2

# AGRICULTURE ET PÊCHES

# OUVRIÈRE ET OUVRIER SPÉCIALISÉS EN PRODUCTION OVINE

*ÉTUDE PRÉLIMINAIRE*

la FORMATION PROFESSIONNELLE et TECHNIQUE

Québec

# AGRICULTURE ET PÊCHES

# OUVRIÈRE ET OUVRIER SPÉCIALISÉS EN PRODUCTION OVINE

---

*ÉTUDE PRÉLIMINAIRE*

Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation, 2000 – 00-0215

ISBN : 2-550-36514-3

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2000

## ÉQUIPE DE PRODUCTION

**Le Groupe DBSF inc.**

| | | |
|---|---|---|
| - | Chargé de projet : | Hervé Pilon |
| - | Analyse et rédaction : | Danielle Lahaie<br>Hervé Pilon |
| - | Traitement statistique : | Catherine Godin |

Comité directeur pour la réalisation de l'étude préliminaire portant sur la fonction de travail d'ouvrière et ouvrier spécialisé en production ovine

| | | |
|---|---|---|
| - | Responsable du projet : | Cécile Hammond<br>Ministère de l'Éducation |
| - | Conseillère en planification : | Sylvie Lavoie<br>Ministère de l'Éducation |
| - | Spécialiste : | Julie Potvin<br>Commission scolaire des Phares |

# SOMMAIRE

En mars 1999, la Direction générale de la formation professionnelle et technique du ministère de l'Éducation confiait au Groupe DBSF inc. le mandat d'effectuer une étude préliminaire portant sur la fonction de travail d'ouvrière et ouvrier spécialisés en production ovine.

Les conclusions de cette étude reposent sur une enquête menée en juillet 1999 auprès de 40 entreprises en production ovine. Parmi celles-ci, 22 entreprises se spécialisent en production ovine, alors que 18 entreprises ont d'autres activités qui s'ajoutent à la production ovine. Quatre personnes en voie de s'établir en production ovine ont aussi été rejointes.

L'étude permet de cerner les tâches, les rôles et les responsabilités des ouvrières et ouvriers spécialisés en production ovine. L'étude permet également de préciser les tendances dans la production ovine au Québec, ainsi que les attentes du marché du travail en ce qui a trait à la formation pour la fonction de travail d'ouvrière et ouvrier spécialisés en production ovine. Le domaine de la production ovine est actuellement dans une phase importante de développement. Le contexte particulier de la production ovine (secteur d'activité économique, partenaires, évolution de cette production) a une influence importante sur le type de main-d'œuvre, sa formation et ses conditions de travail.

Le nombre de personnes travaillant dans ce domaine est actuellement relativement restreint. L'étude montre que, jusqu'à maintenant, la fonction de travail à l'étude est généralement assurée par l'entourage familial.

Les ouvrières et ouvriers spécialisés en production ovine existent, mais en nombre très limité. Ces personnes travaillent dans les diverses régions où se concentrent les grandes entreprises de production ovine. Les emplois qu'elles occupent sont en très grande majorité à temps partiel ou saisonniers. Les productrices et producteurs exercent souvent une partie importante, et même parfois la totalité, des tâches relevant des ouvrières et ouvriers.

L'intérêt manifesté à l'égard d'un programme de formation destiné aux ouvrières et ouvriers spécialisés en production ovine se comprend à travers la dynamique de développement de l'industrie de la production ovine au Québec. Cette industrie, jeune et croissante, requiert une main-d'œuvre compétente.

La poursuite des travaux devrait permettre de dégager les compétences des ouvrières et ouvriers spécialisés en production ovine et de déterminer des activités de formation pouvant répondre à des besoins particuliers.

# TABLE DES MATIÈRES

# LISTE DES TABLEAUX



## ANNEXES

# 1 INTRODUCTION

En mars 1999, la responsable du secteur de formation Agriculture et Pêches, volet agriculture de la Direction générale de la formation professionnelle et technique du ministère de l'Éducation confiait au Groupe DBSF inc. le mandat d'effectuer une étude préliminaire sur la fonction de travail d'ouvrière et ouvrier spécialisés en production ovine.

Cette étude situe d'abord l'évolution du domaine de la production ovine au Québec. De plus, l'étude vise à établir la pertinence d'élaborer un programme d'études pour la formation d'une main-d'œuvre spécialisée en production ovine, à présenter des suggestions de modèles à emprunter ou de formules à mettre au point afin que l'offre de formation particulière à cette fonction de travail soit harmonisée avec l'ensemble de l'offre de formation du secteur de l'agriculture, tout en respectant le contexte de cette offre.

Les pages qui suivent présentent les résultats de cette étude.

# 2 PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE

## 2.1 MANDAT

Le mandat consistait à effectuer une étude préliminaire portant sur la fonction de travail d'ouvrière et ouvrier spécialisés en production ovine. L'étude permettra de statuer sur l'existence de cette fonction de travail distincte et d'examiner la pertinence et la faisabilité d'offrir un programme de formation initiale préparant à cette fonction de travail. L'offre de formation devra, de plus, tenir compte des possibles chevauchements ou duplications entre cet éventuel programme de formation et d'autres programmes de formation dans le secteur de l'agriculture.

Plus particulièrement, les objectifs étaient les suivants :

1 Décrire la fonction de travail d'ouvrière et ouvrier spécialisés en production ovine, les tâches, les rôles et les responsabilités associées à cette fonction de travail, de même que les caractéristiques du marché du travail.

2 Situer les entreprises (employeurs) dans le contexte général (taille, organisation, autres productions, etc.).

3 Préciser les caractéristiques de la main-d'œuvre (nombre de personnes, âge, revenu, nombre d'années en production ovine, formation, lien familial, etc.).

4 Décrire l'activité économique actuelle du secteur et préciser les tendances dans le développement de la production ovine au Québec.

5 Évaluer les besoins de formation initiale découlant des connaissances et des habiletés nécessaires à l'exercice de la profession.

6 Souligner les attentes actuelles et futures du marché du travail en ce qui a trait à la formation pour la fonction de travail à l'étude et préciser les besoins quantitatifs potentiels.

7 Établir la pertinence d'élaborer un programme de formation initiale relatif à l'ouvrière et ouvrier spécialisés en production ovine et en préciser, s'il y a lieu, les conditions souhaitables de réalisation.

8 Indiquer les autres approches possibles répondant aux besoins de formation exprimés.

9 Formuler des pistes d'action pour la poursuite des travaux.

## 2.2 MÉTHODOLOGIE

La démarche de recherche choisie pour mener à bien l'étude se présente en trois grandes étapes :

### 2.2.1 Délimitation de la fonction de travail

Afin de recueillir des données utiles sur la problématique, l'approche méthodologique privilégiée s'établissait selon deux axes, soit des enquêtes téléphoniques et des entrevues auprès d'un représentant du MAPAQ, d'un producteur ovin et d'une spécialiste dans un établissement de formation. De plus, des consultations téléphoniques auprès de divers agents et agentes d'éducation de l'ensemble des établissements de formation offrant une formation en production ovine ont permis d'obtenir de l'information sur les programmes offerts et les considérations particulières de ce secteur d'activité.

### 2.2.2 Enquête téléphonique auprès des entreprises

Une enquête téléphonique auprès des exploitations ovines visait à joindre un échantillon de 40 entreprises déjà établies ainsi que cinq personnes en voie d'établissement. L'enquête téléphonique, qui a eu lieu en juillet et août 1999, a effectivement permis de joindre 40 propriétaires d'exploitations ovines de taille, de nature et de régions différentes mais seulement quatre personnes en voie d'établissement dans cette production.

