

infolettre >>>

Mai 2022



LA FIDÉLISATION DES EMPLOYÉS - DEUXIÈME PARTIE

Dennis Robles, P. Ag, BSA – Coordonnateur de formation et spécialiste en production PREMIER SHP

Consultez l'édition du mois d'avril pour la première partie de l'article.

Où est la coupure/l'écart ?

Malheureusement, la plupart des employés ne sont pas engagés, ou sont activement désengagés, selon le rapport *State of the Global Workplace* de Gallup en 2021. Un taux d'engagement des employés de 20% à 34% aux États-Unis et au Canada est très coûteux :

- La perte de productivité des employés non engagés et activement désengagés équivaut à 18% du salaire annuel.
- Pour une entreprise de 10 employés avec un salaire annuel moyen de 40 000\$, le désengagement coûte 72 000\$ par an.
- Le remplacement des travailleurs peut coûter ½ à 2 fois le salaire annuel. Ainsi, il en coûte 7 200\$ pour garder un employé désengagé et 20 000\$ à 80 000\$ pour le remplacer.

Les grands gestionnaires doivent avoir les compétences nécessaires pour remplir les 12 éléments de l'engagement, en commençant par savoir ce que l'on attend d'eux jusqu'à la possibilité d'évoluer, d'apprendre et de se développer. Cela rendra l'équipe productive et ses membres seront plus résilients et auront un niveau de bien-être élevé. Ce n'est pas une tâche difficile, mais nous devons équiper nos gestionnaires pour

qu'ils puissent le faire correctement. Les gestionnaires doivent savoir comment mener des conversations significatives, fixer des attentes et créer une responsabilité avec leur équipe.

Il ne s'agit pas que d'argent. Bien que le salaire joue un rôle important dans la décision des employés de rester ou de partir, ce n'est pas la seule solution pour garder les talents. Il y a des employés bien payés qui partent en raison d'un désengagement dans leur travail. Les données de Gallup montrent qu'il faut plus de 20% d'augmentation de salaire pour qu'un employé engagé quitte un excellent gestionnaire contrairement à presque rien pour qu'un

employé désengagé change d'emploi. Le désengagement est un meilleur indicateur que le salaire pour connaître le niveau de loyauté ou de fidélisation des employés. La perception de l'équité des incitations salariales varie entre l'employeur et l'employé. Les employés qui estiment que leur rémunération et leurs avantages sont équitables sont plus motivés et contribuent davantage à l'entreprise. Cependant, les résultats montrent que seuls 22% sont tout à fait d'accord avec ces sentiments ou perceptions (document de perspective de Gallup : *How to Align Your Employee Compensation and Talent Strategies* [Comment aligner les stratégies de rémunération et de gestion des talents de vos employés ?]).



Suite à la page suivante



Le rôle du gestionnaire/propriétaire pour combler l'écart

Le rôle des gestionnaires ou des chefs d'équipe est énorme puisqu'il a un impact de 70% sur l'engagement (la fidélisation) des employés. Trouver et embaucher la personne qui sera le gestionnaire ou le chef d'équipe est l'un des plus grands défis d'une entreprise. Le développement des gestionnaires et des chefs d'équipe est l'un des efforts les plus importants sur lesquels les grandes entreprises se concentrent. Lorsqu'elles trouvent et développent des gestionnaires, elles mettent l'accent sur :

Créer une culture d'engagement

Lorsque les employés sont engagés, ils sont prêts à réussir. Ils sont motivés, savent ce que l'on attend d'eux et s'efforcent de contribuer davantage. Le gestionnaire leur fournit ce dont ils ont besoin pour bien faire leur travail et les aide à gérer leur charge de travail. Il instaure une grande collaboration entre les coéquipiers et établit des relations de travail significatives fondées sur la confiance et le respect.

Développer une équipe à haut niveau de bien-être

L'époque de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est révolue. Nous sommes maintenant à l'ère de l'intégra-

tion travail-vie privée où nous donnons le meilleur de nous-mêmes au travail (parce que notre maison va bien) et le meilleur de nous-mêmes à la maison (parce que notre travail va bien). Des relations authentiques entre le gestionnaire et son équipe aident l'équipe à mieux travailler. Tout ce que la vie fait subir à un membre de l'équipe peut être géré et des ajustements peuvent être faits pour surmonter ces défis.

