

Feuillet ÉCONOMIQUE

Bulletin publié par le CLD de la région de Rivière-du-Loup

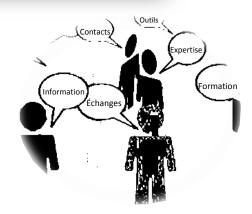
> Volume 27, Numéro 2 juin 2015

Un réseau d'entreprises sur la gestion des ressources humaines

Vous voulez participer à un réseau d'entreprises et obtenir de la formation portant sur la gestion des ressources humaines?

Le Centre local d'emploi de Rivière-du-Loup (CLE) et le CLD de la région de Rivière-du-Loup offrent à nouveau la possibilité aux entreprises de participer à un réseau portant sur la gestion des ressources humaines. Deux Tables seront en fonction, soit une composée de gestionnaires en ressources humaines provenant d'entreprises d'une certaine taille et une autre pour la plus petite entreprise dont le propriétaire effectue diverses tâches de gestion incluant la gestion des ressources humaines.

Les rencontres se dérouleront du mois de septembre 2015 à mars 2016 et les coûts sont assumés par le CLE et les entreprises participantes.



Pour de l'information supplémentaire, veuillez contacter madame Nathalie Dorval au 418 862-7236 poste 234 (à partir du 13 juillet 2015) ou madame Marie-Josée Huot au 418 862-1823.

DES SOLUTIONS À VOTRE PORTÉE! EN GESTION DES RESSOURCES

OUTILS • STRATÉGIES • ÉCHANGES



21 octobre 2015

Détail et inscription en septembre www.riviereduloup.ca/colloguegrh





Le CLD poursuit ses interventions en immigration!

Dans la foulée des remises en question des services à consolider au CLD, provoquées par les coupures importantes du gouvernement du Québec, le maintien du service en immigration est maintenant confirmé.

Tous les acteurs socioéconomiques et politiques voulaient que ce service soit maintenu. Mais dans le contexte financier actuel plutôt difficile, il fallait tout au moins réussir à le financer. Récemment, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion du Québec a confirmé sa volonté de signer une entente de financement pour la prochaine année. Le CLD y affecte également

une partie de ses budgets réguliers afin de pouvoir maintenir le service sur le territoire. Ainsi, madame Stéphanie Jeanne Bouchard poursuivra son travail comme agente de développement en immigration au CLD. Des questions en immigration? Contactez-là!

A beau venir qui part de loin...¹

Saviez-vous que des gens de toutes ces nationalités sont arrivés pour s'installer et vivre LA VRAIE VIE dans notre belle région au cours de la dernière année?

Voici le drapeau de leur pays d'origine. D'où viennent-ils ? Réponse à la fin de ce feuillet.



Le CLD et ses services en immigration œuvrent à accompagner les ressources du milieu, les entreprises et les nouveaux arrivants issus de l'immigration, et ce, à divers niveaux; les mandats initiaux étant la sensibilisation, l'attraction, la promotion du milieu de vie, des services d'accueil et d'établissement, à ceux-ci s'ajoutent le souci du développement et de la diversité de la MRC, objectifs qui demeurent au cœur de la mission du CLD.

C'est donc, encore cette année, plus d'une centaine de personnes qui ont fait le choix de s'installer dans la région et ainsi participer à bonifier le tissu social et économique du territoire.

Que ce soit par l'arrivée de résidents permanents, de travailleurs temporaires qualifiés, d'enfants ou d'étudiants, la région de Rivière-du-Loup demeure

un milieu d'accueil riche et prisé pour de nombreuses familles désirant une qualité de vie où ils peuvent s'épanouir et prendre une part active dans cette société.

Besoin d'information? N'hésitez pas!

Stéphanie Jeanne Bouchard immigration@cldrdl.com 418 862.1823

 $^{^{1}}$ Titre d'un film de Karina Soucy avec production fran Cdoc, 2007.

Ils ont osé relever...

ENTREVUE AVEC ÉTIENNE LANGLOIS – FERME ÉPIPHANOISE INC.

Cette chronique est réalisée afin de mettre en valeur les relèves à succès d'entrepreneurs de la région.

Ferme Épiphanoise inc., créée en 2003, est une entreprise agricole spécialisée en production ovine et compte un cheptel de plus de 800 brebis. C'est une ferme familiale solidement ancrée dans son milieu.



Quel a été l'élément déclencheur qui vous a amené à devenir entrepreneur?

Dès l'acquisition de la ferme par mes parents en 2003, j'avais alors 12 ans, j'ai été initié aux différents travaux que demandait une telle activité agricole. En fait, les trois gars de la famille ont tous contribué au développement de l'entreprise. D'ailleurs, je me souviens très bien que nos parents nous avaient donné à chacun deux

brebis. L'argent de leurs ventes représentait nos salaires qui étaient, bien évidemment, réinvestis dans l'entreprise. Cette façon de faire m'a permis de développer, assez jeune, mon autonomie à l'égard des tâches et des responsabilités qui m'étaient confiées.

