

Dans leur exploitation porcine, Sophie et Cyrille Gaimon, misent sur l'autonomie pour fidéliser leur équipe. Recrutement local, délégation, écoute et ambiance de travail sont les piliers de leur management.

« Nous priorisons les relations humaines pour l'embauche de nos salariés »

Fléré-la-Rivière

36



Sophie et Cyrille Gaimon, cogérants de la ferme de Vautournon à Fléré-la-Rivière (Indre), sont installés depuis 2006. Ils emploient dans leur exploitation neuf salariés à temps plein et un apprenti pour la gestion de la ferme de 200 truies naisseurs-engraisseurs, de l'unité de méthanisation, des 280 hectares de grandes cultures et du laboratoire de transformation de produits issus de l'élevage de porcs. Leur approche managériale se décline en plusieurs principes clés : un recrutement local basé sur l'intuition et des valeurs partagées, une autonomie responsabilisante, une reconnaissance tangible des efforts et de la flexibilité humaine pour un confort de travail.



Sophie Gaimon, co-gérante de la ferme de Vautournon. « Quand les conditions sont réunies, chacun peut donner le meilleur de soi », ©Chambre d'agriculture de Bretagne

Le planning de répartition des tâches hebdomadaires améliore la coordination et la communication entre les équipes, renforçant la cohésion d'équipe et l'efficacité de l'exploitation. ©Chambre d'agriculture de Bretagne

SEMAINE	CULTURES	LABO	LABO
Service	Service	Service	Service
Service	Service	Service	Service
Service	Service	Service	Service
Service	Service	Service	Service
Service	Service	Service	Service
Service	Service	Service	Service
Service	Service	Service	Service
Service	Service	Service	Service
Service	Service	Service	Service

relations humaines. On connaît notre équipe, ses points forts, ses points faibles. Quand on recrute, on cherche en priorité quelqu'un qui va s'intégrer facilement dans notre équipe et son mode de fonctionnement »,

explique Sophie Gaimon. La proximité géographique n'est pas un hasard : « nous privilégions également la proximité géographique de la ferme. Même à la campagne réduire son temps de trajet

travail/domicile est toujours un confort pour le salarié. Pour les astreintes des week-ends, les congés ou les pannes qui tombent toujours au mauvais moment, c'est toujours rassurant d'avoir une équipe de salariés proches de la ferme ». Cette approche a permis de constituer une équipe stable dans laquelle les nouveaux venus vont rapidement trouver leurs marques et facilement s'intégrer au groupe.

ENCOURAGER À ÊTRE FORCE DE PROPOSITION

Au quotidien, l'autonomie est un principe fondamental : « on fonctionne avec trois équipes - élevage/cultures/lab - qui sont organisées et autonomes dans leur travail quotidien ». Chaque lundi matin, l'ensemble des salariés, ainsi que les cogérants se réunissent pour coordonner la semaine. Ces moments clés permettent à chacun de comprendre les enjeux des différents ateliers afin de favoriser les échanges. « On note le travail quotidien mais aussi les commandes, les réparations ou les entretiens à prévoir. On indique également les rendez-vous pros ou privés pour anticiper les absences »,

« LE CHOIX FINAL SE FAIT AU FEELING »

La philosophie de recrutement de la ferme repose sur trois piliers : proximité géographique, adéquation humaine et motivation. Les annonces passent par Leboncoin ou Facebook, mais le choix final se fait au feeling. « Au-delà des compétences, nous allons prioriser sur les

DEUX ANS POUR « MANAGER MIEUX »

Ce témoignage s'inscrit dans le projet « Manager mieux » qui 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, avec l'envoi de contenus informatifs, des webinaires, et des actions terrains pour les agriculteurs, sera organisée durant l'hiver 2025 - 2026. Le projet « Manager mieux » bénéficie du soutien financier du Compte d'affectation spéciale développement agricole et rural (Casdar).



Sophie Gaimon et son équipe dans le laboratoire de transformation : « On fonctionne avec des équipes organisées et autonomes. »
©Chambre d'agriculture de Bretagne

note Sophie Gaimon. Sur le terrain, les salariés disposent d'une marge de manœuvre importante. Dans les cultures comme en transformation, ils sont encouragés à « être force de proposition ». Cette confiance accordée se double d'une reconnaissance tangible : primes, chèques-cadeaux à Noël et système d'épargne salariale.

