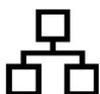


Un gestion rigoureuse des emplois du temps pour faire face à la charge de travail importante et assurer une bonne qualité de travail et de vie

« Je gère 331 ha, 725 000 litres de lait et 25 VA avec deux salariés et un robot »
« Mon système me laisse de la souplesse »

Type 2
Grand collectif
avec salariat

Points clés abordés



La polyvalence pour faciliter les remplacements



Une gestion rigoureuse des plannings



Des solutions « travail » adaptées au contexte

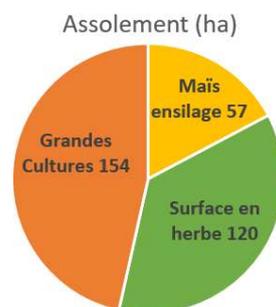


Troupeau

- 120 UGB Lait (191 UGB Totaux)
- 75 VL (2019)
- Vêlages étalés
- Age au premier vêlage : 30 mois
- Pas d'allotement du troupeau
- 6 mois de pâturage/an sur 7ha

Surfaces agricoles

331 ha SAU
dont 177 ha SFP



Collectif de travail

Nombre de personnes : 5

3,6 UMO total (1,7 UMO Lait)

- 1 UMO exploitants
- 2 UMO salariés
- 0,6 UMO bénévoles (2 personnes à la retraite)

Bâtiments & équipements

1 site d'exploitation, parcellaire groupé

- Stabulation VL libre avec logettes/fumier (90 places)
- Veaux en cases collectives (20 places)
- 1 robot de traite (2008) avec porte de tri et DAC
- Pailleuse distributrice
- Cage mobile de contention

Indicateurs de production

- 725 000 litres de lait produits /an (2019)
- 3500 L lait /ha de SFP
- 9665 L lait/VL

Indicateurs de productivité du travail

441 170	L/UMO lait
44	VL/UMO lait
1734	Heures lait/UMO lait
39	Heures lait/VL

Projets de l'éleveur

- Arrêter l'atelier Allaitant
- Augmenter la production laitière et acquérir une 2^{ème} stalle de robot
- Mettre en place une unité de méthanisation avec d'autres exploitants

Fil rouge de l'éleveur

Le revenu et la qualité de vie sont les 2 facteurs déterminants des décisions prises sur l'exploitation

Autres productions

Naisseur-Engraisseur : 25 vaches allaitantes et 11 taurillons vendus/an

➤ La répartition des tâches

- Au sein du collectif, tout le monde est polyvalent : « *Tout le monde fait tout* ». Exploitant et salariés réalisent toutes les tâches, mêmes difficiles. Ce mode de répartition des tâches a deux avantages :
 - **Les remplacements sont faciles à gérer pour l'éleveur** : pendant les week-ends libres ou congés de l'exploitant, celui-ci fait appel à un vacher du groupement d'employeur qui réalise les tâches simples (raclage, paillage) et les salariés les tâches plus techniques.
 - **C'est un levier de motivation des salariés** et l'exploitant réalise également les tâches les moins intéressantes.
- Si tout le monde réalise toutes les tâches, c'est l'exploitant qui en est responsable mais il demande toujours l'avis des salariés.
- La répartition des tâches est discutée tous les mois avec le collectif, au moment du petit déjeuner commun.

Déléguer pour gagner du temps :

- ✓ A une ETA avec chauffeur : délégation de l'ensilage de maïs, d'herbe, du pressage de la paille et du foin = **9,5 jours par an**
- ✓ Au concessionnaire (à 100m de l'exploitation) : délégation de l'entretien du matériel (coût mais gain de temps très important)

➤ Une gestion rigoureuse et stricte des emplois du temps

- L'année est divisée en 3 périodes. Les horaires des salariés sont adaptés à chacune, en fonction de la charge de travail. Ils travaillent en décalé pour avoir **toujours 2 travailleurs sur l'exploitation**. L'exploitant veille au respect de ces horaires.

