

# JOURNEE REGIONALE :

## BIEN PENSER LE TRAVAIL EN ELEVAGE POUR AMELIORER LA VIVABILITE DES EXPLOITATIONS

Jeudi 10 janvier 2019, INRA de Toulouse

Salle de conférences Marc Ridet, 24 chemin de Borde Rouge – 31320 Auzeville-Tolosane



# PROGRAMME DE LA JOURNÉE :

**9h30 – 10h00:** ACCUEIL DES PARTICIPANTS

**10h00 – 10h15:** INTRODUCTION A LA JOURNEE (François Toulis, Président du GIE Elevage Occitanie)

**10h15 – 12h30:** *Le travail en élevage, pourquoi est-ce un sujet sensible? Mieux le comprendre pour être plus efficace* (Sophie Chauvat – Institut de l'Elevage et Benoît Dedieu – INRA)

.....

**12h45 – 14h00:** BUFFET

.....

**14h00 – 15h15:** ATELIERS THEMATIQUES

♦ *Nouvelles technologies et automatisation du travail: solution miracle ou vrai casse-tête?*

♦ *Dimensions humaines en exploitation agricole: comment gérer la main d'œuvre, garantir de bonnes relations entre associés et assurer la circulation des informations?*

♦ *Comment penser son organisation du travail dans le cadre d'une diversification à la ferme?*

♦ *Comment aborder le travail, sujet intime et multifacette, dans le conseil en élevage?*

**15h15 – 16h15:** RESTITUTION DES ATELIERS

**16h15 – 16h30:** CONCLUSION DE LA JOURNEE

# INTRODUCTION A LA JOURNÉE :

**François Toulis**, Président du GIE Elevage Occitanie

## ❖ **Mutations du monde agricole :**

- Augmentation de la **taille** des exploitations,
- Diminution de la **main-d'œuvre** familiale et du bénévolat,
- Aspiration à des **conditions de vie** plus proches de celles des autres CSP
- **Pénibilité** du travail
- Problème de **renouvellement** des éleveurs
- **Revenus insuffisants**



→ Cessations précoces d'activité, déficit d'installations

## **Contenu et sens du travail ?**

Question essentielle en termes de motivation, de plaisir au travail, et pour l'attractivité du métier d'éleveur

# INTRODUCTION A LA JOURNÉE :

**François Toulis**, Président du GIE Elevage Occitanie

## ❖ **Travail :**

- succession de tâches et de chantiers à organiser
- facteur de production → dimension économique
- Activité → identité (professionnelle et personnelle)

**VIVABILITE** : l'activité assure-t-elle à l'exploitant une vie professionnelle ET personnelle décente ?

## ❖ **Leviers organisation du travail :**

- combinaison et dimensionnement d'activités
- conduite des troupeaux et des surfaces
- choix de bâtiments et d'équipements
- configuration de la main-d'œuvre

**Penser l'organisation du travail dans les exploitations d'élevage comme l'aménagement de conditions de vie au travail PAR et POUR l'éleveur**

# INTRODUCTION A LA JOURNÉE :

**François Toulis**, Président du GIE Elevage Occitanie

**Eleveurs** : peu de sollicitation spontanée pour un accompagnement sur ce thème

**Conseillers** : difficultés à s'approprier le sujet et à se positionner comme des personnes ressources

→ COREL et Conseil Régional :

**Les thématiques Travail et Vivabilité en Elevage sont des enjeux importants pour la pérennité des exploitations d'élevage**

❖ 2015 : Création du **Groupe Régional Travail et Vivabilité en Elevage**, piloté par le GIE Elevage Occitanie



→ Enquête auprès d'une quarantaine d'élevages de la région sur leurs conditions de travail

→ Annuaire régional des structures agissant pour le travail en élevage

# INTRODUCTION A LA JOURNÉE :

**François Toulis, Président du GIE Elevage Occitanie**

❖ 2017 : Projet *Organisation du Travail en Elevage, diffusion d'expériences réussies en Occitanie*

Cofinancé par la Région et le FEADER



Répondre à :



## **Un enjeu économique :**

Face à une diminution de la main-d'œuvre familiale et du bénévolat, **l'organisation du travail est un levier fort d'amélioration des résultats économiques et de compétitivité des élevages**



## **Un enjeu sociétal :**

**L'embauche de main-d'œuvre** (salariée ou occasionnelle) permet de réduire l'isolement, de créer une activité économique sur le territoire. L'amélioration des conditions de travail permet **d'améliorer l'attractivité du métier d'éleveur**. Une meilleure organisation du travail leur permet d'aspirer à des **conditions de vie plus proches de celles des autres CSP**

# INTRODUCTION A LA JOURNÉE :

François Toulis, Président du GIE Elevage Occitanie

## ❖ Les partenaires :



## ❖ Les actions :

- ✓ Journée régionale
- ✓ Visites d'élevages



- ✓ Fiches techniques
- ✓ Articles de presse



# INTRODUCTION A LA JOURNÉE :

François Toulis, Président du GIE Elevage Occitanie

Travailler mieux ?



Travailler moins ?

Travailler plus vite ?

Travailler autrement ?



**QUESTION :**

**« Qu'associez-vous derrière la notion de  
*'travail en élevage' ? »* »**



**Le travail en élevage, pourquoi est-ce un sujet sensible ?**

**Mieux le comprendre pour être plus efficace**

## Les différentes facettes du travail en élevage

**Sophie Chauvat**

Institut de l'Elevage – Approches sociales et travail en élevage

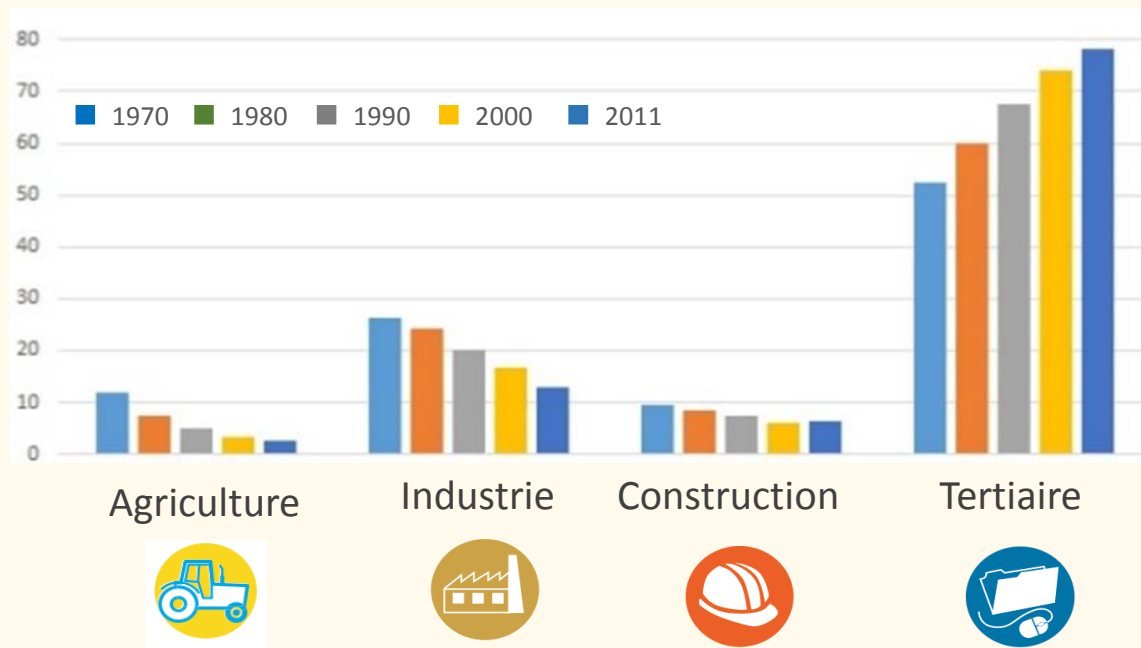
**Benoît Dedieu**

INRA - Sciences pour l'Action et le Développement

# Renouveler les générations

Travailler **DANS L'ÉLEVAGE**

Population active employée par secteur économique  
1970-2011, en pourcentage du total



*"Un événement se mesure à la quantité de temps qu'il clôt. Or l'humanité devient paysanne au néolithique, il y a dix mille ans"*

Michel Serres

# Gagner sa vie

- **Augmenter la productivité du travail**

- Croissance continue des troupeaux et des surfaces
- Un objectif de 2 SMIC / UMO rarement atteint
- Plus forte dépendance aux aides

Travailler **PLUS VITE**

**Simplification  
des conduites**

*On peut pas tout  
maîtriser, on privilégie la  
rusticité à la productivité*



# Dégager du temps

- Plus de marge de manœuvre, de souplesse

- Electronisation, robotisation

- Réinvestissement du temps

- ✓ production

- ✓ analyse de données

- ✓ surveillance

- 😊 anticipation de la conduite, métier modernisé

- ☹ charge mentale, dépendance, remplacement compliqué

Travailler PLUS SEREINEMENT

## Maîtrise des technologies

*Le  
smartphone,  
c'est une  
véritable  
révolution !*



# Prendre des week-ends et des congés

Travailler **MOINS**

- Un métier passion
- Un indicateur de parité sociale
- Une pratique encore minoritaire

Une condition sine  
qua non pour durer

- 43 % des éleveurs (bovins lait) s'absentent moins de 2 j de suite / an
- Pour les 57 % autres : 10 j / an en moyenne

- Une question autant culturelle qu'organisationnelle

- une priorité pour certains
- quelques jours de répit suffisent à d'autres
- un manque pour ceux qui sont "coincés"

*Avoir le temps de souffler et de s'impliquer professionnellement*



# Tenir jusqu'à la retraite

## • La santé physique

- accidents du travail en baisse
- affections péri-articulaires :  
78 % des maladies professionnelles
- "prendre soin de soi" reste un comportement minoritaire

## • La santé psychique

- sentiment de dévalorisation du métier, de relégation professionnelle
- 20 % de suicides en plus chez les agriculteurs
- "*Saisir la main tendue*"

