

**Un système simple, basé sur l'herbe et une intégration importante de l'éleveur dans le travail des salariés**

**« Plus de VL ne signifie pas plus de travail, mais plus d'efficacité dans le travail »  
(Chris Brake – 1<sup>er</sup> juin 2018)**



## Le troupeau

- 450 VL
- 250 GL et veaux



- Vêlages saisonnés: Sept-Oct: 85% des vêlages puis Fév-Mars: 25% des vêlages
- Pâturage: 7 mois de mars à octobre (technique du pâturage tournant)
- Pas d'allotement

## Collectif de travail

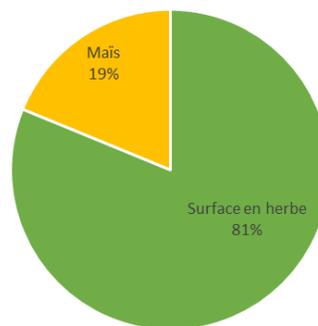
### 5 UMO (sans liens familiaux):

- 1 UMO exploitant
- 4 UMO salariés (3 temps-plein et 2 mi-temps et 1 occasionnel)

## Terres agricoles

### SAU: 324 ha

- 100% SFP
- 263ha de surface en herbe dont 130 ha accessibles par le troupeau
- 61 ha de maïs



## Bâtiments & équipements

- Stabulation VL: libre, logettes + sable + matelas
- Stabulation GL: libre, aire paillée
- Stabulation Veaux: libre, aire paillée

## Equipements

- Salle de traite en épis : 20 places \*2 quais
- Simple équipement + décrochage automatique
- DAC
- Système d'identification + porte de tri
- GPS sur tracteurs

## Indicateurs de production

- 4 millions de L/an
- 12 360 L/ha de SFP
- 8 890 L/VL

### Indicateurs de productivité du travail

800 000	L/UMO lait
90	VL/UMO lait
3,9	Heures lait/UMO Lait
34,3	Heures lait/VL

## Autre activité

Panneau photovoltaïque sur les toits des bâtiments (4h de travail par an)

## Fil rouge de l'éleveur

*« All the decisions I make are for the profitability of the business. And that is the only reason that everybody can be there, me and all the staff »*

## Point sur... l'organisation du travail

« When we used the older buildings, 20 years ago, we had more staff per animal. Now we have less staff per animal. So every time you save makes a big difference »

### ➤ Organisation des bâtiments

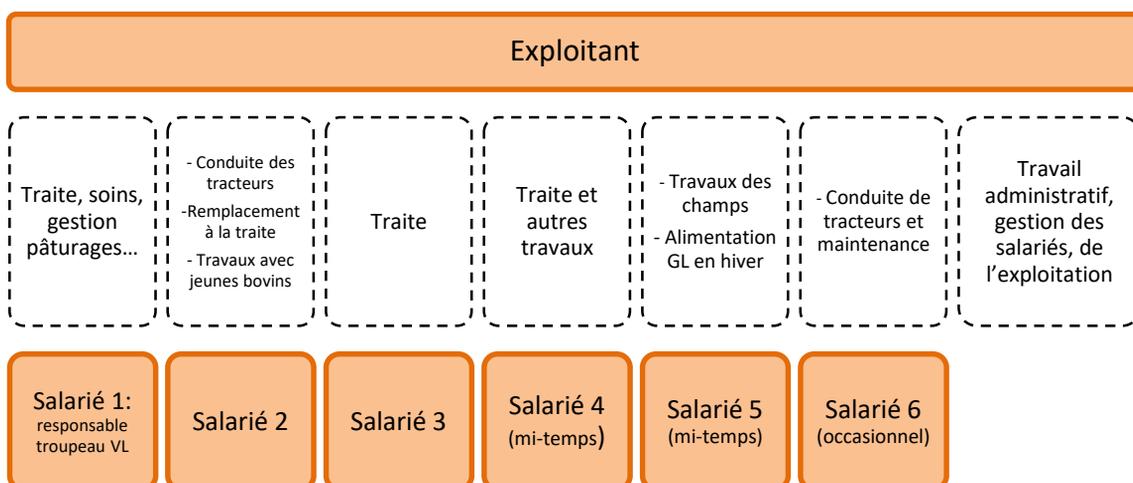
Bâtiments neufs construits au fur et à mesure:

- Plus en longueur
- Plus droits
- Tous dans le même sens
  - = gains en simplicité et efficacité pour l'alimentation et le nettoyage
  - = facile et peu coûteux de les agrandir si besoin

### ➤ La répartition des tâches

- Discute des tâches à accomplir avec les personnes concernées. Les autres n'ont pas besoin de s'inquiéter du travail des autres.
- Polyvalence partielle: tout le monde est capable de traire excepté le salarié 5. Les salariés 1 et 3 ne font que les tâches nécessitant la manipulation du troupeau et ne font aucun travaux impliquant les tracteurs.
- Toutes les tâches accomplies par les salariés sont aussi réalisées par l'exploitant
 

« Every job they do I do. [...] so they cannot complain to do the job. [...] They give more respect and would work faster if you work with them »



