

Causerie GRH 2022 22 avril 2022

Il y a quelques semaines, Maryse Trahan, conseillère en gestion du CMCA identifiait un besoin parmi les clients qu'elle accompagne en gestion : Améliorer leurs façons de gérer leurs employés pour ainsi faciliter le recrutement et la fidélisation de leurs employés.

Elle met en contact ce groupe avec Audrey Dallaire, conseillère en transfert et gestion HUMAINE des ressources afin d'animer une rencontre à ce sujet.

Quel but visait-t-on par cette démarche ?

Mme Dallaire souligne que ce type de démarche a pour but de favoriser l'amélioration des pratiques en gestion des ressources humaines des producteurs agricoles de la région.

Quelle clientèle cible souhaite-t-on rejoindre avec cette activité ?

Une bonne vingtaine de producteurs se sont donc réunis afin de discuter autour des problématiques relatives à la main d'œuvre. Ceux-ci avaient pour certains plusieurs employés, travailleurs étrangers. Mais aussi un seul employé qui se trouvait à être la relève. Ils ont identifié des pratiques favorisant la rétention du personnel, connu des outils de gestion, des trucs de gestion

Quelle formule serait la meilleure pour atteindre nos buts ?

L'idée de la causerie a été favorisée. Le contenu a été amené par la conseillère GRH et discuté par la suite. Rien de mieux que des échanges entre producteurs pour capter des trucs, outils, idées provenant d'autres producteurs. Cette formule favorise la confiance et met à l'aise les participants.

Des contenus discutés

- Un modèle : Vidéo d'Éric Lessard et sa **démarche pour recruter et fidéliser**.
- De quoi les gens ont **besoin** pour rester avec vous et **demeurer motivés** ? Salaire ? Ambiance ? ...
- Travailleur étranger temporaire. Est-ce LA solution ?
- Comment être attractif et embaucher dans un contexte de chômage à 3,2%?
- Les salaires, comment les planifier ?
- Le roulement de personnel, comment ça coûte ?
- Les raisons qui font qu'on quitte un emploi ?

Conclusion quant à l'embauche

Les producteurs ont retenu qu'un employé satisfait fait le meilleur des ambassadeurs à l'embauche. En traitant bien nos employés, soyons de bons patrons et employeurs. Notre prochain recrutement en sera facilité.

Ils ont aussi discuté de l'importance de réviser les conditions de travail offerts en gardant en tête que le salaire attire mais ne retient pas. Visons la conciliation travail- famille, de plus petite semaines...

Comme Éric Lessard, faire aller TOUT son réseau lors qu'on cherche un employé. Le dire largement (vétérinaire, conseillers, familles, amies...), afficher largement (Facebook, Centre d'emploi agricole, Service-Québec...)



Les producteurs ont aussi discuté du fait d'être attractif en misant sur les forces de l'entreprise, de l'employeur, de l'humain. Ils auront à identifier clairement ce qui les distingue des autres ? Pourquoi une personne X me choisirait comme employeur ? :

Conclusion quant à la fidélisation

Les participants ont aussi discuté de la suite de l'embauche. De proposer une expérience de travail positive et constructive. Une fois la perle rare trouvée et embauchée, comment favoriser le fait qu'elle soit heureuse (et désire restée) ? Entre autres en adoptant de bonnes pratiques de gestion telles que :

- Formation : l'importance de garder à jour les capacités, connaissances et connaissances de toute l'équipe.
- Consultation : Une pratique encore sous-utilisée. Consulter les membres de l'équipe afin de les impliquer et favoriser l'appartenance. Mais aussi pour générer et consolider les idées, les méthodes...
- Reconnaissance : Rappeler souvent pour quelles raisons vous avez décidé d'embaucher cette personne. La reconnaissance au travail, à faire au quotidien.
- Communication : Réunions, message clair, demande claire, sont des moyens identifiés par les participants. Une saine communication = une saine gestion
- Gestion de conflits : L'importance de prendre du temps pour régler des conflits. Même si c'est difficile, c'est primordial car cela a un effet direct sur l'ambiance de travail, sur la qualité des relations dans l'entreprise. Si on ne gère pas les conflits, qu'on les nie... C'est une garantie de perdre des employés à moyen et long terme.

Ils viseront par ces pratiques à répondre aux besoins universels au travail pour ainsi favoriser au maximum la fidélisation pour vivre des relations au travail harmonieuses, pour avoir des gens compétents et autonomes et satisfaits du travail qu'ils font pour votre entreprise.



Par Audrey Dallaire, conseillère en transfert d'entreprise agricole & en gestion humaine des ressources
CMCA | Centre multi-conseils agricoles
audrey.dallaire@lecmca.com
418 389-0648 poste 306