

DIFFÉRENTES FORMES D'ORGANISATION DU TRAVAIL EN ÉLEVAGE LAITIER

L'évolution de la productivité du travail en exploitations laitières, combinée à de nouvelles aspirations personnelles (vacances, W.E.) conduit les éleveurs vers des réflexions sur l'organisation de leur travail. Les équipements de plus en plus performants peuvent permettre de produire plus mais ne sont bien "valorisés" en exploitations agricoles que s'ils s'accompagnent d'une réflexion plus globale sur l'organisation du travail. Ce dossier reprend 4 exemples d'élevages ayant trouvé des voies pertinentes d'évolution de leur travail dans des contextes très différents. Chacun d'entre eux peut être source d'inspiration aux éleveurs en recherche d'amélioration de leurs conditions de travail.

EN 20 ANS, LA PRODUCTIVITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE A ÉTÉ MULTIPLIÉE PAR 2 À 3

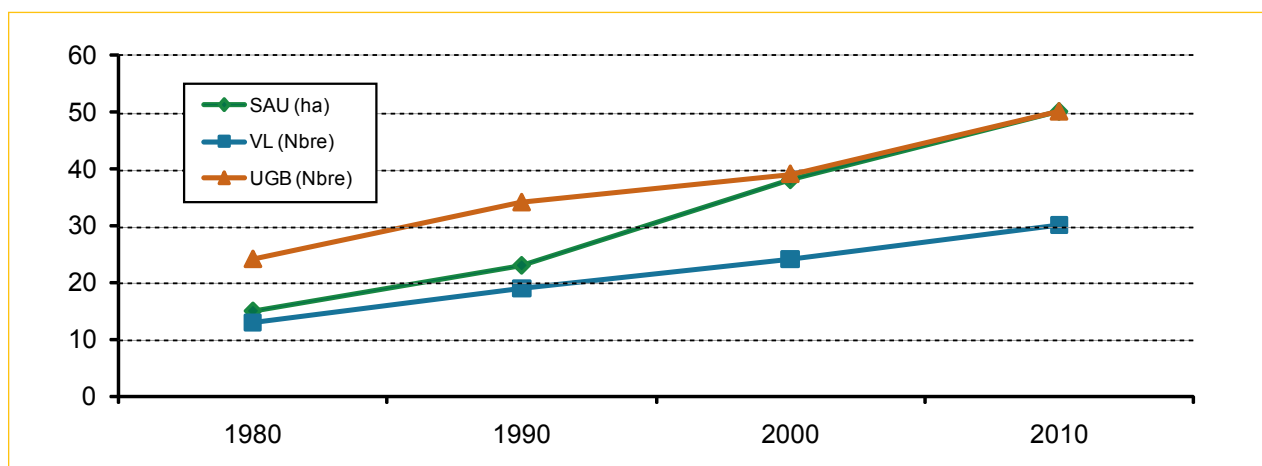
L'organisation du travail est une préoccupation grandissante chez les producteurs de lait en lien avec l'évolution des formes de production laitière. Les exploitations laitières sont de plus en plus importantes en valeur absolue mais également ramené par travailleur (graphique 1).

avec le foncier disponible (le quota est jusqu'ici rattaché au foncier). L'amélioration génétique et la holsteinisation des troupeaux ont permis progressivement d'augmenter le lait produit par vache. L'intensification des surfaces fourragères a également augmenté le lait produit par hectare. A quota par hectare quasi constant, les éleveurs laitiers ont progressivement libéré des hectares pour faire d'autres productions que les fourrages nécessaires à l'atelier laitier.

Au-delà du grossissement des structures, intervenu à des degrés divers dans les différentes régions françaises, nous avons assisté depuis les quotas, à une diversification des exploitations laitières. Le régime des quotas depuis 1984 a fortement contraint les volumes de lait par exploitation en lien

Ainsi, beaucoup d'éleveurs laitiers des Pays de la Loire, se sont diversifiés vers les cultures de vente et/ou un autre atelier herbivore pour valoriser les surfaces ainsi libérées. Rares sont les exploitations laitières qui n'ont pas aujourd'hui au moins un atelier complémentaire au lait (céréales, autre atelier bovin ou atelier spécialisé). Cette diversification des activités est venue amplifier le grossissement des structures et rend la préoccupation travail encore plus forte chez beaucoup de producteurs de lait.

> Graphique 1 : Evolution des dimensions par travailleur dans les fermes laitières depuis 1980



Sources : Réseau d'élevage des Pays de la Loire + données des RGA.

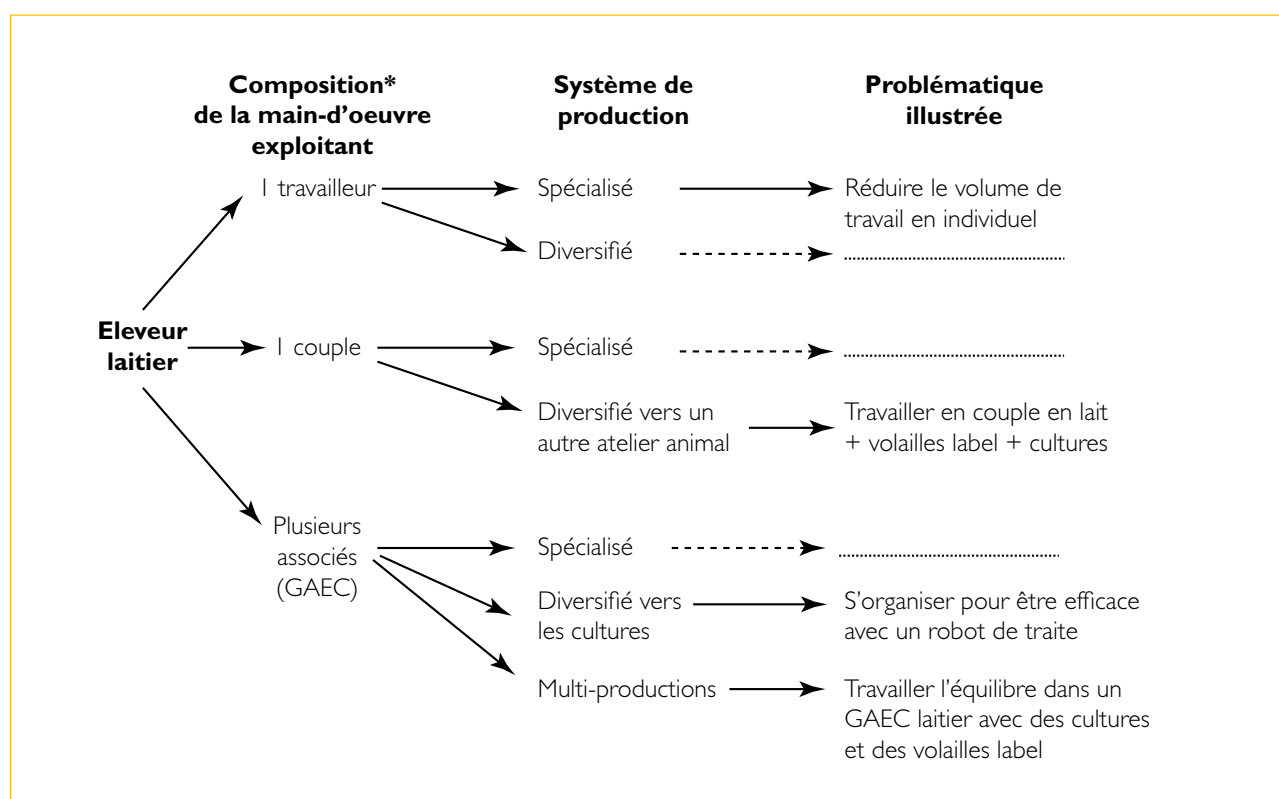


DES PRÉOCCUPATIONS DIFFÉRENTES SELON LA “COMPOSITION DE LA MAIN-D'ŒUVRE” ET LE SYSTÈME DE PRODUCTION

Au-delà du fait que beaucoup d'exploitations sont diversifiées en terme de productions, les collectifs de main-d'œuvre au sein des exploitations laitières sont de plus en plus divers (exploitations unipersonnelles, associations familiales, GAEC entre tiers sans lien de parenté, main-d'œuvre salariée à temps partiel ou à temps plein complé-

mentaire au chef d'exploitation...). Les exemples illustrés dans ce dossier témoignent de contextes différents et de problématiques différentes. Ils mettent en avant des éleveurs qui ont trouvé une organisation du travail satisfaisante en fonction de leurs objectifs et des contraintes de la structure où ils travaillent.

L'arborescence ci-dessous illustre une partie de la diversité des situations rencontrées aujourd'hui et positionne les témoignages au sein de la panoplie existante.



* Les structures avec salarié ou apprenti ne sont pas illustrées dans ce dossier. Elles correspondent à une autre forme d'organisation qu'il serait nécessaire également d'explorer.

