

RESSOURCES HUMAINES

Geneviève Berthiaume, B.Sc. | CDPQ

Raphaël Mbombo Mwendela, M.Sc. | CDPQ rmbombomwendela@cdpq.ca

Luc Belzile, M.Sc. | IRDA

Francis Goulet, agr., M.Sc. | CECPA

Benoît Turgeon, agr | CMCA

L'avenir de la production porcine québécoise à la merci de la main-d'œuvre étrangère

La charge relative à la main-d'œuvre représente une proportion importante du coût de production du porc. De plus, le secteur porcin fait actuellement face à une pénurie de main-d'œuvre qui devrait s'intensifier d'ici 2025 selon une étude du Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA)¹. Alors que le secteur devra hausser les embauches pour atteindre ses objectifs de production dans les prochaines années, le bassin de main-d'œuvre canadienne se resserre et le nombre d'emplois risquant de demeurer vacants pourrait s'élever à 123 000 d'ici 2029. Cela pourrait freiner la capacité de l'industrie à répondre à la demande du marché international pour ses produits.

L'étude technico-économique sur la productivité du travail et la compétitivité des entreprises en production porcine au Québec^{2,3} visait à évaluer la productivité du travail, telle qu'observée maintenant au Québec, à identifier les facteurs de succès et à émettre des recommandations au secteur dans une optique d'amélioration du coût de production et d'optimisation de la main-d'œuvre. À plus grande échelle, l'amélioration du coût de production des entreprises québécoises contribue à augmenter la compétitivité du secteur porcin sur l'échiquier national et international.

La démarche

Pour y arriver, une analyse quantitative des données des enquêtes de coût de production du Centre d'étude sur les coûts de production en agriculture (CECPA) et des Éleveurs de porcs du Québec, pour la période 2008-2019, a été réalisée afin de dresser un portrait de l'état de la productivité du travail en production porcine au Québec.

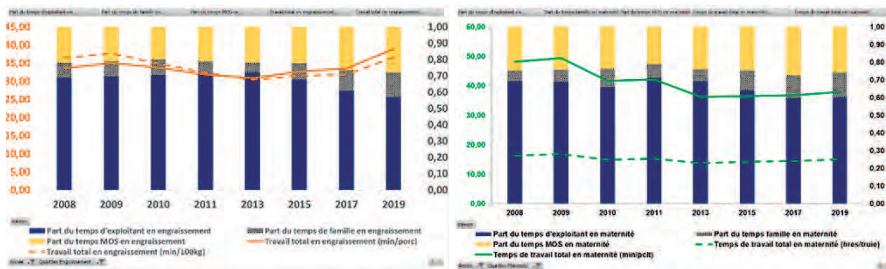
Par la suite, une analyse qualitative de ces résultats a été réalisée. Pour ce faire, deux groupes de discussion (focus group) ont été formés, représentant les principales réalités de la production porcine au Québec, soit les fermes de petite et moyenne taille (2 000 truies et moins) et les fermes en réseau, dites grandes fermes (2 001 truies et plus). Les focus groups ont permis de discuter des résultats de l'analyse quantitative et des réalités sur le terrain quant à la main-d'œuvre agricole et sa gestion dans les différentes entreprises.



Ce que les chiffres disent

L'analyse des graphiques croisés dynamiques a mené à plusieurs constats à l'égard de l'intensité du travail (temps/unité de production), des dépenses dans les bâtiments (amortissement et entretien) et de la productivité du travail (valeur ajoutée de la production⁴ (\$)/heure travaillée). Alors que les heures de travail par unité de production diminuaient globalement de 2008 au milieu des années 2010, une légère hausse de cette intensité du travail survenait par la suite.

