

Un grand collectif intergénérationnel polyvalent pour piloter une exploitation polycultures & poly-élevages

« Considérer le travail dans toutes ses dimensions permet de maintenir une bonne qualité de vie »

Type 3
Grand collectif
d'associés

Points clés abordés



Organisation
des week-ends
bien calée



De bons outils
et espaces de
communication



Bonne
performance
de temps



Une répartition
des tâches pour
faciliter imprévus



Troupeau

- 640 UGB totaux dont 194 UGB BL
- 148 VL
- Vêlages étalés
- Pas de pâturage des VL
- Pas d'allotement

Collectif de travail

UMO totale : 6,5

- 4 UMO exploitants
- 2 UMO salariés
- 0,5 UMO apprenti

UMO lait totale : 3,8

Surfaces : 595 ha de SAU

- **153 ha de SFP** (54 ha de maïs ensilage, 99 ha de surface en herbe)
 - **443 ha de grandes cultures**
- + Achat de 40 ha de foin sur pied et mise en pension d'animaux sur 20 ha)

Bâtiments & équipements

- 1 site pour cheptel laitier, 4 sites pour autres productions
- Stabulation VL libre avec logettes / lisier (190 places)
- Rotolactor TPA 28 places (2004)
- Pailleuse, repousse fourrage, DAC
- Système d'identification électronique
- Détecteurs de chaleurs et vêlages

Indicateurs de production

- 1 600 000 de litres de lait produits /an
- 10 800 L lait /ha de SFP
- 9 080 L lait/VL

Indicateurs de productivité du travail

353 160	L/UMO lait
39	VL/UMO lait
2 670	Heures lait/UMO lait
69	Heures lait/VL

Stratégie des éleveurs

Les éleveurs souhaitent s'appuyer sur un **collectif d'associés de générations différentes** pour faciliter le renouvellement et la reprise de leur structure. Les 4 associés actuels sont tous de décade différente.

Pour eux, les conditions de travail sont plus importantes que les performances techniques :
« Si les vaches produisent moins de lait car non alimentées le dimanche ce n'est pas grave »

Autres productions

250 VA, 50 broutardes et 250 taurillons/an
Prestation préparation du sol, semis

Point sur... l'organisation du travail

« Un travail bien organisé est à moitié réalisé, est notre devise ! »

➤ La répartition des tâches

Responsabilités partagées entre les jeunes associés, les associés « fondateurs » du Gaec se sont mis en retrait.

Les décisions sont prises de façon consensuelle.

- 1 jeune associé leader responsable de tout l'atelier lait
- 1 jeune associé responsable des autres ateliers (VA)
- Les tâches sont réparties entre tous les membres du collectif, selon un principe d'intérêt qui leur convient

« Notre force, c'est la polyvalence »

Anticiper les absences imprévues

- Si 2 personnes absentes : appel à la main-d'œuvre de l'ombre : les agriculteurs dont les fermes ont été reprises par le GAEC
- Si quelqu'un absent plus de 3 semaines, le règlement intérieur stipule que le salaire sera utilisé pour embaucher un remplaçant « Remplaçabilité » qualifiée de facile

➤ Organisation du travail en semaine

L'amplitude des journées de travail est satisfaisante pour eux

- Associé : 11,5h d'amplitude horaire toute l'année (dont 1,5 h de pause)
- Salarié : 11h d'amplitude horaire (dont 1,5 h de pause)
- Du 1/11 au 15/03 : chacun peut s'arrêter à 17h une fois par semaine (au lieu de 19h)

➤ Le week-end, un travail en binôme pour se libérer du temps

Les associés et salariés disposent de 14 week-end complets par an mais, en détail :

4 binômes sont formés (un ami vient 1 dimanche par mois pour traire) et ils travaillent :

- tous le samedi matin
- 1 samedi après-midi sur 2
- 1 dimanche sur 4

Week-end	Samedi matin	Samedi ap-midi	Dimanche
N°1	Binôme 1	Binôme 1 Binôme 2	Binôme 1
N°2	Binôme 2	Binôme 3 Binôme 4	Binôme 3
N°3	Binôme 3	Binôme 1 Binôme 2	Binôme 2
N°4	Binôme 4	Binôme 3 Binôme 4	Binôme 4

Conditions de travail

Conditions de travail sont qualifiées de satisfaisante en semaine et en congés, et de très satisfaisantes en week-end

Aménagements le week-end sont nécessaires pour rendre cette organisation possible :

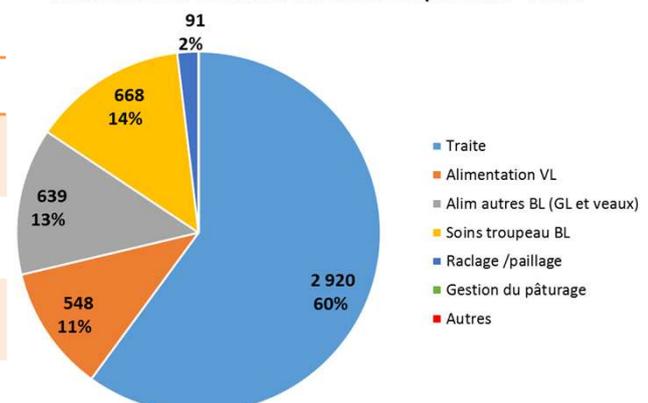
- Alimentation des génisses : ration distribuée pour 2 jours le samedi matin
- Le dimanche : pas de tracteur, pas de paillage, pas de raclage, pas d'alimentation des VL (baisse de la production laitière mais meilleure qualité de vie)

