

Comment assurer une bonne supervision?

Au Québec, la rareté de la main-d'œuvre est un phénomène bien présent, plus particulièrement dans le secteur agricole où les professions sont peu connues et peu valorisées. Dans ce contexte, pour attirer et retenir les bons travailleurs, vous devez, en tant que producteurs porcins, vous démarquer, notamment en assurant une bonne supervision.

Que vous ayez deux ou cent employés, assurer la supervision de votre entreprise compte plusieurs défis. Intuitivement, certaines personnes vont assurer une bonne gestion, alors que d'autres doivent mettre des efforts supplémentaires. Pour réussir dans ce rôle, plusieurs habiletés, qui s'apparentent à celles d'un chef d'orchestre, sont nécessaires.



Frédérique Proulx, agente de projet en ressources humaines du comité sectoriel de main-d'œuvre de la production agricole chez AGRICarrières.

Peu importe le nombre d'employés, leur fonction doit être claire et précise.

Voici quatre habiletés qui ont démontré une grande efficacité sur les fermes :

1. Avoir une vision globale de la direction de l'entreprise

Pour être efficace, il est primordial d'avoir une vision à court, moyen et long terme de son entreprise. À cet effet, bien que cela puisse paraître intimidant, établir une structure organisationnelle, c'est-à-dire bien définir la structure de son entreprise, est nécessaire. Par exemple, en tant qu'employeur, il faut connaître les tâches et les responsabilités de ses travailleurs. Il ne s'agit pas de savoir comment les exécuter, mais plutôt de comprendre de manière générale le rôle de chacun et les difficultés auxquelles ils peuvent être confrontés. Peu importe le nombre d'employés, leur fonction doit être claire et précise. Cela est d'autant plus important si les employés portent plusieurs chapeaux ou si l'entreprise est de type familial. Bien qu'à première vue le rôle de chacun semble parfois évident, les employés ne sont pas toujours au fait ou bien préparés à l'assumer. Dès le départ, pour éviter les ambiguïtés, les frustrations et les conflits de travail, il est important de bien délimiter le terrain de jeu de chacun. Tous doivent également savoir à qui se rapporter en cas de questions ou de problèmes.

Quelques astuces :

- Dresser un plan de son entreprise (organigramme).
- Préciser le niveau de responsabilité de chacun.
- Définir des descriptions de poste.

2. Indiquer le rythme

Il s'agit de préciser la direction et le rythme que l'équipe doit prendre. À cet effet, il faut notamment définir les heures de travail, les congés et les vacances ainsi que donner une rétroaction régulièrement. Il ne suffit pas d'évaluer annuellement vos employés. Les attentes quant au rendement et aux résultats souhaités doivent être claires et validées régulièrement. On doit également prendre en considération que, contrairement à l'employeur, les travailleurs ne sont pas propriétaires de l'entreprise. Il est donc normal qu'ils ne travaillent pas avec la même intensité et la même motivation que le propriétaire. Aussi, certains employés, tels que les travailleurs occasionnels ou saisonniers, nécessitent plus de soutien, car ils connaissent souvent peu l'entreprise où ils ont été embauchés. Par conséquent, il faut s'assurer qu'ils détiennent tout ce qui est nécessaire (information et outils) pour bien effectuer leur travail.

Quelques astuces :

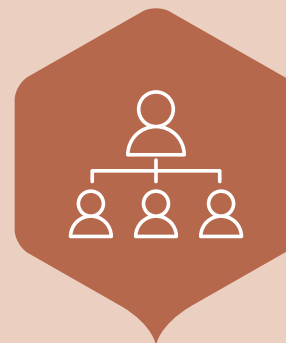
- Organiser des rencontres d'équipe.
- Accompagner et soutenir ses employés.
- Féliciter son équipe lorsqu'elle réussit.

3. Être à l'écoute

Les employés ne sont pas que de simples exécutants. Ils ont des idées, et certains peuvent avoir des connaissances approfondies en agriculture ou dans un domaine connexe. Pour développer une relation de confiance avec eux, il est important de prendre en considération leurs besoins, leurs idées et leurs préoccupations afin de leur montrer qu'ils sont écoutés. Pour ce faire, il ne suffit pas d'observer ses employés, de hocher la tête une fois de temps en temps et de répéter ce qui vient d'être dit. Il faut les écouter attentivement et favoriser les interactions en leur posant des questions simples (ex. : Comment vas-tu? et d'autres plus spécifiques (ex. : Quel est ton point de vue? ou Explique-moi ton idée). Grâce à celles-ci, leur fierté, leur motivation et leur sentiment d'appartenance envers l'entreprise seront plus grands. De plus, l'écoute ne doit pas se limiter au milieu professionnel. On gagne à être attentif à l'équilibre travail-famille et à respecter le temps de repos de ses employés. Personne n'apprécie se faire déranger lors de ses journées de congé ou ses vacances.

Quelques astuces :

- Prôner la transparence.
- Accueillir les commentaires sans couper la parole.
- S'abstenir de vouloir avoir raison à tout prix.
- Favoriser les questions plutôt que les réponses.
- Écouter sans juger.
- Réduire les distractions (ex. : textos, courriels, appels, etc.)



4. Faire preuve de leadership

Il existe plusieurs sortes de leadership, et chacun comporte des avantages et des inconvénients. L'important est d'être présent, à l'écoute et de faire preuve de jugement et d'ouverture. Il se peut que, en tant que propriétaire, on éprouve de la difficulté à s'éloigner de ses anciennes fonctions, dites techniques, ou à accepter que certaines tâches ne soient pas faites exactement de la manière dont on les aurait faites. Toutefois, lorsque les employés performant bien, on doit éviter de les observer de près ou de contrôler leur travail. Vous devez leur faire confiance et leur donner un certain niveau d'autonomie et d'indépendance. Plus facile à dire qu'à faire? Cela n'est pas faux. Pour cette raison, il est conseillé de bien définir ses attentes, de communiquer régulièrement avec ses employés et parfois de prendre un pas de recul. Les travailleurs doivent être en mesure de comprendre les idées et les décisions (même les plus difficiles) de leur supérieur.

Quelques astuces :

- Être disponible.
- Être positif.
- Favoriser l'amélioration continue.
- Faire preuve de reconnaissance.

Bref, assurer une bonne supervision est essentielle. Plus on améliore ces habiletés, meilleures seront les décisions prises! Grâce à celles-ci, on pourra entre autres se démarquer en maximisant le potentiel et le bonheur de ses employés. ■