



presents

AgriSuccess
Information and Learning

in partnership with



Embaucher des employés

Gestion des ressources humaines

Canada

Les objectifs de la journée

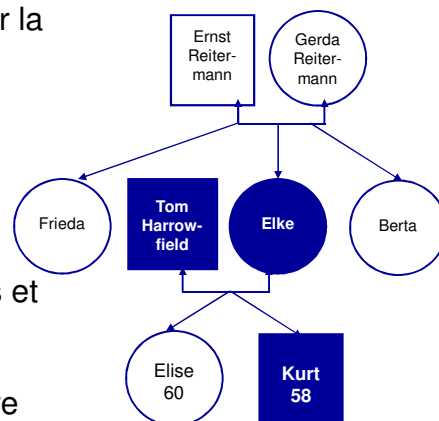
- Vous guider dans le processus d'embauche et de recrutement
- Améliorer votre sens de l'organisation et votre efficacité à attirer, recruter et embaucher les « bons » employés pour votre entreprise.

Objectifs d'apprentissage

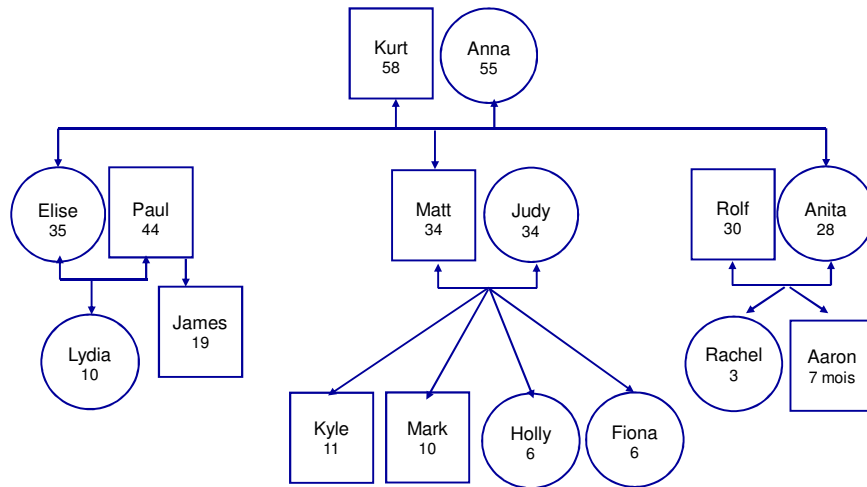
- Comprendre le processus d'embauche
- Comprendre et recenser les compétences professionnelles
- Déterminer des méthodes de recrutement efficaces
- Mener des entrevues réussies
- Comprendre l'importance de la vérification des références
- Prendre des décisions d'embauche efficaces

Présentation de la ferme Harrow Fields

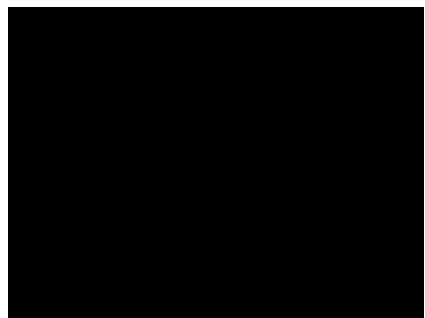
- Possédée et exploitée par la famille Harrowfield
- Exploitation agricole de troisième génération
- Culture commerciale, exploitation bovine et exploitation avicole
- Superficie de 1 400 acres et 98 000 poulets à griller
- Exploitation maraîchère comme activité secondaire