Travailler MIEUX

## Prévention collective des risques

*Tirer la sonnette  
d'alarme avant  
qu'il soit trop  
tard !*

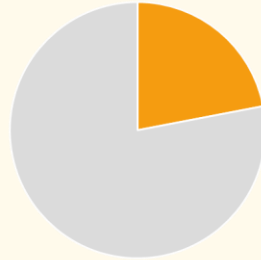




# Salariat et féminisation



35 % des  
UTA  
sont  
saliariés



22 % des  
installations  
aidées  
concernent  
des femmes

Travailler **AUTREMENT**

Formation aux RH  
des éleveurs et  
conseillers

- **L'emploi de salariés**

- exécutant - polyvalent – remplaçant – technicien - éleveur
- un métier à réhabiliter
- paternalisme, management improvisé

*Un bon  
saliarié,  
il faut savoir  
le garder !*

- **Chef(fe)s d'exploitation - Associées de Gaec**

- elles redéfinissent le métier : externalisation ergonomie, nouvelles compétences, congés
- elles continuent d'être des "planteuses d'hommes"
- la double activité à l'échelle du ménage augmente



# Prendre en compte les attentes sociétales

- **La transition agro-écologique**

Travailler **AU VU DE TOUT LE MONDE**

- **Plus de pâturage (Transaé)**

- transitions qui impliquent de "composer" avec la nature
- réduction de l'astreinte et écrêtage des pointes de travail
- aménagement (clôtures, points d'eau) des pâtures

**Des métiers plus complets et aussi plus complexes**

- **La polyculture-élevage se réinvente**

- travail plus varié, plus de valeur ajoutée à l'hectare
- concurrence entre travaux animaux et chantiers végétaux
- plus de connaissances et plus de matériel

*Être en cohérence entre ce qu'on fait et ce qu'on pense*



# Le multi-usage de l'espace rural

## • Eviter ou gérer les conflits de voisinage

- les nuisances diverses : mouches, odeurs, engins agricoles, animaux
- efforts pédagogiques ajuster la conduite des troupeaux adopter des pratiques de "bon voisinage"
- l'amplification médiatique est la plus douloureuse

## • Les "*morsures invisibles*" des éleveurs

- 12 000 animaux prédatés par le loup en 2017
- présence humaine renforcée, chiens de protection et parcs de nuit électrifiés ne suffisent pas
- le statut d'espèce sous protection stricte limite les tirs létaux

## • Les attaques frontales des antispécistes

Des métiers de l'élevage **RESPECTÉS**

Recréer de nouveaux liens sociaux

*Si à la campagne, on n'est pas solidaire, c'est la fin !*



# Durabilité sociale et territoriale

- **Conditions territoriales d'exercice du métier**

- infrastructures (routes, train, internet...)
- services (publics, santé, agricoles...)
- dynamiques d'emploi

Travailler **ENSEMBLE**

**Favoriser et pérenniser  
les organisations  
collectives**

- **Participation à la vitalité du territoire**

- 1,25 emploi associé à chaque emploi en exploitation d'élevage
- valorisation des patrimoines paysager, architectural et culturel

- **Les organisations collectives des agriculteurs**

- reconfiguration des projets : ex de la Cuma aux Groupements d'employeurs
- produits "du terroir"

- **La montée de l'individualisme et du sentiment d'isolement**

*Travailler à plusieurs c'est plus tenable que seule !*



## Le travail : une notion "multifacettes"



- Dont l'analyse requière l'articulation de **plusieurs approches disciplinaires**
  - Qui ne peut se contenter de l'analyse externe : **les ressentis personnels, les choix individuels doivent être compris et respectés**
- le RMT "Travail en élevage" : Institut de l'Elevage – INRA - Chambres d'agriculture
    - Centré sur l'élevage (herbivores, monogastriques)
    - **Le travail dans le fonctionnement des systèmes d'élevage** (agrandissement, perte de MO, changement vers l'agroécologie)
    - Santé, attractivité, impact du recours à l'automatisation sur le travail, durabilité sociale, salariat/RH...

**Le travail en élevage, pourquoi est-ce un sujet sensible ?**

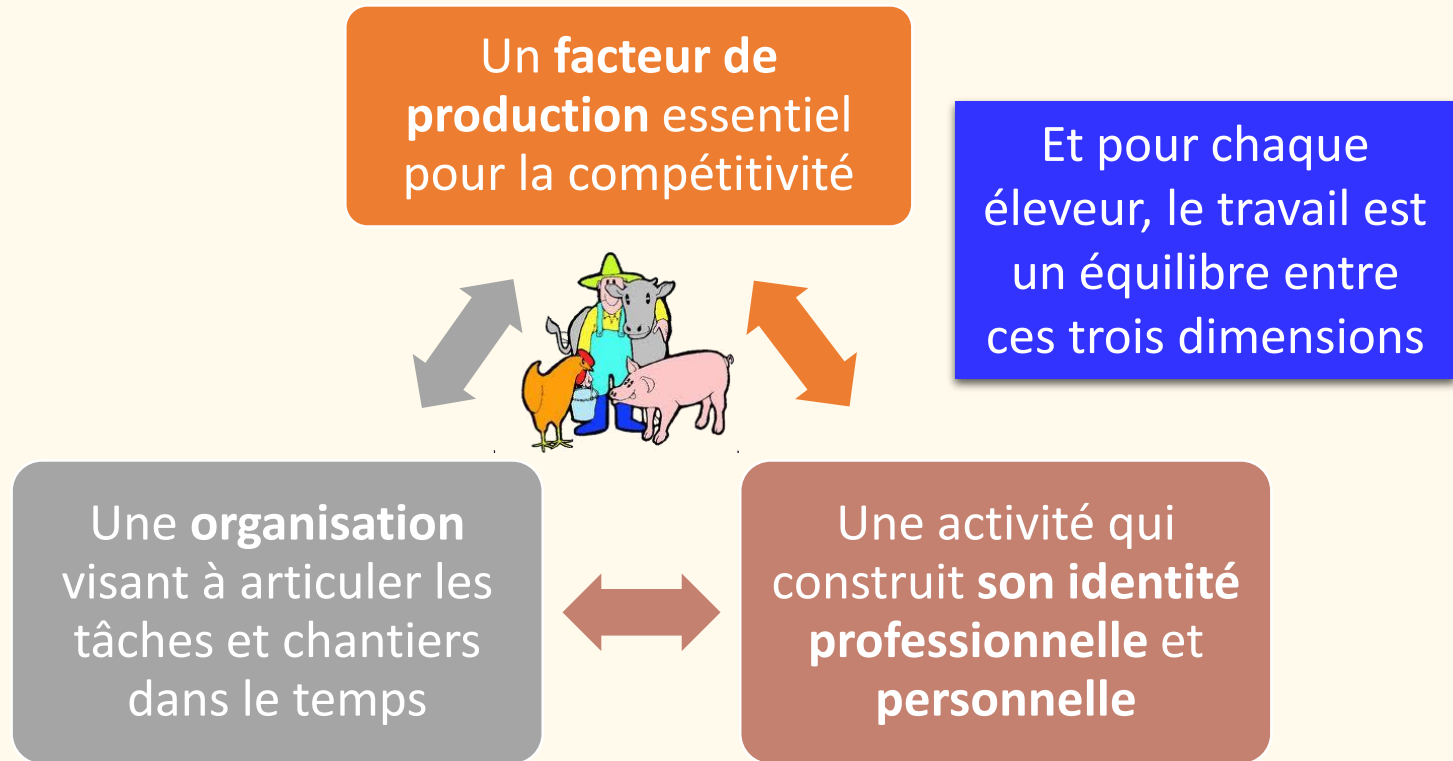
**Mieux le comprendre pour être plus efficace**

## Le regard Institut de l'Élevage – INRA sur le travail

### **Le travail dans le fonctionnement des systèmes d'élevage**

- Une échelle de temps centrale : la campagne annuelle (saison, journée type)
- Un lien aux pratiques d'élevage et au collectif de main-d'œuvre

# Le travail dans le fonctionnement des systèmes d'exploitation



Source : Chauvat et *al.*



## Le travail comme une ressource

- **L'exploitation vue comme une entreprise : finalité économique**
- **le travail est une ressource qui doit être optimisée dans le cadre d'un projet de l'éleveur visant l'excellence économique**
- **Liens à :**
  - **l'économie : le travail, facteur de production (méthodes de mesure du temps de travail agricole, coûts etc...)**
  - **les sciences de gestion (indicateurs de performances pour le suivi, l'évaluation et l'amélioration de l'efficacité du travail) : les indicateurs de productivité du travail**

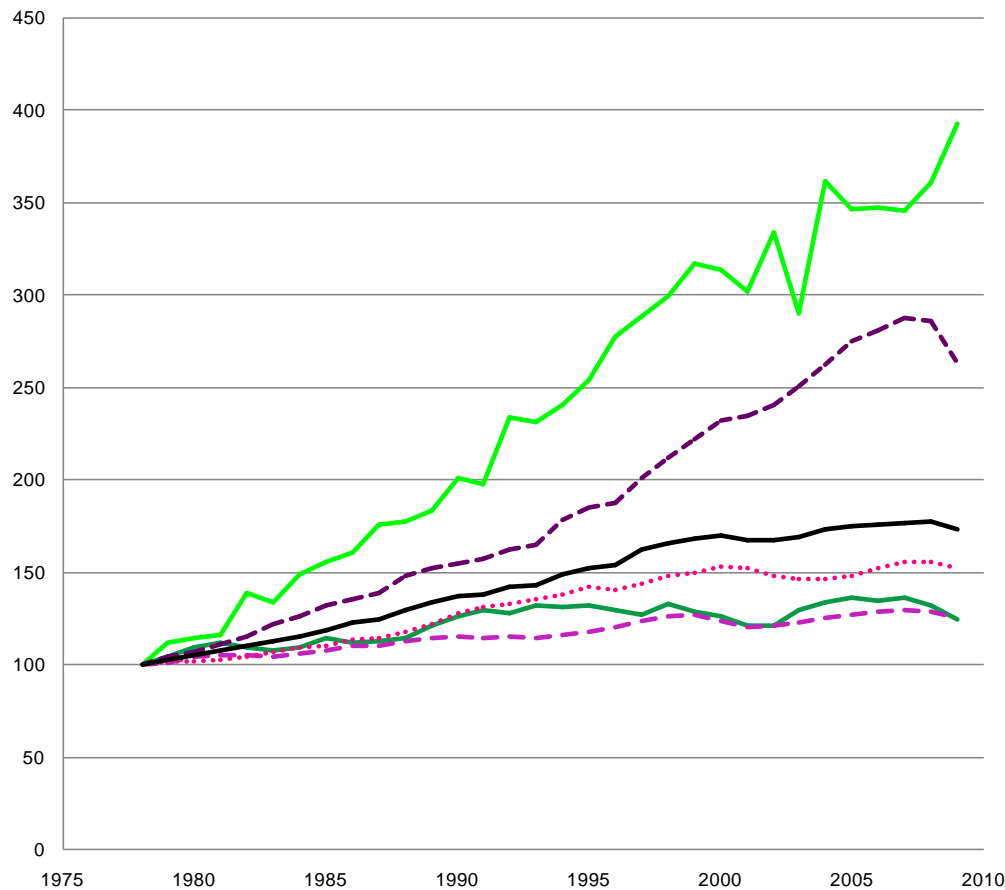
## Des indicateurs de productivité du travail variés

