

Déléguer la gestion d'exploitation à ses salariés

Gérer la distance entre les sites de production en confiant des responsabilités de pilotage à ses salariés



Délégation | Responsabilité | Management délégitif

Bénéfice de la solution

- Gérer la distance entre deux sites
- Se libérer du temps
- Déléguer une partie du pilotage de l'exploitation

FENART WILLOCQUET (27)

Société en nom collectif
3 UTH ; 278 ha SAU
Grandes cultures ; 2 sites distants de 240 Km



Depuis 2000, Jean-Louis Fenart est gérant de l'exploitation située sur Frenelles en Vexin (la ferme de ses beaux-parents). Puis en 2001, il reprend l'exploitation familiale située dans le Nord Pas de Calais. Il a fait le choix de déléguer le travail à ses salariés sur l'exploitation située sur Frenelles en Vexin.



Sur l'exploitation de Frenelles en Vexin, j'ai deux salariés Gilbert et David (qui est arrivé plus récemment, il y a 2 ans). Gilbert a plus d'ancienneté, il a donc plus d'autonomie. Il y a une vraie relation de confiance : il peut emprunter la voiture de la ferme pour rentrer chez lui, il a le carnet de chèque mis à disposition pour régler les factures... Il est très impliqué dans son travail : il parle de « ses pommes de terre », « son blé ».

Je ne suis pas derrière le dos de mes salariés, ils sont autonomes et s'occupent de l'exploitation comme si c'était la leur. Il faut accepter un peu de relâche de temps en temps, nous ne pouvons pas être à fond tout le temps. J'ai aménagé un bureau commun où l'on prend le café ensemble pour échanger. Pour les congés Gilbert et David se mettent d'accord ensemble pour les planifier.

Au niveau de la communication, nous faisons des points plusieurs fois par semaine, la communication se fait naturellement. Pour les prises de décision, nous le faisons ensemble. Nous utilisons beaucoup les Outils d'Aides à la Décision et application de traitement. Nous définissons bien qui s'occupe de quoi : pour les commandes d'engrais et les rendez-vous PAC c'est moi, pour les produits phytosanitaires et les rendez-vous culture c'est Gilbert.

Gérer la distance entre les sites de production en confiant des responsabilités de pilotage à ses salariés



Avantages

- Autonomie des salariés
- Fidéliser ses salariés
- Faciliter la mise en place de changements, par l'implication du salarié dans la prise de décision
- Alléger la charge mentale



Inconvénients

- Demande de l'organisation
- Embaucher le profil de salarié qui convient, en qui on a confiance et qui a une bonne capacité de gestion
- Si le salarié part ou est malade, assurer la continuité
- Attention à la hiérarchie entre les salariés, bien cadrer les postes

A noter

- **Difficulté de mise en œuvre**
Facile / **Complexe** / Très complexe
- **Temps de mise en œuvre**
Immédiat / **Sur la campagne** / Plus d'un an
- **Coût d'investissement et de fonctionnement**
< 5 000 € / De 5 000 à 20 000 € / **> 20 000 €**

Conditions de réussite

- Bien définir « qui fait quoi » et « qui décide quoi »
- Respecter la place du salarié et de l'employeur
- Savoir lâcher prise et avoir confiance en ses salariés
- Avoir un profil de salarié autonome et compétent pour les décisions et la technique
- Mettre en place une communication efficace : quotidiennement par mail ou par téléphone
- Utiliser des Outils d'Aides à la Décision, permet de partager les informations liées à l'exploitation
- Veiller à ce qu'il y ait une égalité dans les tâches à réaliser : ce n'est pas toujours la même personne qui va faire « le sale travail »

Contact

Céline COLLET – 02 31 47 22 84 – celine.collet@normandie.chambagri.fr

Financé par