

CJMA

Le CJMA célèbre en 2019 son

1978

Le Conseil d'Administration du SEDIMA, sous la présidence de Pierre STEVIGNON, confié à William PIGNY, alors jeune Président de la fédération Champagne-Ardennes, la création du Club des Jeunes du Machinisme Agricole.

1979

Bertrand RULLIER est le 1^{er} Président du CJMA. Suivront Alain LAPALU, Rémy MEUNIER, Philippe RAVILLON, Hervé LIONS, David RULLIER, Florent CARÉ, Sébastien SUREAU, Fabien COSTE et Benjamin DOUSSET.

1994

Pour son 15^e anniversaire, le CJMA part à la découverte des régions agricoles de l'Ouest Américain. D'autres voyages mêlant visites professionnelles et activités ludiques seront organisés à l'étranger (Canada, Australie, Afrique du Sud, Brésil, Argentine et Chili) et en Europe (France, Pays-Bas, Danemark, Italie,...).

Depuis 40 ans

Le CJMA propose un à deux rendez-vous par an sous forme de séminaires qui ont pour objectif la réflexion et l'échange pour une meilleure prise de responsabilités au sein de la concession. Quelques thèmes de séminaires qui ont été mis en place : la nouvelle concession, créer de la valeur ajoutée, la transmission d'entreprise, le libre-service, la prise de parole en public, la gestion commerciale informatique, la formation, le management,...

Fonctionnement

Le Bureau du SEDIMA alloue chaque année un budget au Bureau du CJMA qui le gère librement. Son Président est membre du CA du SEDIMA. Son mandat est de 4 ans. La limite d'âge des membres est de 35 ans.

Le bureau du CJMA

Laurent CARCHET
Agri Montauban (82)

Fabien COMBES
Equipement Agri Cantalien (15)

Benjamin DOUSSET (Président)
Dousset-Matelin (86)

Guillaume DOYEN
David (02)

Damien HUOT
HUOT (25)

Pierre JANAILLAC
Janailac (24)

Thibault LABOUTE
Proutheau Laboute (28)

Florian POMENTE
Occitanie Agri (32)

Adeline RAVILLON
Ravillon Robert (51)

Cyril FERRET est en charge du CJMA au SEDIMA cyril.ferret@sedima.fr

Séminaire 2019

Le dernier séminaire du CJMA a rassemblé 40 participants et s'est déroulé à Rome du 16 au 20 Janvier. Il était animé cette année par Jean-Marc JANAILLAC, Président FNEGE (Fondation Nationale pour l'Enseignement de la Gestion des Entreprises), Senior Advisor Roland Berger et ex-PDG d'Air-France KLM, sur le thème du management. Un séjour qui a été enrichi par la découverte de la ville et la visite d'une exploitation agricole.

Pour susciter l'intérêt des jeunes distributeurs, Sedimag' a choisi de publier des extraits du contenu de ce séminaire.

Tables rondes outils d'animation

Grâce à sa forte expérience au sein de différentes firmes nationales et internationales, les échanges avec Jean-Marc JANAILLAC ont été extrêmement riches. Ils ont porté sur les méthodes et moyens à mettre en place pour fédérer les salariés autour de projets d'entreprises, quelle que soit la taille des concessions des participants.

✓ Thème n°1 les ressources humaines

Quatre éléments ont été détaillés dans cette table ronde.

Le rôle du DRH

- > Il définit les missions.
- > Il imagine une répartition pertinente de ces missions dans l'entreprise.
- > Il protège le dirigeant dans ses échanges avec son personnel (sur les questions notamment de salaires, recrutement,...).

La gestion des heures supplémentaires

- > Comment gérer les outils d'aménagement du temps de travail (35 h par semaine ou annualisation du temps de travail) ?
- > Le lissage des heures supplémentaires par rapport aux heures d'ouverture annuelle.
- > Le contrôle des ratios sur les heures facturables pour analyser la productivité sur le temps passé.



La formation

- > Comment gérer la formation en interne ? (selon les besoins de l'entreprise, les orientations des fournisseurs, les attentes des salariés, ou un mix des 3).
- > Nécessité de planifier la formation et d'informer son personnel en amont.
- > Effectuer le suivi du stagiaire : avant le stage (rappels des objectifs), après le stage (partage des supports, des connaissances).
- > Pour les apprentis : définition claire du suivi (qui est le tuteur, quelles sont ses missions, contrôles à 1 mois, 3 mois, 6 mois).

