



Initiative de soutien pour les carrières en agroalimentaire

# Développement des compétences et mentorat – l'approche de trois transformateurs d'aliments et de boissons



La pénurie de compétences et de main-d'œuvre dans le secteur de la transformation des aliments et des boissons en Ontario est grave.

Selon Compétences Transformation Alimentaire Canada, il manque environ 50 000 personnes dans le secteur à l'échelle nationale, soit 16 p. cent de l'ensemble de la main-d'œuvre, et chaque poste vacant coûte environ 190 \$ par jour à une entreprise. Étant donné que l'on compte en moyenne six postes vacants par entreprise, le coût pour un employeur est important, soit 1 100 \$ par jour en perte de production.

On sait depuis longtemps que la formation axée sur les compétences des employés et une culture d'apprentissage continu en milieu de travail favorisent le recrutement et le maintien en poste éventuel des chercheurs d'emploi. La pandémie de COVID-19 l'a assurément démontré. Même avant la pandémie, les [tendances d'apprentissage en milieu de travail en 2018 de LinkedIn](#) (en anglais seulement) indiquaient que 94 p. cent des employés travailleraient plus longtemps dans des entreprises qui seraient disposées à investir dans leur perfectionnement professionnel.

Dans le cadre de l'Initiative ontarienne de soutien pour les carrières en agroalimentaire, trois entreprises de transformation des aliments et des boissons ont eu l'occasion d'établir des stratégies de formation et de mentorat pour appuyer leur main-d'œuvre de façon originale.

## Imaginer une approche mixte pour le perfectionnement des employés

Avec plus de 700 employés à temps plein et un plan de croissance impressionnant, [Highbury Canco](#) a reconnu qu'elle devait se doter d'une approche globale au chapitre du perfectionnement des employés. Celle-ci devait par ailleurs être adaptée à son installation de Leamington, en Ontario, une ville considérée comme le cœur de la capitale canadienne de la tomate.

« Nous avons décidé de recourir à un [système de gestion des apprentissages industriels et à un cahier de stratégies](#) pour notre formation en ligne afin d'assurer une approche uniforme dans toutes les catégories d'employés. Nous avons également mis en œuvre une formation en milieu de travail à l'intention des emballeurs et des sertisseurs afin de conjuguer apprentissage sur le tas et en ligne », a déclaré Brittany Gurney, coordonnatrice de la formation. « Un sondage que nous avons mené a confirmé que les employés aiment la formation, car elle leur est utile au quotidien dans leur travail. Ensuite, nous aimerions ajouter de la formation en plusieurs langues et davantage d'apprentissages en mode vidéo. »

## Adapter la formation et le perfectionnement des employés au monde virtuel

Pour [Village Juicery](#), la nouvelle stratégie de formation a commencé par un virage en faveur de l'apprentissage numérique qui délaisse le papier. Le fabricant torontois de boissons, de jus purifiants et de repas biologiques à base de plantes compte 90 employés à temps plein et 75 à temps partiel. Pendant la pandémie de COVID-19, l'entreprise savait qu'il lui fallait une nouvelle approche en matière de formation.

« Nous avons mis en place un système semi-personnalisé pour assurer la formation sur les politiques et les procédures, la santé et la sécurité, et pour faciliter l'accès de nos employés à une bibliothèque de formation et à des outils

d'intégration », explique Tanu Kapoor, directrice des Ressources humaines. « Grâce à ce nouveau système, les gestionnaires peuvent également consacrer plus de temps au renforcement de l'esprit d'équipe et à l'efficacité opérationnelle. Nous réfléchissons constamment à la façon dont nous pouvons améliorer le parcours de nos employés et nous constatons déjà une amélioration de la qualité des produits. »

## Mentorat auprès des femmes et des nouveaux arrivants dans le secteur de la transformation des aliments et des boissons

Pour [Centennial Food Group](#), reconnaître un groupe démographique sous-représenté, à savoir les femmes, dans le secteur de la transformation des aliments et des boissons et lui offrir du mentorat était une priorité. La main-d'œuvre de ce distributeur international de produits à base de protéines frais et congelés est diversifiée et compte de nombreux Néo-Canadiens et immigrants reçus.

« Offrir une formation en leadership et du mentorat aux femmes, en plus de former notre main-d'œuvre, est le moyen que nous avons trouvé afin de maintenir en poste et de soutenir les employés », dit Atoosa Shahrooz, porte-parole de Centennial Food Group. Dans notre entreprise, le mentorat est étroitement lié à la collectivité et est adapté à notre main-d'œuvre composée majoritairement de femmes d'origine asiatique. »

*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.*