

Gérer et motiver de la main d'œuvre salariée

Semaine de 4 jours, astreinte 1 week-end sur 3, planning au trimestre et avantages sociaux



Simplification Externalisation Santé **Ressources humaines**

Bénéfice de la solution

- Rendre le travail attractif et faciliter le recrutement
- Pérenniser les salariés en poste
- Sérénité de l'employeur

Philippe MARIE – EARL DU VAL HEBERT

Exploitation laitière en AB - 194ha - 730 000L - Le Locheur (14). Un 2nd associé, 2 salariés, 2 apprentis, et stagiaires.



Après plusieurs emplois salariés dans le domaine agricole, Philippe s'est installé pour la 1^{ère} fois en 2001 en GAEC avec un tiers. L'association a duré 6 ans puis a pris fin. Philippe s'est alors réinstallé en 2007 dans la même commune, de nouveau en GAEC avec un tiers. Suite au décès de son associé, il s'est retrouvé seul chef d'exploitation avec un besoin de main d'œuvre salariée pour l'appuyer sur la ferme.



« Je n'aime pas travailler seul. Je me sens plus polyculteur qu'éleveur. **J'ai donc besoin de m'entourer de personnes compétentes dans des domaines complémentaires aux miens.** »

J'ai toujours su qu'il faudrait m'adapter à la main d'œuvre disponible. Pour Lénéaïc, qui fut salarié puis associé, nous avons **mis en place la semaine de 4 jours, sur une base horaire de 35 heures** (6h-12h et 16h-19h). Il a tous ces jeudis (sauf exception). Cette pratique s'est généralisée avec mes autres salariés, qui ont chacun **un jour de libre différent dans la semaine**. Moi, habitant sur place, j'assure les compléments, et je m'accorde de la disponibilité avec plus de flexibilité selon mes besoins. Nous avons **une astreinte un week-end sur 3**, du vendredi soir au dimanche soir. Le travail du week-end doit pouvoir se faire à deux personnes. Nous élaborons **un planning trimestriel des astreintes**, recoupé par les présences des apprentis qui viennent en alternance de leurs cours.

Dans ma carrière, j'ai toujours préféré investir dans la main d'œuvre, plutôt que dans la ferraille. Aussi, **j'accorde de l'importance à la rémunération des salariés**. Outre le salaire, je leur reverse **une prime en fin d'année, selon le résultat**. J'alimente également pour eux **un plan d'épargne retraite** et ils bénéficient de **chèques cadeaux et d'autres avantages en nature**.

La communication est encore un point de progrès chez nous. Nous **prenons le café ensemble tous les jours** pour répartir des tâches à faire et remettre les niveaux d'information nécessaire à tous. Mais nous n'avons pas encore d'espace dédié à cela. Il nous manque un bureau et des tableaux pour laisser plus de traces écrites des choses faites ou à faire.

Je me projette dans **une transmission à 5 ans**. L'un de mes salariés va s'installer avec nous en 2024. Je compte lever le pied pour le temps qu'il me reste, mais je sais qu'il faut encore faire monter l'équipe en compétence, notamment sur la gestion administrative et financière. Avec Lénéaïc et Arnaud (futur associé), nous avons bénéficié **d'un accompagnement sur le fonctionnement relationnel** pour apprendre à mieux se connaître et à mieux communiquer. C'est un exercice formidable que je recommande pour faciliter l'entente et la compréhension entre nous. »

Semaine de 4 jrs, astreinte 1 week-end sur 3, planning au trimestre, avantages sociaux



Bénéfices

- Des **conditions de travail attractives** et **compatibles avec la vie privée**
- Une **programmation des jours travaillés à l'avance** pour plus de sérénité
- Le planning de roulement entre salariés **sécurise les tâches à faire en cas d'absence**
- Une **rémunération en partie liée au résultat** qui implique davantage dans la réussite des travaux engagés

Recommandations

- **Bien définir** avec le salarié **ses attentes et ses contraintes personnelles** (temps de route domicile-ferme, garde d'enfants, ...)
- **Poser des règles claires** (sur les horaires par exemple) et **savoir quand et comment gérer les exceptions**
- **Se former et/ou se faire accompagner** dans le recrutement et le management des salariés
- **Avoir des supports pour partager l'information** (panneaux, manuel d'utilisation pratique)



Inconvénients

- **L'employeur doit accepter de s'adapter**
- **Investissements financiers supplémentaires** à engager pour la main d'œuvre (prime à l'objectif, panier repas, avantages sociaux...)
- **Garantir l'entente entre tous**
- **Prendre du temps pour faire du management** (gérer le planning, les personnes, les conflits, les papiers)

Planning EARL - 2023-

VacCae

Septembre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Philippe																		
Lénaïc																		
Arnaud																		
Emeline																		
Gladys																		
Thomas																		
Lucas																		
Jre des we : JBR																		
Octobre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Philippe																		
Lénaïc																		
Arnaud																		
Emeline																		
Gladys																		
Thomas																		
Lucas																		
Novembre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Philippe																		
Lénaïc																		
Arnaud																		
Emeline																		
Gladys																		
Thomas																		
Lucas																		
Décembre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Philippe																		
Lénaïc																		
Arnaud																		
Emeline																		

A noter

- **Difficulté de mise en œuvre**
Complexe
- **Temps de mise en œuvre**
Sur la campagne

Conditions de réussite

- Ecoute et co-construction des conditions d'embauche
- Accompagnement administratif et juridique
- Prévoir du temps de gestion de planning, de répartition de tâches et de responsabilité
- Prévoir des entretiens annuels pour revalider le fonctionnement établi
- Donner à voir les objectifs à atteindre et rendre des comptes sur les résultats obtenus
- Entretenir la convivialité autour d'un lieu et de moments d'échanges

Contact

Caroline TOSTAIN – 06 45 55 88 08 – caroline.tostain@normandie.chambagri.fr

Marie-Laurent DUBREUIL – 07 64 37 24 43 - marie-laurent.dubreuil@normandie.chambagri.fr

Financé par



En partenariat avec

