

La main-d'oeuvre agricole : du nouveau pour vous aider!



Par : Gilles Bilodeau
Johanne Gagnon
- Novembre 2010





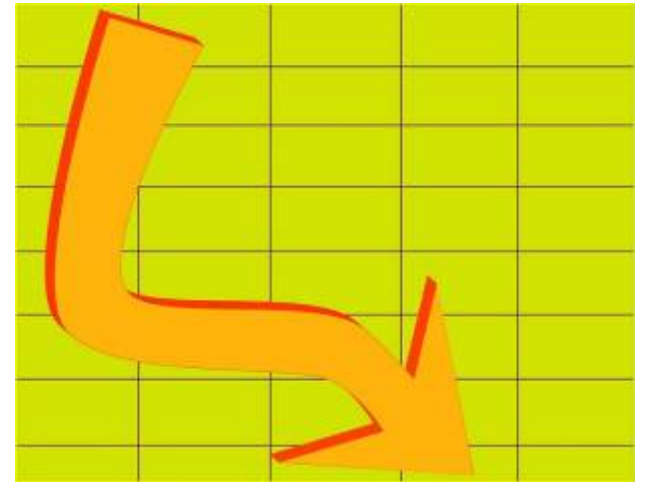
- Présentation
- Introduction
- Témoignage



Objectifs de la présentation

- Problématique
- Mobilisation
- Outils GRH
- Intérêt

Une rareté de main-d'œuvre qui
risque de provoquer d'importants
impacts négatifs pour le secteur.



Les valeurs des nouvelles générations axées sur l'équilibre travail et vie privée.



Production laitière en Chaudière-Appalaches

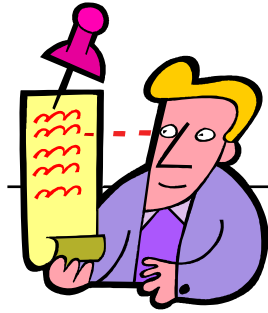


Employés réguliers temps plein	251
Employés réguliers temps partiel	191
Employés saisonniers	1 142
Total	1 584

Source: MAPAQ, Profil de la main-d'oeuvre agricole au Québec, 2007

Centre d'emploi agricole (Trois régions)

Offres d'emplois en production laitière	270
Offres comblées	135 (50%)
Inscription de travailleurs en 2007	2 100



Ce qu'il faut retenir...

C'est qu'on ne pourra pas remplacer tous les travailleurs sortants par ceux qui entrent!



Il faudra regarder d'autres bassins de main-d'oeuvre comme des immigrants, les jeunes sans emploi, les 55-64 ans...

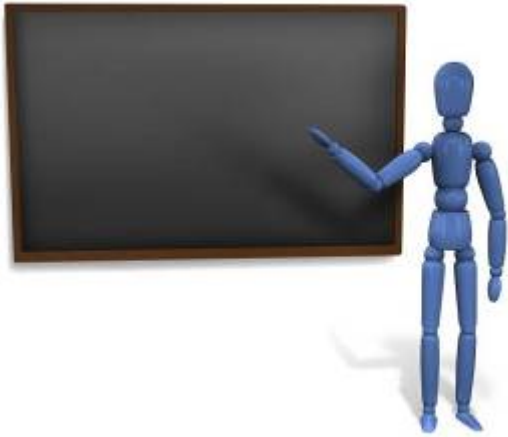
Dans trois maisons d'enseignement agricole

- Saint-Anselme
- Lévis-Lauzon
- La Pocatière



Sur un total de 97 élèves finissants en production laitière, 14 sont disponibles pour le marché de l'emploi en 2008. (Ceux qui n'ont pas de ferme dans la famille immédiate).

