

G R O U P E
AGÉCO

ÉTUDE SECTORIELLE DE LA
PRODUCTION AGRICOLE AU QUÉBEC-
VOLET MAIN-D'ŒUVRE
SOMMAIRE

PRÉSENTÉE À



AVRIL 2015

ISBN : 978-2-924383-08-7 (Imprimé)
ISBN : 978-2-924383-09-4 (PDF)
Dépôt légal, septembre 2015
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada

RAPPORT PRÉSENTÉ À

AGRIcarrières — Comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole

ÉQUIPE DE RÉALISATION

Isabelle Charron, agr., responsable du mandat
Valérie Lamarche

Diane Gilbert, agr., responsable de l'enquête auprès des travailleurs
Pascale Bernier

COMITÉ DE SUIVI

Anyk Argouin, MEESR
Sylvie Chassé, CPMT
Solange Gosselin, MAPAQ
Geneviève Lemonde, AGRICarrières
Pierre Lemieux, Président, AGRICarrières
Richard Maheu, membre du CE d'AGRICarrières
André Mousseau, Vice-président, AGRICarrières
Robert Ouellet, AGRICarrières
Denis Roy, membre du CE d'AGRICarrières

PARTICIPATION FINANCIÈRE

Le présent mandat a été réalisé grâce à la participation financière de la Commission des partenaires du marché du travail, du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec et du ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Québec 

MISE EN CONTEXTE

- Le dernier Recensement de l'agriculture de Statistique Canada le démontre: la population agricole poursuit sa baisse. En 2011, le nombre d'entreprises agricoles au Québec est passé sous le cap des 30 000. Si cela ne signifie pas pour autant que les volumes de production et les superficies cultivées diminuent, il y a bel et bien moins de producteurs et de productrices.
- Alors qu'historiquement les entreprises agricoles comptaient largement sur une main-d'œuvre familiale, elles embauchent aujourd'hui de plus en plus de travailleurs sans lien familial. Ces derniers proviennent davantage des milieux urbains, sans compter l'apport croissant des travailleurs étrangers.
- Avec un environnement d'affaires toujours plus complexe et les progrès technologiques, la formation, non seulement des chefs d'entreprise, mais également de l'ensemble de leur main-d'œuvre, mérite attention.
- La présente étude vise à répondre à plusieurs questions : quels sont les enjeux actuels de la main-d'œuvre agricole? Quelles sont les ressources disponibles pour les producteurs et les travailleurs pour améliorer leur formation et la gestion des relations employeur-employé? Quelles sont les mesures d'accompagnement de la gestion des ressources humaines existantes? Comment les producteurs et les travailleurs agricoles entrevoient-ils l'avenir de leurs relations?

OBJECTIFS

- Mettre à jour le diagnostic sectoriel réalisé en 2003.
- Dresser le portrait évolutif du secteur agricole et du contexte socioéconomique et commercial dans lequel il a évolué.
- Faire le profil du marché de l'emploi et de la main-d'œuvre.
- Documenter la formation disponible et les besoins des employeurs.
- Exposer les difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre et les problématiques liées à la gestion des ressources humaines du secteur, en mettant notamment en évidence leur caractère saisonnier.
- Proposer des pistes d'actions visant un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre et dégager les enjeux d'adéquation entre formation et emploi.

MÉTHODOLOGIE

Une combinaison de revue de littérature, de recherche et d'analyse de données secondaires, d'entrevues (une quinzaine), de groupes de discussion (5) avec des producteurs agricoles et d'enquête web auprès des travailleurs (une soixantaine) a permis d'atteindre les objectifs fixés.

