

Les ressources humaines plus importantes que jamais

Le diagnostic sur l'état du marché du travail agricole 2019 est clair : les ressources humaines sont plus importantes que jamais. Heureusement, le secteur agricole a répondu au défi de la rareté de main-d'œuvre en s'ouvrant rapidement aux travailleurs étrangers temporaires (TET) et aux travailleurs locaux détenant moins d'expérience. Les défis de relève, d'attraction et de fidélisation des travailleurs demeurent majeurs, mais le travail se poursuit pour suivre l'évolution du marché.

C'est ce que fait ressortir le comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole, AGRICarrières, qui vient d'actualiser l'état de l'évolution du marché du travail du secteur afin d'identifier les défis actuels et prochains en matière de main-d'œuvre, de gestion des ressources humaines et de formation. Réalisés par le Groupe AGÉCO, les travaux ont inclus une revue documentaire, une vingtaine d'entrevues avec des acteurs clés, quatre groupes de discussions avec des employeurs ainsi que des sondages auprès de plus de 300 travailleurs locaux et travailleurs étrangers temporaires.

Contexte et défis des entreprises

L'étude mentionne d'entrée de jeu que les défis et les enjeux présents en 2014 le sont toujours, cinq ans plus tard, quoiqu'avec plus d'intensité. Ainsi, le secteur de la production agricole constitue encore un poids non négligeable dans l'industrie agroalimentaire québécoise (8,8 \$ sur 26 \$ milliards). Le nombre d'entreprises a très légèrement diminué (2 %), mais les revenus bruts moyens par année ont augmenté de 23 %. La consolidation et la diversification se sont poursuivies dans tous les types de culture. De nouvelles ententes commerciales, une instabilité politique, des enjeux environnementaux et climatiques ainsi qu'une évolution des attentes des consommateurs génèrent leur lot d'inquiétudes et d'occasions pour les entreprises du secteur.

Un nombre stable d'emplois

Le niveau d'emploi est stable depuis près d'une décennie, soit environ 70 500 emplois. Il y aura peu de changements d'ici 2029, selon les prévisions récentes du CCRHA. Près de la moitié des travailleurs du secteur sont les producteurs eux-mêmes. L'enjeu du transfert d'entreprises demeure préoccupant, avec l'âge moyen des exploitants en hausse, seul un propriétaire sur cinq ayant une relève bien établie. Toutefois, celle-ci est davantage

formée et scolarisée. Le tiers des entreprises embauche de la main-d'œuvre. Pour celles-ci, leur pérennité passe par la disponibilité de gestionnaires, de chefs de production et de travailleurs engagés et compétents.



L'agriculture résiste à la rareté de main-d'œuvre

Les entreprises agricoles connaissent le phénomène de la rareté de main-d'œuvre depuis plus de quinze ans. Deux types de rareté soulèvent des enjeux et dictent des actions différentes.

Le premier type concerne les emplois non spécialisés. Il s'agit probablement d'un des constats les plus significatifs du rapport : la rareté de ces emplois a été comblée par une hausse de 121 % de travailleurs étrangers temporaires embauchés (de 6 970 en 2012 à 15 399 en 2018). Il s'agit d'un vrai succès quantitatif. La progression se poursuit de plus en plus en production animale. Toutefois, la disponibilité de TET ne signifie pas pour autant qu'il n'y aura pas d'enjeux qualitatifs pour les prochaines années.

Le second type de rareté concerne la disponibilité de personnes compétentes pour les emplois spécialisés. Le diagnostic relève que « l'écart se creuse entre les exigences des employeurs pour pourvoir des postes spécialisés et les compétences des travailleurs disponibles », en particulier ceux d'ouvriers qualifiés, de chefs de culture et de gérants. Il est proposé que les initiatives déjà amorcées se poursuivent, notamment de promouvoir ces emplois auprès de clientèles locales plus diversifiées, de poursuivre les efforts de valorisation des métiers, d'attraction, de fidélisation et d'offrir des conditions de travail compétitives et des environnements de travail attrayants.

L'attraction de travailleurs locaux, l'immigration de candidats étrangers et le développement des TET qui souhaiteraient évoluer vers des postes spécialisés font partie des solutions.



Les employeurs nomment leur défi : un niveau de gestion accru

Lorsque les producteurs ont été questionnés sur les mots qui leur viennent en tête spontanément pour décrire leur réalité « d'employeur agricole », ces termes sont évocateurs : insécurité, stress, jonglerie, complexité.

Ils sont reconnaissants des programmes gouvernementaux qui favorisent la disponibilité des TET et ils apprécient le travail de cette main-d'œuvre. Du même coup, ils sont conscients que ce n'est pas sans défi d'adaptation d'accueillir et d'accompagner autant de nouveaux employés en si peu de temps. Cela génère des exigences significatives en matière de gestion : langage, logement adéquat, équité, santé et sécurité, délais de traitement, formation et intégration, sans oublier la nécessité de disposer d'une bonne productivité pour absorber tous les coûts afférents.



À l'écoute des travailleurs locaux et des TET

Le sondage en ligne réalisé auprès de 117 travailleurs locaux présente ce portrait : passionnés, appréciation des tâches à réaliser et envie de continuer à pratiquer le métier. Ils se disent satisfaits de leurs conditions de travail. Ils souhaitent se perfectionner davantage et se sentir impliqués.

