

LE TRAVAIL EN ÉLEVAGE LAITIÉ

Synthèse d'échanges avec 35 éleveurs mayennais

Novembre 2018

Depuis de nombreuses années, le nombre d'UGB et d'hectares par UTH est en hausse. La charge de travail est ainsi de plus en plus importante, ceci dans un contexte économique difficile. La main d'œuvre, l'organisation et l'équipement permettent d'optimiser les conditions de travail. Des solutions ont déjà pu être mises en place dans certains élevages, alors que d'autres les envisagent à court ou moyen terme.

Au cours du premier trimestre 2018, 35 éleveurs laitiers ont été enquêtés en Mayenne. La méthode employée permet de montrer l'hétérogénéité des pratiques et des points de vue, mais pas de mesurer ou de chiffrer cette diversité. La répartition géographique des éleveurs enquêtés a été définie en fonction de la densité laitière par canton.

CARACTERISTIQUES DES ÉLEVAGES ENQUÊTÉS

Les élevages enquêtés sont très différents de par la taille du troupeau laitier, la SAU et la production laitière par hectare de surface fourragère principale.

Parmi les éleveurs enquêtés, 2 sont certifiés biologiques. Les 33 autres sont en système conventionnel. Deux tiers des éleveurs (22/35) possèdent en parallèle 1 à 2 ateliers supplémentaires de productions animales (bovins viande, volailles, porcs, ovins).

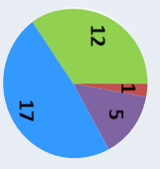
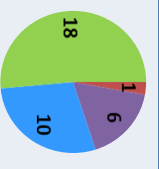
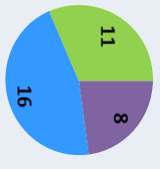
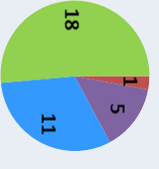
5 éleveurs ont développé une activité de diversification (vente directe, hébergement, ferme pédagogique).

Parmi les 35 éleveurs enquêtés, 24 sont en société dont 6 avec au moins un tiers. La taille des structures varie, toutefois les sociétés à deux associés sont les plus représentées.

	Moyenne échantillon	Mini échantillon (par critère)	Maxi échantillon (par critère)	Réseau Inosys Mayenne (2018)
Volume livré (L)	620 000	218 000	1 080 000	602 000
Nombre de VL	78	35	140	84
Production (L/VL)	8 000	4 800	10 000	7 800
SAU (ha)	116	34	250	123
SFP (ha)	78	34	165	81
Lait/ha SFP totale	8 200	4 100	13 700	7 400
Nombre ha de cultures de vente	78	0	150	42

Traite	Système de traite : Epi : 23 TPA : 4 Robot de traite : 7 Décrochage automatique : 33/35 Lavage automatique : 32/35 Identification : 8/35 Sortie rapide : 4/35 (dont 1 Epi et 3 TPA)	Alimentation	Matériel de distribution : Mélangeuse : 10 Désileuse : 11 Godet désileur : 6 Automotrice : 7 Robot : 1 DAC : 19/35 34 font pâturer leurs animaux	
	DAL : 6/35 Système d'alimentation à 7 repas par semaine à partir de 15 jours : 7/35		Suivi du troupeau	Détecteurs de chaleurs : 11/35 Détecteurs de vèlages : 5/35 Caméra : 3/35 IPE (Insémination Par l'Éleveur) : 7/35
	Logettes : 18/35 Racleur : 23/35			

