

Organisation du travail, durabilité sociale et transmissibilité des “ grandes exploitations laitières à la française ” dans l'après quota



ACTION 3 - NOUVEAUX BESOINS EN COMPÉTENCES DES DIFFÉRENTS PUBLICS (ÉLEVEURS, CONSEILLERS, FORMATEURS)
TÂCHE 3.1 - CONCEPTION DE MODULES PÉDAGOGIQUES POUR L'ENSEIGNEMENT

Document d'accompagnement pédagogique des vidéos du projet ORGUE par le lycée Théodore Monod

L'AGRANDISSEMENT DES CHEPTELS A SUBI UNE ACCÉLÉRATION CES DERNIÈRES ANNÉES

En 20 ans, le nombre d'exploitations laitières s'est réduit de moitié, tandis que la part des troupeaux de plus de 100 vaches est passée d'anecdotique à près de 20 % des élevages.

Dans ce contexte, les collectifs de travail ont donc rapidement évolué. Certains exploitants sont restés seuls sur de grandes exploitations en faisant le choix de la robotisation ou de la délégation. D'autres, moins nombreux, ont choisi d'embaucher des salariés pour faire face aux besoins de main-d'œuvre. Enfin, une grande partie des exploitants ont fait le choix de s'associer en GAEC.

Ainsi, les trajectoires des exploitations laitières ne sont plus linéaires et il est nécessaire de trouver des outils pour accompagner les éleveurs et les futurs éleveurs.



Le lycée Théodore Monod (35) a eu l'opportunité de pouvoir participer au projet ORGUE sur la durabilité du travail dans les grandes exploitations laitières dans le contexte d'après-quota. Dans ce cadre, l'équipe pédagogique et les BTSA ACSE ont réalisé plusieurs actions, qui se sont finalisées par des livrables, sous forme de vidéos mises en ligne sur le site de l'Institut de l'Élevage, sur une page dédiée orgue.idele.fr.

QU'EN SAVENT LES APPRENANTS ?

Une enquête réalisée auprès de jeunes étudiants de BTSA ACSE, qui se destinent à plus de 80 % à l'installation, montre que la notion de grande exploitation laitière est encore floue.

Les avis sur le dimensionnement des effectifs d'animaux ou le litrage produit vont du simple au double. Par ailleurs, les avis sur les collectifs de travail sont encore plus tranchés : pour un tiers des étudiants, les associés n'ont pas de liens familiaux alors que 20 % pensent qu'au contraire, une grande exploitation laitière se conduit en famille. Le point de vue sur la salariat est très négatif : 60 % pensent que le salariat ne sert qu'à débiter dans la vie et voit donc cela comme un travail ingrat, voir un échec professionnel.

À l'inverse, une écrasante majorité estime que, dans une grande exploitation, il faut travailler plus de 3000 heures/an et espèrent en tirer plus de 20 000€/an de revenu.

De façon assez paradoxale, la majorité des étudiants voient les intérêts de s'associer dans de grandes structures laitières pour l'organisation du travail, le partage des responsabilités ou le niveau de revenu mais déclarent préférer s'installer sur de petites structures en individuel.

Ainsi, les apprenants ont une image inexacte de la réalité des grandes exploitations laitières d'aujourd'hui. Or, puisqu'elles sont complexes à analyser, il est tentant pour les équipes pédagogiques de les occulter au profit d'exploitations plus petites.



Mais, vu la réalité du terrain, les équipes pédagogiques doivent s'appropriier des outils qui pourraient faciliter l'enseignement des spécificités des grandes exploitations laitières.

DÉFINIR UNE GRANDE EXPLOITATION LAITIÈRE

Qu'est-ce qu'une grande exploitation laitière ?

Question complexe qui a conduit à des échanges assez nourris entre professionnels.

Il en ressort qu'il y a une forte diversité de réponses en fonction des régions françaises : en Auvergne, on peut dire qu'à partir d'une cinquantaine de vaches, on a un grand troupeau, alors que dans l'Ouest, ce serait plutôt à partir de 100 vaches.