LA PROBLÉMATIQUE TRAVAIL ÉTUDIÉE DEPUIS PLUSIEURS ANNÉES, SOUS PLUSIEURS ANGLES, EN PAYS DE LA LOIRE

Au-delà de l'aspect organisation, la problématique travail peut prendre plusieurs formes. Plusieurs domaines ont déjà été explorés au cours des précédentes années par l'équipe des ingénieurs des réseaux lait des Pays de la Loire, en collaboration avec les partenaires du développement agricole de la région.



Des repères quantitatifs sur le volume de travail de différentes activités agricoles

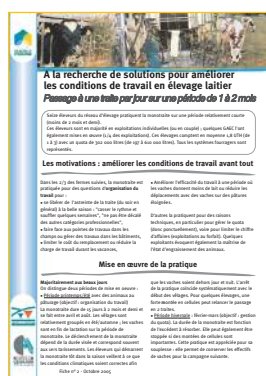
Des enquêtes successives en exploitations laitières ont permis de donner les principaux repères en terme de volume de travail nécessaire pour chacune des activités de l'éleveur (travail d'astreinte avec les animaux, travaux des champs, ...). Ces repères régionaux ont pu être complétés au niveau départemental et national.

<http://www.agrilianet.com> - Rubrique Nos publications

9 fiches illustrant différentes stratégies pour améliorer ses conditions de travail

De la suppression de certaines traites à la simplification de l'alimentation des vaches laitières, de nombreuses pratiques peuvent être mises en œuvre de façon temporaire ou continuellement par les éleveurs qui veulent se libérer du temps. 9 grandes orientations ont été étudiées et synthétisées en Pays de la Loire : passage à 1 traite par jour, investir dans un robot de traite, grouper ses vêlages...

<http://www.agrilianet.com> - Rubrique Nos publications



Une démarche pour trouver les bonnes orientations en élevage

Pour mettre en œuvre de façon pertinente une ou plusieurs stratégie(s) de réduction du temps de travail en élevage laitier, encore faut-il avoir une démarche cohérente pour choisir les options les plus adaptées. Deux dossiers complémentaires illustrent cette démarche. Le premier concerne un élevage familial (1 couple) qui cherche des voies de réduction de son volume de travail. Le deuxième concerne un élevage sociétaire qui doit faire face à une baisse de main-d'œuvre suite à un départ en retraite et qui cherche des voies d'adaptation.

<http://www.agrilianet.com> - Rubrique Nos publications



Des exemples d'organisations à la semaine et à l'année en élevage individuel

En élevage individuel, il existe souvent une problématique plus forte pour trouver des plages pour se libérer du temps sur la semaine et/ou sur certaines périodes de l'année. L'analyse de 18 exploitations individuelles du réseau lait des Pays de la Loire donne des exemples illustratifs intéressants pour ce public particulier.

<http://www.agrilianet.com> - Rubrique Nos publications



POUR CREUSER LA QUESTION SUR VOTRE EXPLOITATION

L'ensemble de ces documents permet d'illustrer différentes voies pour améliorer ses conditions de travail. La mise en œuvre ensuite d'évolutions fortes, que ce soit en terme d'organisation du travail ou de méthode de travail, passe nécessairement par une analyse plus approfondie de sa situation, que ce soit en individuel ou en groupe. Celle-ci peut se réaliser dans le cadre de formations collectives ou de conseils individuels.

Des formations dans chaque département

Dans chacun des départements des Pays de la Loire, les Chambres d'agriculture organisent, chaque année, des formations sur la problématique travail. Ces formations peuvent être réparties en trois groupes selon le domaine exploré plus spécifiquement :

1- L'aspect quantitatif du travail avec des formats du type :

“Comment faire face à une surcharge de travail ?”,

“Trouver des pistes de réduction du temps de travail”.

2- Les relations humaines et l'organisation du travail en société :

“Bien vivre en société”,

“Dynamiser votre fonctionnement en société”.

3- L'embauche et l'encadrement d'un salarié :

“Comment appréhender l'embauche d'un 1^{er} salarié ?”,

“Encadrer et motiver son(ses) salarié(s)”.

Pour plus d'informations, contactez les correspondants de votre Chambre d'agriculture départementale.

Des diagnostics individuels

Pour ceux qui préfèrent aborder la question en individuel avec un technicien ayant du recul sur les différentes solutions possibles, là aussi, les Chambres d'agriculture peuvent vous orienter. Des conseillers spécialisés sur la problématique du travail en exploitation agricole sont présents dans chacune des Chambres d'agriculture de la région.

Des conseillers spécialisés travail dans chacun des départements

- Loire – Atlantique :
G. Clenet et M. Le Jallé : 02 53 46 60 01
- Maine-et-Loire :
C. Marsollier - 02 41 96 77 07
C. Vannier – 02 41 57 29 29
- Mayenne :
P. Breteau : 02 43 67 37 10
M. Jélu : 02 43 70 10 70
- Sarthe :
O. Martineau : 06 74 95 52 06
- Vendée :
J. Pérocheau : 02 51 36 81 94

Pour en savoir plus

- Jean-Claude HUCHON -
Chambre d'agriculture
de Loire-Atlantique
Tél. 02 53 46 60 01
- François BATAIS -
Chambre d'agriculture
du Maine-et-Loire
Tél. 02 41 33 61 00
- Isabelle SICOT -
Bertrand DAVEAU
Chambre d'agriculture
de Mayenne
Tél. 02 43 67 37 26
- Mathieu MERLHE -
Chambre d'agriculture
de la Sarthe
Tél. 02 43 29 24 33
- Laurent GABORIAU -
Chambre d'agriculture
de la Vendée
Tél. 02 51 36 82 71

Coordination régionale :
• Didier DESARMENIEN -
Chambre d'agriculture de
Mayenne / Institut de l'Élevage
Tél. 02 43 67 37 25

LES RÉSEAUX D'ÉLEVAGE

Les Réseaux d'Élevage sont un dispositif partenarial associant des éleveurs et des ingénieurs des Chambres d'agriculture et de l'Institut de l'Élevage.

LES PARTENAIRES

Ce document a reçu l'appui financier du Casdar, et du Conseil Régional des Pays de la Loire.



Août 2012

Document édité par l'Institut de l'Élevage - 149 rue de Bercy, 75595 Paris cedex 12
www.idele.fr - PUB IE : 0012 55 001 - ISBN : 978-2-36343-193-6

RÉDUIRE LE TRAVAIL EN EXPLOITATION INDIVIDUELLE

Jean-Michel et Annie CLAUDE, EARL, Pannecé (44)



Jean-Michel et Annie CLAUDE sont producteurs de lait à PANNECE en Loire-Atlantique. L'amélioration des conditions de travail et du revenu sont les principaux moteurs de l'évolution de leur exploitation. Après avoir réalisé un bilan sur leurs conditions de travail, ils ont défini une stratégie permettant de se libérer et de s'investir au niveau professionnel et personnel.

Jean-Michel s'est installé en Pays d'Ancenis en 1982. Il s'est mis en GAEC aux côtés de ses parents. Depuis 1989 et la retraite des aînés, Annie est revenue sur la ferme en tant que conjointe collaboratrice. Une EARL a été créée en 2009. En 2005, l'exploitation comptait 67 ha et 273 000 l de lait. La diversification avec des céréales et des taurillons permettait d'assurer le revenu. Aujourd'hui, la ferme est spécialisée en production laitière avec 71 ha de SAU dont 18 ha de maïs et 18 ha de céréales pour environ 375 000 l de lait vendus cette année.



BIEN FAIRE LE TRAVAIL EN TEMPS ET EN HEURES

Les objectifs du couple sont clairs : "Avec deux enfants aux études, il faut tout d'abord assurer le revenu, ne pas être débordé pour bien faire le travail et dégager du temps pour s'impliquer professionnellement et personnellement". En termes d'horaires, la journée commence à 7 h 15. Elle finit le plus souvent à 19 h ou 19 h 15 le soir. Pour y parvenir en hiver, le travail d'astreinte doit être réduit à 4 heures par jour. Cela permet aussi de dégager du temps l'après-midi et le soir.