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Postes	Qualification des conditions de travail	Tâches pénibles	Exemples d'aménagements déjà mis en place
Traite		<p>Répétition des gestes et tâches physiques (5/35) Traite en elle-même (3/35) Durée (3/35) Le nombre de vaches à traire sur pot (3/35) Astreinte permanente avec les alarmes du robot (3/35)</p>	<p>Nouvel outil de traite (15/35) Aménagements (11/35) : décrochage automatique, plain-pied, griffes légères, double équipement, surpresseur, distributeur de mousse, trempage automatique, propulseur air chaud, double ligne de lactoduc</p>
Veaux		<p>Transport du lait (7/35) Distribution des concentrés (4/35) Logement non optimisé (4/35) Curage manuel (3/35) Sanitaire (3/35)</p>	<p>Aménagement du logement (12/35) dont 5 ont fait une nouvelle nurserie Achat d'un DAL (6/35) - Mise en place d'un lactoduc (1/35) Changement d'alimentation (4/35) : poudre de lait, baisse du nombre de repas lacté, ration sèche des génisses Taxi à lait ou tank pour réchauffer le lait (3/35) - Plain-pied (1/35) Aménagement pour bloquer les veaux lors du curage (2/35) Organisation (noter les repas et changement de repas le lundi) (1/35)</p>
Alimentation des vaches et des génisses		<p>Distribution des concentrés (5/35) Aménagement des espaces de stockage (4/35) Ouverture des silos (3/35)</p>	<p>Changement de matériel de distribution (12/35) Délégation de l'alimentation (4/35) Aménagement de l'espace de stockage (4/35) DAC (1/35) Couloir central d'alimentation (1/35)</p>
Logement		<p>Paillage manuel des logettes (6/35) Nettoyage manuel des logettes (5/35) Curage (3/35)</p>	<p>Achat d'un racler (16/35) Pailleuse (7/35) - Logettes (7/35) Changement de paille (broyée ou farine) (3/35) Aménagements (6/35) : matelas, brosse pour nettoyer les logettes, aspirateur à lisier, caillebotis, cornadis</p>
Suivi du troupeau		<p>Détection des chaleurs et le temps à y consacrer (6/35)</p>	<p>Achat d'outils de suivi de troupeau (18/35) : détecteurs automatisés de chaleurs et/ou de vélages, caméra Logiciel de suivi de troupeau (6/35) Etalement ou groupement des vélages (5/35) - Inséminer soi-même (2/35) Planning circulaire de reproduction (1/35) - Parage (1/35)</p>
Administratif		<p>Surcharge administrative (11/35) Contrainte (6/35) De plus en plus de pression (5/35)</p>	<p>9 éleveurs ont cité spontanément la délégation de tâches comme solution pour optimiser les conditions de travail au niveau administratif mais en réalité 32 éleveurs ont au moins une tâche administrative (PAC, plans de fumure et d'épandage, etc.) Abonnement à des applications mobiles (3/35) Organisation plus rigoureuse (1/35) - Embauche d'un salarié (1/35) Participation à une formation sur le travail de bureau (1/35)</p>

■ Satisfaisant

■ Plutôt satisfaisant

■ Plutôt insatisfaisant

■ Insatisfaisant

Main d'œuvre

Parmi les éleveurs enquêtés, 10 ont actuellement un salarié, parfois partagé entre plusieurs exploitations. Pour 6 d'entre eux, cette embauche a été réalisée pour améliorer leurs conditions de vie. Plus précisément 4 évoquent la baisse de la charge de travail et 2 la hausse du temps libre le week-end. Deux éleveurs ont réalisé cette embauche dans l'objectif de remplacer le départ d'une personne. Un éleveur a un salarié aujourd'hui pour s'assurer du fonctionnement de son exploitation en son absence. Un autre a embauché pour réaliser la partie administrative.

Le nombre d'heures de travail par semaine varie entre les exploitations : 4 salariés, dont 3 sont sur plusieurs exploitations, travaillent moins de 10h sur l'exploitation, 3 entre 15 et 20h et enfin 3 travaillent entre 35 et 40h/semaine. Cela illustre la diversité des besoins, mais surtout des modalités d'embauche.

La très grande majorité des éleveurs font de l'entraide (33/35), principalement pour les récoltes.

Beaucoup d'éleveurs ont évoqué spontanément le recours au service de remplacement. Le manque de candidats et leur qualification ont été soulevés à de nombreuses reprises.

Délégation

La délégation de tâches est très présente chez les enquêtés. Au vu de l'agrandissement des exploitations, cela leur permet, d'une part, de soulager la charge de travail et d'autre part, de concentrer le travail et les investissements sur les principaux ateliers de l'exploitation. Ils peuvent ainsi réaliser correctement tous les travaux de l'exploitation.