L'ÉVOLUTION DU SECTEUR AGRICOLE QUÉBÉCOIS

LES EXPLOITATIONS AGRICOLES

- L'agriculture est en processus de concentration au Québec alors que le nombre d'entreprises agricoles diminue, tout comme le nombre d'exploitants.
- La taille des entreprises agricoles québécoises a augmenté autant sur le plan de la superficie possédée que des revenus bruts ou de l'actif. De 2001 à 2011, le nombre de fermes de 760 acres (308 hectares) et plus a grimpé de 25 % pour atteindre 7 % des exploitations. L'actif total du secteur agricole québécois est passé de 24 à 38 milliards de dollars (+56 %).
- Les exploitations agricoles québécoises comptent en moyenne 1,49 exploitant par ferme dont la grande majorité (74 %) sont des hommes. La moyenne d'âge de ces exploitants a augmenté, passant de 47 à 51 ans sur la période 2001-2011. Les agriculteurs de la nouvelle génération, présents sur 22 % des entreprises agricoles en 2011, se distinguent toutefois par un niveau de scolarisation plus élevé (79 % détiennent un diplôme d'études postsecondaires).

LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

- Le secteur agricole assurait un emploi à près de 125 000 personnes en 2007. Près de 60 % de cette main-d'œuvre est de nature familiale.
- Le recours à une main-d'œuvre salariée varie considérablement selon la production :
 - Les travailleurs non apparentés sont majoritairement (77 %) des travailleurs saisonniers, particulièrement en horticulture.
 - Les principaux secteurs employeurs sont l'horticulture, la production laitière et la production porcine. À l'inverse, les secteurs bovins de boucheries et ovins reposent surtout sur une main-d'œuvre familiale.
- La main-d'œuvre agricole est majoritairement masculine (70 %) et plus de 50 % sont âgés de plus de 45 ans.
- Les travailleurs étrangers temporaires représentent un bassin de main-d'œuvre sur lequel s'appuient de plus en plus les entreprises agricoles, certains secteurs en faisant même l'une de leurs principales sources de recrutement.
 - Les maraîchers comptent en 2014 pour plus de la moitié des entreprises ayant recours à des travailleurs étrangers temporaires, une part légèrement en diminution alors que le secteur laitier gagne du terrain.
- Les conditions salariales offertes par le secteur agricole sont comparables à celles offertes dans le commerce de détail. L'écart entre le salaire horaire moyen des employés en agriculture par rapport à celui des employés de l'ensemble des industries s'est toutefois amplifié entre 2001 et 2013. En production porcine, laitière et serricole :
 - La progression salariale était comparable ou supérieure à l'inflation entre 2009 et 2014. Il existe toutefois de faibles écarts entre la rémunération pour les postes de travail qualifié et ceux ne nécessitant que peu de qualification.

- La majorité des employés travaillent de 40 à 45 h/semaine. Des suppléments sont souvent offerts pour le travail de fin de semaine. Le versement de primes de rendement ou de primes de fin d'année est une pratique répandue ou en croissance dans ces secteurs.
- Des activités de prévention auprès des agriculteurs et de leurs familles sont organisées annuellement par l'UPA en matière de santé et sécurité. Les producteurs se sont aussi regroupés à travers plus d'une quarantaine de mutuelles de prévention dont deux possèdent à elles seules 830 membres agricoles. La situation demeure néanmoins préoccupante sur les entreprises agricoles québécoises (2000 exploitations agricoles ont déclaré une blessure à la CSST en 2006).
- Le Québec agricole a mis en place depuis plusieurs années déjà des organisations et des mécanismes pour appuyer les producteurs agricoles sur le plan de la main-d'œuvre et de la formation. C'est le cas d'AGRIcarrières, des Centres d'emploi agricole (CEA) et des Collectifs régionaux de formation agricole (CRFA) dont la mise sur pied remonte aux années 1980. Bien qu'ils semblent encore parfois méconnus (du moins sous leur nom officiel), ils ont contribué à faire changer les choses.

LA FORMATION EN AGRICULTURE

Le visage de l'agriculture a changé rapidement depuis les dernières décennies, à la faveur de la mécanisation, de l'augmentation de la productivité, de l'évolution structurelle des entreprises, des marchés desservis et des attentes sociétales. Toutes ces transformations se sont traduites par de nouvelles compétences à acquérir et, par conséquent, des besoins de formation (initiale et continue) supplémentaires pour les producteurs agricoles et leur main-d'œuvre. La progression du taux de scolarité des exploitants agricoles témoigne avec éloquence de ce fait.

Plus d'une trentaine d'établissements d'enseignement secondaire, collégial et universitaire offrent des formations initiales qui mènent à des métiers liés de près à l'agriculture. Des cours qui s'inscrivent dans une démarche de formation continue sont aussi offerts par différents intervenants et organismes.

