



Bâtir une équipe de rêve avec Martin Beauregard

TRANSCRIPTION DE BALADO

Intervieweur : Darlene McBain (DM)

Invité : Martin Beauregard (MB)

Intro : DM : Bienvenue à cet épisode du Balado du Savoir FAC, *La terre et la table*.

Aujourd'hui, nous recevons Martin Beauregard, un producteur de porcs, de grandes cultures et acéricole de Saint-Eugène-de-Grantham au Québec.

MB : Je pense qu'il faut commencer jeune. Les jeunes ont tellement de bonnes idées. C'est rafraîchissant, on a de la belle relève au Québec. C'est merveilleux. Vous avez dit, on a des enfants qui sont impliqués. Puis il faut – si on ne leur donne pas la corde pour qu'ils s'épanouissent là-dedans puis qu'ils apprennent puis qu'ils se développent, bien ça fait des *one-man-show*.

Intro : DM : Martin et son épouse Viviane ont quatre enfants dont trois qui ont décidé de se lancer en agriculture.

Aujourd'hui, Martin va nous parler de la manière dont il a construit son entreprise autour des relations solides qu'il a bâties avec ses partenaires et sa famille et il nous parle de la façon dont il a encouragé ses enfants à exploiter leurs propres projets avant de se rejoindre à l'exploitation familiale leur donnant ainsi l'espace nécessaire pour développer leur passion et leurs forces.

0:01:32

DM : Pour débiter, Martin, parle-moi donc de ton entreprise, les opérations puis dans quel secteur vous opérez.

MB : Nous dans le fond on a une ferme porcine dans le fond, c'est une ferme porcine qu'on a. C'est une ferme familiale moi et mon épouse. J'ai quatre enfants dont trois qui sont déjà impliqués dans l'entreprise puis il y a d'autres actionnaires aussi qui se sont rattachés à notre groupe. Puis on a des terres aussi, érablières. Puis, c'est ça, on s'amuse avec ça, cette production-là.

DM : Okay. Ça fait que c'est quand même de grande taille si vous êtes déjà, vous avez déjà intégré trois enfants puis vous avez des actionnaires partenaires aussi. C'est quand même d'une taille...

MB : Oui, avec ça. Oui, on produit plus de 100 000 porcs par année. C'est des élevages qui sont faits à contrat avec des intégrateurs, puis l'autre particularité de notre entreprise c'est que toutes nos terres qu'on possède dans le fond elles sont louées à des producteurs de la région.

Nous on est à Saint-Eugène près de Drummondville mais on a des fermes qui se situent, on commence à Portneuf puis on va jusqu'à Wotton, Saint-Rémi-de-Tingwick. Ça fait qu'on couvre grand sur le territoire.

0:02:48

DM : Parlez-moi du début de l'entreprise puis ça a commencé comment. Peut-être partir de votre histoire jusqu'à la situation d'aujourd'hui.

MB : Bien dans le fond moi et Viviane, mon épouse, on s'est rencontrés, elle était à Saint-Hyacinthe. Moi je suis natif d'une ferme laitière puis Viviane, elle, était à la campagne mais aussi ses parents étaient en ville ça fait que dans le fond, nous, mon père était trop jeune pour me transférer la ferme laitière ça fait que je travaillais dans des fermes porcines à l'occasion. Puis on s'est acheté une ferme porcine.

Déjà notre établissement était non traditionnel parce qu'on n'a pas racheté la ferme familiale. Notre première ferme ce n'était pas la ferme familiale. On avait acheté une ferme porcine puis c'est là que ça a commencé notre histoire dans le fond.

DM : Puis là on recule de quoi? Une vingtaine d'années? Combien d'années?

MB : Oui. Ça, ça nous fait vieillir mais...

DM : Parce que vous avez une voix vraiment jeune honnêtement ça fait que je me disais...

MB : Oui, c'est le cellulaire qui fait ça. Mais si tu verrais mes cheveux...

