

La rétention des employés : un aspect essentiel pour la durabilité de nos fermes

Par [OMAR SANDOVAL](#), agr., conseiller provincial pour le service FIATÉ et [CATHERINE LARIVÉE BAZINET](#), agr., conseillère en transfert du savoir, Lactanet

- La durabilité des fermes, c'est un tout. Pour être durable, il faut regarder à long terme. Votre ferme est-elle équipée pour relever les défis économiques, environnementaux, sociaux et de bien-être animal? Pour y arriver, il faudra vous entourer des bonnes personnes, mais surtout de bons employés. Mais comment faire pour les garder longtemps dans votre entreprise?

PREMIÈRE QUESTION : QU'EST-CE QUE JE RECHERCHE?

Avant même de penser aux stratégies de rétention, vous devez vous demander quel type d'employé vous recherchez. Cherchez-vous une personne qui entre au travail accomplir ses tâches quotidiennes et qui repart à la maison pour revenir le lendemain et recommencer la même routine jour après jour ou un membre actif pour votre équipe de travail? Quelqu'un qui aura une voix et qui sera partie prenante des décisions de l'entreprise? La réponse à ces questions vous aidera à planifier votre approche de rétention et la mise en place des stratégies suivantes. Ces stratégies favorisent la rétention des travailleurs étrangers temporaires comme des employés locaux.

UNE BONNE INTÉGRATION EST ESSENTIELLE

Vous avez peut-être l'impression de courir et de manquer de temps. L'intégration de nouveaux employés peut vous paraître dans ce cas comme une étape standardisée qui peut être franchie rapidement. Après tout, ce que vous voulez, c'est que les tâches soient effectuées afin de pouvoir déployer votre énergie pour les décisions plus stratégiques de l'entreprise. En réalité, l'étape d'accueil et d'intégration des employés est cruciale pour leur rétention. Dès le début, il faut avoir une bonne communication avec vos nouveaux employés et leur expliquer vos attentes, les rôles et responsabilités de chacun et toujours garder votre porte ouverte pour leur offrir le soutien nécessaire durant ces





premières semaines d'apprentissage intensif. Une approche personnalisée lors de l'intégration vous fera également gagner autant en argent qu'en temps à long terme et favorisera l'intégration plus rapide des employés dans leur rôle au sein de votre entreprise.

Une fois l'intégration de vos employés réalisée, vous pouvez leur demander d'exprimer leur opinion par l'entremise d'un sondage, par exemple. Vous aurez ainsi une idée de leur compréhension des rôles et responsabilités de chacun ainsi que leur avis sur leurs expériences au travail. Ces renseignements précieux vous permettront de toujours améliorer votre processus d'intégration.

L'IMPLICATION DES EMPLOYÉS GRÂCE À LA FORMATION

La formation continue du personnel reste un aspect important pour créer un sentiment d'appartenance chez l'employé. Ce dernier sentira que vous voulez investir en lui et ses compétences, bref dans son succès. Aussi, vous aurez une main-d'œuvre mieux qualifiée qui aura plus de connaissances et qui fera donc moins d'erreurs. Aussi, la formation améliore le moral, l'engagement et l'ambiance de l'équipe de travail. Vous aurez des employés plus autonomes qui pourront identifier et régler eux-mêmes certaines situations problématiques. Mettez sur la proactivité plutôt que la réactivité!

QUELQUES PROGRAMMES DE FORMATIONS POUR LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES QUI POURRAIENT VOUS AIDER :

- ✓ Programme de francisation en milieu de travail
 - AgriFrancisation d'Agricarrières
- ✓ Trousses d'intégration virtuelles
 - Formations *Traite pas traite, j'y vais* et *Je travaille avec un robot* d'Agricarrières
 - Programme d'apprentissages en milieu de travail (PAMT) d'Agricarrières
- ✓ Service FIATÉ de Lactanet pour l'intégration et la rétention des TET
 - Formation technique personnalisée en production laitière
 - Formation sur la qualité du lait et le bien-être animal pour les membres d'Agropur

« Durant la période d'intégration et même après, il est conseillé d'organiser des réunions de suivi individuelles ou en équipe, de démontrer à l'employé qu'il est apprécié, de s'assurer que sa charge de travail est adéquate et de le présenter aux intervenants externes de la ferme dans le but d'éviter qu'il se sente anonyme. Vous aurez ainsi une vraie équipe de travail. »



Cherchez-vous des stratégies pour vous aider à faire face au contexte économique actuel?

