

Audrey Gendron, agente aux communications, FPPQ  
agendron@upa.qc.ca

AGRICARRIÈRES, COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE  
DE LA PRODUCTION AGRICOLE

# ATTIRER ET GARDER LES EMPLOYÉS AGRICOLES

En attirant les jeunes vers les métiers de l'agriculture et en encourageant la formation des employés agricoles, AGRlcarrières rend les entreprises du secteur plus performantes et dynamiques.

« Dans un contexte de mondialisation, nous voulons aller au devant du courant pour que les professions agricoles se démarquent », souligne la directrice générale d'AGRlcarrières, Hélène Varvaressos.

## Valoriser les emplois en agriculture

Les métiers de l'agriculture ont beaucoup à offrir, mais il faut faire plus selon

M<sup>me</sup> Varvaressos. « Il y a beaucoup de compétition, la main-d'œuvre est manquante dans plusieurs domaines au Québec. Certains offrent des salaires plus compétitifs pour le même niveau de compétences nécessaires pour travailler en agriculture. Il faut donc trouver des avenues non monnayables pour attirer et garder la main-d'œuvre agricole », explique-t-elle. La directrice générale parle d'avantages comme la flexibilité d'horaire, les congés de

maladie, les primes, jumelés à un bon salaire de base. « Il faut miser sur de petites choses qui sont appréciées et surtout faire progresser l'ouvrier dans son emploi », souligne-t-elle.

La production porcine possède un atout important : il s'agit du secteur qui embauche le plus d'employés à l'année. « C'est un avantage appréciable et valorisé par les pouvoirs publics. Il faut donc le mettre en valeur », soutient Hélène Varvaressos. Pour ce faire, AGRlcarrières a plusieurs véhicules de promotion. Il a récemment mis en ligne le site Internet *Ta bouffe, du début à la fin* qui valorise plusieurs professions reliées à l'agriculture. « Nous créons et entretenons également des liens avec les conseillers en orientation et en emplois. Ils sont directement en contact avec les gens qui cherchent un emploi ou une orientation de carrière, il faut donc les influencer positivement », souligne-t-elle.

AGRlcarrières réalise également des études sur les conditions de travail et sur la structure des emplois dans le secteur agricole. En étant au fait de tout ce qui se passe dans le domaine, le comité sectoriel, en concertation avec le milieu, est en mesure de trouver des solutions permettant d'améliorer les conditions de travail et, ainsi, d'attirer et de garder les travailleurs en agriculture. « Nous nous devons de bien connaître les métiers agricoles pour mieux les vendre et pour mieux informer les employeurs sur les pratiques de rémunération afin de demeurer compétitifs », résume la directrice de l'organisme.

## Former la relève

AGRlcarrières participe à des travaux du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec (MELS) afin de cerner les nouveaux besoins des producteurs en matière de formation. Les conclusions tirées de ces analyses permettent notamment aux établissements d'enseignement d'adapter les formations aux besoins des futurs ouvriers. À cet égard, des changements sont à prévoir dans les programmes de production animale visant le Diplôme d'études professionnelles (DEP).

La production porcine possède un atout important : il s'agit du secteur qui embauche le plus d'employés à l'année.



PHOTO: PPM



En attirant les jeunes vers les métiers de l'agriculture et en encourageant la formation des employés agricoles, AGRlcarrières rend les entreprises du secteur plus performantes et dynamiques.

M<sup>me</sup> Varvaressos rappelle qu'au collégial, les personnes intéressées par une carrière en gestion d'entreprise agricole peuvent s'inscrire au programme *Gestion et exploitation d'entreprise agricole*. Ce dernier est actuellement en cours de révision. « L'objectif est de renforcer les capacités des gestionnaires en ce qui concerne, entre autres, la planification stratégique et la gestion des ressources humaines », poursuit-elle.

AGRlcarrières mise également sur la formation continue. « On s'est aperçu que les ouvriers en production porcine n'étaient pas formés. Selon l'étude sur les conditions de travail de 2003, seulement 16 % d'entre eux détiennent un diplôme d'études professionnelles tandis que 41 % n'en ont aucun », évoque-t-elle. AGRlcarrières encourage en premier lieu les employés non formés à faire des études professionnelles (DEP). Mais l'organisme propose, aux ouvriers déjà en poste et à leurs employeurs, une



Selon Hélène Varvaressos, il faut trouver des avenues non monnayables pour attirer et garder la main-d'œuvre agricole.

formation réalisable directement à la ferme. Il s'agit du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT). « Le PAMT se déroule entièrement en entreprise et s'appuie sur la formule du compagnonnage par laquelle l'employeur ou une personne d'expérience transmet ses connaissances et son savoir-faire à un ouvrier apprenti », explique Hélène Varvaressos. En production porcine, 173 ententes ont été

conclues depuis mai 2008. « Ce programme permet de reconnaître l'apprentissage par observation et le développement des compétences. On apprend tout le temps. Pas juste sur les bancs d'école », poursuit la directrice générale. La réalisation du PAMT permet à l'employé d'obtenir une attestation de compétences ou un certificat de qualification professionnelle délivré par Emploi-Québec.

## PORTRAIT DE LA MAIN-D'ŒUVRE EN PRODUCTION PORCINE QUÉBÉCOISE

- 1 940 exploitations porcines
- 903 entreprises embauchent de la main-d'œuvre externe
- 805 entreprises ont de 1 à 5 employés; 61 entreprises ont entre 6 et 10 employés et 11 fermes embauchent plus de 25 personnes
- 7 368 employés
- 4 429 employés provenant de la famille
- 2 939 employés n'ayant aucun lien familial
- 1 905 emplois à temps plein

Sources : Recensement du MAPAQ 2007  
Études sur les conditions de travail, MAPAQ 2009

Ce sont les producteurs de porcs eux-mêmes qui ont choisi les compétences que l'apprenti doit atteindre pour réussir le PAMT. « C'est un investissement payant pour les producteurs, car les employés formés et reconnus sont plus motivés et performants », mentionne-t-elle. La productivité de l'entreprise ne peut être qu'accrue selon elle. M<sup>me</sup> Varvaressos souligne que le gouvernement du Québec reconnaît l'effort des éleveurs qui participent au programme. Selon le statut de l'entreprise, il offre un crédit d'impôt qui rembourse une partie des dépenses encourues.

## Choisir de nouvelles avenues

Pour faire face au défi énorme que représente le recrutement de ressources humaines, AGRICarières encourage aussi les entreprises porcines à se tourner vers les travailleurs immigrants. Déjà, plusieurs fermes porcines, notamment en Beauce, le font. Selon la directrice générale, c'est une alternative incontournable dans le contexte actuel. « Ces projets d'intégration en emploi initiés par les Centres d'emploi agricole (CEA) et les partenaires régionaux permettent à des candidats intéressés de suivre une formation en établissement d'une durée de six mois leur permettant de devenir ouvrier en production porcine », explique Hélène Varvaressos. Ce programme mène à une attestation d'études professionnelles (AEP) en production porcine qui, une fois terminée, permet aux étudiants d'être recommandés aux entreprises porcines qui ont des besoins en main-d'œuvre.

D'autres moyens sont mis en œuvre afin de recruter et de fidéliser les ouvriers des entreprises agricoles. « Nous travaillons actuellement, avec les Centres d'emploi agricole, à l'élaboration d'une stratégie de gestion des ressources humaines pour garder notre main-d'œuvre », souligne la directrice générale. AGRICarières cherche constamment à innover afin que les métiers de l'agriculture sachent tirer leur épingle du jeu face aux autres secteurs de l'économie. ■