Figure 1 : Répartition et intensité du travail en engraissement et en maternité



Les figures montrent l'évolution de l'intensité du travail (lignes pleines et pointillées) et la part de ce temps de travail par l'exploitant, la main-d'œuvre salariée et la famille (bâtons) entre 2008 et 2019. En maternité, ce temps passait de près de 50 minutes par porclet (min/pclt) à près de 35 min/pclt, pour ensuite remonter près du niveau de 40 min/pclt entre 2008 et 2019. En engraissement, le temps total par 100 kg vendus (min/100 kg) passait de 30-35, pour approcher ensuite le niveau de 40 min/100 kg. Dans la même période, les dépenses d'amortissement diminuaient, en passant d'environ 2,50 à 1,75 \$/pclt en maternité, et de 2,30 à 1,50 \$/100 kg en engraissement. En même temps, les dépenses d'entretien affichaient plutôt une tendance à la hausse, bien que plus volatiles.



La nouvelle référence en logiciel de gestion porcine

PLUS DE 150 000 TRUIES GÉRÉES AU CANADA

- ✓ Rapidité et facilité de saisie
- ✓ Pertinence des analyses
- ✓ Connecté à vos équipements et vos partenaires



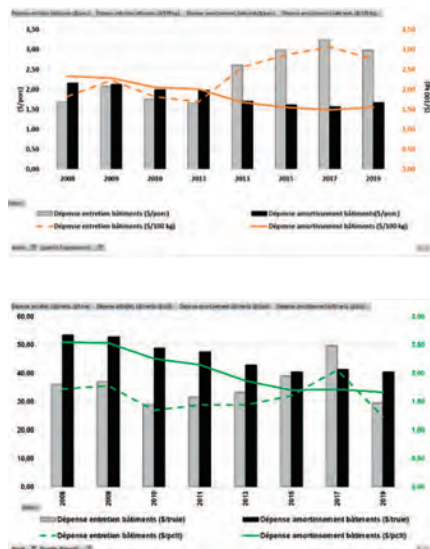
INSCRIVEZ-VOUS aux prochaines présentations

1-800-567-0915

www.siga.net

219437

Figure 2 : Dépenses en amortissement et entretien



Ces tendances illustrent que le sous-investissement dans les bâtiments porcins était compensé par davantage de travail par unité de production. De plus, les analyses graphiques démontraient clairement que les entreprises porcines devaient faire appel davantage à la main-d'œuvre familiale et à la main-d'œuvre salariée pour un même volume de production. Ainsi, l'apport de travail des exploitants est passé généralement de 70 à 60 % du travail total pour l'ensemble de la période couverte, et ce, autant en maternité qu'en engraissement.

La modélisation économétrique a permis, en dernière étape, de peaufiner encore plus l'analyse. Dans celle-ci, l'importance des facteurs de gestion s'est révélée de façon plus frappante. Entre autres, en maternité, l'efficacité technique globale de l'entreprise (soit sur tous ses facteurs de production) est de loin le facteur le plus déterminant. Ainsi, lorsque le nombre de porcelets par truie augmente de 1 %, la productivité du travail augmente de 0,61 \$/heure travaillée (par rapport à une productivité totale moyenne de 15,44 \$/truie). Aussi, quand l'entreprise augmente le salaire payé à ses employés de 1 %, la productivité augmente de 0,05 \$/heure. En engraissement, en plus de l'efficacité technique

globale de l'entreprise, le prix relatif du porc vendu est le facteur favorisant le plus la productivité du travail (ratio du prix annuel moyen obtenu par l'entreprise par rapport au prix moyen annuel pondéré au Québec). Ainsi, la hausse de 1 % du ratio de prix relatif mène à une hausse de 4,35 \$/heure de la productivité du travail. Ce résultat est très important en considérant la productivité moyenne du travail total de 26,06 \$/heure pour l'ensemble de la période étudiée. Toutefois, il faut être prudent dans l'interprétation de ce résultat, car le prix relatif attribuable à chaque entreprise dépend de plusieurs facteurs.

Ce que les producteurs en disent

Il découle des échanges avec les deux groupes d'éleveurs que les investissements dans les bâtiments et les équipements semblent procurer une certaine amélioration de l'efficacité du travail. À cet égard, ils ont tous témoigné que la rénovation de leurs parcs d'engraissement leur avait permis de gagner en efficacité du travail. Les éleveurs ont tous noté que leurs investissements dans les technologies récentes de distribution d'aliments, de manutention des animaux, de l'informatisation de la ventilation et de système de contrôle ont amélioré leur productivité du travail, en consacrant moins d'heures travaillées par une unité de production. Ils ont abaissé leur temps de travail par porc grâce à une réduction des travaux de nettoyage et d'entretien.