Les Harrowfields



Matt et Judy Harrowfield



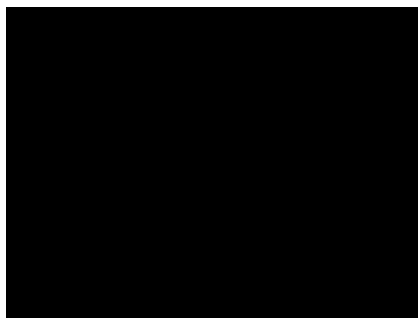
- Matt se consacre coeur et âme à l'agriculture; il désire que la ferme prenne de l'essor
- Il exploite également la ferme Metzer achetée par Kurt il y a six ans
- Il croit que l'exploitation de poulets à griller est la plus rentable des exploitations
- Il est marié et élève quatre enfants

Définir vos buts et vos objectifs

- Quelle est l'orientation de votre exploitation agricole?
- Comptez-vous prendre de l'essor?
- Apporterez-vous des changements à votre gamme de produits?
- Comptez-vous augmenter votre production?

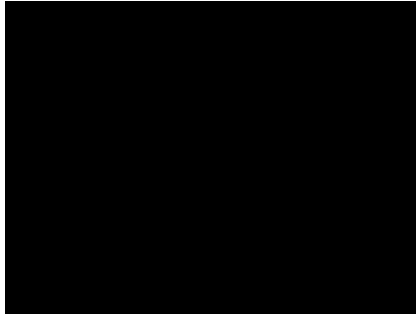
Ces questions vous aideront à mieux évaluer vos besoins en matière d'embauche!

Où se situe Matt aujourd'hui?



- Il a 34 ans
- Il désire un jour prendre la relève de son père
- Il désire embaucher des personnes qui possèdent différents ensembles de compétences
- Il ne sait pas où chercher afin de trouver du personnel compétent

Anita Hein



- Elle a 28 ans
- Elle est la soeur cadette de Matt
- Elle a deux enfants (un âgé de trois ans et l'autre de sept mois)
- Elle dirige les activités d'exploitation maraîchère
- Elle est préoccupée, car elle croit que son frère ne possède pas les aptitudes nécessaires pour recruter et gérer des employés

Évaluer vos besoins en matière d'embauche

- Combien d'employés désirez-vous embaucher?
- Quand devront-ils commencer?
- Pendant combien de temps travailleront-ils pour vous?
- Quelles aptitudes et quel type d'expérience doivent-ils avoir?
- Quelles tâches devront-ils effectuer?

Ces questions vous aideront à rédiger une description de travail!

Rédiger une description de travail

- Donner un aperçu des éléments clés de l'emploi
- Décrire les compétences nécessaires pour effectuer les tâches correctement
- Décrire les conditions de travail

Que sont les compétences d'emploi?

- Un regroupement de connaissances, d'aptitudes et de comportements que doit posséder une personne afin de bien travailler et d'avoir un bon rendement dans des rôles particuliers

Les compétences techniques comprennent les habiletés et les connaissances nécessaires propres à l'emploi (permis, formation dans les métiers, etc.)

Les compétences comportementales comprennent les compétences générales (esprit d'initiative, résolution de problèmes, etc.)

Compétences d'emploi nécessaires à l'obtention d'un bon rendement

- Avoir le souci du service à la clientèle
- Aptitude en résolution de problèmes
- Esprit d'équipe
- Aptitude à la communication et entregent
- Capacité d'adaptation et souplesse

Rédiger une description de travail

- Trouver un titre de poste
- Résumer le poste en une ou deux phrases
- Énumérer de trois à cinq compétences d'emploi en commençant par la plus importante
- Décrire l'expérience nécessaire
- Dresser la liste des compétences nécessaires (aptitudes, habiletés, exigences techniques)
- Préciser les conditions de travail et les autres exigences

Recruter les candidats

- Trouver des sources de candidats
- Créer une stratégie publicitaire afin d'attirer des candidats vers votre exploitation agricole

Exercices

1. Trouver d'autres sources de candidats
2. Évaluer et discuter des exemples de publications d'emploi

L'entrevue

- Doit être considérée comme une occasion de partager des renseignements
- Moment idéal pour en apprendre davantage sur le candidat
- Moment idéal pour le candidat d'en apprendre davantage sur vous et sur votre exploitation agricole
- Vous devez tous les deux prendre une décision

