

RH EN AGRO:

TÉMOIGNAGES ET RETOURS D'EXPERIENCES



FICHE DE CAPITALISATION

MODIFICATION DES CYCLES HORAIRES



LE CONTEXTE

Avant l'ouverture d'une nouvelle ligne de fabrication, le site était couvert par un accord avec des équipes dédiées au week-end. La direction a souhaité modifier cet accord, car elle trouvait que les salariés du week-end étaient trop isolés par rapport au reste des salariés.
Le 1er projet en 5/8 a entraîné 3 semaines de grève, ce qui a conduit à la nouvelle organisation en cycle semaine + week-end.

LE PROJET

Pour qui : personnel des lignes de production (hors production de lait frais)

le cycle des 6 semaines mélange des semaines classiques avec des week-ends (samedi / dimanche ou SD).
Les cycles commencent toujours à la même date pour tout le monde. En théorie, le cycle pourrait fonctionner sur 5 semaines, mais nécessité d'une 6e semaine pour le remplacement des absences et des congés.

Un cycle complet permet aux salariés de travailler 10h de moins que le temps de travail total théorique prévu. Ce déficit est pris en charge par l'entreprise, et les compteurs sont remis à zéro à chaque nouveau démarrage de cycle.

La modulation des heures se fait à l'année.

LES AVANTAGES

·Qualité de vie au travail
·Equilibre vie pro / vie perso
·Salariés moins isolés par rapport à l'encadrement
·Forte adhésion des salariés aux cycles horaires, très appréciés et plébiscités



PROPOSÉ PAR : SODIAAL



FICHE DE CAPITALISATION

MODIFICATION DES CYCLES HORAIRES

LES FREINS

Coût financier important : de nombreuses heures payées et non réalisées (déficit des 10h par salariés à la fin du cycle horaire) + majoration des heures du WE

·Absence de flexibilité au niveau de la modulation :

oLes heures supplémentaires (ex : dépannage) ne peuvent soustraites aux heures négatives du compteur

oPas de modulation possible en fonction du niveau d'activité

·Iniquité ressentie par les salariés des lignes de production « frais », qui ne travaillent pas le week-end

·Les salariés restent isolés sur les périodes où ils travaillent en week-end

·En cas de nécessité de réorganisation d'un service, les modifications doivent faire l'objet d'un nouvel accord avec les organisations syndicales

CONSEILS

·Facteur humain : pas de mobilité particulière, le projet est fortement plébiscité par les salariés

·Financier : coût important

·Organisation, gestion, management, formation : la gestion des temps de travail est très énergivore, car l'accord comporte de nombreuses subtilités. De nombreux contrôles d'enregistrement sont nécessaires auprès des managers, et les équipes RH y allouent beaucoup de temps.

C'est un vrai plus pour l'entreprise, cycle novateur pour l'organisation du travail. Cependant, les compensations financières sont très importantes.



LES POINTS CLÉS

Le projet est fortement plébiscité par les salariés, c'est un succès à ce niveau. En revanche, le dispositif est moins adapté aux entreprises qui présentent de fortes saisonnalités, en raison de son manque de flexibilité.



FICHE DE CAPITALISATION

VIS MA VIE DANS L'ENTREPRISE



LE CONTEXTE

Le projet « Vis ma vie en entreprise » est né à la suite d'une enquête interne sur la qualité de vie au travail (QVT). Les résultats ont mis en évidence une méconnaissance des métiers et des services entre les salariés.

Afin de favoriser une meilleure compréhension des activités de chacun et de renforcer la coopération interne, l'entreprise a souhaité mettre en place une action permettant aux collaborateurs de découvrir concrètement le travail réalisé dans d'autres services.

LE PROJET

Le dispositif consiste à permettre à des salariés volontaires de passer une journée dans un autre service afin de découvrir un métier différent du leur.

Deux sessions sont organisées chaque année, avec un appel à candidatures interne. Les participants doivent motiver leur demande et expliquer leur intérêt pour cette immersion.

Chaque participant est accueilli par un salarié référent du service visité. La journée d'immersion est complétée par un temps d'échange collectif entre les participants et par la rédaction d'un retour d'expérience structuré.

En moyenne, une dizaine de salariés participent chaque année à ce dispositif.

LA MÉTHODE

Le projet a été piloté par les référentes QVT en lien avec le service RH et les managers.

Les principales étapes de mise en œuvre ont été :

- définition du cadre et des objectifs du dispositif,
- formalisation du processus (règles de participation, critères de sélection, documents de suivi),
- organisation d'un appel à candidatures interne,
- sélection des participants par les référentes QVT,
- constitution de binômes entre le salarié accueilli et son tuteur,
- organisation de la journée d'immersion et d'un temps d'échange entre participants,
- réalisation d'un retour d'expérience formalisé.

La communication interne a été réalisée via les écrans d'information internes, les réseaux sociaux internes et l'affichage.

