

Stratégies pour améliorer la motivation des salariés



Domaine thématique:
Socio-économie.

Priorité: Comment améliorer les conditions de travail?

Besoin: Comment améliorer le bien-être des salariés et des chefs d'exploitation.

Solution EU Number: WC-17.

Contenu de la solution :

Les stratégies visant à accroître la satisfaction des employés peuvent stimuler la motivation, la productivité et la fidélisation, et aider à surmonter des difficultés telles que le manque de reconnaissance et une communication déficiente.

Contacts clés:

- Conseillers.

Pourquoi mettre en œuvre cette solution ?

La mise en œuvre de stratégies visant à améliorer la satisfaction et la motivation des salariés est essentielle, car elle a un impact direct sur la productivité et la fidélisation des employés à long terme. Des problèmes courants tels que le manque de reconnaissance, un cadre de travail flou et une communication limitée affectent les exploitations agricoles équinées. En remédiant à ces manquements, on peut obtenir une main-d'œuvre plus engagée et plus efficace.

Description de la solution

Pour améliorer la satisfaction et la motivation des salariés dans les exploitations agricoles équinées, il est essentiel de favoriser un environnement de travail positif grâce à la reconnaissance du travail accompli, un cadre de travail clair et à une communication ouverte. Les exploitants peuvent mettre en œuvre différentes stratégies:

1. Reconnaître régulièrement les efforts des salariés - que ce soit par des incitations, une appréciation publique ou de petites récompenses - contribue à stimuler la motivation et l'engagement de ceux-ci. Différents types de reconnaissances peuvent être observés:

- Reconnaissance individuelle, qui se concentre sur les qualités humaines et les valeurs, indépendamment des résultats.
- Reconnaissance des compétences, qui se concentre sur les aptitudes des salariés, savoir-faire, savoir-être et compétences.
- Reconnaissance des résultats, qui encourage l'atteinte d'objectifs et la performance (individuelle comme collective).
- Reconnaissance des efforts faits, qui est une façon de reconnaître le travail accompli, même en l'absence de résultats concrets.

2. Avoir un management structuré, grâce à des fiches de postes claires et détaillées, des plannings, une bonne communication et des entretiens réguliers permet d'améliorer l'efficacité. Voir la solution WC-15 Fiche de poste et suivi du temps de travail.



Stratégies pour améliorer la motivation des salariés

3. Mener des entretiens réguliers auprès des salariés et développer les outils pour collecter leur ressenti permettent d'identifier les difficultés rencontrées sur le lieu de travail et de favoriser une progression continue.

4. Encourager la cohésion de l'équipe par le biais d'activités de cohésion, d'horaires de travail équitables et d'un processus d'intégration des nouveaux employés favorise une culture de travail plus forte et plus collaborative. *Voir la solution WC-6 Améliorer l'esprit d'équipe et créer des équipes soudées.*

5. Offrir des opportunités de formation, des programmes de mentorat et de développement de carrière améliorent encore la satisfaction au travail et le développement professionnel. *Voir la solution WC-15 Fiche de poste et suivi du temps de travail.*

En mettant en œuvre ces stratégies, les exploitations agricoles équinées peuvent réduire les malentendus, renforcer le travail d'équipe et assurer la fidélisation à long terme des salariés, ce qui permet de créer une main-d'œuvre plus efficace et plus motivée.

Étapes de mise en œuvre

1. Mettre en place des mesures d'appréciation des employés

- Introduire une reconnaissance régulière par le biais de compliments, de remerciements, ou d'événements d'équipe.
- Mettre en place des programmes de reconnaissance du travail entre collègues, pour favoriser la cohésion d'équipe. La reconnaissance au travail n'est pas seulement une dynamique descendante. Elle doit également être encouragée au sein de vos équipes, partagée entre collègues pour créer un environnement professionnel plus collaboratif. Encourager les initiatives de reconnaissance entre collègues en utilisant des groupes sur WhatsApp, par exemple pour partager des remerciements ou organiser des événements mensuels ou trimestriels pour désigner un « salarié du mois », une récompense attribuée par les autres salariés qui renforce la reconnaissance collective des efforts individuels.
- Utiliser la reconnaissance publique (par exemple, en mettant en avant les salariés sur les réseaux sociaux de l'exploitation) pour entretenir le moral de l'équipe.

