

1

Les défis de la supervision des ressources humaines en agriculture.

« Superviser:
C'est un paquet de troubles! »



Novembre 2015

2

Présentation du consultant

Maxime Lambert, CRHA
Ressources humaines Lambert inc.

www.rhlambert.com

3

Plan de la présentation

Introduction: superviser c'est difficile et complexe !

1. **Vos** grands défis en gestion de personnel.
2. Les grands défis dans le Québec rural.
3. Une supervision efficace.
4. Les erreurs de supervision.

4

1. Vos grands défis GRH (sondage dans le groupe)

- a) Le recrutement de personnel (trouver du monde pour vous aider, pour les vacances).
- b) Superviser son oncle, son père...
- c) Superviser le personnel à l'extérieur de la famille.
- d) Communiquer avec son personnel.
- e) La paie.
- f) La gestion de conflits.
- g) Le manque de connaissance en GRH.
- h) Planifier le travail.
- i) Mobiliser les troupes.

5

1^{er} défi: le recrutement en région rurale

- Critères: stabilité, capacité physique, disponibilité, rapidité.
- Difficultés:
 - Faible démographie et vieillissement de la population.
 - Travail à temps partiel.
 - Travail physique.
 - Complexité plus élevée: équipements, l'alimentation...
 - Beaucoup de travail l'été, durant les vacances de tout le monde !
 - Autres: à vous la parole !

6

1^{er} défi: le recrutement en région rurale

- Quelle est l'activité la plus importante en gestion des ressources humaines ?
- Quelle est l'activité la plus négligée en gestion des ressources humaines ? Pourquoi ?
- Important: image de marque, respect interne.
- Qui recruter ?
 - Dans la famille ou un inconnu ?
 - Avec diplôme ou sans diplôme ?
 - Le comportement (l'attitude) est-il important ou le rendement est plus important ?

7

1^{er} défi: le recrutement en région rurale

► Comment recruter ?

- Affichage dans le journal local ou la radio, Facebook, informer votre réseau d'amis, la famille et les proches.
- Présélection des candidatures.
- Entrevue (15-30 min.).
- Visite du lieu de travail avec le candidat choisi (2^e rencontre).
- Établissement des conditions de travail: horaire, salaire, règles de communication, absences, vacances, etc.

8

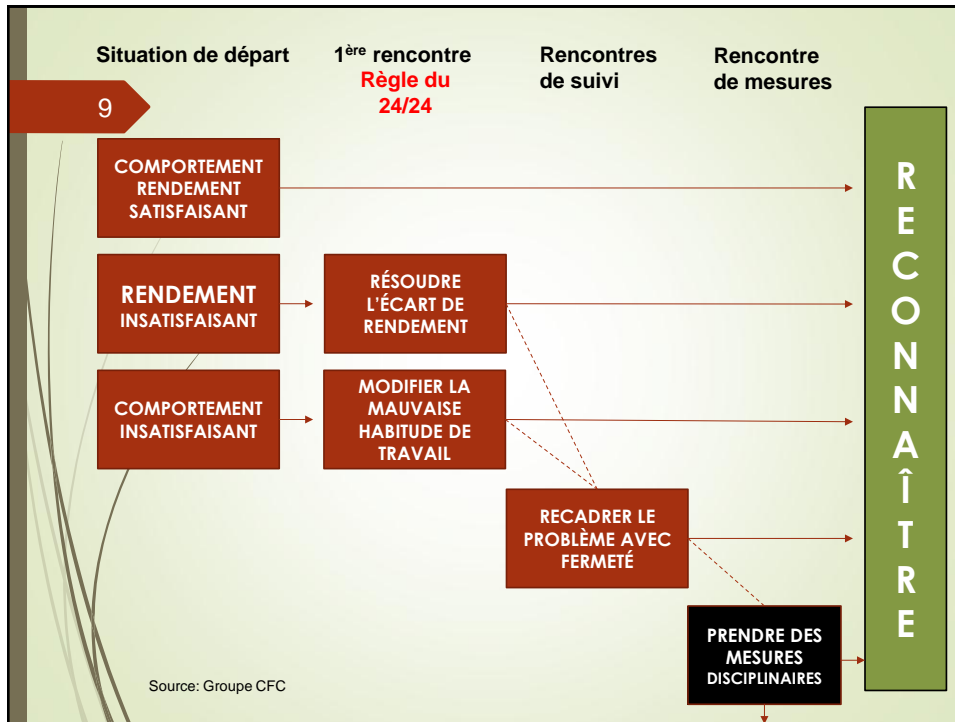
2^e défi: Superviser le personnel

► Comment influencer et superviser son père ou son oncle « résistant » ?