La liste des entreprises a été obtenue auprès du MAPAQ, à la suite d'une demande à la Commission d'accès à l'information. La liste fournie comptait 90 noms et numéros de téléphone de productrices et producteurs devant posséder plus de 150 brebis. Le plan d'échantillonnage a été établi à partir de cette liste. Le critère du nombre minimal de brebis avait été choisi afin de pouvoir retenir les entreprises d'une taille suffisante pour embaucher des ouvrières et ouvriers spécialisés en production ovine. En fait, un certain nombre de répondantes et de répondantes possédaient moins de 150 brebis au moment de l'enquête.

L'enquête a permis de recueillir des données objectives sur la profession à l'étude. Le questionnaire utilisé pour ces entrevues comptait une trentaine de questions validées auprès du mandataire. Notons que ce questionnaire comportait des questions ouvertes et des questions fermées afin de recueillir le maximum d'information possible[1].

1. Voir le questionnaire complet à l'annexe B.

La taille des troupeaux des entreprises ayant répondu à l'enquête se répartissait ainsi :

**Tableau 1 : Taille des troupeaux des entreprises ayant répondu à l'enquête**

| NOMBRE DE BREBIS | NOMBRE D'ENTREPRISES | POURCENTAGE |
|---|---|---|
| 49 ou moins | 6 | 15,0 |
| Entre 50 et 99 | 7 | 17,5 |
| Entre 100 et 149 | 8 | 20,0 |
| Entre 150 et 199 | 4 | 10,0 |
| Entre 200 et 299 | 3 | 7,5 |
| Entre 300 et 399 | 2 | 5,0 |
| Entre 400 et 499 | 3 | 7,5 |
| 500 ou plus | 7 | 17,5 |
| **TOTAL** | **40** | **100** |

Source : Enquête Groupe DBSF, juillet 1999.

Au total, 19 des 40 entreprises ayant répondu à l'enquête comptaient des troupeaux de plus de 150 brebis. Nous considérons avoir réussi, au moyen de l'enquête téléphonique et des entrevues, à recueillir toute l'information utile concernant la fonction de travail à l'étude.

### 2.2.3 Entrevues auprès des agentes et agents d'éducation

Cette dernière étape nous a permis d'analyser les différentes données recueillies lors des consultations auprès des agentes et agents d'éducation afin de pouvoir établir des pistes d'action appropriées.

La liste complète des personnes rencontrées se trouve à l'annexe A.

# 3 MONDE DU TRAVAIL

## 3.1 ÉLÉMENTS CONTEXTUELS

Le présent mandat s'inscrit dans une préoccupation plus large de développement de la production ovine au Québec. En effet, cette dernière est appelée à devenir une voie de diversification pour les entreprises agricoles québécoises, car elle nécessite des investissements relativement limités, ne fait l'objet d'aucun contingentement et est admissible au régime d'assurance-stabilisation des revenus agricoles. Il s'agit d'une production qui s'inscrit, depuis ces dernières années, dans un processus de croissance. La naissance de nouveaux marchés, principalement au Québec, incite les productrices et producteurs à développer leur entreprise.

Certains éléments, tels la taille des entreprises, la proportion du revenu assurée par l'exploitation ovine, la concentration dans quelques régions du Québec et le nombre relativement restreint d'ouvrières ou ouvriers spécialisés en production ovine influent sur la demande et l'offre de formation. La nature de cette fonction de travail doit aussi être précisée et distinguée de celle de productrice ou producteur et d'exploitante ou exploitant.

## 3.2 SECTEUR D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE

La production ovine québécoise s'inscrit, comme on l'a vu, dans un processus de croissance. Elle offre, notamment, une voie de diversification intéressante aux entreprises agricoles. De plus, le Québec ne répond actuellement qu'à environ 30 p. 100 de ses besoins intérieurs et il n'est pas encore engagé sur les marchés extérieurs.

La croissance du marché incite des exploitantes ovines et exploitants ovins à développer leur entreprise et à augmenter leur cheptel. De plus, cette production n'étant pas contingentée, elle devient accessible à de nouveaux producteurs.

La production ovine a connu, ces dernières années, une croissance intéressante[2]. Ainsi, le cheptel ovin est en nette progression depuis 1993. Selon les données de la Régie des assurances agricoles, le nombre de brebis[3] assurées a connu une augmentation de plus de 40 p. 100 entre 1993 et 1997 (de 65 000 en 1993 à plus de 91 000 en 1997). Ces chiffres n'incluent pas les troupeaux de moins de 50 brebis, ce qui ajouterait entre 5 000 et 6 000 femelles d'élevage de plus. En 1995, la production ovine au Québec engendrait des recettes d'environ 11 289 000 $, une augmentation spectaculaire de 76 p. 100 depuis 1990[4].

---

2. Les données et l'information sur la production ovine sont tirées de trois documents du MAPAQ : *Monographie de l'industrie ovine au Québec* (février 1998); *Plan stratégique de développement. Filière de l'agneau au Québec* (juin 1995); *Filière de l'agneau. Conditions de développement et objectifs de croissance* (janvier 1999).

3. La taille des troupeaux fait généralement référence au nombre de femelles servant à la reproduction.

4. Conseil des productions animales du Québec, [www.geagri.qc.ca/comites/CPAQ/BESRECH/prodovin.html].

La région du Bas-Saint-Laurent regroupe 27 p. 100 du cheptel ovin québécois. Les régions du Centre-du-Québec, de l'Estrie et de la Montérégie-Est en regroupent 28 p. 100. De plus, 223 exploitations, sur un total de 828 exploitations ovines, déclarent avoir plus de 100 brebis. La région du Bas-Saint-Laurent compte 65 exploitations de ce type, le Centre-du-Québec, 28, l'Estrie, 19, et la Montérégie-Est, 10. La région du Bas-Saint-Laurent est donc une région importante quant au volume de production ovine.

Il se fait peu de découpe et de transformation à grande échelle, peu d'entreprises se spécialisant dans l'abattage et la transformation de l'agneau. Il n'y a pas d'infrastructure spécialisée dans ce domaine au Québec. L'abattage constitue souvent une activité complémentaire (à forfait) pour des abattoirs non spécialisés. Les agneaux sont vendus frais, en carcasse ou vivants. Les trois quarts des agneaux abattus sont commercialisés par le moyen de ventes aux encans (environ 40 p. 100) et par des regroupements régionaux de commercialisation (environ 33 p. 100). Il existe six organismes régionaux de mise en marché, présents dans autant de régions du Québec. Le reste des agneaux est vendu à des commerçantes et commerçants d'animaux (environ 12 p. 100), à des détaillantes et détaillants, à des boucheries (environ 7 p. 100) ou directement à des consommatrices et consommateurs (environ 8 p. 100). L'industrie travaille en vue d'obtenir un système uniforme et crédible de classement des carcasses d'agneaux.

Un partie importante de l'agneau consommé au Québec provient d'Australie et de Nouvelle-Zélande (472,8 et 580,5 tonnes métriques). Ces deux pays font d'ailleurs une concurrence directe au Québec pour ce qui est des produits frais puisqu'ils offrent maintenant de l'agneau frais emballé sous vide. Toutefois, pour la période allant de juin à septembre, les produits disponibles sont surgelés puisque les abattoirs australiens et néo-zélandais sont fermés. Le Québec absorbe également une partie de la production ovine d'autres provinces canadiennes, soit l'Alberta, le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse. La production intérieure québécoise, présente dans les grandes chaînes d'alimentation, représente un peu plus de 25 p. 100 du volume total de viande ovine consommée au Québec. La production québécoise de viande d'agneau représentait 11,2 p. 100 de la production canadienne en 1996[5].