Mais dans le fond c'est [en] 98 qu'on a acheté la première entreprise, oui.

DM : C'est bien. Ça ne me rajeunit pas moi non plus. C'est l'année que j'ai fini l'université ça fait que ça nous met à peu près dans les mêmes âges j'ai l'impression.

MB : Ça va vite. Ça va vite. Mais quand on fait ce qu'on aime là, c'est merveilleux.

DM : Exact.

0:04:10

Ça fait que commençons un peu par la fin. Donc peut-être aujourd'hui, votre situation actuelle. Vous nous avez mentionné un peu les gens qui faisaient partie de la structure de

l'entreprise. Comment est-ce que c'est structuré au niveau décisionnel – vous, votre femme, les trois enfants et vos partenaires d'affaires?

MB : Bien dans le fond, le modèle que moi et Viviane on a adopté c'est – dans le fond qu'est-ce qu'on s'est dit c'est qu'on lisait des documents qui nous disaient qu'admettons une première génération d'entreprise c'est 95 % de réussite, une deuxième génération c'est 50 % puis une troisième génération, on tombe à 25 % de réussite. Ça fait que qu'est-ce qu'on s'est dit, on s'est dit il faudrait tout le temps que ça soit des premières générations pour qu'ils fassent leur chemin à eux aussi. Ça fait que qu'est-ce qu'on a décidé de faire dans ce sens-là c'est qu'ils commencent par acheter leur entreprise avant de nous racheter.

Puis c'est ça qu'on a fait. Ça fait que notre enfant le plus vieux, Olivier, bien dans le fond lui il a – à 18 ans il a acheté sa première entreprise. Ça fait qu'il fait sa comptabilité, il s'occupe de ses animaux puis en plus bien il est sur le rang pour d'autres de nos fermes.

Ça fait que ça, on a commencé comme ça puis là on s'est aperçu vite qu'il travaillait en autonomie tout seul déjà à 18 ans. Ça fait qu'on a répété l'expérience avec Anthony que lui aussi a ses fermes, il fait sa comptabilité, il a sa maison, il a toutes ses choses puis lui aussi, s'il a de l'intérêt dans le futur bien il pourrait acheter des morceaux de notre entreprise. Puis on va répéter la même chose avec Marilie, notre petite dernière. Ça fait que c'est ça.

Puis je pense qu'à date les voir aller comme ça bien eux autres aussi ils ont leurs idées, ils ont leur manière de faire. Puis c'est sûr qu'on sert de mentorat là-dedans; on fait – ils viennent s'asseoir dans le bureau avec nous autres puis ils nous posent des questions. Ça fait que c'est un peu ça. Mais à date on aime bien le principe.

0:06:16

DM : J'imagine que ça – bien premièrement, comme vous dites, ça leur crée une certaine autonomie, des responsabilités puis de la compréhension aussi de c'est quoi gérer une entreprise. Mais j'imagine qu'il y a aussi le côté de dire, est-ce que j'aime vraiment ça être entrepreneur agricole?

MB : Oui. Parce qu'ils ont tous leurs forces. On a quatre enfants puis il n'y en a pas un qui est pareil. Il y en a qui aiment plus travailler avec des employés, il y en a qui aiment moins travailler avec des employés. C'est comme ça qu'ils voient c'est quoi qu'eux autres ils veulent avoir dans le futur. Ça fait qu'il faut bâtir de quoi qui se trouve qui est plus béton, dans le futur peut-être ça sera des partages d'actions, même on pourra commencer, on a des projets dans ce sens-là mais au moins que leur première entreprise de base soit à eux. Bien ils sont fiers de ça aussi. Puis c'est ça. Ça les valorise beaucoup là-dedans.

Intro : DM : Martin raconte ici comment ses partenaires et lui ont pu créer des entreprises basées sur une vision commune tout en passant de bons moments ensemble et en jouant sur les points forts de chacun.

