

À l'aise avec vos salariés

Un bon manager doit établir des relations franches et simples avec ses salariés. À la chambre d'agriculture du Maine-et-Loire, Camille Bouc et Véronique Manche expliquent aux viticulteurs comment s'y prendre. Voici leurs conseils.



VÉRONIQUE MANCHE (à droite), formatrice en management et relations humaines à la chambre d'agriculture du Maine-et-Loire.

CAMILLE BOUC (à gauche), conseillère territoriale à la chambre d'agriculture du Maine-et-Loire.

Restez simple et accessible

« Il y a une juste distance à trouver avec vos salariés, ni trop loin, ni trop proche. Il est important de rester simple et accessible dans vos échanges avec eux. Souvent, ils cherchent cette proximité qui les incite à travailler dans la viticulture où nombre d'entreprises sont encore familiales », note Camille Bouc. Pour autant, les relations ne doivent pas devenir trop amicales au risque de rendre plus difficile le recadrage d'un employé si cela s'avérait nécessaire. « Mieux vaut clairement séparer vie privée et vie professionnelle. Pour cela, installez par exemple votre bureau à l'extérieur de votre domicile. Vous salariés ne seront pas obligés de rentrer chez vous », souligne-t-elle.

Créez des occasions d'échanges

Si vous ne parlez jamais avec vos salariés, excepté pour leur donner des consignes, ils ne se sentiront pas à l'aise dans votre entreprise. « La qualité des relations au travail est importante pour les motiver et leur donner envie de rester », rappelle Véronique Manche. Pour créer des occasions d'échanges, vous pouvez prévoir un moment en fin de semaine pour faire un bilan. « C'est l'occasion de parler du travail effectué et d'inviter les salariés à s'exprimer. Cela

prend un peu de temps mais vous pouvez à la fois leur transmettre des informations et en recueillir, par exemple sur des observations qu'ils ont faites dans les vignes », relève Camille Bouc. Parfois, les employés n'osent pas prendre la parole devant l'équipe. « Si vous prévoyez d'aborder un thème en particulier, remettez-leur à l'avance un questionnaire sur le sujet. Certains se sentent plus à l'aise pour faire part de leurs idées par écrit. Vous pourrez y revenir ensuite avec le groupe », suggère la conseillère.

Tenez compte de vos émotions

Pour entretenir de bonnes relations avec ses salariés, mieux vaut avoir décrypté ses propres émotions. Cela permet de démêler les enjeux personnels et professionnels. En clarifiant ce que vous ressentez et ce que vous voulez obtenir ou ce qui est important pour votre entreprise, vous serez plus à l'aise dans l'échange. « Si par exemple vous êtes en colère, le fait d'en être conscient vous aidera à prendre du recul avant de réagir. Vous éviterez ainsi de vous montrer agressif vis-à-vis de votre salarié.

La colère n'est jamais bonne pour entamer une discussion », note Véronique Manche.

Faites le tri dans vos soucis

Si vous êtes préoccupé par l'avenir de l'exploitation, mieux vaut exprimer cette inquiétude et expliquer ce qui se passe aux personnes qui travaillent pour vous. « Ils peuvent se demander pourquoi vous êtes davantage stressé à ce moment-là. Ils comprendront mieux votre attitude et se mobiliseront plus facilement si vous leur demandez de s'adapter aux circonstances en réorganisant, par exemple, le travail avec moins de saisonniers », explique Véronique Manche. Par contre, si un problème personnel vous tourmente, essayez de le mettre de côté pour que vos équipes n'aient pas à le supporter.

Cherchez à comprendre vos employés

« Si vous sentez qu'un salarié n'est pas dans son assiette, qu'il est de mauvaise humeur, cherchez à comprendre ce qui se passe avant d'interpréter son comportement », conseille la formatrice. Choisissez un moment tranquille où il peut s'exprimer, et demandez-lui ce qui ne va pas, et si cela a un rapport ou non avec l'entreprise, en l'interrogeant avec empathie. « C'est une bonne occasion de mieux le connaître, de lui montrer que vous vous intéressez à lui et que vous êtes à son écoute », note Camille Bouc. S'il rencontre un problème à une autre occasion, il hésitera moins à venir vous en parler. « Si le salarié se sent plus à l'aise et vous aussi, la communication devient plus fluide. Cela améliore le fonctionnement de l'équipe », ajoute-t-elle.

Quand vous êtes satisfait, dites-le !

Quand, dans une entreprise, les salariés se sentent considérés, ils s'impliquent plus. Aussi, pensez à leur dire lorsque vous êtes content de leur travail. Et quand quelque chose ne va pas, prenez du recul avant d'en discuter avec le salarié concerné. « Rappelez-vous tout ce qui va bien par ailleurs avant de chercher à résoudre le problème. Cela vous aidera à relativiser et à trouver des solutions constructives avec lui », conseille Véronique Manche. Avant l'entretien, prenez conscience de votre état d'esprit. « Essayez d'aborder l'échange de façon positive. Cela facilite la communication. Et rendez-vous disponible en mettant de côté vos autres préoccupations. Si vous êtes bousculé ou stressé, l'échange aura plus de mal à s'établir », note-t-elle.

FRÉDÉRIQUE EHRHARD

« Essayez d'aborder l'échange de façon positive. Cela facilite la communication. »