La très grande majorité délègue tout ou partie des tâches administratives ou déclarations réglementaires (PAC, comptabilité, plans de fumure et d'épandage, fiches de paie de leur salarié par exemple). Ceci est pointé du doigt par plusieurs éleveurs qui se sentent obligés de déléguer au vu de la pression administrative de plus en plus importante.

Une partie des éleveurs délègue aussi des travaux ponctuels qui nécessitent des équipements particuliers et un temps de travail parfois conséquent sur de courtes périodes : les travaux des champs, tout particulièrement la récolte et les semis, et en moindre mesure l'épandage des effluents et le travail du sol. En revanche, 5 éleveurs, dont 3 dans le sud du département, délèguent un travail quotidien : la distribution de l'alimentation.

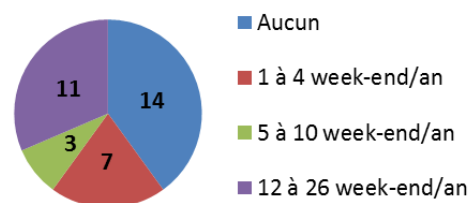
Travail d'astreinte le week-end et fréquence des congés

Parmi les éleveurs enquêtés, 10 ont mis en place un tour de garde entre associés (8) ou salariés (2). 4 de ces structures sont composées d'au moins un tiers associé. Les 25 autres travaillent soit seuls (10), soit en couple (10), soit tous les associés travaillent le week-end (5). Deux éleveurs font régulièrement appel au service de remplacement, 2 à leur salarié et un éleveur fait appel à son voisin par l'intermédiaire de l'entraide.

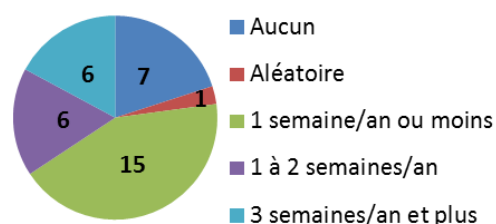
Malgré les aides mises en place pour faciliter le remplacement il y a maintenant plus de 10 ans (crédit d'impôt à la hauteur de 50% des frais de remplacement dans la limite d'un plafond), 60% des éleveurs enquêtés ne prennent pas ou peu de week-end. Parmi les 6 éleveurs travaillant seuls, 3 prennent moins d'une semaine de congés par an. En revanche, dans les sociétés où il y a au moins un tiers, les éleveurs prennent 1 à 4 semaines de congés par an.

Le besoin de main d'œuvre est évoqué comme un frein à prendre des congés pour 8 éleveurs. 4 d'entre eux évoquent aussi la réticence à déléguer et à faire confiance aux remplaçants. L'aspect économique vient en deuxième position. La quantité de travail et la gestion des imprévus sont des réticences pour 4 éleveurs.

Fréquence des week-end non travaillés



Fréquence des congés



Pour diminuer le travail d'astreinte le week-end, 22 éleveurs anticipent certaines tâches. Ils préfèrent travailler une demi-heure à une heure de plus le vendredi et/ou le lundi pour avoir davantage de temps libre le week-end. Ils profitent ainsi de leurs proches, réalisent des activités extérieures ou se reposent. Par exemple, 12 anticipent le paillage, 8 l'alimentation, 10 les soins autour des génisses, 2 éleveurs anticipent l'ouverture des silos.

Volume de travail

16 éleveurs se disent satisfaits du volume de travail, 12 plutôt satisfaits "*On n'est pas débordé, on a des moments d'échange, on peut faire des coupures*", 4 plutôt insatisfaits et 3 insatisfaits.

Parmi eux, 10 sont au niveau maximum et 7 considèrent que ce volume est trop important aujourd'hui.

"On est au taquet, il ne faut pas plus" ou "On est au bout. Le système est saturé. Il ne faut pas plus si on veut réussir à tout faire correctement".