0:07:35

MB : Moi j'ai un ami ça fait longtemps qu'on – dès qu'on est sorti de (inaudible) de Saint-Hyacinthe on regardait, on disait, oh il faudrait peut-être acheter de quoi ensemble, ça serait le fun. C'était comme juste comme on a tous les deux la même passion. Ça fait que lui ça fait 10 ans qu'on en partenariat avec, puis on a monté quand même une belle entreprise. Ça fait que ça, ça s'appelle Ferme Tingwick, c'est encore en progression. J'ai d'autres fermes dans le coin de Gentilly avec d'autres actionnaires. J'ai Pierre Alfite qui est avec nous autres pour d'autres fermes aussi. Ça va super bien, tout le monde trouve sa place là-dedans. Puis j'ai d'autres partenaires qui sont en voie d'acquérir d'autres entreprises avec nous autres. Puis on progresse là-dedans tout en s'amusant.

0:08:21

DM : J'ai mention ici que vous avez aussi des employés que vous avez intégrés à l'intérieur de l'entreprise aussi là qui sont devenus partenaires actionnaires. Est-ce que c'est le cas?

MB : Oui. Il y a des choses qui s'en viennent mais qui vont peut-être annoncées dans l'année qui s'en vient puis c'est sûr que je crois gros au partenariat, l'actionariat, les personnes qui ont une bonne capacité mais eux autres aussi ils veulent profiter de la capacité de payer du capital puis de se bâtir un fonds de pension.

Quand on a tous le même intérêt puis une vision commune semblable puis la même passion, après ça les limites sont facilement atteignables.

0:09:10

DM : Puis parle-moi de ça Martin, la vision commune. Est-ce que vous avez établi ensemble une vision commune pour votre entreprise, ou vos entreprises, ou c'est juste naturellement cette vision-là elle est établie là de par la passion que vous avez tous pour l'entrepreneariat agricole ou d'être propriétaires des entreprises, ou il y a vraiment quelque chose d'écrit, clair, c'est ça la vision, c'est ça notre futur, on développe nos projets ensemble avec toujours cette vision-là en tête?

MB : Bien les documents de base pour les choses de base notariées, il y a là-dedans (sic) avec les actionnaires. Mais la vision, il faut que tout le monde y trouve son compte puis qu'on ait une rentabilité. C'est sûr que ça implique, comme quand on fait du développement comme on fait là, il y a des paiements à faire. Ça fait que c'est sûr qu'à la fin du mois il faut écrire en (inaudible). Ça fait que ça, on n'a pas le choix. Ça, même si on ne voudrait pas que ça soit un objectif, il y a quelqu'un qui nous le rappelle.

Dans le fond c'est ça. Mais en gros c'est s'assurer que tout le monde qui travaille dans l'entreprise est au même niveau, puis la vision c'est qu'il faut que ça fonctionne. On veut avoir des bons résultats. On veut que les animaux soient bien traités, on veut avoir une bonne relation avec l'environnement, c'est important d'être conscientisé à ça. Puis on

répète, des fois on répète le message pour que le message passe bien aussi avec tous les gens qui travaillent avec notre groupe.

0:10:42

DM : On a parlé un peu tout à l'heure de forces des enfants, chacun a leurs forces là. Dans votre structure actuelle d'actionnaires investisseurs, c'est-tu quelque chose qui peut causer parfois, si on est trop à avoir la même force bien ça peut peut-être causer certains conflits ou ça se passe bien? Ça se passe comment?

MB : D'abord je pense qu'une de nos forces, comme moi et Viviane, c'est les gens qui nous entourent, le respect qu'on peut – qu'on a avec ces personnes-là. Ça fait que déjà à la base, quand tu es respectueux des gens avec qui, soit que tu fais affaires, que tu travailles avec, tout le groupe alentour, tout le monde qui navigue alentour du groupe Beauregard, bien dans le fond, si tu as le respect, après ça les limites sont – il n'y en a pas.