Cela était plus perceptible en engraissement plutôt qu'en maternité. En effet, il semble plus difficile de sauver du temps en maternité. Même avec des maternités rénovées, le soin des porcelets et d'autres tâches de la régie d'élevage seraient moins compressibles. Par ailleurs, les investissements reliés au bien-être animal n'ont pas entraîné un gain en matière de productivité du travail. La réalité étant que ces investissements sont nécessaires, nonobstant l'amélioration de la productivité du travail.

Il ressort également de la discussion avec les éleveurs que la productivité du travail demeure une résultante multifactorielle. Elle se matérialise par l'interaction d'un état optimal des bâtiments et des équipements, l'expertise de la main-d'œuvre, la santé du troupeau et d'autres décisions de gestion, telles que des incitatifs financiers et non financiers en faveur des salariés. Ici, un éleveur a mis particulièrement en relief l'importance du statut sanitaire des animaux sur la productivité de la main-d'œuvre. Les problèmes de santé, une fois déclenchés dans un troupeau, limitent souvent l'efficacité du travail par la surcharge des tâches qu'ils engendrent indépendamment de l'état optimal des bâtiments et de l'expérience des employés.

Comment le travail a-t-il évolué sur les fermes?

L'évolution du travail au cours des dernières années est allée de pair avec l'augmentation de la taille des entreprises. Les grands producteurs particulièrement ont souligné qu'avant les fermes avaient des « généralistes », c'est-à-dire des employés qui exécutaient ou pouvaient exécuter toutes les tâches de la ferme. Maintenant, avec l'augmentation de la taille des entreprises, les employés se spécialisent dans la réalisation de tâches spécifiques (ex. : en saillie ou juste en mise bas, etc.) et sont formés que pour cette tâche ou ces tâches. Ainsi, l'employé peut y accorder toute son attention. Il devient donc important de bien évaluer le potentiel des travailleurs afin d'attribuer les bonnes personnes aux bonnes places.

Cette spécialisation, bien qu'elle ait l'avantage d'augmenter l'efficacité du travail, vient toutefois avec l'inconvénient d'un manque de flexibilité de la main-d'œuvre à accomplir d'autres tâches et un manque de vue d'ensemble des éléments connexes pouvant mener à des problèmes.



La pertinence des technologies

Également, les grands producteurs rapportent que la technologie ou les systèmes informatiques de contrôle permettant un suivi des opérations en direct sur des tablettes ou cellulaires valent leur pesant d'or dans un contexte où le manque de main-d'œuvre ne permet pas de faire autant de tournées dans les fermes que ce qui serait optimal.

Ces technologies permettent une gestion plus étroite des opérations venant ainsi faciliter la tâche du gestionnaire et lui permettre la prise de décisions en temps réel, pouvant mener à des gains en matière d'efficacité globale. Enfin, les grands producteurs voient aussi ces technologies, qui envoient des alertes lorsque certaines données sortent des paramètres fixés, par exemple lors d'une chute de température, comme une forme « d'assurance » afin d'éviter les erreurs, oublis ou accidents. Enfin, ces technologies ne permettent pas seulement de savoir si le travail a été fait, mais surtout s'il a été bien fait.



En route, pour un super départ!



WEAN UP est le programme mondial pour porcelets, conçu et fabriqué par Wisium, comprenant des produits et des services.

Wisium reconnaît que la performance des porcelets est liée à une approche complète et personnalisée. WEAN UP propose une gamme complète de produits dédiés aux porcelets. Plus qu'une solution de produits, WEAN UP propose un ensemble de support technique personnalisé pour assurer le meilleur retour sur investissement malgré les défis.

Commencez avec WEAN UP et obtenez de meilleures performances pour faire la différence !

