

**Comment aborder le management des salariés ?**

**DEA : Lionel Raynard, Dijon**

**Animatrice : Gisèle Bauland**

**Présentation de la situation problème**

Ferme éloignée du lycée

Problème de lien avec le lycée, dû à la distance

Un salarié s'imposant comme cadre

Un prof référent en expérimentation

L'ancien DEA est resté 10 ans. Suite à son départ, la réorganisation du travail des salariés est compliquée et nécessite beaucoup de temps. Compliqué de redistribuer les responsabilités

Beaucoup de choses dites de façon informelle, il faut prendre de la hauteur

Beaucoup trop de changements imposés en même temps. Manque d'outils pour accompagner ces changements

Problème de compétences en GRH, management / trop dans l'informel. Trop de communication orale (rien d'écrit)

Conduite des entretiens professionnels compliquée et lourde

2 salariés pas du tout polyvalents

1 apprenti « de trop » / besoins en main d'œuvre

Un salarié moteur et intéressé par la pédagogie

**Propositions faites**

Suivre une formation aux entretiens professionnels

Rédaction de fiches action avec un pilote et qui fait quoi : responsabiliser les salariés

Formaliser la délégation du DEA

Exiger une lettre de mission (en relation avec le référentiel DEA/DAT)

Prévoir un tuteur ou un coach compétent sur les questions de GRH

Envoyer les salariés en formation (Fafsea)

Discuter avec les salariés sur les argumentaires économiques

Mettre en place des commissions d'exploitation (par thème, selon un projet, préparation du CE...)

Solliciter une expertise externe

Rassurer et donner des objectifs clairs

Convaincre individuellement les salariés sur les choix et les objectifs

Mettre en place des réunions hebdomadaires de service avec ordre du jour et compte-rendu

**Propositions retenues par le DEA**

Demander au secrétaire général de le seconder lors des entretiens professionnels

Faire organiser par la Draaf des rencontres entre salariés

Faire participer les salariés à l'écriture du projet d'exploitation

Lancer une démarche PERFEA

Travailler sur l'exploitation si coup de bourre ou comme « bouche-trou » !

Mettre en place des réunions de service sur retours d'expériences (ce qui a marché, ce qui n'a pas marché...)

Écrire des fiches de poste pour les salariés et se faire aider par le secrétaire général