2. Mettre en place un management structuré pour avoir un cadre de travail clair

- Analyser les tâches quotidiennes, le management et les plannings.
- Proposer des sessions de formation et créer des consignes claires pour une meilleure compréhension des salariés.
- Mettre en place des listes de tâches et des briefings quotidiens pour améliorer la compréhension de chacun et la coordination de l'équipe.
- Réviser et ajuster régulièrement le management en fonction des retours des salariés.
- *Voir la solution WC-15 Fiche de poste et suivi du temps de travail.*

Stratégies pour améliorer la motivation des salariés

3. Mener des enquêtes auprès des employés et organiser des séances pour collecter leur ressenti

- Mettre en place des enquêtes annuelles anonymes pour évaluer la satisfaction au travail.
- Discuter des résultats lors de réunions d'équipe et définir des mesures d'amélioration concrètes.
- Agir sur le retour d'information pour montrer aux employés que leur contribution conduit à des changements réels.

4. Améliorer la communication, le travail d'équipe et la motivation

- Mettre en place un roulement entre salariés (notamment pour les week-ends) et des réunions d'équipe régulières.
- Utiliser des outils numériques (par exemple, des applications de messagerie, des logiciels de planification) pour une meilleure coordination.
- Organiser des activités de cohésion pour renforcer l'esprit d'équipe, telles que des repas ou des sorties/voyages en groupe.
- Encourager les programmes de mentorat afin d'intégrer les nouveaux salariés en douceur.

5. Favoriser le bien-être et l'évolution de carrière des salariés

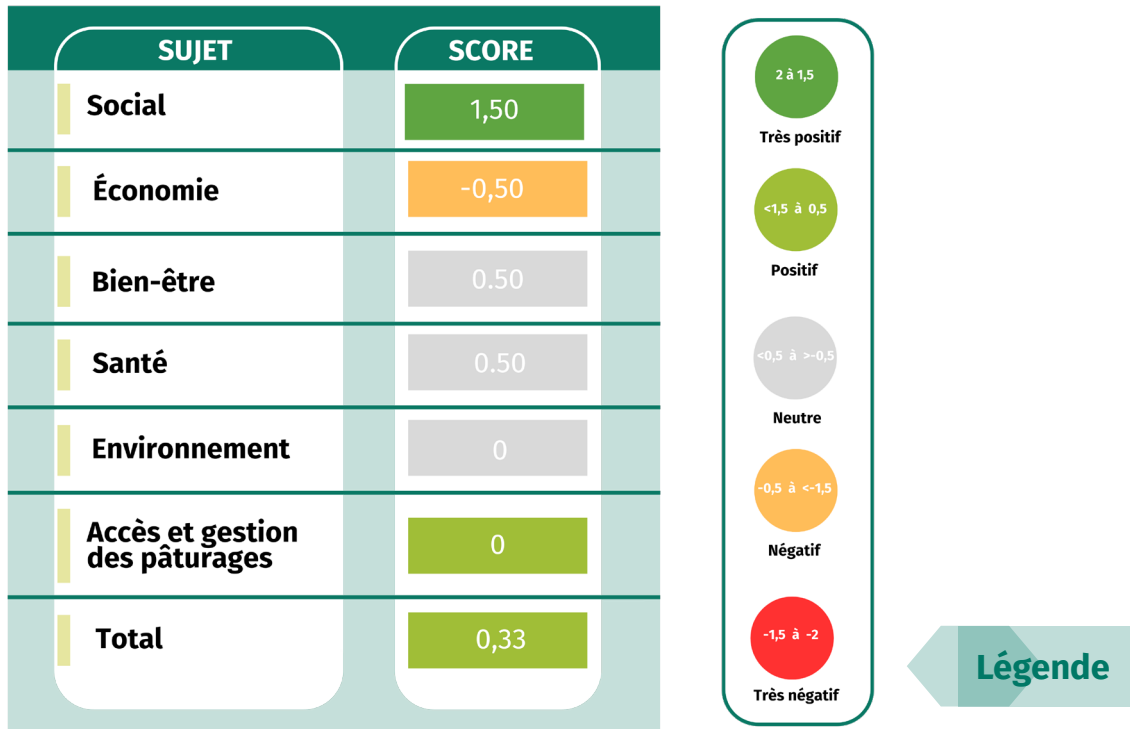
- Offrir des possibilités de formation, des programmes de mentorat et des cours/stages.
- Veiller à ce que les horaires de travail soient équitables afin de favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- Fournir des vêtements de travail appropriés, des équipements de sécurité et de petits avantages tels que des collations saines.