Poser les questions

Questions conventionnelles

- Axées sur les études, l'expérience et la « concordance » avec la description de poste

Donne un petit aperçu du comportement ou du rendement du candidat lors de situations particulières

Poser les questions

Questions de nature comportementale

- Axées sur les actions prises par le candidat lors de situations similaires à ce qui pourrait arriver dans votre entreprise

Démontre comment les choses se passaient auparavant

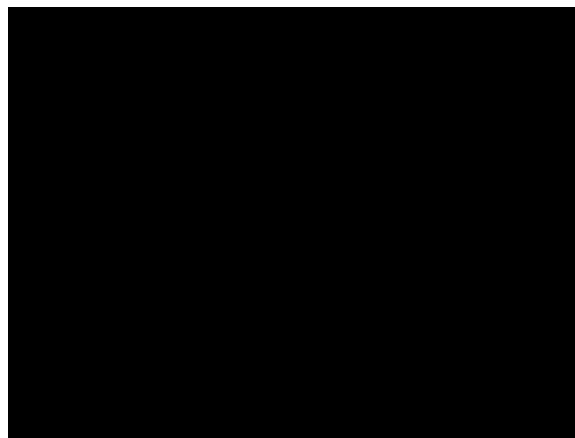
Questions de nature comportementale

- Poser des questions à développement qui ne peuvent pas être répondues par un simple oui ou non
- Demander au candidat de fournir des exemples de situations où il a démontré certains comportements
- Amorcer les questions avec « Donnez-moi un exemple où vous avez ... » ou « Décrivez-moi une situation où vous ... »
- Éviter des questions de type « Comment réagiriez-vous si ... »

Exercices

1. Mener une entrevue traditionnelle
2. Mener une entrevue de type comportementale
3. Formules des d'entrevues

Qu'en pense Matt?



Qu'en pense Anita?



presents

AgriSuccess
Information and Learning

in partnership with



Fidéliser les employés

Gestion des ressources humaines

Atelier

Canada

Objectifs d'apprentissage

- Comprendre l'importance de garder ses employés
- Se fixer des objectifs et mesurer le rendement
- Utiliser la rétroaction à des fins de gestion et de motivation
- Comprendre et percevoir les différents styles de communication
- Reconnaître les facteurs motivants et démotivants
- Comprendre l'importance d'une atmosphère positive dans le milieu de travail

Matt et Judy Harrowfield



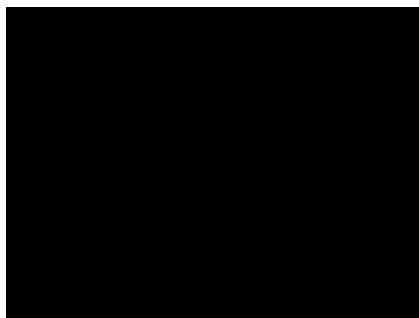
- Ils sont mariés et élèvent quatre enfants
- Ils se consacrent coeur et âme à la ferme Harrow Fields
- Matt croit que l'exploitation de poulets à griller est la plus rentable des exploitations; il désire que la ferme prenne de l'essor
- Ils se concentrent sur le développement de l'entreprise

Où se situe Matt aujourd'hui?



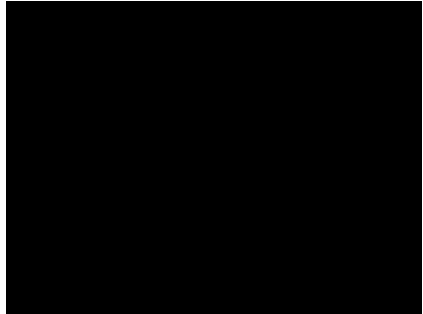
- Il a 34 ans
- Il désire embaucher des personnes qui possèdent différents ensembles de compétences
- Il désire gérer la ferme tout en participant aux travaux
- Il est préoccupé, car il croit que gérer des employés implique une forme de gardiennage

