

Dans leur exploitation porcine, Dominique et Philippe Gautier ont fait évoluer leurs pratiques managériales : vestiaires modernes, pauses organisées et ambiance de travail, sont ses atouts clés pour fidéliser ses salariés.

« Nous offrons un cadre de travail agréable à nos salariés »

Trévère



Tous les matins, Dominique et Philippe Gautier prennent leur petit-déjeuner avec leurs salariés dans une ambiance conviviale. ©Ferme de Kermerrien

Dominique Gautier, cogérante de la ferme de Kermerrien à Trévère dans les Côtes d'Armor, est installée dans l'exploitation familiale depuis 1992. Elle emploie dans son exploitation dirigée avec Philippe, son conjoint, sept salariés et un apprenti pour la gestion de leur élevage de 600 truies et des 230 hectares de SAU. Elle détaille l'évolution de ses pratiques managériales et les différents points clés déployés pour fidéliser son équipe : l'amélioration de l'environnement de travail,

l'optimisation de l'organisation quotidienne et le renforcement de l'ambiance de travail.

Dans un secteur où les can-

didats se font rares, « quand on met une offre d'emploi, il y a très peu de réponses », Dominique a fait des conditions de travail sa priorité.

Pour l'accueil des salariés, un bâtiment de 170 m² a remplacé les anciens locaux. Il comprend neuf douches, une grande salle de pause et aussi un bureau de bonne taille. « Nous avons mis du bois partout, c'est plutôt agréable », se réjouit l'élèveuse. Cette modernisation répondait à un impératif double : offrir un meilleur cadre aux équipes tout en renforçant la biosécurité. Les vêtements professionnels sont fournis. La durée des corvées est limitée à deux heures maximum sur conseil vétérinaire. Le but : réduire

DEUX ANS POUR MANAGER MIEUX

Ce témoignage s'inscrit dans le projet **Manager mieux** porté par les chambres d'agriculture. Ce projet vise à promouvoir les bonnes pratiques managériales dont fait partie la fidélisation des salariés agricoles. Pour y parvenir, des témoignages d'agriculteurs, issus de diverses filières agricoles et régions françaises, sont collectés. Une campagne de sensibilisation, appelée Défi Employeur avec l'envoi de contenus informatifs, de webinaires et d'actions de terrains pour les agriculteurs, sera organisée pendant l'hiver 2025-2026. Le projet Manager mieux bénéficie du soutien financier du Casdar.



DÉFINITION

La méthode OPR

La méthode OPR est un outil de communication

collaboratif visant à améliorer la coordination entre les équipes.

Elle favorise une communication transparente et des ajustements rapides.

Elle repose sur trois étapes : observer (identifier les pratiques et les points de blocage), partager (échanger les retours d'expérience de manière constructive) et réajuster (adapter ensemble les actions pour optimiser la collaboration)

la pénibilité physique et morale. « Dès que nous pouvons mettre en place quelque chose pour faciliter le travail, nous le faisons. Toutes les tâches pénibles sont limitées au maximum. Aujourd'hui, il n'y en a quasiment plus »

« FLEXIBILITÉ DANS LES HORAIRES DE TRAVAIL »

L'organisation quotidienne a été repensée pour répondre aux attentes des salariés. À 9 h 30, après deux heures de travail, l'équipe partage un petit-déjeuner d'une demi-heure. « Tout le monde préfère commencer à 7 h 30, et faire la pause. Elle permet d'organiser le reste de la journée. » Cette pause favorise la communication formelle sur le travail et informelle, grâce à des échanges décontractés. Le retour au travail à dix heures permet d'attaquer des tâches groupées, comme les transferts d'animaux. Les horaires du midi ont également été revus : « Nous nous sommes rendu compte qu'une pause d'une heure et demie le midi était trop longue pour les salariés qui restent déjeuner sur place. Maintenant, elle ne



Grâce à ce vestiaire construit en 2020, tout le monde se change sur place. ©Ferme de Kermerrien

de plus qu'une heure pour ceux qui le souhaitent. Nous avons mis de la flexibilité dans les horaires de travail. » Une réunion est organisée toutes les trois semaines avec les salariés. « Nous abordons différents sujets. En ce moment nous échangeons beaucoup sur l'avancement de notre projet de bâtiment neuf pour les truies. Les salariés ont besoin de comprendre. Ce sont eux qui vont travailler dans ce bâtiment. Il est donc important qu'ils soient aussi impliqués dans le projet. »

« NOUS AVONS UNE SUPER ÉQUIPE »

Pour cultiver une ambiance solidaire, l'élevage mise sur le lien humain. Dans le passé, après un départ en retraite d'un associé, reconstituer une équipe n'a pas été simple. Pour gérer la situation, les éleveurs ont été suivis par une spécialiste en management : « Il nous a beaucoup aidés, car nous n'avions pas une approche suffisamment professionnelle. Elle était plutôt du genre 'bon père de famille'. » L'équipe s'est formée aussi à la méthode OPR⁽¹⁾ « pour apprendre à mieux se connaître pour mieux communiquer ». Les sorties au restaurant, les après-midi

conviviaux et les primes collectives (intéressement, chèques-cadeaux) permettent aussi de renforcer la cohésion. « Aujourd'hui, on sent qu'on a une super équipe », se réjouit Dominique Gautier.

Présidente de l'association Agriculteurs de Bretagne dont le but est de représenter et défendre les intérêts des producteurs agricoles bretons elle continue de se former aux ressources humaines pour structurer les entretiens individuels et les feedbacks : « J'essaie de grappiller des idées à gauche et à droite. » Un investissement payant : l'un des salariés est présent depuis trente ans et leurs deux enfants sont également salariés. L'un d'eux, a pour projet de reprendre la ferme d'ici le départ en retraite de ses parents. L'exploitation démontre que faire évoluer ses pratiques en fonction des attentes des salariés, est une méthode durable.

Julie Viroulaud

(1) Observer, partager, réajuster

Toi aussi, participe à notre développement

REJOINS NOTRE GROUPE !

JOURNALISME
SERVICES SUPPORTS **VIDÉO**
ALTERNANCE **WEB** **CDI** **PUBLICITÉ**
NUMÉRIQUE **COMMERCE**

Notre mission :
« Nourrir la performance des professionnels de l'agriculture et de l'alimentation par des informations à haute valeur ajoutée »

recrutement@reussir.fr
www.reussir.fr - www.agra.fr