### 3.2.1 Diverses catégories d'agneaux

Les agneaux sont commercialisés selon trois catégories : agneaux de lait, agneaux légers et agneaux lourds. Les agneaux de lait (16 à 18 kg) représentent environ 50 p. 100 du nombre total produit. La demande pour ces agneaux est particulièrement importante durant les périodes de Noël et de Pâques. Les communautés italienne et grecque des régions urbaines de Montréal sont les principales consommatrices des agneaux de lait. Ces communautés étant plutôt stables quant au nombre de membres, la demande pour l'agneau de lait connaît un certain plafonnement, voire une diminution. Les agneaux légers (20 à 35 kg) représentent environ 10 p. 100 du nombre d'agneaux produits au Québec. Ce marché, principalement constitué par une clientèle ethnique, est en décroissance. Les agneaux lourds (36 kg et plus) représentent plus de 40 p. 100 de la production ovine, et cette proportion augmente d'année en année. La demande est plus régulière (ne se limite pas aux périodes de Noël et de Pâques) et vient principalement de clientes et clients québécois de souche qui désirent diversifier leur alimentation. L'agneau québécois a d'ailleurs, auprès des distributrices et distributeurs ainsi que des consommatrices et consommateurs, une réputation de haute qualité. Une mise en marché adaptée pourrait même faire augmenter le potentiel de croissance. À court terme, les restaurants, les

5. MAPAQ. *Monographie de l'industrie ovine au Québec*, 1996, 33 p.

boucheries et les salaisons représentent des marchés intéressants pour l'agneau. À long terme, les chaînes d'alimentation peuvent constituer des possibilités de croissance. La laine, pour sa part, représente un revenu négligeable.

La production ovine demande certaines connaissances particulières, par exemple, pour ce qui touche à l'alimentation des brebis et à la supervision de l'agnelage. Il en est de même de la conduite et de la régie des troupeaux, tout comme de la santé et de l'hygiène.

### 3.2.2 Principaux partenaires du secteur

La production ovine québécoise compte un certain nombre de partenaires. Le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ) offre, notamment, des services-conseils, produit des outils de gestion technique, supervise le programme génétique des ovins et traite les données des 126 troupeaux qui y sont inscrits. Le Centre d'expertise en production ovine du Québec (CEPOQ) est un organisme à but non lucratif qui vise à accroître le développement, l'efficacité, la rentabilité et la compétitivité de l'industrie ovine par la recherche, le transfert technologique et la vulgarisation des connaissances. Cet organisme fut mis sur pied par la Fédération des producteurs d'agneaux et de moutons du Québec (FPAMQ), la Société des éleveurs de moutons de race pure du Québec (SEMRPQ) en partenariat avec Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC) et l'Université Laval. Le Centre d'insémination ovine du Québec (CIOQ) offre un service de vente de semence de béliers, d'insémination et d'encadrement technique pour l'amélioration génétique des troupeaux ovins. Le Conseil des productions animales du Québec (CPAQ) est un organisme à but non lucratif qui s'occupe de la diffusion d'information (feuillets ou guides techniques) et de l'organisation de colloques et de symposiums. Enfin, les clubs d'encadrement technique offrent des services-conseils en alimentation, en régie de troupeaux, en santé, etc. Il existe cinq clubs de ce genre au Québec, pouvant compter entre 20 et 50 membres. Ces organismes à but non lucratif sont administrés par les entreprises ovines membres.

### 3.2.3 Enjeux actuels de l'industrie

Le Plan stratégique de développement de la filière de l'agneau révèle certains enjeux importants par rapport à la production ovine, soit : les services-conseils, le progrès génétique et le statut sanitaire des troupeaux. Il y est aussi question des disparités régionales et du manque de ressources spécialisées dans ce type de production. Le Plan stratégique souligne également le peu de coordination dans les services offerts par les clubs d'encadrement technique, ce qui nuit aux échanges de services entre éleveurs et à la formation, le nombre insuffisant d'animaux de race pure et le peu de précision quant aux objectifs de sélection. Le manque de données sur la prévalence des principales maladies et l'absence d'un programme structuré de gestion de la santé de troupeaux sont aussi signalés. Le MAPAQ mène actuellement des actions pour palier ce manque. Enfin, cette étude note les ruptures d'approvisionnement dues à un volume trop faible et à un manque de régularité de la production. Ces difficultés, quant à la régularité des approvisionnements, peuvent se révéler particulièrement importantes pour le marché des grandes chaînes d'alimentation.

## 3.3 MAIN-D'ŒUVRE AGRICOLE QUÉBÉCOISE

Selon le MAPAQ, l'ensemble de la main-d'œuvre agricole québécoise regroupait au total, en 1996, 123 972 personnes[6]. La main-d'œuvre familiale représentait plus de la moitié de cette main-d'œuvre (68 018), et 55 954 personnes étaient embauchées. L'ensemble de la main-d'œuvre embauchée a connu une légère progression (0,4 p. 100) entre 1994 et 1996. La main-d'œuvre familiale a pour sa part décliné de 4,3 p. 100. Le nombre total d'exploitations se situait, en 1996, à 31 685, en baisse de 10,5 p. 100 par rapport à 1994.

En 1996, les productions ovines représentaient 1,6 p. 100 de l'ensemble des exploitations agricoles québécoises. L'ensemble de la main-d'œuvre occupée dans les productions ovines comptait pour 1 p. 100 de la main-d'œuvre totale du secteur, comme le montre le tableau ci-dessous.

**Tableau 2 : Comparaison de la main-d'œuvre agricole par secteur d'activité (1996)**

| SECTEUR D'ACTIVITÉ | Main-d'œuvre totale | Pourcentage |
|---|---|---|
| Horticulture | 36 754 | 29,6 |
| Bovins laitiers | 36 581 | 29,5 |
| Bovins de boucherie | 13 311 | 10,7 |
| Céréales et protéagineux | 10 047 | 8,1 |
| Porcs | 7 721 | 6,2 |
| Acériculture | 6 027 | 4,9 |
| Aviculture | 3 126 | 2,5 |
| Fourrage | 1 691 | 1,4 |
| **Ovins** | **1 231** | **1,0** |
| Chevaux | 1 138 | 0,9 |
| Divers | 3 934 | 3,2 |

Source : MAPAQ. *Profil de la main-d'œuvre agricole,* 1996, p. 120.

Durant la période de 1994 à 1996, le nombre d'exploitations ovines progressait, pour leur part, de 455 à 493, soit une croissance de 8,4 p. 100. L'ensemble des données recueillies nous indiquent que le nombre d'exploitations et le cheptel total québécois sont en progression.

La main-d'œuvre totale progressait elle aussi, passant de 1 165 à 1 231, une croissance de 5,7 p. 100. En moyenne, chaque exploitation ovine occupait 2,5 personnes.

6. MAPAQ. *Profil de la main-d'œuvre agricole au Québec en 1996*, 1998, 141 p.

Toujours selon la même étude, c'est la main-d'œuvre familiale qui domine dans le domaine de la production ovine. De 1994 à 1996, cette main-d'œuvre familiale a augmenté de 948 à 1 003, pour une croissance de 5,8 p. 100. Cette progression est supérieure à celle de la main-d'œuvre salariée qui est passée de 217 à 228, pour une croissance de 5,1 p. 100.

Au total, les 493 exploitations ovines relevées à partir des fiches d'enregistrement des exploitations agricoles du MAPAQ regroupaient 1 231 personnes dont 81,5 p. 100 étaient de la main-d'œuvre familiale. Les entreprises embauchaient en moyenne une personne par deux exploitations ovines.

Les fiches d'enregistrement des exploitations agricoles permettent aussi de préciser le statut et le sexe de la main-d'œuvre familiale.

