

LA PANDÉMIE...

Et la gestion de nos travailleurs dans tout ça?

Depuis 7 ans, mon quotidien consiste à coordonner une équipe dans le but d'atteindre les objectifs que NOUS nous sommes fixés. Au cours de ces années, il y a eu de nouvelles embauches, des départs, des discussions de fond, des opinions convergentes, divergentes, etc. À travers tout ça, l'apprentissage le plus majeur dans mon rôle de gestionnaire a été les bénéfices inestimables d'être à l'écoute des employés, à l'écoute de la *vibe* de l'équipe. Simple, vous dites?



Comme gestionnaire, comme leader d'entreprise, il faut se demander ce qu'on peut faire pour répondre aux attentes et aux besoins de son équipe.

Les mois passent et se ressemblent, depuis déjà plus d'un an... Pandémie, COVID-19, distanciation sociale, mesures sanitaires, confinement, déconfinement, couvre-feu, ces mots sont devenus notre réalité. Presque à en oublier nos modes de vie d'avant... Et si nous, comme gestionnaires, chefs d'entreprise et producteurs agricoles, vivons dans cette « temporaire » réalité complètement déstabilisante, il est clair que les membres de nos équipes vivent également ce déséquilibre. Et si la pandémie nous offrait des occasions à saisir? Comme celle de l'écoute des attentes et des besoins de nos équipes. Et aussi celle de la bienveillance envers nous-mêmes et les autres... Pourquoi pas? Et on fait ça comment?

Mode d'emploi

Ingrédients

- Une équipe composée d'employés (locaux, étrangers temporaires, étudiants, retraités, famille, etc., selon votre situation).
- Un producteur agricole / employeur (c'est vous, ça!).
- Les attentes de chacun.
- Les pratiques, processus et façons de faire actuelles dans votre entreprise.

1. La préparation

Le point de départ est, dans bien des situations, l'observation. Comment se porte votre équipe actuellement? Portez attention à l'ambiance, la collégialité entre les membres de votre équipe, les éléments stressants à la ferme, les absences, les préoccupations, ce qui fait sourire les gens, etc. Commencez par poser des questions simples, au début et à la fin de la journée. Puis, allez-y de questions plus spécifiques et précises, en lien avec les horaires de travail, la variété des tâches, l'esprit d'équipe, les besoins de formation, etc. Garnissez votre panier d'informations, car elles vous seront très utiles pour la suite.

2. Les mains à la pâte

Il est temps de se lancer et d'évaluer ce que VOUS, comme leader d'entreprise, pouvez faire pour répondre aux attentes et aux besoins de votre équipe. Qu'est-ce que vous pouvez faire pour les aider?, et non l'inverse! C'est à cette étape que vous devez vous questionner si, justement, la façon dont vous gérez au quotidien vos ressources, les pratiques de gestion existantes (ou l'absence de celles-ci!), les conditions de travail globales, les occasions d'apprentissage sont les bonnes réponses aux attentes et aux besoins de votre gang! Oui? Non? Doit-on changer la recette? Ou simplement ajouter un ingrédient qui fera toute la différence?

Je vous entends... Vous me dites que vous avez autre chose à faire, que le travail à la ferme ne manque pas, que vos prédécesseurs n'ont jamais pris le temps de vous demander vos besoins, etc. Tout ceci est vrai. Alors, je vous répondrai ceci : peser les pour et les contre. Encore plus dans le contexte pandémique que nous vivons, l'importance de vous doter d'une équipe stable, fidèle, motivée, et ce, peu importe le statut de vos employés, est encore plus cruciale aujourd'hui.

Si, pour y arriver, vous devez prendre plus de temps pour expliquer les tâches, car les gens vous ont dit que certaines d'entre elles n'étaient pas claires, ou si vous devez porter plus d'attention aux mesures sanitaires dans l'espace commun de lunch, parce que l'équipe ne se sent pas totalement sécurisée, ou encore, si vous devez revoir légèrement l'horaire d'un de vos fidèles collaborateurs, car il est maintenant un aidant naturel pour un membre de sa famille et qu'il doit passer chez cette personne tous les matins avant d'arriver au boulot, faites-le. Vous serez gagnant. Votre recette sera un succès.

3. Les astuces du chef

Je vous entends encore... Vous ne vous sentez pas totalement en confiance dans la cuisine pour concocter cette recette. Et bien, sachez que des astuces existent spécialement pour vous!

D'abord, si vous avez besoin d'un bras droit dans la démarche, tournez-vous en toute confiance vers les ressources professionnelles en gestion des ressources humaines du Centre d'emploi agricole (CEA) de votre région : emploiagricole.com.

Pour des outils d'apprentissage et de formation, sachez que le programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) pour le métier d'ouvrier en production porcine est présentement en grande révision. Des outils numériques seront bientôt disponibles, revampés, complètement au goût du jour et adaptés à la réalité du secteur porcin. D'autres programmes, tels que FermeEmploi et Agrifrancisation, sont aussi disponibles, vous n'avez qu'à visiter le site web d'AGRIcarrières pour en apprendre davantage : agricarrieres.qc.ca.

Et pour finir, l'ingrédient magique : la bienveillance, qui se définit comme étant la *disposition favorable à l'égard de quelqu'un*. Il s'agit de mon mot préféré des derniers mois. Pourquoi? Parce que j'en ai besoin. J'ai besoin de sentir que les gens autour de moi : ma famille, mes amis, mon équipe de travail, se préoccupent de comment je vais, tout simplement. Offrez-vous cette bienveillance, prenez le temps de vous demander comment vous allez. Offrez cette même bienveillance aux membres de votre équipe. Après tout, on est tous dans le même bateau, non?



Geneviève Lemonde, directrice générale d'AGRIcarrières.

Et plus encore...

Visionnement en différé du colloque RH d'AGRIcarrières : *Conversations RH*
cible.agricarrieres.qc.ca



Devez un AS de la détection en production porcine (formation en ligne)
cible.agricarrieres.qc.ca

Application mobile pour TET à télécharger sur App Store ou Google Play



Références en SST
santeseurite.upa.qc.ca ■