



Centre



CAPRINS



Éleveur

Innovant

En Loir-et-Cher, un salarié partagé à quatre pour améliorer le quotidien et développer l'autonomie alimentaire

Pascal HUGER

“L'exploitation de Pascal HUGER est située dans le Loir-et-Cher à proximité de Montrichard. Celle-ci se situe en zones AOP Selles-sur-Cher et Sainte Maure de Touraine. 75 % de l'alimentation des animaux doivent provenir de la zone géographique sans OGM et sans huile de palme. Depuis plusieurs années, Pascal HUGER travaille sur :

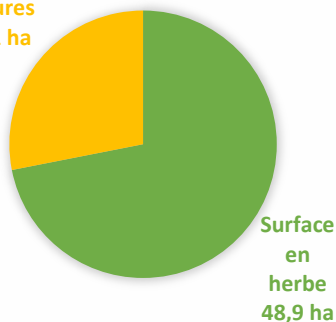
- l'autonomie alimentaire de son troupeau,
- la diminution de l'astreinte temps de travail,
- l'amélioration génétique de son troupeau ”



ÉLÉMENTS-CLÉS DE L'EXPLOITATION

Assolement

Grandes cultures
19,1 ha



Surface en herbe
48,9 ha

Surface Agricole Utile : 68 ha

L'exploitation est autonome à 100 % en fourrage

Il est principalement implanté de la luzerne, du RGI trèfle violet, du trèfle violet en pur et de la fétuque sur les terres les plus humides

Le rendement moyen se situe aux alentours des 10 tonnes de matière sèche /ha avec une partie de l'exploitation qui est irrigable.

Main-d'œuvre : l'exploitant,

1 salarié à temps plein

Service de remplacement 7 jours par mois

1 apprenti

SAU : 68 ha dont 15 % de céréales

Troupeau : 400 chèvres races Saanen

130 chevrettes de renouvellement

Production : 383 000 litres/an livrés à un artisan fromager

Système fourrager : 100% herbe

Ration à base uniquement de foin et d'enrubanné à minimum 60 % de Matière sèche Concentré sans OGM et huile de palme et céréales

Organisation du travail : Pascal assure tous les travaux de la ferme

Traite, soins aux animaux, Fourrages de A à Z, gestion comptabilité

Les employés assurent le suivi de troupeau en complément du chef d'exploitation

Pour les semis et récolte des céréales c'est une entreprise qui intervient

Particularités de l'exploitation AOP Selles-sur-Cher et Sainte Maure de Touraine

Travail sur la qualité des fourrages

Main d'œuvre salariée

COLLECTION THÉMA



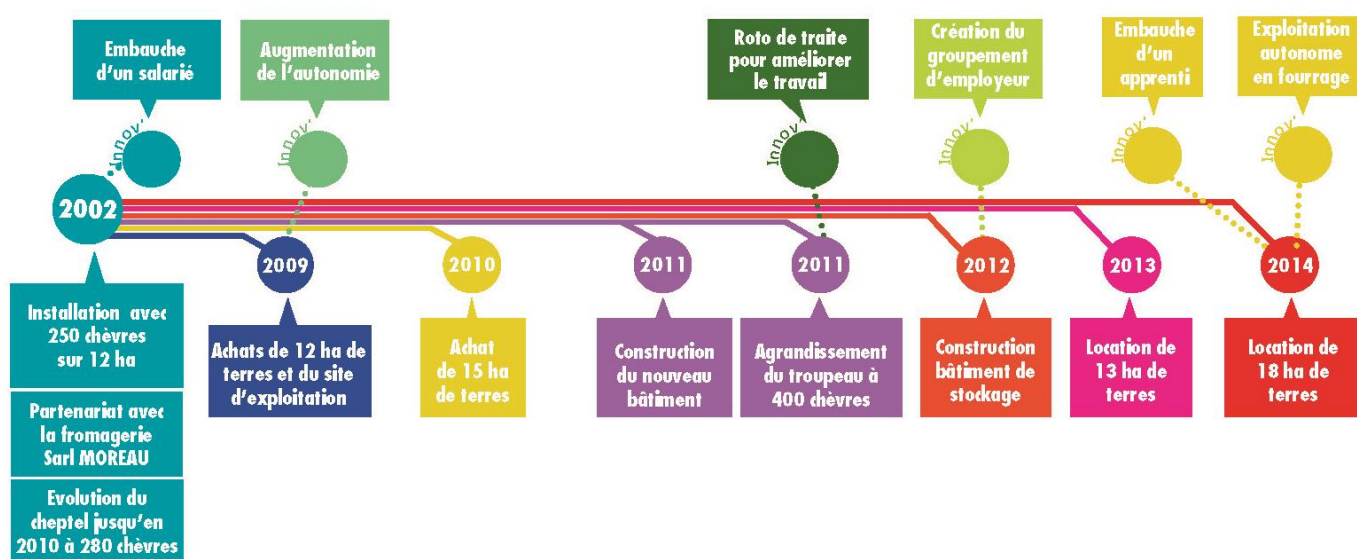
► TRAJECTOIRE D'ÉLEVAGE INNOVANT

• Stratégie de l'éleveur

“ LA MAIN D'ŒUVRE GAGE DE QUALITE DE VIE ET DE SECURITE DE L'ENTREPRISE ”

