



POUVOIR NOURRIR
POUVOIR GRANDIR

*Centre d'emploi agricole
Outaouais-Laurentides*

Importance des RH dans un modèle
d'affaires et facteurs de réussite



POUVOIR NOURRIR
POUVOIR GRANDIR

*Centre d'emploi agricole
Outaouais-Laurentides*

À L'AGENDA AUJOURD'HUI

- ▶ Contexte du marché du travail
- ▶ Planification
- ▶ Attraction
- ▶ Rétention
- ▶

CONTEXTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

CONTEXTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN AGRICULTURE

« Plus de 70% des entreprises agricoles recrutent entre un et quatre employés »

Statistique Canada (2016).

ÉTAT DE L'EMPLOI DANS LES LAURENTIDES

- Taux de chômage 5,4% en septembre 2018 (plus bas niveau depuis 1987)
- 3^e région plus faible niveau assistés sociaux
- Dynamisme démographique économique dans la région



QUELLES SOLUTIONS?

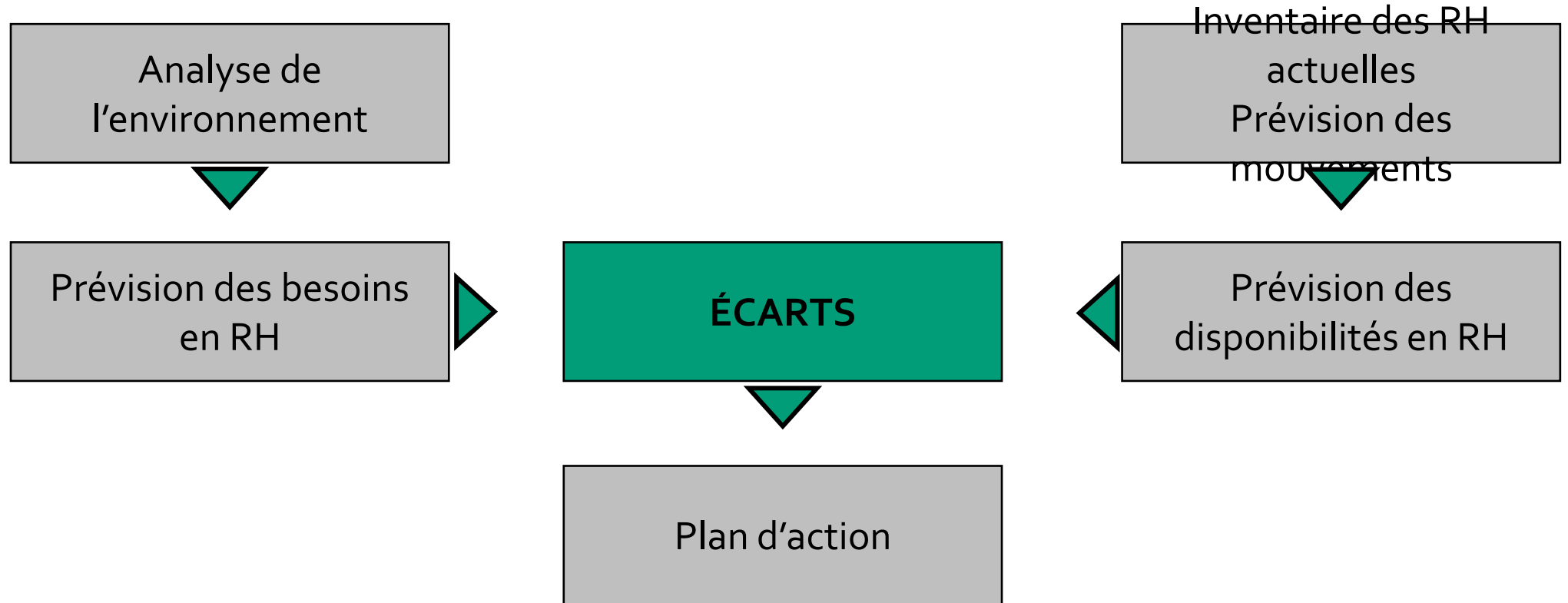
Innovation – Flexibilité –
Adaptation

PLANIFICATION

PLANIFICATION DES RH: DÉFINITION

- ▶ Quels sont les besoins actuels et futurs de l'organisation?
- ▶ Quelle est la bonne approche RH à choisir pour répondre aux besoins ?