C'est un peu plus tard que j'ai compris que j'allais devenir entrepreneur. Lorsque j'ai décidé de m'inscrire à l'Institut de technologie agroalimentaire (ITA) de La Pocatière, dès ce moment, je savais qu'un jour j'allais devenir partenaire d'affaires avec mes parents. Je ne savais pas quand et comment, mais je savais qu'il en serait ainsi. Ce passage à l'ITA m'a permis de développer certaines facettes de l'entrepreneuriat. Durant ces trois années, je me suis impliqué dans différents comités dont ceux de président du Club gestion et exploitation d'entreprise agricole (GEEA) et d'administrateur de l'exposition agricole de l'école.

Pourquoi avoir acquis la ferme familiale? Pourquoi pas une autre entreprise agricole?

C'était bien évidemment devenu un choix naturel. Les relations avec mes parents étaient et sont excellentes. On savait que l'on pourrait travailler ensemble et poursuivre le développement de la ferme. Mes parents ont toujours été ouverts et ont démontré un intérêt face à cette possibilité. Il faut dire aussi que la communication est excellente entre nous. Nous avons une philosophie qui se ressemble. Nos forces sont complémentaires. Oui, on se complète très bien à plusieurs niveaux. À vrai dire, je n'ai jamais pensé quitter l'entreprise familiale pour aller travailler ailleurs. Je suis bien et heureux chez nous!

Quelles ont été les conditions gagnantes qui vous ont permis de réaliser avec succès ce projet de transfert ?

Comme mentionné auparavant, la volonté de mes parents de vouloir intégrer une relève familiale a fortement aidé dans tout le processus de transfert. On partageait des valeurs communes et surtout, une volonté profonde de vouloir assurer la poursuite des opérations de la ferme familiale durant de nombreuses années encore.

La formation que j'ai réussie en gestion et exploitation d'entreprise agricole (GEEA) est aussi une condition à rencontrer lorsqu'on désire acquérir et développer un projet agricole. C'est bien d'avoir de la volonté et du désir, mais ça prend aussi des formations et des connaissances particulières.

L'ouverture d'esprit, l'écoute et la confiance ont aussi favorisé la réussite de ce projet de transfert familial. Il faut aussi dire que depuis quelques années, j'avais réalisé divers projets de développement dans l'entreprise ce qui a permis à mes parents de prendre connaissance de mes capacités et ainsi, d'avoir encore plus confiance pour le futur de la ferme.

Aussi, l'une des grandes forces de ce projet familial, c'est que les décisions importantes sont prises en groupe afin de trouver une solution qui convient à tout le monde. C'est difficile à l'occasion, mais ça fonctionne. Ça évite de créer des problèmes qui pourraient se transformer en conflit.

Avez-vous toujours pensé qu'un jour vous alliez acquérir l'entreprise familiale?

Assez rapidement, j'ai commencé à y penser. Très jeune on m'a confié des responsabilités à la ferme et j'ai toujours été présent et répondu dans l'affirmative. Avec le temps, c'était devenu comme la suite logique des choses. De mon côté, je ne me voyais pas à une autre place.

Avez-vous eu à vous entourer de ressources professionnelles externes pour mener à bien votre projet d'acquisition? Selon vous, est-ce nécessaire pour assurer le succès d'un projet de relève?

On n'a pas vraiment le choix de faire affaire avec des ressources professionnelles pour ce type de transaction. Les volets fiscal et légal sont importants et on ne peut pas se permettre de faire des erreurs.

Fiscaliste, comptable, financier, ressources techniques spécialisées; tous ont contribué, selon leur champ de compétence, pour faire de ce projet un succès.

Non seulement ces ressources sont nécessaires, elles sont essentielles et indispensables pour arriver à nos fins.

Si on vous permettait un instant de reculer dans le temps, feriez-vous la même chose et pourquoi?

Oui, pas mal la même chose. Toutefois, si j'avais à faire quelque chose différemment, ça serait d'investir plus vite dans l'achat de nouvelles brebis afin d'accroître le cheptel ovin plus rapidement. Sinon, tout s'est bien déroulé et sans trop d'imprévus.

Entrevue réalisée par Guy Dumont, conseiller en développement économique

Horaire d'été

Du 22 juin au 4 septembre 2015 inclusivement, le CLD adopte son horaire d'été :

LUNDI	8 h 30 à 12 h	13 h à 16 h 30
MARDI, MERCREDI ET JEUDI	<u>8 h</u> à 12 h	13 h à 16 h 30
VENDREDI	8 h 30 à 12 h	13 h à <u>15 h</u>

Membres du personnel

MARIE-JOSÉE HUOT, directrice générale

GUY DUFOUR ET GUY DUMONT, conseillers en développement économique

RÉGINE VEILLEUX, conseillère aux entreprises

DARLÈNE CARON, agente de développement

STÉPHANIE JEANNE BOUCHARD, agente de développement à l'immigration

GAÉTANE LAROUCHE, adjointe administrative

DISPONIBLES AU 646, RUE LAFONTAINE, BUREAU 201, À RIVIÈRE-DU-LOUP



D'où viennent-ils ? Réponse (Lecture dans l'ordre horizontal des drapeaux) : Colombie. Maroc. Mexique. République dominicaine. Côte d'Ivoire. Guinée. Belgique. France. Haïti.

Arménie. Moldavie. Costa Rica. Cameroun. Philippines. Chine. Angleterre. Rwanda. Laos. Mali. Guadeloupe. Ile de la Réunion. Italie. Etats-Unis. Espagne. Ukraine...

Reproduction des articles permise avec mention de la source : Le Feuillet économique - CLD (volume 27, numéro 2)