Annie et Jean-Michel prennent 15 jours de congés et plusieurs week-ends par an. Pour pouvoir s'absenter de l'exploitation, ils ont réduit le travail de saison et ont adopté un système simple en terme d'équipement et de fonctionne-

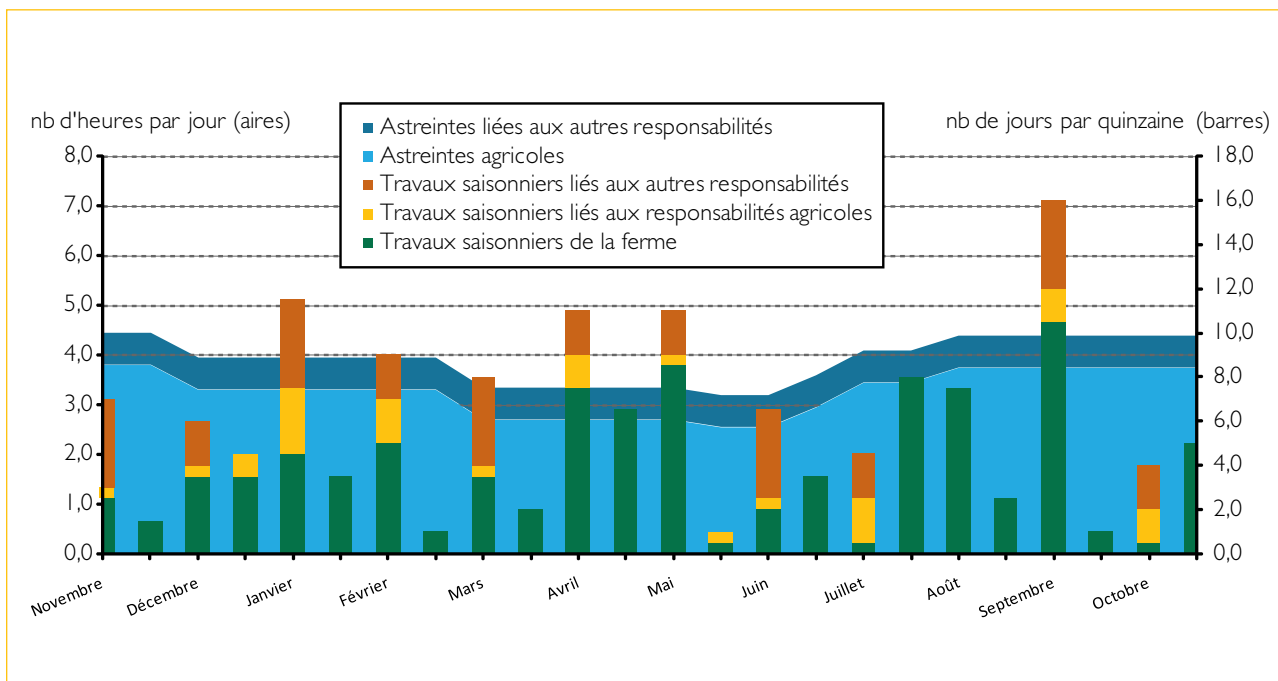
ment (paillage tous les deux jours pour les vaches et génisses, distribution de l'alimentation une fois par jour pour les vaches). Cela permet de déléguer plus facilement le travail.

En termes d'organisation, Jean-Michel est avant tout éleveur. Il souhaite donc se concentrer sur le troupeau laitier. Annie désire porter son attention sur l'administratif, la comptabilité et suppléer son mari à la traite une ou deux fois par semaine.

SE LIBÉRER POUR S'INFORMER ET POUVOIR COMBINER SES ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES ET PERSONNELLES

Jean-Michel et Annie font partie du groupe d'éleveurs des fermes de références de la Chambre d'agriculture de Loire-Atlantique. Jean-Michel participe ainsi à des rencontres d'échanges. Il y consacre 4 à 5 jours par an pour faire le point sur ses pratiques et la cohérence technico-économique de son système de production. Il fait également partie de la commission laitière de sa laiterie. Enfin, il est président de la CUMA de PANNECE. En dehors du travail, Jean-Michel est adjoint à la commune de PANNECE.

> Graphique 1 : Evolution de la quantité de travail sur l'année



Annie est assistante maternelle en complément de son activité de l'exploitation. Elle assure le planning des salariés de l'association de remplacement locale en alternance avec une autre personne un mois sur deux. Au total, à eux deux, c'est un équivalent de 70 à 80 journées "extra-professionnelles" qu'il faut caser sur l'année.

DIMINUER LE TRAVAIL D'ASTREINTE

En 2005, la mesure des temps de travaux sur l'exploitation avait mis en évidence un temps de travail de 45 h par semaine en hiver et des pointes de travail au printemps, en été et à l'automne. "Pour moi, ce qui était primordial c'était de réduire au maximum l'astreinte journalière et les pics saisonniers. Cela permet d'être concentré sur le suivi du troupeau. Il s'agit de se garder des marges de manœuvre pour anticiper, réagir en cas de problème, faire le travail en temps et en heure et pouvoir se libérer".

"Pour maîtriser le travail d'astreinte, j'ai activé différents leviers. Cela a commencé par la réfection des logettes et l'investissement dans deux racleurs. Ces investissements ont permis de gagner environ 30 minutes par jour et facilitent la délégation du travail à un salarié de l'association de remplacement. Le second levier a consisté à distribuer l'alimentation une fois par jour au lieu de deux. Le troisième est le maintien de la moyenne d'étable à 10 500 kg de lait par vache. Cela me permet de diminuer le nombre d'animaux à traire. Pour cela, la qualité des fourrages et le rendement sont importants. Enfin, le passage d'une salle de traite 2x4 à une 2x5 double équipement devrait me permettre de limiter le temps de traite à 2 h 15 par jour, tout compris, au lieu de 2 h 30 actuellement. Reste à estimer le coût horaire de cet investissement.

Pour maîtriser le nombre d'UGB, seulement 18 génisses sont élevées par an avec un vêlage à 26 mois. Elles sont alimentées tous les deux à trois jours en hiver. Les veaux sont alimentés au lait en poudre matin et soir au cours du premier mois. Je passe ensuite avec une distribution par jour, 7 fois par semaines. Le sevrage est réalisé à 9-10 semaines. L'alimentation est complétée avec des céréales, un correcteur azoté et une VL 3 litres. Il n'y a plus d'aliments spécifiques veaux".

COMMENT DIMINUER LES POINTES DE TRAVAIL SAISONNIER ?

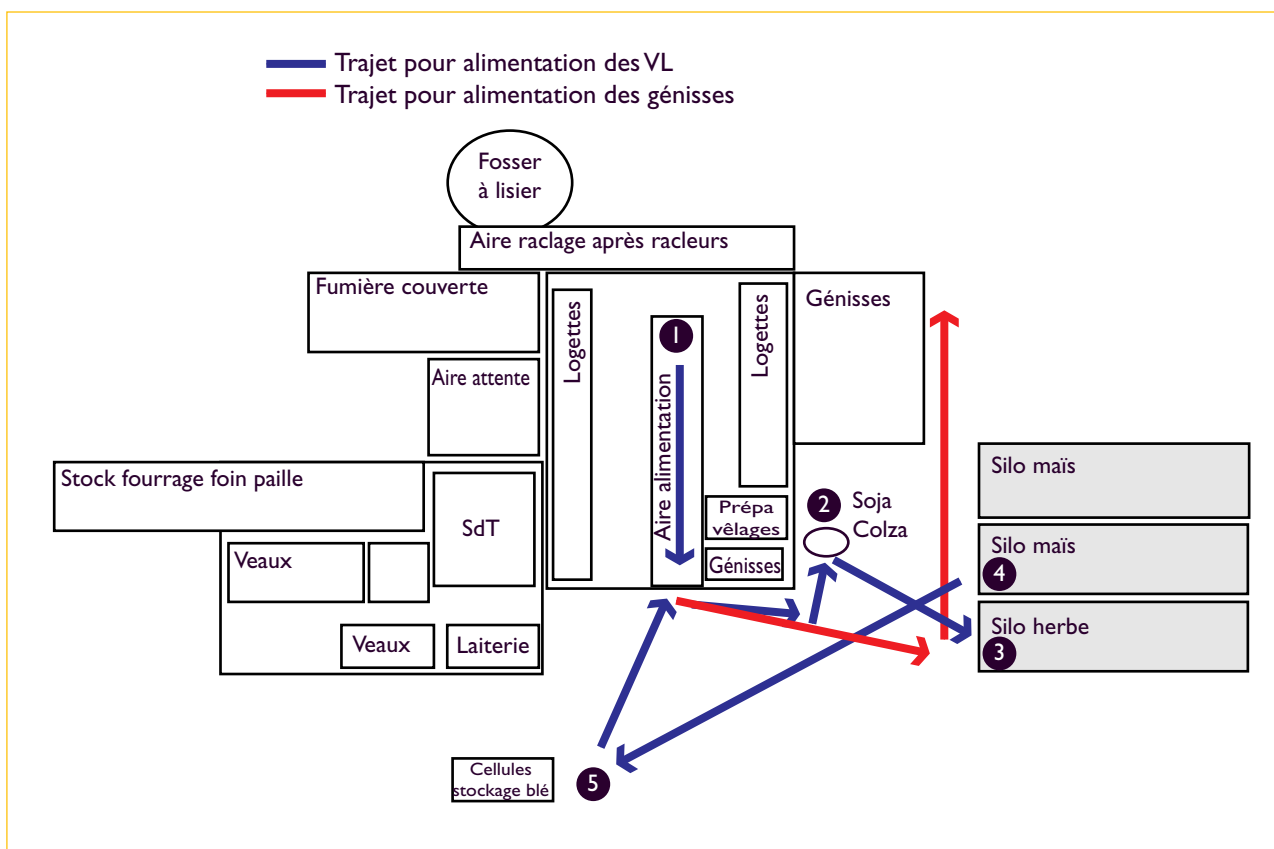
“Je fais réaliser une partie des travaux saisonniers par la CUMA. Les labours, les semis, le pressage sont exécutés par la CUMA. Je réalise les fauches, les fanages et andainages, les épandages d’engrais et les traitements. L’épandage de fumier et de lisier est parfois délégué pour faire le travail en temps et en heure. La base de mon système fourrager, c’est le maïs. Pour assurer les rendements et étaler le travail, je ne récolte pas les couverts avant maïs. Une petite partie est pâturée en février mars. Les ensilages sont réalisés avec

l’appui de la banque de travail. Un salarié de la Cuma vient en aide avec un tracteur et une remorque afin de rendre moins de temps à la banque de travail.