Inscrivez-vous aux ateliers Lactanet sur votre compte MonSite dès maintenant et laissez nos experts et conseillers vous accompagner. **Joignez-vous à nous le 18 janvier prochain pour un webinaire GRATUIT qui présentera les ateliers 2023.**



SCANNEZ LE CODE
POUR VOUS INSCRIRE



lactanet.ca

ÉCHANGEZ AVEC NOUS



L'HISTOIRE
DERRIÈRE VOTRE
INVENTAIRE DE
GÉNISSES





Réalisez la formation de vos employés selon les cinq critères suivants :

- Évaluer le niveau d'apprentissage
- Ajuster la formation selon le niveau de connaissances
- Planifier un programme de formation continue adapté à vos besoins
- Prioriser l'apprentissage visuel et pratique
- Donner la formation dans la langue maternelle de l'employé

LA MOTIVATION A BIEN MEILLEUR GOÛT

La troisième stratégie, et non la moindre, est la motivation. Celle-ci crée un sentiment d'appartenance envers votre entreprise et favorise l'engagement de vos employés. Maintenir la motivation de ses employés n'est pas si sorcier. Vous pouvez commencer par manifester de la reconnaissance envers vos employés sous la forme, par exemple, d'avantages économiques (prime d'ancienneté, de performance, de loyauté, etc.). Une autre façon pourrait être de planifier des sorties de loisir en équipe ou encore simplement de montrer à vos employés que vous vous intéressez à eux en leur posant des questions sur leurs projets ou en leur demandant leur avis.

Saviez-vous qu'un employé heureux sera 31 %¹ plus productif? C'est un pensez-y-bien!

UN SUCCÈS POUR VOUS ET VOS EMPLOYÉS

Que vous embauchiez des employés locaux ou des travailleurs étrangers temporaires, les stratégies de rétention sont les mêmes : intégration, formation et motivation. Partagez les bons comme les moins bons coups avec vos employés. Si vous gagnez un prix ou obtenez de bons résultats, informez-les, ils pourront alors célébrer avec vous. Il n'y a rien de mieux qu'un environnement positif et de l'engagement pour garder ses employés longtemps.

Alors, qu'avez-vous décidé : voulez-vous des jobbeurs ou une équipe de travail? ■

¹ Source : <https://www.grenier.qc.ca/chroniques/21073/lorsque-bonheur-rime-avec-productivite>.

TÉMOIGNAGES

« Omar est efficace et un bon communicateur. La formation qu'il a offerte à nos travailleurs étrangers temporaires les a rendus autonomes plus rapidement pour la traite, leur tâche principale à la ferme. Il faut comprendre nos TET. Ils sont parachutés pour 6 à 24 mois dans une nouvelle culture, un nouvel environnement, où on ne parle pas la même langue qu'eux. Donc, c'est juste normal de leur offrir une formation qui leur permet de montrer le meilleur d'eux-mêmes. Aussi, ça les met en confiance et ça nous met en confiance également. Donc pour ma part, je pense que c'est un investissement qui est très payant. Je le suggère à tous les producteurs. »

- Myriam Côté, Ferme Jendro à Rimouski

« À la ferme, nous avons un salon de traite double huit et les vaches sont logées sur des logettes de sable. Depuis 2020, nous avons deux travailleurs étrangers temporaires originaires du Guatemala. Dès le départ, on trouvait que c'était important qu'ils fassent de la formation en production laitière avec Omar parce que premièrement, ça se faisait dans leur langue. Donc, c'était plus facile pour eux de comprendre le système de production au Canada et celui de la ferme.

La formation favorise une intégration plus rapide et la compréhension des tâches à faire. De plus, le travail était plus intéressant pour nos TET par la suite. Ils nous parlent encore de la formation aujourd'hui! »

- Mathieu Lavallée, Ferme Framala à Berthierville