L'intégration d'un nouveau salarié

- > Le mettre en confiance.
- > Mettre à jour le trombinoscope de l'entreprise.
- > Organiser une présentation physique au personnel.
- > Passer par une période de formation.
- > Faire une présentation professionnelle par mail avec une photo.
- > Lui fournir toutes les infos sur l'entreprise pour qu'il sache la présenter en 4/5 phrases (nombre de salariés, chiffre d'affaires, marques distribuées, parts de marché, fournisseurs principaux, leurs qualités et faiblesses,...).

✓ Thème n°2 la communication interne

Elle ne s'improvise pas

- Il convient de :
- > communiquer uniquement lorsqu'on a quelque chose à dire,

- > diversifier les formes de communication,
- > conserver un message uniforme,
- > maîtriser le discours,
- > définir un « slogan d'entreprise », une « conduite », des « valeurs », un « projet », une « vision », un « positionnement »,
- > aborder clairement sa stratégie d'entreprise,
- > communiquer sur des réussites,
- > s'en servir comme moyen de reconnaissance des postes les moins « visibles » (administratifs par exemple).

Elle passe aussi par l'entretien individuel :

- > elle permet d'identifier des potentiels souvent sous-estimés,
- > elle redéfinit les objectifs de l'entreprise et de son personnel,
- > qu'il soit annuel, mensuel, hebdomadaire, le temps d'échange avec un salarié doit être défini et programmé. Le salarié doit se sentir à l'écoute et valorisé.

La communication « régulière »

Elle peut prendre la forme d'un RDV hebdomadaire avec le ou les dirigeant(s), ou d'un briefing matinal des équipes (5 mn) au cours duquel la méthode du MQP est mise en oeuvre (management quotidien de la performance).

Les fondamentaux

sur le manager

- > Avoir conscience que le manager parfait n'existe pas.
- > Ne pas vouloir tout contrôler : savoir déléguer.
- > Réfléchir au niveau d'implication que l'on souhaite donner à ses équipes lors de la construction d'un projet.
- > Positionner un responsable de projet (élever ses collaborateurs).
- > Être exemplaire, authentique et bienveillant.

sur les 3 piliers d'un management efficace

Vitalité : le talent des équipes
ision : la qualité du leadership
aleur : la culture d'entreprise

40^e anniversaire !

Entretien avec le Président du CJMA

interview L.R.

Un parcours incontournable à la prise des responsabilités



Benjamin DOUSSET

Groupe Dousset-Matelin (86)

>> Vous êtes président du CJMA depuis 2017, pourquoi avez-vous pris cette responsabilité ?

BD : J'ai intégré l'entreprise familiale en 2011, je me suis laissé un temps de découverte et d'adaptation, puis j'ai participé à mon premier séminaire fin 2012. Un renouvellement de bureau se présentant en 2017, j'ai proposé ma candidature avec l'envie de participer plus activement à la dynamique du club.

>> Quelles sont les valeurs véhiculées par le CJMA ?

BD : L'échange, le partage, le respect. Nos rencontres sont enrichies par notre

diversité, la taille des structures que nous représentons, les différents métiers que sont les nôtres, la multiplicité des marques distribuées. Il règne au sein du CJMA une dimension humaine importante où le jugement et la notion de concurrence ne sont pas de mise.

>> Comment fonctionne ce club ?

BD : Nous nous rencontrons en plénière une fois par an au cours d'un séminaire en France ou à l'étranger ou lors de salons professionnels (Sima, Innovagri...). L'objectif est de créer du lien et de maintenir le contact pour pouvoir échanger le reste de l'année sur des sujets liés à nos métiers (produits, services, matériels neufs et d'occasion...). Partager ses succès et ses échecs avec d'autres professionnels du même âge, cela permet à tous de sortir de sa bulle et de mieux appréhender ses projets ou problématiques.

Lors de ces séminaires, les conjoints sont conviés à participer car beaucoup sont aussi impliqués dans les concessions. Les participants payent une contribution, et non une cotisation annuelle, incluse dans le montant de l'adhésion au SEDIMA. Il leur est demandé, lors de séminaires à l'étranger, une participation financière à hauteur de 50 % du coût du voyage.

La limite d'âge pour le membre CJMA est fixée à 35 ans.

>> Le CJMA a 40 ans et vous êtes son 10^e président, qu'est-ce que cela vous inspire ?