Instaurer une culture qui célèbre les talents et les forces de chacun

La connaissance de soi est le point de départ du développement personnel. Grâce à l'évaluation *CliftonStrengths* de *Gallup*, chacun peut prendre conscience des talents et des forces qu'il apporte au monde. Disposer de la liste des types de talents et d'un rapport qui décrit individuellement ces talents est un outil très puissant qu'une personne peut utiliser pour vivre une vie épanouie. Le fait de partager ces talents avec d'autres personnes – famille, amis et collègues – et de les utiliser au quotidien se traduit par une excellente qualité de vie. Le rapport d'évaluation *CliftonStrengths* est un outil que les gestionnaires peuvent utiliser pour diriger, aider et coacher leur équipe.

Les personnes qui apprennent à utiliser leurs points forts chaque jour au travail ont

une productivité supérieure de 7,8% et les équipes qui reçoivent une rétroaction sur leurs points forts ont une rentabilité supérieure de 8,9%.

Conclusion

Les difficultés liées à la pénurie de main-d'œuvre constituent un véritable défi pour l'ensemble de l'industrie – producteurs de porc, distributeurs, fournisseurs de service et intervenants. Nous devons chercher de nouvelles stratégies pour attirer et garder des employés talentueux afin de poursuivre la croissance et la productivité. En période de défis, que ce soit en santé, en production ou sur le marché, les employés sont la pierre angulaire de notre organisation. C'est dans ces moments-là qu'ils ont le plus besoin de l'aide et du soutien de bons gestionnaires/chefs d'équipe bien formés. Obtenir leur engagement, s'assurer de leur bien-être et apprécier leurs talents sont des exigences fondamentales pour la main-d'œuvre actuelle. Le remplacement d'un employé coûte cher et les retours sont excellents si vous avez un plan pour garder ceux que vous avez. **///**

Note : L'emploi du genre masculin a pour seul et unique but d'alléger le texte et d'en faciliter la lecture.

« ATELIER *sur les* TRUIES EN GROUPE »

18 MAI
C'EST UN RENDEZ-VOUS !

COÛT D'INSCRIPTION

66\$

- TAXES INCLUSES
- DÎNER INCLUS

NOMBRE DE PLACES LIMITÉ

HÔTEL  SUITES
LE DAUPHIN
DRUMMONDVILLE

* LA TENUE DE CET ÉVÈNEMENT EST ASSUJETTIE AUX MESURES SANITAIRES EN VIGUEUR







LA TRIBUNE

LA SALINOMYCINE POUR AMÉLIORER VOS PERFORMANCES ET RÉDUIRE VOS COÛTS D'ALIMENTATION

Annie Pelletier, agr., Directrice des ventes - PHIBRO SANTÉ ANIMALE

L'optimisation des performances des porcs de finition grâce à une meilleure efficacité alimentaire et/ou à un meilleur gain de poids est essentielle pour assurer la compétitivité de l'industrie porcine. Les progrès génétiques, entre autres, au cours de la dernière décennie ont permis aux éleveurs de porcs d'améliorer considérablement l'efficacité alimentaire et la croissance.

Au-delà de la génétique, l'utilisation d'antibiotiques comme promoteurs de croissance a également contribué dans de nombreuses situations à améliorer les performances des porcs, bien que les résultats ne soient pas toujours significativement meilleurs. Des facteurs tels que la santé et la gestion auront un impact sur la réponse des porcs à l'utilisation de stimulateurs de croissance. De plus, la pression des gouvernements et des consommateurs conduit à une utilisation plus restreinte de certains antibiotiques en production porcine.

Une catégorie d'antibiotiques d'intérêt est celle des ionophores. Par leur mode d'action, les ionophores aident à augmenter la proportion d'un acide gras volatil appelé le propionate. Ceci a un effet souhaitable, car le propionate favorise une utilisation plus efficace de l'énergie.

Dans cette catégorie, un composé qui mérite l'attention est la salinomycine de sodium. Les ionophores font partie de la classe 4, selon la catégorisation des médi-

caments antimicrobiens de Santé Canada, qui est basée sur leur importance pour la médecine humaine, ce qui signifie qu'ils sont de faible importance et ne présentent aucun risque connexe de résistance aux antibiotiques.

L'utilisation d'ionophores sous la forme de salinomycine de sodium est courante dans la production de volaille comme outil de contrôle de la coccidiose. Chez les porcs, de plus en plus de données de recherche démontrent des avantages significatifs de l'utilisation de la salinomycine afin d'améliorer les performances, en particulier en ce qui concerne l'efficacité alimentaire.

Un récent projet de recherche mené par un important intégrateur porcin au Canada sur des porcs en croissance et en finition a démontré une amélioration significative de l'efficacité alimentaire et une réduction du coût des aliments.