Dans les exploitations qui ont été supports des travaux, il y avait au moins 80 à 100 vaches et le million de litres de lait produit était, sinon proche, presque toujours dépassé.



CARACTÉRISATION DES GRANDES EXPLOITATIONS

Dans le cadre du projet ORGUE, il a été mis en évidence que plusieurs caractéristiques étaient spécifiques aux grandes exploitations laitières.

Cela dit, ces caractéristiques ne se rencontrent pas toutes en même temps dans les grandes exploitations laitières. Par exemple, le choix de la robotisation ou de la délégation est principalement fait par des éleveurs ayant fait le choix de rester seul ou en couple sur leur structure. Ils ont donc peu de chance de communiquer avec des associés.

Pour travailler sur ce thème, les BTSA ACSE du lycée du Rheu ont réalisé, avec l'appui d'un vidéaste professionnel, des vidéos qui permettent de caractériser les principales caractéristiques des grandes exploitations laitières bretonnes.

CONTENU DES VIDÉOS

Les 7 vidéos traitent de 6 thèmes différents.

Cliquer sur les vignettes ci-dessous pour accéder aux vidéos



Deux vidéos concernent un aspect technique

Dans ces 2 cas, l'impact sur le collectif de travail en terme de temps et de confort de travail est évalué.

Conduite d'un grand troupeau laitier par lot

Optimisation d'un bâtiment d'élevage laitier pour grands troupeaux



Deux vidéos orientent vers des choix stratégiques

Déléguer les travaux des champs et investir dans les nouvelles technologies. Là encore, outre les aspects techniques et économiques, les conséquences sur le travail sont évoquées.

La délégation du travail au champ

Investir dans les nouvelles technologies



Trois vidéos sont directement centrées sur le collectif de travail

La communication entre associés d'un GAEC est un point clé qui est vu dans la vidéo à travers un exemple et grâce au point de vue d'une médiatrice.

Pour les exploitations ayant fait le choix du salariat, 2 vidéos permettent d'appréhender les notions d'embauche, d'organisation et de management des salariés (des approches différentes et complémentaires ont été filmées sur 2 exploitations différentes).

La communication entre associés

Le management et le recrutement de salariés

La gestion du salariat

Chaque enseignant dispose d'une liberté pédagogique, mais voici ci-dessous quelques idées de valorisation.

UTILISER LES VIDÉOS DANS LEUR ENSEMBLE

Le thème du travail étant très transversal dans les référentiels (du moins, dans ceux dans lesquels il est évoqué), ces vidéos sont utilisables par des enseignants de plusieurs matières (technique, économie, gestion...) et à différents niveaux (BPREA, STAV, bac pro, BTSA, licence pro, école d'ingénieur...) : à charge de l'enseignant d'adapter le reste de son contenu pédagogique.

→ En montrant l'ensemble des vidéos, l'enseignant pourra donner à son groupe une approche de la définition des grandes exploitations laitières aujourd'hui et dans ce qui fait leurs diversités.

NIVEAU :
bac pro, STAV, BPREA

Montrer les vidéos avant un départ en visite pour retrouver les caractéristiques ou tout simplement pour préparer la visite

Exemple :

- Prévoir une séance d'1 heure en amont de la visite, une salle avec vidéoprojecteur
- Diffuser les vidéos une par une
- Noter les principaux éléments mis en évidence par la vidéo
- Prévoir un document photocopié pour que les apprenants prennent en note les spécificités de chaque caractéristique lors de la visite (et pensent à poser des questions)
- Faire une mise en commun, à la fin de la visite, puis une synthèse pour que les apprenants mémorisent bien les différents éléments vus en visite.

