

RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

Préparer l'avenir de la main-d'œuvre du secteur de la transformation des aliments et des boissons



PARTENAIRES

Food Processing Skills
Canada



EMPLACEMENTS

Île-du-Prince-Édouard
Nouveau-Brunswick
Nouvelle-Écosse
Terre-Neuve-et-Labrador



FONDS VERSÉS

2 134 491 \$



PUBLIÉ

Mars 2024

☰ Sommaire

Le secteur de la transformation des aliments et des boissons rencontre un défi pour ce qui est de trouver et de conserver des professionnels qualifiés.

En s'appuyant sur son cadre d'apprentissage et de reconnaissance validé par l'industrie, Compétences en transformation des aliments Canada a élaboré le programme STAC afin de combler les lacunes en matière de compétences et de répondre aux besoins de formation de l'industrie. Le programme propose des cours en ligne qui couvrent les compétences techniques et socio-émotionnelles pour différents groupes de professionnels. Il a également fourni un soutien et des ressources aux employeurs et aux participants.

Le programme pilote STAC a connu le plus grand succès dans le recrutement et la formation de superviseurs dans l'industrie de la transformation des aliments et des boissons. Les diplômés du programme ont déclaré que leurs compétences s'étaient améliorées en matière de rétroaction positive et corrective, d'écoute, de capacité à demander aux gens de réaliser certaines choses ou de leur demander ce dont ils ont besoin, et de soutien à leurs équipes pour qu'elles procèdent à des ajustements rapides. Plus de 90% des diplômés recommanderaient le programme STAC à d'autres superviseurs.

Le programme pilote du STAC est riche d'enseignements pour d'autres secteurs confrontés à des défis similaires en matière de recrutement, de fidélisation et de rotation, avec des capacités limitées en matière de ressources humaines. Les résultats sont également pertinents pour les discussions sur la manière d'aider les PME à s'engager dans la formation de leurs employés.

Les résultats positifs de ce projet pilote ont conduit à son extension à l'ensemble du pays avec le soutien de l'ESDC.

PERSPECTIVES CLÉS

- 1 330 participants ont pris part au programme pilote STAC, dont 266 se sont inscrits à la filière de formation des superviseurs.
- 2 89% des participants qui ont répondu à l'enquête post-programme ont déclaré que leurs compétences en matière de supervision s'étaient améliorées grâce au programme STAC.
- 3 65 % des employeurs qui ont participé au projet pilote STAC étaient des petites et moyennes entreprises comptant moins de 50 employés à temps plein.

L'enjeu

Près de la moitié des employeurs interrogés dans le secteur de la transformation des aliments et des boissons en 2020 ont éprouvé de grandes difficultés à trouver des personnes possédant les compétences et la formation adéquates pour occuper leurs postes à pourvoir. Les lacunes en matière de “compétences non techniques”, ou de domaines d'apprentissage socio-émotionnels, étaient les plus pressantes. Cette expérience est bien documentée dans le cadre de reconnaissance de l'apprentissage (Learning Recognition Framework – LRF) validé par l'industrie de l'alimentation et des boissons et basé sur les normes professionnelles nationales (National Occupational Standards). L'importance et la priorité de l'apprentissage socio-affectif, en plus des compétences et des connaissances techniques, à tous les niveaux des entreprises, sont au cœur du LRF et sont constamment mises en évidence dans les recherches d'informations sur le marché du travail menées par le secteur.

