

# Conseil Travail Caprin

## Guide méthodologique





## Collection

### Méthodes et Outils

**Document rédigé par :**

Christine Guinamard, Sophie Chauvat, Nicole Bossis, Emmanuelle Caramelle-Holtz (Institut de l'Élevage)

**Avec la collaboration de :**

Marie-Pierre Canetta (Syndicat de Contrôle de Performances Gard/Hérault), Carole David (Chambre d'Agriculture d'Ille-et-Vilaine), Valérie Dufourg (Fromagerie Verdier - Etoile du Quercy), Agathe Kohl, Isabelle le Roch (Gard Elevage - Chambre d'Agriculture du Gard)

**Conception graphique :**

Bêta Pictoris

**Mise en page, illustrations :**

Marie-Sophie Bastide, Marie-Christine Sinsard (Institut de l'Élevage)

**Crédit photo :** © D.Hardy/Institut de l'Élevage

Novembre 2010

Compte-rendu n° 00 09 50 113

# Conseil Travail Caprin

## Guide méthodologique

Coordination Christine Guinamard et Sophie Chauvat (Institut de l'Elevage)

Nicole Bossis (Institut de l'Elevage)  
Emmanuelle Caramelle-Holtz (Institut de l'Elevage)

Avec la collaboration de  
Marie-Pierre Canetta (Syndicat de Contrôle de Performances Gard/Hérault)  
Carole David (Chambre d'agriculture d'Ille-et-Vilaine)  
Valérie Dufourg (Fromagerie Verdier – Etoile du Quercy)  
Agathe Kohl, Isabelle Le Roch (Gard Elevage – Chambre d'agriculture du Gard)

Mise en page Marie-Sophie Bastide et Marie-Christine Sinsard (Institut de l'Elevage)

*Cette étude a bénéficié de la contribution financière du Cas Dar*

# Sommaire

<b>Introduction</b> .....	<b>3</b>
<b>1 – Un outil modulaire</b> .....	<b>4</b>
1.1 – Cinq modules .....	4
1.2 – Une démarche en 3 étapes .....	5
<b>2 – La collecte de l'information</b> .....	<b>6</b>
2.1 – La description de l'exploitation .....	6
2.2 – Le travail et l'exploitation .....	6
2.3 – Le travail et l'atelier caprin.....	7
2.4 – Le travail administratif .....	8
2.5 – Quantification du travail d'astreinte .....	8
2.6 – La collecte de l'information en pratique.....	10
<b>3 – La synthèse et la restitution</b> .....	<b>12</b>
3.1 – La synthèse .....	12
3.2 – La restitution.....	13
<b>4 – Illustrations</b> .....	<b>14</b>
4.1 Exemple 1 : une exploitation caprine laitière diversifiée .....	15
4.2 Exemple 2 : une exploitation fromagère fermière spécialisée avec trois salariées .....	28
4.3 Exemple 3 : une exploitation fromagère fermière diversifiée .....	34
<b>Conclusion</b> .....	<b>38</b>
<b>Annexe 1 Le document de collecte de l'information</b> .....	<b>39</b>
<b>Annexe 2 Le document de restitution</b> .....	<b>60</b>

# Introduction

Le travail agricole, tout particulièrement dans les exploitations caprines, se caractérise par des charges de travail importantes ainsi que par des tâches pénibles et répétitives. Les élevages caprins sont très exigeants en main-d'œuvre notamment en production fermière où la conjonction des trois métiers élevage, transformation, commercialisation ajoute à la complexité de la profession. La quantité et la pénibilité du travail constituent un des freins à l'installation de nouveaux éleveurs, voire une cause importante de cessations d'activité précoces.

En 2006-2007, un projet CasDar a été conduit afin d'améliorer les conditions de travail des éleveurs. Il comprenait deux volets :

- recensement des acquis et valorisation des résultats existants sous forme de fiches techniques,
- expérimentations et enquêtes de terrain sur des thèmes prioritaires afin de produire des données objectives (monotraitement, modalité de gestion de la distribution des aliments, dépose automatique dans les systèmes de traite, nettoyage du matériel de fromagerie, moulage des fromages, report de lait, travail d'affinage, organisation du travail dans les collectifs multiples).

Les résultats de ce programme ont été rassemblés sur un CD Rom, diffusés sur le site Web de l'Institut de l'Élevage et à travers des journées techniques, à destination des éleveurs et des techniciens encadrant la filière.

Aujourd'hui, il s'agit de proposer une méthode de diagnostic des problématiques travail de l'éleveur afin d'orienter sa réflexion vers les solutions les plus adaptées.

