



Initiative de soutien pour les carrières en agroalimentaire

# Huit solutions novatrices en matière de RH de l'Initiative ontarienne de soutien pour les carrières en agroalimentaire

Rapport sommaire du projet



[L'Initiative ontarienne de soutien pour les carrières en agroalimentaire](#) vise à faire croître le réservoir de main-d'œuvre des entreprises de transformation des aliments et des boissons en incitant les gens à trouver un emploi dans ce secteur ou à le conserver.

Compte tenu des défis importants auxquels font face les plus de 4 000 transformateurs d'aliments et de boissons de l'Ontario en matière de recrutement et de maintien en poste des meilleurs talents, le moment choisi par l'Initiative tombait pile. D'ici 2025, on estime qu'en Ontario ce secteur d'activité comptera jusqu'à 25 000 postes vacants, ce qui représente environ 20 p. cent de la main-d'œuvre actuelle. L'écart prévu résulte du vieillissement de la population active, mais aussi du peu d'intérêt des jeunes générations pour l'éventail d'emplois et de possibilités de carrière dans ce secteur.

Ainsi qu'il en est de toute question complexe, les problèmes de main-d'œuvre dans ce secteur exigent une stratégie globale qui conjugue des solutions sectorielles à d'autres sur le plan des établissements. Le programme de l'Initiative a apporté un soutien à huit entreprises novatrices afin qu'elles élaborent des solutions qui créent de la valeur, non seulement pour le demandeur, mais pour l'ensemble du secteur de la transformation des aliments et des boissons de l'Ontario.

Les résumés de projets qui suivent offrent un regard, montrent des pratiques exemplaires et énumèrent des ressources qui peuvent être utiles à l'ensemble du secteur.

## Des modes de formation novateurs pour le perfectionnement des employés chez Highbury Canco Corp.

Dans le cadre de ce projet, [Highbury Canco](#) a reçu de l'aide pour assurer une formation sur les compétences numériques et pratiques au personnel désigné, soit celui de l'entretien et les opérateurs d'empaqueteuse, un cours de premiers soins aux superviseurs et aux dirigeants, le chariot élévateur à nacelle pour des services particuliers, ainsi que la formation en sécurité contre les rayonnements pour les spécialistes de la santé et de la sécurité. Un sondage auprès des travailleurs participants a révélé que la formation leur est utile au quotidien et qu'elle améliore la confiance en soi et les compétences en résolution de problèmes.

Highbury Canco investit dans sa main-d'œuvre et lui donne les outils nécessaires pour l'aider à se perfectionner au sein même de l'entreprise. Dans un proche avenir, l'entreprise a l'intention de proposer la formation offerte par les experts sectoriels et d'ajouter de petites séances à son système de gestion des apprentissages industriels Alchemy, dont un cahier de stratégies, afin d'instaurer un cadre d'apprentissage en continu.

Pour en savoir plus sur Highbury Canco et le projet, reportez-vous à l'article *Développement des compétences et mentorat – l'approche de trois transformateurs d'aliments et de boissons*.

## Embauche hors des sentiers battus : intégration doublée d'agilité et maintien de la passion des effectifs aux Aliments Maple Leaf

Ce projet s'articulait autour de salons de l'emploi pour les nombreuses installations des [Aliments Maple Leaf](#). Tant les salons de l'emploi organisés en partenariat avec les collectivités ou les fournisseurs externes tels que Indeed que ceux tenus à l'échelle locale ou en entreprise ont connu du succès. Par suite des salons de l'emploi, l'entreprise a enregistré un bond de près de 50 p. cent de l'embauche pendant la durée du projet.

Les Aliments Maple Leaf ont en outre observé que la mise à disposition de navettes à l'intention des chercheurs d'emploi dans les régions éloignées était appréciée de ces derniers, mais que son coût était exorbitant. L'entreprise examinera des solutions de rechange, par exemple le covoiturage avec des employés, ainsi que des variantes d'une stratégie Uber.

Pour en savoir plus sur les Aliments Maple Leaf et ce projet, veuillez lire l'article intitulé *Trois solutions sectorielles pratiques face au défi de l'emploi dans la transformation des aliments et des boissons*.

## Automatisation personnalisée des RH à l'appui de l'intégration, de la formation et du perfectionnement chez Village Juicery

Par ce projet, [Village Juicery](#) a pu effectuer une transition complète vers un système de ressources humaines automatisé qui délaisse le papier. L'entreprise s'était rendu compte que de nombreux systèmes logiciels préconçus ne convenaient pas à son modèle à canaux multiples et à la nécessité d'intégrer les fonctions de gestion des ressources humaines, du traitement de la paie et de la gestion du rendement, toutes des priorités liées au recrutement et au maintien en poste des employés.

Grâce à son nouveau système personnalisé, Village Juicery a réduit le nombre d'heures que les employés consacrent à la gestion en centralisant l'intégration, la formation et les ressources autour d'un seul clic. Le nouveau système a également permis aux gestionnaires et aux superviseurs de consacrer plus de temps au renforcement de l'esprit d'équipe et à l'amélioration de la production.