Plusieurs éléments doivent être pris en compte lors de la conception d'une solution de formation pour le secteur de la transformation des aliments et des boissons. Tout d'abord, de nombreux postes de débutants ne requièrent qu'une formation post-secondaire très limitée, voire inexistante, de sorte que la main-d'œuvre n'a qu'une expérience limitée de la formation et de l'éducation formelles. Deuxièmement, la plupart des formations sont actuellement réalisées en interne avec des techniques de formation sur le tas, ce qui fait que le secteur a moins l'habitude de collaborer à des initiatives de formation. Troisièmement, toute formation et tout développement des compétences doivent être imbriqués et intégrés dans des environnements de traitement très chargés, avec des équipes multiples sur une période de 24 heures, qui manquent souvent de personnel et dont les employés travaillent de longues heures. Malgré ces défis, les employeurs de ce secteur estiment que de nombreuses professions en demande requièrent des compétences particulières et considèrent la formation comme une stratégie visant à encourager l'évolution de carrière et le maintien des travailleurs dans l'industrie.



Ce que nous examinons

Ce projet a élaboré et mis en œuvre un programme pilote de trois ans intitulé Skills Training Atlantic Canada (STAC) afin de promouvoir le développement de la main-d'œuvre pour les transformateurs de produits alimentaires et de boissons dans le Canada atlantique. L'objectif du projet pilote STAC était de développer chez les employés actuels des compétences qui aideraient à la fois les employés et les employeurs à s'adapter avec succès aux défis anticipés et continus de la croissance accrue de l'industrie, des perturbations dues aux progrès technologiques de l'industrie et du vieillissement de la main-d'œuvre.

Destiné aux nouveaux employés, aux travailleurs saisonniers, aux professionnels de première ligne et aux superviseurs du secteur de la transformation des aliments et des boissons, le programme de cours du STAC a été adapté au cadre d'apprentissage et de reconnaissance du Canada pour l'industrie des aliments et des boissons afin de garantir l'environnement d'apprentissage le plus progressif et d'élever le niveau de développement de la main-d'œuvre de l'industrie. Les cours comprenaient une formation de base en matière de sécurité alimentaire et d'assurance qualité, des cours essentiels sur le lieu de travail, des cours au niveau de la supervision et un programme complet axé sur les compétences d'apprentissage socio-émotionnel comme la communication, le leadership, la résolution de problèmes et le travail d'équipe.

Initialement prévu comme un modèle de formation mixte avec des séances en personne, le programme est passé à un modèle exclusivement en ligne en raison de la pandémie de COVID-19. Ces cours en ligne étaient accessibles 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 et adaptés aux besoins et aux antécédents de quatre groupes principaux de professionnels : les superviseurs, les nouveaux employés/travailleurs saisonniers, les travailleurs de première ligne titulaires d'un diplôme d'études secondaires et les travailleurs de première ligne titulaires d'un diplôme d'études secondaires sans diplôme d'études secondaires. Les participants devaient avoir une maîtrise suffisante de l'anglais, un niveau d'alphabétisation suffisant et des compétences informatiques adéquates pour suivre les cours en ligne.

Ce programme a été mis gratuitement à la disposition des entreprises de transformation des aliments et des boissons en Nouvelle-Écosse, à l'Île-du-Prince-Édouard, au Nouveau-Brunswick et à Terre-Neuve-et-Labrador. Les employeurs ont bénéficié d'un soutien considérable pour la mise en œuvre du programme STAC, notamment : des séances d'intégration en direct avec les employeurs et les participants, du personnel de soutien STAC, des kits STAC et des aides à l'apprentissage tels que des cahiers d'exercices, des portails en ligne pour les employés et les employeurs, liés au système de gestion de l'apprentissage, et des Chromebooks.

Les résultats escomptés pour les participants individuels comprennent l'amélioration des compétences et des connaissances, la possibilité de mettre en pratique et de développer des compétences sur le lieu de travail, une plus grande satisfaction au travail et une amélioration des performances professionnelles.

Les résultats escomptés pour les organisations comprenaient l'amélioration des relations de travail, des performances et de la productivité des équipes, de la culture et de la communication sur le lieu de travail, ainsi que de divers domaines particuliers au secteur, comme la sécurité alimentaire, l'assurance/contrôle de la qualité et l'assainissement.