PROPOSÉ PAR : REVILLON



FICHE DE CAPITALISATION

VIS MA VIE DANS L'ENTREPRISE

LES RÉSULTATS

Le projet a permis plusieurs effets positifs au sein de l'entreprise :

- meilleure connaissance des métiers et des processus internes,
- renforcement des liens entre services et entre sites,
- développement du dialogue entre salariés,
- amélioration de la compréhension du rôle de chacun dans la chaîne de production.

Le dispositif contribue également à identifier des compétences et des appétences pour d'autres métiers. Dans certains cas, il facilite la polyvalence ou des renforts temporaires entre services selon les périodes d'activité. Le projet participe ainsi à la fidélisation des salariés et au développement des parcours professionnels internes.

CONSEILS

Plusieurs points de vigilance ont été identifiés pour assurer la réussite du dispositif :

- consacrer du temps au cadrage initial du projet (règles, objectifs, organisation),
- définir des critères de sélection transparents pour les candidatures,
- s'assurer de l'adhésion de la direction et des managers,
- préparer l'accueil dans les services concernés,
- valoriser les retours d'expérience des participants.

Il est également important d'expliquer les choix réalisés lorsque certaines candidatures ne sont pas retenues afin d'éviter les frustrations.



LES POINTS CLÉS

- Un projet simple à mettre en place mais nécessitant un cadrage précis et une forte implication des managers et de la direction est essentielle.
- Le volontariat et la motivation des participants sont déterminants.
- Le dispositif favorise la compréhension des métiers et la coopération interne.
- Il peut révéler des compétences et soutenir les mobilités ou la polyvalence internes.
- La valorisation des retours d'expérience renforce l'impact du projet.



FICHE DE CAPITALISATION

MUTUALISATION DE SALARIÉS



LE CONTEXTE

Dans un contexte de difficultés de recrutement et de forte saisonnalité des activités, deux entreprises aux cycles de production supposés complémentaires ont souhaité expérimenter un dispositif de mutualisation de salariés. L'objectif était de sécuriser les parcours professionnels des saisonniers tout en permettant aux entreprises de conserver des profils compétents d'une saison à l'autre.

LE PROJET

Le projet reposait sur un partenariat entre deux entreprises afin de partager un vivier de salariés.
Le principe consistait à permettre aux salariés terminant leur contrat saisonnier dans une entreprise de poursuivre leur activité dans une autre structure ayant un besoin de main-d'œuvre à la même période.
Les objectifs étaient multiples :

- proposer des contrats de travail plus longs et plus attractifs,
- fidéliser les salariés saisonniers,
- recruter des profils plus qualifiés,
- sécuriser l'accès à la main-d'œuvre sur des métiers en tension.

LA MÉTHODE

Le dispositif reposait sur une coordination entre les services RH des entreprises partenaires.
Les principales modalités étaient :

- identification des périodes de saisonnalité de chaque entreprise,
- constitution d'un vivier de salariés mobilisables,
- transmission des profils entre entreprises en fin de mission,
- coordination des périodes de disponibilité des salariés.

Une tentative de structuration plus formelle a également été expérimentée via un groupement d'employeurs afin d'externaliser la gestion administrative et l'affectation des salariés.



PROPOSÉ PAR : XXX



FICHE DE CAPITALISATION

MUTUALISATION DE SALARIES

LES RÉSULTATS

Sur le principe, le projet présentait plusieurs avantages :

- continuité d'emploi pour les salariés,
- maintien de compétences dans les entreprises,
- amélioration de l'attractivité des emplois saisonniers,
- enrichissement de l'expérience professionnelle des salariés.

Cependant, la mise en œuvre opérationnelle s'est révélée complexe. Les saisons ne se terminant pas à des dates fixes, les entreprises ont parfois prolongé la présence de certains salariés pour répondre à leurs propres besoins. Cela a généré des difficultés de coordination entre entreprises, des tensions organisationnelles et une disponibilité incertaine des salariés pour la structure partenaire.

Le dispositif n'a finalement pas été reconduit dans sa forme initiale.

CONSEILS

L'expérience met en évidence plusieurs conditions nécessaires pour envisager ce type de dispositif :

- privilégier une coopération souple entre entreprises plutôt qu'un système trop formalisé,
- instaurer une relation de confiance entre les services RH partenaires,
- anticiper les écarts de conditions d'emploi (rémunération, avantages, organisation du travail),
- communiquer clairement avec les salariés sur les conditions et les modalités de transition entre entreprises,
- intégrer les managers opérationnels dans la démarche afin d'anticiper les contraintes de terrain.

Le recours à un tiers (ex. agence d'intérim ou structure intermédiaire) peut également constituer une solution pour faciliter la coordination et gérer les imprévus.



