



Enora (à gauche),
Stéphanie, David
et Manu (absent sur
la photo; Jacques):
« Le patron doit être
partie prenante
de son équipe. On sait
qu'on peut discuter
franchement. »

©SCEA David Riou

David Riou est éleveur à Plouvorn, dans le Finistère. Pour fidéliser et motiver ses quatre salariés, il est attentif à l'ambiance au sein de l'équipe, aux conditions de travail et à la rémunération.

La considération, une clé de la **fidélisation**

Plouvorn

29



Éleveur depuis vingt ans dans le Finistère, David Riou est le patron d'un élevage de 600 truies naisseur-engraisseur. Il emploie quatre salariés, qui travaillent sur l'élevage, et assure quant à lui le pilotage de l'élevage, l'entretien et les réparations. Lors de la journée régionale porcine bretonne organisée par les Chambres régionales de Bretagne, à Pontivy, le 5 décembre dernier, il a témoigné sur ses pratiques de management. L'équipe est composée de quatre salariés: « Stéphanie, la

responsable d'élevage, est responsable de la maternité. Elle s'occupe également de la gestion technique du troupeau de truies (GTTT). Jacques s'occupe de la verrerie-gestante, Enora, ma femme, des post-sevrages, de la comptabilité-gestion et de la gestion technico-économique (GTE), et Manu des engraisements et de l'entretien à l'extérieur de l'élevage. Tous les trois aident sur les autres postes quand

c'est nécessaire. Le temps de travail est de 39 heures par semaine, avec un week-end d'astreinte sur cinq. » De nombreux aménagements ont été mis en place pour réduire la pénibilité et améliorer les conditions de travail, avec notamment des chariots pour les soins, pour les lampes, ou pour les déjections. Un robot de lavage équipe également l'élevage. « Il a été acheté pour limiter la pénibilité.

L'équipe se l'est bien approprié, et aujourd'hui il nous permet de gagner du temps. »

IMPLIQUER L'ÉQUIPE DANS LES PROJETS

Récemment, l'élevage s'est équipé d'une seringue électrique, pour soulager les douleurs liées au geste d'injecter, et d'une fosse de vaccination. « Ça change vraiment les choses, on est passé d'une tâche pénible à une tâche conviviale, où les deux personnes qui la réalisent peuvent échanger lors des mouvements de porcelets. »



Pour moi, le **respect et la reconnaissance** sont les deux mots-clés du management



De nombreux aménagements comme les douches ont été mis en place pour améliorer les conditions de travail. ©SCEA David Riou



L'élevage s'est équipé d'une seringue électrique, pour soulager les douleurs liées au geste d'injecter, et d'une fosse de vaccination. « Ça change vraiment les choses. » ©SCEA David Riou



FICHE ÉLEVAGE

SCEA David Riou
à Plouvorn, Finistère

● 600 truies naisseur-engraisseur

● **Objectif de production :**
21 000 porcs par an

● Fabrique d'aliments à la ferme

● Station de traitement du lisier

● 95 hectares de SAU

Concernant ces aménagements, ou les projets bâtiments, David Riou veille à impliquer son équipe. « Le projet est partagé avec l'équipe de travail. On partage les avis, et c'est moi qui tranche. » Les projets de nouveaux bâtiments sont ainsi présentés « bruts » à l'équipe, puis discutés lors des pauses-café, avant de faire quelques visites tous ensemble. Mais les conditions matérielles ne font pas tout, et la qualité de l'ambiance est très importante pour

l'éleveur. « Pour moi, le patron doit être partie prenante de son équipe. Avec moi, ils sont très à l'aise, on sait qu'on peut discuter franchement. » David Riou reconnaît s'être formé à la gestion d'équipe. « Le management, on peut l'avoir dans le sang, mais il y a des codes, il faut les apprendre. » Ses pratiques ont ainsi évolué au fil des formations, et des échanges avec des collègues. « J'ai mis en place les entretiens annuels il y a cinq ans, et franchement, c'est indispensable. Ce n'est pas parce que tu es tout seul avec un salarié à une pause-café qu'il va parler de rémunération, des choses qui lui posent problème. C'est bien d'avoir un moment dédié, avec un cadre. » Les entretiens durent une heure à une heure trente, et abordent le bilan de l'année, les projets, ce qui a été ou non, ainsi que la rémunération. « Ça permet d'aborder des

questions précises, parfois des petits détails qu'on n'a pas vus. »

RESPECT ET RECONNAISSANCE

David Riou veille aussi à reconnaître le travail de ses salariés : « pour moi, le respect et la reconnaissance sont les deux mots-clés du management. » La reconnaissance passe par les échanges, mais aussi par un contrat d'intéressement dont les critères sont revus tous les trois ans. « Le calcul est basé sur le nombre de sevrés par truies, et nous faisons le point tous les trimestres, lors d'une réunion technique. » Enfin, il lui semble également important de permettre à ses salariés de se former, via les formations proposées par son groupement. « Ça permet de se confronter à d'autres manières de faire. » Encore un levier pour progresser. **Caroline Depoudent**, caroline.depoudent@bretagne.chambagri.fr

Déléguer, un investissement positif

L'équipe ne fonctionne avec une responsable d'élevage que depuis un an et demi, quand David Riou a pris des responsabilités à l'extérieur. L'éleveur revient sur ce changement : « Nous, les agriculteurs, on n'est pas conditionnés pour déléguer. Avant, je faisais plein de choses que d'autres savent faire. » Mais le changement d'organisation ne s'est pas fait du jour au lendemain. « Déléguer, ça a pris un an et demi, c'est un investissement. Le temps de transférer des connaissances sur le fonctionnement de l'élevage, et, pour la nouvelle responsable d'élevage, de développer des compétences. » L'éleveur en tire toutefois un bilan très positif. « Finalement, c'est une force. Ça m'a permis de prendre du recul et d'avoir des projets. » **C. D.**