- Travail d'astreinte/unité de cheptel ou unité produite (litres ; kg ; nombre d'agneaux)
- Travail de saison/ha
- Indicateur de souplesse "temps disponible calculé pour les agriculteurs"
- Productivité apparente du travail (ha SAU/UTA ; UGB/UTA)
- Productivité physique du travail (kg – l – Kjoule/UTA)
- Productivité économique du travail (€/UTA)

**Attention aux normes UTA ! La réalité du travail ?**

# En agriculture la productivité apparente du travail s'est accrue à un rythme beaucoup plus rapide que dans les autres secteurs économiques

*Depuis 1978, la productivité apparente du travail a évolué plus de deux fois plus rapidement que dans l'ensemble de l'économie*



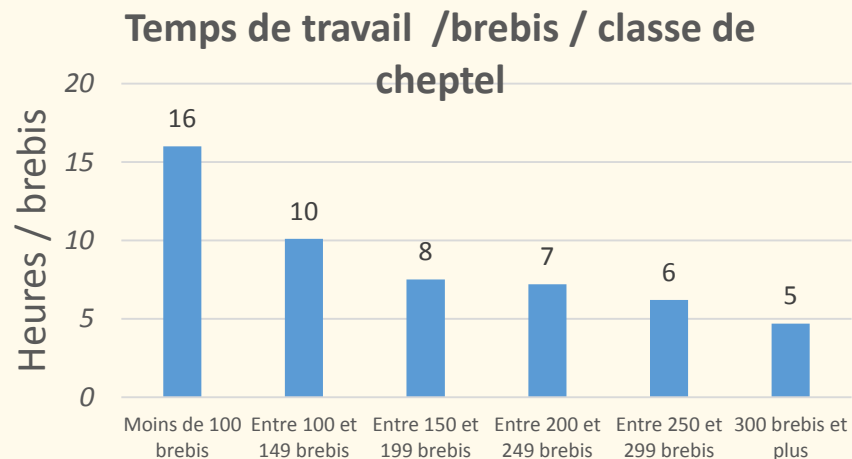
**Productivité apparente brute du travail par branche**  
(valeur ajoutée brute en volume / actif)  
(1978 = indice 100). Source : INSEE, Comptes de la Nation

- Agriculture
- Industries Agro-Alimentaires
- - - Industrie manufacturière (hors énergie)
- - - Services marchands (transports, services aux entreprises et services aux particuliers)
- ..... Commerce
- Ensemble de l'économie

## Temps de travail "d'astreinte" annuel /brebis

### Temps de travail "d'astreinte" par brebis (par classe de dimension de cheptel)

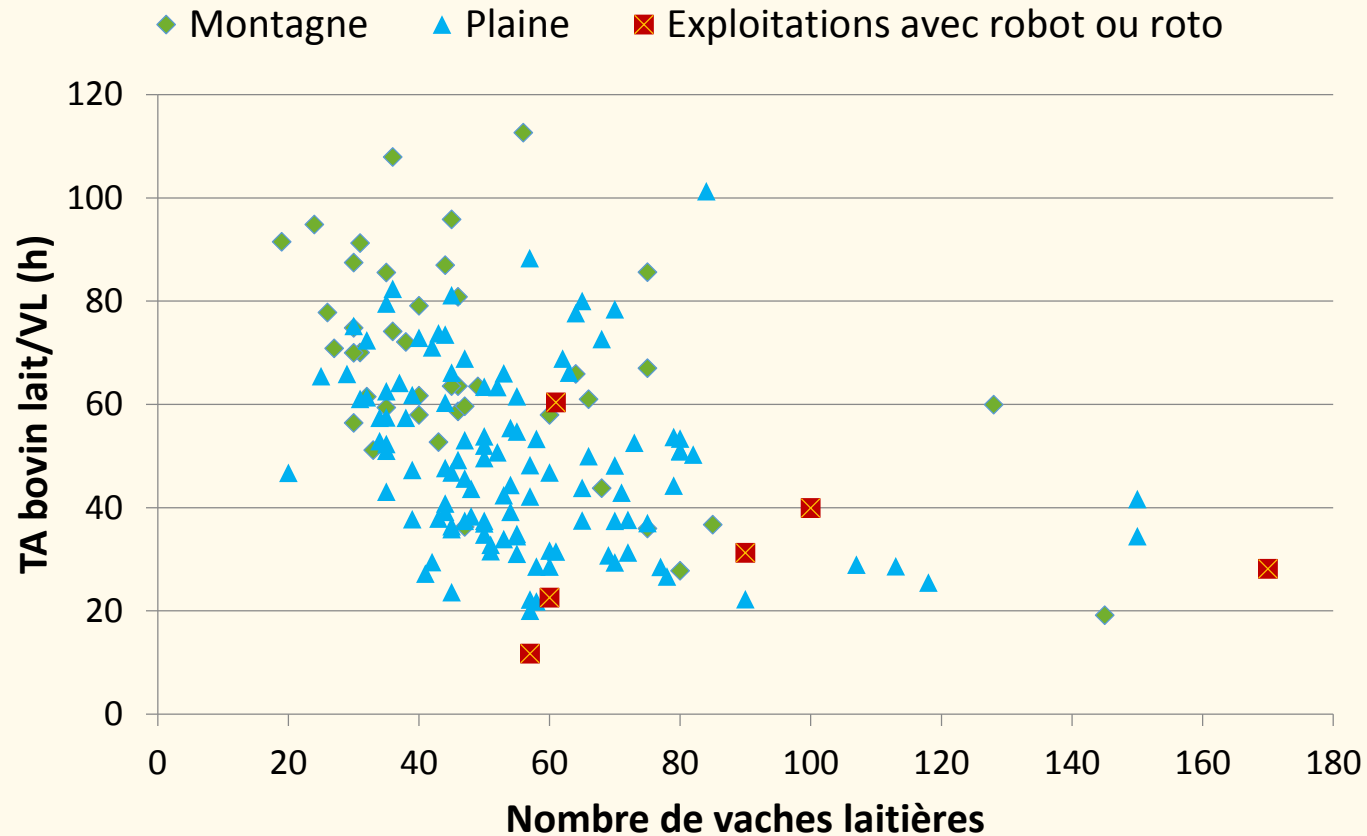
Dimension du troupeau laitier par classe	Temps de travail par brebis (moyenne)	Q1	Variabilité		Q3
Moins de 100 brebis	16,0		7,9		19,4
Entre 100 et 149 brebis	10,1		5,4		12,2
Entre 150 et 199 brebis	7,5	4,4		8,9	
Entre 200 et 249 brebis	7,2	3,9		9,3	
Entre 250 et 299 brebis	6,2	3,4		7,5	
300 brebis et plus	4,7	2,6	5,9		



Le temps de travail "d'astreinte" par brebis et la variabilité diminuent lorsque la taille du cheptel augmente.  
= Economie d'échelle

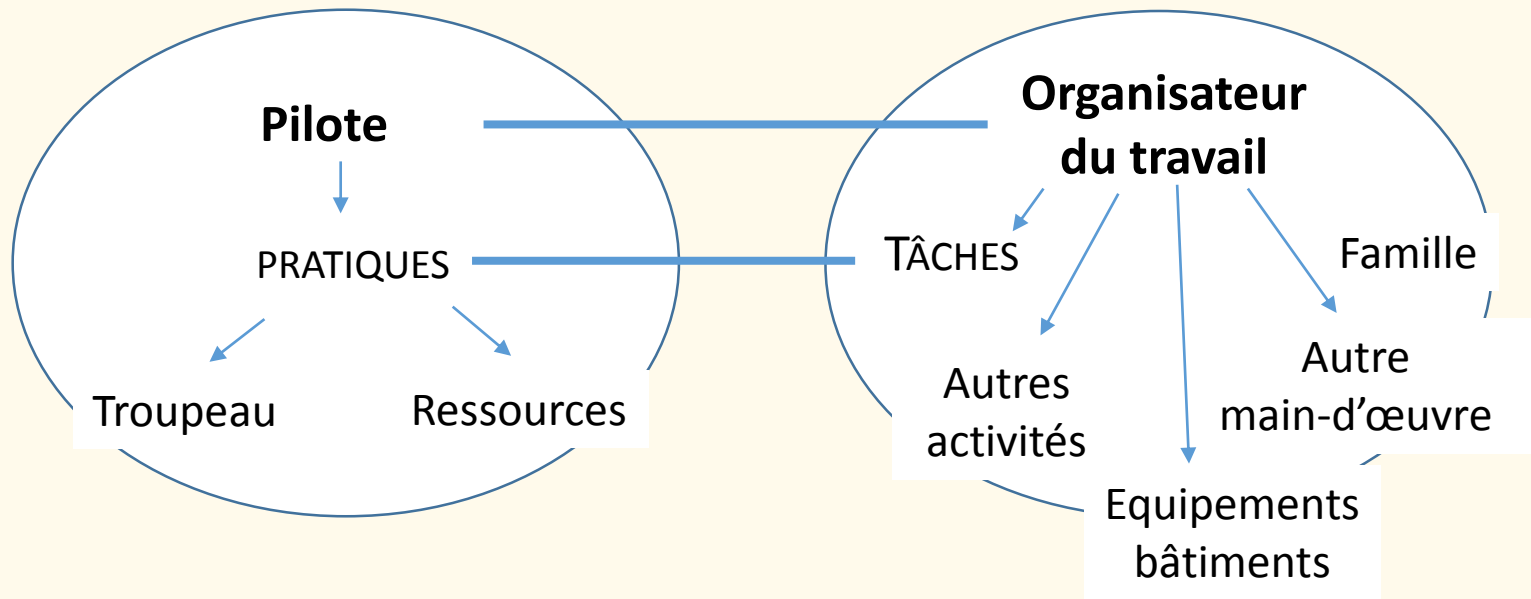
# L'efficacité dépend de la conduite du troupeau et des équipements...

