



Centre-
Val de Loire



EMPLOI EN ÉLEVAGE CAPRIN EN RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE



Emploi en élevage caprin en région Centre-Val de Loire

ONT CONTRIBUÉ À CE DOSSIER

Rédaction :

Jennifer Baudron, Nicole Bossis, Anaïs Hubert,
Karine Lazard, Vincent Lictévout, Florence
Piedhault

Maquette :

Valérie Lochon (Chambre Régionale d'agriculture
Nouvelle-Aquitaine)

Crédits photos :

Institut de l'Élevage Studio des 2 Prairies -
ANICAP,

REMERCIEMENTS

Merci aux éleveurs d'INOSYS-Réseaux d'élevage
pour leur accueil et leur contribution active à
l'élaboration de ces références.

SOMMAIRE

ÉDITORIAL	4
1. PLACE DE L'EMPLOI SALARIÉ CHEZ LES ÉLEVEURS CAPRINS DE LA RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE	5
2. QUELS TYPES D'EMPLOIS SALARIÉS CHEZ LES ÉLEVEURS CAPRINS DE LA RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE	6
3. EMBAUCHER DES CHARGES MAIS AUSSI DES GAINS SUPPLÉMENTAIRES.....	7
3.1 Pourquoi embaucher ?	7
3.2 Les atouts d'un salarié.....	8
3.3 Les gains supplémentaires.....	8
3.4 Le coût des salariés.....	9
4. SIMULATIONS	10
5. EMBAUCHER AU QUOTIDIEN	14
5.1 Quels sont mes besoins en matière de travail ?	14
5.2 Comment recruter ?.....	14
5.3 Accueillir et fidéliser son salarié.....	15
5.4 D'autres formes d'embauche	18
6. DES PROFILS DE SALARIÉS EN ÉLEVAGE ET EN TRANSFORMATION.....	20

ÉDITORIAL

Être éleveur caprin est un métier complexe et exigeant ; avec notamment la traite deux fois par jour et la gestion d'un troupeau. Et puis, il y a tout le travail de production du fourrage, le travail administratif, qui pèsent de plus en plus..., et parfois en plus, la transformation et la vente des fromages. Pourtant, les éleveurs, souhaitent eux aussi avoir du temps libre et pouvoir déléguer certaines tâches en toute confiance.

L'augmentation de la taille des cheptels entraîne du recours à de la main d'œuvre salariée. Mais devenir employeur, c'est un peu apprendre un nouveau métier, et certains éleveurs redoutent de franchir le pas.

Ce document est réalisé par le réseau INOSYS caprin Centre-Val de Loire pour répondre à la question «quelle valeur ajoutée est apportée par un(e) salarié(e) ?»

Accompagner les éleveurs caprins à trouver des réponses sur ce sujet est important pour la pérennité de l'élevage caprin en Région Centre-Val de Loire. Dans nos filières d'élevage, la lourdeur et la pénibilité du travail entraînent trop souvent des arrêts de production, et sont un frein à l'installation. Pourtant, de nombreuses solutions existent comme des aides à l'embauche ou des solutions d'emploi partagé. Parcourez attentivement ce document, posez vous les bonnes questions et n'hésitez pas à vous renseigner auprès de vos conseillers. Bonne lecture.

Édouard GUIBERT

Référent caprin de la Chambre régionale d'agriculture Centre-Val de Loire
Co-président du Comité de filière caprin



1. PLACE DE L'EMPLOI SALARIÉ CHEZ LES ÉLEVEURS CAPRINS DE LA RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE

D'après le diagnostic de la filière caprine Centre Val de Loire réalisé en 2016, auprès de 270 exploitations détenant des caprins, 3,2 personnes travaillent en moyenne sur l'exploitation soit 2,9 équivalent temps plein. Les 2/3 de cette main d'œuvre totale sont dédiés à l'élevage caprin.

Tableau 1 : Répartition des exploitations selon le nombre d'équivalent temps plein (ETP)

(Source : Diagnostic de la filière caprine Centre-Val de Loire - 2016)

	% exploitations	ETP Total	ETP caprin
1 ETP	7 %	1	0,8
Entre 1 et 2 ETP	43 %	1,8	1,4
Entre 2 et 3 ETP	31 %	2,8	1,9
> 3 ETP	19 %	4,6	3,3

50 % des exploitations ont recours au bénévolat, dont 40 % pour lesquelles ce sont les parents.

28 % des exploitations font appel au service de remplacement.

39 % des éleveurs prévoient d'augmenter la main d'œuvre salariée de leur exploitation.

61 % des éleveurs de la région recherchent régulièrement de la main d'œuvre.

Tableau 2 : Place de l'emploi salarié chez les livreurs et les fromagers fermiers de la région Centre-Val de Loire

(Source : INOSYS Réseaux d'élevage et CAPTÉC Centre-Val de Loire 2018)

	UMO totales	dont UMO salariées	% élevages avec salariés	UMO salariées chez ceux qui embauchent
Livreur	2,6	0,7	58 %	1,2
Fromager	3,6	1,5	88 %	1,7

En région Centre Val de Loire, les exploitations fromagères fermières emploient davantage de main d'œuvre que les exploitations des livreurs de lait.



2. QUELS TYPES D'EMPLOIS SALARIÉS CHEZ LES ÉLEVEURS CAPRINS DE LA RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE

Les **12** élevages du réseau INOSYS caprin qui ont fait l'objet d'enquêtes plus approfondies, emploient 49 personnes dont 46 salariés et 3 apprentis. 10 employés ont un lien familial (conjoint, enfant) avec l'employeur.

Quelques caractéristiques de la main d'œuvre salariée sur ces exploitations :

- Près de 70% des salariées sont des femmes
- Plus de la moitié des salariés ont moins de 30 ans
- Près de 30% des salariés ont un BTS agricole
- 75% des salariés ont moins de 5 ans d'ancienneté
- Davantage de salariés sur les activités d'élevage que sur les activités de fromagerie. 55% des salariés femmes travaillent en fromagerie. 64% des salariés hommes travaillent en élevage et ou aux cultures.
- Travail à plein temps pour la majorité des salariés, avec 35 heures pour plus de la moitié d'entre eux.

Les élevages enquêtés emploient majoritairement des ouvriers avec plus ou moins de responsabilités : ouvrier d'élevage, ouvrier de fromagerie, ouvrier polyvalent, ouvrier d'entretien.

