

Piste pour bâtir une stratégie contre la rareté de la main-d'œuvre

Le secteur agricole n'est pas le seul à vivre la rareté de la main-d'œuvre. Les défis sont importants, car l'appropriation du rôle de gestionnaire en ressources humaines dans de petites entreprises est essentielle pour attirer et retenir les bons travailleurs, qu'ils soient locaux ou travailleurs étrangers temporaires (TET). Des solutions sont à la portée, que l'on pense aux PAMT, au projet FermEmploi d'AGRIcarrières, et aux centres d'emplois agricole.

Toutes ces ressources permettent de maximiser les chances des producteurs de s'en sortir indemnes, par l'embauche locale, par une bonne intégration et par la formation et la rétention des travailleurs. Et vous, comment confronterez-vous la rareté de main-d'œuvre?

Si vous avez l'impression d'en entendre parler davantage depuis quelques mois, ce n'est pas un hasard. Deux facteurs principaux expliquent cette situation : le facteur démographique et la vigueur de l'économie.

La démographie : quand la réalité nous rattrape

Une partie de ce que le Québec va vivre au cours des prochaines années tire son origine de l'après-guerre, terminée en 1945, qui a généré dans les pays occidentaux, une période intense de naissances pendant près de vingt ans. Cette génération, appelée « baby-boomer » concrétise leur projet de retraite.

Depuis quelques mois, nombreux sont les secteurs économiques et les régions qui décrivent leur détresse par rapport au manque de travailleurs disponibles, et, il faut le dire, ce n'est que le début. Ainsi, s'il y avait en 2008 quatre jeunes qui entraient sur le marché du travail pour un travailleur quittant pour la retraite, ce chiffre s'est inversé en quelques années. Aujourd'hui, la tendance est davantage celle-ci : un jeune qui entre sur le marché du travail pour quatre travailleurs qui le quittent.

Les politiques favorisant la natalité et l'immigration sont insuffisantes. Conséquemment, le Québec dispose d'une population active en âge de travailler (15 à 64 ans) parmi les plus âgées en Occident, ce qui affectera la capacité de développement des entreprises.

Conjoncture économique favorable

Un second facteur qui influence cette rareté en 2018 tient à une conjoncture économique très favorable, et ce, depuis la récession de 2009. Il s'est créé depuis deux ans plus de 120 000 emplois, ce qui a fait chuter le taux de chômage dans presque toutes les régions de 8 % à près de 5 ou 6 %, certaines régions étant près de 3 ou 4 %, soit le plein emploi. On est loin du 15 % du début des années 1980!

Le secteur agricole : trois défis et autant des pistes de solutions

La baisse de main-d'œuvre disponible influence déjà trois types de besoins du secteur agricole :

1. Les producteurs en raison de leur besoin de disposer d'une relève.
2. Les travailleurs saisonniers, en particulier pour le milieu horticole.
3. Les emplois annuels qui requièrent du personnel qualifié et moins qualifié comme pour les fermes en production porcine.

La relève des producteurs : un défi majeur

Ainsi, les données récentes de 2016 concernant les producteurs montrent que le groupe d'âge des 55 et plus est passé au plan canadien de 48,3 % à 54,5 %. Au Québec, les programmes de relève ont un effet favorable, l'âge moyen des producteurs québécois est le plus faible à 52,9 ans par rapport à 55 ans ailleurs. La proportion des femmes est grimpée à 28,7 %, une hausse de 3 % par rapport à 2011 et supérieure à la moyenne canadienne (26 %). Néanmoins, des milliers d'agriculteurs prendront leur retraite dans la prochaine décennie, et il semble que moins du quart des entreprises agricoles ont défini une relève familiale. Parmi les ressources qui accompagnent ces défis : des politiques mises en place pour le transfert de fermes, des organismes proactifs positifs tels que la Fédération de la relève agricole (FRAQ), des programmes de formations initiales et continues adaptées, etc. Une des clés d'une succession d'entreprise réussie est de bien planifier celle-ci.

