

EMPLOYEURS-SALARIÉS

Professionnalisez votre management

Dans le monde agricole, les RH, c'est tabou ! C'est pourtant une des clés pour des exploitations viables et vivables, constate Céline Marec du réseau Trame. Pour accompagner employeurs et salariés à gagner en compétences sur les relations humaines, l'association propose des ateliers ainsi que des formations et donne ses conseils.



La viabilité économique et la vivabilité des entreprises agricoles passent par de bonnes relations humaines, entre exploitants associés, mais aussi entre employeurs et salariés sur l'exploitation. Depuis une quinzaine d'années, le réseau Trame travaille sur le sujet, dans le but d'améliorer les RH au

Une conférence Trame sur les RH, réalisée ici avec l'Association des salariés agricoles du Loiret.

sein des structures. « Notre force pour accompagner les agriculteurs et les salariés est d'avoir les deux profils au sein de notre conseil d'administration », explique Céline Marec, cheffe de projet relations humaines et bien-être au travail chez Trame. « Nous constatons que le sujet RH est tabou dans les exploitations agricoles. Il

ya un réel besoin mais pas de demandes... » Dans les exploitations, de plus en plus de travaux sont réalisés par des salariés, souvent seuls mais parfois au nombre de 50 et plus dans une même structure. En parallèle, les chefs d'exploitation ne sont pas formés à la gestion des RH, en formation initiale puis

au-delà. Autre constat : le bien-être au travail passe par une reconnaissance de l'employeur, et dans le milieu agricole, cette reconnaissance n'est pas assez exprimée, poursuit Céline Marec : « Il n'y a rien de pire que l'indifférence ! Content ou pas du travail d'un salarié, l'employeur peut lui faire ses retours ! »

Trois types d'outils

Pour valoriser les compétences respectives des agriculteurs et des salariés par un dialogue et un management de qualité, Trame a mis au point divers outils faciles d'accès : une pièce de théâtre, des conférences, et des vidéos. « Les vidéos sont plutôt adaptées pour le salariat partagé, la pièce de théâtre porte sur les attitudes des employeurs et des salariés, et la conférence aborde la relation au quotidien », précise Céline Marec.

Ces supports peuvent être mis en place lors d'assemblées générales de groupements d'agriculteurs ou de salariés, ou lors de tout autre événement, sur une demi-journée en général, pour aborder la question des relations employeurs-salariés. La pièce de théâtre *C'est moi le chef... Même pas peur !* est une pièce interactive, dont les acteurs sont les membres de votre groupe, et aborde les postures de chacun.

Les deux vidéos de dix minutes proposées sur le

salariat partagé abordent les thèmes « Comment s'organiser ? » et « Comment apprendre à le gérer ? », et sont suivies d'un débat. Enfin, la conférence sur la relation au quotidien s'intitule « J'ai deux mots à te dire » et dure 1 h 30, débat compris.

Un parcours multimodal

Pour les exploitants souhaitant aller plus loin, Trame a développé des formations plus poussées, notamment une formation mixte agriculteurs/salariés sur deux jours (diagnostic des attentes et des besoins, points de vigilance et mises en situation), et un parcours de management sur six mois lors duquel l'agriculteur travaillera sur ses compétences au travers de cours en ligne, avec cinq webconférences, et de groupes d'échanges de pratiques. « Ce travail en groupe d'échanges de pratiques réunit les participants deux fois sur les exploitations lors du processus, tout le reste de la formation se fait chez soi », décrit la responsable Trame.

Chaque agriculteur réalisera, en amont, un diagnostic en ligne sur la plateforme CheckPoint360 suivi d'une restitution en face-à-face d'une demi-journée, pour avoir un bilan de ses compétences et un plan de développement personnel. « Cet accompagnement multimodal correspond à du développement personnel,

MANAGEMENT

Quatre conseils aux employeurs agricoles

- Communiquer régulièrement. Les enquêtes montrent que le manque de communication est fréquent en agriculture, et peut causer un manque d'efficacité dans les travaux, voire des conflits.
- Trouver son canal adéquat de communication, et l'indiquer à ses collaborateurs pour faciliter les échanges : appels téléphoniques, SMS, mail, réunions hebdomadaires, panneaux d'affichage...
- Prévoir du temps pour la cohésion d'équipe : prendre le café avec ses salariés, organiser un repas après un gros chantier, avoir des moments conviviaux...
- Accepter de se former, si l'on sent que ses compétences en management sont insuffisantes. Les RH sont un métier à part entière, qui nécessite d'être accompagné.

Par Céline Marec, cheffe de projet relations humaines et bien-être au travail chez Trame.

qui permet une professionnalisation des pratiques de management. »

Après une première formation réalisée sur six mois, une deuxième session doit débuter en octobre 2019. « Les retours de la première formation sont positifs, et nous observons trois profils : les agriculteurs qui mettent en place de petits outils appris comme lors de nouveaux recrutements avec des fiches de postes ; ceux qui ont souhaité se faire accompagner par une personne extérieure sur les RH, notamment des consultants ; et ceux qui ont besoin que nous les rappelions pour faire un point régulier afin de les pousser à mettre en place de bonnes habitudes », termine Céline Marec, satisfaite de cette première promotion.

OLIVIER LÉVÊQUE



Pour Céline Marec, cheffe de projet relations humaines et bien-être au travail chez Trame, le sujet RH est tabou au sein des exploitations agricoles.