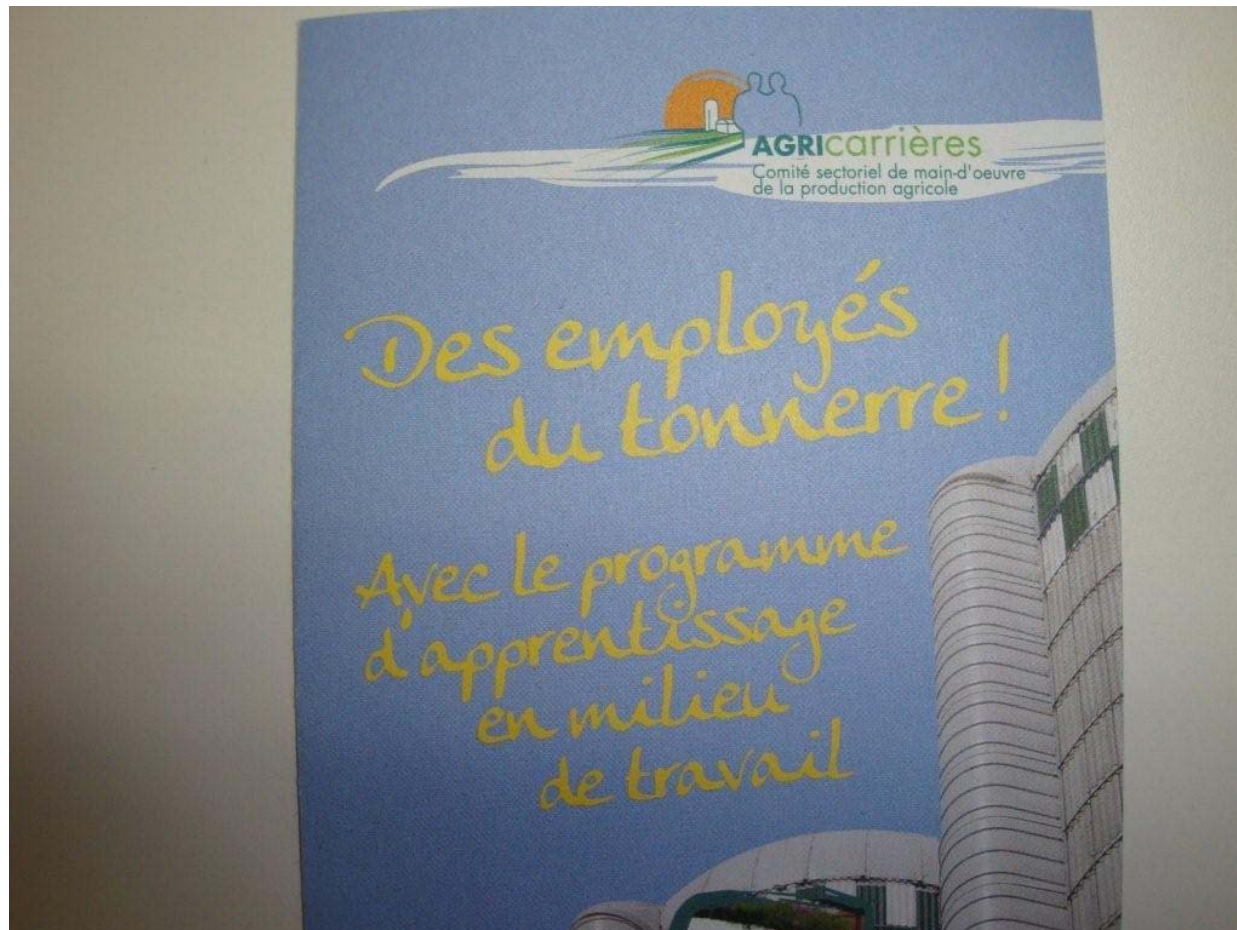
On ne réussit pas à former suffisamment de travailleurs pour le secteur agricole.



Il faut donc envisager former nous-mêmes nos travailleurs.



Avez-vous déjà entendu parler du PAMT en production laitière?



PAMT

- Outil par excellence afin de développer les compétences et l'autonomie des employés.
- Matériel didactique qui colle à la réalité des producteurs laitiers.
- Crédit d'impôt avantageux \$.
- Fils, fille, conjoint(e) admissibles.
- Meilleur système pour favoriser la communication, la rétroaction et corriger efficacement les faiblesses d'un employé.