La disponibilité de main-d'œuvre saisonnière : presque stabilisée

Plus d'une dizaine de secteurs de production végétale dépendent de la disponibilité de dizaines de milliers de travailleurs saisonniers. Certains secteurs de culture intensive dépendent de travailleurs engagés qui n'ont pas peur des longues journées afin de maintenir des marges bénéficiaires positives.

Les entreprises nécessitant de la main-d'œuvre saisonnière sont probablement celles qui ont vécu, dès le début des années 2000, la rareté de main-d'œuvre. Une partie significative de leur solution a été de compenser par l'utilisation accrue des programmes de travailleurs étrangers temporaires (TET), passant de 1 000 en 2001, à plus de 10 000 en 2016. Malgré la rigidité des programmes favorisant la venue de travailleurs étrangers, les représentations des dernières années auprès des autorités ont facilité la venue de ces travailleurs. Les exigences pour en disposer sont élevées (coûts, hébergement, langue, délais et exigences administratives, soutien aux déplacements, incertitudes, etc.), mais il s'agit du prix à payer pour survivre, voire une opportunité de développement pour plusieurs entreprises.

Les centres d'emplois agricoles (CEA) et le service Agrijob dans la région de Montréal, grâce au soutien d'Emploi-Québec et du MAPAQ, continuent leur effort complémentaire aux TET, en appuyant près de 1 000 employeurs à disposer de main-d'œuvre occasionnelle pour quelques mois, semaines ou jours. Ces efforts permettent de diversifier les bassins de main-d'œuvre d'une entreprise, sans mettre « tous ses œufs dans le même panier ».

Pouvoir les postes d'ouvriers qualifiés locaux : c'est possible!

La force de travail des deux tiers des fermes québécoises repose sur le producteur et leurs proches. L'autre tiers constitue de la main-d'œuvre dite « non-apparentée ». Le secteur de la production porcine doit pouvoir compter sur quelques milliers de travailleurs disponibles, fiables et compétents. La gestion de l'alimentation et les soins des animaux ne s'improvisent pas. Les employés sont les premiers alliés des producteurs pour appuyer la qualité et la constance de la production de l'entreprise.

AGRlcarrières, avec le soutien de ses partenaires, agit depuis plus de vingt ans en faveur de solutions valorisant la disponibilité de main-d'œuvre locale autour de trois axes : attraction, développement, rétention. Reprenons chacun des axes.

Recourir à des employés locaux et compétents : des solutions proposées

AGRlcarrières, avec la coordination des douze centres d'emploi agricole (CEA), est présent afin de faire connaître et valoriser les emplois du secteur auprès des acteurs des milieux scolaires, de l'emploi et du communautaire. Les efforts visent à attirer des jeunes, plus de femmes, de nouveaux immigrants, les 55 ans et plus, et toute autre clientèle intéressée par l'agriculture, selon les postes à combler. Grâce notamment au site www.emploiagricole.com, les CEA reçoivent des milliers de candidatures. C'est plus de 400 postes annuels (dont 25 % dans le secteur porcine) qui ont été pourvus l'an dernier par ce précieux moyen à la portée des producteurs, sur tout le territoire du Québec. Nombreux candidats qui n'ont pas d'expérience peuvent très bien pourvoir des postes non qualifiés, alors que d'autres souhaitent accéder à un métier qualifié et progresser dans l'entreprise. Plus d'un million de Québécois changent d'emploi chaque année. Pourquoi ne pas créer les conditions pour en attirer?

Disposer de ressources humaines compétentes

Les diplômés des programmes d'études sont soit issus de familles agricoles, soit totalement extérieur au secteur, mais quoiqu'il en soit, ils sont clairement insuffisants en nombre pour répondre aux besoins des producteurs. C'est alors qu'entrent en jeu les cinq programmes d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) disponibles en agriculture. C'est une formule de compagnonnage structurée, simple et flexible qui permet de développer et de reconnaître les compétences liées à l'exercice quotidien d'un métier à partir du transfert de savoir-faire de l'employeur ou d'un employé expérimenté vers un employé salarié nommé apprenti. Des crédits d'impôt remboursables et des outils d'accompagnement sont disponibles. Dans le secteur porcine, plus de 750 participants ont adhéré au PAMT d'ouvrier en production porcine depuis sa création, et près de la moitié ont été certifiés à ce jour.