### ➤ L'organisation du travail le week-end et pendant les vacances

- Uniquement le travail de routine
- L'exploitant fait le travail à faire
- Le salarié 4 travaille tous les week-end
- Pour les vacances: il fait appel aux salariés 4 et 5

### ➤ Quelques repères de temps sur une journée hors week-end:

Tâches	En été	En hiver	Par qui?
Traite	9h = 4h30 x 2 travailleurs		Salariés 1 et 3
Alimentation des troupeaux	0h	2h	Exploitant
Gestion pâturage (déplacer les clôtures, mesurer l'herbe...)	1h	0h	Salarié 1
Travail administratif		1h	Exploitant et sa femme
Travaux de cultures (semis, épandage, récolte...)			Intervenant externe

# Points sur le recrutement, la communication et la formation

« When I am looking for an employee, I think I would look at what work they have done previously. I'm not so worried about college courses and certificates. Because one person can have all the certificates and be useless. »

## ➤ Le recrutement

### • Méthode

- Pré-visite de l'exploitation par le candidat avant l'embauche: afin de constater la santé des animaux, la propreté de la ferme, le logement...
- Le niveau d'étude n'a pas d'importance.
- L'exploitant contacte les anciens employeurs pour avoir leur avis sur le travail réalisé par le salarié, pour connaître les raisons du départ
- 6 mois environ de recrutement (« It's very difficult to find employees »)

### • Période d'intégration

- Formation du nouveau salarié par l'exploitant ou par un employé (en travaillant ensemble pendant 1 ou 2 semaines). Ce dernier doit être un employé qui à l'intention de quitter l'exploitation afin que le nouvel arrivant commence son expérience par des critiques de l'exploitation.
- Un nouveau salarié met un an avant de connaître le fonctionnement de l'exploitation car les travaux sont saisonnés.

### Outils de recrutements

- ✓ Agence de recrutement britannique
- ✓ Site-web européen spécialisé
- ✓ Fiche de poste « It's very important, people wants to know what they will do, they want to know if they will be happy »

### Les leviers de motivation

- ✓ Environnement convivial
- ✓ Expliquer les décisions et objectifs aux salariés
- ✓ Flexibilité des semaines de vacances

## ➤ La formation des salariés et de l'exploitant

### • Formation scolaire

Les 3 salariés à temps plein ont suivi 1 ou 2 ans de « Agricultural college »

L'exploitant a suivi 1 an de cours sur la gestion de troupeau laitier (pas de cours sur la gestion de grand troupeau ni la gestion des ressources humaines).

### • Formation continue:

Le responsable de troupeau: 2 jours de conférences par an sur différents sujets

L'exploitant: via le groupe de discussion qui regroupe une dizaine d'éleveur 6 fois/an. Discussion sur tous types de sujets agronomique, de gestion d'exploitation... Une fois par an: partage des coûts de production entre tous les éleveurs.

## ➤ La prise de décisions

Les décisions quotidiennes (soins aux VL, choix des parcelles à pâturer, à faucher...) peuvent être prises par les salariés sans consultation de l'exploitant. Mais toutes décisions impliquant de l'argent sont prises par l'exploitant (avec avis des salariés).

## ➤ La communication

### • Communication quotidienne

Tous les matins, à l'arrivée d'un salarié, l'exploitant discute avec eux du travail de la journée. Entre chaque traite: échange des informations entre les salariés, mais de façon informelle

### • Réunion d'équipe

Qui? : l'ensemble du collectif de travail

Fréquence? : tous les 2 mois

Objectif? : discuter des 2 mois qui viennent de s'écouler et préparer les 2 mois qui arrivent

### • Outils:

Un tableau blanc dans le bureau de la salle de traite pour noter les informations importantes à ne pas oublier pour la traite

## Les recommandations de l'éleveur

« If they [employees] are happy, if a cow is hurt, no problem we can deal with it. If they are not happy every thing [on a farm] is a problem »

## ➤ Les points de vigilance à avoir

### • Anticipation

Anticiper la météo: C'est un des facteurs limitant à la production d'herbe donc à l'augmentation du volume de lait produit

### • Gérer différentes personnalités

Pour l'exploitant, pas de solution particulière aux difficultés rencontrées dans la gestion d'un grand collectif de travail car toutes les personnes sont différentes.

### Les qualités que doit posséder l'exploitant pour gérer au mieux son équipe

- Patience
- Tolérance
- Etre capable d'écouter les problèmes personnels des salariés

## « Rapport d'étonnement »...

- Implication de l'exploitant dans toutes les tâches
- Peu de diversité pour le trayeur → turn-over important sur ce poste (<2 ans pour les étrangers qui occupent le poste)
- Système de pâturage tournant: fauche de l'herbe avant l'arrivée du troupeau
- Problème d'autonomie des salariés quand l'exploitant n'est pas là?

« I think if I am not there (in holidays...) it's [the work] not done properly. And I see what other people doesn't see »

## FORCES

- Organisation des bâtiments : optimisation de l'espace et anticipation des futurs agrandissement
- Implication de l'exploitant dans toutes les tâches

## FAIBLESSES

- Travail bénévole de sa femme (administratif)
- Absence de jours de congés par semaine pour l'exploitant
- Manque d'autonomie des salariés quand l'exploitant est absent