NIVEAU :
du bac pro au BTSA

Faire réfléchir les apprenants sur la notion de grande exploitation laitière et tenter de retrouver les caractéristiques, puis montrer les vidéos

Exemple :

- Prévoir une séance de 2 heures, une salle avec vidéoprojecteur
- Donner 2-3 post-it par apprenant et demander une caractéristique d'une grande exploitation laitière par post-it.
- Ramasser les post-it et les coller sur le tableau en organisant les principales idées
- Faire débattre les apprenants sur les éventuelles divergences
- Diffuser les vidéos
- Faire un point pour confirmer les caractéristiques qui avaient été nommées dans la première partie de séance et revenir sur les caractéristiques auxquelles les apprenants n'avaient pas ou peu pensé.

NIVEAU :
du bac pro à l'école d'ingénieur

Sensibiliser sur les aspects temps et organisation du travail car le travail est souvent la « dernière roue du carrosse » dans la réflexion des futurs installés

Exemple :

- Prévoir une séance de 3 heures, une salle avec vidéoprojecteur
- Faire une enquête (à main levée par exemple) sur le temps de travail souhaité/ à faire en élevage et confronter avec un métier de salarié (selon le niveau, initier un débat sur le thème) : les discussions seront probablement vives, peut-être même contradictoires. Il est donc intéressant de partir d'un certain nombre de préjugés ou de poids des habitudes pour lancer la réflexion.
- On peut utiliser la séquence faite par les BTSA PA de Nancy (cf. autre livrable ORGUE) qui permet de faire ressortir les idées des apprenants sur les thèmes des raisons à l'embauche, le recrutement, l'organisation du travail et la fidélisation des salariés)
- Diffuser les vidéos pour cadrer un certain nombre de notions
- Utiliser les fiches disponibles sur le site d'Idele pour donner des éléments synthétiques à retenir aux apprenants.

UTILISER UNE SEULE VIDÉO

Certains thèmes évoqués dans ces vidéos sont peu couramment présentés. Par exemple, les notions de management ou de communication ne sont pas prévues dans les référentiels. Avec ces vidéos courtes, cela permet de partir d'un support pour apporter des informations et introniser ou conclure une séquence.

FAIRE RÉALISER DES VIDÉOS PAR LES APPRENANTS SUR LES CARACTÉRISTIQUES DES GRANDES EXPLOITATIONS LAITIÈRES

Faire travailler des BTSA sur la caractérisation des grandes exploitations laitières a été très riche en enseignement pour eux. Réaliser des vidéos est complexe pour les non-initiés, mais, si on ne souhaite pas forcément les diffuser, les apprenants ont parfois des compétences qui s'avèrent suffisantes avec leurs téléphones portables.

Voici une proposition de l'organisation de plusieurs séances ayant pour objectif d'aboutir à une restitution de la classe devant un public (par exemple d'autres classes, les exploitants sollicités...).
Testée à 2 reprises dans notre établissement, cette restitution a beaucoup plu aux personnes qui y ont assisté.



Organisation matérielle et temporelle

Pour réaliser ces travaux, il faut en tout 4 séances de 2-3 heures, selon le niveau et les effectifs de classe. Ces séances doivent, si possible, ne pas se suivre (idéalement, 1 séance tous les 15 jours) car les apprenants ont ainsi le temps de travailler entre les séances et le temps de s'organiser.

Séance n°1 : contexte et objectifs

Dans cette première séance, il faut présenter le contexte général de la filière laitière et axer sur l'agrandissement des exploitations (voir des documents photocopiables faits lors du projet ORGUE disponibles en ligne sur le site d'Idele, sur la page orgue.idele.fr).

Ensuite, il faut faire 6 groupes :

- 1- Gestion par lot
- 2- Délégation des travaux des champs
- 3- Gestion et management des salariés
- 4- Communication entre associés
- 5- Bâtiment pour grand troupeau
- 6- Nouvelles technologies pour remplacer la main-d'œuvre

Si vos apprenants sont majeurs et peuvent se déplacer de façon autonome (en voiture), visez maximum 5 personnes par groupe.

Si vos apprenants sont mineurs et que vous devez les accompagner en visite, visez plutôt l'efficacité des effectifs dans les travaux de groupe. Dans ce cas, il faudra prévoir 2 visites car vous ne trouverez probablement pas toutes les caractéristiques sur la même exploitation.

