

Table ronde sur la main-d'œuvre agricole (juin 2017)

Présentation par **Tom Baker, président**
du comité des ressources humaines de
l'Ontario Greenhouse Alliance

La réalité du travail en floriculture

- Collectivités agricoles rurales
- Salaires peu élevés
- Milieu propice aux fusions et aux acquisitions
- S'éloigne du modèle de gestion exclusif des affaires par les membres de la famille, ce qui ouvre des possibilités d'avancement pour les gens qui ne sont pas de la famille
- Le salaire est un revenu supplémentaire plutôt que la première source de revenu
- Les employés commencent à comprendre pourquoi il est impérieux d'apporter des changements à l'industrie

Ce qui fonctionne - processus de rémunération non monétaire

- Les percées technologiques – exemples : convoyeurs automatisés pour serre, robotique
- Les possibilités d'avancement
- L'importance et l'attention accrues accordées à certaines fonctions, comme l'assurance de la qualité, le marketing, la conception graphique et l'ingénierie des procédés, et l'injection accrue d'argent dans ces fonctions
- Le développement de la culture de l'autonomisation et de l'engagement des employés
- La création par les employés de nouvelles occasions de produire des profits et le partage ou la distribution de ceux-ci par la direction

Ce qui fonctionne - processus de rémunération non monétaire (suite)

- La satisfaction intrinsèque du travail avec les produits floraux
- Voir son rendement mesuré tant en fonction de la contribution individuelle que de celle de l'équipe
- S'attacher au produit fini en tant que consommateur
- Être suffisamment petit pour pouvoir établir des liens qui soient autant professionnels que personnels
- Comprendre les réalités du marché dans la mesure où les travailleurs en floriculture sont tous des consommateurs des produits fabriqués

Ce qui ne fonctionne pas - processus de rémunération non monétaire

- Le transport public
- La difficulté qu'ont les gens de continuer à utiliser leur faculté de réfléchir en laissant la direction prendre toutes les décisions, c'est-à-dire le manque d'estime de soi et d'assurance des ouvriers en floriculture
- Les réunions d'équipe ne sont pas encore intégrées comme processus de gestion au sein de l'industrie
- Les points de référence et les fiches de rendement organisationnels ne constituent toujours pas la norme au sein de l'industrie
- Les superviseurs de formation et les chefs d'équipe ne font que commencer à diriger les processus d'engagement et d'autonomisation des travailleurs et continuent de se concentrer sur les résultats obtenus en portant moins d'attention au processus utilisé pour les obtenir