FORMATION INITIALE

- Formation professionnelle (DEP)
 - Les programmes de formation professionnelle qui conduisent à des métiers agricoles connaissent globalement une diminution de leurs inscriptions et diplômes depuis 10 ans. Seul le programme d'étude de *Production acéricole* montre une tendance inverse.
 - Les incitatifs à former les futurs chefs d'entreprises à un niveau supérieur (collégial, universitaire) peuvent expliquer en partie cette diminution. Cette clientèle devrait toutefois être remplacée par des personnes intéressées à occuper des postes d'ouvriers agricoles.

- Formation technique (DEC)
 - Le programme de *Gestion et technologies d'entreprise agricole* (GTEA) est celui qui compte de loin le plus d'inscriptions. Le nombre d'inscrits y est en progression depuis 10 ans, contrairement aux autres programmes étudiés (*Techniques d'aquaculture, Technologie de la production horticole et de l'environnement, Technologie des productions animales, Techniques équinés et Technologie du génie agromécanique*).
 - Quatre *attestations d'études collégiales* (AEC) sont également offertes en agriculture. Leur nombre d'inscriptions est très variable d'une année à l'autre.
- Formation universitaire
 - Il existe plusieurs programmes susceptibles de former des professionnels du monde agricole au niveau universitaire.
 - Des ententes DEC-BAC ou des passerelles vers certains programmes spécialisés permettent à un étudiant provenant d'un DEC technique d'accélérer son cheminement.

FORMATION CONTINUE

- Outre la formation continue offerte par les établissements d'enseignement, les Collectifs régionaux en formation agricole (CRFA) offrent de l'information sur les programmes de formation en agriculture, du support à l'organisation et au financement d'activités de formation, des services d'analyse des besoins, de l'aide à la gestion de projets en formation ainsi que de la promotion.
 - Le bilan des CRFA en 2013-2014 : 9130 personnes rejointes par les activités de formation, une augmentation de 5 % par rapport à l'année précédente, pour un total de 10 654 heures-groupe.
- *Le Programme d'apprentissage en milieu de travail* (PAMT) permet de former des employés par la formule du compagnonnage. Ces formations sont disponibles en production porcine (66 ententes signées en 2014), en production laitière (261 ententes signées en 2014) et en serriculture (123 ententes pour les volets ornemental et maraîcher en 2014).

LE POINT DE VUE DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS

LE POINT DE VUE DES EMPLOYEURS

- De manière générale, les mots utilisés spontanément par les producteurs agricoles pour décrire le secteur agricole comme employeur sont lourds de sens : *casse-tête, difficulté de recrutement, rétention faible, défis, rareté des travailleurs, manque de compétences*. Ces mots expriment le fait que la gestion de la main-d'œuvre est une facette difficile de leur travail.

- Les particularités du travail agricole, avec une saisonnalité intense, des horaires de travail très régulés (notamment dans le secteur laitier avec la traite) ou atypiques, parfois des tâches pénibles physiquement, viennent mettre une pression supplémentaire sur l'attrait des emplois proposés.
- Outre le bouche-à-oreille, une des premières ressources utilisées par les producteurs agricoles pour le recrutement des travailleurs est le Centre d'emploi agricole. Ce dernier offre l'avantage de filtrer les candidats au préalable.
- Dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, le recrutement tend à s'ouvrir vers de nouvelles catégories de travailleurs. À cet effet, les retraités de l'agriculture, les immigrants reçus et surtout les travailleurs étrangers temporaires sont des clientèles de plus en plus populaires.
- La présence de travailleurs étrangers temporaires est en effet maintenant acquise par les producteurs agricoles, soutenue par le milieu et encadrée par des organisations (tel que FERME). Si cette main-d'œuvre est considérée comme indispensable par plusieurs entreprises agricoles, tout ce qui concerne sa formation n'est pas encore bien desservi.
 - Par ailleurs, bien que ce soit un phénomène naissant, certains employeurs voient que ces travailleurs pourraient éventuellement occuper des postes plus qualifiés.
- L'expérience des candidats est encore largement privilégiée comme critère d'embauche, au détriment de la formation. Certains producteurs vont toutefois exiger ou rechercher des diplômés, notamment pour les postes de gérant.
- Les producteurs agricoles se sont dits plutôt démunis dans la gestion de leurs ressources humaines. Des besoins d'information et d'accompagnement restent à combler, que ce soit pour des références en matière d'échelle salariale et avantages sociaux que dans la gestion de conflit par exemple.