Ce que nous apprenons

330 personnes ont participé au programme pilote STAC, dont 266 ont suivi la filière des superviseurs. Il y avait 57 participants dans la filière des professionnels de première ligne titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire, trois dans la filière des professionnels de première ligne sans diplôme de l'enseignement secondaire et quatre dans la filière des nouveaux embauchés/apprentissage saisonnier. Environ un participant sur dix a déclaré n'avoir reçu aucune formation pour son rôle actuel, que ce soit en tant que superviseur ou en tant que professionnel de première ligne.

45 employeurs ont participé au programme pilote STAC, dont 46 % étaient en activité depuis plus de 25 ans. Tous les employeurs participants ont déclaré qu'ils offraient une formation en cours d'emploi avant de commencer à participer au programme.

En commençant par les superviseurs

La filière des superviseurs était la plus populaire des quatre filières, représentant 81 % des participants inscrits et la plupart des diplômés. Cette constatation est valable pour la quasi-totalité des employeurs, bien que le nombre de superviseurs soit nettement inférieur à celui des professionnels de première ligne. Il s'agissait d'une des premières formations structurées pour ces entreprises, et les superviseurs souhaitaient être formés en premier avant d'impliquer d'autres membres de l'équipe. Parmi les participants qui ont répondu à l'enquête post-programme, 89 % ont déclaré que leurs compétences en matière de supervision s'étaient améliorées grâce au programme STAC, notamment en ce qui concerne la communication d'informations positives et correctives, les compétences d'écoute, la capacité à demander aux gens de faire des choses ou d'obtenir des choses dont ils ont besoin, et le soutien apporté à leurs équipes pour qu'elles procèdent à des adaptations rapides. Parmi les superviseurs diplômés, 93 % ont déclaré utiliser ce qu'ils ont appris dans le cadre du STAC dans leur emploi actuel, et 50 % d'entre eux utilisent souvent les connaissances et les compétences acquises. Dans l'ensemble, 94 % des participants à la filière des superviseurs recommanderaient le programme STAC à d'autres superviseurs. Il est intéressant de noter qu'il existe des différences importantes entre les superviseurs les plus jeunes et les plus âgés en termes de satisfaction et de résultats de la formation STAC, les superviseurs les plus jeunes faisant état d'effets moins positifs que les superviseurs les plus âgés.

Équilibrer l'apprentissage virtuel et asynchrone avec le soutien en personne

Le passage à un apprentissage exclusivement en ligne en raison de la pandémie de COVID-19 s'est avéré utile pour gérer le caractère autonome de l'apprentissage pour certains participants et pour adapter la formation à des emplois du temps chargés et aux exigences du lieu de travail. Cependant, certains éléments du programme STAC et certains participants auraient pu bénéficier d'une formation en personne. La plateforme d'apprentissage elle-même en fait partie. Des efforts considérables ont été déployés pour développer l'interface apprenant-utilisateur afin de garantir que chaque participant puisse s'orienter dans le système, avoir accès à son propre parcours d'apprentissage et obtenir des mises à jour sur ses progrès. En outre, un système d'aide aux apprenants a été créé pour permettre aux participants de contacter les personnes-ressources du STAC pour des questions techniques ou de contenu.

Les PME ont besoin d'un soutien supplémentaire

Les petites et moyennes entreprises employant moins de 50 personnes à temps plein représentaient 65 % des employeurs ayant participé au projet pilote STAC. Cela signifie qu'ils disposaient de ressources humaines internes limitées et qu'ils avaient besoin d'un soutien considérable pour mettre en œuvre et dispenser des formations à leur personnel. Par conséquent, le STAC a été conçu pour être relativement facile à participer du point de vue de l'employeur, avec une équipe dédiée de personnes-ressources affectées à différentes régions et employeurs pour aider à l'inscription, au suivi et à la communication. Ce soutien comprenait également des appareils destinés à faciliter la formation : 71 % des employeurs participants ont demandé des Chromebooks pour soutenir la formation de leurs participants au STAC.