Pour en savoir plus sur Village Juicery et le projet, reportez-vous à l'article Développement des compétences et mentorat – l'approche de trois transformateurs d'aliments et de boissons.

## Élimination des obstacles à l'attraction et au maintien en poste des employés à Farm Fresh Poultry

Ce projet a mené à la création d'un service de covoiturage pour les employés de Farm Fresh Poultry, qui a permis de réduire considérablement le coût du transport de ceux qui n'ont pas de véhicule personnel. L'entreprise a également envisagé des possibilités de logement à loyer réduit et d'hébergement subventionné pour aider les employés à trouver un logis.

Farm Fresh Poultry a aussi découvert qu'une collaboration avec la collectivité et les entreprises de la région de Minto pouvait l'aider à résoudre d'autres problèmes touchant la garde d'enfants et les soins aux personnes âgées.

Pour en savoir davantage sur Farm Fresh Poultry et le projet, reportez-vous à l'article *Solutions communautaires aux défis de main-d'œuvre qui guettent les transformateurs en milieu rural*.

## Élimination des obstacles à l'attraction et au maintien en poste des employés de Burnac Produce

Dans le cadre de ce projet, on a lancé une initiative intitulée [Jobs That Feed](#) assortie d'un site Web et d'une campagne de marketing ciblée via les médias sociaux, la radio et des bandes vidéo. Le site Web affiche les emplois proposés, des descriptions de poste et comporte des fonctionnalités permettant aux chercheurs d'emploi de présenter leur candidature. Il est également doté d'un outil d'évaluation comportementale pour aider les demandeurs d'emploi à trouver un poste qui leur convient. Selon l'employeur, les évaluations ont contribué à l'adéquation entre les candidats et les emplois proposés, ainsi qu'à la qualité des travailleurs embauchés.

L'initiative Jobs That Feed a atteint son objectif en améliorant la qualité des candidatures, en augmentant la visibilité dans les médias sociaux sur toutes les plateformes et en faisant mieux connaître les possibilités d'emploi dans le secteur de la transformation des aliments et des boissons.

Pour en savoir plus sur Burnac Produce et Jobs That Feed, veuillez lire l'article intitulé *Trois solutions sectorielles pratiques face au défi de l'emploi dans la transformation des aliments et des boissons*.

## Stimuler la mobilisation en misant sur l'attraction et le maintien en poste durables au Centennial Food Group

Ce projet a été conçu pour mieux attirer et maintenir en poste les employés dans un grand centre urbain multiculturel au moyen d'un soutien pour les employés multilingues, d'un processus d'intégration amélioré, d'un programme de recommandation et d'un programme de mentorat. Ce dernier s'est révélé le plus productif pour l'entreprise grâce à un forum établi afin de soutenir les femmes, en particulier celles qui appartiennent à une minorité visible.

Pour en savoir plus sur le Centennial Food Group et ce projet, reportez-vous à l'article *Développement des compétences et mentorat – l'approche de trois transformateurs d'aliments et de boissons*.

## Étude en matière de faisabilité et de ressources pour les travailleurs étrangers temporaires avec le concours de Bimbo Canada

Dans le cadre de ce projet, on a procédé à une évaluation et rédigé un guide à l'intention de l'entreprise et d'autres transformateurs afin de mieux comprendre les mécanismes du Programme des travailleurs étrangers temporaires et la façon dont les transformateurs d'aliments et de boissons peuvent y recourir.

Le projet a permis de déterminer que les travailleurs étrangers temporaires pourraient combler les pénuries de main-d'œuvre à court et à long terme chez les transformateurs et que le programme même s'est révélé accessible aux entreprises et très efficace.

Pour en savoir plus sur [Bimbo Canada](#) et ce projet, veuillez lire l'article intitulé *Trois solutions sectorielles pratiques face au défi de l'emploi dans la transformation des aliments et des boissons*.

## Incidences du transport, des services de garde et du soutien au perfectionnement sur le recrutement et le maintien en poste à VG Meats

Ce projet misait sur une approche globale au chapitre des ressources humaines, tant sur le plan professionnel que personnel, pour attirer et maintenir en poste les employés. VG Meats a établi des plans de perfectionnement des compétences en compagnie de son personnel et cherché des façons d'assurer des services de garde et de transport.

Pour en savoir davantage sur VG Meats et le projet, reportez-vous à l'article intitulé *Solutions communautaires aux défis de main-d'œuvre qui guettent les transformateurs en milieu rural*.

## À propos de l'Agricultural Adaptation Council

L'Agricultural Adaptation Council (AAC) est un organisme sectoriel qui stimule la croissance et les possibilités du secteur agroalimentaire ontarien grâce à la prestation de programmes de financement, à la facilitation des relations et à l'établissement de partenariats.

*L'Initiative ontarienne de soutien pour les carrières en agroalimentaire a été financée en partie par le Partenariat canadien pour l'agriculture (le Partenariat), une initiative quinquennale des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux. Ce programme est administré par l'Agricultural Adaptation Council (AAC) au nom du ministère de l'agriculture, de l'alimentation et des affaires rurales de l'Ontario.*