6. Suivre les progrès et s'améliorer en permanence

- Évaluer régulièrement les stratégies mises en place au moyen d'enquêtes auprès des salariés.
- Ajuster les mesures en fonction du retour d'information des employés et de leurs besoins opérationnels.
- Maintenir un dialogue ouvert afin d'assurer la satisfaction à long terme des salariés.

Stratégies pour améliorer la motivation des salariés

Quel sera l'impact de cette solution sur les performances de votre exploitation ?



Socio-économie: Cette solution soutiendra les performances sociales de l'exploitation en offrant plusieurs avantages sociaux positifs, notamment l'amélioration du bien-être des salariés, un meilleur travail d'équipe, des divisions de travail plus claires et moins de conflits, autant d'éléments qui conduisent à une meilleure productivité et à un environnement de travail plus agréable. Une meilleure communication peut également faciliter l'apprentissage des employés, améliorer l'image de l'entreprise et réduire les erreurs coûteuses dans les processus opérationnels.

Cette solution pourrait toutefois affaiblir les performances économiques de l'exploitation à court terme. Certains aspects économiques sont à prendre en considération, tels que les coûts associés à la formation continue, aux repas, aux vêtements de travail et aux sorties/voyages en groupe. Cependant, à long terme, c'est un avantage grâce à la diminution du turnover des salariés.

Il faut veiller à ne pas créer de compétition entre les travailleurs avec ces stratégies. Elles sont étroitement liées à la culture du pays et une utilisation inappropriée peut entraîner des malentendus entre salariés. Il est important de veiller à ce que les stratégies de motivation mises en œuvre n'entraînent pas de frustration, mais encouragent, au contraire, un engagement positif.

Stratégies pour améliorer la motivation des salariés



Le bien-être et la santé: Cette solution peut avoir un effet positif sur les performances de l'exploitation en matière de santé et bien-être des équidés, car un personnel plus satisfait est potentiellement plus enclin à s'engager davantage dans les tâches quotidiennes, comprenant le soin des équidés. Cela peut conduire à une manipulation et à une inspection plus minutieuse pour détecter les problèmes de santé et de bien-être qui peuvent nécessiter une intervention.