**Tableau 3 : Statut et sexe de la main-d'œuvre familiale en production ovine**

| Catégories | Nombre | | | % |
|---|---|---|---|---|
| | Hommes | Femmes | Total | |
| Propriétaires | 459 | 230 | 689 | 56,0 |
| Conjoints et conjointes (non propriétaires) | 41 | 132 | 173 | 14,1 |
| Enfants de plus de 16 ans (non propriétaires) | 102 | 39 | 141 | 11,5 |
| TOTAL | 602 | 401 | 1 003 | 81,5 |

Source : MAPAQ. *Profil de la main-d'œuvre agricole,* 1996, p. 47.

La main-d'œuvre embauchée travaille en fonction des besoins des exploitations ovines. La main-d'œuvre permanente regroupe seulement 24 personnes, soit 10,5 p. 100 de la main-d'œuvre totale embauchée. La présence des femmes est beaucoup plus importante chez la main-d'œuvre familiale que chez la main-d'œuvre embauchée. Il importe aussi de noter que 77,2 p. 100 de la main-d'œuvre embauchée a travaillé moins de 20 semaines dans l'année de référence. Le tableau ci-dessous indique le temps de travail déclaré en 1997.

**Tableau 4 : Temps de travail de la main-d'œuvre embauchée**

| Catégories | Nombre | | | % |
|---|---|---|---|---|
| | Hommes | Femmes | Total | |
| Moins de 5 semaines | 108 | 7 | 115 | 9,3 |
| De 5 à 9 semaines | 24 | 2 | 26 | 2,1 |
| De 10 à 19 semaines | 30 | 5 | 35 | 2,8 |
| De 20 à 29 semaines | 22 | 0 | 22 | 1,8 |
| De 30 à 39 semaines | 6 | 0 | 6 | 0,5 |
| Total de la main-d'œuvre saisonnière | 190 | 14 | 204 | 16,6 |
| Total de la main-d'œuvre permanente | 20 | 4 | 24 | 1,9 |
| **TOTAL** | **210** | **18** | **228** | **18,5** |

Source : MAPAQ. *Profil de la main-d'œuvre agricole*, 1996, p. 47.

## 3.4 PROFIL DES RÉPONDANTES ET RÉPONDANTS

Le groupe des répondantes et répondants à l'enquête téléphonique est constitué de 40 entreprises en production ovine. Il s'agit de l'unique production de 55 p. 100 des entreprises de l'échantillon. Pour 45 p. 100, la production ovine est une production parmi d'autres (vaches laitières, porcs, ou autres : lapins, poulets, gibier, chèvres, cultures céréalières) ou elle est associée à l'exploitation d'un gîte touristique. Il s'agit principalement d'entreprises de type familial (85 p. 100 des cas).

L'échantillon joint lors de l'enquête téléphonique était composé de proportions égales d'entreprises de production ovine de moins de dix ans et d'entreprises en activité dans ce domaine depuis plus de dix ans. Plus de 40 p. 100 des entreprises jointes sont dans la production ovine depuis moins de cinq ans. Les entreprises de moins de 150 brebis composaient 52,5 p. 100 des entreprises jointes, alors que les entreprises de 150 brebis ou plus totalisaient 47,5 p. 100 de l'échantillon. On peut noter que 17,5 p. 100 des entreprises comptaient plus de 500 bêtes. Les 40 entreprises jointes comptaient au total 9 331 brebis, pour une moyenne de 233 par entreprise.

Pour 37,5 p. 100 des entreprises jointes, la production ovine procure moins de 50 p. 100 des revenus, alors que dans 40 p. 100 des cas, elle apporte plus de 50 p. 100 des revenus. Par ailleurs, 17,5 p. 100 des entreprises ont mentionné que la production ovine ne leur apportait aucun revenu[7], alors que 5 p. 100 n'ont pu attribuer une valeur précise à leur production ovine. Parmi toutes les entreprises jointes, 22,5 p. 100 attribuent une proportion variant entre 91 p. 100 et 100 p. 100 de leur revenu à la production ovine.

7. Il peut notamment s'agir d'entreprises en phase de démarrage.

La quasi-totalité des entreprises de production ovine jointes (39 sur 40) n'exportent pas leur production à l'extérieur du Québec, alors qu'une seule entreprise exporte vers l'Ontario. Par rapport aux prévisions sur le plan de leur production, 52,5 p. 100 des entreprises prévoient une croissance, 32,5 p. 100 une stabilité, 10 p. 100 une diminution, alors que 5 p. 100 n'ont pu fournir de précision à ce sujet.

Les répondantes et répondants ont mentionné certains défis auxquels leur entreprise devra faire face au cours des prochaines années : commercialiser, rentabiliser et mettre le produit en marché (19), augmenter leur troupeau ou diminuer la perte d'agneaux (10), améliorer la qualité génétique du troupeau (5), tenir le coup (3), améliorer le rendement des champs pour nourrir le troupeau (3). Certains développements technologiques auront également des répercussions sur la production ovine; il en est ainsi de l'équipement spécialisé pour l'entretien des locaux ou de la tonte des animaux, des logiciels adaptés aux besoins de la production ovine et de la recherche sur l'insémination artificielle afin d'améliorer le statut génétique des troupeaux. Par rapport à l'utilisation de logiciels, 42,5 p. 100 des entreprises jointes s'en servent déjà dans leur entreprise, alors que 57,5 p. 100 des entreprises ne le font pas encore.

**Main-d'œuvre utilisée**

La main-d'œuvre de l'ensemble des entreprises ayant répondu à l'enquête est largement puisée à même la famille. Ainsi, un membre de la famille travaille à la production ovine dans 25 p. 100 des cas, deux membres dans 45 p. 100 des cas, trois membres dans 17,5 p. 100, quatre membres dans 7,5 p. 100 et cinq membres pour 5 p. 100 des entreprises. Généralement (soit 34 entreprises sur 40), au moins un membre de la famille s'occupe de l'entreprise à temps plein, alors que les autres membres y travaillent à temps plein ou à temps partiel. Pour six entreprises, la production ovine constitue une occupation à temps partiel.

Parmi les entreprises jointes pour l'enquête, 82,5 p. 100 n'employaient pas d'ouvrières ou d'ouvriers en production ovine, alors que 17,5 p. 100 avaient une personne occupant cette fonction à leur service. Les ouvrières et ouvriers spécialisés de ces entreprises sont surtout des stagiaires ou des employées et employés saisonniers (saison estivale). Ils sont engagés pour du travail à temps plein ou à temps partiel, selon les besoins de l'entreprise.

## 3.5 FONCTION DE TRAVAIL D'OUVRIÈRE ET D'OUVRIER SPÉCIALISÉS EN PRODUCTION OVINE

Le travail en production ovine regroupe un certain nombre de tâches de gestion de la production et des tâches dites d'ouvrière et ouvrier spécialisés en production ovine. L'enquête visait à dégager les tâches de l'ouvrière et de l'ouvrier spécialisés.

Lors de l'enquête, il a été possible de recueillir certains éléments pour décrire le travail de l'ouvrière et l'ouvrier spécialisé en production ovine.