Il existe d'autres types d'emplois en élevage caprin : assistant administratif, responsable troupeau, responsable fromagerie, responsable polyvalent. Ils sont moins fréquents et n'ont pas été repérés lors des enquêtes.

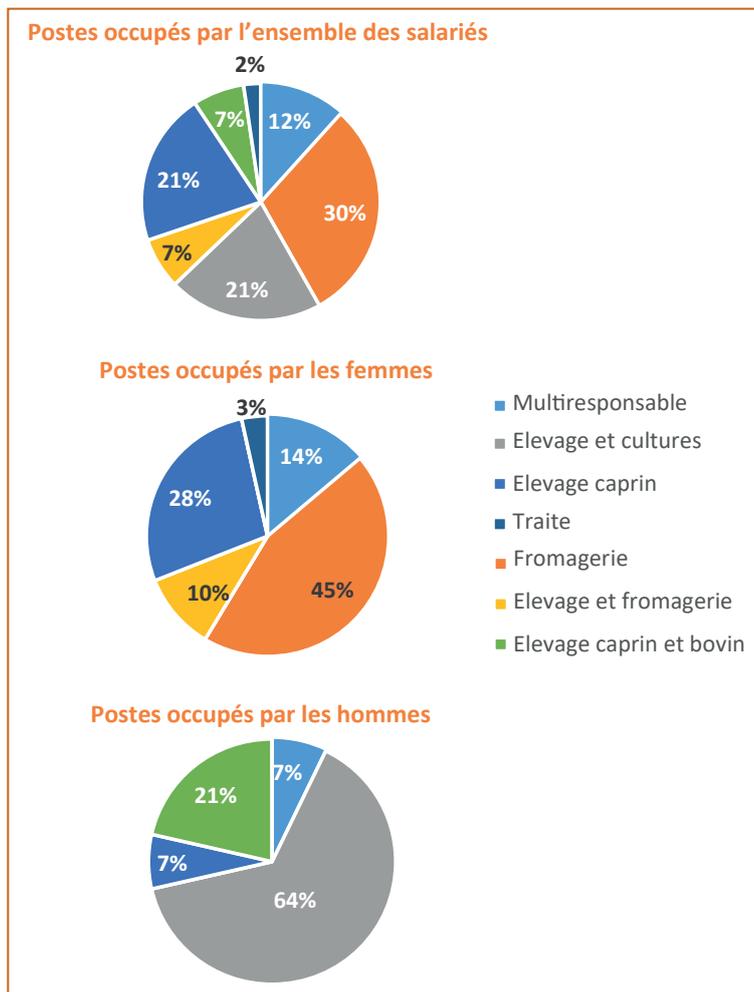


Figure 1 : Nature des emplois dans les exploitations Inosys Réseaux d'élevage Centre-Val de Loire



3. EMBAUCHER DES CHARGES MAIS AUSSI DES GAINS SUPPLÉMENTAIRES

3.1 Pourquoi embaucher?

Quand la charge de travail augmente, que ce soit conjoncturel ou structurel, l'éleveur, le fromager y fait face le plus souvent, "il faut bien" dit-il, en allongeant son temps de travail au détriment de ses autres centres d'intérêt : famille, loisirs, engagements professionnels ou citoyens... Mais cette réaction légitime n'est généralement pas tenable dans la durée.



Projet CNIEL «Gestion des ressources humaines, salariat et association, en exploitation bovin lait»

Ce dossier propose 15 fiches pratiques pour aborder ces questions clés, autour du management de salariés et de la gestion des relations humaines en association. Les partenaires du projet ont associé leurs compétences pour rédiger ces documents à destination des éleveurs et des conseillers.

<https://urlz.fr/eK6t>



3.2 Les atouts d'un salarié



Après un temps de formation variable mais qu'il ne faut jamais négliger, un salarié pourra permettre à l'éleveur ou au fromager :

- > De réduire sa charge de travail et ainsi, de souffler, de prendre le temps de réfléchir, prendre du temps pour ce qui lui importe...
- > De gagner en liberté, en disponibilité en réduisant son travail d'astreinte, par exemple, la traite le matin ou le soir, le retournement des fromages,...

voire même en prenant parfois un jour, un WE ou des congés.

- > De gagner du temps par une meilleure efficacité sur certaines tâches quand elles sont réalisées à plusieurs, par exemple le curage...
- > De partager et d'échanger sur des questions techniques, économiques, projets...
- > De réduire les risques maladie, accident...
- > De gagner en productivité en réalisant en temps et en heures les tâches "bâclées" ou reportées par manque de temps.

3.3. Les gains supplémentaires

Le temps de main d'œuvre disponible apporté par un emploi salarié peut aussi procurer des gains supplémentaires. Le suivi plus rapproché de l'élevage, parce qu'on est moins débordé et que les tâches essentielles sont faites à temps, peut améliorer la marge de l'atelier caprin.

Bien évidemment, l'embauche d'un salarié ne garantit pas à coup sûr des progrès techniques.

Il appartient à chacun d'analyser dans son élevage, les résultats dont l'amélioration est conditionnée par une meilleure disponibilité dans le suivi de l'élevage.

La présence d'un salarié compétent et expérimenté peut alors être un moyen de «booster» votre élevage en remettant à plat certaines pratiques et en renforçant la présence lors des étapes clefs : mises-bas, élevage des chevrettes...

Tableau 3 : Incidence économique de l'emploi salarié chez les éleveurs INOSYS Réseaux d'élevage

	Moyenne INOSYS avec salariés 15 exploitations	Moyenne INOSYS sans salarié 8 exploitations
SAU (ha)	97	77
UGB totales	58	37
Nombre de chèvres	235	158
Lait produit (l)	202 600	109 600
Lait par chèvre (l)	860	690
UMO exploitant	1,7	2,1
UMO salariée	1,6	0,0
Produit exploitation/UMO (€)	77 100	86 700
Charges sociales et salariales/produit (%)	17	7
Charges sociales et salariales (€)	56 800	11 800
EBE hors MO/produit (%)	47	42
EBE/produit (%)	30	35
EBE/UMO exploitant (€)	60 900	34 600

Si les données de ce tableau n'ont pas de valeur statistique, elles montrent que l'emploi de salariés n'est pas un handicap ni sur les résultats techniques ni sur l'efficacité économique de l'exploitation.