LE POINT DE VUE DES TRAVAILLEURS

- Plus de la moitié des répondants interrogés dans le cadre de l'étude ont trouvé ce travail grâce au bouche-à-oreille et la très grande majorité cherchait un travail annuel.
- La principale motivation des travailleurs est l'envie de pratiquer ce métier et le type de travail et de tâches à accomplir.
- Les travailleurs se sont montrés généralement satisfaits quant à l'accueil et à l'explication des tâches et du fonctionnement de l'entreprise. Une grande satisfaction par rapport à leur employeur ressort aussi.
- Environ le quart des répondants se prononcent comme étant insatisfaits des conditions de travail offertes par leur employeur. En particulier, l'insatisfaction s'exprime quant au salaire, aux avantages sociaux et au nombre de congés offerts. Les autres points présentant le moins de satisfaction concernent la formation et l'environnement de travail (santé et sécurité).
- La proportion des répondants qui se voient encore dans leur emploi actuel d'ici un an est de 66 %, mais chute à 34 % dans un horizon de cinq ans.

LES ENJEUX, LES DÉFIS ET LES RECOMMANDATIONS

L'ATTRACTIVITÉ DU SECTEUR

Si la main-d'œuvre agricole s'est diversifiée et que le bassin plus traditionnel a diminué en importance relative, la principale source de travailleurs demeure la main-d'œuvre locale.

- La valorisation du secteur agricole comme employeur peut avoir un grand impact sur l'attrait du secteur et le recrutement de ces travailleurs. Cette valorisation passe beaucoup par l'image qui en est véhiculée et sur les perceptions, bonnes ou mauvaises, qu'en ont les travailleurs.
- Il semble y avoir eu une certaine prise de conscience chez les producteurs agricoles quant à l'importance d'offrir des conditions de travail attrayantes pour la main-d'œuvre. Il faut tout de même que les outils et les services se développent encore pour accompagner les producteurs, notamment au chapitre des horaires de travail et des avantages sociaux, de même que pour le développement des compétences par les employés.
- Les exploitations agricoles étant situées en régions rurales, le transport des travailleurs figure parmi les enjeux non négligeables pour attirer la main-d'œuvre, voire carrément pour accéder à l'emploi; la présence de travailleurs occasionnels dans le secteur est intimement liée à la question du transport.
- Plusieurs acteurs du milieu s'entendent sur le fait qu'il faut, plus que jamais, chercher à diversifier les bassins de recrutement de travailleurs agricoles. Un bassin en particulier aurait un potentiel insuffisamment exploité : celui des immigrants reçus. Il semble en effet que certains sont fortement intéressés par le travail agricole et qu'ils souhaitent s'installer en milieu rural.

Recommandations :

1. Poursuivre l'élaboration d'outils de référence qui permettent aux employeurs agricoles d'évaluer et d'ajuster les conditions de travail offertes sur leur entreprise, autant sur le plan des salaires, avantages sociaux, horaires et environnement de travail.
2. Multiplier les moyens et les canaux de promotion de ces outils, notamment auprès des intervenants qui conseillent les producteurs agricoles (CEA, institutions financières, services-conseils, etc.).
3. Prendre des actions pour que soient générées des données permettant de mieux documenter la main-d'œuvre en agriculture, son évolution (familiale, non familiale, temps plein, temps partiel, etc.) et donc les besoins de formation, d'encadrement, etc.

LA CONSOLIDATION DES COMPÉTENCES

Au-delà de cultiver une denrée ou d'élever des animaux, la profession de producteur agricole se complexifie avec la multiplication des enjeux de salubrité, de bien-être animal et de protection de l'environnement.