Exemple en bovins lait



Source : RMT Travail 2009

# Le travail organisé

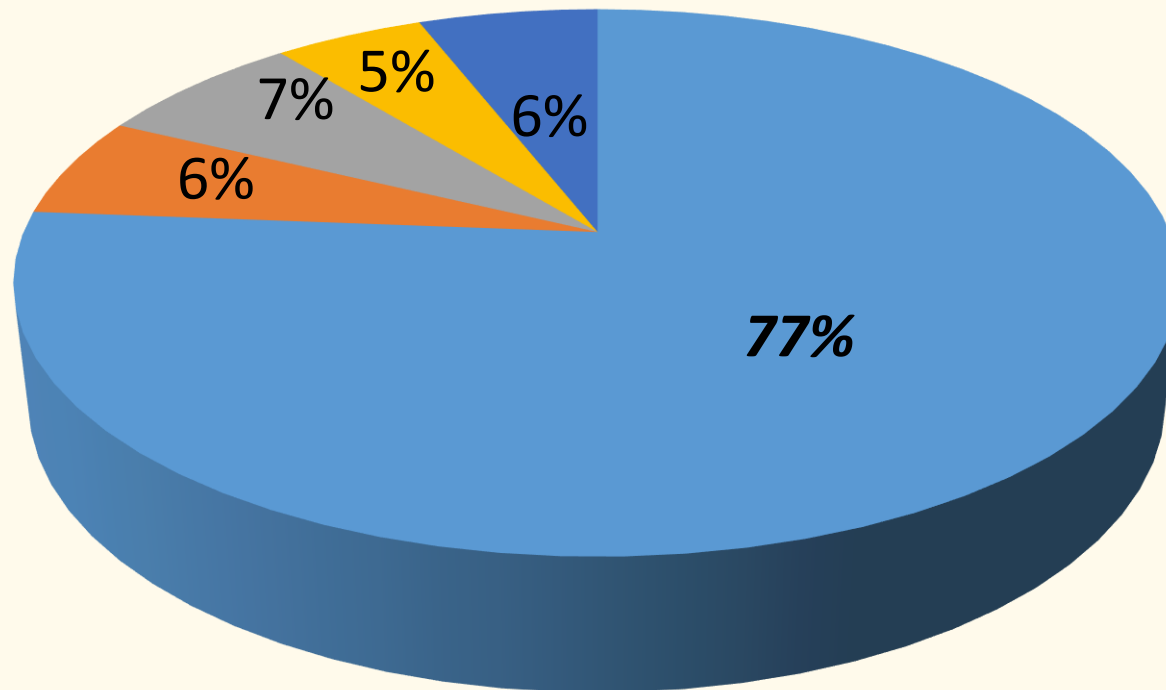


*Efficiency ; flexibility ; coherence with the values and the sense of the profession*

# Part du travail de saison réalisé par les exploitants

Exemple en bovins lait

- Part de la cellule de base
- Part du bénévolat
- Part du salariat
- Part de l'entreprise





# Simplification, délégation et partage équipements pour un compromis productivité du travail et temps libre

800 brebis, 150 - 180 ha, seuls

Exploitations	A	B	Qualification
travail astreinte <i>(heures par an)</i>  fait par l'éleveur	1664 h  100 %	2312 h  90 %	A : conduite simple, pas de délégation, B: conduite sophistiquée, bâtiments peu fonctionnels
travail saison <i>(jours par an)</i>  fait par l'éleveur	118 j  52 %	95 j  97 %	A : beaucoup de manipulations , délégation du travail sur les surfaces Chez B : matériel OK, autonomie

**Temps disponible**  
**(heures par an)**

**1000**

**500**

**B : situation tendue**

## Éleveur... Une identité professionnelle marquée par la naissance et la mort de l'animal

- **Travail sur le vivant incertain : naissance, risque de perte, confrontation à la souffrance et à la mort**
- **Une responsabilité complète et constante sur le troupeau**
- **Qualité d'observation, repérage de signes avant coureur (œil de l'éleveur...) perçu comme un don difficilement transmissible**
- **Temps de travail très différents, peu planifiables (patience, ne pas agir, agir vite)**
- **Négation, voire mépris de ces pratiques et de ces savoirs (pollution, la vache folle, végétalisme)**

# Représentations du travail (éleveurs laitiers, France)

- **Passion**

*« Vous devez être passionnés, parce que sinon ce n'est pas la peine... Vous devez être passionnés des animaux... parce que vous devez les suivre vraiment »*

- **Organisé**

*« Pour être un producteur laitier et pour assumer ça dans la durée, vous devez être organisés. Sinon ce n'est pas possible ! »*

- Version 1 : pour avoir du temps pour la famille
- Version 2 : pour être efficient et productif

- **Dur**

*« On souffre, les animaux, la terre, le biologique ; on n'arrive pas à maîtriser »*

## Sens du métier et conditions de vie au travail

***"L'homme, sa subjectivité, ce qu'il met en jeu dans le travail et ce que le travail lui permet d'être et de devenir sont centraux"  
"Travailler c'est produire et se produire" (Porcher 2001)***

### **Ce qu'on cherche en travaillant** (Fiorelli 2010)

- l'argent
- le goût pour la technique (artisan)
- la recherche d'une identité (professionnelle, lignée)
- la façon dont le corps est sollicité (dehors, avec la nature)
- les relations avec les autres, avec les bêtes

**Le besoin de reconnaissance / réalisation individuelle dans son travail (homme – femme) croît en agriculture comme ailleurs**

**Le travail en élevage, pourquoi est-ce un sujet sensible ?**

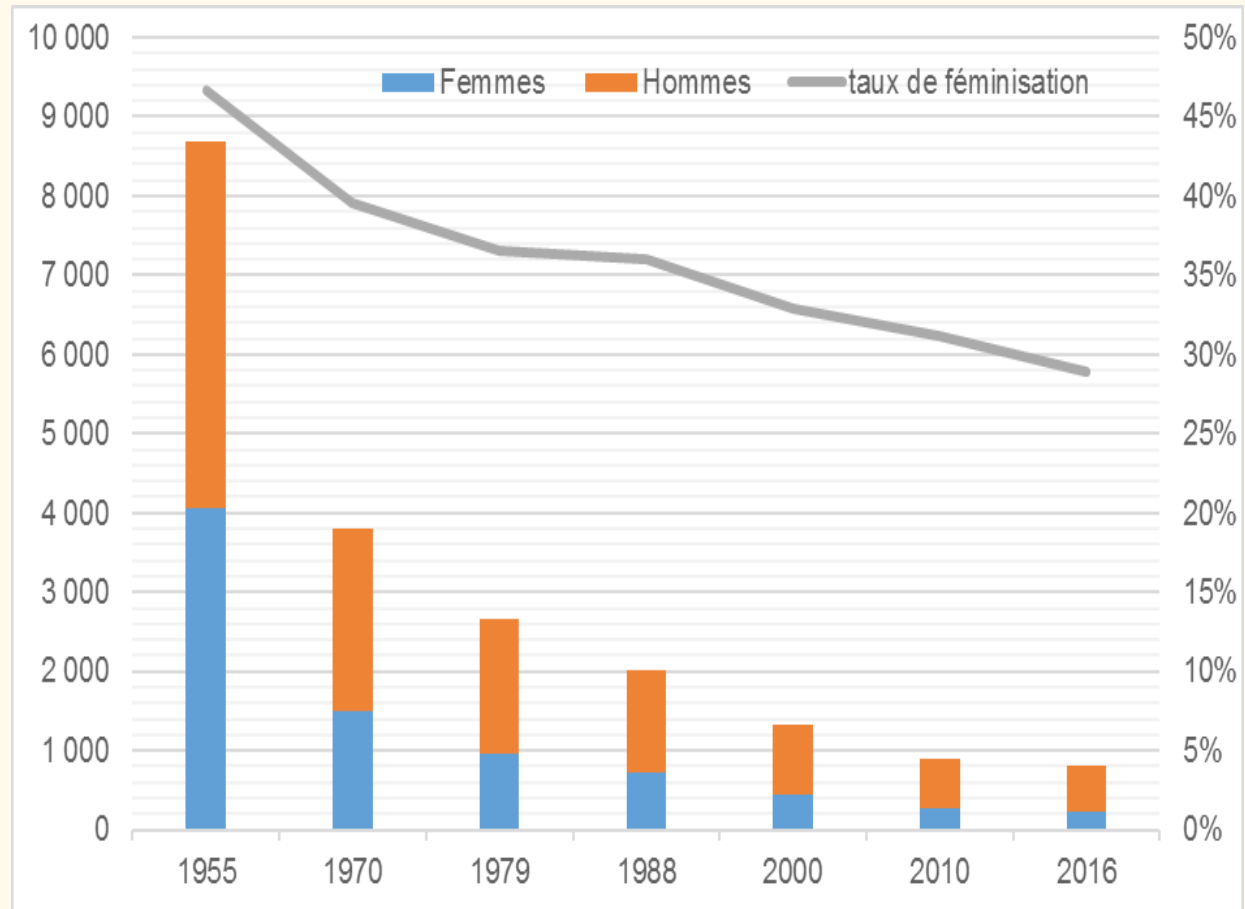
**Mieux le comprendre pour être plus efficace**

