



René HALOPEAU

Membre du Bureau Exécutif du SEDIMA

édito



Crise et ressources humaines

La crise dans le monde agricole n'a jamais été aussi importante, touchant en même temps tous les secteurs d'activités (porc, bovin viande, bovin lait, céréales, et autres activités hors sol) partout dans l'hexagone... et en Europe. Et cela sans compter sur la météo qui vient s'immiscer dans le débat. Sans vouloir être pessimiste, la situation ne devrait pas s'améliorer en 2017, année d'élection présidentielle synonyme d'attentisme.

Cela ne sera pas sans conséquences sur nos activités, et comme tout bon chef d'entreprise averti, vous allez devoir adapter « l'outil » pour pérenniser l'activité.

Dans des situations d'urgence, il est souvent facile de commencer les « coupes sombres » par les ressources humaines, alors qu'il y a souvent d'autres variables d'ajustement qui auraient pu, ou qui pourraient, être mises en œuvre ou intensifiées, comme :

- L'amélioration de la productivité, autant technique que commerciale, en traquant les coûts cachés (stocks, consommables, cessions internes...). C'est le moment de revoir la gestion de ses achats, de ses stocks et de ses comptes clients pour améliorer la trésorerie.
- La diminution des charges de marketing et de publicité. Posons-nous la question de notre participation à toutes ces foires et salons de plus en plus désertés par les clients, d'autant qu'ils seront de moins en moins nombreux. Quelle image donnons-nous ?
- L'amélioration des marges, d'autant que la perte d'activité est aussi due à l'arrivée de nouveaux acteurs (Internet...). Même si c'est un challenge difficile, c'est dans ces moments de crise qu'il faut s'employer à les remonter. Pourquoi ne pas agir d'abord sur la valeur des reprises occasion ?
- Le contrôle et l'ajustement par rapport à l'activité, des postes de charges indirectes (déplacements, frais de repas, fournitures administratives...). Et peut-être la formation, mais attention...

Les crises passées doivent nous amener à quelques réflexions avant d'utiliser les seules ressources humaines comme variable d'ajustement des coûts, ceci pour ne pas retrouver en sortie de crise, les mêmes difficultés :

...suite en page 2

...édito suite de la page 1

- Difficultés de recrutement, car les jeunes qui n'auront pas trouvé de stage ou de contrat se seront orientés vers d'autres domaines.
 - Perte d'image et d'attractivité de nos métiers dès lors qu'un métier ne recrute plus.
 - Difficultés pour retrouver des compétences adaptées à nos métiers (connaissance du domaine agricole, connaissance des technologies spécifiques à notre environnement).
- Devant les difficultés de recrutement que nous connaissons toujours, il est important :
- De conserver le partenariat avec les centres de formation afin de maintenir notre image de secteur dynamique et attractif.
 - De continuer le travail de formation par l'accueil d'apprentis et de stagiaires, peut être en limitant leur nombre mais surtout pas en ne formant plus du tout.
 - De former notre personnel aux nouvelles technologies car c'est dans ces moments de crise que les mutations importantes se font.

N'oublions pas que c'est avec ce capital humain que nous pourrions garder notre avantage concurrentiel et que nos entreprises continueront à se développer et à innover. Certes, dans certaines situations il faudra sans doute réduire la voilure, mais il est important que cela ne se fasse pas seulement au détriment de la formation des jeunes, véritable vivier pour l'avenir.

Ma longue carrière dans ce métier, me fait dire que cette nouvelle crise est le point de départ de profonds changements, que ceux qui auront préservé la valeur humaine passeront.