

Intégrer les salariés dans la stratégie de l'entreprise

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



Salariat | Fidélisation | Responsabilités | Management délégué

Bénéfice de la solution

- Les salariés apprécient la montée en compétences et en responsabilités
- Avec une direction qui favorise les initiatives, les relations sont équilibrées
- Les responsabilités sont mieux partagées

EARL Alliance Elevage (49)

6 UTH dont 3 associés et 3 salariés ou apprentis
240 ha ; 2,4 millions de litre de lait et 130 ha de cultures avec autonomie maximale



Laura (salariée), Vincent (associé), Hugo (apprenti) et Elvira (salariée)

Le GAEC, créé en 1969 sur une base familiale et en poly-élevage, a connu de nombreuses évolutions, avec plusieurs phases de restructuration, de nombreux changements d'associés (16 au total depuis 1984) et de salariés. Depuis, le GAEC s'est recentré sur le lait et les cultures en 2010, à l'occasion de l'un des départs d'associés, et est devenu une EARL en 2019.

Tous ces mouvements de main d'œuvre l'ont amené à réajuster et professionnaliser son organisation, en particulier le management des salariés. Vincent, l'associé « historique », installé en 1987 nous raconte ...



Notre objectif, c'est que toute personne qui entre dans l'EARL puisse devenir très vite autonome. Pour cela, elle va **se former** progressivement sur l'entreprise, en passant **4 étapes** qui correspondent chacune à un degré d'autonomie : **exécutant, sachant, décideur et financeur**.

L'exécutant : lors du recrutement, ce qui nous intéresse chez une personne candidate, c'est son envie d'apprendre et de progresser. L'expérience n'est pas importante, s'il n'y en a pas, c'est même mieux car il n'y a pas d'anciennes habitudes à « corriger. »

Nous observerons sa capacité à **s'intégrer dans le collectif** et à être **compétente** sur la plupart des opérations techniques : la traite, les soins aux veaux, la maîtrise du matériel d'élevage, etc. Au bout de 2 mois, elle doit être polyvalente pour lui déléguer n'importe quelle tâche en toute confiance.

Le sachant : la personne va s'attacher à comprendre ce qu'elle fait, pour pouvoir ensuite être capable de **transmettre** les savoirs-faires aux nouveaux travailleurs qui entrent dans l'EARL, comme les apprentis par exemple, dont elle assurera l'encadrement.

Le décideur : pour devenir décideur, la personne doit être **force de proposition et acteur**. Elle va ainsi être incitée à rechercher des solutions à des problèmes observés sur l'exploitation, les argumenter auprès des associés et, avec leur accord, les expérimenter. Au final, la personne va monter un véritable « projet de recherche » avec un protocole adapté : prise de renseignements → formation → élaboration d'un plan d'actions → lancement et suivi de ce plan d'actions.

A ce stade, ce parcours permet à la personne de **se sentir impliquée dans l'entreprise**, dans le fonctionnement technique, ce qui va renforcer son intérêt ... avec **une rémunération en conséquence**.

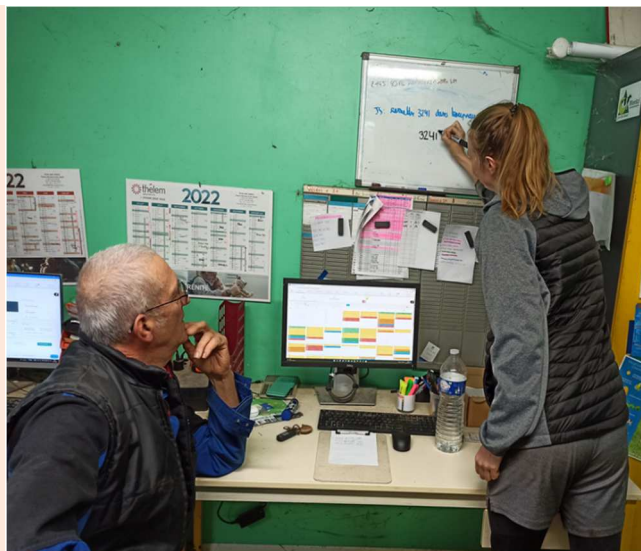
Le financeur : dernière étape, les associés proposent à la personne de **participer financièrement** à l'entreprise, en devenant associée elle-même, si elle le souhaite ...

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



Bénéfices et recommandations

- La place accordée à l'initiative et à la prise de responsabilité combinée à une rémunération cohérente **renforcent le sentiment d'autonomie** du salarié, son implication, le tout concourant à sa fidélisation sur l'entreprise.
- Permet de **former des personnes** qui peuvent n'avoir aucune compétence, ni même d'expérience.
- **La créativité est démultipliée**, la production d'idées et d'initiatives étant fortement encouragée et organisée.
- **Convivialité** dans les rapports humains.



Vincent et Elvira planifient leurs activités



Points de vigilance

- Des personnes peu habituées à travailler en autonomie pourraient se sentir en **insécurité**
- Le niveau d'autonomie laissé au décideur, avec une rémunération très intéressante et sans les risques financiers peut ne pas inciter la personne à **ne pas 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

- **Faire confiance** pour valoriser les initiatives et inscrire les relations dans la convivialité.
- **Rester vigilant** pour vérifier la bonne exécution du travail et pour répondre aux questions.
- **Raisonner en équipe** et mettre l'accent sur la transmission permanente de toutes les informations.
- **Partager la stratégie** avec tous les membres de l'entreprise, salariés inclus.
- **Cadrer l'organisation** du travail :
 - ➔ clarifier le rôle de chaque intervenant
 - ➔ utiliser des outils qui faciliteront les transferts d'informations (réunions, tableaux et panneaux d'information, fiches méthodes, application mobile partagée, etc.).
- Ne pas hésiter à **investir dans la formation en externe** : outre les nouvelles connaissances acquises elle améliore l'estime de soi.
- **Ajuster la rémunération** aux compétences.

Contact

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

Financé par