3.4. Le coût du salarié

Le coût engendré sera nécessairement dépendant du type de contrat de travail (CDD/CDI), du temps de travail (temps plein/partiel), du niveau de qualification, de l'expérience professionnelle, de la classification et du salaire horaire brut.

Il est indispensable de s'assurer que l'exploitation a la capacité d'embaucher, en établissant un prévisionnel – financier. Pour cela, n'hésitez pas à contacter votre comptable ou à consulter les sites internet tels que :



Pour connaître les aides à l'embauche,

www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/N23663

Pour calculer le coût d'un salarié,

<https://entreprise.pole-emploi.fr/cout-salarie/>

Pour connaître les aides aux recrutements (embauche, formations...),

<https://www.pole-emploi.fr/employeur/aides-aux-recrutements.html>

CALCULER LE COÛT TOTAL D'UN SALARIÉ POUR UNE BASE DE 35 HEURES/SEMAINE

Le coût véritable d'un salarié, c'est ce qui reste à charge après déduction des aides qui peuvent être importantes. Il est nécessaire de bien s'informer avant d'embaucher.

	% salaire brut	Mensuel	Annuel
Salaire brut		1 990,00 €*	23 880,00 €*
 Charges patronales	43,5 %	866,00 €	10 388,00 €
 Soit		2 856,00 €	34 268,00 €
 Allègement «Fillon»	22 %	438,00 €	5 254,00 €
 Soit		2 418,00 €	29 014,00 €
 CICE (Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi)	6 %		1 433,00 €
 Soit coût net pour l'employeur		2 418,00 €	27 581,00 €

* 1,3 SMIC

Il est possible d'externaliser la réalisation des bulletins de salaire

Impact réel sur le revenu :

Si les produits supplémentaires ne compensent pas le coût du salarié, le résultat courant baissera sans que le revenu soit nécessairement diminué. En effet, les cotisations sociales MSA qui représentent 35 à 40 % du résultat courant impactent fortement le revenu. Suivant le niveau de cotisation antérieur, une charge annuelle de 20 000 € pour l'emploi d'un salarié peut se traduire par une baisse des cotisations 7 000 à 8 000 €. C'est donc selon la situation initiale, une compensation à prendre en compte.



Fiche n°4 « Combien va me coûter un salarié ? Et que va-t-il m'apporter ? » du dossier CNIEL (Centre national interprofessionnel de l'économie laitière) « Organiser le travail sur son élevage laitier » : des leviers pour bien travailler ensemble »

<https://www.cniel-infos.com/Record.htm?idlist=1&record=10147605124929658879>



Une convention collective nationale entre en vigueur en 2021 pour les employeurs agricoles et les CUMAs. À l'échelle de l'exploitation, il faut en informer les salariés, modifier les contrats et revoir la classification des postes.

Pour en savoir plus contacter vos partenaires habituels sur l'emploi.

4. SIMULATIONS

Trois simulations avec embauche de salarié ont été réalisées. Elles s'appuient sur les cas types INOSYS Réseaux d'élevage. Le salaire retenu correspond à 1,3 SMIC, les réductions et exonérations de charges sont prises en compte. Et la MSA est recalculée en fonction du résultat courant dégagé.

A LA QUESTION,
« SI VOUS N'AVEZ PAS LE TEMPS, QUELLES SONT LES ACTIVITÉS OU LES TÂCHES DÉLÉGUÉES, SUPPRIMÉES, REPORTÉES OU NON DÉBUTÉES... », LES ÉLEVEURS DU RÉSEAU INOSYS CENTRE VAL DE LOIRE RÉPONDENT,

Réduction voir suppression des vacances et augmentation du temps de travail quotidien.

► Concernant leur rôle chef d'exploitation :

- > Report du travail administratif - Uniquement ce qui est indispensable réglementairement et c'est tout
- > Suppression de la participation aux réunions
- > Suppression des formations
- > Réduction des contacts hors de l'exploitation, moins de relationnel, on s'informe moins
- > Suppression du temps de réflexion
- > Report des projets notamment « de confort »

► Concernant les travaux des champs :

- > Délégation,
- > Simplification

► Concernant les travaux autour du troupeau :

- > Report taillage des onglons
- > Report du curage
- > Étalonnage du DAC (Distributeur Automatisé de Concentrés) et recalage de la ration
- > Retard dans la gestion des lots (sortie des chèvres improductives, entrée et sortie des boucs,...)

► Concernant les travaux d'entretien :

- > Machine à traire : report du contrôle, du changement de manchons
- > Balayage, nettoyage : Simplification réduction



TÉMOIGNAGE

*Benjamin Ledoux du GAEC La Maison Blanche
(Livreur - 300 chèvres en AOP Selles sur Cher – 1 000 kg) témoigne :*

« Contrairement aux autres années, sur cette campagne de mises-bas nous étions toujours deux présents à l'atelier caprin pendant la période de mise-bas (moi et mon apprentie), et je vois nettement la différence.

Mes chevrettes ont bien démarré car nous avons le temps de bien faire les choses : surveiller que chacune boive bien, les peser régulièrement, éventuellement traiter sans tarder celles qui avaient un souci... »

Côté « administratif » aussi c'est nettement plus facile. Chaque chevrete a été correctement identifiée dès le départ, les événements sont notés correctement sur le cahier de mises-bas, c'est donc un gain de temps et moins de risques de perdre les informations essentielles dont j'aurai besoin pour la suite de la carrière de mes chevrettes. »

Simulation
N°1

**EMBAUCHE DE 0,5 SALARIÉ EN PLUS CHEZ UN PETIT FROMAGER
FERMIER ET OPTIMISATION DE LA SITUATION INITIALE**


Situation initiale

2 UMO exploitant

0,5 UMO salariée

30 ha

80 chèvres

LA STRUCTURE



Simulation

2 UMO exploitant

1 UMO salariée

30 ha

85 chèvres

Hypothèse retenue : Le nouveau mi-temps équivaut à 800 heures de travail/an. Les 5 chèvres supplémentaires nécessitent 325 heures/an (65 heures/chèvre/an*). Il reste donc 475 heures de travail, soit environ une heure par jour, ce qui doit permettre une meilleure surveillance du troupeau et l'amélioration des performances des animaux.

