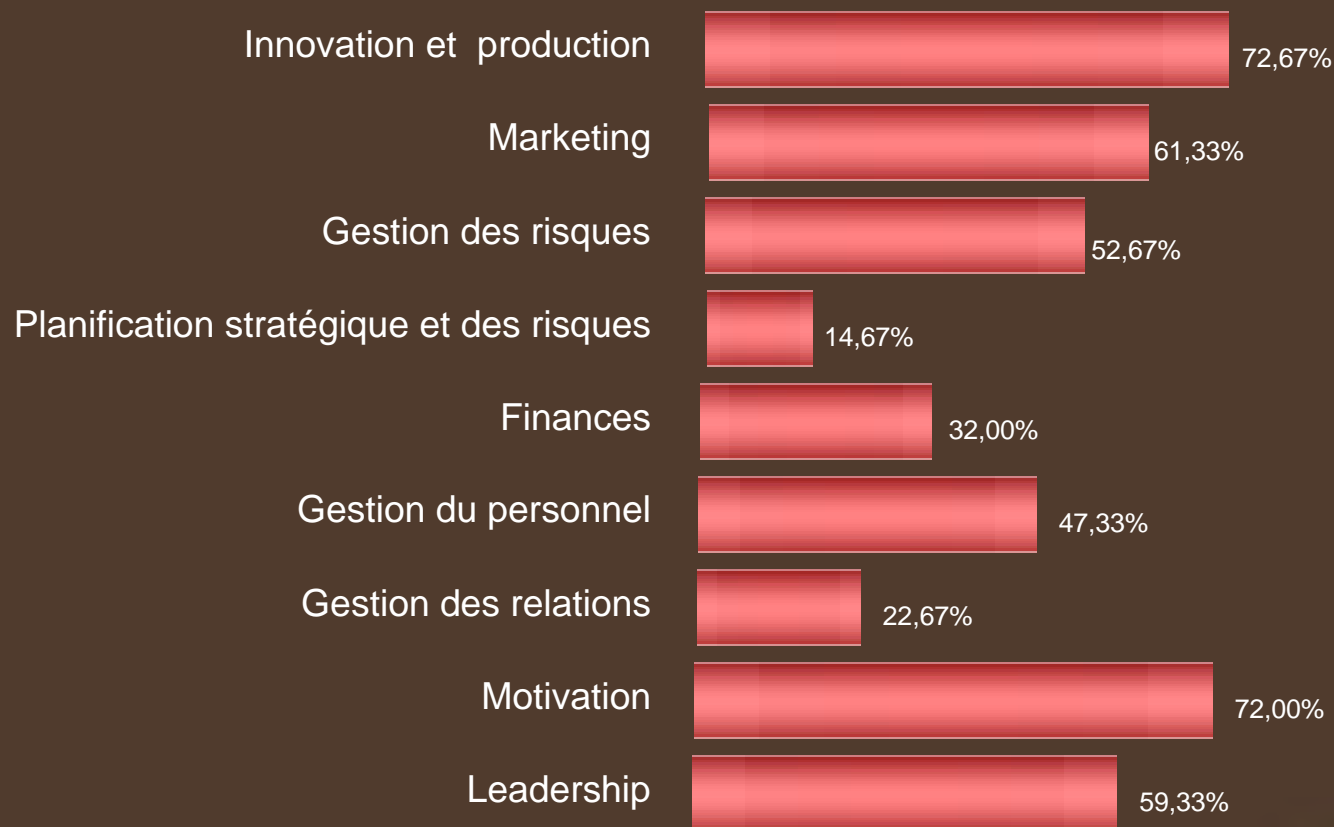


Agriculteurs émérites

- « Pratiquent des communications ouvertes et efficaces au sein de l'entreprise »
85% oui
- Développent les compétences des responsables
78% oui
- Veillent à un faible roulement du personnel
70% oui
- Créent un programme de gestion des compétences pour les non cadres
39% oui
- Reconnaissent et récompensent succès des employés
67% oui



