

Pratiquer le management libéré

Partager le management pour responsabiliser, développer le bien-être de chacun et fidéliser ses salariés



Délégation | Responsabilités | Management | Motivation

Bénéfice de la solution

- Développer sa relation de confiance avec ses salariés
- Responsabiliser ses salariés
- Fidéliser et motiver ses salariés

Olivier BLONDEL

SCEA du four banal (76)

15 UTH ; 125 Ha de SAU ;
3 000 porcs par an ;
transformation et vente directe



Olivier et Sophie ont repris l'exploitation familiale en 2004. En 2009 le prix du porc avait fortement chuté à la fin de l'été. L'élevage était beau mais ne dégagait pas assez de revenu. C'est à ce moment que les associés ont commencé à se questionner sur l'idée de faire de la vente directe. L'atelier de transformation a commencé à fonctionner en 2015 et il a fallu embaucher des salariés pour assurer cette nouvelle activité.



Avant 2015, il y avait seulement 2 à 3 salariés sur l'exploitation, aujourd'hui ils sont 20 répartis sur les diverses activités : élevage, cultures, transformation, livraison et magasin. En 2016, 4 cochons étaient transformés par semaine, maintenant c'est environ quarante cochons qui sont vendus chaque semaine. L'atelier de charcuterie est en activité toute l'année, il y a tout le temps du monde sur la structure et le rythme est soutenu. Tout le monde est acteur et je fais confiance à mes salariés. Lorsque je pars en vacances, je pars serein.

Depuis 2018, je pratique un management libéré avec mes salariés. Chacun prend ses responsabilités et est autonome dans son domaine d'intervention. La communication est transparente, le chiffre d'affaires est communiqué chaque semaine et le résultat est partagé en fin d'année. Les poses de congés sont décidées par les salariés entre eux. Je ne fais que signer la fiche de congés. De même pour les horaires de travail, ce sont les salariés qui décident des horaires. S'il y a des heures supplémentaires, ils les notent. Pour le recrutement, ce sont les salariés qui décident s'ils ont besoin d'un nouveau collègue, d'un remplacement ou d'une création de poste. Ils font les entretiens et recrutent eux-mêmes. Moi je rencontre le/la candidat (e) choisi (e) uniquement pour discuter du salaire et expliquer la vision de l'entreprise. Cette organisation s'est imposée à moi au fur et à mesure de l'agrandissement. Elle a le mérite de prendre en compte les attentes de salariés, de développer la confiance et le bien-être ainsi que de garder une équipe investie sur le développement de l'entreprise.

Pour communiquer, nous utilisons des tableaux et papier mais surtout la communication verbale. J'ai eu besoin d'être accompagné pour apprendre les bases de la communication et rendre les choses fluides. Alors que nous nous faisons deux réunions par an avec l'équipe de la ferme, désormais nous essayons d'en faire une tous les lundis pour ouvrir la parole et éviter les non-dits. En ce qui concerne l'équipe de transformation, c'est compliqué de faire des réunions étant donné qu'il y a une constante activité. Pour la gestion des conflits, j'utilise la méthode du desk-management, c'est-à-dire que chacun s'en tient au fait et que nous essayons de faire un descriptif des émotions ressenties sans jugement de valeur.

Partager le management pour responsabiliser, développer le bien-être de chacun et fidéliser ses salariés



Avantages :

- Concilier productivité et attentes de chacun
- Partager des décisions
- Faciliter le recrutement
- Fidéliser les salariés
- Se libérer du temps lié à l'organisation collective
- Se concentrer sur le pilotage et la vision globale de l'entreprise



Inconvénients

- Le management libéré ne convient pas à tous les employeurs, ni à tous les salariés
- Les salariés doivent se responsabiliser et être autonomes : ils doivent assumer leurs décisions
- Une partie du temps de travail des salariés est consacré à ce management et à la communication ce qui peut paraître improductif lors de sa mise en place

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 à ses salariés
- Incarner le projet d'entreprise, partager les valeurs et la vision avec les équipes
- Beaucoup communiquer et ne pas faire de jugement de valeur
- Avoir une communication transparente
- Accompagner la mise en place avec un intervenant extérieur
- Suivre une formation à la communication en entreprise pour le patron/leader
- Accepter que les décisions ou les propositions d'amélioration ne soient pas toujours celles qu'on aurait adopté seul.
- Avoir pour rôle d'aider à la réflexion mais ne pas prendre de décision. Le manager n'est plus un transmetteur de décision mais un pourvoyeur de sens.

Contact

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

Financé par