

Une impressionnante trajectoire de développement
grâce à la très forte productivité d'un travail concentré sur l'élevage

« Quand on trouve la bonne personne, déléguer en confiance est rentable
car cela permet de se concentrer sur l'essentiel »

Type 1
Petit collectif
très productif

Points clés abordés



Polyvalence dans
les tâches
journalières



Améliorations progressives
pour optimiser
le temps de travail



Délégation
maximum des
travaux de plaines



Troupeau

- 145 vaches laitières
- 210 UGB L



Collectif de travail

Nombre de personnes : 3

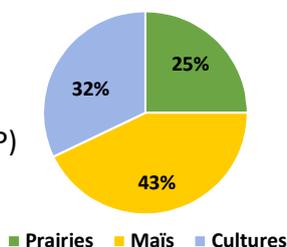
2 associés (couple de 30 et 32 ans)
+ 1 salarié en appoint (50 heures/an)
Pas d'appui familial possible à proximité

UMO total : 2,1

UMO lait total : 2,1

Surfaces agricoles

- SAU : 140 ha
- SFP : 95 ha dont
 - ✓ Prairies : 35 ha (37 % SFP)
 - ✓ Maïs : 60 ha (63% SFP)
- Cultures : 45 ha



Bâtiments & équipements

- Salle de traite 2 x 10 double équipements
- Stabulation libre - logettes – lisier (VL)
- Stab. libre aire paillée intégrale (génisses)
- Bol mélangeur
- Pailleuse et racleur automatique

Indicateurs de production

- 1 340 000 litres de lait produits /an
(+ 900 000 litre depuis l'installation en 10 ans)
- 14 100 L lait /ha de SFP
- 9 240 L lait/VL

Indicateurs de productivité du travail

670 000	L/UMO lait
71	VL/UMO lait
3 030	Heures lait/UMO lait
43	Heures lait/VL

Stratégie de l'éleveur

Déléguer tous les travaux de saison pour
se concentrer sur l'élevage
et raisonner ses investissements
en fonction de leur impact sur le travail
pour gagner en efficacité



Autres productions

Projet de méthanisation pour diversifier les
revenus sans alourdir la charge de travail

Point sur... l'organisation du travail

« Il faut apprendre à déléguer et faire confiance.
A condition de tomber sur la bonne personne,
cela peut être plus rentable de se concentrer sur ce que l'on apprécie le plus »

➤ La répartition des tâches

- Délégation maximum de tous les travaux de saison (cultures de ventes, semis de maïs, récolte des fourrages, épandage des effluents).
- Répartition par goût des tâches et des responsabilités entre associés mais avec un objectif de polyvalence : les 2 associés sont « interchangeables » sur toutes les tâches s'il est nécessaire de se remplacer.

Tâches	Qui fait ?	Qui est responsable ?
Traite	Couple	Monsieur
Reproduction et Santé	Couple	Monsieur
Alimentation	Monsieur	Monsieur
Conduite des génisses	Madame	Madame
Conduite des veaux	Madame	Madame
Paillage-raclage	Couple	
SFP Herbe	Tiers	Couple
SFP maïs	Tiers	Couple
Cultures	Tiers	Couple
Mécanique et Entretien	Monsieur	
Choix des investissements	Couple	
Gestion courante	Madame	
Commercialisation	Monsieur	

45 ha de cultures : le voisin
60 ha d'ensilage d'herbe: CUMA + ETA + entraide
25 ha d'enrubannage : ETA
60 ha de semis de maïs : ETA
40 ha épandage fumier : ETA et 40 ha d'épandage lisier : CUMA

« A notre installation hors-cadre familial, avec 80 vaches laitières, 80 vaches allaitantes et une cinquantaine d'hectares de culture, il était impossible de tout faire correctement.

Passionné par l'élevage laitier, j'ai été élevé dans les vaches, pas dans le tracteur.