Former nous-mêmes, c'est du temps et de l'argent... Donc, raison de plus de calculer combien ça coûte remplacer un employé?



Donc, s'il est important de conserver nos employés performants, que doit-on faire pour les garder?



Question

- Quelles sont les deux principales raisons pour lesquelles les employés quittent leur emploi?



Réponse

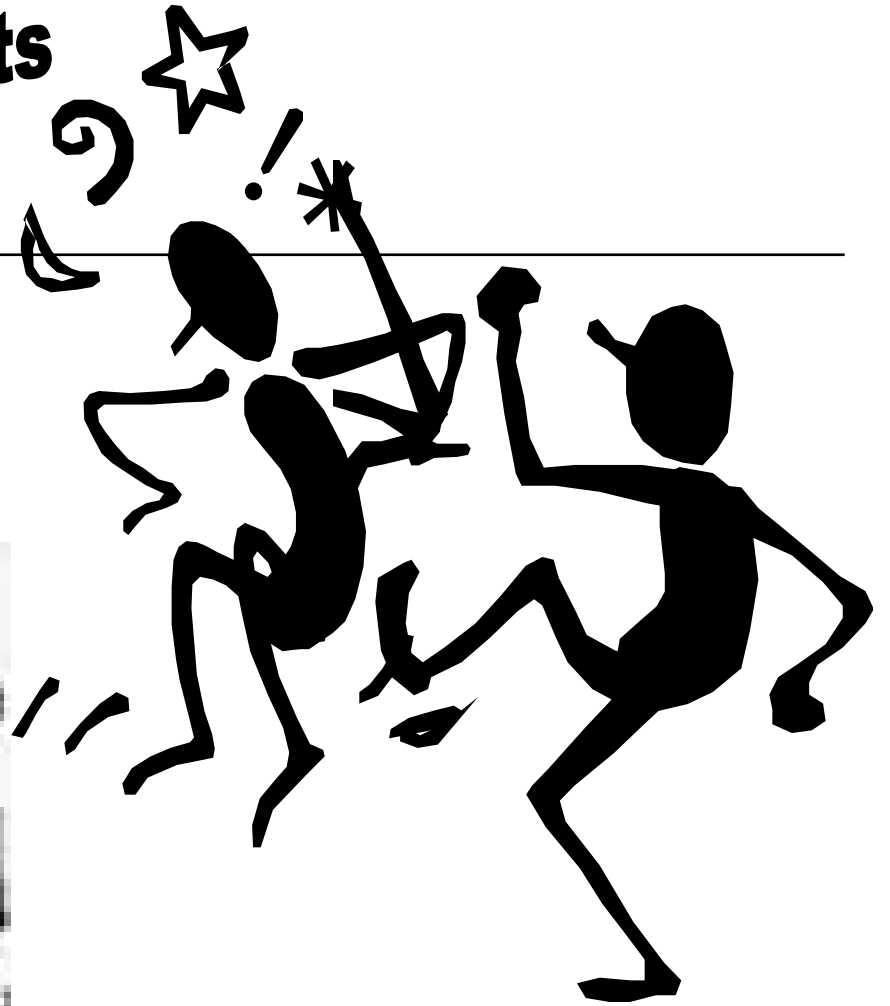
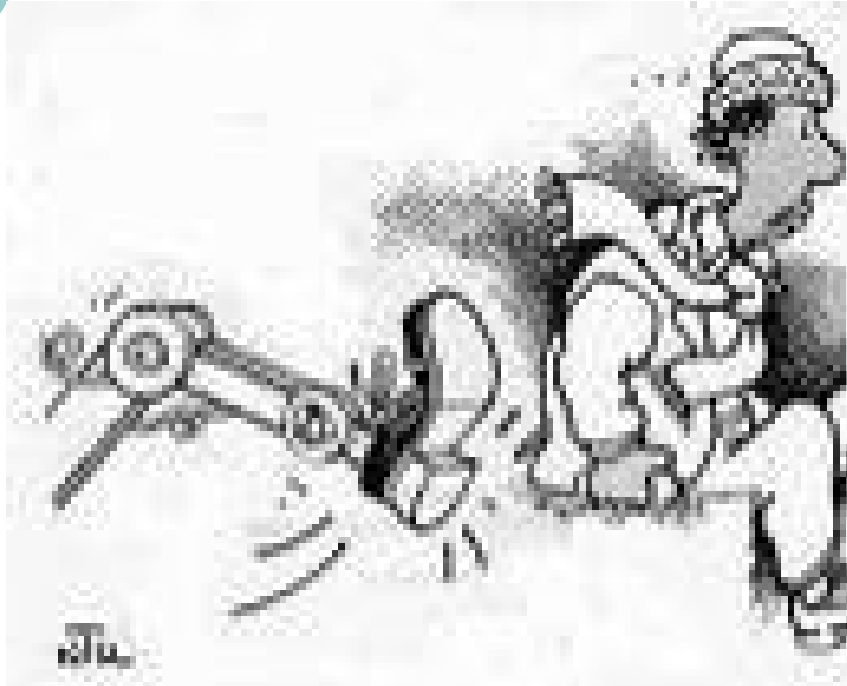
1. Manque de motivation (45 %)
 - Pas d'accomplissement
 - Manque de responsabilités
 - Manque de développement professionnel
 - Manque de reconnaissance