PLANIFICATION DES RH: LE PRINCIPE



= Prédire le nombre de personnes disponibles pour occuper des postes dans chacune des fonctions visées

CONCILIATION BESOINS ET DISPONIBILITÉS

Type d'écart	Actions sur les besoins	Actions sur les disponibilités
Pénurie	<ul style="list-style-type: none"> • Réorganisation du travail • Augmentation de la productivité 	<ul style="list-style-type: none"> • Acquisition de personnel • Promotions et transferts • Politiques de rétention • Augmentation des heures de travail • Emplois temporaires, saisonniers, etc.
Surplus	<ul style="list-style-type: none"> • Réduction du temps de travail • Partage du travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Incitatifs au départ • Gel d'embauche • Mises à pied, licenciements • Transferts • Congés

CONCILIATION BESOINS ET DISPONIBILITÉS

Facteurs influençant le plan d'action :

- ❖ **Philosophie de gestion** : Est-ce que l'entreprise a une philosophie axé sur le développement des RH ?
- ❖ **Ressources financières** : certaines actions sont plus coûteuses que d'autres. Ai-je la capacité financière ?
- ❖ **Délais** : développement de compétences versus dotation externe,
- ❖ **Relations de travail** : relations entre les employés, enjeux culturels, dynamique familiale
- ❖ **Environnement externe** : contraintes du marché du travail

CONCILIATION BESOINS ET DISPONIBILITÉS

Exemple de facteurs influençant le plan d'action travailleur TET VS local:

- ❖ **Ressources financières** : TET très coûteux
- ❖ **Délais** : Il faut planifier au minimum 6 à 8 mois à l'avance avant l'arrivée des TET
- ❖ **Relations de travail** : Barrière de langue et enjeux culturels
- ❖ **Environnement externe** : Retards et nouvelles lois

PROGRAMME ET SUBVENTION

PROGRAMME FERMEMPLOI



Programme pour les secteurs :



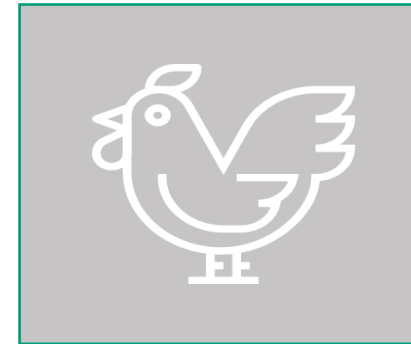
Production porcine



Production laitière



Production sericole



Production avicole



Opérateur de
machinerie agricole

PROGRAMME ET SUBVENTION

PROGRAMME FERMEMEMPLOI



Avantages

- Soutien pour le recrutement, l'intégration et le maintien
- Remboursement régressif du salaire (75%-50%-25% et crédit d'impôt remboursable)
- Matériel de formation éprouvé
- Formation du candidat selon les standards de l'entreprise

À RETENIR

- ▶ La planification sert à déterminer les écarts entre les besoins et les disponibilités
- ▶ La dotation n'est pas la seule réponse aux écarts besoins-disponibilités

ATTRACTION

DÉFIS

1

Attraction

- Rareté de la main-d'œuvre
- Concurrence féroce
- Secteur peu connu et valorisé
- Présence accrue de TET
- Conditions de travail peu compétitives

DÉFIS

1

Attraction

- Rareté de la main-d'œuvre
- Concurrence féroce
- Secteur peu connu et valorisé = **Obligation de diversifier ses bassins de recrutement**
- Présence accrue de TET
- Conditions de travail peu compétitives

SOLUTION

Devenir un employeur de choix

- ▶ Attirer et diversifier les sources de main-d'œuvre
- ▶ Avoir des employés mobilisés et performants
- ▶ Prospérer l'entreprise

SOLUTION

Devenir un employeur de choix

- ▶ Attirer et diversifier les sources de main-d'œuvre
- ▶ Avoir des employés mobilisés et performants
- ▶ Prospérer l'entreprise

= Impacts autant au niveau du recrutement de travailleurs locaux qu'étrangers

AVANT DE PENSER À DEVENIR UN EMPLOYEUR DE CHOIX

Quelle est votre marque employeur?

- Ce qui vous distingue !
- La promesse que vous faites à vos futurs travailleurs
- **MARQUE EMPLOYEUR** = Le cumulatif des bénéfices de votre entreprise
 - Fonctionnels: Caractéristiques de l'emploi (tâches, responsabilités, équipements, technologies, etc.)
 - Pratiques de bien-être et psychologique: Ambiance, climat, « expérience-travail »
 - Économiques: Conditions de travail (salaire, avantages sociaux, horaires, etc.)



