

### V. Manceau : « Je ne veux pas être perçu comme un simple donneur d'ordres »

© 26/06/2014 | 👤 Arnaud Carpon • 📰 Terre-net Média

**Polyculteur-éleveur à Quelaines-Saint-Gault en Mayenne, Vincent Manceau emploie depuis deux ans un salarié à mi-temps sur son exploitation laitière. Après une expérience malheureuse en Gaec, il met un point d'honneur à entretenir une bonne relation avec lui et se forme régulièrement au management et aux relations humaines.**



Vincent Manceau, polyculteur-éleveur en Mayenne. (©Vincent Manceau)

« J'ai rejoint mes parents en 1999 sur la ferme familiale de 95 ha et je produis environ 600.000 l de lait avec 65 vaches. » En 2002, l'exploitation est regroupée avec une autre au sein d'un Gaec de six associés. Mais l'expérience est un échec. « Je n'ai jamais réussi à trouver ma place, aussi bien au niveau du partage des responsabilités que de la prise de décisions. » Après cinq ans d'association, Vincent Manceau et ses parents décident de quitter le Gaec pour reformer l'exploitation familiale initiale à trois associés. « J'en ai profité pour réaliser un bilan de compétences et suivre mes premières formations en communication et en relations humaines. Je voulais comprendre pourquoi cela n'avait pas marché. Ça m'a ouvert les yeux sur **l'importance du relationnel** dans une exploitation, que ce soit entre associés ou entre employeurs et employés. »

En 2012, le producteur doit trouver une solution pour remplacer ses parents partant à la retraite. « Pas question de m'associer à nouveau. » Marqué par l'échec du Gaec, « très difficile à gérer tant sur le plan économique que relationnel », il préfère embaucher un salarié à mi-temps et suit une nouvelle formation avec la Chambre d'agriculture de la Mayenne. L'agriculteur apprend à identifier ses besoins et à rédiger une offre d'emploi « succincte mais précise ». « Si vous définissez clairement le poste et les missions, le salarié s'y retrouvera. » Vincent Manceau procède lui-même au recrutement et rédige le contrat de travail. Seule la gestion de la paye est déléguée.

### Jeux de rôle

Pour l'exploitant, **communiquer avec son employé** est d'autant plus crucial que ce dernier n'est là qu'un jour sur deux. « La pause-café du matin, après la traite, est un moment important. J'explique à Damien ce que j'ai fait en son absence et ce qui est prévu pour la journée. » L'éleveur et son salarié échangent aussi beaucoup pendant le déjeuner.



En marge des nombreux moments conviviaux, des entretiens strictement professionnels permettent de faire le point sur les attentes de chacun. (©Watier Visuel)

« Nouer **une bonne relation avec son employé** et l'entretenir, en favorisant le dialogue, est finalement ce qu'il y a de plus compliqué. Particulièrement dans le monde agricole, car nous ne sommes pas formés à ça. » L'employeur doit aussi apprendre à déléguer et à faire confiance. Vincent Manceau veille à ce que son salarié « se sente bien sur la ferme ». « Je ne veux pas que Damien soit un simple exécutant. J'attends au contraire qu'il m'apporte son expérience, qu'il gagne en autonomie, pour qu'il puisse aussi me conseiller et participer pleinement aux décisions. » Seul à la tête de l'exploitation, le producteur souhaite pouvoir être remplacé pour tous types de travaux pendant ses congés et certains week-ends, « sauf pour les traitements phytos, vraiment spécifiques ».

Avec la Chambre d'agriculture, Vincent et Damien participent à des jeux de rôle, pour parler plus facilement des situations quotidiennes délicates et désamorcer d'éventuels conflits. « Il ne faut pas laisser de place aux non-dits. Un problème de communication s'amplifie souvent avec le temps. Et c'est toute la gestion de l'exploitation qui en pâtit. »

## **Se former, toujours**

Côté rémunération, l'exploitant veille aussi à l'épanouissement de son employé. « Son salaire est légèrement supérieur à celui de la convention s'appliquant aux exploitations de polyculture-élevage. Et j'ai ouvert un plan d'épargne entreprise, ce qui me permet de le récompenser financièrement sans charges sociales supplémentaires. »

Perfectionniste, l'agriculteur envisage de suivre de nouvelles formations pour améliorer encore la communication au sein de l'exploitation. « On a toujours besoin d'être formé », insiste-t-il. Et son salarié pourrait lui emboîter le pas. « Je n'arrive pas toujours à bien lui expliquer les choses. Il pourrait approfondir ses connaissances techniques en élevage par exemple, selon ses envies bien sûr. Au final, l'exploitation aussi en bénéficiera. »