Dans notre approche, les apprenants ont choisi leur groupe et ont trouvé seuls les exploitations qu'ils sont allés voir de façon autonome. Mais, il est possible ici d'orienter les choix ou de limiter le nombre de visites, selon le contexte géographique de l'établissement ou des possibilités matérielles.

Groupe 1 La gestion en lots

Dans les grandes exploitations laitières, la taille des troupeaux est importante. Pour mieux gérer techniquement les vaches, certaines exploitations font des lots en fonction du stade de lactation par exemple : cela facilite le suivi des chaleurs, des vêlages, de l'alimentation, de la santé... Mais cela implique aussi une bonne organisation de l'élevage.



Les grandes questions auxquelles vous devrez répondre :

- Pourquoi choisir la gestion par lot ?
- Comment se met en place et se conduit la gestion par lot ?
- Quels sont les intérêts et les limites de la gestion par lot ?
- Y a-t-il des conditions de réussite à la gestion par lot ?
- Quels impacts sur le travail des éleveurs ?

Groupe 2

La délégation de travaux

Ce thème concerne les exploitations de type I : ce sont des exploitations où il y a beaucoup de travail et peu de main-d'œuvre. Par conséquent, l'une des solutions est la délégation de travaux. Souvent, dans notre région, il s'agit de déléguer les travaux des champs pour se consacrer à son métier d'éleveur. La problématique travail est au cœur de ce thème, mais il faudra aussi traiter les impacts techniques de ce choix et les conséquences économiques.

Groupe 3

La gestion des salariés et le management

En exploitation laitière, le salariat est peu répandu donc les éleveurs n'ont pas vraiment d'expérience dans le rôle de manager. D'où l'idée d'aller voir comment se passe le management en exploitation porcine, puisque cette même problématique du salariat a émergé il y a une vingtaine d'années et qu'elle est partiellement résolue dans cette filière.

Groupe 4

La communication entre associés

S'associer, c'est le choix de nombreux exploitants. Mais ce n'est pas toujours un long fleuve tranquille. Et réussir une association, ça se travaille.

Groupe 5

Optimiser son bâtiment pour gérer un grand troupeau

Le bâtiment est le lieu de vie des animaux mais c'est aussi le lieu de travail des agriculteurs. Une mauvaise organisation (ou une conception peu adaptée à l'exploitation) peut générer des baisses de performances des animaux, des pertes de temps ou encore des maladies pour l'éleveur (troubles musculo-squelettiques).

Groupe 6

Investir dans des nouvelles technologies pour limiter la main-d'œuvre

Plutôt adapté au type I (exploitations à peu de main-d'œuvre), ce thème traduit l'orientation de certaines exploitations à choisir des nouvelles technologies (ex : robot de traite, détecteur de chaleur, caméras, repousse-fourrage, robot d'alimentation...) pour palier au manque de main-d'œuvre.



Les grandes questions auxquelles vous devrez répondre :