UNE AMBIANCE DE TRAVAIL POSITIVE

La ferme cultive un esprit de famille où les petits gestes comptent. Anniversaires célébrés, pique-nique annuel avec les familles au bord de l'étang, ou simplement une salle de pause où l'on partage le café. Une flexibilité horaire permet également de

concilier vie professionnelle et personnelle : « Pour un rendez-vous médical, accompagner un enfant ou aider un proche, les salariés peuvent s'absenter, nous sommes assez flexibles. Chacun a des parcours de vie différents, il faut être à l'écoute des besoins et les intégrer au mieux pour que chacun se sente bien dans son travail », indique la cogérante. Ces détails cultivent une ambiance de travail positive avec des salariés qui ont envie de venir travailler.

ÉVOLUER DANS LEUR PRATIQUE MANAGÉRIALE

Avec seulement un départ en trois ans et des anciennetés dépassant souvent la décennie, la ferme démontre

l'efficacité de son approche. Une remise en question régulière de leurs méthodes, permet de faire évoluer leur pratique managériale, formalisant progressivement les processus sans tomber dans la rigidité. Par exemple, les entretiens annuels ont été remis en place.

Dans un secteur agricole souvent confronté à des difficultés de recrutement, la ferme de Vautournon, montre qu'une autre voie est possible. En misant sur l'autonomie responsable, la reconnaissance au quotidien et un climat de travail bienveillant, elle a su créer un écosystème où salariés et exploitants avancent ensemble. **Julie Viroulaud**, Chambre d'agriculture de Bretagne

La publication de l'arrêté du 16 mai 2025 et une instruction du 21 mai clarifient les conditions d'éligibilité des indemnités compensatoires de handicaps naturels pour les élevages porcins.

PAC : les conditions d'attribution des indemnités ICHN précisées

Trois conditions d'éligibilité ont été précisées concernant le nombre minimum d'UGB, les surfaces autoconsommées et les revenus issus de la méthanisation.

1 LE NOMBRE D'UGB MINIMUM EN « ÉLEVAGE PUR »

Pour être éligible, le déclarant doit détenir au moins cinq UGB (trois UGB jusqu'en 2023) et destiner au moins trois hectares fourragers éligibles, à l'alimentation de ses porcs. Les exploitations qui élèvent essentiellement des porcins, appelés « élevages purs », ne doivent pas détenir plus de cinq UGB herbivores. Au contraire pour les élevages mixtes, les



En zone de montagne, seules les surfaces céréalières destinées à l'alimentation porcine de l'exploitation sont prises en compte dans le seuil des 3 ha.

©F. Pigot

porcins ne sont pas comptabilisés, mais ouvrent une surcompensation de 10 %.

2 LA NATURE DES SURFACES CÉRÉALIÈRES AUTOCONSOMMÉES

En zone de montagne (donc pas en zone défavorisée), seules les surfaces céréalières destinées à l'alimentation porcine de l'exploitation sont prises en compte dans le seuil des trois hectares. Ces surfaces ne doivent pas

être commercialisées. Afin de vérifier cette condition, les agents de l'État pourront contrôler la présence de « moyens de stockage ou de contrat de stockage, de séchage, de la transformation en aliment ou d'échanges céréales-aliments ».

3 LES REVENUS ISSUS DE LA MÉTHANISATION

Lorsque le revenu agricole de l'exploitant est inférieur au revenu non agricole, l'agriculteur reste éligible à

condition que ses revenus non agricoles de l'année n-2, ne dépassent pas certains seuils. Un doute perdurait concernant les structures soumises à l'IS. Les revenus professionnels des associés exploitants de ces structures sont bien considérés comme des revenus agricoles, même s'ils n'ont pas la nature de bénéfices agricoles.

Quant aux revenus issus de la vente d'électricité photovoltaïque et nouveauté, de méthanisation, produite sur l'exploitation, ils n'entrent ni dans les revenus agricoles, ni non agricoles. Ils sont considérés comme des revenus de patrimoine, au même titre que les revenus fonciers et les revenus de capitaux mobiliers issus de placement d'épargne. **Nadia Savin**