Je veux dire, avec ça on bâtit beaucoup. On n'a pratiquement pas de renouvellement d'employés. Les employés qui travaillent avec nous travaillent avec nous autres ça fait longtemps puis on a vraiment une très, très bonne équipe qui travaille avec nous. Ça fait que c'est plus facile de bâtir de quoi de solide à long terme quand c'est tout le temps les mêmes personnes qui sont avec nous.

0:11:58

DM : Puis on s'entend que la main-d'œuvre en agriculture c'est un des plus grands obstacles au développement des entreprises. Donc d'avoir établi cette culture de respect-là dans votre entreprise, j'imagine que les bénéficiaires sont beaucoup plus grands aussi à ce niveau-là pour vous de maintenir vos employés à long terme, c'est parce qu'ils sont bien puis ils se sentent respectés. Absolument.

MB : Oui. Puis on ne le fait pas nécessairement pour ça. Ça c'est le fruit, autrement dit, qui vient avec. Mais d'avoir une très bonne relation avec les gens avec qui tu travailles quand eux – quand les objectifs sont pareils puis on s'en va dans le même sens, bien après ça bien tu bâtis de quoi de vraiment solide, du béton, puis on va au-delà du patron-employés. Ce n'est même plus ça.

0:12:50

DM : Oui. Puis avec vos enfants aussi, d'avoir – de leur montrer le respect mais pas papa-enfants puis c'est moi qui va diriger puis c'est moi qui va dire quoi faire. On s'entend.

MB : Non. Ça ce n'est pas chez nous, ça c'est sûr. Mais des fois ça prend un réalignement, mettons, parce qu'il y a des situations nouvelles à tous les jours puis des fois on se dit, oh, ça là, okay, non. On est dans une situation de pandémie présentement, ça nous amène plein de choses nouvelles à diriger. Puis autant pour nous autres que pour toutes l'équipe, des fois on réaligne le tir.

0:13:29

DM : Dans la prise de décision il y a des pouvoirs au niveau actionnariat de – la décision finale revient à peut-être vous puis votre femme parce que vous êtes peut-être les actionnaires principaux. Comment ça marche cette transition de rôle-là puis au niveau pouvoir décisionnel?

MB : Bien mettons juste pour les enfants c'est assez simple parce qu'eux, leur entreprise c'est eux qui décident. Nous on est juste comme mentorat dans leur entreprise ça fait qu'ils décident à 100 % leurs choses. Ça on a une bonne écoute, par contre. Puis l'autre chose, admettons les autres actionnaires, comme, exemple, Ferme Tingwick, bien c'est des meetings puis on a tellement les mêmes visions que ça coule, c'est facile. C'est vraiment facile.

Puis après ça bien c'est l'entreprise, comme ici l'entreprise principale c'est moi puis Viviane, (inaudible) puis on regarde les besoins avant de faire les investissements. Ça c'est simple, ça coule super bien.

0:14:28

DM : Bien tant mieux. C'est excellent. C'est le fun d'entendre ça parce que ce n'est pas toujours... parfois on entend que ce n'est pas toujours facile, mais c'est bien d'entendre des histoires où est-ce que ça coule, comme vous dites, plus facilement.

MB : Qu'est-ce que j'ai appris avec le temps c'est que souvent nous autres on va, mettons moi je vais penser à un projet dans ma tête puis ça fait un mois que je le mûris puis deux mois que je le mûris, puis là je présente ça à un actionnaire, bien là il faut que je lui laisse le même temps que j'ai eu moi aussi à le mûrir. Je peux pas m'attendre que dans le temps de cinq minutes je vais avoir ma réponse.

Ça fait qu'il est arrivé des anecdotes qu'on a bien ri mais, à c't-heure on fait attention à ça, de laisser le temps aux actionnaires de digérer l'investissement majeur qui s'en vient. On l'explique, puis c'est ça.