**De nouvelles questions  
sur l'emploi, la santé**

**OIT : un travail "décent" et "productif"**

# Diminution de l'emploi agricole

## Taux de féminisation Monde : 42 % (FAO 2007)



Source : CEP 2018

# Le salariat : quelles attentes des éleveurs ?

" Capable de remplacer"

"Capable d'aider"

Gère  
intégralement  
une production

Remplace  
techniquement  
l'employeur

Travaille de la  
même façon que  
l'employeur

Aide en  
accomplissant  
des tâches

Accompagne la  
vie de  
l'exploitation

Technicien  
spécialisé

Second  
d'exploitation

Salarié  
"associé"

Mancœuvre

Commis



## Les conditions de travail et la santé

- **Conditions de travail physiques, horaires élevés, astreinte, isolement. Dégradation en 10 ans.**
- **Accroissement du travail prescrit (normes, réglementations, bonnes pratiques)**
- **Les non-salariés ont plus d'AT et de maladies professionnelles (TMS) que les salariés : mal au dos, canal carpien, respiratoires.**
- **Expositions professionnelles aux pesticides mal documenté notamment en élevage (expertise ANSES, 2016).**
- **Suicides (tensions familiales + santé financière de l'exploitation + conditions de travail dégradées)**

## QUE RETENIR ?

- Une **pression sur l'alimentation** qui est tangible depuis les émeutes de la faim (2008) : produire plus (+ 70 %) - gaspiller moins pour nourrir 9,5 milliards de personnes en 2050 ; moins de malnutrition (plus un milliard) et de sous nutrition (moins d'un milliard) = une pression sur la profession agricole
- Des **débats forts sur les modèles agricoles** pour atteindre ces objectifs, lesquels ont de fortes implications sur le travail (famille - salariat ; compétences ; organisation ; santé)
- Un **sujet vaste** (de l'emploi aux identités professionnelles en passant par la santé), **traité par de nombreuses disciplines**
- La **contribution des approches "systèmes d'élevage" : productivité, organisation, sens du métier**
- Une **dimension sociale incontournable pour le premier secteur d'emploi du monde**
- Dans un contexte d'**innovations fortes** (numérique, agroécologie) qui **remettent en cause le métier, les compétences, la division du travail, les repères pour agir**

## QUESTION :

**« Quels sont d'après-vous les sujets prioritaires à développer pour améliorer les conditions de travail en élevage ? »**



**Le travail en élevage, pourquoi est-ce un sujet sensible ?**

**Mieux le comprendre pour être plus efficace**

**Améliorer le travail dans les exploitations**

# Des éleveurs agissent sur la qualité et l'efficacité de leur travail

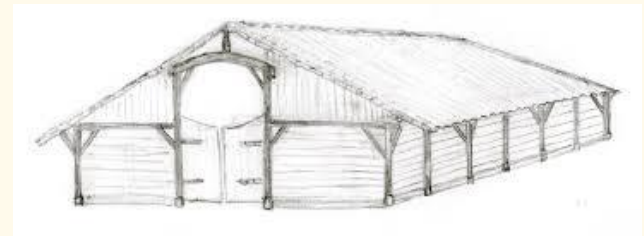
- **Simplification des conduites du troupeau et des surfaces**



- **Réorganisation de la main-d'œuvre**



- **Rationalisation des bâtiments et des équipements**



- Redimensionnement de l'exploitation/des ateliers
- Contreparties financières

**Le travail en élevage, pourquoi est-ce un sujet sensible ?**

**Mieux le comprendre pour être plus efficace**

Des éleveurs simplifient leur système,  
leurs pratiques

# Simplifier la conduite du troupeau

Zone de piémont  
sud Jura  
Installation 1996

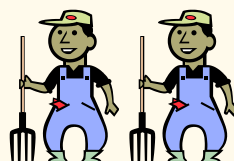
**240 000 l de  
lait produits**

40 vaches laitières  
6 000 l /VL



Valorisation du lait  
en AOP Comté

**GAEC**



**Laitier  
spécialisé**

Agriculture  
biologique

**120 ha SAU**

8 ha de céréales  
autoconsommées



**112 ha de SFP**

**0.7 UGB/ha SFP**  
**EBE/Produit brut 2010 : 67 %**

## Fermeture de la salle de traite pendant 1,5 mois, l'été

Recherche  
permanente d'une  
meilleure efficacité  
économie/travail



Traite l'été :  
Diminuer l'astreinte de la  
traite du soir et améliorer le  
confort des animaux  
(mouches, chaleur,  
déplacements...)

Été caniculaire 2003 :  
suppression de la  
traite du soir.



Satisfaction mais  
contraire au cahier  
des charges du Comté



Depuis 2005 : fermeture de la  
salle de traite du 14 juillet au  
1<sup>er</sup> septembre, regroupement  
des vêlages à l'automne



## Elevage des génisses sous les vaches nourrices

Recherche permanente  
d'une meilleure  
efficacité  
économie/travail



Alimentation des  
génisses:  
Diminuer l'astreinte  
et sécuriser la  
croissance des veaux



Information – Formation  
:  
Pratique à l'œuvre dans  
les troupeaux allaitants,  
expérience d'un collègue  
de Normandie qui l'a fait  
"accidentellement" avec  
succès, formation avec  
vétérinaire



Depuis 2006 : les veaux sont  
élevés sous des vaches  
nourrices. Les mâles sont  
vendus à 15 j, les génisses de  
renouvellement restent au pré  
8-9 mois avec 3 vaches, avec  
une alimentation lait et herbe,  
sans concentré.

**Le travail en élevage, pourquoi est-ce un sujet sensible ?**

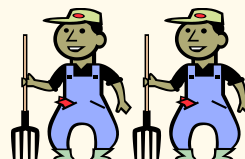
**Mieux le comprendre pour être plus efficace**

Des éleveurs modernisent les bâtiments, le matériel, les équipements

## Du matériel plus performant en commun

Zone avant pays  
savoyard  
Installation 2003

**GAEC**



**356 000 l de lait  
produits**

52 vaches  
laitières

6 700 L /VL

Valorisation du  
lait en IGP Savoie



**Laitier  
spécialisé**



**73 ha SAU**

11 ha de céréales  
autoconsommées

**62 ha de SFP**

**1.4 UGB/ha SFP**

**EBE/Produit brut 2010 : 44 %**

## Un bol mélangeur en commun

Recherche permanente  
d'une meilleure  
efficacité  
économie/travail




Passage des balles  
rondes → foin en vrac  
avec séchage en grange  
(réflexion globale de la  
chaîne de récolte des  
fourrages)

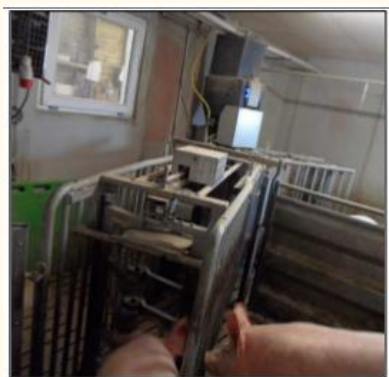


Souhait de  
mécaniser la  
distribution de  
l'alimentation  
pour limiter la  
pénibilité

Limiter les coûts  
en réalisant un  
projet en  
commun avec  
des voisins

# Recourir à des automates ou à des capteurs

											
< 245 TRUIES		> 300 TRUIES		< 85 PRIM'HOLSTEIN		> 105 PRIM'HOLSTEIN			< 25000 POULETS		> 40000 POULETS
DAC	SELFIFEEDER	DAC	SELFIFEEDER	ROBOT	DC	ROBOT	DC	ROBOT+ DC	BOÎTIER RÉGUL.	PESON AUTO + BOÎTIER RÉGUL.	PESON AUTO + BOÎTIER RÉGUL.
8 ÉLEVAGES				10 ÉLEVAGES					7 ÉLEVAGES		