- Pas par l'autorité, mais par la relation et la compétence !
- Se préparer, encore se préparer, toujours se préparer !
- Rencontre individuelle avant la rencontre de groupe (exprimer ses attentes, gestion participative).
- Recherche Internet. Ex.: labour.
- Connaître la résistance aux changements / paradigmes.

► Comment superviser un nouvel employé ?

- Une image vaut mille mots: l'organigramme !
- Clarifier les RRT (rôles, responsabilités et tâches).
- Gestion du rendement au quotidien (rendement et comportement).



10

2^e défi: Superviser le personnel

► **Le deuil du père dans la transaction:**

- Est-il vraiment prêt à partir ?
- Y a-t-il un plan de relève (des dates de transaction et de prise en charge du nouveau propriétaire). Il faut s'asseoir pour en parler... un facilitateur peut être nécessaire!

3^e défi: Communiquer

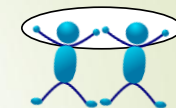
- ▀ En famille, les communications se font à quels moments ?
- ▀ Est-ce suffisant ?
- ▀ À quelle fréquence faire le point ?
- ▀ Comment ?
- ▀ On parle de quoi ?
- ▀ Ça sert à quoi ? Fonction organisationnelle et psycho-sociale.
- ▀ Rencontre individuelle et/ou rencontre de groupe.

La communication organisationnelle Descriptif des 4 dimensions



Ce que je pense :
Perceptions, opinions, intérêts,
valeurs (sentiments), idées

VISION INDIVIDUELLE



Ce que je dis, ce que nous pensons :
Échanges, communications,
discussions, interactions, conflits,
partages, consensus, négociations,
relations, recherche d'influence

PARTAGE VISION



Ce que je fais :
Rôles, responsabilités, tâches, méthodes,
directives, processus, technologies,
moyens, comportements, gestes, façons de
faire, plans d'action

IMPLANTATION-RÉALISATION

Suis-je cohérent ?
Résultats, effets externes et internes,
impact, contrôles, ajustements,
impressions, climat, mobilisations,
responsabilisation,

IMAGE

Source: Université Laval, CGO

13

4^edéfi: Former votre monde!

- Pour prendre des vacances, il faut avoir des personnes capables de faire l'essentiel.
- La formation fait peur, mais mobilise les troupes !
- Choisir la bonne formation et surtout le bon formateur !
- Former des retraités !

14

Les pièges...oubliez ça !

- Appréciation de rendement ou l'évaluation du personnel.
- Le salaire minimum.
- Salaire fixe.
- Salaire au rendement ... attention !
- La gestion disciplinaire dans une même famille.
- Le chou – chou.
- Ignorer les besoins psycho-sociaux.

15

Cas pratiques

1. À la fin mars, la neige fond et les travaux agricoles se planifient. Lors des semences, un ouvrier agricole est nécessaire. Vous devez mettre en place une stratégie de recrutement et de sélection. Que faites-vous ?
2. À la fin juillet, en haute saison, deux employés décident de ne plus travailler en après-midi... trop chaud ! Ils influencent le reste de l'équipe, que faites-vous ?

16

Conclusion

- Si vous perdez la relation, vous n'avez plus de pouvoir !
- Conservez et développez la relation et tout le monde gagne la négociation !
- Superviser, c'est un paquet de troubles... ne pas superviser, c'est la certitude de l'enfer !!!
- GO, SOYEZ COURAGEUX !

17

MERCI... BON COLLOQUE !

➔ www.rhlambert.com

