

SPÉCIAL GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

sont souvent très bien rémunérés et avec des conditions de travail exemplaires.

Comme tout bon capitaine d'équipe, l'employeur va transmettre sa vision et sa passion du métier par l'exemple. Il profitera de toutes les occasions pour faire ressortir les bons côtés à ses employés. Oui, il y a des périodes intensives et des tâches essentielles qui doivent être faites, comme la traite par exemple. Mais il y a aussi la période hivernale qui permet un peu de relâche pour profiter de loisirs comme la motoneige, un petit voyage dans le Sud ou autres. Comme je le dis souvent à ma nouvelle employée, il est important qu'elle soit là pour la traite, qu'elle soit ponctuelle et que l'on puisse se fier sur elle pour les tâches essentielles. Par contre, les journées de pluie ou entre deux traites, rien ne l'empêche de prendre du temps pour aller magasiner ou autres.

L'entreprise souhaite acquérir un système de robot de traite pour étable entravée, un projet que nous partageons avec nos employés car, justement, ils ne sont pas des robots. Nous prenons le temps de leur en parler en leur faisant ressortir les avantages, pour eux et l'entreprise, et nous leur expliquons également ce que ce projet exigera d'eux.

Oui, travailler en agriculture est un privilège et un mode de vie à partager avec fierté!



L'ENTREVUE DE FIN D'EMPLOI UN OUTIL PRÉCIEUX POUR IDENTIFIER LES SOLUTIONS AU ROULEMENT DE PERSONNEL

Nous avons demandé à Cameron Ressources Humaines si on peut également constater un taux de roulement élevé pour les autres PME et si des solutions ont pu être mises en place. Le roulement de personnel n'étant pas exclusif au secteur agricole, Cameron RH identifie l'entrevue de fin d'emploi comme un outil précieux; un bel appui à notre nouvelle politique de la gestion des départs au CEA et un bel encouragement à le faire également pour votre propre entreprise.

Le roulement de personnel n'étant pas exclusif au secteur agricole, Cameron RH identifie l'entrevue de fin d'emploi comme un outil précieux; un bel appui à notre nouvelle politique de la gestion des départs au CEA et un bel encouragement à le faire également pour votre propre entreprise.

Madame Nancy Cameron, Cameron RH

Vous souvenez-vous de la dernière fois où l'un de vos plus précieux employés vous a remis sa démission? Quelle a été votre réaction? Surpris, choqué, en colère? Mais quoi faire?

Dans un premier temps, il convient de se calmer et de laisser passer la colère avant de parler avec votre employé. Lors d'une rencontre, identifiez avec lui les raisons qui motivent son départ. Voici quelques exemples de questions à poser :

- Quitte-t-il pour un autre emploi? Lequel? Pourquoi?
- Quelles sont les raisons qui l'ont amené à travailler chez vous? Qu'est-ce qu'il a aimé et moins aimé?
- Les conditions et l'environnement de travail étaient-ils motivants?

- La formation reçue à la suite de son embauche était-elle adaptée?
- A-t-il vécu des déceptions en cours d'emploi? Lesquelles?
- A-t-il des suggestions pour améliorer le poste de travail qu'il occupait?

Pour être fructueuse, l'entrevue doit se dérouler en toute honnêteté de la part de l'employé. Pour ce faire, il doit sentir que l'employeur est réceptif. Les commentaires de l'employé doivent être perçus comme étant constructifs et non comme des attaques personnelles.

Alors, s'il vous arrive à nouveau de recevoir la démission d'un employé, gardez votre calme et offrez-vous une dernière jasette avec lui. Vous y trouverez plusieurs éléments de solution à vos problèmes de roulement de personnel.



OUI, MAIS DANS MON TEMPS...