AMÉLIORER ENCORE LES CONDITIONS DE TRAVAIL ?

Une des pistes d’amélioration pourrait être la réorganisation des lieux de stockage des céréales qui obligent actuellement à des allers-retours entre les bâtiments et à de la manutention (graphique 2). L’autre piste serait la délégation des fauches qui permettrait aussi d’économiser sur le parc matériel. Un seul tracteur chargeur (100cv) peut me suffire actuellement pour réaliser le travail de cours de ferme et un peu de travail de saison. Néanmoins, pour des raisons de confort, je préfère rester avec deux tracteurs.

> **Graphique 2 : Les circuits d’alimentation dans l’élevage : une piste de travail à ne pas négliger. Ici c’est la situation du stockage céréales qui pose question**



En terme de travail, chaque exploitation est un cas particulier. L'organisation du travail, les leviers de réduction du temps de travail répondent à des priorités personnelles. Mais, dans les élevages, il existe souvent un gain de

temps possible. Enregistrer son temps de travail, évaluer ses conditions de travail par rapport à ses objectifs, sont des démarches importantes avant toute évolution de système.



L'arrêt de l'atelier taurillons laitiers et la spécialisation laitière a permis de diminuer et simplifier le travail d'astreinte. Les génisses sont maintenant logées dans le bâtiment taurillons

Pour en savoir plus

- Jean-Claude HUCHON -
Chambre d'agriculture
de Loire-Atlantique
Tél. 02 53 46 60 01
- François BATAIS -
Chambre d'agriculture
du Maine-et-Loire
Tél. 02 41 33 61 00
- Isabelle SICOT -
Bertrand DAVEAU
Chambre d'agriculture
de Mayenne
Tél. 02 43 67 37 26
- Mathieu MERLHE -
Chambre d'agriculture
de la Sarthe
Tél. 02 43 29 24 33
- Laurent GABORIAU -
Chambre d'agriculture
de la Vendée
Tél. 02 51 36 82 71

Coordination régionale :
• Didier DESARMENIEN -
Chambre d'agriculture de
Mayenne / Institut de l'Élevage
Tél. 02 43 67 37 25

Crédit photos : Jean-Claude Huchon (CA 44) - Création : Béa Pictoris - Réalisation : Corinne Maigret (Institut de l'Élevage)

LES RÉSEAUX D'ÉLEVAGE

Les Réseaux d'Élevage sont un dispositif partenarial associant des éleveurs et des ingénieurs des Chambres d'agriculture et de l'Institut de l'Élevage.

LES PARTENAIRES

Ce document a reçu l'appui financier du Casdar, et du Conseil Régional des Pays de la Loire.



Août 2012

Document édité par l'Institut de l'Élevage - 149 rue de Bercy, 75595 Paris cedex 12
www.idele.fr - PUB IE : 0012 55 001 - ISBN : 978-2-36343-193-6

TRAVAILLER EN COUPLE EN SYSTÈME LAIT + VOLAILLES LABEL + CULTURES

Brigitte et Dominique BORDES, EARL des Tilleuls, Valennes (72)



La production laitière et les volailles de chair exigent un travail d'astreinte et un suivi quotidien. Brigitte et Dominique sont installés en couple. Ils se sont organisés pour faire face à la charge de travail et se libérer du temps afin de s'investir au niveau professionnel. Le système est sécurisé au niveau du travail par l'adhésion à un groupement d'employeurs.

EVOLUER D'UNE EXPLOITATION SPÉCIALISÉE À UN SYSTÈME LAIT ET VOLAILLES...

Brigitte et Dominique se sont installés en système laitier en 1987 sur l'exploitation familiale (45 ha et 200 000 litres) dans l'Est de la Sarthe. En 1994, pour conforter l'exploitation, ils construisent deux bâtiments de volailles de chair label.

L'exploitation s'est développée ces dernières années en production laitière. Désormais, elle compte 300 000 litres de lait, 2 poulaillers et 82 ha de SAU (15 à 20 ha maïs, 22 ha de prairies, 30 ha céréales à paille, 6 ha de colza, 3 ha de parcours volailles).

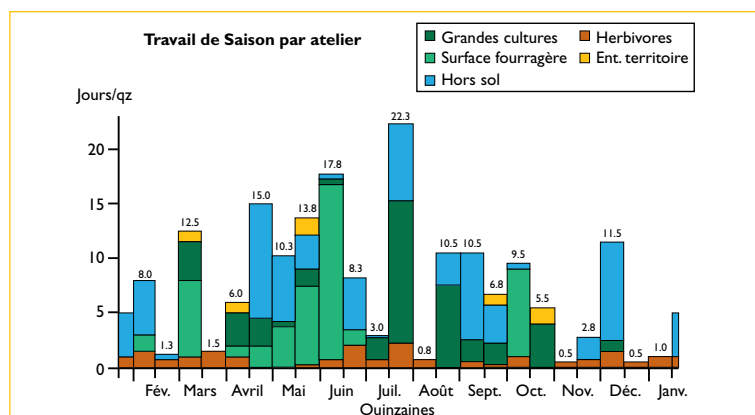
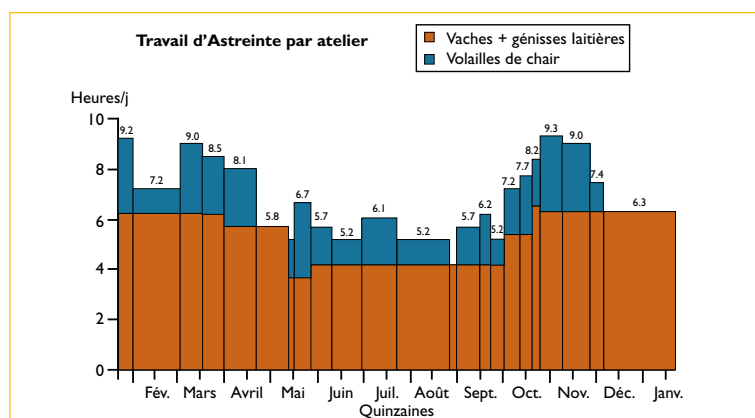
FAIRE LE CHOIX D'UN TRAVAIL RÉGULIER OU AU CONTRAIRE EN PERPÉTUEL CHANGEMENT ?

Brigitte et Dominique n'ont pas les mêmes objectifs par rapport à l'organisation du travail. Brigitte apprécie la régularité tandis que Dominique aime le changement, et pourrait s'ennuyer en cas de travail routinier. Ils ont choisi des conduites (système fourrager), des modes organisationnels (Dominique réalise la moisson) et se sont répartis les tâches au niveau de l'entreprise afin

que chacun y trouve son compte. Par choix, ils se sont investis au niveau local et départemental peut-être un peu pour rompre l'isolement et s'ouvrir aux autres.

Aujourd'hui, ils ne se sentent pas débordés de travail mais reconnaissent que le niveau de saturation n'est pas très loin (maxi une ½ h d'astreinte en plus par jour possible pour Brigitte). Quelques petits soucis de santé les amènent aussi à mieux prendre en compte la pénibilité physique (ports de poids, position au travail...) et ainsi mieux se préserver.

Graphiques Bilan travail : pointes et poids de chacune des productions



SE RÉPARTIR LES ACTIVITÉS POUR RÉPONDRE AUX ATTENTES DE CHACUN

Le travail réalisé par Brigitte est régulier au long de l'année, les rythmes journaliers sont peu marqués : elle réalise la traite, la surveillance des volailles, la gestion administrative de l'exploitation. Elle passe entre 4h30 à 5h30 par jour auprès des bovins et des volailles. Pour accentuer cette régularité, ils ont choisi d'étaler les vèlages de mai à décembre.