« Depuis que j'ai amélioré l'autonomie alimentaire de mon troupeau, mon objectif principal est d'améliorer ma qualité de vie pour profiter de mes enfants. J'ai fait le choix d'investir dans la main d'œuvre plutôt que dans de la mécanisation. Ma participation au groupement d'employeurs a pour but de former ma salariée aux travaux des champs pour qu'elle puisse, en particulier, participer à la récolte des fourrages, pour me suppléer voire me remplacer en cas de pépins... ».

• Les dates et innovations-clés



ZOOM SUR...L'ANALYSE STRATÉGIQUE DE L'EXPLOITATION



LES INNOVATIONS POINT PAR POINT

• Le service de remplacement

Au détour d'une réunion, pendant une conversation sur la difficulté de s'entendre avec les voisins proches, les 3 exploitants ont décidé de réfléchir à la possibilité de travailler ensemble. L'embauche d'un salarié est venue comme une évidence malgré les 25 kms qui séparent les 2 exploitations les plus éloignées. Pour tester le fonctionnement, ils ont fait le choix d'embaucher au démarrage en Contrat à Durée Déterminée (CDD). Le CDD permet également de jauger les compétences du salarié. La répartition du nombre de jours entre eux est évolutive. Ayant eu un salarié qui n'a pas su utiliser son roto, Pascal a décidé de réduire son nombre de jours et pour cela le groupe d'éleveurs a recruté un quatrième producteur.

• Un cadre bien défini

Au préalable de l'embauche, les éleveurs ont bien défini les missions de la salariée. Elle s'occupe du suivi du troupeau : alimentation, traite, soin, avec parfois quelques week-end. De manière générale, chacun évite de faire fonctionner le service de remplacement, le dimanche, pour garantir une qualité de vie à leur salariée. Les horaires sont également bien définis, 4 heures de travail le matin et 3 heures l'après-midi avec une grosse coupure entre les deux, ce qui correspond aux horaires de traite.

Tous les deux mois, les producteurs se retrouvent chez Pascal pour réaliser le planning. Pascal et Sylvain prennent 7 jours en moyenne par mois la salariée, et Blandine et Adolphe en utilise 4 chacun.

Chacun lors de cette rencontre, précise les jours qu'il souhaiterait avoir et chacun fait des concessions pour que tout le monde s'y retrouve.

Rien n'est réellement fixé dans le marbre pour les jours attribués à chacun sauf quelques-uns (obligations professionnelles ou personnelles), le but de ce service de remplacement est bien de répondre à l'imprévu (« mutuelle coup dur »).

• Gagner en souplesse et en sécurité

Les 4 producteurs considèrent cet emploi comme une souplesse dans leur travail et surtout une sécurité. Ce n'est en aucun cas un complément de main d'œuvre. L'exploitation doit pouvoir fonctionner sans celui-ci.

Concernant le suivi administratif, c'est le service des Jeunes Agriculteurs qui gère tout : feuille de paie, demande de formation, justificatifs etc... C'est un soulagement pour les producteurs, qui ne doivent que déclarer le nombre de jours.

Les 4 producteurs considèrent qu'il n'y a que des avantages à travailler ensemble pour embaucher de la main d'œuvre. C'est avant tout une dynamique, une motivation de travailler ensemble, de se rencontrer et d'échanger également sur d'autres sujets. Les producteurs n'hésitent plus à parler d'achats en commun pour certains produits et réduire ainsi les coûts.

Le seul petit bémol, c'est le recrutement, il faut y passer un peu de temps.

• Point de vue de la salariée

Elle considère son métier intéressant car il n'y a pas de routine dans le travail. Elle voit différentes façons de travailler ce qui est une excellente formation. La difficulté réside dans le suivi technique car elle peut être parfois 15 jours sans venir sur une exploitation.

L'adaptation aux différentes exploitations requiert également une certaine motivation surtout lorsqu'il y a du matériel performant et technique comme le roto de chez Pascal. Il faut un peu de temps pour s'y habituer.