Situation initiale

80
750
60 000
24 000

LE TROUPEAU


 chèvres
litres par chèvre
litres transformés
litres transformés/UMO totales

Simulation

85
800
68 000
22 700

Situation initiale

155 800
30 400
57 400
13 800
16 200
68 000
54 600
27 300

LES RÉSULTATS ÉCONOMIQUES


 Produit brut total (€)
Charges opérationnelles (€)
Charges de structure (€)
dont charges salariales (€)
dont MSA exploitant (€)
EBE (€)
Revenu disponible (€)
Revenu disponible/UMO exploitant (€)

Simulation

173 100
31 000
71 800
27 600
16 700
70 300
56 700
28 400

Commentaires : Au-delà du revenu, gagner en disponibilité pour faire autre chose ou mieux faire sur l'exploitation. Possibilité de pérenniser l'emploi initial sur un plein temps ou de gagner en souplesse en employant un deuxième mi-temps.

L'emploi d'un salarié à plein temps ou de deux salariés à mi-temps permet aux éleveurs, un couple dans ce cas type, de se libérer d'une part du travail d'astreinte au besoin à deux pour : formations, réunions, soirée, WE....et aussi travaux de saisons comme les foins...

* D'après Référentiel Travail en élevage caprin – novembre 2010

Simulation
N°2

**EMBAUCHE DE 0,5 SALARIÉ CHEZ UN LIVREUR SPÉCIALISÉ
ET OPTIMISATION DE LA SITUATION INITIALE**


Situation initiale

1,7 UMO exploitant

0 UMO salariée

65 ha

250 chèvres

LA STRUCTURE



Simulation

1,7 UMO exploitant

0,5 UMO salariée

65 ha

250 chèvres

Hypothèse retenue : Le mi-temps salarié équivaut à 800 heures de travail/an. Cette main d'œuvre en plus doit libérer l'éleveur de l'astreinte de la traite et lui permettre de mieux se consacrer à son troupeau avec à la clé, une amélioration des performances des animaux et de la qualité du lait.

Situation initiale

250
800
200 000
90 900
809
475

LE TROUPEAU


 chèvres
 litres par chèvre
 litres produits
 litres produits/UMO totales
 Prix du lait (€/1 000 litres de lait)
 Quantité de concentrés/chèvre (g)

Simulation

250
830
207 500
75 900
819
458

Situation initiale

213 500
76 600
47 200
0
18 400
89 600
67 100
39 500

LES RÉSULTATS ÉCONOMIQUES


 Produit brut total (€)
 Charges opérationnelles (€)
 Charges de structure (€)
 dont charges salariales (€)
 dont MSA exploitant (€)
 EBE (€)
 Revenu disponible (€)
 Revenu disponible/UMO exploitant (€)

Simulation

221 600
76 400
53 800
13 800
11 100
91 200
67 000
40 400

Commentaires : Au delà du revenu, gagner en disponibilité pour faire autre chose ou mieux faire sur l'exploitation. Le mi-temps salarié équivaut à 800 heures de travail/an. Les 7 500 litres de lait produit en plus nécessitent 140 heures de travail d'astreinte supplémentaires (19 h/1 000 litres/an*). Il reste donc 660 heures qui pourraient être en partie consacrées à l'élevage de chevrettes destinées à la production et améliorer ainsi les résultats économiques (non chiffré dans la simulation, compter 120 € de marge par chevrete).

* D'après Référentiel Travail en élevage caprin – novembre 2010

Simulation
N°3

**EMBAUCHE D'UN SALARIÉ CHEZ UN LIVREUR SPÉCIALISÉ
ET AGRANDISSEMENT DU TROUPEAU**

Situation initiale
1,7 UMO exploitant

0 UMO salariée

65 ha

36 SFP

250 chèvres

LA STRUCTURE

Simulation
1,7 UMO exploitant

1 UMO salariée

65 ha

46 SFP

320 chèvres

Hypothèses retenues : Pour faire face à l'agrandissement de son troupeau, l'exploitant emploie 1 UMO salariée. La surface fourragère augmente de 10 ha au détriment des cultures de vente. Les performances techniques du troupeau progressent. L'investissement bâtiment est pris en compte.

Situation initiale
250
800
200 000
117 600
LE TROUPEAU

 chèvres
 litres par chèvre
 litres produits
 litres produits/UMO totales

Simulation
320
820
256 000
94 800
Situation initiale
213 500
76 600
47 200
0
18 400
89 600
67 100
39 500
LES RÉSULTATS ÉCONOMIQUES

 Produit brut total (€)
 Charges opérationnelles (€)
 Charges de structure (€)
 dont charges salariales (€)
 dont MSA exploitant (€)
 EBE (€)
 Revenu disponible (€)
 Revenu disponible/UMO exploitant (€)

Simulation
256 800
89 500
75 800
27 600
16 900
91 500
65 700
38 700

Commentaires : Attention à l'augmentation du travail d'astreinte lié à l'agrandissement de la structure : l'arrivée d'un salarié ne doit pas se traduire par une augmentation du travail d'astreinte total. Le bénéfice de l'arrivée d'un salarié pourrait être "mangé" par la charge de travail supplémentaire quand il est absent.

Apporte de la souplesse dans la semaine mais davantage de travail, le week-end ou pendant les congés du salarié.

* D'après Référentiel Travail en élevage caprin – novembre 2010

5. EMBAUCHER ET MANAGER

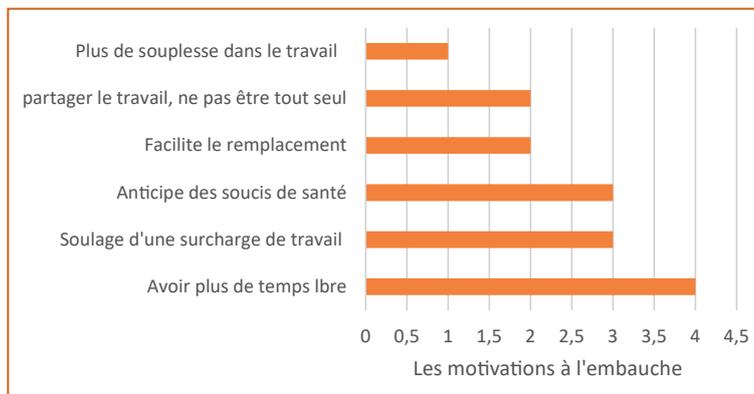
5.1. Quels sont mes besoins en matière de travail ?