WeanUp

[Programme expert pour porcelet]

wisium

ADM Nutrition Animale

842 Juliana Dr, Woodstock, Ontario N4V 1B9, 1-800-567-7692

3455 Boulevard Choquette, Saint-Hyacinthe, Québec J2S 7Z8, 1-888-236-2474

ca.contact@wisium.com - www.ca.wisium.com

217434

Les travailleurs étrangers assureront l'avenir de la production

Parmi les producteurs interrogés en focus group, tous s'accordent pour dire que la tendance actuelle en matière d'embauche sur les fermes porcines au Québec est que pour chaque travailleur québécois qui quitte, un travailleur étranger temporaire le remplace. Toujours selon ces producteurs, la proportion de travailleurs étrangers temporaires représentait entre 50 % et 90 % de leur main-d'œuvre, avec une moyenne autour de 70%.

Cette nouvelle réalité incontournable en raison du manque flagrant de main-d'œuvre québécoise engendre son lot de défis et d'adaptation en matière de gestion. Il faut dorénavant gérer des employés sur le lieu de travail, mais en plus, il faut les loger, fournir un moyen de transport et s'assurer de leur bien-être en dehors du travail.

Selon les producteurs interrogés, pour chaque travailleur québécois qui quitte, un travailleur étranger temporaire le remplace. Cette nouvelle réalité modifie beaucoup la gestion de la main-d'œuvre qui ne se fait plus seulement sur le lieu de travail, mais en plus, il faut les loger, fournir un moyen de transport et s'assurer de leur bien-être en dehors du travail.

Lorsque questionnés sur l'avenir de la production porcine au Québec, tous les grands producteurs se sont entendus pour dire qu'elle va passer par l'optimisation de la taille des entreprises de façon à ce que les coûts, notamment en main-d'œuvre, soient optimaux (pour atteindre productivité/efficacité optimale) et afin de combler les besoins actuels des travailleurs « d'avoir une qualité vie ».

Remerciements

Cette étude a été réalisée grâce à une aide financière du Programme de développement sectoriel, issu de l'Accord Canada-Québec de mise en œuvre du Partenariat canadien pour l'agriculture, Le Centre de développement du porc du Québec (CDPQ), l'Institut de recherche et de développement en agroenvironnement (IRDA) et les Éleveurs de porcs du Québec. L'équipe tient aussi à remercier le Centre d'études sur les coûts de production en agriculture (CECPA) pour leur collaboration à ce projet.

Merci également aux membres du comité d'experts et aux participants des deux focus group. ■

Taille et employés

Plus l'entreprise est petite, plus le travail repose sur l'exploitant. Or, lorsque l'entreprise grossit, elle doit engager de la main-d'œuvre, ce qui peut mener à diminuer l'efficacité du travail (ou une inefficacité structurelle) dans le cas où l'entreprise aurait seulement besoin d'un employé à temps partiel, mais qu'elle doit engager à temps plein. Cette « inefficacité structurelle » va perdurer jusqu'à ce que l'entreprise atteigne une certaine taille où il y a un ratio optimal de nombre d'animaux par employé+exploitant. À ce niveau optimal, l'entreprise va maximiser l'efficacité du travail et pourra aussi faire de la substitution entre employés pour combler les vacances, congés, maladies et améliorer la qualité de vie des employés ce qui est non négligeable dans un contexte où l'offre en main-d'œuvre est restreinte.

Également, pour les grands et moyens producteurs, le futur de la production va passer par la venue de travailleurs étrangers temporaires pour combler les manques en main-d'œuvre sur les fermes. Cependant, les défis sont grands et la libéralisation des travailleurs étrangers temporaires, leur laissant la possibilité de changer d'employeur, est un risque pour eux. ■

Références :

¹ Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture (CCRHA). 2019. Industrie porcine : Prévisions du marché du travail jusqu'en 2029. CCRHA, 11 p.

² Institut de recherche et de développement en agroenvironnement (IRDA). 2021. Étude technico-économique sur la productivité du travail et la compétitivité des entreprises en production porcine au Québec : analyse quantitative. IRDA, 64 p.

³ Centre de développement du porc du Québec (CDPQ). 2022. Étude technico-économique sur la productivité du travail et la compétitivité des entreprises en production porcine au Québec : analyse qualitative. CDPQ, 19 p.

⁴ https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=5030, consultée en février 2021.