DAC, selfi-feeder



Robot de traite,  
détecteur de  
chaleur

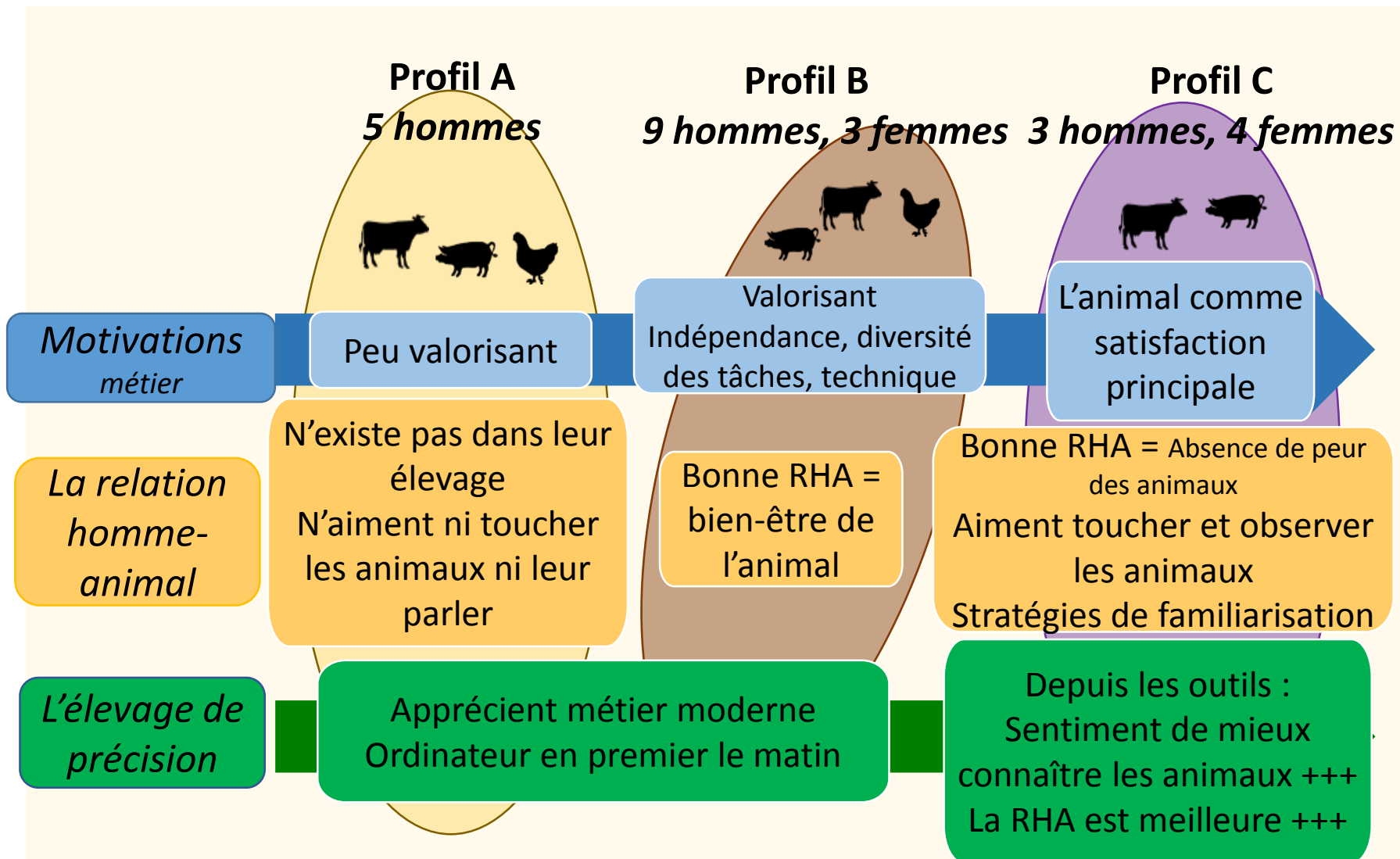


Boîtier, peson  
automatique

25 éleveurs enquêtés  
en Bretagne (2016)

Source : Kling et al., 2018

# Trois profils d'éleveurs



Source : Kling et al., 2018

# Une diversité de pratiques entre éleveurs

- **La délégation de la tâche ou de la décision**

- Complète

La traite  
l'observation

L'insémination

- Partielle, l'éleveur choisit de continuer à intervenir

... Qui traduisent une prise en compte différente des animaux

- **La routine du matin**

- Ordinateur en premier



8 éleveurs sur 10

- Animaux en premier



2 éleveurs sur 10

- **L'existence (ou pas) de stratégies de familiarisation des animaux en lien avec l'équipement**

- Tous : habitude des génisses au robot/DAC par passage avant vêlage

- Certains vont intentionnellement au contact des animaux en stabulation

# Éleveurs de vaches laitières avec robot de traite



Avec le robot, la relation homme-animal est, selon les éleveurs :

- **Meilleure**

- les + : suivi, anticipation, animaux calmes



- **Inchangée**

- éleveurs distants avec les animaux



- **moins bonne**

- moins de temps passé au contact



## L'éleveur

- ne voit plus systématiquement les vaches deux fois par jour
- peut être amené à se déplacer fréquemment au milieu du troupeau pour aller au robot, pousser certains animaux, pailler, etc.

Source : Kling et al., 2018



**Le travail en élevage, pourquoi est-ce un sujet sensible ?**

**Mieux le comprendre pour être plus efficace**

**Des éleveurs réorganisent la main-d'œuvre**

## Plusieurs façons de faire...

- Coopérer

- Pour le remplacement
- S'associer en Gaec
- Banque de travail
- Pour un salarié (groupement d'employeurs)
- Cuma

- Externaliser certaines tâches

- Entreprise de travaux agricoles

peut aller jusqu'à la délégation intégrale en grandes cultures

- Embaucher un salarié

# Se libérer de l'astreinte : remplacement organisé entre éleveurs

Source : Murat, CDA 12

## • **Fonctionnement**

- un éleveur responsable de la planification des remplacements pour un équilibre global
- 15 éleveurs **toutes productions**
- 15 à 25 jours de remplacement par an (fractionnés)

### Les intérêts

- Pas de coût financier
- Remplacement en cas de coup dur
- Diversité des pratiques source de richesse : *"on apprend chez les autres."*
- Nécessité de s'organiser

### Les limites

- Demande concentrée en août
- Cumul de l'astreinte du remplaçant et du remplacé
- Diversité des matériels qui rend difficile leur utilisation

*"Pour créer un groupe de remplacement il ne faut pas se poser de question, il faut démarrer".*

Les qualités relationnelles sont importantes : respect des personnes, considération du travail de chacun.

Changer régulièrement les binômes pour limiter les situations figées.

## Employer des salariés

- **Les salariés peuvent être chargés**

- du **travail d'astreinte**
- du **travail de saison** (sur les sa...
- des deux

*"c'est pratique, il sait qu'il faut le faire, il le fait. Je n'ai pas besoin de lui dire."*

*"La traite, si on reste 3 ou 4 jours sans y aller, s'il y a une vache qui a une mammite, s'il faut trier une vache qui a vêlé, on perd vite le fil. Donc moi, je veux qu'il traie régulièrement."*

- **Pour de nombreux éleveurs, il faut que le salarié soit "rentable"**

*"Arriver à organiser pour que ce soit efficace, rapide et que ça se goupille bien... L'organisation, c'est plutôt un truc que je ne connaissais pas et que j'apprécie"*

- **Certains éleveurs expliquent que c'est un salarié que l'on peut lui confier des tâches à réaliser soit même.**

- Mais certains soulignent également le danger de ce genre de pratiques

- **Selon les éleveurs, les décisions sont prises en commun avec le salarié**

*"S'il y a une corvée, je préfère que personne ne soit là, où qu'on soit là tous ensemble pour la faire"*

## L'organisation du travail avec des salariés

- L'organisation du travail est souvent ressentie comme étant une des principales difficultés "managériales" rencontrées par les employeurs débutants

*"Ah tu as fini, mince il reste encore deux heures, qu'est-ce que je vais te faire faire ..."*

- Cette situation est surtout valable pour les salariés exécutants, les salariés à temps partiels, les salariés spécialisés sur les travaux de "dehors"

*"Il faut savoir une semaine à l'avance ce qu'il va faire. Il faut une organisation sur plusieurs semaines. Il faut être soi-même organisé. Les fermes qui tournent, le B. A.-BA c'est l'organisation. Nous on était 3 générations à travailler ensemble et il était hors de question de chercher le marteau pendant 3 jours."*

## Le travail les weekends

- La problématique des week-ends est souvent prise en compte dans la réflexion autour de la construction du projet d'embauche.
- Le travail est souvent aménagé le week-end.

*"Il ne s'agit pas d'attaquer la maçonnerie ! Et ceux qui restent, ils ne sont pas là 8h par jour : 5h maxi. J'aurais honte de partir et de leur laisser tout le boulot."*

### **Dans les plus petits élevages**

- le salarié remplace son employeur quelques week-ends par an

### **Dans les plus grands élevages**

- les salariés travaillent au moins une partie du week-end, notamment pour ceux chargés de la traite (les salariés sont inclus dans le "roulement")

# Motiver... pas si compliqué !

## Un salaire adapté et motivant

*"Il faut arriver à le payer correctement, mieux que le SMIC. Il ne faut pas demander quelqu'un d'autonome, souple, capable de faire un peu plus d'heures et le payer au SMIC."*

## Des avantages matériels et organisationnels

- Sanitaires, douche, vestiaire, salle de repas...
- Prêt matériel, souplesse pour les congés...
- Moments conviviaux

Source : Projet Cniel RH 2018

## De l'autonomie, des responsabilités

*"Il faut mettre de l'eau dans son vin. Il faut accepter les différences de façon de travailler."*

## Des tâches attractives

*"Un salarié auquel je tiens, qui a envie d'aller chez les voisins sur les chantiers d'ensilage, c'est pas toujours des heures très rentables, ça commence tôt le matin, ça finit tard le soir. Ça coûte cher à l'employeur. Mais le salarié, une fois de temps en temps, ça lui fait plaisir d'aller ailleurs. Bon, ben on le laisse y aller."*

## Mais aussi communiquer...

Peu cité

Source : Projet Cniel RH 2018

- **Pauses café**

- pour transmettre les consignes, faire le point sur le travail de la journée, les points de vigilance

- **Peu d'éleveurs mettent en place des protocoles de réalisation des tâches ou des systèmes de "consigne écrite"**

*"Les stagiaires, ils pourraient me remplacer tous les jours, même s'ils n'étaient pas venus depuis un mois."*

- **Points réguliers pour dire ce qui va et ce qui ne va pas**

*"J'en parle de façon assez spontanée, je ne suis pas un râleur. Mais je dis les choses, pas pour gronder, mais parce que c'est comme ça qu'on progresse. Il faut expliquer, reprendre les gens."*

**Reconnaître le travail réalisé**

*"Des fois, dire qu'on est content aux salariés, ça leur fait du bien je pense."*



**Le travail en élevage, pourquoi est-ce un sujet sensible ?**

**Mieux le comprendre pour être plus efficace**

**Des éleveurs combinent différentes solutions**

# Une combinaison de solutions

Cantal

**660 000 l de lait  
produits en AOP**

**Cantal**

110 vaches laitières  
6 500 l/VL

**170 UGB**

Traite au pâturage



**3 UMO totales**



**Laitier  
spécialisé**



**187 ha SAU**

18 ha de céréales  
autoconsommées  
169 ha de SFP

**1 UGB/ha SFP  
EBE/Produit brut : 43%**

## Une organisation repensée pour un objectif commun

- **Investissements raisonnés** : bâtiment regroupant les VL + génisses, bâtiment de stockage à moindre coût (photovoltaïque)
- **Traite au pâturage** : pour valoriser toutes les surfaces
- **Externalisation** : CUMA pour la distribution de la ration, semis et compostage ; entreprise pour la moisson et l'ensilage
- **Répartition du travail dans le collectif** : complémentarité et polyvalence, travail en binôme, changement de poste tous les lundis ⇨ 1 week-end sur 3, 1 semaine de congés par an



**Le travail en élevage, pourquoi est-ce un sujet sensible ?**

**Mieux le comprendre pour être plus efficace**

**Des éleveurs mettent en place des améliorations**

en ayant analysé leurs points forts – faibles du point de  
vue du travail  
et clarifié leurs attentes

**Des conseillers font évoluer leurs pratiques**

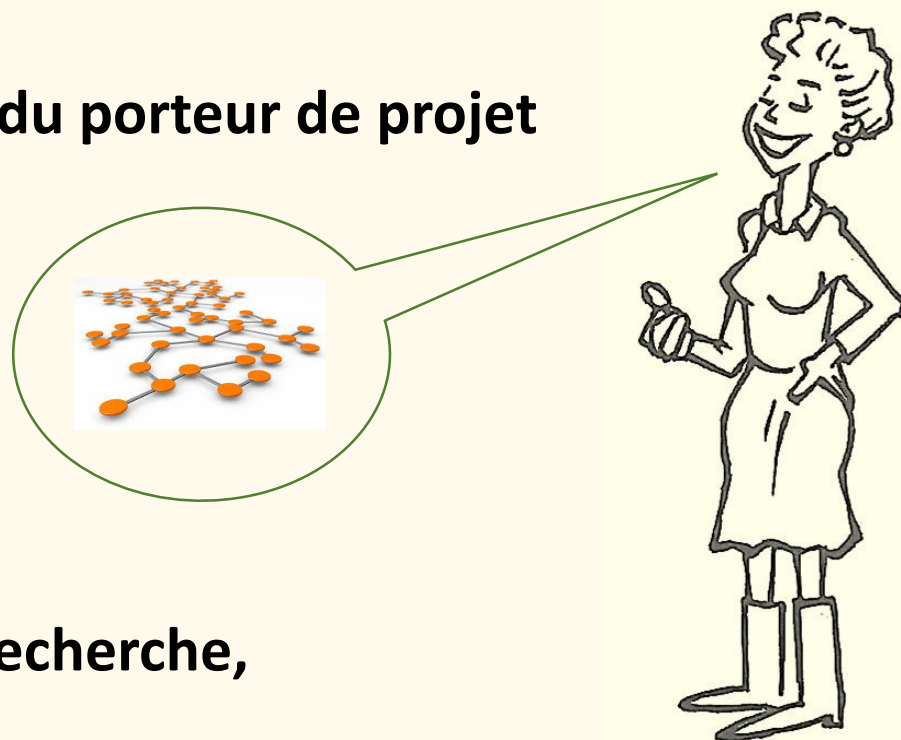
sur un sujet que l'on ne peut normer de l'extérieur

# Améliorer le dispositif d'accompagnement

Travailler **EN RÉSEAU**

## Croiser les expériences des différents réseaux

- Un leitmotiv dans les discours techniques, professionnels et politiques
- Les désirs et les possibilités du porteur de projet
  - à susciter
  - à démêler
  - à hiérarchiser
- Des réponses
  - non immédiates
  - multidimensionnelles
- L'importance des réseaux (recherche, développement, formation)



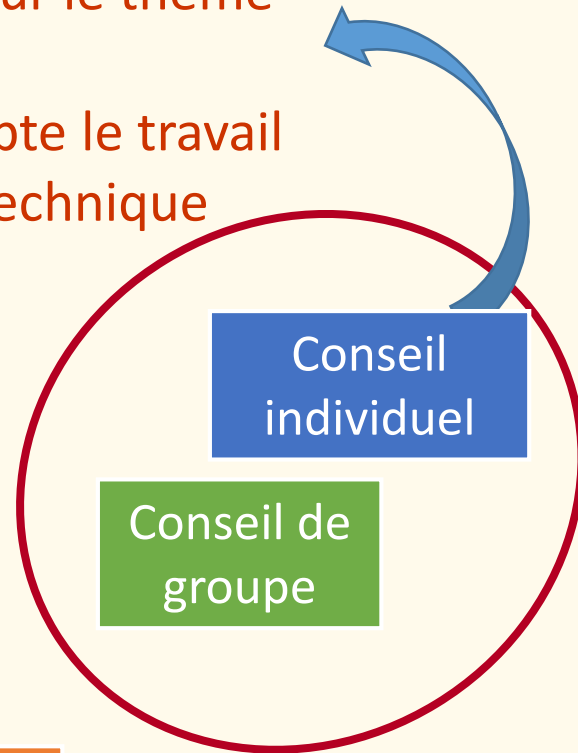
# Différentes méthodes d'actions de conseil

- Conseil centré sur le thème du travail
- Prendre en compte le travail dans le conseil technique