AVANTAGES

- Productivité des employés de 5 à 15% plus élevée*
- Satisfaction de la clientèle de 30% plus élevée*
- Taux absentéisme plus faible de 20% *
- Capacité d'attraction accrue
- Employés agissant comme ambassadeurs
- Diminution du taux de roulement
- Rétention et attraction d' employés à haut potentiel
- Plus grand nombre de demandes d'emploi non sollicitées
- Nombre de jours perdus en raison d'accidents plus faible
- Plus grande cohérence entre la vision des dirigeants et celle des employés

RÉTENTION

DÉFIS



3



Rétention

- Ignorance des bonnes pratiques RH
- Bonification des pratiques RH
- Motivation des employés à long terme

SAVIEZ-VOUS QUE?

-  La durée moyenne où un poste est vacant s'étale de 2 semaines à plus de 6 mois.
-  Le remplacement de travailleur peut coûter jusqu'à deux fois et demi le salaire annuel du travailleur

OUTILS RH

▶ Contrat de travail

- Établir la rémunération
- Définir la nature du poste
- Établir la durée de la période d'essai
- La présence de congés payés

▶ Manuel de l'employé

- Présenter l'entreprise et sa structure interne
- Définir les attentes et les orientations de l'entreprise
- Donner de l'information aux employés
- Préciser les règles de fonctionnement de l'entreprise, les procédures et les conditions de travail (équité)
- Favoriser l'engagement des employés

OUTILS RH

- ▶ **Gestion de la performance et reconnaissance**
 - Rencontrer les employés annuellement
 - Mise en place d'une culture de reconnaissance
 - Au quotidien
 - Authentique
 - Attractif

- ▶ **Volet conditions de travail et rémunération**
 - Offrir un salaire et des avantages compétitifs
 - Avoir une politique de rémunération équitable et connue
 - Offrir des possibilités d'avancement

PIÈGES À ÉVITER...

- Penser qu'on est trop petit pour se positionner et agir
- Croire que cela va se faire tout seul sans effort
- Faire le projet pour répondre aux attentes d'un seul groupe de l'entreprise
- Ne pas vouloir s'investir avec sincérité
- Penser que cela va se faire rapidement

En conclusion

- Le marché du travail va être turbulent dans les prochaines années.
- Un employeur qui décidera d'investir dans de meilleures pratiques en RH se positionnera en leader pour attirer, développer et retenir ses employés!
- L'approche Employeur de choix est un exemple de démarche pouvant générer des impacts positifs sur la performance, la progression et la pérennité de l'entreprise.

Vous voulez vous lancer?

- Faire un État de situation (autodiagnostic)
 - Appui possible par les Centres d'emploi agricole (CEA)
- Se doter d'un plan d'action
 - Réaliste et adapté !
- Avoir une vision pour les 3 prochaines années
 - La théorie des petits pas...



Centre d'emploi agricole
Outaouais-Laurentides

COLLOQUE RH

The poster features a top section with a logo of a stylized head in a bowl and the text 'COLLOQUE 2019' next to an illustration of a frying pan with food items. The main title 'LA RECETTE DE L'EMPLOYEUR AGRICOLE EFFICACE!' is centered in a black band. Below this is a photograph of two men in a field with a tractor in the background. A red banner in the top left of the photo reads '19^e édition'. The bottom section contains the date '6 février 2019', the location 'AUBERGE GOUVERNEUR, SHAWINIGAN', and the website 'agricarrières.qc.ca'.

COLLOQUE 2019

**LA RECETTE
DE L'EMPLOYEUR
AGRICOLE EFFICACE!**

19^e édition

6 février 2019
AUBERGE GOUVERNEUR, SHAWINIGAN

agricarrieres.qc.ca



Centre d'emploi agricole
Outaouais-Laurentides

Pour vous inspirer ...

<http://www.agricarrieres.qc.ca/>

**MA FERME
MON MONDE**

**SOURCE D'INSPIRATION
EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

en partenariat avec:

 **POUVOIR NOURRIR
POUVOIR GRANDIR**
Centres d'emploi agricole
L'Union des producteurs agricoles

 **La Terre**
Fondée en 1939
DE CHEZ NOUS

Commission
des partenaires
du marché du travail
Québec 



POUVOIR NOURRIR
POUVOIR GRANDIR

*Centre d'emploi agricole
Outaouais-Laurentides*

MERCI, QUESTION?

Émilie Caron: 450-472-0440 poste 223
ecaron@upa.qc.ca