

INNOVER SES PARADIGMES EN RESSOURCES HUMAINES

Une formule gagnante et durable

Dans un contexte économique en perpétuelle évolution, les entreprises du secteur porcine sont confrontées à des défis sans précédent pour maintenir leur rentabilité et assurer leur pérennité. Soumises à des facteurs majoritairement exogènes imposés par l'environnement d'affaires, les organisations se doivent d'adopter une posture d'efficacité, d'optimisation, d'agilité, de résilience et de créativité pour perpétuer leur création de valeur.


Au cœur de cette dynamique, la gestion du changement émerge comme un élément clé; en effet, face à la limite du modèle de la réduction budgétaire, il devient alors pertinent de repenser les approches managériales pour accroître l'efficacité organisationnelle. Optimiser sa fonction ressources humaines est alors une avenue très intéressante et stratégique à considérer pour renforcer son positionnement, car c'est un sous-système dont les gestionnaires ont la capacité d'influencer les résultats de manière efficace et durable.

Au cœur de la gestion du changement dans la fonction ressources humaines de l'organisation

Optimiser sa fonction ressources humaines peut être un défi de taille, selon le type et la structure organisationnelle de l'entreprise. Que l'on parle d'une petite, moyenne ou d'une grande entreprise, le premier agent de changement de ce paradigme doit être la haute direction et elle doit coopérer avec cohérence et transparence avec toutes les parties prenantes et les sous-systèmes de son organisation. Afin de perfectionner son capital humain, les gestionnaires doivent endosser les rôles de coach et de mentor en développant les potentiels des membres en encourageant une ouverture aux changements, l'interdépendance positive et l'inclusion, particulièrement vis-à-vis les travailleurs et travailleuses étrangers. Évidemment, il est indéniable que tout employeur aspire à disposer d'un capital humain hautement qualifié et autonome. Cependant, il est rare de constater que les balises organisationnelles soutiennent efficacement ce modèle et en assure sa pérennité. Le défi consistera toujours dans l'opérationnalisation adéquate de ces changements afin de parvenir à des résultats durables et conformes aux attentes.

Dans ce mouvement de pensée, les gestionnaires de la haute direction ne sont plus seulement que des gestionnaires « techniques », mais aussi des gestionnaires inspirants, humbles, bienveillants et positifs, avec une forte intelligence émotionnelle. Des gestionnaires avec des bonnes aptitudes andragogiques et qui, surtout, sont capables de transmettre leurs belles valeurs à leurs équipes de travail avec enthousiasme. Dans ce paradigme, les gérants et gérantes de ferme sont donc des leaders d'équipe et des formateurs occupant les fonctions de planification, d'organisation et de contrôle de la productivité de la bâtisse en collaboration avec leur coach. Il est de notoriété que l'autonomie des employés et employées dans leurs tâches quotidiennes est directement proportionnelle à leur bonheur et à leur rendement. L'objectif est donc d'accroître leurs aptitudes, attitudes, leadership et leur autonomie afin de générer de la valeur autant pour l'entreprise que pour le développement personnel des parties prenantes. Il convient de souligner que l'optimisation des ressources humaines peut représenter une grande gestion de changement, car elle implique potentiellement une réorganisation hiérarchique, un investissement conséquent en formation technique, managériale et pédagogique pour les collaborateurs, voire une transformation stratégique de sa culture d'entreprise et de son image de marque.

L'interdépendance positive se produit lorsque les individus composant l'équipe se savent dépendant l'un des autres pour atteindre leurs objectifs communs et le vivent de manière positive.



L'entreprise doit adopter des mesures de **communication** et d'**interventions efficaces** afin de contrer le sentiment de solitude, favoriser la qualité des relations de travail et demeurer productive.

Promouvoir l'autonomie de ses ressources : un équilibre à déterminer dans la structure

Investir dans le développement de ses ressources humaines est certes pertinent et efficace. Cependant, il y a quelques critères de base à respecter pour que ce type de gestion puisse fonctionner et fournir les résultats voulus. Tout d'abord, chaque individu doit être en adéquation avec les valeurs de l'entreprise et les exigences de son poste. La haute direction doit donc avoir un processus de sélection, d'attraction et de développement adéquat et cohérent avec tous les autres sous-systèmes de l'organisation.

Dans la fonction ressources humaines de l'entreprise, les balises doivent appuyer ce changement à travers des programmes qui renforcent et permettent une autonomie réelle et la créativité de ses ressources. Parce qu'au final, investir dans le développement des compétences, c'est aussi privilégier l'écoute active, la confiance et permettre aux membres un réel pouvoir sur leurs tâches quotidiennes à travers des supports et des outils pertinents. Après tout, ils sont formés adéquatement et solidement pour pouvoir avoir ces responsabilités et atteindre les objectifs fixés. Des normes trop strictes ont toujours empêché le développement, l'authenticité et la créativité. Cependant, il y aura toujours un cadre minimal à respecter. Les gestionnaires, comme les gérants et aide-gérants, ont des obligations à rendre pour satisfaire les besoins de l'entreprise. Ici, le défi réside à ce que l'organisation détermine le bon équilibre dans sa gestion du risque à travers sa hiérarchie horizontale et verticale souhaitée et l'indépendance de ses gestionnaires de ferme. Vous l'aurez deviné, la gestion du changement est un art!