Équilibre entre la vie professionnelle et personnelle

Pour cet équilibre, 24 sont satisfaits ou plutôt satisfaits (12 dans chaque catégorie), 7 sont plutôt insatisfaits et 4 sont insatisfaits. Ces éleveurs voudraient pour la plupart plus de temps libre.

"On a du mal à voir la limite entre les deux. On a tellement été sur l'exploitation, on s'est forcé à sortir".

VOLONTÉ DES ÉLEVEURS EN TERME DE TRAVAIL

Le souhait des éleveurs est finalement de pouvoir améliorer la qualité de vie grâce à une réduction de la charge de travail et à une optimisation de l'organisation. L'objectif est de rompre régulièrement l'astreinte quotidienne de la traite en s'accordant davantage de temps libre et même des week-ends ou des jours ou semaines de congés. En effet, la plupart des éleveurs ont évoqué des objectifs en terme de travail liés à la charge de travail : 16/35 veulent augmenter leur temps libre, 9 veulent diminuer la pénibilité, 7 veulent diminuer la charge de travail, 6 aimeraient avoir plus de congés.

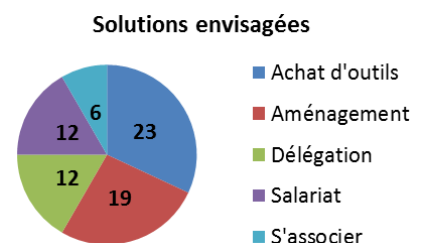
Quelques éleveurs (1 à 2 pour chaque modalité) ont également cité la hausse du revenu, l'embauche, la baisse de la charge administrative... 5 éleveurs sont satisfaits de la situation actuelle, ils n'ont pas d'objectifs précis en tête. Malgré tout, au-delà de ces insatisfactions, la majorité des éleveurs parlent aussi du plaisir de travailler avec les animaux ou à l'extérieur, d'autonomie et d'indépendance, ainsi que de la diversité des tâches. Pour certains, c'est aussi la souplesse (qualité) de vie ou le goût de la technique qui les motivent.

SOLUTIONS ENVISAGEES

Pour optimiser leurs conditions de travail, ils envisagent plusieurs solutions. La plus citée concerne l'achat d'outils (23/35) : changement ou aménagement du système de traite, paillage, alimentation, taxi à lait ou DAL, caméra ou détecteur automatisé de chaleurs. La 2^{ème} voie envisagée est l'aménagement de différentes parties de l'exploitation (19/35) : espace de stockage des aliments, salle de traite, stabulation, nurserie, etc. 12 évoquent également la délégation (cultures, alimentation, entretien du matériel).

Les solutions envisagées via l'achat d'outils concernent particulièrement les postes d'astreinte quotidienne.

"Certains investissent dans du matériel mais ce n'est pas le bon... Entre celui des champs et celui qui sert dans le bâtiment tous les jours... Il n'y a pas photo !"



Ces solutions sont envisagées quasiment systématiquement pour faire face à la charge de travail. La pénibilité est également citée à de nombreuses reprises.

Une partie de ces solutions concerne le court terme, le plus souvent ce sont de petits aménagements de confort ou des aménagements indispensables pour ne pas pénaliser les résultats techniques (silos, nurserie, etc.). Pour d'autres, ce sont des solutions qui sont encore en réflexion (notamment pour le salariat ou l'association). Quelques-uns évoquent également des stratégies qui pourraient potentiellement modifier l'organisation du travail de façon plus approfondie (complexe laitier, changement de système de traite, etc.).

En revanche, le contexte économique difficile se ressent énormément dans les freins : les éleveurs ont la volonté d'améliorer leurs conditions et leur temps de travail mais le principal frein évoqué concerne le coût ou la capacité financière pour le réaliser. Le coût peut être perçu comme un investissement, lié le plus souvent à un emprunt et un amortissement sur 7 ans. En revanche, quelques éleveurs font la distinction avec la capacité financière à payer un salarié. La vision du financement du matériel ou du salariat pour ces éleveurs était alors différente.

"Tout travail mérite salaire. Je ne veux pas parler du coût du salarié, mais bien de la capacité financière pour le payer."

Les questions à se poser avant de s'engager dans la mise en place de solutions :

Veillez à identifier ses objectifs personnels : diminuer le temps de travail quotidien, avoir des week-ends, prendre des congés, diminuer la pénibilité physique, sécuriser le fonctionnement de l'exploitation. Pour cela, une prise de recul est nécessaire en se posant des questions simples : qu'est-ce que je suis prêt à changer ? Qu'est-ce que j'aime faire ? Qu'est-ce que je sais faire ? Qu'est-ce que je veux maintenir ? Quelle est l'échéance ? Quels sont les impacts économique ou en terme de main d'œuvre ?

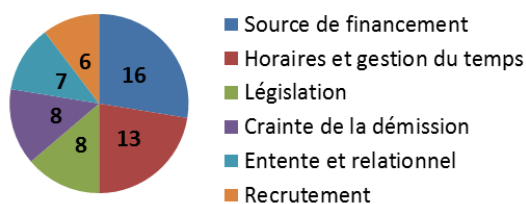
AVIS SUR LE SALARIAT

Les éleveurs qui ont actuellement un salarié y voient différents atouts. Le premier est l'amélioration de la qualité de vie grâce à la possibilité de se libérer du temps (3/10) ou d'avoir plus de flexibilité (2/10) et à la baisse de la charge de travail (2/10). La sécurité en cas d'imprévu est évoquée en second plan (3/10). La polyvalence, l'échange, la complémentarité, la disponibilité et la participation à la vie locale ont été également évoqués à une reprise.

"On est super content de l'expérience qu'on a eue. C'était un ancien stagiaire, on n'avait pas le projet d'en prendre un. On l'avait 2 jours par semaine avec un autre exploitant. Les conditions de travail étaient plus sereines, on avait un avis extérieur. On était soulagé au niveau de la charge de travail. On avait moins la tête dans le guidon, on prenait plus de recul. L'autre atout, c'est la polyvalence... si on compare ça à un robot de traite ou à un outil spécialisé. On a été très surpris... positivement. Avant de le prendre, on ne mesurait pas l'efficacité technique qu'il a pu apporter."

Qu'ils emploient actuellement un salarié ou non, les contraintes du salariat ou les freins à l'embauche sont similaires. Le coût ou la source de financement, la gestion et le recrutement du salarié les inquiètent. Ils sont conscients des contraintes légales et administratives (respect des horaires, normes de sécurité, etc.) et du turn over possible. Au niveau des qualifications, la plupart des éleveurs n'ont pas de préférence à conditions que le salarié soit motivé et autonome à terme.

Principaux freins à l'embauche de salarié



Les qualités attendues d'un salarié par les éleveurs sont, par ordre décroissant de fréquence : autonomie, motivation, rigueur, polyvalence, courage, intérêt pour le milieu agricole et plus particulièrement la production laitière, ponctualité. Ces qualités sont celles qui ont été citées le plus souvent par les éleveurs.

"On l'a raisonné comme un investissement. Si on l'a, on a forcément un retour. Ma femme ne voulait pas traire deux fois par jour. Ça ne nous coûte pas si cher que ça : 12 000 € chargé. Sinon j'aurais fait la traite du soir mais on aurait payé plus de MSA. C'est une aide en plus, une souplesse d'organisation quand on le souhaite."

Nous remercions l'ensemble des éleveurs ayant participé à ces enquêtes.

Rédaction : Chambre d'agriculture de la Mayenne
Emilie HERCÉ et Pauline PHILIPPE – Conseillères élevage

Enquête réalisée à la demande du comité lait de la Chambre d'agriculture de la Mayenne. Ce comité réunit des professionnels de la Chambre d'agriculture, des laiteries, des représentants et des élus des Organisations Professionnelles Agricoles.



aGRICULTURES
& **TERRITOIRES**
CHAMBRE D'AGRICULTURE
MAYENNE

Siège Social

Parc Technopole

Rue Albert Einstein - Changé

BP 36135

53061 LAVAL CEDEX 09

Tél. 02 43 67 37 00

Fax 02 43 67 38 99

www.mayenne.chambagri.fr