BD : Depuis mon arrivée au CJMA, je n'ai pas souvenir d'une personne qui soit venue une fois dans un séminaire sans revenir par la suite. Et pour cause, depuis 40 ans, pour les jeunes concessionnaires, c'est un parcours incontournable à la prise de responsabilités dans leurs entreprises et au sein du SEDIMA. Je suis fier de présider le CJMA alors qu'il fête ses 40 ans et de contribuer à apporter ma pierre à l'édifice.

>> Vos objectifs pour la fin de votre mandat ?

BD : Nous étions une quarantaine de participants au séminaire de janvier 2019, soit 25 entreprises de toutes marques. La nouvelle génération, qui intègre le CJMA a entre 21 et 25 ans, et démontre une énergie nouvelle. Je souhaite maintenir au sein du club une représentativité forte de jeunes distributeurs, que leurs métiers soient orientés matériels agricoles, espaces verts ou spécialisés.

Alors, si vous avez moins de 35 ans, si vous voulez prendre de la hauteur, rejoignez le CJMA !

Contactez-moi, je suis à votre disposition pour en parler...

Après un IUT Techniques de commercialisation, une licence en Gestion d'entreprise, un master en Marketing, Benjamin DOUSSET part travailler deux ans en Chine. A son retour en 2011, il rejoint l'entreprise Dousset-Matelin tout en effectuant en parallèle un cursus « développement des managers et des sociétés ». Aujourd'hui à 33 ans, il est directeur commercial du Groupe Dousset-Matelin, distributeur Claas qui couvre les départements de la Vienne (86), l'Indre et Loire (37), la Dordogne (24), une partie des Deux-Sèvres (79) et de la Corrèze (19). Le Groupe comprend 130 salariés et 11 bases.



Témoignage d'un membre CJMA

interview L.R.

J'approfondis mes compétences au service de l'entreprise



Anne-Cécile POEY

Groupe Poey (64)

>> Qu'est-ce qui vous attire dans le secteur du machinisme agricole ?

ACP : Les valeurs qui y sont véhiculées, l'exemple de mon père qui s'est toujours épanoui dans son travail, et la possibilité, au sein de l'entreprise, de mener des missions qui me motivent,

particulièrement la communication, le marketing et le management.

>> Vous venez de participer à votre 1^{er} séminaire, quel est votre ressenti ?

ACP : J'avais beaucoup entendu parler du CJMA et il est vrai que je ne savais pas à quoi m'attendre en y allant. D'ailleurs, c'est notre père qui nous a inscrit, mon frère et moi. Agés de 32 et 28 ans, nous sommes la 6^e génération dans l'entreprise familiale. Au final, nous en sommes revenus ravis, avec pleins d'idées, d'infos et de connaissances. De plus, le fait d'avoir rencontré de façon informelle un dirigeant français hautement qualifié (Jean-Marc JANAILLAC) a été pour nous une riche expérience.

>> Si vous deviez décrire ce séminaire en 3 mots, lesquels choisiriez-vous ?

ACP : Rencontres, échanges, plaisir.

>> Quel message souhaitez-vous faire passer aux jeunes concessionnaires à propos du CJMA ?

ACP : Qu'ils n'aient pas de réticences ou de préjugés sur la finalité du club et sur ses participants. Autre chose qui me semble important, le CJMA prend un sens tout particulier quand on est une jeune fille dans un monde très masculin. Alors qu'on assiste à une féminisation de la profession, partager avec d'autres femmes sur des mêmes sujets professionnels est un atout non négligeable. Le CJMA est bien une école à la prise de responsabilités pour toutes et tous, sans discrimination aucune.

>> Vous irez aux prochains séminaires ?

ACP : Non seulement je compte continuer à suivre les séminaires pour approfondir mes connaissances et compétences au service de mon entreprise et

de la profession, mais aussi je souhaite le faire le plus longtemps possible et pourquoi pas dans le futur en prenant quelques responsabilités.

Anne-Cécile POEY

a intégré officiellement le Groupe Poey en 2017 après un parcours en alternance de quatre ans dans l'entreprise familiale (BTS Management des unités commerciales, licence Marketing, master Management des entreprises). Son frère et elle se préparent à la succession de l'entreprise. Lui est en charge de la partie commerce, elle des missions RH, communication et gestion financière. Elle est âgée de 27 ans.