Nombre d'heures de travail par salarié et par période de l'année

	Du 1 ^{er} Novembre au 1 ^{er} Avril				Avril-Mai				Juin-Septembre							
Semaine	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Salarié 1	5h le matin	5h l'apm	5h le matin	5h l'apm	7h à 17h (avec coupures)				13h à 19h				7h-18h30 ou 8h30-19h30 (avec coupures)			
Salarié 2	5h l'apm	5h le matin	5h l'apm	5h le matin												
Par semaine	25h				45h				30h				48h (max)			

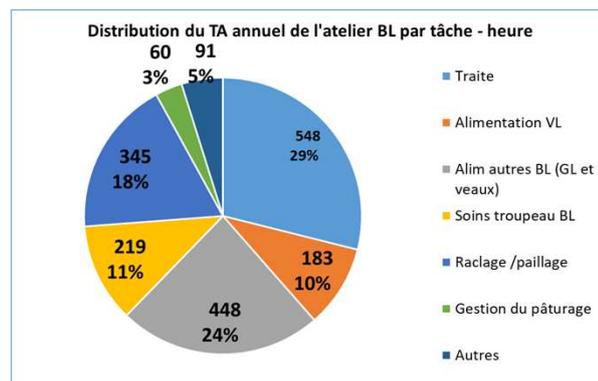
Temps libre de l'exploitant :

« *Mon système me laisse de la souplesse* »

- Les salariés, polyvalents, peuvent remplacer l'exploitant lors de ses week-end libres (1/mois), ou bien l'exploitant fait appel au service de remplacement.
- L'exploitant prend : 8 jours de vacances en hiver + 12 jours en été + 2 fois 3 jours à d'autres périodes. Il prend des jours libres en semaine

➤ Repères de temps – Travail d'astreinte lait

Volume annuel (h)	/UMO lait	/VL	/ 1000 l
Total Atelier lait	1114	27	3,1
Traite	322	8	0,9
Alimentation troupeaux (VL, GL et veaux)	371	9	1,0
Soins au troupeau BL	129	3	0,4



Point sur... la communication au sein du collectif

« En tant qu'employeur, il a une très bonne organisation, et veille à avoir un bon relationnel avec ses salariés (parole d'expert) »

➤ Une communication quotidienne avec les salariés

- **Tous les matins au petit déjeuner** pris tous ensemble : discussion des tâches à réaliser, vérifier que tout se passe bien
⇒ Un moment convivial dans une salle pour le collectif de travail
- **Un communication écrite** : tableau de transmission des tâches à réaliser
- **Un communication rapide** : le Smartphone pour les échanges quotidiens

L'exploitant, sans les salariés :

- « Suivi global de l'exploitation » : 3 fois par an avec le conseiller Réseau d'élevage de la Chambre d'agriculture
- « Suivi économique » : 1 fois par an avec le comptable

⇒ **Les salariés sont toujours informés des décisions prises et des évolutions prévues**



Un point fort de l'exploitation :

- ✓ Salle de réunion spécifique, conviviale, propre et bien rangée : cafetière, frigo, ordinateur, table, chaise.

Point sur... la gestion des salariés

« Le salarié correspondait au profil que je recherchais : polyvalent, sérieux, désireux d'apprendre »

➤ Le recrutement

- ✓ Préparation (appui du conseiller emploi de la Chambre d'Agriculture) : 1 fiche de poste + 1 entretien préalable à l'embauche
- ✓ Critère : la polyvalence pour assurer l'ensemble des tâches
- ✓ Intégration : apprennent à travailler seul en travaillant avec les autres les premières semaines

➤ Levier de motivation

- ✓ Ne pas les laisser faire que les tâches dites « ingrates », l'exploitant y participent également
- ✓ Communication régulière sans jamais hausser le ton
- ✓ Les formations

➤ La formation des salariés

- ✓ Les salariés suivent une formation 1 fois par an



➤ Santé des travailleurs

- ✓ Dominique rappelle régulièrement les consignes de sécurité
- ✓ Un salarié a été formé aux gestes de premiers secours (2 jours)

Recommandations... pour la gestion des salariés

Compétences à maîtriser	savoir communiquer pour éviter les conflits
Difficultés à surmonter	Gestion des différents caractères, éviter les jalousies entre salariés
Solution apportées	Faire participer les salariés à l'ensemble des tâches à tour de rôle et les faire travailler ensemble dans la convivialité