Alors nous avons décidé de chercher des solutions pour déléguer progressivement tous les travaux de plaine pour nos concentrer sur l'élevage. »

➤ La gestion des emplois du temps et la capacité à se libérer

- Amplitude horaire (hors pause) : entre 8h30 en basse saison et 13h30 en haute saison.
- Le paillage des génisses n'est pas réalisé le dimanche pour se libérer un peu de temps.
- Possibilité de libérer des après-midi avec l'esprit tranquille mais pas de congés et peu de week-end.

Gestion des absences imprévues

- Adhésion de précaution au service de remplacement, en priorité pour la traite. Si absence ponctuelle d'une journée d'un membre du collectif, l'autre l'assure avec un salarié en abrégant certaines tâches. Le reste du travail avec les animaux est organisé pour être fait tout seul.
- En cas d'absence conjointe, 3 salariés sont prévus : « ils vont moins vite car ils ne connaissent pas la ferme. »

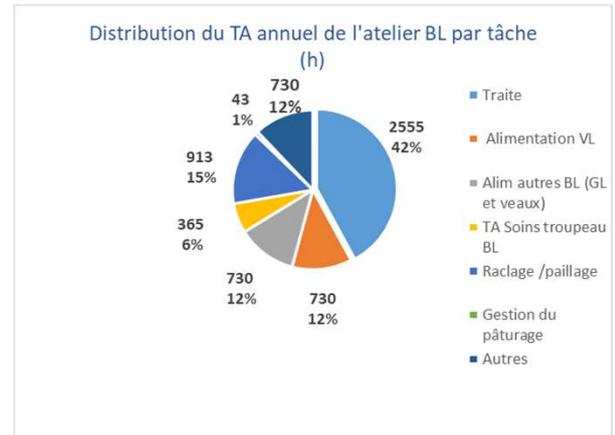
Nous avons raisonné nos investissements avec comme priorité d'améliorer les conditions de travail.

Nous passons toujours beaucoup de temps à travailler mais nous sommes bien plus calmes. C'est satisfaisant.



➤ Repères de temps – Travail d’astreinte lait

Volume annuel (h)	/UMO lait	/VL	/ 1000 l
Total Atelier lait	3 071	43	5,1
Traite	1 294	18	2,1
Alimentation troupeaux	740	10	1,2
Soins au troupeau BL	183	3	0,3



Point sur... les pratiques d'élevage

➤ L'alimentation

Recherche constante d'améliorations progressives pour optimiser le temps de travail :

- réorganisation des stockages et des circulations pour limiter les déplacements nécessaires à la la préparation des rations .
- conduite alimentaire mais par lot et non pas individuelle.
- bac à tétines de 30 litres par lot de 10 veaux (moins de nettoyage, moins de seaux à distribuer,...)
- Livraison des concentrées par benne de 30 tonnes pour optimiser le temps dédié aux livraisons.

Pour évoluer dans nos pratiques et nos façons de travailler, on s'appuie surtout sur les échanges avec nos réseaux de proximité : journées portes-ouvertes, CUMA, chantiers de maïs, Jeunes Agriculteurs,...

Point sur... la gestion au quotidien

« Prendre le temps de réfléchir surtout quand on est débordé »

➤ Processus de prise de décisions

- Décision prise à l'unanimité entre associés, avec si besoin l'avis du conseiller ou du banquier.



Outils transmission de l'information

- ✓ Utilisation systématique des textos entre associés : garder une trace écrite d'une idée pour ne pas l'oublier ensuite.

Avis du conseiller / rapport d'étonnement...

« Une impressionnante trajectoire de développement avec une augmentation de production de 900 000 l. en 10 ans. La maîtrise technique et l'efficacité du travail sont bonnes avec plus de 650 000 l/UMO. Et les résultats économiques suivent. C'est aussi le résultats de choix judicieux d'investissement.

Le système fonctionne bien. Mais l'intensité du travail reste importante et la petite taille du collectif rend difficile la prise de week-end et de congés. Ils restent les point faibles de l'organisation actuelle.