0:15:23

DM : Bien, c'est comme à tous les jours. Même en famille, des fois il y a des choses qu'il faut laisser mûrir, des décisions, des discussions qu'il faut remettre un petit peu puis disons on va en rediscuter dans quelque temps. C'est, comme vous dites, il faut laisser du temps parfois pour prendre des décisions, des grosses décisions qui ont un impact. Donc ça c'est une façon que vous travaillez avec vos collègues actionnaires puis je trouve ça bien.

MB : Dans le fond, moi puis Viviane, dans le fond c'est sûr c'est un peu comme un genre de responsabilité tous les actionnaires alentour de tout ça, à date ça va super bien. On veut être équitables par rapport au temps qu'on met pour les projets mettons. Parce qu'il y a

juste 24 heures dans une journée puis là qu'est-ce que ça fait c'est que tout le monde, tous les actionnaires, nos enfants, tout le monde veut avoir un deuxième projet. Mais nous autres on comme tous impliqués par la bande.

Ça fait que c'est super motivant, c'est super le fun mais il y a une gestion du temps à mettre. Il faut un temps d'apprentissage.

0:16:19

DM : Oui. Puis c'était quelque chose que je réfléchissais pendant que vous parliez tout à l'heure, je me disais, wow, c'est quand même des chefs d'orchestre – bien en fait, vous êtes impliqués dans toutes ces entreprises-là. Ça fait beaucoup de monde. Il faut trouver un équilibre là-dedans puis ça prend beaucoup de leadership aussi d'être capable de rester, de conserver nos énergies aussi là, de ne pas trop – de ne pas trop s'impliquer puis de non plus pas nuire au développement d'une entreprise plus – développer une entreprise plus que l'autre là, trouver un équilibre avec tout le monde puis une entente.

MB : Oui, voilà. On travaille à notre structure de travail tout le temps avec les gens avec qui on est. Ça fait que ça, ça nous permet... On n'a pas atteint ça encore mais l'équilibre travail-famille je trouve que c'est quand même bien. Malgré tout ce qu'on gère, je trouve que c'est quand même bien. C'est loin d'être parfait mais c'est quand même bien. On réussit à prendre des vacances puis prendre du temps juste pour nous.

0:17:27

DM : Puis ce n'est pas toutes les entreprises qui sont inter-reliées là donc ça ne veut pas dire que l'entreprise de votre plus jeune nécessairement peut être inter-reliée à l'autre là. Ça fait que vous avez aussi cette – vous, vous êtes le point central puis vous avez toutes les entreprises autour de vous donc c'est ça.

MB : C'est ça. À date on est vraiment content du résultat là. Vraiment content.

DM : J'imagine.

MB : Oui. Parce qu'on ne croit pas que donner de l'argent c'est sain. Je ne trouve pas que c'est bon. Quand tu l'as gagné ton argent tu t'arranges pour ne pas le perdre, tu t'arranges pour ne pas le dépenser pour rien.

Comme là, mon plus vieux aimerait ça jouer en bourse, bien il l'a gagné son argent, c'est à lui, je le sais qu'il va bien le placer. J'en suis convaincu. Si ça avait été de l'argent que je lui aurais donné, peut-être qu'il aurait misé différemment mettons.

Intro : DM : Pour tous nos auditeurs bilingues ou ceux qui veulent également travailler à améliorer leur anglais, rejoignez Marty Seymour pour le FCC Knowledge Podcast. Je suis sûre que vous allez aimer tous écouter Marty car il a un très grand sens de l'humour qui rend ses épisodes amusants et faciles à écouter.

Connaissez-vous quelqu'un qui ferait un bon invité sur notre balado? Quelqu'un qui a une belle histoire à partager ou qui a une grande passion pour leur entreprise? Il peut s'agir soit d'un membre de votre famille ou d'un ami. Envoyez-nous un courriel à balado@fac.ca et nommez ceux que vous aimeriez avoir comme invités sur le prochain épisode.

0:19:09

DM : Votre futur comment ça se dessine pour vous? Comment vous allez continuer à bâtir avec les enfants éventuellement?