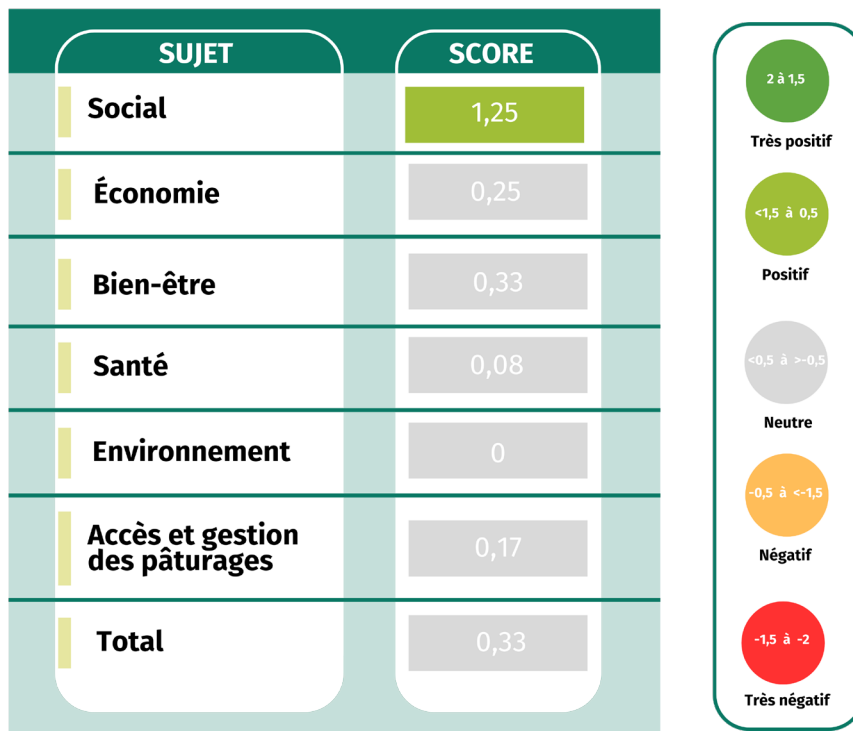


Durabilité environnementale: Cette solution n'a pas d'effet sur la durabilité environnementale des exploitations.



Stratégies pour améliorer la motivation des salariés

Quel sera l'impact de cette solution sur la résilience de votre exploitation ?



Socio-économie: Face aux différents défis extérieurs cités, cette solution conserve ses avantages et améliore les performances sociales de l'exploitation. Cependant, elle n'aura aucun effet sur les performances économiques de l'exploitation confrontée à des défis externes, car ses effets positifs sont contrebalancés par ses effets négatifs. S'il est vrai que le fait de montrer sa reconnaissance, de fournir un retour d'information régulier et de maintenir des heures de travail régulières peut être utile, ces avantages peuvent ne pas être suffisants pour couvrir les coûts supplémentaires.



Santé et bien-être: Cette solution peut avoir un effet légèrement positif sur les performances de l'exploitation du point de vue de la santé et du bien-être des équidés, car les employés motivés s'engageront davantage à répondre aux besoins fondamentaux équidés en matière de santé et de bien-être lorsque l'exploitation sera confrontée à différents défis externes. Toutefois, cette solution peut s'avérer insuffisante pour les résoudre tous.



Durabilité environnementale: Cette solution n'a aucun effet sur les performances de l'exploitation en matière de durabilité environnementale ou de gestion des prairies de l'exploitation confrontée à des défis extérieurs.

Stratégies pour améliorer la motivation des salariés

Comment cette solution peut-elle aider votre exploitation à faire face à des défis externes spécifiques et à être plus résiliente ?

DÉFIS	SCORE
Inflation	-0,08
Pandémie	0,75
Normes élevées en matière de bien-être	0,50
Maladies infectieuses graves	0,33
Événement météorologique extrême	0,33
Perte/accès limité aux prairies	0

2 à 1,5

Très positif

<1,5 à 0,5

Positif

<0,5 à >0,5

Neutre

-0,5 à <-1,5

Négatif

-1,5 à -2

Très négatif



Défis socio-économiques: Cette solution n'aura pas d'effet direct sur la performance globale en cas d'inflation. Cependant, en cas de pandémie, lorsque la main-d'œuvre disponible est réduite, il est important que les salariés restants soient efficaces et productifs, ce qui est le cas lorsque cette solution est mise en œuvre et se traduit par un score positif.