En tant que psychologue du travail, nous avons demandé à Mme Pierrette Desrosiers comment elle voyait le défi de l'intégration pour les entreprises agricoles par rapport au contexte actuel de la main-d'œuvre. Le sujet de la génération Y lui a été inspiré par plusieurs interventions réalisées

auprès de patrons qui vivent des difficultés, soit avec la relève (leurs enfants) ou leurs jeunes employés.

Madame Pierrette Desrosiers, M.Ps.

Psychologue du travail – Conférencière – Coach d'affaires

« Dans mon temps, le boss c'était le boss. On faisait l'ouvrage qu'il y avait à faire, puis on acceptait la paye qu'il voulait bien nous donner. » Eh bien oui, c'était dans votre temps. Toutefois, ce temps est révolu.

La relève, c'est la génération Y, née entre 1978 et 1994 (âgée entre 15 et 31 ans). À quoi ressemble cette génération? Ce sont les enfants des baby-boomers. Ils sont le résultat de l'éducation et de l'environnement qu'ils ont eus.

- À huit ans, ils magasinèrent la tapisserie de leur chambre. Aujourd'hui, ils magasinent leur emploi comme vous magasinez un tracteur. Ils posent des questions, se comparent avec le marché et vous évaluent;
- Ils ont grandi avec les nouvelles technologies et veulent travailler avec du « high-tech ». Ils recherchent la stimulation;
- Ils veulent être stimulés, autant au point de vue du développement personnel que professionnel;

suite p.6

SPÉCIAL GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- Ils sont loyaux et respectent ceux qui sont compétents et respectueux et pas seulement parce que vous êtes le patron;
- Ils parlent ouvertement de leur salaire et de leurs conditions de travail avec leurs amis. Ils comparent;
- Ils veulent beaucoup de flexibilité dans leur travail et dans les horaires;
- Ils ont appris à communiquer leurs idées et à négocier. Ils veulent donner leur opinion;
- Ils sont autonomes, indépendants, très peu tolérants aux frustrations;
- Ils aiment avoir du plaisir;
- On les appelle les enfants-rois.

Comme employeur, si on ne s'adapte pas, on s'éteint. C'est la théorie de Darwin. Comment notre entreprise et l'emploi peuvent s'adapter à cette réalité? Vous devez innover, être créatif et sortir des anciens modèles. Examinez ce que vous pouvez offrir dans les limites qui sont encore avantageuses pour vous et pour votre entreprise.

Voici quelques questions cruciales que tout jeune se pose:

- Pourquoi irais-je travailler chez vous plus que chez le voisin ou dans un autre domaine?
- Qu'avez-vous à m'offrir qui répondrait à mes aspirations, mes valeurs, mon talent, mes aptitudes?
- La rémunération est-elle concurrentielle?
- Quel est le lien entre mes responsabilités et les objectifs de l'organisation?
- Comment allez-vous encadrer mon intégration et mon développement professionnel?
- Va-t-on respecter les ententes de départ?
- Quel genre de souplesse m'offrez-vous?
- Aurai-je les outils et le soutien nécessaires pour bien faire mon travail?
- Comment vais-je concilier travail/vie personnelle?
- Comment ma contribution va-t-elle être reconnue?
- Quelles conditions mettez-vous en place pour favoriser la communication et le travail d'équipe?
- Etc.

La partie n'est jamais gagnée. On doit prendre le pouls régulièrement, parler avec eux, les connaître et comprendre leurs motivations. De plus, ce constat est aussi vrai pour la relève familiale. Ils partagent les mêmes valeurs. Mettez l'accent sur les avantages de cette génération, et pas seulement sur les inconvénients. Profitez de leurs talents, de leur flexibilité, de leur adaptation au changement. Finalement, dites-vous que si vous ne vous adaptez pas à cette génération, d'autres employeurs le feront, les recruteront et les conserveront.

Vous aimeriez échanger et avoir des idées concrètes qui répondent à ces questions? Contactez votre CEA de la Beauce au 418 228-5588. Des ateliers avec Mme Desrosiers (ou autres) peuvent être organisés.

