

Les moments conviviaux contribuent au bien-être des salariés.



## Considérer ses salariés comme des **collaborateurs**

Trouver le salarié idéal et le garder : un challenge pour les exploitants. Son intégration dans l'entreprise et son bien-être au travail sont essentiels.

**F**ace à la pénurie de main-d'œuvre, un chef d'entreprise doit tout mettre en œuvre pour garder son salarié, d'autant plus quand il trouve la perle rare. L'époque où un employé réalisait toute sa carrière sur une même exploitation semble révolue. Il faut donc redoubler d'effort pour lui donner envie de rester.

### Participer aux décisions

Pour Stella Hans, consultante en ressources humaines, intégrer ses salariés dans la vie de l'entreprise et leur faire aimer leur travail est une première réponse. « Il y a actuellement quatre générations susceptibles d'être embauchées sur une ferme », souligne l'experte : les baby-boomers, qui ont 56 ans et plus, la génération X, composée de personnes nées entre 1964 et 1980, la génération Y, de 1981 à 1995, et la génération Z, de 1996 à 2001. « Elles sont ainsi catégorisées car elles ont évolué dans un contexte différent, qui rend leur vision du monde et celle du travail particulière. »

Les salariés d'âge distinct n'attendent pas tous la même chose de leur travail. Les jeunes générations veulent trouver un métier avant tout qui a du sens et dans lequel ils se sentent utiles. « Il apparaît essentiel de ne pas uniquement leur donner des ordres. Ils attendent aussi qu'on soit à leur écoute lors d'un entretien annuel, qui est obligatoire, mais aussi au quotidien », poursuit Stella Hans. La possibilité de communiquer, de dialoguer avec le chef d'exploitation doit leur être donnée. Il est envisageable de prévoir un créneau chaque semaine consacré à un temps d'échange.

« Si le salaire est un élément important pour l'employé, le fait d'être associé à certaines décisions, sur la conduite d'une culture ou l'utilisation d'un matériel par exemple, d'entendre que le travail est bien fait et de partager des moments conviviaux sur son lieu de travail (pause-café, repas d'équipe) sont des éléments très importants », conseille Stella Hans.

### Management collaboratif

Les générations les plus anciennes n'ont pas été habituées à ce mode de fonctionnement, mais il est peu probable que cela ne leur convienne pas. « Il s'agit de manager ses équipes de façon collaborative, en laissant chacun s'exprimer occasionnellement et en étant bienveillant à leur égard. » Les salariés peuvent avoir de bonnes idées, il peut être intéressant de leur demander leur avis sur des

points techniques ou pratiques de la vie de l'exploitation.

### Transmettre son savoir

L'expérience des plus anciens leur permet d'être de bons conseils, notamment auprès d'un chef d'exploitation plus jeune. À l'inverse, les générations modernes, très à l'aise avec les outils connectés, peuvent transmettre leur savoir à leur responsable, mais également aux salariés d'une génération différente. « Les méthodes de travail évoluent vite, l'employeur de main-d'œuvre n'a pas toujours la solution à tout », souligne la consultante. Chacun a donc la possibilité d'apporter sa pierre à l'édifice, dans l'intérêt de l'entreprise. « Il doit d'ailleurs montrer l'exemple », insiste Stella Hans.

Un agriculteur qui aime son métier doit réussir à transmettre ce « savoir aimer faire ». Il a un rôle très important à jouer pour assurer le bien-être au travail de ses salariés. Le management collaboratif peut paraître prenant, car il nécessite de consacrer du temps à ses salariés, mais « les résultats sont payants ». Stella Hans rappelle enfin « qu'on ne naît pas leader, on le devient. Le management n'est pas inné, il est important de se former afin d'acquérir les bons réflexes pour encadrer ses équipes. »

BERTILLE QUANTINET

Retrouvez nos articles sur l'emploi sur  
La France Agricole **e**mployeur