Défis en matière de bien-être et de santé: Cette solution peut avoir un effet légèrement positif sur les performances de l'exploitation lorsqu'elle est confrontée à des normes de bien-être élevées, mais peut s'avérer inefficace en cas d'apparition d'une maladie infectieuse. Toutefois, une équipe plus motivée peut aider à mieux s'adapter et à réagir à n'importe quel défi.



Défis en matière de durabilité environnementale: Cette solution n'a aucun effet sur la performance globale de l'exploitation face à des défis environnementaux ou fonciers. Il convient cependant de noter que cette solution pourrait avoir un léger impact positif, car des employés satisfaits sont plus motivés pour trouver des solutions et aider à relever les défis (par exemple, changer les groupes de chevaux toutes les quelques heures en cas d'accès limité aux pâturages).

Stratégies pour améliorer la motivation des salariés

Analyse coût-bénéfice

Coûts

Performances socio-économiques:

- Les dépenses liées aux avantages accordés aux salariés, tels que la formation continue, les repas, les vêtements de travail et les excursions d'entreprise.
- Le temps et les ressources nécessaires à la mise en œuvre de processus structurés et à l'amélioration de la communication.
- Possibilité de perte de productivité à court terme pendant la formation et l'adaptation aux nouveaux systèmes.
- Risque de frustration involontaire: Si elles ne sont pas bien structurées, les activités visant à renforcer la motivation (par exemple, la compétition ou les responsabilités supplémentaires) risquent d'accroître le stress plutôt que l'engagement. Une bonne gestion et une communication claire sont essentielles pour garantir des effets positifs.

Santé et bien-être des équidés:

- Investissement initial en temps: le temps consacré par les salariés à la formation ou à l'adaptation à de meilleures façons de soigner les équidés pourrait temporairement affecter les tâches quotidiennes.



Bénéfices

- Amélioration du bien-être et de la motivation des employés: une plus grande satisfaction au travail se traduit par une main-d'œuvre plus engagée et plus productive.
- Cohésion d'équipe plus forte: un environnement de travail plus structuré favorise la collaboration et réduit les conflits.
- Des processus de travail plus efficaces: une répartition claire des tâches et une meilleure organisation réduisent les erreurs et améliorent l'efficacité du travail.
- Réduction des conflits sur le lieu de travail: un management et une communication clairs réduisent les malentendus et les conflits.
- Moins de turnovers des salariés .



- Meilleure coordination de l'équipe: une équipe plus satisfaite et plus soudée est plus efficace dans sa collaboration pour assurer des soins et des traitements optimaux aux chevaux.
- Amélioration du bien-être des chevaux: un management structuré garantit que les chevaux reçoivent des soins cohérents, ce qui réduit leur stress et améliore leur état de santé général.

Stratégies pour améliorer la motivation des salariés

Coûts

Durabilité environnementale:

- Aucun coût.

Cooperation between Farms:

- Aucun coût.



Bénéfices

- Réduction du risque de blessures et de maladies: de meilleures routines de soins et de manipulation réduisent le risque d'accidents et de problèmes vétérinaires, ce qui permet de réaliser des économies à long terme.

- Pas d'effet.

- Échange de connaissances: l'amélioration de la communication et de la cohésion des équipes peut faciliter le partage des connaissances entre les exploitations, ce qui permet aux employés de tirer parti de l'expérience et des meilleures pratiques de chacun.