MB : C'est sûr qu'il y a des tâches que peut-être on va enlever ou peut-être partir plus longtemps en vacances, des choses comme ça parce que, justement, les enfants là ils sont plus impliqués graduellement dans l'entreprise puis c'est ça. Ça fait que je ne vois pas à moyen terme qu'on va ralentir la cadence comme telle. Il y a toujours la santé, ces choses-là, mais avec la santé puis être bien entourés comme on est entourés, on s'amuse à tous les jours. C'est vraiment le fun.

0:19:52

DM : Puis j'imagine que, comme vous dites là, à un moment donné il va falloir que les enfants comprennent puis qu'ils passent par ça aussi éventuellement si un jour on transfère puis qu'on lègue ces entreprises-là à vos partenaires ou à vos enfants, peu importe. Il faut qu'il y ait un transfert de connaissances en fait.

MB : C'est en plein ça. Puis, tu sais, les enfants, dans le fond, ils nous ont vu heureux en agriculture ça fait que j'ai l'impression que c'est pour ça aussi qu'ils sont en agriculture. S'ils nous avaient vus malheureux en agriculture, peut-être que ça les aurait excités un peu moins là.

0:20 :25

DM : Mais c'est un beau, juste ça en soi c'est un beau succès quand même d'avoir trois sur quatre. Petite anecdote : nous chez nous on est quatre enfants aussi, je viens d'une ferme avicole puis on est trois sur quatre en agriculture. Je dis toujours le mouton noir c'est mon frère qui est policier mais les autres, on est tous en agriculture d'une certaine façon, des carrières en agriculture. Mais c'est quand même un cadeau que nos parents nous ont légué puis je pense que c'est leur passion pour l'agriculture puis la ferme qui – ça fait que c'est un peu ce que vous avez donné à vos enfants aussi.

MB : Et voilà. Puis le message c'est qu'ils ne sont pas obligés de répéter ça. Il faut qu'ils le fassent à leur manière. Il n'y a pas – nous, pourquoi on continue à le faire c'est parce qu'on aime ça de le faire comme ça. Si eux ils ont une autre méthode ou peu importe, bien on va respecter ça. Puis nous bien ça sera vendu à d'autres actionnaires ou d'autres propriétaires de fonds de terre ou peu importe. Ça sera leur décision puis ils vont tous avoir les outils pour prendre les décisions à ce moment-là.

0:21:34

DM : Qu'est-ce que vous dites que ça prend pour avoir du succès dans une belle transition d'entreprise là?

MB : Je pense qu'il faut commencer jeune. Les jeunes ont tellement de bonnes idées. C'est rafraîchissant, on a de la belle relève au Québec. C'est merveilleux. Vous avez dit, on a des enfants qui sont impliqués. Puis il faut – si on ne leur donne pas la corde pour qu'ils s'épanouissent là-dedans puis qu'ils apprennent puis qu'ils se développent, bien ça fait des *one-man-show*. On n'avance pas là. Il faut laisser la corde à la relève le plus possible. Mais en même temps peut-être pas la donner. Ça serait ça. Peut-être pas lui donner encore. Il faut lui vendre.

0:22:19

DM : C'est rafraîchissant, comme vous dites, d'avoir des jeunes qui arrivent jeunes aussi dans l'entreprise.

MB : Bien oui. C'est – la jeunesse on l'a vécue nous autres quand on était jeunes.

DM : Ils sont créatifs puis ils ont de l'ambition puis ils ont de l'énergie aussi ça fait que je pense que ça c'est une bonne chose de leur accorder cette place-là, leur faire confiance.

MB : Et voilà. Ça serait ça. Tu me poses la question, je te dirais, faisons confiance à la jeunesse. Ça on a de la belle relève au Québec.

0:22:49

DM : Les enfants qu'est-ce qu'ils vous ont apporté en arrivant sur l'entreprise puis vos actionnaires investisseurs, que ce soit les employés ou vous amis là, qu'est-ce qu'ils vous ont apportés?