Puisque la main-d'œuvre expérimentée est rare, un second programme structurant a été conçu récemment. Appelé FermEmploi, le programme vise à attirer 80 candidats intéressés, entre autres par la production porcine, les initier au milieu d'emploi sur une période de quatre mois, les développer comme ouvrier spécialisé par l'entremise du PAMT, et enfin, assurer leur rétention. La formule comporte de multiples avantages pour l'employeur :

- Soutien gratuit pour le recrutement, pour la formation et l'intégration en emploi.
- Remboursement progressif du salaire de l'employé pendant 24 semaines.
- Opportunité de main-d'œuvre locale, autonome et regain de vitalité pour la région (ex. : immigrants venant s'installer avec leur famille).

Retenir la main-d'œuvre par de bonnes pratiques de ressources humaines

Le dernier axe de solutions vise la rétention de la main-d'œuvre par de bonnes pratiques en ressources humaines. Basés sur des consultations exhaustives, les constats d'AGRlcarrières ont mené à appuyer les CEA afin d'ajouter à leur mandat un rôle-conseil auprès des employeurs en matière de gestion des RH. Que ce soit par le développement d'outils adaptés aux réalités de l'entreprise, par un coaching sur des aspects particuliers, les conseillers spécialisés en RH des CEA peuvent vous appuyer concrètement. Les services peuvent être appuyés par les mesures du réseau Agri-conseil et d'Emploi-Québec. ■



FermEmploi

Récolte de talents!

LE 25 SEPTEMBRE À VOTRE AGENDA! AGI DU CDPQ



C'est un rendez-vous le 25 septembre prochain, pour l'AGI du Centre de développement du porc du Québec inc. Réservez votre journée, on vous parlera « Recherche et développement » mais aussi « Bien-être... chez l'humain » !

Lieu : Centre de congrès et d'expositions de Lévis ■

Une occasion de réseautage

Chaque année, notre AGI est aussi un rendez-vous pour un grand nombre d'intervenants et de producteurs agricoles, vous offrant une occasion de réseautage incontournable.

Joignez-vous à nous, le 25 septembre, pour une journée efficace et productive dans une ambiance conviviale!

Les détails sur la programmation de la journée et l'inscription suivront prochainement sur notre site Internet (www.cdpq.ca). Demeurez à l'affût de nos nouvelles, ou abonnez-vous à notre bulletin de nouvelles. Pour vous abonner à notre bulletin, contactez Johanne Nadeau (jnadeau@cdpq.ca). ■

UNE ANNÉE RECORD EN RÉALISATION DE PROJETS

Au cours de la dernière année, le CDPQ a réalisé un nombre record de projets de recherche et de développement. Plus de 20 projets sur la table de travail, répartis dans l'ensemble de nos champs d'expertises, dont plusieurs seront complétés en 2018.

Demeurer informé de tout ce qui est réalisé en R&D est un défi et votre temps est précieux. C'est pourquoi notre équipe vous prépare une journée d'information efficace et stimulante afin de vous transmettre les faits saillants et détails marquants pour l'ensemble de nos projets réalisés. Une occasion unique de vous informer d'un grand nombre de projets réalisés avec divers partenaires québécois et canadiens. Ce sera aussi un grand plaisir de répondre à vos questions et d'échanger avec vous. ■

Le bien-être animal c'est important, mais le vôtre et celui de vos employés aussi !

Dans un marché compétitif où la main-d'œuvre a plusieurs options, le plaisir et le bonheur au travail est un aspect majeur à considérer au sein de votre entreprise pour vous démarquer de vos concurrents. De plus, les recherches démontrent le lien étroit entre bonheur et productivité.

La conférencière Pierrette Desrosiers sera des nôtres pour vous apprendre, entre autres, à mieux évaluer le niveau de bonheur de vos employés et encore mieux, savoir comment augmenter leur cote de bonheur, ainsi que la vôtre au travail comme dans la vie !

Mme Desrosiers est une psychologue, conférencière et coach d'affaires reconnue au Canada, spécialisée auprès des entreprises agricoles.

Titre de la conférence : « Quand le bonheur prend le champ ». ■