Anita Hein



- Elle est âgée de 28 ans
- Elle est la soeur cadette de Matt
- Elle a deux enfants (un âgé de trois ans et l'autre de sept mois)
- Elle dirige les activités d'exploitation maraîchère
- Elle est préoccupée, car elle croit que son frère ne possède pas les aptitudes nécessaires pour recruter et gérer des employés

Rolf Hein



- Il est âgé de 30 ans
- Il est le mari d'Anita
- Il fournit de l'aide à temps partiel sur la ferme
- Il travaille pour l'entreprise d'agrofourniture de ses parents le reste du temps
- Il partage les mêmes opinions que sa femme concernant Matt
- Il se préoccupe également de l'avenir

Garder ses employés

- Le recrutement constitue une opération ardue; il est donc essentiel de garder ses employés
- Il est essentiel de créer un milieu de travail où les employés peuvent se dépasser et se sentir utiles
- Il est essentiel de répondre aux besoins en matière de salaire et d'avantages sociaux
- Il est essentiel d'offrir des possibilités d'avancement ou de développement : formations, meilleure éducation, et perfectionnement professionnel

Les facteurs démotivants . . .

- Événements, pratiques ou processus qui poussent l'employé à ne pas travailler de son mieux.
- Bon nombre peuvent être réglés, mais . . .

Si l'employé n'aime ni son emploi ni les tâches à accomplir, il sera sans doute impossible de régler le manque de motivation à moins de...

Créer un milieu de travail motivant

- Démontrer le côté « humain » de la gestion
- Faire participer les employés
- Poser des questions
- Être ouvert aux suggestions et aux nouvelles idées
- Déléguer des tâches importantes aux employés

Aborder le mauvais rendement d'un employé

Généralement, le mauvais rendement est causé par des raisons bien évidentes :

1. Manque de communication
2. Manque de ressources
3. Manque d'aptitudes ou d'habiletés
4. Manque de conséquences

Comprendre et percevoir les différents styles de communication

Que ce soit en communiquant avec les autres ou en interprétant ce qui leur est dit, les individus ont certaines préférences en matière de communication

Styles de communication :

- Expressif
- Directif
- Aimable
- Analytique

Comprendre et percevoir les différents styles de communication

Expressifs : s'agitent facilement; ils n'aiment pas les longues explications et n'aiment pas perdre leur temps à écouter des faits

Directifs : décidés et autoritaires; ils n'aiment pas que l'on prenne des décisions à leur place

Aimables : veulent faire partie de l'équipe; ils n'aiment pas les personnes froides et indifférentes

Analytiques : cherchent à obtenir le plus de détails possible; ils n'aiment pas la spontanéité et le manque de préparation

Employer la rétroaction pour gérer le rendement

- La rétroaction doit être opportune, pertinente, honnête et objective
- Peut être *constructive* afin de reconnaître un bon rendement
- Peut être *corrective* afin d'améliorer le rendement

La rétroaction constructive se fait en quatre étapes

1. **Décrivez** les détails de ce que vous avez vu ou entendu
2. **Expliquez** les effets entraînés sur l'exploitation agricole
3. **Reconnaissez** le travail de l'employé
4. **Félicitez** et encouragez

La rétroaction constructive ressemble à . . .

« Matt, j'ai remarqué que tu as préparé une feuille de calcul des projections de revenu pour notre future expansion. Ces calculs nous seront bien utiles lors des négociations avec la banque. Je sais que tu as dû "fouiller", mais j'en suis vraiment reconnaissant. Merci beaucoup pour tout le temps que tu as consacré à ce tableau. »

La rétroaction corrective se fait en cinq étapes

1. *Dîtes* ce que vous avez vu de façon neutre
2. *Attendez* une réponse; recueillez les renseignements; écoutez attentivement,
3. *Rappelez* le but escompté à l'employé
4. *Demandez* à l'employé de trouver une solution; concentrez-vous sur l'avenir
5. *Entendez-vous* sur une solution; résumez, documentez et procédez à un suivi

