



CONSEIL CANADIEN POUR LES
RESSOURCES HUMAINES EN AGRICULTURE

CANADIAN AGRICULTURAL
HUMAN RESOURCE COUNCIL

REPÉRER LES NOUVEAUX MARCHÉS, LES MARCHÉS EN ÉMERGENCE ET LES FUTURS DÉBOUCHÉS EN AGRICULTURE

Analyse documentaire et constatations relatives à l'industrie agricole



Financé par le Gouvernement du Canada par
l'entremise du Programme des conseils sectoriels

Canada 



1 Sommaire

Les exploitants agricoles au Canada sont constamment à la recherche de nouveaux débouchés pouvant leur permettre de répondre aux besoins changeants des consommateurs et aux nouvelles demandes du marché mondial. Pour pouvoir poursuivre la croissance de leur entreprise, ils doivent être au courant des nouveaux marchés émergents et des compétences requises pour y réussir. Le projet Nouveaux marchés et compétences futures en agriculture a été mis sur pied afin de rechercher les marchés en émergence et les futurs débouchés au sein du secteur agricole et de déterminer les compétences nécessaires aux gestionnaires pour être performants.

Les nouveaux marchés présentés comme débouchés dans le présent document ont été choisis en fonction des résultats d'une analyse documentaire où étaient examinés les perspectives canadiennes, les caractéristiques démographiques des producteurs, les tendances chez les consommateurs canadiens, les demandes du marché mondial ainsi que les changements survenant au sein des marchés, compte tenu des occasions et des menaces que représentent l'énergie et l'environnement. Les lacunes au chapitre de la formation ont été définies en comparant les besoins identifiés en ressources humaines pour chaque nouveau marché avec les occasions de formation offertes et inscrites dans la base de données des programmes de formation du Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture.

Au cours de la première phase du projet, trois marchés en émergence ou débouchés ont été déterminés au sein du secteur agricole : i) les entreprises axées sur le consommateur, ii) les chaînes de production de haute valeur et iii) les chaînes de production énergétique. Les exploitants agricoles qui œuvrent dans ces trois domaines profitent de nouveaux débouchés pour assurer la croissance de leur entreprise et diversifier leurs activités. La première phase du projet comprend également un sommaire préliminaire détaillant les compétences et les connaissances requises pour réussir dans chacun de ces trois marchés.

Au cours de la deuxième phase du projet, on a complété le sommaire avec des données provenant d'autres secteurs de l'économie canadienne et de l'examen des compétences définies à l'échelle internationale pour les emplois agricoles. Les compétences ont aussi été extraites de programmes d'études en affaires et en agriculture. Les compétences ont ensuite été structurées en six groupes de base et 46 sous-compétences ou habiletés et domaines de connaissance.

Le sommaire des compétences a été vérifié auprès de 33 exploitants agricoles et représentants de l'industrie lors d'un sondage téléphonique. Ceux-ci ont indiqué que le sommaire traduisait bien les compétences et les connaissances requises des exploitants pour réussir au sein des trois nouveaux marchés à l'étude. Une analyse des lacunes a également permis de comparer les compétences nécessaires pour réussir à celles que possèdent les employeurs et les employés au sein du marché du travail.

Des lacunes sur le plan des compétences ont été relevées dans les domaines suivants :

Habilités en relations interpersonnelles	▷ Manifester des compétences en négociation (esprit de persuasion)
Compétences en gestion des affaires	▷ Élaborer et mettre en œuvre un plan de relève
Compétences en gestion du marketing	▷ Comprendre la recherche de marché fondamentale
	▷ Connaître les tendances dans les marchés mondiaux
	▷ Mener et interpréter des études de marché
	▷ Manifester des compétences en service à la clientèle
	▷ Manifester des compétences dans la vente au détail et avoir le sens de la vente
Compétences en gestion des ressources humaines	▷ Établir et cultiver les liens avec la clientèle
	▷ Élaborer et mettre en œuvre un plan de gestion des ressources humaines
	▷ Recruter, sélectionner et engager du personnel
	▷ Comprendre les procédures d'embauche des travailleurs étrangers
	▷ Comprendre les normes relatives à la rémunération, à l'emploi et à l'octroi d'avantages sociaux
	▷ Mettre en œuvre les politiques liées à la santé et la sécurité au travail
	▷ Orientation efficace des nouveaux employés
	▷ Mettre en œuvre des stratégies efficaces de rétention des employés
▷ Surveiller et évaluer le rendement des employés	
	▷ Superviser et encadrer les employés

Les programmes de formation pouvant combler les lacunes relevées ont été analysés afin de déterminer s'ils répondaient vraiment aux besoins actuels. Tous les programmes de formation ont été pris en compte, qu'ils soient structurés ou non.

L'analyse a révélé que la formation existante à travers le Canada n'est pas nécessairement à la portée des gestionnaires qui sont sur le marché du travail, notamment en ce qui concerne la formation en gestion des ressources humaines. Ainsi, même si certains programmes sont offerts dans les universités et les collèges, ils sont axés sur les jeunes dans le contexte de programmes à plein temps et non pour le producteur qui cherche à acquérir des connaissances pointues visant à améliorer son rendement. De plus, ces programmes ne portent pas en général sur des sujets complexes comme la

gestion des ressources humaines et la gestion d'entreprise avancée.

Ce projet a permis de mieux faire connaître les compétences requises pour réussir dans les trois débouchés cernés. À long terme, ses résultats serviront à améliorer les pratiques en matière de recrutement, de formation et de rétention des travailleurs qualifiés, malgré les demandes changeantes des marchés. Le projet servira également de modèle que le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture pourra appliquer à des projets futurs liés au développement des compétences.

En se fondant sur les résultats de sa recherche, le Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture formule les recommandations suivantes :

Élaborer des outils d'évaluation pour que les exploitants agricoles puissent estimer leurs propres compétences

- ▷ La conception et la mise à l'essai des outils d'évaluation aideront le producteur à cerner ses propres lacunes sur le plan des compétences, et la collecte de données permettra d'en savoir davantage sur les compétences existantes au sein de l'industrie agricole dans son ensemble afin d'améliorer la conception et la prestation des programmes de formation.

Élaborer des profils des compétences propres à chaque domaine d'affaires au sein des nouveaux marchés

- ▷ Les profils de compétences relatifs aux habiletés, aux connaissances et aux capacités requises au sein de chaque marché et en fonction des tâches effectuées dans les entreprises agricoles seront plus pertinents et applicables aux exploitants et aux gestionnaires agricoles. Ils aideront les producteurs à recruter leurs employés et permettront aux enseignants à élaborer leurs programmes d'enseignement. En outre, ils contribueront à mieux faire connaître les possibilités que recèle le secteur.

Noyer des partenariats avec les fournisseurs de formation et de ressources afin d'améliorer les programmes et les ressources existants et ainsi répondre mieux aux besoins des producteurs

- ▷ L'amélioration des programmes d'enseignement en fonction des besoins du producteur permettra d'atténuer les lacunes sur le plan des compétences cernées par la recherche. Les compétences essentielles en gestion des affaires et en gestion des ressources humaines constituent les lacunes les plus récurrentes.