Fiche N°2 « Quels sont mes besoins en matière de travail ? » du dossier CNIEL « Organiser le travail sur son élevage laitier » : des leviers pour bien travailler ensemble »

<https://www.cniel-infos.com/Record.htm?idlist=1&record=10147605124929658879>

Consulter les profils de poste décrits en annexes



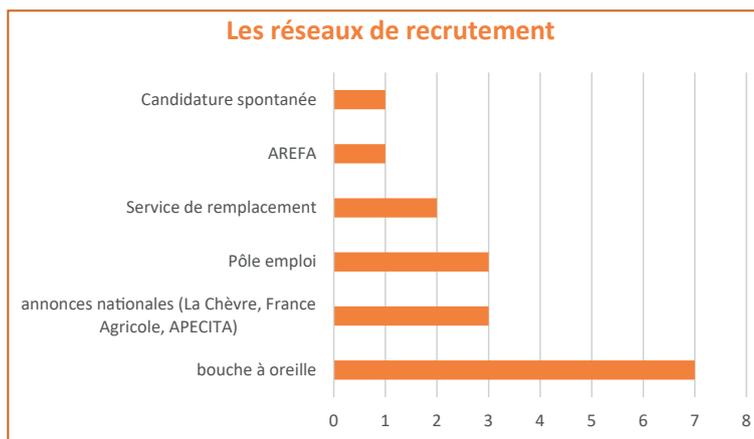
Source : Enquêtes Main d'œuvre INOSYS Réseaux d'élevage caprin Centre-Val de Loire 2018-2019

5.2. Comment recruter ?

Ce qui facilite le recrutement

- Distance exploitation/logement employé surtout pour les salariés d'élevage qui ont une coupure le midi
- Possibilité de logement pour les apprentis
- Salaire
- Aménager tant que possible les horaires, les jours de travail, les tâches en fonction des objectifs et contraintes du salarié

Source : Enquêtes Main d'œuvre INOSYS Réseaux d'élevage caprin Centre-Val de Loire 2018-2019



Source : Enquêtes Main d'œuvre INOSYS Réseaux d'élevage caprin Centre-Val de Loire 2018-2019



Pour préparer le recrutement et recruter, consulter les fiches 3 et 5 du dossier CNIEL « Organiser le travail sur son élevage laitier » : des leviers pour bien travailler ensemble »,

Fiche N°3 « Quel profil de salarié choisir ? Comment le recruter ? »

Fiche N°5 « Quels sont mes obligations en tant qu'employeur ? »

<https://www.cniel-infos.com/Record.htm?idlist=1&record=10147605124929658879>

DES RESSOURCES EN LOCAL

En Indre et Loire, **CAP MAIN D'ŒUVRE**, un vivier de futurs salariés en élevage est constitué chaque année. Une quinzaine de stagiaires est formée chaque année, suivi d'un agri-jobdating où l'on peut rencontrer son futur salarié.

Contactez le CAP MAIN D'ŒUVRE :

☎ 02.47.48.37.71

pole.elevage@cda37.fr

Les conseillers « Ressources humaines » des Chambres d'Agriculture de la région Centre-Val de Loire vous accompagnent à la carte pour :

- > Mieux vivre votre travail
- > Améliorer les conditions de travail
- > Améliorer l'ambiance et vos relations dans le travail
- > Mieux communiquer au sein de l'entreprise
- > Professionnaliser vos pratiques d'employeur
- > Adapter l'organisation du travail aux besoins de chacun

Les conseillers RH proposent chaque année des formations destinées aux nouveaux employeurs et/ou à des employeurs qui veulent améliorer leurs pratiques. Ils proposent aussi des formations à destination des salariés :

Bertrand DE LA CHEISSERIE, b.delacheisserie@eure-et-loire.chambagri.fr

Françoise BLOUET, francoise.blouet@loiret.chambagri.fr

Michel LHERITIER, michel.lheritier@indre.chambagri.fr

Marc MERCIER, marc.mercier@loir-et-cher.chambagri.fr

Sophie BIDET, sophie.bidet@cda37.fr

Claire LAGROST, c.lagrost@cher.chambagri.fr

Frantz CARON, f.caron@cher.chambagri.fr

5.3. Accueillir et fidéliser son salarié

Les enquêtes de Turbine la chèvre : LA MAMMITE ①



Les enquêtes de Turbine la chèvre : À LA TRAVELLE ④



L'ACCUEIL DU SALARIÉ

Paroles d'éleveurs

« Le salarié est convoqué sur la ferme. Je lui présente l'exploitation, lui explique ses missions, lui décrit une semaine type au niveau des tâches de chacun, de l'organisation en fromagerie... L'évaluation des compétences, c'est difficile à expliquer. Si le salarié pose des questions, c'est positif. Il a un côté feeling... L'apprentissage du travail se fait en binôme pendant plusieurs jours. »

Source : Enquêtes Main d'œuvre INOSYS Réseaux d'élevage caprin Centre-Val de Loire 2018-2019

LE « BIEN VIVRE ENSEMBLE »

Paroles d'éleveurs

« Ce qui marche chez moi, c'est le dialogue. Je me mets à leur niveau, je suis là comme eux pour me dégager un revenu, donc on a tous besoin les uns des autres. Je leur demande de s'investir dans le travail. Ce sont des salariés et des collaborateurs ici. On se met sur un même pied d'égalité. Mais il faut garder à l'esprit que je suis celui qui gère l'entreprise. Mon devoir est aussi de recadrer car j'ai des comptes à rendre à mon banquier. Je fais prendre conscience à mes salariés que leur travail a des conséquences sur les résultats économiques de l'exploitation (positifs ou négatifs)... »

« Je ne prends pas mes salariés pour des » larbins. Je fais les corvées comme eux. Le fait d'avoir été salarié à l'extérieur permet d'avoir une gestion de la main d'œuvre différente et permet d'apprendre à travailler avec une équipe. La relation avec la hiérarchie a été vécue. Le fait d'avoir été salarié m'a permis de ne pas retranscrire certaines choses avec mes propres salariés... »

« Il faut accompagner le salarié, ne pas laisser que le travail de « merde ». Ne pas laisser seul le salarié face à un travail qu'il ne ferait pas. Qu'il ne soit pas le larbin. Il faut responsabiliser le salarié. Organiser, inviter à participer à la réflexion (choix des chèvres à inséminer par exemple ...). Tout le monde discute, choix commun... »

Source : Enquêtes Main d'œuvre INOSYS Réseaux d'élevage caprin Centre-Val de Loire 2018-2019

LES ESPACES DE DISCUSSION DU TRAVAIL

Paroles d'éleveurs

« Pour le passage des consignes, ça se fait à l'oral, y a aussi un cahier en salle de traite, un tableau avec les rations en période de croisière. Pour le tarissement et le début de lactation, c'est moi qui donne les consignes à l'oral. En fromagerie, y a un cahier avec ce qu'il y a à faire au jour le jour. En cas de problèmes en fromagerie, y a aussi un classeur avec de la biblio sur les accidents de fromagerie... »

Source : Enquêtes Main d'œuvre INOSYS Réseaux d'élevage caprin Centre-Val de Loire 2018-2019

COMMENT FIDÉLISER MON SALARIÉ ?