### 3.5.1 Principales tâches de l'ouvrière et de l'ouvrier spécialisés en production ovine

Les principales tâches énoncées par les entreprises concernant la fonction de travail d'ouvrière et ouvrier spécialisés en production ovine sont :

| | |
|---|---|
| – nourrir les animaux (savoir lire et appliquer les plans d'alimentation); | 38[8] |
| – soigner les animaux (faire des observations et leur donner des soins de santé, s'occuper de la reproduction, du vermifugeage et des suivis de santé); | 35 |
| – aider à l'agnelage et au sevrage; | 27 |
| – surveiller le troupeau, comprendre et appliquer la régie des troupeaux; | 18 |
| – assurer l'entretien des lieux et des bâtiments; | 16 |
| – faire la tonte[9], le taillage des sabots, le tatouage, etc.; | 12 |
| – travailler dans les champs (régie des champs, foins, production de céréales, etc.); | 11 |
| – participer à la gestion de l'entreprise; | 7 |
| – s'occuper de l'accueil de clientes et clients ou de la vente de produits. | 2 |

Les répondantes et répondants des entreprises interrogées ne confient pas, généralement, de fonction de gestion à leurs ouvrières et ouvriers spécialisés (95 p. 100). Pourtant, les répondantes et répondants de sept entreprises (17,5 p. 100) ont nommé, parmi les tâches des ouvrières et ouvriers spécialisés en production ovine, la gestion de l'entreprise. Ces entreprises n'avaient pas, au moment de l'enquête téléphonique, d'ouvrières et ouvriers spécialisés à leur service. Il est donc possible que les tâches de gestion de l'entreprise que ces répondantes et répondants confieraient à des ouvrières et ouvriers spécialisés soient plus celles de la régie des champs ou du troupeau que la gestion administrative de leur entreprise.

La tâche la plus fréquemment nommée (nourrir les animaux) ne fait pas référence explicitement aux brebis, bien que chaque espèce animale requière des connaissances particulières en matière d'alimentation.

Concernant les modifications prévues dans les tâches des ouvrières et ouvriers spécialisés, 37,5 p. 100 des entreprises en mentionnent quelques-unes, comme :

- davantage de machinerie et, donc, moins d'efforts physiques à fournir;
- plus grande répartition des tâches;
- augmentation de la charge de travail due à l'augmentation du troupeau;
- amélioration des conditions de travail à la suite d'une augmentation du nombre de productrices et producteurs ovins.

---

8. Nombre de mentions.
9. La tonte du troupeau est parfois confiée à une ou à un spécialiste de la tonte.

### 3.5.2 Salaires

Interrogés sur le salaire hebdomadaire des ouvrières et ouvriers spécialisés en production ovine, 50 p. 100 des entreprises ne le connaissaient pas ou ne l'ont pas indiqué, 12,5 p. 100 n'en versaient aucun, 15 p. 100 mentionnent un salaire hebdomadaire de moins de 300 $, et 22,5 p. 100 un salaire hebdomadaire variant entre 300 et 500 $.

Les réponses à cette question suscitent quelques interrogations. En effet, elles semblent montrer que le salaire hebdomadaire des ouvrières et ouvriers spécialisés en production ovine varie entre 0 et 500 $[10]. La plus forte proportion de répondantes et répondants paie des salaires variant de 300 à 399 $ (15 p. 100). Toutefois, seulement sept entreprises ont mentionné avoir à leur service des ouvrières et ouvriers spécialisés en production ovine, alors que quinze entreprises ont indiqué un intervalle de salaire à cette question. De plus, parmi les entreprises embauchant des ouvrières et ouvriers spécialisés en production ovine, certaines n'ont pas indiqué l'intervalle de salaire dans lequel se situent leurs employées et employés. Le véritable salaire des ouvrières et ouvriers spécialisés en production ovine reste donc une donnée plus ou moins imprécise. Il faut aussi noter qu'un assez grand nombre d'entreprises utilisent une main-d'œuvre familiale qui n'est pas nécessairement rémunérée selon les mêmes critères.

### 3.5.3 Possibilités d'emploi et critères d'embauche

Parmi les entreprises interrogées, 37,5 p. 100 envisagent de créer un poste d'ouvrière et ouvrier spécialisés en production ovine. Leurs principaux critères d'embauche sont :

- la connaissance et l'intérêt pour ce genre de production;
- la disponibilité et la souplesse quant aux horaires de travail;
- la débrouillardise;
- la ponctualité;
- le désir de travailler et d'apprendre;
- l'intérêt pour le travail à la ferme.

Bien que 43 p. 100 des entreprises interrogées indiquent qu'elles utilisent un logiciel d'aide à la gestion de la production, aucune entreprise n'a mentionné cette tâche au regard des ouvrières et ouvriers spécialisés ni n'a fait connaître d'exigences en informatique parmi les critères d'embauche.

10. Cette situation peut s'expliquer par le fait qu'une bonne partie de la main-d'œuvre est une main-d'œuvre familiale.

### 3.5.4 Difficultés de recrutement

Parmi les entreprises qui envisagent de créer un ou des postes d'ouvrière et d'ouvrier spécialisé en production ovine (37,5 p. 100), la plupart ne prévoient pas de difficulté quant au recrutement de candidates ou de candidats. Certaines entreprises ont toutefois mentionné la difficulté d'amener des travailleuses et travailleurs dans des régions éloignées des grands centres, la charge de travail importante pour celles et ceux qui travaillent en production ovine et la faible rémunération associée à ce genre de production.

## 3.6 PERSONNES PRÉVOYANT S'ÉTABLIR PROCHAINEMENT

Nous avons joint quatre personnes, trois hommes et une femme, prévoyant s'établir prochainement dans le domaine de la production ovine. Deux de ces personnes possédaient une formation dans le domaine agricole. Ces productrices et producteurs potentiels prévoient démarrer l'an prochain avec respectivement 200, 175, 100 et un nombre indéterminé de brebis.

Aucun ne planifie l'exportation de ses produits à l'extérieur du Québec. Parmi les défis qui les attendent, tous ont mentionné le financement et les exigences de la croissance. Les problèmes de mise en marché sont aussi évoqués. Les développements technologiques qui les attendent sont surtout liés à l'insémination artificielle et à la problématique génétique afin d'améliorer la race. Tous prévoient utiliser un logiciel de gestion des troupeaux.

Ces quatre nouvelles entreprises représentent, selon les personnes interrogées, un potentiel de sept nouveaux emplois. Au départ, ces emplois seront exclusivement occupés par les propriétaires ou des membres de leur famille. Trois des quatre personnes interrogées prévoient l'embauche éventuelle d'une ouvrière ou d'un ouvrier spécialisé en production ovine. Tous se montrent intéressés par un programme de formation en production ovine. Les préoccupations manifestées concernent principalement le démarrage et la gestion de l'entreprise, la comptabilité, la santé des brebis, la régie des troupeaux et la mise en marché.

## 3.7 PRINCIPAUX CONSTATS SUR LE MONDE DU TRAVAIL

La production ovine progresse rapidement au Québec et représentait, en 1995, un marché de plus de 11 millions de dollars, soit une croissance de 76 p. 100 depuis 1990. La production ovine se concentre dans certaines régions du Québec, le Bas-Saint-Laurent regroupant 27 p. 100 du cheptel ovin québécois. Les perspectives de croissance de cette production sont excellentes, selon les personnes rencontrées. La filière de l'agneau du Québec retient des cibles stratégiques axées sur la croissance.

Le nombre de productrices et producteurs ovins se situe à environ 828. Parmi eux, 223 déclarent posséder plus de 100 brebis. Plusieurs associations et centres spécialisés soutiennent les productrices et producteurs, contribuent au développement de l'espèce et soutiennent la mise en marché.

La main-d'œuvre agricole du secteur de la production ovine comptait, en 1996, 1 231 personnes, soit 1 p. 100 de la main-d'œuvre agricole totale du Québec. Cette main-d'œuvre est surtout familiale (81,5 p. 100) et composée à environ 40 p. 100 de femmes. La main-d'œuvre embauchée, qui ne possède pas de liens familiaux, se limite à 228 personnes en 1996. Plus des trois quarts de ces ouvrières et ouvriers déclarent avoir travaillé moins de 20 semaines en 1996. Les propriétaires d'entreprises de production ovine exercent aussi des tâches d'ouvrières et d'ouvriers.