**Adaptation aux besoins individuels**



Diffusion de masse



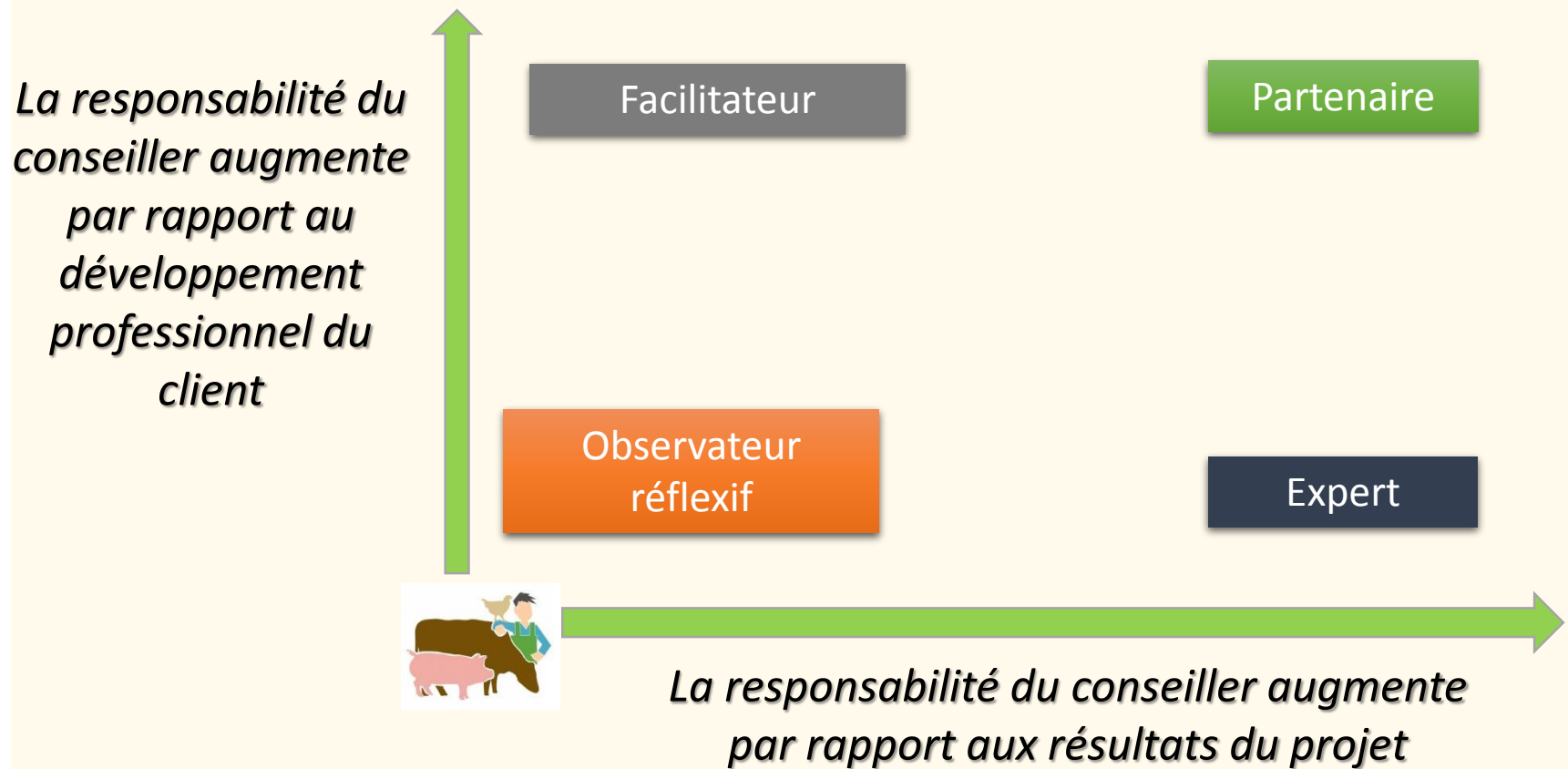
Conseil de groupe

Conseil individuel

Conseil intégré

**Durée du conseil**

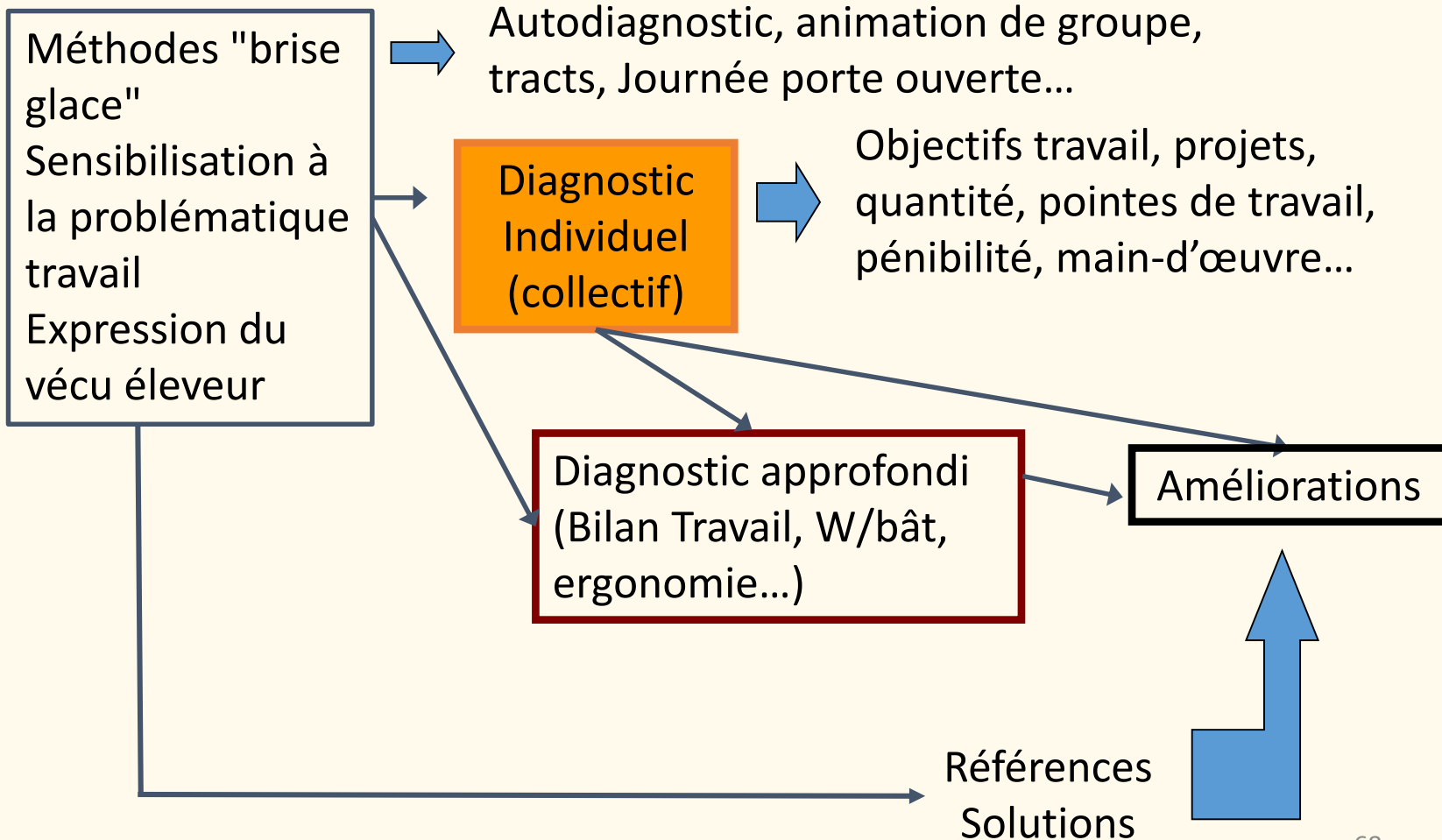
# Les différents rôles du conseiller



# S'inscrire dans une démarche d'accompagnement



## Du temps





## Le bien-être au travail...

- **Une notion individuelle...**

- A chacun ses objectifs, ses souhaits (réduire le temps de travail, l'astreinte, la pénibilité, le stress, les pointes de travail...)

- **... Mais pour tous les éleveurs rencontrés :**

- conciliation des objectifs économiques et sociaux
- remise en cause des pratiques ou de la situation actuelle
- temps de réflexion avant de prendre des décisions
- formation, information, échanges avec d'autres

# Outils à votre disposition

<http://rmt-travail-elevage.fr>

<https://www.workinagriculture.com/>

The screenshot shows the homepage of the RMT Travail en Élevage website. It features a navigation bar with 'Accueil' and 'Partenariat R B D | RMT travail en élevage'. Below the navigation bar, there are several sections: 'Toutes les publications' with a carousel of images, 'Des astuces d'élevage recommandées pour travailler mieux' with a text block, 'Journée d'étude : le travail dans les très petites entreprises' with a large graphic and text, 'Le Réseau Mixte Technologique Travail en élevage - renouvellement de l'agrément 2014 - 2018' with a text block, and 'Séminaire "acquis et perspectives" du RMT travail - 10 juillet 2012' with a text block. The RMT Travail en Élevage logo is visible at the bottom right of the page.

The screenshot shows the homepage of the International Association on Work in Agriculture website. It features a navigation bar with 'Workshop 2018', 'Who we are?', 'What is our history?', 'Our issues', 'Steering Committee', 'IAWA Activities', 'What's up on work in agriculture?', 'Sponsor', and 'Links'. Below the navigation bar, there is a large image of three people working in a field, and a search bar with the text 'Your search' and 'OK'. The website title 'International Association on Work in Agriculture' is visible at the bottom.



Des outils, des référentiels, des fiches solutions travail, des résultats d'études, des travaux de recherche... ici et dans le monde



A collage of documents and brochures, including a document titled 'La simplification de l'alimentation des vaches avec le libre service et le DAC' and a brochure titled 'Travail en vins lait'.

# Merci de votre attention

# Outils à votre disposition



The screenshot shows the top navigation bar of the website. On the left is the logo for 'AGRICULTURES & TERRITOIRES CHAMBRE D'AGRICULTURE OCCITANIE'. To the right of the logo are four menu items: 'La Chambre d'agriculture', 'Publications', 'Offres d'emploi', and 'Contact', each with a small green icon. Further right is a search bar labeled 'RECHERCHER' with the placeholder text 'Je recherche...' and a magnifying glass icon. At the top right of the page are three buttons: 'VOUS ÊTES' with a dropdown arrow, 'VOTRE DÉPARTEMENT' with a dropdown arrow, and 'OPERA'.

<https://occitanie.chambre-agriculture.fr/productions-techniques/elevage/travail-en-elevage/>

# Nouvelles technologies et automatisation du travail : solution miracle ou vrai casse-tête ?

## Animation :

Marie Christophe, Interbev Occitanie

Elodie Pucheu, FRCUMA

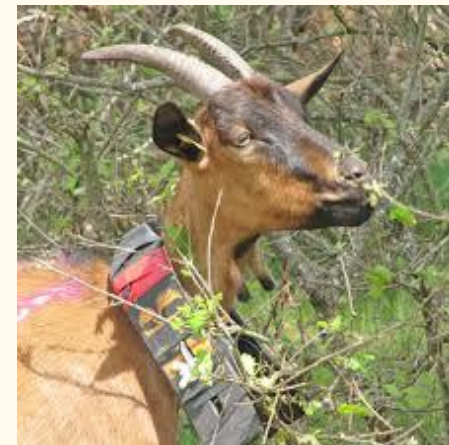
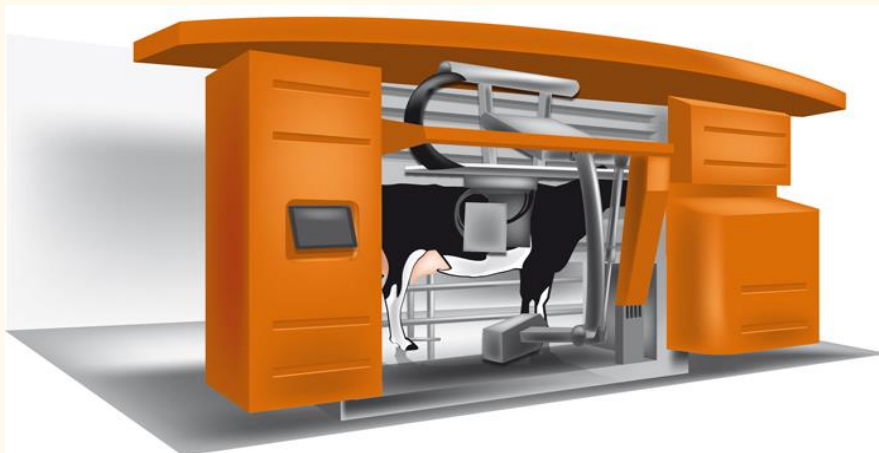
## Intervenants :

Sébastien Albouy, éleveur bovins lait – JA 31

Vincent Bibbeau, éleveur caprins (11)

Julie Jacquet, Optilait

Richard Gourmanel, CDA 31



# Dimensions humaines en exploitation agricole : comment gérer la main d'œuvre, garantir de bonnes relations entre associés et assurer la circulation des informations ?

## Animation :

Benoît Dedieu, INRA

Eva Gauvain, SR Occitanie

## Intervenant :

Virginie Rousselin, ATAG



# Comment penser son organisation du travail dans le cadre d'une diversification à la ferme ?

## Animation :

Claire Courty, JA Occitanie

Lorie Seychal, ASA Occitanie

## Intervenants :

Anthony Quintard, Président JA Aveyron

Frédérique Reulet, CDA 31



# Comment aborder le travail, sujet intime et multifacette, dans le conseil en élevage ?

## Animation :

Sophie Chauvat, IDELE

Valérie Montano, CDA 31

## Intervenant :

Sylvette Brissaud, MSA MPS



## CONCLUSION :

**Sébastien Albouy**, Eleveur bovins lait – JA Occ – GIE Elevage Occ

→ Concilier **VIABILITE ET VIVABILITE ET TRANSMISSIBILITE** (+ durabilité)  
→ Filières durables → investissements  
→ Pérennité des exploitations

### **VIVABLE :**

- Diminution pénibilité physique, **ouverture du métier à tous**
- Métier de **passion, reconnaissance** (appui des filières)
- Concilier **l'élevage et la vie privée** (smic horaire → égalité avec les autres CSP)
- Ramener toujours l'ensemble des conseils délivrés autour de la **problématique TRAVAIL** (travail collectif en lien avec toutes les structures)
- Promouvoir et avoir le réflexe de se tourner vers les **structures permettant de diminuer la charge de travail** (CUMA, SRA,...<sup>76</sup>)



## JOURNEE REGIONALE :

BIEN PENSER LE TRAVAIL EN ELEVAGE POUR AMELIORER LA VIVABILITE DES EXPLOITATIONS

# MERCI POUR VOTRE PARTICIPATION