Pour Dominique, les activités sont moins régulières, ce qui n'est pas pour lui déplaire, bien au contraire : il gère l'alimentation et le paillage des animaux, la mise en place des cultures et les récoltes. En hiver, son temps d'astreinte est proche de 2h30-3h et au printemps il chute à 1h voire ½ h par jour.

ADAPTER LA CONDUITE DE L'ATELIER LAIT POUR GÉRER LES POINTES DE TRAVAIL

L'objectif est de combiner les besoins et les ressources en main-d'œuvre. Les mises en place des cultures et les récoltes génèrent des pointes de travail. Celles-ci peuvent être davantage marquées lorsque les vides sanitaires ont lieu en ces mêmes périodes. Afin de limiter ces volumes de travail, les éleveurs ont fait le choix de développer le pâturage des vaches. Ainsi, plus de paillage (150 nuits dehors) ni de distribution de fourrage à partir du 15 avril. Dominique peut réaliser des journées complètes de travaux des champs. Brigitte qui n'utilise pas le matériel de dessilage-paillage est autonome dans son travail.

Et dans l'avenir...

Aujourd'hui, l'organisation des pointes d'activités et du travail d'astreinte est bien gérée. Cependant, en fonction des possibilités d'évolutions de la production laitière de l'exploitation, des modifications devront être réalisées. A partir de 350 000 litres, la salle de traite passerait de 2 fois 4 à 2 fois 5 pour éviter de traire pendant plus d'1h30. A saturation de la stabulation et des surfaces fourragères, l'exploitation pourrait produire 450 000 l de lait. Avec ce scénario, la délégation de l'élevage des génisses permettrait d'éviter une surcharge de travail, de libérer de l'espace en bâtiment et de sécuriser la production fourragère pour les vaches. Dans ce cas, l'emploi d'un salarié lors des pointes de travail pourrait s'avérer nécessaire.

SORTIR DE L'EXPLOITATION : SE LIBÉRER POUR RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES, WE ET VACANCES

Les éleveurs du canton de Vibraye ont mis en place un GER (dont Brigitte fut longtemps responsable du planning). Les adhérents se sont engagés sur un nombre minimum de jours par an afin de créer un emploi à temps plein. Dans ce GER, les priorités sont données aux remplacements accidents et maternité. Lors de leurs congés, Brigitte et Dominique font appel à une prestation de service autre que le GER. Comme le dit Brigitte, "en été, on est bien à la maison, on pourrait partir mais on n'en ressent pas le besoin. En hiver, par contre, une semaine aux sports d'hiver permet de couper le rythme, de recharger les batteries..."

POUR FACILITER LE TRAVAIL, ILS POURRAIENT...

La question de la transformation de la stabulation des vaches laitières d'aire paillée en logettes paillées a longuement été évoquée. Ce changement permettrait d'évoluer d'un système de paillage mécanique à un paillage manuel ; avec une incidence sur l'outil de distribution (outil mixte). C'est peut-être à regret que le couple a écarté ce choix car les investissements en jeu leur semblent trop lourds à supporter dans le contexte économique actuel.

Pour en savoir plus

- Jean-Claude HUCHON -
Chambre d'agriculture
de Loire-Atlantique
Tél. 02 53 46 60 01
- François BATAIS -
Chambre d'agriculture
du Maine-et-Loire
Tél. 02 41 33 61 00
- Isabelle SICOT -
Bertrand DAVEAU
Chambre d'agriculture
de Mayenne
Tél. 02 43 67 37 26
- Mathieu MERLHE -
Chambre d'agriculture
de la Sarthe
Tél. 02 43 29 24 33
- Laurent GABORIAU -
Chambre d'agriculture
de la Vendée
Tél. 02 51 36 82 71

Coordination régionale :
• Didier DESARMENIEN -
Chambre d'agriculture de
Mayenne / Institut de l'Élevage
Tél. 02 43 67 37 25

LES RÉSEAUX D'ÉLEVAGE

Les Réseaux d'Élevage sont un dispositif partenarial associant des éleveurs et des ingénieurs des Chambres d'agriculture et de l'Institut de l'Élevage.

LES PARTENAIRES

Ce document a reçu l'appui financier du Casdar, et du Conseil Régional des Pays de la Loire.



Août 2012

Document édité par l'Institut de l'Élevage - 149 rue de Bercy, 75595 Paris cedex 12
www.idele.fr - PUB IE : 0012 55 001 - ISBN : 978-2-36343-193-6

ÊTRE EFFICACE AU TRAVAIL AVEC UN ROBOT DE TRAITE

Franck et Jacky, en Mayenne (53)



**Le bureau, un lieu d'échange
primordial pour les deux associés**

CONSOLIDER UN SYSTÈME SPÉCIALISÉ EN LAIT

Franck s'est installé en 1991 en GAEC avec ses parents (92 ha et 376 000 litres de lait) dans l'Ouest de la Mayenne. En 1999, suite au départ à la retraite de ses parents, Jacky s'est installé en apportant des terres et du quota, pour atteindre 124 ha SAU et 508 000 litres de lait.

Aujourd'hui, le quota est de 542 000 litres. Il est produit par 65 VL Prim'Holstein. L'assolement se compose de 50 ha de blé, 9 ha de colza et 65 ha de SFP dont 35 ha de maïs ensilage. 20 hectares sont irrigués pour sécuriser le rendement de maïs ensilage. L'activité laitière représente 75 % de la marge de l'exploitation.

INVESTIR DANS UN ROBOT DE TRAITE

En 2001, Jacky et Franck abandonnent leur salle de traite équipée en 2x4 et investissent dans un robot de traite. "Avec notre ancienne salle de traite, nous passions en hiver jusqu'à 4h30 par jour à traire 70 Prim'Holstein à une seule personne. On a fait cela pendant deux ans. C'était beaucoup trop long et contraignant pour celui qui travaillait le week-end". Après avoir hésité avec une salle de traite 2x8, les éleveurs ont fait le

Franck et son frère Jacky sont installés en Mayenne, en GAEC avec du lait et des cultures. Au quotidien, ils se sont organisés pour faire face à la charge de travail et se libérer pour s'investir au niveau professionnel et personnel. Le système est sécurisé au niveau du travail par le robot de traite et la polyvalence intégrale des deux associés.

choix d'un robot de traite, malgré l'investissement supplémentaire de 38 000 euros.

Après 10 ans de fonctionnement, ils ne regrettent pas leur choix. Le robot de traite a permis de réduire la pénibilité du travail et de mieux gérer leur emploi du temps. "Nous avons gagné de la souplesse dans l'organisation du travail et dans les horaires. Nous ne sommes plus soumis à la contrainte horaire de 17h30. Nous sommes maîtres de notre emploi du temps".

Au final, les éleveurs estiment avoir gagné 2 heures par jour d'astreinte par rapport à la 2x4 mais ils passent plus de temps qu'avant à la surveillance du troupeau.

SE RÉPARTIR LES ACTIVITÉS D'ASTREINTE POUR RÉPONDRE AUX ATTENTES DE CHACUN

La journée type commence à 7h30 à la stabulation. Le travail d'astreinte a été réparti équitablement entre les deux associés. Il est estimé au total pour deux entre 4h30 et 5h00 l'hiver et 3h30 l'été.

"Le matin, on commence le travail à 7h30 et à 9h00 c'est fini". Les veaux et les vaches sont soignés. Les logettes sont paillées et la surveillance sur ordinateur des données de traite et de consommation de concentré est terminée. "Le soir tout est fait en une heure maximum à deux sans courir".

Franck est en charge des soins aux animaux, de l'insémination et des veaux. Jacky s'occupe pendant ce temps de l'alimentation des vaches et des génisses. Ils s'occupent tous les deux du suivi du robot de traite, du paillage des logettes et de la gestion administrative. Cependant, les deux frères sont totalement polyvalents dans leurs activités.

La communication entre eux est essentielle. Ils échangent autour de leurs activités au petit déjeuner chaque matin. Avoir tous les animaux sur un seul site leur facilite également les échanges.



> Tableau 1 : Partage des tâches et organisation type de l'astreinte d'hiver

	Jacky	Franck
7h30 à 7h35	Ordinateur du robot	
7h35 à 9h00	Pousser éventuellement les vaches en retard	
	Alimentation des vaches Alimentation des génisses Paillage des logettes	Soins aux veaux Alimentation des veaux Nettoyage des logettes Nettoyage du robot de traite et des couloirs Paillage
13h30 – 13h45	Repousser le maïs à l'auge Paille alimentaire aux génisses	
		Ordinateur du robot Observation des chaleurs
16h00 – 16h45	Ordinateur du robot Pousser éventuellement les vaches en retard	
	Alimentation des génisses Repousser le maïs à l'auge Nettoyage des couloirs et des logettes	Soins aux veaux Alimentation des veaux
20h00-20h15		Observation des chaleurs
Total astreinte	2 h15 à 2h30	2 h15 à 2h30

LE SUIVI DU ROBOT : ALLER À L'ESSENTIEL

L'ordinateur se situe dans le bureau de l'exploitation. Les éleveurs vont consulter l'ordinateur trois fois par jour (7h30 – 13h30 – 16h00). Le week-end, l'ordinateur n'est consulté que deux fois par jour. Ils estiment y consacrer deux minutes à chaque passage.