« Pour que le service de remplacement fonctionne, c'est une histoire d'homme, de rencontre d'amitiés avant tout... »

L'AUTONOMIE ALIMENTAIRE

Au démarrage de l'exploitation, celle-ci n'avait que très peu d'autonomie alimentaire, heureusement les prix des matières premières étaient peu élevés. Avec la mise en place des cahiers des charges AOP, il a fallu développer cette autonomie. Trouver des terres a été compliqué, les meilleures étant réservées pour la production de céréales et pas accessibles aux éleveurs. L'augmentation des prix des matières premières a conduit l'éleveur à réfléchir à son système en améliorant la qualité de ses fourrages. Il a développé l'enrubannage pour récupérer de la valeur alimentaire tout en respectant un taux de matière sèche élevé. Des formations ont été nécessaires pour bien appréhender cette nouvelle technique. « En complément de celle-ci, je développe la conservation du fourrage par l'acide propionique lorsqu'il nous manque quelques points de matière sèche pour faire du foin ». Ces deux techniques ont permis de réduire de manière substantielle les quantités de concentrés distribués aux chèvres pour passer de 1.8 kg à 1.2 kg de concentrés sans impacter le niveau de production.

LES INDICATEURS DE FONCTIONNEMENT DU SYSTÈME

1 Résultats économiques

Le développement de l'autonomie alimentaire et l'amélioration de la qualité des fourrages a permis de réduire les quantités de concentrés sans impacter le niveau de production. De 2009 à 2013, la marge de l'atelier s'est améliorée de 50 € par chèvre et de 40 €/1 000 l.



2 Impact environnemental

Réduction des achats d'intrants (concentrés, engrais).
Mise en place de prairies multiespèces.



3 Aspect travail

10 jours de vacances par an en 3 périodes.

Tous les samedis après-midi sont réservés pour la famille.

6 jours de formation par an.



REGARDS CROISÉS

• Regard d'éleveur

« Lorsque que je me suis installé, je voulais que mon système fonctionne sans main d'œuvre bénévole avec le maintien d'un plein temps salarié. Ce salarié me permettait de m'absenter et d'anticiper un accident éventuel. Il a donc fallu développer et optimiser la productivité du troupeau en développant l'autonomie alimentaire. Mon changement de site m'a encore fait évoluer dans ma stratégie salariale par l'embauche d'une apprentie et l'adhésion au service de remplacement afin de réorganiser mes champs d'activités (du semis à la récolte des fourrages).

Le challenge de demain repose sur la formation de ma salariée pour qu'elle soit multi-compétente (gestion du troupeau et fenaison) afin que je sois intégralement remplaçable du jour au lendemain. Il faut que mon entreprise puisse tourner au quotidien sans moi. »

Pascal HUGER

• Regard de technicien

« Au niveau économique les résultats sont satisfaisants, toujours en évolution car chaque année les performances du système fourrager progressent. L'emploi de main d'œuvre supplémentaire ne peut qu'amplifier ce phénomène. Pascal réfléchit à améliorer sa qualité de vie car la vie de famille devient prioritaire. Malgré peu de congés, il ne changerait en aucun cas de métier. Il s'accomplit complètement dans celui-ci et cela s'en ressent sur le troupeau. Il n'y a aucune main d'œuvre bénévole sur l'exploitation. Ce qui préfigure l'exploitation de demain où tous les coûts sont intégrés dans son fonctionnement. »

Benoit FOISNON, Conseiller du dispositif Inosys Réseaux d'élevage - Loir-et-Cher

Document édité par l'Institut de l'Élevage

149, Rue de Bercy – 75595 Paris Cedex 12 – www.idele.fr
Mai 2016 - Réf. : 00 16 502 017 - ISBN : 978-2-36343-729-7 – ISSN : 2416-9617
Conception : Institut de l'Élevage - Réalisation : Valérie Lochon (CRA APLC)
Crédit photos : Institut de l'Élevage, Chambres d'agriculture

Ont contribué à la rédaction de ce dossier :

Nicole Bossis – Institut de l'Élevage – nicole.bossis@idele.fr
Benoit Foisnon – chambre d'agriculture Loir-et-Cher – benoit.foisnon@loir-et-cher.chambagri.fr

Pour en savoir plus : www.inosys-reseaux-elevage.fr

INOSYS – RÉSEAUX D'ÉLEVAGE

Un dispositif partenarial associant des éleveurs et des ingénieurs de l'Institut de l'Élevage et des Chambres d'agriculture pour produire des références sur les systèmes d'élevages.

Ce document a été élaboré avec le soutien financier de FranceAgriMer, du Ministère de l'Agriculture (CasDAR) et de la CNE.