LES POINTS CLÉS

- La mutualisation de salariés peut améliorer l'attractivité des emplois saisonniers.
- Les contraintes opérationnelles liées aux saisons rendent la coordination complexe.
- Les entreprises ont tendance à conserver les profils les plus performants, ce qui fragilise le partage des ressources.
- Une collaboration RH forte et transparente est indispensable.
- L'harmonisation des conditions d'emploi facilite la mobilité des salariés.
- Une approche souple et progressive est souvent plus adaptée qu'un dispositif trop formalisé.



FICHE DE CAPITALISATION

RALLYE DES ALTERNANTS



LE CONTEXTE

Face aux enjeux de recrutement dans la filière agroalimentaire, le groupe SICAREV – TRADIVAL a souhaité renforcer sa politique d'accueil et d'intégration des alternants.
L'objectif est double : améliorer l'attractivité des métiers du groupe et fidéliser les jeunes talents en leur donnant une vision globale des activités et des perspectives d'évolution possibles au sein de l'entreprise.
Le dispositif « Rallye des alternants » a ainsi été lancé en 2021 afin de structurer un parcours d'intégration collectif pour les alternants recrutés dans les différentes activités du groupe.

LE PROJET

Le « Rallye des alternants » est un parcours annuel destiné à l'ensemble des alternants du groupe, issus de formations et de métiers variés.
Le dispositif vise à :

- donner une vision globale du groupe et de la filière,
- valoriser le rôle des alternants dans la chaîne de valeur,
- favoriser les échanges entre alternants, tuteurs et équipes RH,
- développer le sentiment d'appartenance à l'entreprise.

Chaque année, environ 50 à 60 alternants participent à ce programme qui se déroule en plusieurs temps forts répartis sur l'année.

LA MÉTHODE

Le projet a été initié par la direction des ressources humaines et bénéficie d'un fort soutien de la direction générale. Il mobilise également les services RH, la direction de la communication, les tuteurs et les responsables des différents sites.
Le dispositif se déroule en plusieurs étapes :

- Accueil sur site (septembre – octobre) : intégration de l'alternant au sein de son équipe avec l'accompagnement du tuteur.
- Rencontre groupe (fin octobre) : journée collective réunissant alternants, tuteurs, RH et directions afin de présenter les activités du groupe, sa stratégie et ses valeurs. Des ateliers ludiques et collaboratifs sont organisés pour favoriser les échanges.
- Visites de sites (février – mars) : découverte d'autres activités du groupe, notamment les maillons complémentaires de la filière.
- Clôture du rallye (mai) : restitution des projets des alternants sous forme de présentation orale courte (« pecha kucha »), valorisation des réalisations et remise de récompenses.

PROPOSÉ PAR : SICAREV



FICHE DE CAPITALISATION

RALLYE DES ALTERNANTS

LES RÉSULTATS

Le dispositif a permis de renforcer la qualité de l'intégration des alternants et de développer leur sentiment d'appartenance au groupe.

Les principaux impacts observés sont :

- meilleure compréhension des activités du groupe et de la filière,
- création d'un réseau entre alternants issus de différents sites et métiers,
- valorisation des projets réalisés pendant l'alternance,
- amélioration de l'image de l'entreprise auprès des étudiants.

Le projet contribue également à faciliter le recrutement d'alternants et à favoriser leur poursuite de carrière au sein du groupe.

CONSEILS

Plusieurs éléments sont essentiels pour assurer la réussite d'un tel dispositif :

- impliquer fortement la direction et les équipes RH dès le lancement du projet,
- mobiliser les tuteurs et leur expliquer le rôle clé qu'ils jouent dans l'intégration des alternants,
- planifier les différentes étapes du parcours suffisamment en amont,
- maintenir une communication régulière auprès des alternants et des managers,
- accompagner les alternants dans la préparation de leurs restitutions pour valoriser leur travail sans les mettre en difficulté.

Il peut également être utile de formaliser l'engagement des alternants dès leur arrivée en leur présentant clairement le parcours et les différentes étapes du programme.



LES POINTS CLÉS

- L'intégration des alternants est un levier stratégique pour attirer et fidéliser les jeunes talents.
- La découverte des différentes activités du groupe renforce la compréhension des métiers et du fonctionnement de la filière.
- Les temps collectifs favorisent la création d'un réseau entre alternants et renforcent le sentiment d'appartenance.
- L'implication des tuteurs est déterminante pour la réussite du dispositif.
- Le projet peut être adapté à des entreprises de différentes tailles et élargi à l'intégration de nouveaux salariés.



CONTACT

04 77 49 25 70

www.poleagroalimentaireloire.fr

contact@poleagro42.com

22 Rue Paul Petit - SAINT ETIENNE

PoleAgro 42

Les compétences en réseau

La Région Auvergne-Rhône-Alpes

PRÉFET DE LA RÉGION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

PRÉFÈTE DE LA RÉGION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES
Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt