



Délégation et organisation collective

Camille Ducourtieux (CA 24) et Claire Guyon (CA 84)



LA FILIÈRE OVINE
RECRUTE



Déroulement de l'atelier

- Présentation de quelques exemples
- Un temps d'échanges sur **les limites** à la mise en place de ces solutions/innovations travail
- Travail en sous-groupes :
 - imaginer les actions à mettre en œuvre pour lever les limites identifiées



Définition



- **Innovations collectives :**
Formes d'organisation mises en place par les éleveurs et par des acteurs extérieurs dont la finalité est de déléguer une partie du travail d'astreinte ou du travail de saison.
- **Petit rappel :**
 - **Le travail d'astreinte :** soins au troupeau, traite, paillage, alimentation, surveillance, mises bas...
 - **Le travail de saison :** cultures, SFP, entretien du territoire et troupeau (curage, parage, traitements, tonte, reproduction...)
- Les éleveurs mettent quelquefois en place un seul mode d'organisation collective, quelques fois plusieurs.

Vous avez dit délégation ?

Je me fais aider
"faire ensemble"



- Je conserve la maîtrise de la tâche
- Je partage mon travail avec d'autres
- Ma charge de travail diminue grâce à l'emploi d'un salarié partagé ou à de l'entraide
- Travail d'astreinte et de saison

Je me fais
remplacer



- Je suis absent de l'exploitation
- Le salarié (partagé, du service de remplacement, le stagiaire) réalise seul...
- souvent le **travail d'astreinte**

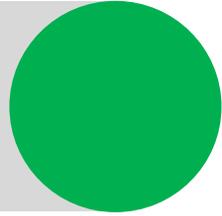
J'externalise
"faire faire"



- Je confie intégralement une tâche souvent de **travail de saison** à une entreprise, un salarié de Cuma...
- Je n'ai plus toujours le savoir-faire et le matériel
- Je suis présent au moment de la réalisation ou non

Vous avez dit organisation collective ???

Prestation de service privé



L'entreprise ou le salarié gère les différentes sollicitations

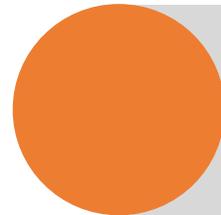
Entreprise

Un interlocuteur privé - contrat de prestations

- La SAGPA
- Montagna de Léon

Salarié temporaire

Organisation entre éleveurs



Une entreprise spécialisée : travaux en élevage

La SAGPA, un concept :

"Donne à manger à tes brebis, nous on s'occupe du reste"

Une entreprise de prestation de services proposant des :

- échographie et IA
- tonte et parage des onglons
- aide à la manipulation
- aide à l'agnelage



Zone de chalandise
Rayon : 200 km



Châlons en Champagne :
Siège social de la SAGPA



Une entreprise spécialisée : Travaux en élevage

Une entreprise détenue à 50/50 par la Coopérative Coopélia et Jean-François Beaumont :

- mutualisation d'un bureau et d'une secrétaire
- mise en commun d'un portefeuille client concernant les petits ruminants

SAGPA : fonctionnement salarial

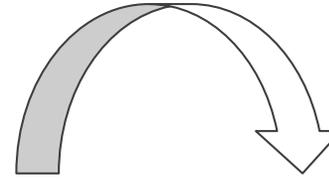
- JF : Echographe & gestionnaire ⇒ associé
- Alex : parage des onglons, tonte, manipulation d'animaux, agnelage
- Thomas : tonte et un peu d'agnelage

Salariés CDI :
44h/semaine ,
Intéressement : 40%
du CA à partir d'un
certain seuil

⇒ **Gestion autonome d'un portefeuille de clients et des plannings**

Délégation du parage

Fait appel à



Exploitation EL COLMENAR S.C, Hors-Sol

- 1 exploitant et 1 salarié
- 600 Lacaune, bergerie intégrale

Société : **Montagna de Leon**

- équipe de professionnels
- matériel performant :
⇒ 100 brebis à l'heure

Fonctionnement :

- L'éleveur appelle l'entreprise et choisit sa semaine
- L'entreprise organise une tournée dans la région
- Parage de tout le troupeau en 1 jour
4 / 5 cages de retournement
- L'entreprise gère elle-même le chantier



Cage de retournement,
capacité de 5
brebis

Sécateur
électrique

2 pareurs

Déléguer 90% des travaux des champs à l'entreprise + Cuma



EARL Pons Le Cloup (madame + monsieur à mi-temps - 500 OV + 70 ha de SAU)

Externalisation épandage d'engrais, récolte, semis, fenaison, bottelage... auprès d'une entreprise locale (15 km)

Se centrer sur le travail du troupeau

"Il faut anticiper au maximum les travaux en fonction du temps. Le relationnel avec l'entrepreneur est très important."

"C'est moins cher de le faire faire que de faire soi-même car je n'ai pas beaucoup de matériel. Selon le repreneur, ma structure est transmissible."

"Comme ça je peux consacrer tout mon temps au troupeau dans les périodes importantes. Les résultats techniques sont améliorés."

Salarié qui vient en aide pour l'agnelage :

"Je me fais aider"



Faire face au pic de travail engendré par les agnelages

"On prend du monde pendant la mise-bas ; à peu près 250 heures de Tesa sur les mois de septembre-octobre".



Gaec, Aveyron
875 OL, 3.75 UMO,

Rationaliser le travail, dégager du temps tout en supervisant l'ensemble des travaux

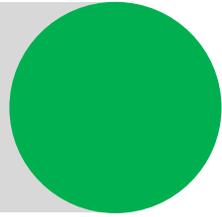
"Inspiré par les systèmes néozélandais mon élevage ovin est en système simplifié : un grand troupeau, pâturage continu, agnelages (LN) de plein-air groupés sur les mois de mars-avril, conduite en lots de taille importante, ventes groupées. Mais je suis tout seul sur l'exploitation : je suis donc aidé par un salarié juste pour la période d'agnelage qui dure 2 mois."



Exploitation individuelle, Allier
1100 OV, 1 UMO

Vous avez dit organisation collective ?

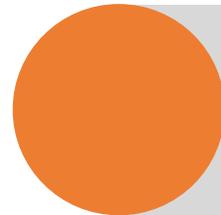
Prestation de service privée



Les éleveurs s'organisent entre eux :

Exemples :

- Coopérative Oviaragon
- Service de remplacement
- CUMA
- Groupement d'employeurs



Organisation entre éleveurs



Service de remplacement

Emploi du service de remplacement pour les congés, exercer des activités à l'extérieur de l'exploitation, arrêt maternité/paternité, arrêts maladies/accidents
-> meilleure articulation vie privée/vie professionnelle ; attractivité ; sécurisation de l'activité.

Des salariés du service de remplacement pour "faire avec"

"Avec 250 brebis qui agnellent sur 3 semaines, on fait appel à de la main-d'oeuvre extérieure, souvent le service de remplacement, pour faire face à ce pic de travail : le salarié vient tous les matins, à raison de 5 heures par jour, 15 jours à 3 semaines pour chaque période d'agnelage. Il gère l'alimentation."

Et quelques fois, le remplacement se fait grâce aux amis, anciens stagiaires, voisins, ...



Gaec, Allier
700 brebis, 2 UMO,

Le salarié du service de remplacement intervient avec l'éleveur comme main-d'oeuvre d'appoint : il est ainsi plus facile de se faire remplacer, le salarié connaît l'exploitation.



Groupement d'employeurs

Des salariés de groupements d'employeurs pour les travaux d'astreinte et de saison

"on a un groupement d'employeurs, on est une quinzaine, avec deux salariés. On fait en moyenne 4-5 jours par mois... 60 jours de main-d'œuvre extérieure, soit 500 heures par an. Les salariés sont polyvalents, ils font tout."

"Et aussi quand on a des bâtiments où c'est confortable de travailler, c'est plus facile pour fidéliser la main-d'oeuvre."



GAEC, Aveyron
875 OL, 3.75 UMO

Des contreparties

"Le travail est toujours aussi prenant, mais réparti autrement et beaucoup plus tourné vers l'extérieur."

L'éleveur estime passer 10 jours par an à l'administration du groupement d'employeurs.



Coopérative : Brigade de tonte

Groupe technique PASTORES de la coopérative Oviaragon

⇒ innovation organisationnelle

Constat :

- Les éleveurs perdent du temps à chercher des équipes de tondeurs,
- Ils doivent parfois attendre car les tournées des équipes ne sont pas organisées,
- Les tondeurs sont souvent étrangers : problèmes visas /contrats de travail



Réponse :

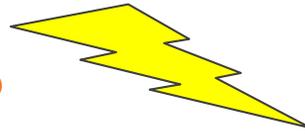


1 personne 1/2 temps



- Recherche les équipes de tondeurs
- Gère les contrats, les visas, les logements, la rémunération des équipes, les circuits, les consommables, la facturation aux éleveurs

Cuma : deux exemples



Gaec, Aveyron

- 2 associés + 0.58 salariat
- Hors sol (agneaux en intégration et volailles)
- 300 OL
- 40 ha SAU

Gaec, Aveyron

- 3 associés + 0.75 salariat
- 750 OL
- 235 ha SAU

Astreinte

Cuma

Saison

Matériels

Embauche du salarié $\frac{1}{3}$ temps à l'année :

- Distribution du fourrage
- Curage
- **Tractoriste**

⇒ Travail sur 10 fermes



Matériels : Faucheuse + presse

Embauche du salarié :

- **Semis** avec le matériel de la CUMA



Les avantages

Je me fais aider
"faire ensemble"



- Diminution de la charge de travail
- Regard extérieur sur ma façon de travailler
- Je ne travaille plus seul
- Je peux me faire remplacer, les personnes connaissent mon exploitation
- Mon exploitation est attractive

Je me fais
remplacer



- Je pars en week-end, vacances, réunions
- Facile à mettre en oeuvre (quand le service est en place)
- J'organise le travail pour que ça se passe bien

J'externalise
"faire faire"



- Je me décharge mentalement de la réalisation de certains chantiers
- Le travail est bien fait, rapidement exécuté car confié à des professionnels compétents et équipés
- Facile à mettre en oeuvre
- Peut-être économique si peu de matériel en propriété
- Facilite la transmission car moins de capital

Les limites

Je me fais aider
"faire ensemble"



Je me fais
remplacer



J'externalise
"faire faire"



Quelles actions ... pourraient permettre de **LEVER** ces limites ?



⇒ Imaginer les actions à mettre en oeuvre pour lever les limites identifiées

1 limite par groupe



Go !



Go !



Go !

Les limites

Je me fais aider
"faire ensemble"



Je paye le salarié
Je gère le salarié
Le salarié a un avis sur la
façon dont j'organise le
travail
Je suis organisé,
j'anticipe le travail du
salarié

Je me fais
remplacer



Je paye le service de
remplacement, le salarié
Je dois avoir confiance
car je ne suis pas présent
au moment où se fait le
travail d'astreinte
Je suis organisé, j'anticipe
le travail du salarié

J'externalise
"faire faire"



Je paye la prestation
J'accepte de perdre en
compétences, en
autonomie
Je m'adapte aux
contraintes de planning
de l'entreprise, de la
Cuma

Je participe à la gestion d'une organisation collective : cela me demande du temps, des compétences