- Les travailleurs sont directement sollicités, puisque ce sont souvent eux qui manipulent les produits phytosanitaires, la machinerie, les animaux. D'autres compétences sont aussi requises au chapitre de la commercialisation des produits, en particulier les exploitations agricoles utilisant les circuits courts.
- Pour les producteurs aussi, l'enjeu des compétences s'accroît avec tous les défis qui se présentent au niveau de la gestion des ressources humaines.
- Afin de consolider les compétences des producteurs, il faut maintenir les incitatifs à la formation initiale de la relève et encourager la formation continue auprès des exploitants et des travailleurs agricoles. Pour plusieurs intervenants interrogés, un certain virage est à prendre, ou à poursuivre, par rapport à la formation initiale de niveau professionnel : les écoles professionnelles ne doivent plus former des chefs d'entreprise, mais des ouvriers. Le recrutement des étudiants doit donc être bien ciblé et ne plus s'adresser à la relève, mais bien à des travailleurs.

Recommandations :

4. Continuer à favoriser le réseautage (ex. : stage) entre les établissements d'enseignement (en particulier les Écoles professionnelles) et les employeurs agricoles afin de renforcer le message de la formation initiale.
5. Réanimer la Table de concertation sur la formation agricole et remettre en vigueur l'exercice annuel d'examen de l'adéquation entre l'offre et la demande de formation initiale.
6. S'assurer que le réseau des Collectifs régionaux en formation agricole demeure performant et que la livraison des services soit de qualité uniforme entre les régions.
7. Être à l'affût des nouveaux formats de formation (jeux de rôle, mentorat, approche participative, approche en ligne, etc.).
8. Veiller à ce que les Programmes d'apprentissage en milieu de travail demeurent pertinents et qu'ils intègrent les nouvelles exigences (ex. : bien-être animal, salubrité, etc.) :
 - Mieux documenter les trajectoires des Programmes d'apprentissage en milieu de travail afin de constater l'impact sur la rétention du personnel, la qualité du travail, etc.
9. Examiner les façons de former les travailleurs saisonniers récurrents de manière à augmenter leur employabilité ou améliorer leurs compétences :
 - Établir un plan de développement des travailleurs saisonniers.
 - Faire des revendications pour corriger les programmes qui nuisent à la formation des travailleurs saisonniers.

LA RÉTENTION PAR LES BONNES PRATIQUES D'EMPLOYEURS

L'intégration d'une main-d'œuvre sans lien familial est venue mettre le secteur agricole sur un pied d'égalité, comme employeur, avec n'importe quel autre secteur d'activité économique. En plus d'être bon technicien et gestionnaire pour les aspects financiers de son entreprise, le producteur agricole doit aussi avoir des aptitudes en gestion des ressources humaines. Il ressort de manière assez unanime des consultations effectuées dans le cadre de ce mandat que le défi de la gestion des ressources humaines est encore à relever en production agricole.

- Plusieurs intervenants soulignent que cet aspect de la gestion doit être intégré dans la formation initiale des chefs d'entreprise et traité en formation continue. À cet égard, l'offre de formation déjà disponible sur ce thème demeure généralement méconnue des producteurs agricoles.
- La gestion des ressources humaines devra aussi concerner la gestion des associés, avec ou sans lien familial, dans les entreprises constituées en compagnie. Cette réalité fait appel à d'autres compétences de communication qu'il ne faut pas négliger.

Recommandations :

10. Créer des alliances avec les partenaires et intervenants en agriculture sur la question de la GRH (AGRIcarrières, MAPAQ, CREA, Emploi-Québec, Agriconseils, etc.) afin de s'assurer d'un arrimage entre les rôles respectifs et l'utilisation de messages communs.
11. Déployer l'offre de services globale des CEA en matière de GRH et s'assurer de sa livraison adéquate dans toutes les régions :
 - Poursuivre le développement d'outils de base pour les producteurs-employeurs.
12. Mieux communiquer l'offre complète de services, outils et formation (formation continue et initiale, etc.) disponibles pour encadrer les employeurs en GRH.
13. Valoriser les bonnes pratiques d'employeurs (conditions salariales et de travail) :
 - S'inspirer des certifications existantes de type « employeur responsable » pour développer une certification pour les employeurs agricoles.