Paroles d'éleveurs

« Échange de service, savoir vivre, entraide de ma part vis-à-vis de mes salariés. Je suis à mon compte et j'ai une exploitation à gérer, j'ai besoin de mes salariés ; s'ils ont besoin de moi, je suis là... »

Source : Enquêtes Main d'œuvre INOSYS Réseaux d'élevage caprin Centre-Val de Loire 2018-2019

QUELLES SONT MES OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL ?

L'éleveur employeur doit assurer la sécurité et le bien-être de ses salariés dans son exploitation. Pour cela, il lui incombe d'identifier les risques professionnels « sur son exploitation », de les évaluer et les prévenir s'il ne peut pas les supprimer. Il rapporte l'ensemble de ces actions dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). Le DUERP concerne plus particulièrement les entreprises et employeurs de main-d'œuvre, quel que soit le régime de protection sociale. Il est obligatoire pour toutes les entreprises qui emploient au moins un salarié depuis le 7 novembre 2002 (décret 2001-1016 du 5 novembre 2001). Il doit être mis à jour régulièrement, c'est-à-dire, au moins une fois par an, ou après un accident ou un incident ayant permis d'identifier de nouveaux risques. Il doit également être complété à chaque évolution des activités ou de la structure de l'exploitation (nouvel atelier, nouveau bâtiment ...).



Voir modèle de la FNEC,
<http://www.fnec.fr/spip.php?article825>

Chaque année, il existe des **formations en région Centre Val de Loire** qui permettent de **formaliser son DUERP**.

Les services de santé et sécurité au travail de la MSA accompagnent l'éleveur et ses salariés selon plusieurs modalités :

- Des visites médicales pour le salarié aux moments clés de son contrat.
- Un accompagnement de l'éleveur et de ses salariés par les conseillers en prévention et les médecins du travail sur toutes les questions liées à la santé et la sécurité au travail.



Fiche n°6 « Quelles sont mes obligations en termes de santé et de sécurité ? » du dossier CNIEL « Organiser le travail sur son élevage laitier » : des leviers pour bien travailler ensemble »
<https://www.cniel-infos.com/Record.htm?idlist=1&record=10147605124929658879>



Pour le management des salariés, consulter les fiches 7 à 12 du dossier CNIEL « Organiser le travail sur son élevage laitier » : des leviers pour bien travailler ensemble »,
<https://www.cniel-infos.com/Record.htm?idlist=1&record=10147605124929658879>

Fiche N°7 « Quel est le rôle de l'éleveur manager de salariés ? »

Fiche N°8 « Comment gérer les premiers contacts avec son salarié ? »

Fiche N°9 « Comment organiser le travail avec son salarié ? »

Fiche N°10 « Comment motiver et fidéliser mon salarié ? »

Fiche N°11 « Comment mieux communiquer ? »

Fiche N°12 « Comment résoudre les conflits ou les situations de crise ? »



5.4. D'autres formes d'embauche

Le groupement d'employeur

Un Groupement d'Employeurs est une association Loi 1901, qui permet aux adhérents de recruter ensemble un ou plusieurs salariés, dont les compétences seront utilisées selon les besoins de chacun.

Pourquoi créer un Groupement d'Employeurs ?

- > Une main-d'œuvre d'appoint spécialisée ou polyvalente, en fonction de vos besoins administratifs ou manuels
- > Un salarié compétent et motivé qui connaît votre exploitation.
- > Vous ne payez que les heures réellement effectuées par le salarié dans votre exploitation
- > Les tâches administratives sont simplifiées et partagées.



TÉMOIGNAGE : En Loir et Cher, un salarié partagé à quatre pour améliorer le quotidien

La mise en place du groupement

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 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

Extrait de la fiche « En Loir et Cher, un salarié partagé à quatre pour améliorer le quotidien et développer l'autonomie alimentaire » réalisée dans le cadre d'un projet FAM consacré aux systèmes caprins innovants. »

Le service de remplacement

Le Service de Remplacement est une association loi 1901 sous forme d'un Groupement d'Employeurs, qui bénéficie d'un agrément spécifique lié à l'activité de remplacement. Il est reconnu d'intérêt social et général. Tout chef d'exploitation ou d'entreprise agricole en activité (personne physique) dans la circonscription géographique du Service de Remplacement peut demander à adhérer. Le rôle du Service de Remplacement est la mise à disposition de salariés en cas d'absence du chef d'exploitation ou d'un membre non salarié de sa famille travaillant sur l'exploitation. Ses missions sont de remplacer ses adhérents en cas de maladie, accident, décès, formation, paternité, maternité, congés, responsabilités professionnelles.



Service de Remplacement Centre Val-de-Loire

13, Avenue des Droits de l'Homme
45921 Orléans cedex 9

☎ 02 38 71 95 07 - 📞 06 31 17 72 91

✉ centre@servicederemplacement.fr



6. DES PROFILS DE SALARIES EN ELEVAGE ET EN TRANSFORMATION

SALARIÉ EN FROMAGERIE FERMIÈRE

Le salarié réalise la fabrication fromagère, le nettoyage des matériels et des locaux et l'emballage sous l'autorité d'un responsable de la fromagerie. Il peut selon les responsabilités qui lui sont confiées, assurer aussi la vente à la ferme, la vente sur les marchés, les livraisons. Il alerte le responsable en cas de problème notamment sur la qualité du lait ou du fromage, ou sur l'ambiance en fromagerie.

Les employeurs font appel à un salarié en fromagerie pour faire face à l'augmentation du volume de lait à transformer, ou se dégager du temps pour développer la vente des fromages ou toute autre activité. Ils restent vigilants sur la qualité des produits et décident au quotidien des fabrications à réaliser. La vente à la ferme est souvent confiée au salarié quand la confiance de l'employeur est acquise. Les contacts avec les fournisseurs et les "gros clients" sont rarement délégués.



