

Comment assurer une bonne supervision?



Au Québec, le contexte de pénurie de main-d'œuvre s'accroît d'année en année. Pour attirer et fidéliser leurs travailleurs et travailleuses, les producteurs et productrices devront se démarquer, notamment en assurant une bonne supervision. Plusieurs habiletés sont nécessaires afin d'assurer ce rôle. En voici quatre qui pourraient vous être utiles.

1. Définir un cadre clair

La direction de l'entreprise est la mieux placée pour avoir une vision d'ensemble et connaître les tâches et les responsabilités de ses travailleurs et travailleuses. Il ne s'agit pas nécessairement de savoir comment les exécuter, mais plutôt de comprendre de manière générale le rôle des membres de son équipe et les difficultés auxquelles ils peuvent être confrontés. Peu importe le nombre de personnes employées, leurs fonctions doivent être claires et précises.

Dès le départ, pour éviter les ambiguïtés, les frustrations et les conflits, il sera judicieux de bien définir le rôle et les responsabilités de chaque membre de l'équipe de manière précise et d'identifier les personnes de référence en cas de questions ou de problèmes, et ce, même si cela peut vous paraître évident à première vue. Aussi faut-il envisager un encadrement supplémentaire pour la main-d'œuvre occasionnelle ou saisonnière qui a une connaissance plus restreinte de l'entreprise. Par conséquent, il faut s'assurer que ces personnes détiennent toutes les informations et les outils nécessaires pour bien effectuer leur travail.

Quelques astuces :

- Mettre sur papier l'organigramme de son entreprise.
- Préciser le niveau de responsabilité de chaque membre de l'équipe.
- Rédiger des profils de poste (incluant les compétences requises).

2. Communiquer clairement... et souvent

Donner de la rétroaction constructive en continu permettra de préciser la direction et le rythme que l'équipe doit prendre. Évaluer les personnes employées annuellement n'est pas suffisant. Celles-ci n'étant pas propriétaires de l'entreprise, il est normal qu'elles ne ressentent pas nécessairement le même engagement et la même motivation envers elle. Il importe donc d'établir des objectifs réalistes et de souligner les bons coups de chacun et chacune régulièrement. Ces pratiques pourraient vous aider à maintenir un niveau de motivation satisfaisant au sein de l'équipe.

Quelques astuces :

- Organiser régulièrement des rencontres d'équipe.
- Donner de la rétroaction aux membres du personnel au quotidien.
- Féliciter les succès de l'équipe.

3. Impliquer les membres de l'équipe

Traiter les membres de son personnel comme de simples exécutants peut engendrer un manque d'investissement de l'équipe. Comme ils sont au cœur de l'action et qu'ils détiennent des compétences et de l'expérience, à l'interne ou ailleurs, ils peuvent avoir des idées très pertinentes qui pourraient s'avérer bénéfiques pour l'entreprise. Prendre en considération leurs besoins, leurs suggestions et leurs préoccupations pourrait faire une grande différence. Il faut les valoriser et implanter des solutions concrètes pour améliorer leur rendement qui favorisera notamment leur engagement.

Pour ce faire, l'écoute active favorisera les interactions, ce qui s'applique entre autres en posant des questions de clarification comme « qu'en penses-tu? » ou « explique-moi ton idée ». En se sentant considérés et consultés, les employés et les employées seront fiers, leur motivation et leur sentiment d'appartenance envers l'entreprise seront grandissants.

Aussi, prendre soin de son personnel en étant attentif à l'équilibre travail-famille et en favorisant le temps de repos, par exemple, contribuera à créer une relation de confiance; et quand on se sent en confiance dans une relation, on s'implique davantage.

Quelques astuces :

- Pratiquer la transparence.
- Accueillir les commentaires et mettre en place les idées de son équipe de travail.
- Favoriser le dialogue et les questions plutôt que les réponses.
- Écouter sans jugement.
- Réduire les distractions lors des interactions (textos, courriels, appels, etc.).

4. Protéger l'autonomie décisionnelle des membres du personnel

Être un bon leader, c'est aussi savoir éviter certains comportements. Il faut être en mesure de déléguer des tâches et d'accepter qu'elles ne soient pas réalisées exactement comme on le voudrait, car garder un contrôle constant sur votre personnel n'est pas souhaitable. Dans sa campagne de sensibilisation « *les risques pour la santé psychologique au travail, ce n'est pas de la fiction* », lancée en 2023, la CNESST image parfaitement ce qui peut être vécu de l'intérieur. Sur son site, elle explique d'ailleurs que « l'autonomie décisionnelle est une marque de respect et de confiance envers les travailleuses et travailleurs » et qu'elle contribue entre autres à augmenter la satisfaction au travail¹.

Quelques astuces :

- Favoriser l'amélioration continue.
- Faire confiance à ses travailleurs et travailleuses.
- Faire preuve de reconnaissance, souvent!

En conclusion, assurer une bonne supervision peut avoir un impact majeur sur l'entreprise. Plus vous maîtriserez les habiletés requises, meilleure sera l'implication de votre équipe de travail! Vous pourrez ainsi vous démarquer en maximisant le potentiel et le bonheur de tous les membres de votre personnel..

Pour plus d'information ou pour vous aider à développer votre talent en tant que superviseur, superviseuses informez-vous sur le *programme AgriRH*. Souple et adapté à de multiples réalités, il vise entre autres à consolider l'expertise des gestionnaires agricoles par une approche de coaching et de service personnalisé. ■



¹ <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/autonomie-decisionnelle>, 20 décembre 2023.



CHEZ AGRISUM
L'EAU C'EST VITAL

Nettoyage de conduites d'eau - Acidification - Désinfection - Installation

Contactez-nous
info@agrisum.ca | 438 622-6971 | 

Agrisum

217379