“Nous consultons deux critères essentiels à notre suivi de troupeau : y a-t-il une baisse de la production laitière et la conductivité est-elle bonne ? Nous ne gérons pas notre troupeau uniquement avec les indicateurs du robot ! Ce sont des informations complémentaires à celles que nous utilisons plus classiquement. Les résultats mensuels vache par vache, réalisés par CLASEL, nous permettent de cibler les vaches à problèmes. Si la conductivité n'est pas bonne, et que nous savons que cette vache est sensible aux mammites, nous irons voir la vache. Mais ce n'est pas uniquement le critère de la conductivité qui nous amène à agir ! De même, nous surveillons l'ingestion de la ration par les vaches”.

Les éleveurs utilisent donc le robot de traite comme un outil supplémentaire d'aide à la décision. De plus, les éleveurs font les traitements des vaches au cornadis et non au robot de traite : “Le robot doit rester un lieu convivial pour l'animal. Nous ne piquons jamais la vache lors d'un passage au robot”.

Au final, pour eux, la condition primordiale de réussite avec le robot de traite est d'être éleveur avant tout : “Il faut être présent dans la stabulation pour le suivi du troupeau. Le robot est uniquement un outil”. Par exemple, “pour nous, l'alarme n'est pas une contrainte mais une sécurité. S'il n'y a pas d'appel, on sait qu'il n'y a pas de problème. Nous estimons avoir une alarme seulement tous les deux mois”.

> Tableau 2 : Les informations du robot de traite utilisées par les éleveurs

Production laitière totale du troupeau	- Production réalisée sur 24 heures - Nombre de traites - Nombre de refus
Critères individuels	- Quantité de lait produite le jour J - Quantité de lait produite le jour précédent - Quantité d'aliment ingéré - Conductivité

N.B. : Lorsqu'une donnée est suspecte, un astérisque apparaît. Cela permet rapidement aux éleveurs de cibler les vaches à problèmes.

LE MAINTIEN DU PÂTURAGE AVEC LE ROBOT DE TRAITE

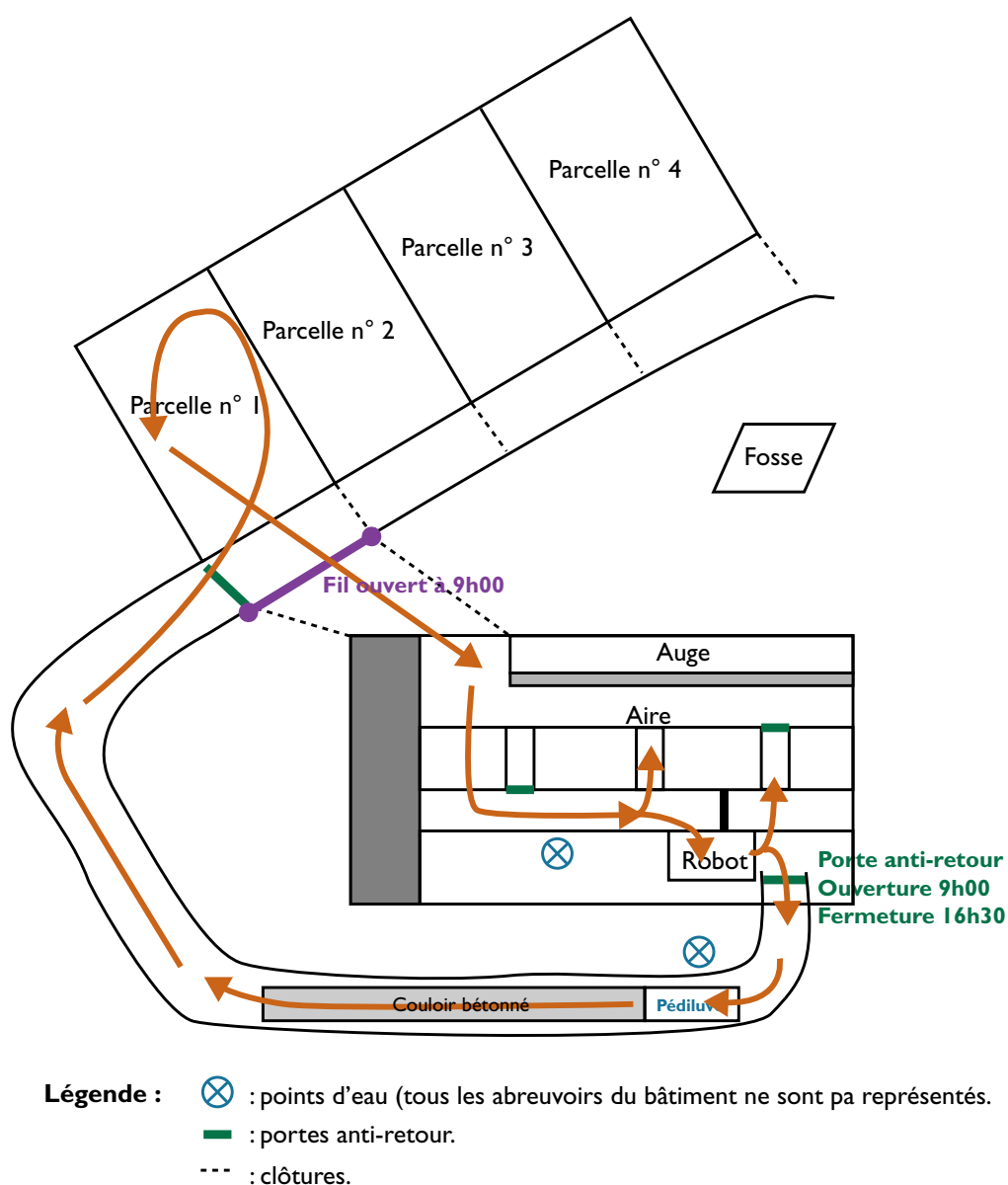
Le pâturage a été maintenu après l'arrivée du robot de traite.

Deux barrières de séparation permettent d'orienter les vaches à la sortie du robot, soit vers la stabulation, soit vers le chemin d'accès à la pâture. Une porte anti-retour est activée dès 9 heures pour obliger la vache à sortir. Elle peut rentrer en bâtiment à n'importe quel moment dans la journée et peut retourner à la pâture jusqu'à 16h30, heure de fermeture de la porte anti-retour.

Les vaches ont accès à 4 parcelles de RGA-TB de 2,5 hectares environ chacune. Tous les 3 jours, les vaches changent de parcelles.

Franck et Jacky n'ont pas besoin d'aller chercher les vaches à la pâture. La parcelle la plus éloignée est à 650 mètres de la stabulation et l'absence d'abreuvoir dans les parcelles incite les vaches à revenir dans le bâtiment.

> Figure 1 : Schématisation du circuit de pâturage (dessin non mis à l'échelle)



SAVOIR DÉLÉGUER POUR FAIRE FACE AUX POINTES DE TRAVAIL

Lorsqu'un associé s'absente, l'autre gère le robot de traite seul. S'ils doivent s'absenter tous les deux, ils peuvent compter sur leurs voisins et inversement. L'ensilage, la moisson et l'épandage de fumier sont délégués. Les deux frères se chargent des autres travaux des champs.

De même, ils participent à un groupe cultures avec 6 réunions par an pour analyser les pratiques et s'améliorer. Enfin, ils font partie d'un groupement d'achat local de phytosanitaires dont Jacky est responsable.

En dehors du travail, les deux frères partagent la même passion du sport. Jacky est dans le bureau du club de basket de la commune et entraîne une équipe chaque samedi. Ensemble, ils jouent au football chaque dimanche matin.

SORTIR DE L'EXPLOITATION ET SE LIBÉRER DU TEMPS

Les objectifs des éleveurs sont clairs : *“Etre à 18 heures à la maison pour profiter de la famille. Prendre 15 jours de congés. Travailler un week-end sur deux. Et échanger un maximum avec les autres agriculteurs”*.