Créer sa valeur par le développement des compétences de ses ressources humaines en ferme

La création de valeur par le développement des compétences des ressources humaines constitue un levier stratégique pour les entreprises agricoles. Cela s'articule autour de l'épanouissement professionnel des employés et employées, l'augmentation de la productivité et l'amélioration de la capacité d'adaptation de l'entreprise aux fluctuations du marché. Par ailleurs, l'optimisation des processus est un vecteur d'économies significatives, réduisant les coûts associés à la gestion des ressources humaines, tout en renforçant la résilience et la pérennité de l'organisation. Cette démarche stratégique s'inscrit dans une vision à long terme, où le capital humain est perçu comme un investissement essentiel à la prospérité et à l'innovation continue.

Gérer la diversité

Dans le paysage contemporain des entreprises agricoles, la gestion des talents s'avère être un défi multiculturel. Les gestionnaires doivent comprendre et s'adapter adéquatement aux différents aspects entourant la gestion de la diversité en milieu d'affaires. Un employeur de choix promeut une culture d'inclusion, d'ouverture, d'équité et fait la promotion des avantages de la diversité culturelle au sein de son organisation.

Par exemple, les réactions et les comportements face à l'autorité varient considérablement d'une culture à l'autre. Par conséquent, les gestionnaires doivent personnaliser leurs approches en fonction des diverses cultures pour maintenir une efficacité optimale. Comme mentionné antérieurement dans l'article « L'avenir de la production porcine québécoise à la merci de la main-d'œuvre étrangère », publié dans le magazine Porc Québec, une grande partie des travailleurs et travailleuses agricoles québécois sont désormais remplacés par des travailleurs et travailleuses étrangers temporaires. Il n'est donc plus rare de constater que le gérant d'une ferme a une équipe complète de travailleurs et travailleuses temporaires autour de lui. Au-delà de la gestion de la diversité et des obstacles linguistiques, il est important que la direction prenne aussi en considération le sentiment d'isolement éprouvé par ses leaders, qui peuvent ressentir un manque de profondeur dans leurs relations avec les membres de leur équipe. L'entreprise doit donc adopter des mesures de communication et d'interventions efficaces en milieu du travail afin de contrer le sentiment de solitude, favoriser la qualité des relations de travail et demeurer productive. Évidemment, ce sont des plans d'actions à élaborer selon la culture organisationnelle de l'entreprise, les équipes de travail et caractéristiques individuelles de ses membres.



L.G. HÉBERT ET FILS LTÉE (abattoir)

Achats de truies et mâles de réforme

Antonio Filice et Mario Côté 428, rue Hébert
Propriétaires Ste-Hélène de Bagot
Clé Johnson, (Qc)
450 791-2630 JOH 1M0
171164

Célébrer les victoires

La célébration des succès collectifs constitue une stratégie efficace pour renforcer la qualité des relations professionnelles et favoriser l'intégration du développement des compétences au sein d'une équipe. À la suite de la mise en place du plan de gestion du changement, il est essentiel d'incorporer ces innovations en marquant l'atteinte des objectifs prédéfinis par des activités génératrices de joie, de bonheur et de fierté parmi les collaborateurs. Cette pratique doit être systématique, même au risque de paraître répétitive. Dans un tel contexte, diversifier les activités devient crucial. En effet, en l'absence de célébration, les membres de l'équipe risquent de se concentrer exclusivement sur les aspects à améliorer, ce qui peut engendrer une perception négative du changement. Il est important de reconnaître qu'il y a un temps pour travailler fort et un temps pour savourer ses accomplissements. Étant donné la variété des formes de reconnaissance, l'entreprise et ses équipes déterminent conjointement les méthodes de célébration les plus adaptées à leur culture et à leurs valeurs.

Évaluation de ses talents en ferme et de son programme de développement des compétences

Chaque membre de l'entreprise doit se soumettre, au moins une fois par an, à une évaluation formelle de ses compétences et de ses talents. Le mentor et son gérant revoient ensemble les bons coups et les difficultés traversées au courant des derniers mois ou de l'année et dressent un bilan des réalisations. Lors d'une gestion de changement, cette activité doit être faite régulièrement dans le but de soutenir les membres dans leur période d'incertitude et de convenir des outils d'accompagnement et du plan de croissance à mettre en place pour l'atteinte des objectifs. Bien que la gestion du changement puisse paraître complexe, elle est en réalité porteuse d'une simplification et d'une amélioration significatives des processus à la suite de son opérationnalisation.

Développer son capital humain : une opportunité d'appuyer le développement durable

En conclusion, le développement des compétences représente une opportunité significative pour soutenir le développement durable. En mettant l'accent sur l'épanouissement des potentiels individuels en accompagnant les membres dans leur croissance personnelle et professionnelle contribue activement à la prospérité du bien commun. Cette démarche permet de créer un environnement de travail où règnent l'équité et la viabilité, tout en favorisant un sentiment d'accomplissement collectif. Ainsi, une entreprise qui investit dans son capital humain s'assure non seulement de sa réussite économique, mais aussi de son intégration harmonieuse au sein de son écosystème social et environnemental. ■



Une approche «Global» pour tous vos projets

- › Construction
- › Installation
- › Rénovation
- › Garage

GLOBAL CONSTRUCTION

contact@globalconstruction.ag

Porc SB | St-Elzéar, Qc
Reconstruction après-sinistre

Voir nos services



223986

91, rue Jean-Paul Leblanc, St-Anselme • 581 745-9278