Pourquoi c'est important

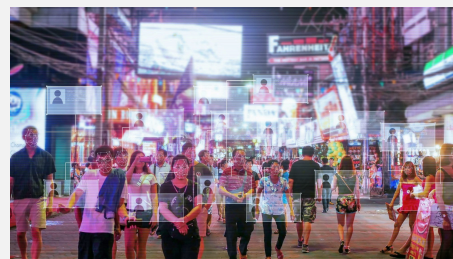
Ce projet et son évaluation bien documentée sont riches d'enseignements pour les décideurs de l'ensemble de l'écosystème des compétences, y compris les établissements de formation et d'enseignement, les employeurs, les conseils d'employeurs et les décideurs politiques. Les enseignements ne sont pas propres au secteur de la transformation des aliments et des boissons et sont probablement adaptables à d'autres secteurs confrontés à des défis similaires en matière de recrutement, de fidélisation et de rotation, avec une capacité limitée en matière de ressources humaines.

Pour élaborer des solutions de formation efficaces, les résultats du projet pilote STAC encouragent les initiatives de formation de la main-d'œuvre à :

- Utiliser des cadres normatifs validés par l'industrie comme base pour l'élaboration des programmes de formation.
- Concevoir des programmes de formation faciles, flexibles et soutenus qui tiennent compte des capacités limitées des RH, des emplois du temps chargés et des préférences diverses.
- Mettre en œuvre un modèle de formation mixte qui combine des séances en personne et en ligne avec une plateforme d'apprentissage conviviale dotée d'une navigation claire, de parcours personnalisés, de mises à jour des progrès et d'un soutien à l'apprenant.
- Inclure un contenu sur l'apprentissage socio-affectif ainsi que sur les compétences techniques et spécifiques à l'industrie.

Le projet pilote STAC permet également de tirer des enseignements sur la manière d'aider les PME à mettre en place des formations avec leur personnel existant. Les décideurs qui cherchent à soutenir les PME devraient prévoir des ressources appropriées pour apporter un soutien intensif aux entreprises qui devraient participer à la formation.

► Prochaines étapes



État des compétences : L'IA au service de l'écosystème du développement des compétences

Les outils d'IA appuyés par le CCF ont amélioré les résultats en matière d'adéquation des compétences, d'orientation du développement de carrière et de recrutement. L'efficacité générale de ces outils a été renforcée par la reconnaissance et l'atténuation des préjugés et de la discrimination inhérents à ces technologies.

[Lire le rapport](#)

Compétences en transformation des aliments Canada s'est associé à des associations industrielles, à de grands employeurs et à des établissements d'enseignement postsecondaire pour étendre le programme STAC à l'échelle nationale dans le cadre du Programme de solutions sectorielles en matière de main-d'œuvre d'ESDC. Cet investissement accru a permis de mettre à la disposition de tous les fabricants canadiens d'aliments et de boissons une version actualisée et améliorée du STAC depuis le printemps 2023, de renforcer les partenariats avec d'autres associations industrielles afin de les impliquer dans la promotion du STAC à l'échelle nationale et de mieux faire connaître la formation alignée sur le cadre d'apprentissage et de reconnaissance auprès des formateurs et des établissements d'enseignement supérieur concernés de l'industrie. Le programme national STAC permettra de tester plus avant les conclusions du projet pilote sur des échantillons plus importants, avec des entreprises plus diversifiées et une multitude de lieux de travail et de régions.

Des questions sur notre travail ? Souhaitez-vous avoir accès à un rapport en anglais ou en français ? Veuillez contacter communications@fsc-ccf.ca.

Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program



Préparer l'avenir de la main-d'œuvre du secteur de la transformation des aliments et des boissons est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

© Copyright2025 – Future Skills Centre / Centre des Competences futures