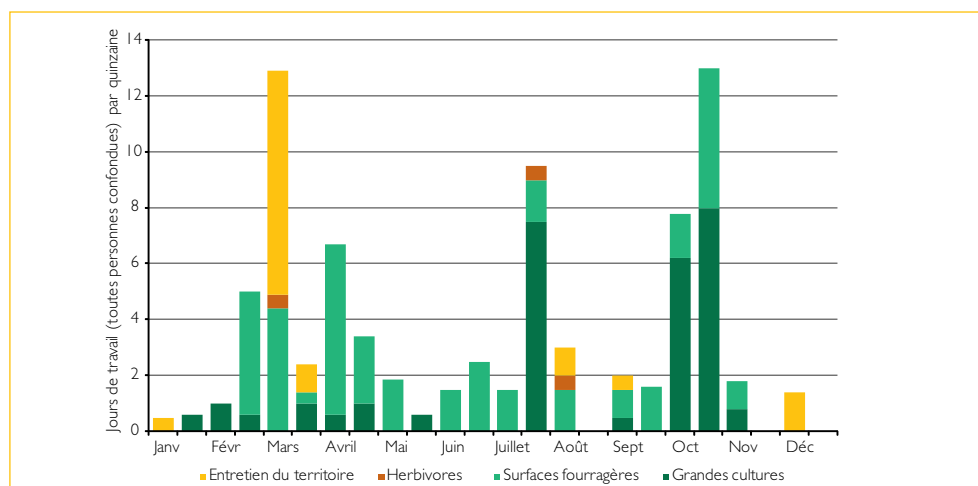
Ils font ainsi partie d'un groupe de progrès lait avec d'autres agriculteurs du secteur et des Réseaux d'élevage. Ils participent ainsi à des réunions d'échanges sur leurs résultats techniques, économiques et la cohérence de leur système.

UN SYSTÈME BIEN CALÉ

Aujourd'hui, les éleveurs sont satisfaits de leurs horaires de travail et de la répartition des tâches de chacun. Ils prennent le temps d'échanger entre eux et avec les autres agriculteurs. Le système est maintenant bien calé.

A l'avenir, ils aimeraient mieux vivre les semis du printemps grâce à un matériel plus large donc plus rapide. De plus, ils se posent des questions après 2015 : vers quelle stratégie aller ? Faut-il produire plus de lait au risque de déstabiliser cette organisation du travail bien rodée ?

> Figure 2 : Travail de saison en nombre de jours par quinzaine et par type d'atelier (travail des associés et travaux délégués confondus)



Pour en savoir plus

- Jean-Claude HUCHON -
Chambre d'agriculture
de Loire-Atlantique
Tél. 02 53 46 60 01
- François BATAIS -
Chambre d'agriculture
du Maine-et-Loire
Tél. 02 41 33 61 00
- Isabelle SICOT -
Bertrand DAVEAU
Chambre d'agriculture
de Mayenne
Tél. 02 43 67 37 26
- Mathieu MERLHE -
Chambre d'agriculture
de la Sarthe
Tél. 02 43 29 24 33
- Laurent GABORIAU -
Chambre d'agriculture
de la Vendée
Tél. 02 51 36 82 71

Coordination régionale :
• Didier DESARMENIEN -
Chambre d'agriculture de
Mayenne / Institut de l'Élevage
Tél. 02 43 67 37 25

Crédit photos : Isabelle Sicot (CA 53) - Création : Béa Pictoris - Réalisation : Corinne Maigret (Institut de l'Élevage)

LES RÉSEAUX D'ÉLEVAGE

Les Réseaux d'Élevage sont un dispositif partenarial associant des éleveurs et des ingénieurs des Chambres d'agriculture et de l'Institut de l'Élevage.

LES PARTENAIRES

Ce document a reçu l'appui financier du Casdar, et du Conseil Régional des Pays de la Loire.



Août 2012

Document édité par l'Institut de l'Élevage - 149 rue de Bercy, 75595 Paris cedex 12
www.idele.fr - PUB IE : 0012 55 001 - ISBN : 978-2-36343-193-6

TRAVAILLER L'ÉQUILIBRE DANS UN GAEC AVEC DU LAIT, DES VOLAILLES LABEL ET DES CULTURES

GAEC en Maine-et-Loire (49)



La production laitière et les volailles de chair exigent un suivi au quotidien. L'organisation collective peut-être une solution adaptée, pour faire face à la charge de travail, se libérer, s'investir au niveau professionnel et personnel. Le système est sécurisé au niveau du travail par la polyvalence des compétences. Une structure à 5 associés donne la possibilité de s'organiser pour prendre des jours de vacances ou alléger la charge de travail lors d'une période souhaitée.

TROUVER UN ÉQUILIBRE ENTRE SON PROJET DE VIE ET CELUI DE L'ENTREPRISE EN MULTI-PRODUCTIONS

Dès le départ, Alain ne concevait pas son installation autrement que dans une structure collective. En effet, ses objectifs étaient clairement définis : il avait besoin de partager les décisions, les risques, mais surtout de créer un cadre et une vie de famille agréables, notamment en se libérant des week-ends et en prenant des vacances.

Ainsi, dès le départ, Alain s'est installé en GAEC avec son père. De 1974 à 1979, le GAEC père-fils avait 46 ha et 55 vaches laitières. En 1979, lors du départ en retraite de son père, l'épouse d'Alain, Marie-Noëlle, l'a rejoint sur la structure en tant que conjointe. En 1989, ils se sont mis à nouveau en GAEC avec un autre couple dont le mari avait été stagiaire chez Alain et Marie-Noëlle. Jean-Louis, un 5^e associé, les a rejoints en 1995 après avoir été salarié dans une exploitation voisine. C'est à l'occasion de l'arrêt de l'exploitation de ses parents qu'il s'est installé. L'exploitation ainsi regroupée comprenait alors 121 ha de SAU répartis sur deux sites, trois poulaillers et 480 000 litres de lait pour 5 travailleurs.

En 1997, le couple installé à l'origine avec Alain et Marie-Noëlle a souhaité se retirer pour vivre dans une structure

individuelle.

Du coup, Alain, Marie-Noëlle et Jean-Louis se sont retrouvés sur 90 ha et 424 000 litres de lait, mais surtout avec l'envie de remonter quelque chose autour de cette organisation collective. En 1999, Franck, stagiaire en formation CCTAR au sein du GAEC, s'est vu proposer de s'installer dans la structure. Dans la foulée, les éleveurs ont trouvé une exploitation dans une commune voisine par l'intermédiaire du répertoire installation. En 2001, ils ont construit deux poulaillers labels afin d'avoir des moyens de production adaptés à la main-d'œuvre.

Enfin, depuis 2007, Didier s'est vu proposer de rejoindre le GAEC. Aujourd'hui, la structure compte à nouveau cinq personnes : Alain, Marie-Noëlle, Jean-Louis, Franck et Didier. La SAU est de 240 ha avec 900 000 litres de lait et 2 poulaillers label de 400 m².



Pays de la Loire

FAIRE LE CHOIX DE LA POLYVALENCE TOUT EN PRENANT LA RESPONSABILITÉ D'UN SECTEUR D'ACTIVITÉ

Les 4 associés les plus anciens dans le GAEC ont chacun une responsabilité plus marquée dans un domaine. Cette organisation s'est faite plutôt naturellement. Cependant, tout le monde est polyvalent et peut remplacer l'un ou l'autre dans les différentes tâches à réaliser. Seul, Didier, plus récemment arrivé, n'a pas encore de mission très spécifique et reste plus polyvalent.

Répartition des responsabilités entre associés :

- Marie-Noëlle : traite matin et soir + suivi administratif,
- Alain : traite matin + comptabilité-PAC + cultures,
- Jean-Louis : suivi du troupeau + alimentation,
- Franck : volailles + entretien matériel et conduite de la moissonneuse.
- Didier : traite du soir + entretien des logettes.

Avis du conseiller : dans ce cas de figure, il est nécessaire de faire attention à ce que chaque membre de la structure trouve sa place et son équilibre. Il faut également veiller à l'autonomie de chacun et se faire confiance mutuelle-

ment. Il faut éviter notamment que lorsque quelqu'un commence un chantier, tout le monde soit sur son dos.

Cette polyvalence des tâches est facilitée par la présence d'un seul site où tout le monde se retrouve quotidiennement et peut se transmettre les consignes.

Cette organisation à plusieurs peut par ailleurs compliquer l'accueil des stagiaires. Si ceux-ci ont plusieurs personnes "référentes" avec parfois des avis ou façons de faire différentes, cela peut nuire à leur bonne intégration. Il est préférable de définir au sein du GAEC un "référent" pour d'éventuels stagiaires.