Ce qu'il fait - Ce qu'il ne fait pas

		Fabrication	Nettoyage	Emballage	Vente
Ce qu'il fait	Tâches	Réceptionne le lait en provenance de la salle de traite, prépare le lait et emprésure. Apprécie la qualité du caillé. Transfert le caillé en vue d'un pré-égouttage si besoin. Moule en bloc-moule, ou moules individuels la ou les différentes formes de fromage avec un objectif de rapidité et de régularité. Retourne les blocs-moules ou les fromages en moule. Sale les fromages. Démoule sur des claies. Retourne les fromages au hâloir.	Nettoie quotidiennement : <ul style="list-style-type: none"> • tout le matériel de fromagerie qui a été utilisé, le plus souvent à l'aide d'une machine et au jet. • les tables et les sols de la fromagerie. 	Prépare les commandes. Emballe les fromages. Met en caisse pour des expéditions ou des livraisons. Charge et décharge le véhicule.	Assure la vente à la ferme et encaisse.
	Décisions	Alerte sur la qualité Écarte des fromages de la vente			
Responsabilités conservées par le responsable de la fromagerie		Le moulage et surtout le salage sont des tâches déléguées après une période de formation validée. Contact avec les fournisseurs. Enregistrement des paramètres de fabrication et des produits.		Approvisionnement en emballage	Les livraisons et la gestion des "gros" clients.



Conditions d'exercice

Le salarié en fromagerie exerce sous l'autorité directe du responsable de la fromagerie qui peut être le chef d'exploitation ou un salarié "responsable en fromagerie". Ses activités peuvent se dérouler à temps partiel ou à temps plein. S'il opère exclusivement en fromagerie, ses horaires peuvent être en continu et concentrés sur la matinée. Il lui sera le plus souvent demandé de travailler un certain nombre de samedi ou dimanche dans l'année, pour assurer la continuité de la fabrication ou la vente. Il travaillera en milieu clos et humide, tempéré en salle de fabrication et au froid en salle d'affinage.

Il peut être demandé au salarié en fromagerie d'être en capacité de remplacer ou de faire régulièrement la traite.



Compétences et qualités

Le salarié en fromagerie dispose de connaissances sur le schéma de fabrication des fromages et l'écologie microbienne. Il connaît les risques sanitaires liés à la fabrication des fromages au lait cru et il est vigilant sur l'hygiène et la qualité du nettoyage. Il sait observer le fromage au cours de sa fabrication et de son affinage pour alerter en cas de problème. Il est méticuleux pour doser les ingrédients, sels, ferments... et manipuler les fromages. Il est rapide pour faire face à des volumes de productions et des ventes variables au cours de l'année.

OUVRIER D'ÉLEVAGE

L'ouvrier d'élevage seconde l'agriculteur pour le travail d'astreinte du troupeau : alimentation, traite, entretien. Certaines tâches (notamment la traite) sont réalisées à deux, d'autres sont déléguées au salarié seul. La conduite du troupeau reste de la responsabilité de l'agriculteur. Lorsqu'un élément anormal intervient, le salarié en informe l'employeur qui décide de la conduite à tenir.

Les employeurs souhaitent alléger leur travail d'astreinte (augmentation du cheptel, amplitudes horaires élevées) tout en gardant la maîtrise complète de l'atelier. Ils se dégagent de tâches considérées comme peu "productives" pour réinvestir le temps ainsi libéré dans le suivi du troupeau, dans d'autres ateliers voire à l'extérieur.

Ce type de salarié se rencontre plutôt dans les exploitations de grande dimension où l'exploitant responsable du troupeau n'est plus en mesure de faire face seul à la charge de travail.



Ce qu'il fait - Ce qu'il ne fait pas

		Alimentation	Traite	Soins	Pilotage du troupeau
Ce qu'il fait	Tâches	Distribue les fourrages et éventuellement les concentrés. Alimente les chevrettes et chevreux, le cas échéant.	Réalise quotidiennement la traite et le nettoyage de l'installation.	Applique le protocole de traitement quand la consigne est donnée. Poursuit un traitement vétérinaire engagé. Paillage, curage, nettoyage divers. Surveillance des animaux.	Surveillance ponctuelle des chaleurs.
	Décisions	Respecte les quantités et les temps de mélange. Peut avoir la responsabilité de l'élevage des chevrettes.	Peut faire la traite seul ou en appui à l'agriculteur.	Surveille et en réfère à son employeur.	En réfère à son employeur.
Responsabilités conservées par l'employeur		Calcul de la ration. Choix de la nature et de la composition des concentrés. Gestion du pâturage. Adaptation des quantités distribuées en fonction de l'évolution du troupeau.	Décision de tarissement, traitement. Choix des produits vétérinaires.	Diagnostic du soin à faire, appel du vétérinaire le cas échéant, décision du protocole de soin.	Plan d'accouplement. Conduite de la reproduction (intervalles de mises bas). Déclarations officielles (naissances, sorties des animaux...) Décision de réformes.



Conditions d'exercice

Le salarié est capable de remplacer occasionnellement l'éleveur sur une journée voire deux. Il peut être amené à travailler certains week-ends. En exploitation individuelle, lors de l'absence prolongée (congés, maladie), le salarié fait le travail d'astreinte. Mais en cas d'imprévu, une personne ressource est identifiée afin de lui venir en aide (famille, voisins...).



Compétences et qualités

Le salarié d'élevage dispose de connaissances sur la conduite du troupeau acquises en formation (Lycée et CFA agricoles) ou «sur le terrain». Il a surtout des qualités d'observation («animalier») pour alerter le responsable du troupeau ou l'éleveur lui-même. Il est méticuleux sur la distribution de l'alimentation et sur la qualité de la traite.

OUVRIER POLYVALENT D'ÉLEVAGE

L'ouvrier polyvalent d'élevage réalise des travaux divers sur l'exploitation, tant au niveau de l'élevage que des cultures, seul ou avec son employeur. En revanche, il ne prend pas seul les décisions.

Les employeurs souhaitent déléguer une partie des tâches de l'exploitation ou faire face au surcroît de travail liés au départ d'un associé ou à l'augmentation de la taille de la structure. Lorsque'ils sont absents, le salarié est capable de les remplacer pour le travail quotidien.