Stratégies pour améliorer la motivation des salariés

Ressources complémentaires

Sites web

- <https://declictavail.fr/fiche/529> (français)

Publications

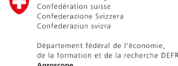
- Jankelova, N., Joniaková, Z., Romanová, A., Remeňová, K. (2020) : Facteurs de motivation et satisfaction professionnelle des employés dans l'agriculture dans le contexte de la performance des entreprises agricoles en Slovaquie. Économie agricole (Zemědělská ekonomika). 66, 2020 : 402-412. DOI: <https://doi.org/10.17221/220/2020-AGRICECON>

Cours en ligne

- Certificate of Higher Education in Equine Science and Management (certificat d'enseignement supérieur en sciences et gestion des équidés), comprenant une introduction à la gestion des entreprises équines. <https://www.cafre.ac.uk/business-courses/certificate-of-higher-education-in-equine-science-and-management/>

Leadership et gestion équine PgCert

- https://www.uhi.ac.uk/en/courses/pgcert-equine-leadership-and-management/?utm_source=chatgpt.com



Funded by
the European Union

This project has received funding from the European Union under Grant Agreement No. 101086551.



Stratégies pour améliorer la motivation des salariés

Idées pour animer un atelier sur la solution

- Demander à un conseiller spécialisé dans les ressources humaines de parrainer l'atelier.
- Trouver une exploitation modèle et/ou une salle de séminaire où l'atelier peut se dérouler.
- Effectuer les tâches suivantes et laisser les participants prendre part à ces tâches de démonstration afin qu'ils puissent se familiariser avec le système.

Structure proposée pour l'atelier sur les stratégies visant à améliorer la motivation des salariés dans les exploitations agricoles équines

1. Introduction aux stratégies visant à améliorer la motivation des salariés

- Quelles sont les stratégies permettant d'améliorer la motivation des salariés ?
- Caractéristiques et composantes clés des stratégies visant à améliorer la motivation des salariés (par exemple : stratégies de communication, travail structuré, retour d'information, activités de renforcement de l'esprit d'équipe, etc.).
- Types de stratégies disponibles pour améliorer la motivation des salariés (outils d'enquête comme Survey Monkey ou autre, activités de team building, logiciel d'engagement des employés comme Trello, etc.).

2. Avantages des stratégies visant à améliorer la motivation des salariés dans les exploitations agricoles équines

- Motivation accrue des employés.
- Augmentation de la satisfaction au travail.
- Une cohésion d'équipe plus forte.
- Une meilleure communication.
- Amélioration de la réputation de l'entreprise.
- Diminution du turnover des salariés.

3. Applications pratiques dans les exploitations agricoles équines

- Briefings quotidiens et listes de tâches claires pour la journée.
- Procédures normalisées (SOP).
- Reconnaissance du travail, des efforts ou des compétences des salariés.
- Possibilités d'évolution de carrière.

4. Comment choisir les stratégies les plus appropriées pour améliorer la satisfaction des salariés?

- Tenir compte de la taille et des ressources de l'exploitation: choisir des stratégies réalistes en fonction du budget, de la taille du personnel et du temps disponible.
- Évaluer les besoins des salariés: mener des enquêtes, des sessions de feedback ou des entretiens informels pour comprendre ce que les salariés apprécient le plus.
- Se concentrer sur l'impact à long terme : donner la priorité aux améliorations durables (par exemple: structurer les plannings, mettre en place des programmes de formation) plutôt qu'aux solutions à court terme.
- Assurer la flexibilité et l'adaptabilité: mettre en œuvre des stratégies qui peuvent être ajustées en fonction du retour d'information des salariés et des changements opérationnels.



