

FICHE n° 35 SUR LE DÉVELOPPEMENT DE PROGRAMMES DE FORMATION ET DE SOUTIEN EN ENTREPRISE POUR LES EMPLOYÉS EN SERRE

Comité de travail des serres sur la compétitivité de l'horticulture
ornementale, environnementale et nourricière

Secteur(s) visé(s)

- Production en serre ornementale, environnementale et nourricière

Titre / Nom de l'action proposée

Développement de programmes de formation et de soutien en entreprise pour les employés de serre.

Description de l'action proposée (*quoi*)

Développer ou adapter des programmes de formation et les programmes de recherche dans le secteur des serres afin de rehausser les compétences et d'augmenter le nombre de professionnels et de travailleurs formés par :

- Du réseautage pour développer des programmes de recherche au niveau universitaire ;
- Au besoin, la création d'une chaire d'enseignement en serre pour stimuler la formation d'étudiants à la maîtrise et au doctorat ;
- L'adaptation de programmes de formation existants au CÉGEP et dans les centres de formation professionnelle ;
- S'assurer que la formation Chefs de culture en serre développée par l'ITAQ soit offerte et qu'elle puisse être bonifiée par un accompagnement en entreprise, pour se coller davantage à la réalité du secteur ;
- S'assurer que l'accompagnement en entreprise pour les serres soit soutenu financièrement par un programme d'Emploi-Québec ;
- Le développement de nouvelles formations adaptées aux besoins du secteur ;
- L'adaptation et le développement de la formation continue avec AGRICarières, HortiCompétences, l'ITAQ et les autres partenaires.

Justification : contexte / objectifs / problématique que cette action veut résoudre (*pourquoi*)

Le manque de main-d'œuvre qualifiée est critique pour le secteur. Le développement de programmes de recherche et de formation est donc essentiel pour bonifier les compétences des futurs travailleurs et de ceux en place.

La formation de professionnels au niveau universitaire permettrait plus d'accompagnement et d'encadrement technique en entreprise (ex. : IQDHO). De plus, cela élargirait le bassin de professeurs potentiels pour les niveaux collégial et professionnel et amènerait plus de directeurs techniques et responsables R & D en entreprise, chez les fournisseurs.

La formation continue favoriserait également une plus grande rétention du personnel dans le secteur en créant de la valorisation professionnelle ainsi qu'un sentiment d'appartenance aux entreprises. Ces avantages sociaux non négligeables aideraient aussi à la promotion du secteur comme employeurs de choix et appuieraient le côté bénéfique de travailler en horticulture.

Enfin, des formations initiales ou d'appoint de qualité et collées sur la réalité du secteur permettraient d'attirer davantage de jeunes ou de gens en réorientation de carrière vers un emploi dans le secteur serricole.

Impact\$ sur la compétitivité / retombées anticipées (*qu'est-ce que cela va donner*)

Les bénéfices suivants auront un effet positif sur la compétitivité du secteur :

- Augmentation de la main-d'œuvre qualifiée ;
- Accès à un plus grand bassin d'employés formés pour les entreprises, donc plus de compétences pour faire face aux enjeux ;
- Mise en place de projets de recherche permettant d'avancer la connaissance et la compétence des étudiants universitaires ;
- Rétention du personnel en place par une offre adaptée de formation continue ;
- Plus de professionnels formés au service des entreprises ;
- Plus grande attractivité du secteur comme employeur de choix.

Principales étapes et échéanciers de réalisation (*quand*)

1. Faire un portrait de la situation actuelle : formations et projets de recherche actuels ainsi que programmes de financement afférents ; --- An 1
2. Établir les moyens d'adapter les formations existantes ; ---- An 1
3. Évaluer les formations manquantes ; --- An 1 et 2
4. Développer ou adapter les formations avec les partenaires ; --- An 2
5. Développer de nouveaux projets de recherche avec l'Université Laval ; --- An 2
6. Mettre en place les versions adaptées des formations ; --- An 2 et 3
7. Mettre en place de nouvelles formations et projets de recherche. --- An 3

Coût et comment serait-elle financée (*combien*)

La mise en place des phases préliminaires de ce projet (étapes 1 à 5) demandera majoritairement du temps ressource pour les producteurs en serre et les partenaires de formation. Un comité de travail devra ainsi se réunir à quelques reprises durant l'an 1.

Par la suite, la mise en place des programmes sera financée grâce aux inscriptions et aux programmes de subvention disponibles pour les différentes formations (ex. Emploi Québec pour la formation en entreprise, la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) pour le développement de formations spécifiques ou pour financer les COUD chez AGRICarières) et, pour la formation universitaire, par le secteur et les programmes finançant la recherche.

Qui serait responsable de la réaliser (*qui*)

Les producteurs en serre et partenaires de formation

Qui seraient les partenaires et pour quoi (avec qui)

Les PSQ, Emploi-Québec, CPMT, ULaval (projets de recherche), ITAQ, Cégeps et centres de formation professionnelle (formation chefs de culture en serre et autres), IQDHO, AGRICarières (formation continue) et HortiCompétences (pour la commercialisation en serre) et Québec Vert (programme de formation).

Pour plus d'informations sur la fiche, contacter

Nom : Hugo Pion
Tél. : (450) 501-1892
Courriel : hpion@serrespion.com