

# Former ses salariés pour le développement de l'entreprise

Inciter et donner les moyens aux salariés de se former et de s'impliquer dans le projet d'entreprise ...



Salariat | Fidélisation | Formation | Management délégué

## Bénéfice de la solution

- **Des relations basées la confiance et la convivialité**
- **Implication de tous les travailleurs dans le projet d'entreprise**
- **Une fois formé, chaque travailleur de la SCEA est complètement autonome**

### SCEA Legrenoir (72)

5 UTH dont 3 associés et 2,7 salariés  
11 ha ; 6 poulaillers de poules reproductrices  
(7 314 m<sup>2</sup>) répartis sur 3 sites



Depuis 1998, date de sa création par François, l'entreprise s'est étendue avec la reprise de 3 sites et la construction de 6 poulaillers successifs. La main d'œuvre et la forme juridique ont évolué : une EARL est créée en 2007, avec l'entrée de Karine, l'épouse de François, comme salariée apporteuse de capitaux ; Guillaume est embauché en 2009 ; puis 2 autres salariés, Emmanuel en 2013 et Christine en 2019. En 2021, Karine et Guillaume deviennent associés exploitants de la société qui devient une SCEA. Depuis son arrivée, Guillaume a toujours évolué dans l'entreprise et logiquement il est devenu associé.



Guillaume : dès mon arrivée sur l'entreprise, je n'ai pas été considéré comme un « salarié de base. » Ici, **chaque personne est impliquée dans la vie de l'entreprise** et doit, pour cela, être autonome dans toutes les tâches pour être en mesure de remplacer, au pied levé, n'importe quel autre membre de la SCEA, notamment en cas de panne d'un équipement ou d'imprévu, quel qu'il soit.

**Cette montée en compétences doit bénéficier à l'entreprise** qui va l'accompagner en se développant en parallèle. Pour cela, chaque salarié va suivre un parcours de formation dont les étapes sont les suivantes :

1. **Savoir ramasser des œufs** avec l'acquisition d'un rythme de ramassage de 3 000 œufs/heure et une qualité de ramassage. Cette phase dure 2 mois mais, si besoin, elle peut être prolongée.
2. **Savoir suivre l'élevage** et tenir le cahier d'élevage, c'est-à-dire contrôler l'alimentation, l'abreuvement, l'ouverture des pondoirs le matin ; enregistrer les pontes d'œufs, la consommation d'eau, la consommation d'aliment, la mortalité, le poids des œufs, etc. Cette phase dure 2 à 3 semaines.  
Parvenue à ce stade, la personne est capable d'assurer la gestion courante des poulaillers. C'est Karine qui démarre la formation, sur ces 2 premières phases.
3. **Comprendre les pannes** et savoir y remédier. Au terme de cette 3<sup>ème</sup> étape, la personne est totalement autonome sur toute une journée et, en cas, d'imprévu, elle sait comment s'adapter ou qui appeler.
4. **Savoir gérer les vides sanitaires** (lavage, remontage, réparer), gérer les fournisseurs, gérer les alarmes. Cette phase est facultative et dépend de la volonté du salarié.
5. Enfin, **participer au capital de l'entreprise** et contribuer financièrement à son développement. Là encore, le salarié est libre de son choix. C'est ce qui m'a été proposé en 2021 et j'ai accepté.

## Inciter et donner les moyens aux salariés de se former et de s'impliquer dans le projet d'entreprise ...



### Avantages

- Le degré d'autonomie est élevé sur toutes les tâches et pour la plupart des décisions, même dans des situations inédites.
- La convivialité et la spontanéité dans les rapports, elles-mêmes garanties par une hiérarchie horizontale.
- La motivation des salariés est assurée par l'intérêt et la confiance des associés qui se concrétisent dans les faits : organisation d'événements festifs, invitation à participer au capital social, etc.



### Limites

- Des personnes peu habituées à travailler en autonomie peuvent se sentir en insécurité
- Le niveau d'autonomie laissé au décideur, avec une rémunération très intéressante et sans les risques peut ne pas inciter la personne à passer au stade supérieur du financeur ...

### 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

- Porter attention aux relations humaines et au bien-vivre ensemble
- Disposer un système d'information efficace pour transmettre les consignes lors des rotations de travailleurs dans les poulaillers.
- Hiérarchie horizontale qui laisse beaucoup de place au dialogue, à l'échange d'idée. Accepter de partager la stratégie d'entreprise avec tous les membres de l'entreprise, salariés inclus.
- Accepter, pour la convivialité et la simplicité dans les rapports, que la limite entre la sphère professionnelle et la sphère privée soit perméable.
- Adapter la rémunération des salariés à leur montée en compétences et en responsabilité.

### Contact

**Olivier MARTINEAU** – 06 74 95 52 06 – olivier.martineau@pl.chambagri.fr

Financé par