2. Manque de rémunération et avantages sociaux (22 %)
 - Salaire
 - Congés
 - Assurance
 - Fonds de pension

Chez-vous, est-ce que vous savez
pourquoi les derniers employés
sont partis?
(si départ volontaire)



La gestion des départs



La majorité des fins d'emploi
sont des départs volontaires.





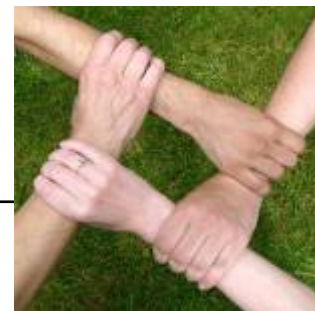
Quatre qualités recherchées d'un employeur

- **C**ommunication constructive
- **O**rganisation du travail
- **T**raité avec respect et reconnaissance
- **A**méliore sans cesse sa GRH





La région se **MOBILISE**
pour outiller les entreprises
à relever le défi de la GRH!





Plan d'action comprenant cinq volets

1. Conscientisation et référencement par le CEA
2. Coordination (groupe projet)
3. Offre de services de groupes
4. Conscientisation à la GRH et promotion de l'offre de services
5. Outils de GRH

Entente d'une durée de trois ans qui comporte trois volets

- ***Volet 1 : Intervention en entreprises par les CEA – Analyse de la fonction RH
(20 entreprises/an X 3 = 60)***
- Objectif : Conscientisation des entreprises, faire connaître les outils et référencement pour formation et accompagnement.
- Entreprises ciblées par les CEA suite à la gestion des départs, par les entreprises qui le demandent ou référées par d'autres intervenants ou organismes.

Groupe-projet

Volet 2

- Coordonner les travaux du groupe-projet «Ensemble pour diminuer le taux de roulement ».

Volet 3 : Offre de services de groupe

- Cours GRH
(5 cours/entreprise sur 2 ans)
- Codéveloppement
(5/entreprise sur 2 ans)
- Services-conseils individuels
(12 h/entreprise/2 ans)
- Nombre d'entreprises ciblées : 24 sur
trois ans (8 par groupe)

Un coût abordable pour les entreprises agricoles!

Coût au prod. : 646 \$/an

Coût réel : 2 162 \$/an

ou

4 324 \$/2 ans

Places limitées

Témoignage d'un employeur ayant vécu une expérience semblable.

























TOYOTA

TOYOTA

7-5105



TM120 New Holland























TOYOTA

TOYOTA

7-5105



TM120 New Holland

Conclusion

- Parler formation 30 nov. FAC.
- Prendre quelques minutes pour compléter le sondage intérêt.
- Questions?



Questionnaire d'intérêt