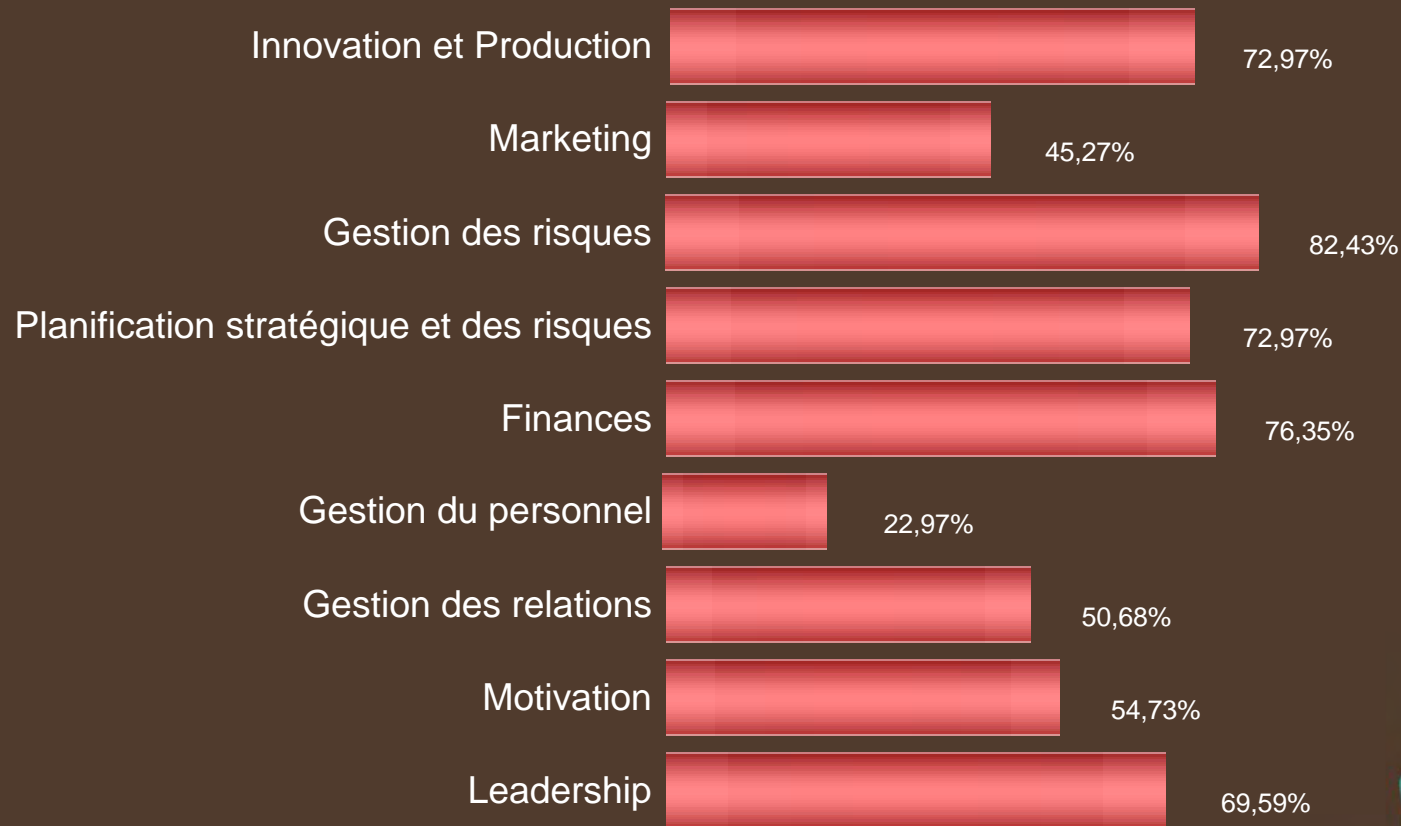
Indication relative des forces et faiblesses de la direction



Établis, chefs de file en production, reconnaissent devoir planifier un domaine faible, considèrent l'augmentation des connaissances comme primordial



Indication relative des forces et faiblesses de la direction



Lacunes au niveau des connaissances et des compétences en gestion des ressources humaines et en marketing – pourraient recourir à l'impartition



Corrélation financière

Pratiques de gestion	1,2m\$ - 2m\$+	251k\$ - 1,2m\$	0\$ - 250k\$
Leadership	4,06	4,08	3,82
Innovation/ Production	4,31	4,22	3,74
Stratégie/ Plan d'affaires	4,08	3,87	3,43
Gest. Marketing	3,84	3,80	3,32
Gest. financière	4,07	3,70	3,25
Gestion risques	3,92	3,78	3,34
Ressources hum.	3,81	3,60	3,20
Alliances/ Relations	3,98	3,92	3,79
Confiance	4,19	4,10	4,01
En général	4,03	3,90	3,54
Échantillonnage	40	80	30

Source: Best Practice Group 2004



Finding the right answer starts here.

mnp.ca

Gens

Difficulté



Efficacité



Finding the right answer starts here.

mnp.ca

Objectif ultime



Finding the right answer starts here.

Source: Salisbury Management, USA

mnp.ca

Les réalités

- Propriétaires exploitants
 - Raccourcis et contournements
 - Tolèrent plus que les employés
 - Environnement de travail
 - Risques envers la sécurité personnelle
 - « Perdre un doigt »
 - Dispositifs protecteurs



Les réalités

- Travail du conjoint
 - Participation des jeunes enfants



Finding the right answer starts here.

mnp.ca

Les réalités

- Taille de la ferme
 - Plus longues heures
 - *Autosteer* et « 4 jours aux champs »
 - Facteur de la distance
 - Supervision
- Employés
 - Non syndiqués
 - Options et attentes



Les réalités

- Marges de profit
 - Production en agriculture primaire
 - Marges / concurrence / plus bas coût de production
 - Facteurs de subtilité
 - Investissement dans le personnel
 - Entretien
 - Remplacement
 - Coûts de la main-d'œuvre



Les réalités

- Le temps presse
 - Motivateur puissant
 - La sécurité en tant que nuisance versus la sécurité en tant que coût



Finding the right answer starts here.

mnp.ca

Et après?

- L'entreprise se développe généralement plus vite que la direction
- L'agriculture ne fait pas exception... c'est peut-être plus fréquent



Et après?

- Cibler la gestion des res. humaines
 - Politiques / procédures
 - Formation et développement
 - Gouvernance
 - Recrutement et rétention



Finding the right answer starts here.

mnp.ca

Et après?

- Défis
 - Profits
 - Caractère saisonnier
 - Patrons historiques de gestion
 - Ressources et formation (gestionnaires)



Finding the right answer starts here.

mnp.ca

Association canadienne de sécurité agricole

*Les ressources humaines: essentielles à
toute bonne entreprise*

Terry Betker, P.Ag., CAC
Director of Practice Development – Primary Producers
Meyers Norris Penny LLP



MEYERS NORRIS PENNY LLP