Stratégies pour améliorer la motivation des salariés

5. Démonstration pratique

- Jeu de rôle: Communication efficace et résolution des conflits
 - Scénario: Deux salariés ont un malentendu sur la responsabilité des tâches.
 - Activité: Les participants jouent la situation et s'entraînent à communiquer clairement et à écouter activement.
 - Objectif: montrer comment une communication structurée peut réduire les conflits et améliorer le travail d'équipe.
- Création d'un SOP: Les plannings structurés en action
 - Scénario: Les salariés gèrent différemment la routine d'alimentation quotidiennes, ce qui est source d'inefficacité.
 - Activité: Les groupes créent une procédure standardisée (SOP) simple pour l'alimentation et discutent de ses avantages.
 - Objectif: Démontrer comment les SOPs créent de la cohérence, réduisent les erreurs et rationalisent les tâches.
- Réflexion sur la reconnaissance des salariés
 - Scénario: Les salariés se sentent dévalorisés et démotivés.
 - Activité: Les participants réfléchissent à des stratégies de reconnaissance efficaces et rentables (par exemple, des compliments, remerciements, de petites récompenses, des mises en avant sur les réseaux médias sociaux, etc.).
 - Objectif: montrer comment l'appréciation augmente la motivation et la satisfaction au travail.
- Exercice de renforcement de l'esprit d'équipe: Défi de coordination des tâches
 - Scénario: Un groupe doit accomplir une tâche liée à l'exploitation (par exemple, établir un plan d'alimentation, organiser une sellerie) avec des instructions limitées.
 - Activité: Les équipes s'affrontent pour accomplir la tâche de la manière la plus efficace, puis discutent de la manière dont la communication et le travail d'équipe ont influencé leurs performances.
 - Objectif: souligner l'importance d'instructions claires, de la collaboration et d'un management structuré.
- Mise en œuvre de l'enquête et du retour d'information
 - Scénario: La direction souhaite connaître le degré de satisfaction des salariés, mais ne sait pas comment recueillir leur avis.
 - Activité: Les participants conçoivent une courte enquête de satisfaction des salariés et discutent de la manière d'analyser et d'agir sur les résultats.
 - Objectif: Montrer comment un retour d'information structuré conduit à des améliorations significatives.

6. Entretien

- Évaluation et adaptation régulières : évaluer en permanence l'efficacité des stratégies mises en œuvre au moyen d'enquêtes de suivi, de réunions d'équipe et d'observations. Être ouvert aux ajustements en fonction des réactions des salariés et de l'évolution des besoins opérationnels.
- Traiter les problèmes de manière proactive : identifier et résoudre les problèmes émergents avant qu'ils ne s'aggravent. Si une stratégie (par exemple, de nouvelles procédures opérationnelles normalisées) crée un stress ou une résistance involontaire, discutez des problèmes avec les salariés et modifiez l'approche en conséquence.



Stratégies pour améliorer la motivation des salariés

7. Études de cas et exemples concrets

- Exemples d'exploitations agricoles équinées utilisant des stratégies pour améliorer la satisfaction et la motivation de ses salariés.
- Discussion sur la manière dont ils ont intégré ces outils dans leurs activités quotidiennes.
- Leçons tirées et conseils des exploitants agricoles qui utilisent ce système.

8. Analyse des coûts et retour sur investissement (ROI)

- Coûts: les dépenses peuvent inclure la formation, les avantages sociaux, les activités de renforcement de l'esprit d'équipe et la mise en œuvre des stratégies de management.
- Investissement à court terme: les coûts initiaux peuvent entraîner une baisse temporaire de la productivité pendant que les employés s'adaptent aux nouvelles structures.
- Retour sur investissement à long terme: les avantages comprennent une productivité accrue, une réduction des erreurs, une diminution du turnover du personnel et une amélioration de l'efficacité de l'équipe, ce qui permet de réaliser des économies globales au sein de l'exploitation.
- Gains indirects: une main-d'œuvre motivée améliore le bien-être des équidés, la satisfaction des clients et la réputation de l'exploitation, ce qui peut entraîner une augmentation des revenus.

9. Séance de questions et réponses

- Les participants ont la possibilité de poser des questions sur leurs préoccupations ou leurs expériences spécifiques.
- Répondre à toute incertitude concernant l'efficacité ou le coût des stratégies visant à améliorer la satisfaction et la motivation des salariés.

10. Synthèse et ressources

- Résumé des principaux points abordés lors de l'atelier.
- Ressources supplémentaires pour la poursuite de l'apprentissage (sites web, fournisseurs, communautés en ligne).