Les 40 entreprises jointes au moment de l'enquête comptaient, en moyenne, 233 brebis. Plus de 80 p. 100 d'entre elles n'employaient pas d'ouvrière ou d'ouvrier spécialisé en production ovine. La grande majorité des tâches liées à la production ovine était accomplie par des membres de la famille. Les ouvrières et les ouvriers des entreprises travaillent en fonction des besoins de l'entreprise. Il s'agit surtout de stagiaires ou d'employées et d'employés saisonniers.

# 4 MONDE DE L'ÉDUCATION

## 4.1 PROGRAMMES DE FORMATION

Actuellement, il n'existe aucun programme d'études officiel en production ovine. Cependant, le cégep de Matane en collaboration avec l'Institut des technologies agricoles de La Pocatière (ITA), a élaboré un programme menant à l'obtention d'une attestation d'études collégiales (AEC) en Démarrage d'entreprises ovines (CNE.06)[11]. Cette formation a été reprise au moins une fois en Estrie et dans l'Outaouais. Le programme a été adapté aux besoins particuliers de ces régions. Ces formations visent surtout les propriétaires d'exploitations ovines, ou celles et ceux qui songent à le devenir.

Une formation reconnue, avec un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou diplôme d'études collégiales (DEC)[12] est requise pour l'obtention d'une prime à l'établissement lors de la création d'une entreprise de production ovine.

Il n'existe pas de programme de formation visant spécifiquement la fonction de travail d'ouvrière et ouvrier spécialisé en production ovine, bien que de telles formations existent pour les fonctions de travail d'ouvrière et ouvrier spécialisé dans d'autres domaines de l'élevage d'animaux destinés à la consommation humaine ou dont les produits (par exemple, le lait) sont consommés. Ces programmes visent à former des ouvrières et ouvriers spécialisés dans le domaine de la production porcine, de la production laitière et de la production de bovins de boucherie. Un certain nombre de questions abordées dans ces programmes intéressent aussi le domaine de la production ovine. Les connaissances particulières à chaque espèce animale diffèrent.

Le programme 152.03, *Gestion et exploitation d'entreprise agricole*, qui mène à l'obtention d'un DEC, touche entre autres, à la production ovine, sans prévoir de compétences particulières destinées à cette production. Au moins un cégep (Matane) offre des activités de formation relatives à la production ovine à l'intérieur de ce programme.

---

11. Voir l'annexe C.

12. Les AEC sont reconnues comme équivalant à un DEP.

## 4.2 PROGRAMMES D'ÉTUDES EN PRODUCTION AGRICOLE

Le portrait de secteur de formation en agriculture inventorie les programmes de formation du secondaire et du collégial touchant l'agriculture et les services à la production agricole. Ces programmes sont regroupés dans le tableau qui suit.

**Tableau 5 : Programmes d'études officiels en production animale**

| Programmes d'études | Productions ou services visés |
|---|---|
| 1046 (DEP)<br>*Production porcine* | ➢ Production porcine |
| 1159 (DEP)<br>*Production végétale* | ➢ Production de plantes fourragères<br>➢ Production de céréales<br>➢ Production d'oléagineux |
| 5167 (5667) (DEP)<br>*Production laitière* | ➢ Production laitière |
| 5168 (5668) (DEP)<br>*Production de bovins de boucherie* | ➢ Veaux d'embouche<br>➢ Bouvillons d'engraissement<br>➢ Veaux lourds (de grain et de lait) |
| 152.03 (DEC)<br>*Gestion et exploitation d'entreprise agricole* | ➢ Production laitière<br>➢ Production bovine<br>➢ Production porcine<br>➢ **Production ovine**<br>➢ Production maraîchère<br>➢ Production fruitière<br>➢ Grandes cultures |
| 153.A0 (DEC)<br>*Technologie des productions animales* | ➢ Production laitière<br>➢ Production porcine<br>➢ Production avicole<br>➢ Production des autres animaux polygastriques |
| 153.D0 (DEC)<br>*Technologie des équipements agricoles* | ➢ Productions animales<br>➢ Productions végétales |
| 145.03 (DEC)<br>*Techniques de santé animale* | ➢ Animaux de compagnie<br>➢ Animaux de consommation<br>➢ Animaux de laboratoire |
| 155.A0 (DEC)<br>*Techniques équines* | ➢ Courses attelées<br>➢ Équitation<br>➢ Loisir équestre |

Source : MEQ. *Portrait de secteur de formation : Agriculture*, tableau 97, 1998.

Le portrait de secteur de formation répertorie aussi l'ensemble des productions animales que n'englobent pas les programmes de formation actuels :

- production ovine;
- production avicole;
- production caprine;
- production cunicole;
- production apicole;
- production chevaline;
- production de petits et de grands gibiers;
- production d'animaux à fourrure.

Les données sur la main-d'œuvre agricole nous indiquent qu'on emploie un nombre plus restreint de personnes dans ces productions.

## 4.3 FORMATIONS SOUHAITÉES

Comme nous l'avons déjà mentionné, une grande partie de la main-d'œuvre des entreprises interrogées vient de la famille. Quelques entreprises seulement font appel à une main-d'œuvre spécialisée à l'extérieur des membres de la famille (17,5 p. 100).

Au sujet de la formation des personnes travaillant à l'intérieur de l'entreprise, 67,5 p. 100 des entreprises interrogées mentionnent l'absence de formation spécialisée en production ovine, 20 p. 100 parlent d'une formation dans ce domaine (cours du MAPAQ et du MEQ, cours par correspondance, cours d'initiation à la production ovine, programme en démarrage d'entreprises de production ovine conduisant à une AEC et 12,5 p. 100 d'une autre formation qui lui est liée (cours de gestion et exploitation d'entreprise agricole (GEEA), formation en agriculture biologique ou en production animale à l'ITA).

Au sujet de ces formations, un nombre limité de répondantes et répondants (six) ont signalé certaines faiblesses : beaucoup de théorie et pas assez de pratique, formation donnée trop rapidement (dix mois) et ne comportant pas assez de stages dans des fermes, et beaucoup de contenu sur la production laitière et pas assez sur la production ovine.

Les répondantes et répondants des entreprises interrogées ont, dans 75 p. 100 des cas, une formation dans un tout autre domaine que la production ovine. Parmi ces formations, on trouve : soins infirmiers, écologie, sciences et pédagogie, secrétariat, machinerie lourde, plomberie, médecine, ingénierie, administration, menuiserie et soudure, travail forestier, travail social, éducation, informatique, agriculture et médecine vétérinaire.

Interrogés sur nécessité d'offrir un programme de formation d'ouvrière et ouvrier spécialisé en production ovine, 22,5 p. 100 des entreprises n'en voyaient pas l'utilité. Pour ces répondantes et répondants, le manque de personnes intéressées par le domaine, la possibilité d'apprendre le métier sur le lieu de travail, le manque de connaissances sur le sujet et la nécessité de développer d'abord la mise en marché de l'agneau constituent des raisons qui expliquent qu'il n'est pas utile d'élaborer un programme de formation particulier.

Par contre, 77,5 p. 100 des entreprises interrogées, particulièrement celles de grande taille, croient qu'il faudrait offrir un tel programme. Les répondantes et répondants ont également exprimé les attentes qu'elles et ils avaient relativement à ce genre de formation : formation théorique et pratique, cours sur l'alimentation des animaux, l'agnelage, la génétique pour améliorer les races, la régie des troupeaux, la mise en marché, la santé animale, et la préparation des futurs travailleurs et travailleuses aux défis qui les attendent dans ce genre de production. Le côté pratique de la formation a été souligné par douze entreprises (30 p. 100).