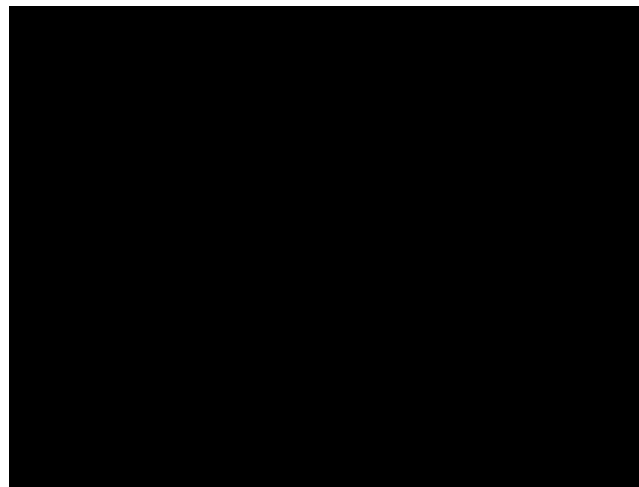
La rétroaction corrective ressemble à . . .

- Dîtes* (Kurt) « Le fournisseur d'aliments pour volailles m'a téléphoné pour me dire qu'il n'avait toujours pas reçu le paiement... »
- Attendez* (Matt) « Je sais, j'ai accumulé du retard dans le paiement des factures ce mois-ci ... »
- Rappelez* (Kurt) « Tu sais que nos fournisseurs désirent être payés dans les 30 jours. »
- Demandez* (Kurt) « Comment peut-on s'assurer que les paiements ne seront pas faits en retard? Est-ce que je peux faire quelque chose pour t'aider? »
- (Matt) « ... Si j'ai de la difficulté, je te le dirai au moins une semaine à l'avance. »
- Entendez-vous* (Kurt) « Parfait – j'attendrai de tes nouvelles... »

Il est important de mettre ses discussions par écrit, car . . .

- Il s'agit d'une source précieuse d'information
- Il sera plus facile de vous rappelez de certaines discussions au cours de l'année
- Il sera plus facile d'appuyer votre décision lorsque vous prenez des mesures disciplinaires ou correctives

Qu'en pense Matt?



Qu'en pense Anita?

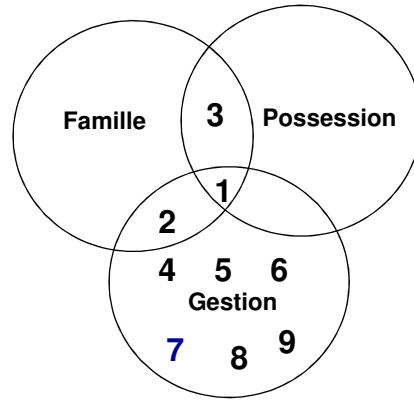


Quelques points essentiels à retenir

- La majorité des employés resteront dans une entreprise s'il peuvent se dépasser et s'ils se sentent utiles
- L'essentiel de la gestion d'employés est de fournir un leadership efficace – communiquez, guidez, et engagez-vous
- La motivation vient de l'intérieur. Créez un milieu de travail où les employés sont prêts à se donner à 100% quotidiennement

Le programme Agrissuccès

1. Transférez la ferme familiale
2. Établissez une vision et des objectifs
3. Planifiez votre succession
4. La gestion financière agricole – États et ratios
5. La gestion financière agricole – Rentabilité et budget
6. Recrutez les employés
7. Fidélisez les employés
8. Gérez la commercialisation des denrées
9. La gestion de la chaîne de valeur



Pour obtenir des renseignements complémentaires

Veillez visiter notre site Web : www.agrisuccess.ca

OU

Communiquez avec notre Centre de service à la clientèle au **1-888-332-3301**



Canada