- Pourquoi choisir de déléguer les travaux des champs (sous-entendu plutôt que d'embaucher par exemple) ?
 - Quelles sont les modalités pratiques choisies (ETA, CUMA avec chauffeur, investissement dans le parc matériel...) ?
 - Quels sont les intérêts et les limites de la délégation des travaux ?
 - Y a-t-il des conditions de réussite à la délégation et des types d'exploitation, pour lesquelles elle est adaptée ?
-
- Être manager, est-ce facile ? Faut-il se former ?
 - Quelles sont les clés de la réussite d'une bonne gestion du personnel ? Comment faire fonctionner une équipe ?
 - Comment gérer la carrière des salariés, l'embauche ou la recherche de personnel ?
 - Quels sont les objectifs de l'employeur à l'embauche : quelles tâches, polyvalence, prise de responsabilités ?
 - Quelles qualités faut-il pour être/devenir un bon manager ?
-
- Quels sont les éléments indispensables à mettre en œuvre à la création du GAEC pour partir sur de bonnes bases ?
 - Comment entretenir les bonnes relations dans le temps ?
 - Comment gérer les conflits ou les frustrations ? Y a-t-il des moments plus difficiles que d'autres ?
 - Comment gérer les départs ou les arrivées d'associés ?
 - Comment bien communiquer ?
-
- Quelles sont les organisations/conceptions de bâtiment adaptées aux grands troupeaux ? Comment bien concevoir son bâtiment et l'adapter à sa propre utilisation ?
 - Comment tenir compte des différents associés dans les choix de bâtiments ?
 - Comment estimer si le coût de conception/adaptation est raisonnable pour la viabilité de l'exploitation ?
 - En quoi une bonne conception/organisation du bâtiment peut-elle limiter le temps de travail ou améliorer l'efficacité du travail ?
-
- Quelles sont les nouvelles technologies qui sont choisies pour palier au manque de main-d'œuvre ?
 - Pourquoi choisir des nouvelles technologies plutôt que le salariat ? Quels sont les impacts techniques de ces nouvelles technologies ? Quels sont les conditions de réussite dans l'investissement de nouvelles technologies sur une exploitation ?
 - Quels sont les impacts économiques ?
 - Les nouvelles technologies limitent-elles la main-d'œuvre ou augmentent-elles le confort de travail et dans quelles mesures ?

Séance n°2 : travail sur le thème

Il est impératif que les apprenants maîtrisent leurs thèmes avant de partir en visite. Sinon, ils « découvriront » sur place de nombreuses notions et ne penseront pas à poser toutes les questions nécessaires. Ils seront alors obligés de retourner voir les exploitants.

Pour cette séance, il est possible de travailler en pluridisciplinarité avec les collègues documentalistes qui sont parfois demandeurs de thèmes sur lesquels travailler. Ainsi, à l'issue de la séance, on peut exiger un rendu par groupe avec :

- des références bibliographiques,
- une synthèse sur leur thème,
- les questions à poser aux exploitants.

Séance n°3 : visite d'exploitations

Les apprenants se déplacent sur site et questionnent les agriculteurs. S'ils souhaitent filmer, ils peuvent faire des prises de vue, ou tout simplement des photos d'illustration.



Séance n°4 : restitution

Le support de la restitution peut être laissé à l'appréciation des groupes : nous avons testé cela une année. L'avantage est que la diversité de supports (power point, vidéos, panneaux...) donne une certaine dynamique.



Ces vidéos sont une première approche qui sera à compléter par les documents disponibles sur le site de l'Institut de l'Élevage sur le thème du travail. Cette notion de travail est complexe et très large et il appartient donc à l'enseignant de se fixer des objectifs clairs avant de commencer la séance car le travail suscite souvent des réactions vives et riches aux apprenants : il faut donc pouvoir cadrer et recadrer son groupe classe !

En espérant que ce guide vous aura éclairé, je vous souhaite des séances pleines d'échanges et d'apprentissages nourris. Vous pouvez me contacter par mail si vous avez des questions : lise.emeraud@educagri.fr

CASDAR ORGUE

Organisation du travail, durabilité sociale et transmissibilité
des « grandes exploitations laitières à la française » dans l'après quota



PARTENAIRES



CONTACTS

Document réalisé par :

Lise Emerald - Enseignante au lycée Théodore Monod - lise.emeraud@educagri.fr

Contact :

Emmanuel Béguin – Institut de l'Élevage - Coordinateur du projet ORGUE

Email : emmanuel.beguin@idele.fr Tél : 03 22 33 69 43 / 06 30 51 62 25

Document édité par l'Institut de l'Élevage
Maison Nationale des Éleveurs
149, rue de Bercy - 75595 Paris cedex 12
Mai 2020 - Référence idele : 0020 601 013
Mise en page: K. Brulat (idele)
Crédit photo : étudiants du BTSA ACSE



Appui financier :