MB : Des cheveux blancs. Non, non.

Bien c'est rafraîchissant puis ça donne, quand tu poignes ta quarantaine on dirait que les gens ça nous a donné un coup de pied puis les actionnaires aussi ça donne un coup de pied. Puis des fois il est nécessaire. Donc du sang nouveau, du jeune sang ça stimule. Ils amènent de l'interrogation, ils nous remettent en question. C'est très, très, positif. Ça fait en sorte qu'on n'a pas pris d'expansion comme dans les dernières années comme jamais.

DM : Ce qui ne serait peut-être pas le cas si vous n'auriez pas eu cette relève-là ou ces – l'intérêt...

MB : Peut-être pas ou avec moins d'intérêt ou pas avec les mêmes yeux. Quand on voit nos enfants comme partir le matin puis aller effectuer les tâches sur les entreprises, c'est – ce

n'est pas descriptible dans le fond le bonheur que ça peut procurer. Ça fait que, veut, veut pas, dans la bande ça donne de l'énergie. Ça fait que ça c'est super positif.

DM : Nos enfants ils nous apportent ça à tous les jours mais j'imagine quand on voit notre enfant partir, comme vous dites, puis d'être passionné pour la ferme puis que vous dites, wow, qui vivent la même passion que leurs parents, en fait c'est beau de voir ça.

0:24:29

Bon. Bien écoute Martin, qu'est-ce que je pourrais souhaiter au groupe Beaugard pour le futur?

MB : La passion est là, la santé. Avec la santé, la santé, la passion, je pense que tout est possible.

0:24:46

DM : Ça fait que, Martin, je ne sais pas s'il y avait d'autres choses pour terminer que tu aurais aimé partager, des choses que peut-être qu'on n'a pas discutées sur votre entreprise.

MB : Peut-être dans le fond toutes les personnes qui entourent l'entreprise du groupe Beaugard. On va juste parler du financement avec Roselyne, on est accompagnés, on est écoutés. C'est important ça aussi là. Puis après ça, les notaires, les comptables, toute l'équipe qui est alentour de l'entreprise, on sent là que tout le monde veut la même chose telle – ils veulent tous que ça fonctionne avec nous autres.

Ça fait que ça c'est – pour nous autres aussi c'est quelque chose qui n'a pas de prix dans le sens qu'on a une équipe avec nous autres puis là on – amenez-nous-en des épreuves, on est prêts à aller à la guerre. En gros c'est pas mal ça.

DM : Dans cet épisode nous avons appris comment la famille Beaugard a appris à développer leur entreprise en créant des partenariats solides avec une équipe passionnée. Nous avons aussi appris comment il était important de permettre à la relève de développer ses propres forces et de trouver leur propre passion avant elle-même de se rejoindre à la compagnie.

Si vous cherchez d'autres épisodes ou ressources mentionnées aujourd'hui, rendez-vous sur le site fac.ca/savoir. Vous y trouverez de nombreuses informations et ressources qui vont vous permettre de vous familiariser avec tout plein d'autres sujets en lien avec la gestion des entreprises agricoles.

Pour tout voir et tout savoir, visitez fac.ca/Savoir

Tous droits réservés 2020, Financement agricole Canada. L'information dans cette vidéo est présentée à des fins de référence générale seulement et ne vise pas à fournir des conseils de nature commerciale précis. Elle ne doit pas être utilisée pour remplacer les conseils d'un professionnel. Les opinions exprimées dans cette vidéo sont celles des présentateurs et ne reflètent pas nécessairement l'opinion de FAC. FAC ne garantit pas l'exactitude, l'intégralité, la pertinence ou la fiabilité de l'information et décline expressément toute responsabilité en lien avec tout dommage ou toute perte pouvant découler de l'utilisation de cette

vidéo. Il est interdit de reproduire en totalité ou en partie, cette vidéo ou toute autre vidéo produite par FAC à des fins de distribution commerciale, sans la permission écrite préalable de FAC.