Dans cette catégorie d'employeurs, il y a deux profils :

1. des agriculteurs en exploitation individuelle qui ont besoin d'une aide régulière et qui, lorsqu'ils se font remplacer, ont une personne de confiance qui connaît bien l'exploitation,
2. des agriculteurs en société qui ont besoin d'un complément de main d'œuvre. Dans ce cas, il y a toujours quelqu'un pour seconder le salarié.

Chez les éleveurs laitiers enquêtés, les ouvriers polyvalent font rarement la traite, sauf en remplacement les week-ends et les vacances.

Deux raisons peuvent expliquer que l'ouvrier ne prenne pas davantage d'autonomie : soit c'est une volonté de l'employeur, soit c'est le salarié qui n'a pas l'envie ou la capacité d'être plus responsabilisé.



Ce qu'il fait - Ce qu'il ne fait pas

		Alimentation	Traite	Soins	Pilotage du troupeau	Cultures	Divers
Ce qu'il fait	Tâches	Distribue les fourrages et éventuellement les concentrés.	Effectue en remplacement.	Poursuite d'un traitement vétérinaire engagé par l'employeur. Paillage, curage, nettoyage. Surveillance des animaux.	Surveillance des mises bas et chaleurs en complément de l'éleveur.	Travail du sol. Éventuellement semis et engrais. Épandage des fumiers. Coup de main au moment des récoltes.	Entretien des bâtiments et du matériel.
	Décisions	Respecte les quantités indiquées et éventuellement le temps de mélange.		Surveille et en réfère à son employeur.	En réfère à son employeur.		
Responsabilités conservées par l'employeur		Calcul de la ration. Choix de la nature et de la composition des concentrés. Gestion du pâturage. Adaptation des quantités distribuées en fonction de l'évolution du troupeau.	Choix des produits vétérinaires. Décision de tarissement, traitements.		Plan d'accouplement. Conduite de la reproduction (intervalles de mises bas). Planning d'accouplement. Déclarations officielles (naissances, sorties des animaux...) Décision de réformes.	Traitements phytos. Plan de fumure. Assolement. Choix des parcelles où travailler et du moment pour réaliser les travaux. Itinéraires techniques.	



Conditions d'exercice

L'ouvrier polyvalent travaille en autonomie suivant les consignes de l'employeur : tâches quotidiennes sur le troupeau (alimentation) ou activités saisonnières autour du troupeau (mises bas) sur les cultures ou en entretien (matériel et bâtiment).



Compétences et qualités

Le salarié polyvalent d'élevage peut avoir des compétences initiales dans l'un des domaines d'activités principales : élevage, conduite du matériel agricole ou acquises par l'expérience de terrain. Sa qualité principale est l'autonomie pour des activités souvent réalisées seul.

CONTACTS :

Coordination

Nicole BOSSIS
Institut de l'Élevage
Tél. : 05 49 44 74 94
nicole.bossis@idele.fr

Florence Piedhault
Chambre d'agriculture 36
Tél : 02 54 61 61 54
florence.piedhault@indre.chambagri.fr

Jennifer Baudron
Chambre d'agriculture 41
Tél : 02 54 55 74 83
jennifer.baudron@loir-et-cher.chambagri.fr

Vincent Lictevout
Touraine Conseil Élevage
Tél : 02 47 48 37 29
vincent.lictevout@cda37.fr

Karine Lazard
Chambre d'agriculture 18
Tél : 02 48 23 04 35 - 02 48 23 04 44
k.lazard@cher.chambagri.fr

Anaïs Hubert
Chambre d'agriculture 18
Tél : 02 48 23 04 44
a.hubert@cher.chambagri.fr

EMPLOI EN ÉLEVAGE CAPRIN EN RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE

Novembre 2020

Document édité
par l'Institut de l'Élevage
149 rue de Bercy
75595 Paris Cedex 12
www.idele.fr

ISBN : 978-2-7148-0103-6
Référence idele 00 20 502 014

Les problématiques d'astreintes, de contraintes de l'élevage, d'amélioration des conditions de travail associés à une augmentation de l'activité par personne (augmentation de la taille des troupeaux) entraînent une augmentation du recours à de la main d'œuvre salariée. Mais devenir employeur, c'est un peu apprendre un nouveau métier, et certains éleveurs redoutent de franchir le pas. Ce document réalisé par le réseau Inosys Centre Val de Loire évalue les coûts mais aussi les gains supplémentaires liés à l'embauche. Il aborde ensuite l'embauche et le management en s'appuyant sur les témoignages de 12 éleveurs et en renvoyant sur les fiches du CNIEL pour plus de précisions. Il se termine avec la présentation de différents profils de salariés d'élevage et leurs caractéristiques. En souhaitant qu'il puisse encourager des éleveurs à embaucher pour améliorer leurs temps et conditions de travail.



Inosys-Réseaux d'Élevage est un réseau de compétences, déployé sur l'ensemble du territoire français, qui associe près de 1500 éleveurs et 240 ingénieurs des Chambres d'agriculture et de l'Institut de l'Élevage. Il repose sur le suivi d'exploitations volontaires, représentant la diversité des systèmes d'élevages herbivores. Cet observatoire des pratiques, de la contribution au développement durable et de l'évolution de l'élevage constitue une véritable infrastructure de recherche et développement. Ses nombreuses productions, sous forme de références ou d'outils de diagnostic et de conseil, aident à raisonner des projets d'installation et alimentent les actions de conseil. Le dispositif permet de simuler ou d'évaluer l'impact de politiques publiques, de changements réglementaires, d'aléas climatiques ou de marchés. Ce réseau permet en outre de diffuser largement sur le terrain le savoir et les outils nécessaires à l'appropriation de nouvelles problématiques, comme par exemple les enjeux de l'agroécologie. En ce sens il contribue largement à la formation continue des éleveurs et de leurs conseillers.

LES PARTENAIRES FINANCIERS

Le dispositif INOSYS Réseaux d'élevage bénéficie du soutien financier du Ministère de l'Agriculture (CasDAR) dans le cadre du PNDAR et des PRDAR. Il fait également l'objet d'un soutien financier national complémentaire de la Confédération Nationale de l'Élevage (CNE).

D'autres sources de financement peuvent être mobilisées au plan régional pour la conduite de projets spécifiques.

La responsabilité des financeurs ne saurait être engagée vis-à-vis des analyses et commentaires développés dans cette publication.