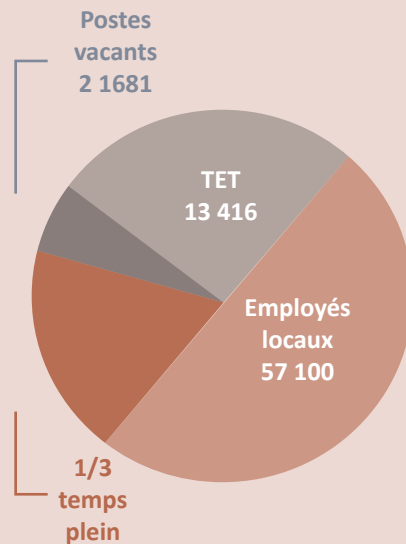
Ce sont 194 travailleurs étrangers temporaires qui ont accepté de répondre au questionnaire d'AGRlcarrières lors d'activités sociales dans six régions du Québec. Les résultats dégagent qu'ils sont fiers et globalement satisfaits de leur emploi et de leurs conditions de travail. Une très grande proportion veut revenir au Québec l'année prochaine. Ils souhaitent développer leurs compétences, notamment apprendre le français, et évoluer dans leurs tâches. Certaines préoccupations ont été exprimées : grande méconnaissance de leurs droits et des ressources existantes, rémunération insuffisante pour les tâches et les responsabilités confiées.



Deux approches pour la GRH

L'étude relève que les travailleurs étrangers temporaires et les travailleurs locaux présentent « des défis distincts en matière de recrutement, de fidélisation, de formation et de conditions de travail ». L'attraction et la rétention des TET passent par leur intégration harmonieuse dans les entreprises, tandis que pour les travailleurs locaux, c'est davantage par des conditions de travail collées au système de valeurs de la nouvelle génération (qualité de vie et conciliation travail-famille). Il y a lieu d'y voir non pas des approches contradictoires, mais une occasion de combiner les forces et les attentes de chacun par une gestion personnalisée.

Profil des emplois



Source : Étude sectorielle de la production agricole au Québec 2019 - volet main-d'oeuvre, réalisée par le Groupe AGÉCO pour le compte d'AGRlcarrières.

L'importance du développement des compétences

Afin d'être compétitif, la présence de personnes engagées et compétentes est incontournable. Pour y parvenir, les programmes de formation sont indispensables. À cet égard, l'attrait aux programmes de formation professionnelle est variable : ceux menant aux métiers en production horticole et maraîchère biologiques sont en forte croissance, ceux en production animale montrent une stabilité. Au niveau collégial, il y a une relance significative des inscriptions aux programmes TPHA et GTEA, notamment à la faveur d'options récentes en production biologique.

En matière de formation continue, l'accès à distance, une variété accrue, l'admissibilité des TET, ainsi que les programmes, tels que FermEmploi et AGRlfrancisation sont de bonnes avenues à poursuivre.

Les solutions relevant de la formation et du développement des compétences sont centrales afin d'appuyer, tant l'intégration et la transition des TET vers des postes qualifiés, que d'intéresser des candidats locaux à occuper des emplois plus spécialisés.

Salaire moyen
des employés
du secteur :

17,91\$/h



En 2018, 1 200 entreprises ont embauché 15 400 travailleurs étrangers temporaires, du Mexique et du Guatemala.



**La suite :
viser un succès qualitatif**

Le secteur agricole a répondu au défi de la rareté de main-d'œuvre en s'ouvrant rapidement aux TET et aux travailleurs locaux détenant moins d'expérience. Le succès quantitatif de l'arrivée des milliers de TET en sol québécois doit être interprété comme une réussite. Toutefois, les prochaines années devront viser un succès qualitatif d'intégration et de développement de ces nouvelles ressources. Les défis de relève, d'attraction et de fidélisation des travailleurs demeurent majeurs. AGRICARRIÈRES entend s'y consacrer en mobilisant ses ressources vers des actions concrètes, en collaboration avec les employeurs, les associations de travailleurs, les associations des secteurs de production ainsi que les partenaires institutionnels.

On peut télécharger le rapport complet sur le site www.agricarrieres.qc.ca. ■

GLOBAL

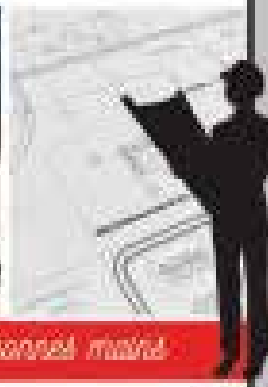
CONCEPT • CONSTRUCTION • INSTALLATION • ÉQUIPEMENTS

Contactez-nous pour la mise aux normes du bien-être animal de vos bâtiments !

Projets clés en main

de la demande de permis, à la construction du bâtiment

Possibilité d'avoir une formule personnalisée à votre projet



VOTRE AVENIR AGRICOLE entre bonnes mains

ANALYSE PRÉLIMINAIRE

Évaluation des scénarios possibles pour votre projet

Plans préliminaires

Validations avec la réglementation en vigueur

Budget détaillé pour les travaux

Proposition de la meilleure solution pour votre projet.

PREMIÈRE RENCONTRE
SANS FRAIS

globalconcept.ca
418-694-8523