LAISSER DE LA SOUPLESSE DANS L'ORGANISATION QUOTIDIENNE ET POUR LES WEEK-ENDS

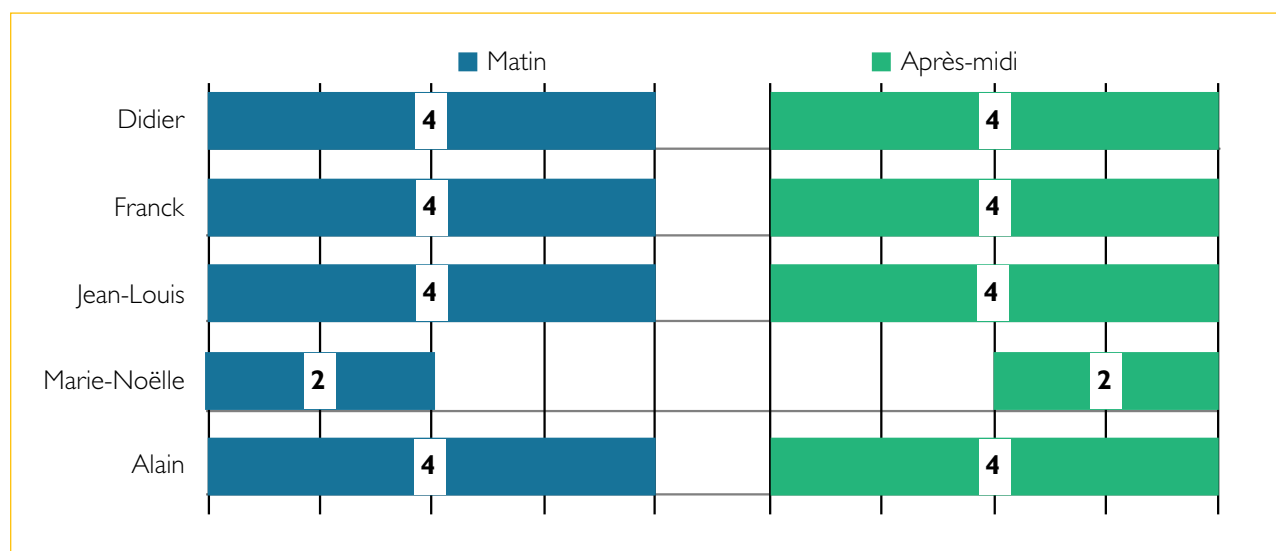
Au sein du GAEC, une organisation a été mise en place en tenant compte le plus possible des contraintes et des souhaits de chacun.

Au quotidien, Alain et Marie-Noëlle, qui habitent sur le site, commencent leurs journées à 6h00. Jean-Louis, Franck et Didier, arrivent à 7h15 après avoir pris leur petit déjeuner, car ils ne retournent pas chez eux avant le déjeuner.

Cette souplesse existe aussi pour l'organisation des week-ends qui vont du samedi matin au dimanche soir. Ceux-ci sont organisés sur un pas de temps de 9 semaines.

Alain et Marie-Noëlle en font 3 et s'organisent ensemble. Jean-Louis et Didier en font 2 et se donnent un coup de main le dimanche matin. Franck en fait également deux mais préfère les faire seul. Les éleveurs s'organisent pour prendre chacun une semaine de vacance entre février et juin et 10 jours en été.

> **Figure 1 : Répartition du temps de travail sur une semaine normale (h/j)**





UNE ORGANISATION ORIGINALE DANS LA PÉRIODE HIVERNALE

Depuis 2004, les éleveurs ont mis en place une organisation particulière sur la période hivernale.

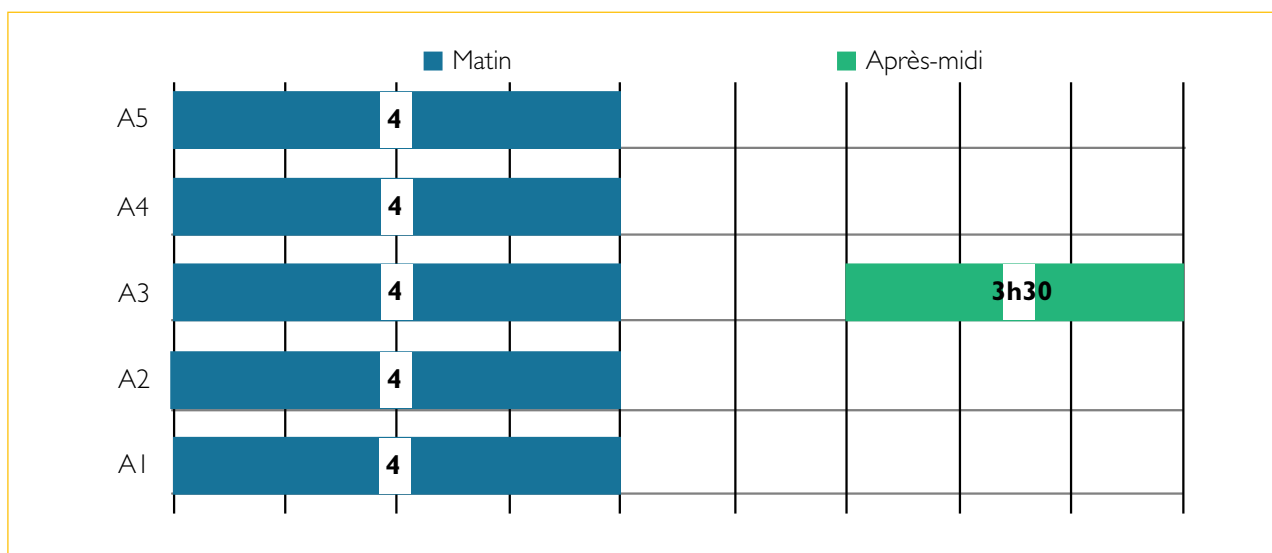
Au départ, cette organisation a été mise en place sur deux semaines consécutives : celle de Noël et celle du premier de l'an. Aujourd'hui, elle dure cinq semaines. Sur cette période, du lundi au vendredi, tout le monde fait son travail le matin jusqu'à 9h30-10h00 puis chacun est libre. Le soir, seul un des cinq associés fait le travail, il repousse les fourrages, nettoie les logettes, fait la traite et un tour aux poulaillers. Pour mener à bien ces tâches, il recommence à 16h15 au lieu de 16h30 pour finir vers 20h00 au lieu de 19h15 autrement.

LA DÉLÉGATION DES TÂCHES POUR FAIRE FACE AUX POINTES DE TRAVAIL

Dans une exploitation avec du lait et des cultures, la période de pointe la plus importante se situe entre début juillet et fin août. Elle intervient au moment des vêlages, des moissons, des déchaumages suivis des semis de colza et des couverts et de l'irrigation. La délégation a été mise en place petit à petit afin de faire face au mieux à ces pointes de travail. Cette délégation des tâches a été privilégiée depuis longtemps. Elle a démarré par l'élevage des génisses à l'extérieur dès l'installation d'Alain, en 1974.

Aujourd'hui, les éleveurs délèguent en plus l'épandage du fumier, l'enlèvement des volailles en faisant appel à une équipe et une partie du chantier d'ensilage. D'autres adaptations comme le semis simplifié sur l'ensemble des surfaces ont permis aussi de faire face aux pointes de travail.

> **Figure 2 : Répartition du travail sur une semaine "originale" d'hiver (h/j)**



SE LIBÉRER POUR DES RESPONSABILITÉS PERSONNELLES OU PROFESSIONNELLES

L'organisation souple et structurée permet ainsi aux éleveurs de s'épanouir dans d'autres responsabilités. Elles sont professionnelles, associatives et communales.

LES ENJEUX POUR DEMAIN...

D'ici 5 ans il faudra faire face au départ de trois associés. Aujourd'hui, les éleveurs réfléchissent à différents projets. Ces projets pourraient être l'occasion de faciliter l'arrivée de nouveaux associés.



Pour en savoir plus

- Jean-Claude HUCHON -
Chambre d'agriculture
de Loire-Atlantique
Tél. 02 53 46 60 01
- François BATAIS -
Chambre d'agriculture
du Maine-et-Loire
Tél. 02 41 33 61 00
- Isabelle SICOT -
Bertrand DAVEAU
Chambre d'agriculture
de Mayenne
Tél. 02 43 67 37 26
- Mathieu MERLHE -
Chambre d'agriculture
de la Sarthe
Tél. 02 43 29 24 33
- Laurent GABORIAU -
Chambre d'agriculture
de la Vendée
Tél. 02 51 36 82 71

Coordination régionale :
• Didier DESARMENIEN -
Chambre d'agriculture de
Mayenne / Institut de l'Élevage
Tél. 02 43 67 37 25

Crédit photos : François Batais (CA 49) - Création : Bêta - Pictoris - Réalisation : Corinne Maigret (Institut de l'Élevage)

LES RÉSEAUX D'ÉLEVAGE

Les Réseaux d'Élevage sont un dispositif partenarial associant des éleveurs et des ingénieurs des Chambres d'agriculture et de l'Institut de l'Élevage.

LES PARTENAIRES

Ce document a reçu l'appui financier du Casdar, et du Conseil Régional des Pays de la Loire.



AOÛT 2012

Document édité par l'Institut de l'Élevage - 149 rue de Bercy, 75595 Paris cedex 12
www.idele.fr - PUB IE : 0012 55 001 - ISBN : 978-2-36343-193-6