En plus d'une formation d'ouvrière et ouvrier spécialisé en production ovine, 85 p. 100 des entreprises interrogées se sont montrées favorables à d'autres types de formation : séminaires, conférences ou courtes formations sur des sujets précis (comment rentabiliser son entreprise, la génétique, l'alimentation, la mise en marché, la mise au point de nouveaux produits, les nouvelles technologies, la transformation de la laine), cours par correspondance, colloques, journées thématiques. Toutefois, seulement 20 p. 100 des entreprises participent déjà à des activités de formation continue.

Les répondantes et répondants ont mentionné certains intermédiaires permettant de rendre la formation plus accessible : le MAPAQ, les établissements d'enseignement secondaire et collégial, et particulièrement ceux qui offrent des formations à distance, les cégeps et universités, les spécialistes du domaine, l'UPA et les syndicats régionaux, Internet, les services d'éducation des adultes et les commissions scolaires.

## 4.4 PRINCIPAUX CONSTATS CONCERNANT LA FORMATION

Aucun programme d'études officiel ne vise la formation des ouvrières et ouvriers spécialisés en production ovine. Seul un programme conduisant à l'obtention d'une AEC, donné par le cégep de Matane porte sur le Démarrage d'entreprises de production ovine. Ce programme, d'une durée de six mois, s'adresse aux adultes qui désirent démarrer et développer une entreprise de production ovine.

Environ le trois quarts des répondantes et des répondants possèdent une formation autre qu'en production ovine. Elles ou ils se disent intéressés, dans une même proportion, par les programmes de formation et, à plus de 85 p. 100 par des activités de formation.

Plusieurs ont mentionné la difficulté de regrouper les personnes intéressées par la production ovine afin de leur offrir des activités de formation. Des formules souples et accessibles sont recherchées à cette fin.

# 5 PISTES D'ACTION

Le domaine de la production ovine est actuellement dans une phase importante de développement. Le nombre de personnes travaillant dans ce domaine est actuellement relativement restreint. La main-d'œuvre est principalement composée de propriétaires et de membres de leur famille immédiate. Les ouvrières et ouvriers spécialisés en production ovine (en incluant les membres de la famille) qui exercent ces tâches de façon exclusive existent, mais en nombre très limité. Elles et ils travaillent dans les diverses régions où se concentrent les grandes entreprises de production ovine. Les emplois qu'elles et ils occupent sont en très grande majorité à temps partiel ou saisonniers.

L'industrie de la production ovine est encore relativement jeune, et l'expertise, limitée. La Filière de l'agneau du Québec vise principalement le développement de la mise en marché, l'amélioration de la race ainsi que de la qualité et des pratiques de gestion. La rentabilité des entreprises, souvent jeunes et plus vulnérables, repose sur les connaissances et la maîtrise de certaines compétences particulières à cette industrie et de compétences qui semblent plus générales, ayant trait à l'ensemble de la production animale.

L'intérêt manifesté à l'égard d'un programme de formation destiné aux ouvrières et ouvriers spécialisés en production ovine se comprend à travers la dynamique de développement de l'industrie de la production ovine au Québec. Cette industrie, en croissance, requiert à la fois des productrices et producteurs et des ouvrières et ouvriers plus compétents. Les tâches d'ouvrière et d'ouvrier sont aussi exercées par bon nombre de productrices et de producteurs.

L'enquête confirme que la réponse offerte aux personnes qui désirent démarrer et développer une entreprise de production ovine (programme offert menant à une AEC) répond à des besoins réels.

Les besoins de formation continue indiqués, tant pour les productrices et les producteurs que pour les ouvrières et ouvriers actuellement actifs dans cette industrie nous semblent aussi fondés. Le perfectionnement de la main-d'œuvre actuelle devrait avoir un effet positif sur le développement d'une industrie dont les perspectives de croissance semblent intéressantes.

Étant donné l'absence de formation initiale, il n'existe aucun moyen de préparer une main-d'œuvre supplémentaire ou une relève pour cette industrie. La diffusion d'un programme d'études officiel destiné aux ouvrières et ouvriers spécialisés en production ovine serait, par ailleurs, particulièrement difficile, à cause de la structure actuelle des programmes, des normes existantes pour l'organisation de la formation au ministère de l'Éducation et des caractéristiques de l'effectif (scolaire).

La piste d'action proposée vise à établir les liens possibles entre les compétences requises pour les ouvrières et ouvriers dans le domaine de la production ovine et celles pour la production d'autres espèces animales.

**Piste d'action**

Effectuer une analyse de situation de travail afin de définir les tâches particulières à la fonction de travail d'ouvrière et ouvrier spécialisé en production ovine.

Comparer les résultats de cette analyse avec ceux d'autres analyses dans le domaine de la production animale afin de dégager, s'il y a lieu, des compétences communes.

L'analyse des compétences visées par les autres programmes de formation initiale du secteur de formation pourrait aussi offrir des solutions partielles ou temporaires en réponse aux besoins de formation exprimés. Le modèle de formation convenant le mieux pourrait être déterminé avec les partenaires.

En ce qui concerne la formation continue, des formules tels des séminaires, des ateliers de formation, des conférences ou toutes les autres formules sur mesure destinées aux ouvrières et ouvriers spécialisés en production ovine nous semblent appropriées.

La dispersion des ouvrières et ouvriers et les contraintes liées aux exigences de la production incitent à rechercher des formules souples et adaptées.

Afin de donner une réponse appropriée aux personnes désireuses de se perfectionner immédiatement et de garantir une reconnaissance de la formation acquise, il serait souhaitable que les activités offertes soient élaborées selon l'approche par compétences. L'analyse de situation de travail permettra d'établir, de façon précise, la liste des compétences.

Les principaux acteurs qui s'intéressent au développement de l'industrie de la production ovine ou à la formation agricole pourraient être associés au financement de ces activités de formation.

# BIBLIOGRAPHIE

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION DU QUÉBEC, DIRECTION DE LA FORMATION ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE EN BIOALIMENTAIRE. *Les pages jaunes de la formation agricole 1998-1999*, 127 p.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION DU QUÉBEC, DIRECTION DES SERVICES TECHNOLOGIQUES. *Monographie de l'industrie ovine au Québec*, février 1998, 33 p.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION DU QUÉBEC. *Plan stratégique de développement, Filière de l'agneau au Québec*, juin 1995, 29 p. et annexes.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DES PÊCHERIES ET DE L'ALIMENTATION DU QUÉBEC. *Profil de la main-d'œuvre agricole*, 1996.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DU QUÉBEC. *Portrait de secteur de formation : Agriculture.*

# ANNEXE A

## LISTE DES PERSONNES RENCONTRÉES OU JOINTES

- M. Yvon Bougie, MAPAQ
- M. Alain Bernard, cégep de Matane
- M. André Charest, MAPAQ - Estrie
- M. Ghislain Fournier, MAPAQ
- M. Jean-Pierre Goyette, formateur (anciennement au MAPAQ)
- M. Bernard Larouche, Commission scolaire des Portages-de-l'Outaouais
- M^me^ France Lévesque, responsable pour l'Estrie du programme Démarrage d'entreprises ovines
- M^me^ Nicole Mimeau, Fédération des producteurs d'agneaux du Québec
- M. Vincent Moffet, MAPAQ
- M. André Ouimet, Commission d'accès à l'information
- M^me^ Alicja Zybko, MAPAQ

Rencontre du 18 juin 1999 à l'ITA de La Pocatière

- M^me^ Julie Potvin, enseignante, Commission scolaire des Phares
- M. Stéfano Bolduc, directeur, Centre d'expertise ovine
- M. Rick Pagé, secrétaire de syndicats spécialisés, UPA Bas-Saint-Laurent
- M. Germain Blouin, agronome, Club d'encadrement technique ovin du Bas-Saint-Laurent–Gaspésie
- M^me^ Linda Béliveau, productrice en production ovine, directrice du Centre d'interprétation en production ovine, titulaire d'une AEC en production ovine

# ANNEXE B

## QUESTIONNAIRE UTILISÉ LORS DE L'ENQUÊTE TÉLÉPHONIQUE

## SECTION 1 RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

**1.1** Nom de l'entreprise : _____ Nom du répondant : _____

Ville : _____ Fonction du répondant : _____

Téléphone : _____ Télécopieur : _____

## SECTION 2 PROFIL DE L'ENTREPRISE

2.1 Votre entreprise est-elle une entreprise familiale ? Oui Non

2.2 Depuis combien d'années œuvrez-vous en production ovine ?

2.3 La production ovine est-elle votre principale source de revenus ?

2.4 Quelle est la grosseur de votre cheptel ovin ? (nombre)

2.5 Au cours des trois prochaines années, prévoyez-vous une croissance, une stabilité ou une diminution de votre production ovine ?