« on s'autorise un pourcentage de pertes sur les veaux, on a investi dans un repousse fourrage, la détection des chaleurs etc...ça va mieux! »

➤ Repères de temps – Travail d'astreinte lait

Volume annuelle (h)	/UMO lait	/VL	/ 1000 l
Total Atelier lait	1280	33	3,6
Traite	768	20	2,2
Alimentation troupeaux	312	8	0,9
Soins au troupeau BL	176	5	0,5

Distribution du TA annuel de l'atelier BL par tâche - heure



Point sur... la gestion au quotidien

« Chez nous il n'y a pas "d'homme providentiel", mais je coordonne les personnes, j'atténue les conflits s'il y en a. Ensuite chacun a son domaine de responsabilité »

➤ Processus de prise de décisions

- Les décisions sont prises de manière consensuelles,
- Pas de leader identifié, mais les plus anciens associés laissent leur place aux plus jeunes associés

➤ La communication et outils de communication

- **Règlement** intérieur écrit et mis à jour récemment
- **Tableau blanc** pour les consignes de traite
- **2 groupes WhatsApp** :
 - 1 pour les associés
 - 1 incluant tout le collectif
- **Salle à manger** : pour des RDV + petit déjeuner + déjeuner tous ensemble et tous les jours → Discussions sur la répartition des tâches et prises de décisions : pas besoin de réunions spécifiques
- **Bureau** : pour les documents courants et pour recevoir les intervenants rapidement

→ Echanges quotidiens au sein du collectif très satisfaisant



Sortie récréative

2 jours de fête entre associés en 2018

Point sur... les pratiques d'élevage

➤ La traite

4 h de travail/traite/2 personnes = 2 heures/traite

- Chien électrique
- Techniques d'hygiène :
 - Pré-trempage (mousse)
 - Essuyage
 - Premiers jets
 - Post-trempage

Préserver la santé :

- ✓ Caillebotis pour les « petits » en salle de traite
- ✓ Mécanisation des opérations
- ✓ « Document unique de prévention des risques »

Point sur... le renouvellement de la main-d'œuvre

➤ Anticipation / Stratégie en place / transfert de compétences

- Stratégie de faire rentrer des associés de différentes générations
 - Cela favorise la diversité de point de vue
 - Facilite la transmission des compétences, des capitaux,
- Proposer une période en tant que salarié ou apprenti avant installation

« Hugo était apprenti en Bac Pro, maintenant il est apprenti en BTS. Il pourrait devenir associé et apporter de la valeur ajoutée à l'exploitation »

➤ Bilan /Avis sur les renouvellements passés

- A ce jour, l'exploitation n'a pas eu à gérer de conflit entre associés malgré le renouvellement des générations car les valeurs (l'humain, le travail et le respect) sont de mise et chacun doit en être conscient si l'on veut pérenniser notre organisation.

➤ Le recrutement

- Il se fait majoritairement par le biais de l'apprentissage, ce qui nous permet d'avoir du temps pour apprendre à se connaître et définir une place possible en tant que salarié voire d'associé futur.
- Le stagiaire doit être du secteur géographique
- Le dernier salarié que nous avons embauché avait d'abord été saisonnier chez nous
- Sa rémunération : 1500 € net/mois

➤ La formation des salariés

- **Formations** : en interne avec les différents chefs d'atelier. Pas eu recours à la formation externe.

Recommandations

« Pour être associé il faut savoir gérer avant de produire ! »

➤ Les qualités que doit posséder l'exploitant pour gérer au mieux son équipe

« Savoir déléguer sans attendre la perfection tout en étant pointu et rigoureux »

➤ Les points de vigilance à avoir

Se réunir, échanger tous les jours

Etre remplaçable : il n'y a pas d'homme clé mais une équipe pour avancer

➤ Perception sur les conditions de travail / qualité de vie

Les conditions de travail et leur qualité de vie sont qualifiées de très satisfaisantes par le collectif. Ils se sont organisés pour se libérer du temps. Ils prennent 15 jours de congés par an (priorité à ceux qui ont des enfants pour le choix de période) et tous les mois, disposent d'un samedi sur 2 et de 3 dimanche sur 4.

➤ Santé

Conscience des risques, moyens mis en œuvre, anticipation (remplaçabilité)

Avis de l'enquêteur / Rapport d'étonnement...

- Avis de l'enquêteur :

Johann (le leader interviewé) mesure l'importance de leur organisation sur la qualité de vie de chacun. Il insiste sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, qui a été trouvé, et qui fait la force de leur structure.

Anciens ou nouveaux membres du GAEC sont conscients des obligations d'une telle organisation mais peuvent s'enorgueillir d'évoluer au sein de cette exploitation.

Garantir une place, définir des responsabilités est une source de satisfaction et de motivation pour Johann !