Dans ce projet, un total de 704 porcs ont été utilisés pour évaluer les effets de l'administration de la salinomycine de sodium 12 % sur les performances de croissance. Les parcs ont été allotés de façon aléatoire à 1 des 2 traitements avec 16 parcs/traitement (22 porcs/enclos). Toutes les rations ont été fabriquées en cube et distribuées tout au long de 5 phases alimentaires. Les traitements consistaient en un groupe témoin sans médicament et un groupe test avec de la salinomycine de sodium 12 % à

0,21 kg/tonne (25 ppm). Le poids total par parc et la consommation de moulée ont été mesurés et utilisés pour calculer le gain moyen quotidien (GMQ), la consommation moyenne quotidienne (CMQ) et la conversion alimentaire (CA). Les données ont été analysées statistiquement en utilisant une ANOVA générale avec le parc comme unité expérimentale.

Dans l'ensemble, le gain quotidien moyen a été amélioré de 25 g/jour ou 2,7% ($P < 0,05$), ce qui a entraîné un poids corporel final plus élevé de 2,28 kg ou 2,0 % ($P = 0,07$). Il n'y avait aucune différence au niveau de la consommation alimentaire entre les traitements ($P > 0,05$). Cela a entraîné une amélioration significative de l'efficacité alimentaire pour l'ensemble de la période d'essai avec une réduction de 0,09 point ou 3,1 % ($P < 0,05$).

Les taux de mortalités et de porcelets retirés n'étaient pas différents entre les traitements ($P < 0,05$) et aucune différence significative dans les caractéristiques de la carcasse n'a été détectée ($P > 0,05$). Numériquement, il y avait une forte tendance à un poids de carcasse plus élevé pour les porcs nourris avec de la salinomycine par rapport aux porcs nourris avec la ration du groupe témoin ($P = 0,08$).

Sur le plan économique, si on ne considère seulement que le bénéfice sur l'efficacité alimentaire et le prix actuel des aliments dans l'industrie porcine, on peut s'attendre à une réduction nette de plus de 3\$/porc en termes de coût d'alimentation utilisant la salinomycine dans l'ensemble du programme de croissance/engraissement. Cela représente un retour sur investissement d'environ 6:1 au prix actuel du marché.

L'utilisation de la salinomycine doit alors être considérée comme faisant partie de votre stratégie de lutte contre la hausse des coûts d'alimentation. ///



PAR PROVINCE

JOURNÉE NATIONALE DES PATRIOTES

Tous nos bureaux au Québec, en Ontario, au Manitoba et en Alberta seront fermés le 23 mai.



Ontario

TECHNICAL UPDATE : UN FRANC SUCCÈS

La 8e édition du Technical Update s'est tenue le 8 avril dernier en Ontario à l'hôtel Arden Park à Stratford. Cette édition, présentée par Demeter Veterinary Services PC et Shakespeare Mills Inc., a accueilli près de 140 participants, dont près des trois quarts étaient des producteurs de porcs. Tous ont pu assister à des conférences formatives et profiter d'une soirée de réseautage.

Grâce à nos nombreux partenaires, plusieurs prix de présence ont été remis lors de l'événement.

Demeter et S.M.I. remercient les nombreux participants, conférenciers et partenaires.



Manitoba

R&D MEETING

Le 15 mars, l'équipe de Premier SHP a tenu sa première réunion de R&D de 2022 afin de faire le point sur les récents résultats et de partager les nouveaux projets à venir. Il y a eu une belle participation, avec plus de 40 producteurs, et tous étaient enthousiastes d'assister à la première réunion en personne des producteurs de porcs du Manitoba depuis longtemps! Quatre conférenciers ont pris la parole :

- De Nutrition Athéna, **Dan Bussièrès** a montré quelques outils pour gérer les coûts d'alimentation et passé en revue les projets de R&D de son équipe.
- De SHP, **Blaine Tully** a fait le point sur la DEP et a discuté de l'impact de l'utilisation de vaccins autogènes, et **Jennifer Demare** a parlé du PCV2, de la virémie dans les pouponnières et de l'instabilité des troupeaux de truies face au circovirus.
- De Demeter Services Vétérinaires, **Sylvain Messier** a présenté l'utilisation des fluides de traitement pour surveiller le PCV2 et le PCV3 et a détaillé différents essais menés par son équipe pour améliorer les performances et réduire les coûts.

Dans l'ensemble, ce fût un excellent après-midi et PremierSHP tient à remercier tous les participants. L'équipe prévoit tenir un autre événement plus tard dans l'année et continuera à partager ces mises à jour avec les producteurs.