2.6 Au cours des prochaines années, quels sont les défis auxquels sera confrontée votre entreprise? (ex :commercialisation, statut sanitaire du cheptel, techniques de production et de reproduction, etc.). Précisez :

2.7 Outre la production ovine, avez-vous d'autres productions :

- production laitière (oui, non, si oui nombre)
- production porcine (oui, non, si oui nombre)
- autre production (nombre)

2.8 Combien d'employés compte votre entreprise?

2.9 Parmi ces employés, avez-vous des ouvriers spécialisés en production ovine ?
Si oui, combien ?
Et depuis combien de temps ?
*(il faudra compléter la section 3 du questionnaire)*

2.10 Au cours des prochaines années, combien de postes d'ouvriers spécialisés en production ovine seront créés dans votre entreprise ?

2.11 Considérez-vous qu'un programme de formation spécialisée en production ovine devrait être offert dans les établissements d'enseignement pour bien préparer les ouvriers à exercer cette fonction de travail ? OUI NON

Si oui, quelles seraient vos attentes au regard de cette formation (connaissances et compétences à enseigner, stages pratiques, etc.) ? Précisez

Si non, y aurait-il lieu d'offrir d'autres types de formation (séminaire, conférence, colloque, journée de formation sur un thème, rencontre avec des spécialistes, visites d'autres entreprises de production ovine, etc) ? Précisez

## SECTION 3 DESCRIPTION DE LA FONCTION DE TRAVAIL D'OUVRIER SPÉCIALISÉ EN PRODUCTION OVINE

3.1 Quelles sont les principales tâches effectuées par les ouvriers spécialisés en production ovine (nommer au moins 5 tâches) ?

3.2 Confiez-vous des fonctions de gestion à vos ouvriers spécialisés en production ovine ? Oui Non
Si oui, de quel type :
- administration générale de l'entreprise
- gestion de troupeaux (conduite et régie du troupeau)
- régie des champs
- autre, spécifiez

Quel pourcentage de temps vos ouvriers spécialisés en production ovine consacrent-ils à la gestion?

3.3 Dans l'avenir, entrevoyez-vous des modifications dans les tâches des ouvriers spécialisés en production ovine ? Si oui, expliquez lesquelles et pourquoi (facteurs)

3.4 Les ouvriers spécialisés en production ovine occupent-ils un emploi régulier, saisonnier, ou autre ?
- Si emploi régulier, temps plein ou temps partiel ?
- Si saisonnier, à quelle période de l'année et temps plein ou temps partiel ?
- Si autre, expliquez

3.5 Quel est le salaire hebdomadaire moyen de vos ouvriers spécialisés en production ovine ?

3.6 Quelle formation scolaire ou autre possèdent vos ouvriers spécialisés en production ovine ?

3.7 Quels sont vos principaux critères d'embauche d'ouvriers spécialisés en production ovine ? (ex : connaissances ou compétences particulières, nombre d'années d'expérience)? Précisez

3.8 Éprouvez-vous des difficultés à recruter des ouvriers spécialisés en production ovine ?
Si oui, expliquez pourquoi

3.9 Quelles activités de formation continue offrez-vous ou sont offertes actuellement à vos ouvriers spécialisés en production ovine ?

# ANNEXE C

## PROGRAMME DE DÉMARRAGE D'ENTREPRISES OVINES

## Durée du programme

**Temps plein :** 6 mois consécutifs

## Perspectives d'emploi

Aspirants, aspirantes, producteurs, productrices agricoles aptes à concrétiser le démarrage d'une entreprise ovine.

## Renseignements

Pour toute information concernant le programme **Démarrage d'entreprises ovines**, veuillez vous adresser à monsieur **Alain Bernard**, conseiller pédagogique, Cégep Partenaire, **Cégep de Matane** au numéro **566-2613** ou 1 800 463-4299.

CÉGEP DE MATANE

Publié par
Le Service des communications
Cégep de Matane
616, avenue Saint-Rédempteur
Matane (Québec) G4W 1L1
(418) 562-1240, poste 2186
Télécopieur : (418) 566-2115
Conception graphique : Communications Harfang
Hugues Lajoie

**1997-11**



# DÉMARRAGE D'ENTREPRISES OVINES

(CNE.06)

## Clientèle visée

Ce programme s'adresse à tout adulte qui désire démarrer et développer une entreprise de production ovine.

## Conditions d'admission

Détenir un diplôme d'études secondaires (DES) ou l'équivalent ou une formation jugée suffisante par le Cégep de Matane.

Les candidats intéressés devront également posséder certaines aptitudes particulières : aimer la production ovine et avoir le sens de l'entrepreneurship.

## Sanction d'études

Le programme est sanctionné par une attestation d'études collégiales (AEC).

## Compétences développées par le programme

Ce programme a été élaboré de manière à permettre aux participants d'expérimenter activement le processus global de démarrage d'une entreprise ovine.

Un projet d'entreprise fictif ou réel sert de cadre d'expérimentation au participant.

L'apprentissage se veut progressif afin de favoriser l'intégration des différentes facettes du programme par le participant.

Les compétences à maîtriser se situent dans le domaine de la gestion et des techniques propres à cette production.

## Objectifs du programme

- Développer son potentiel entrepreneurial ;
- Identifier ses besoins de formation et de développement ;
- Connaître les règles et les intervenants de mise en marché de la production ovine ;
- Évaluer le potentiel de développement d'un troupeau et de sujets de remplacement ;
- Établir facilement des contacts avec le milieu de la production ovine régionale ;
- Traduire son projet d'entreprise en plan d'affaires ;
- Faire des choix organisationnels nécessaires ;
- Faire de la régie d'élevage.

## Contenu du programme

- Concrétiser son projet d'entreprise en regard de la formation et de la profession ;
- Notions d'économie et de gestion agricole ;
- Notions d'anatomie et de physiologie animales ;
- Application d'une méthode comptable ;
- Notions d'alimentation animale ;
- Notions de génétique et de reproduction animales ;
- Soins d'hygiène et de santé animales ;
- Application d'un programme d'alimentation animale ;
- Production de budgets agricoles ;
- Application de notions de fertilisation et d'amendement ;
- Aménagement des bâtiments agricoles ;
- Application d'un programme d'amélioration d'ovins ;
- Élaboration d'un programme d'alimentation animale ;
- Élaboration d'un programme d'amélioration animale ;
- Analyse d'une situation techno-économique et financière ;
- Élaboration d'un programme de financement ;
- Planification du développement d'une entreprise ;
- Rédiger son plan d'affaires.

Gouvernement du Québec
**Ministère
de l'Éducation**

**17-0216-05**