L'outil "Conseil Travail Caprin" constitue la base d'une démarche de conseil construite en trois temps :

- le recueil de l'information,
- l'analyse et la synthèse des données,
- la restitution à l'éleveur.

Ce document décrit le fonctionnement de l'outil et donne 3 exemples d'utilisation présentés en partie 4.

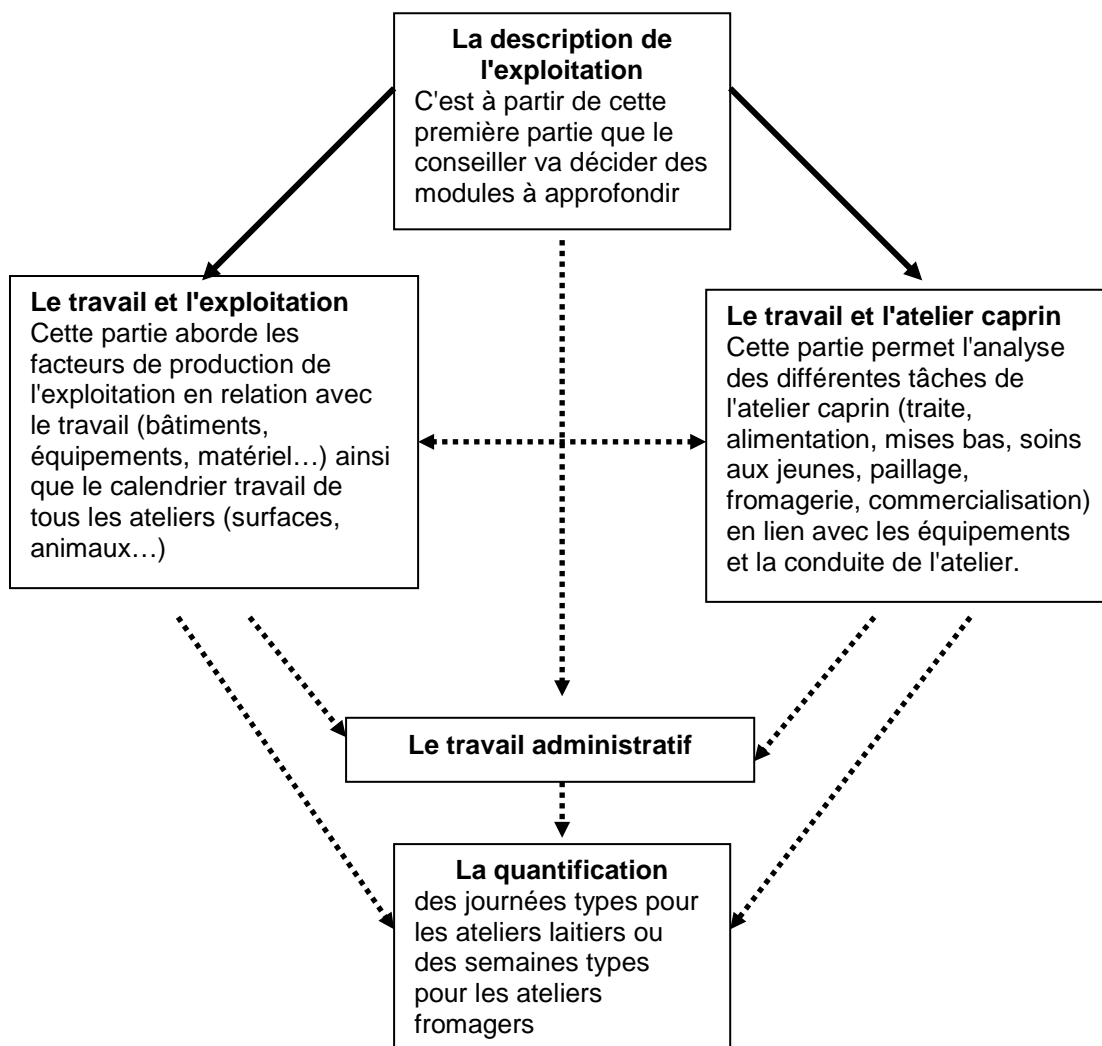
# 1 – Un outil modulaire

## 1.1 – Cinq modules

L'outil proposé vise à accompagner les éleveurs caprins, laitiers ou fromagers fermiers, spécialisés ou mixtes, dans leur réflexion sur l'amélioration de leurs conditions de travail. Devant la diversité des problématiques travail et des systèmes d'élevage, le guide d'entretien a été construit en 5 parties :

- la description de l'exploitation ;
- l'approche du travail global de l'exploitation ;
- l'approche du travail ciblée sur l'atelier caprin ;
- le travail administratif ;
- la quantification du travail d'astreinte.

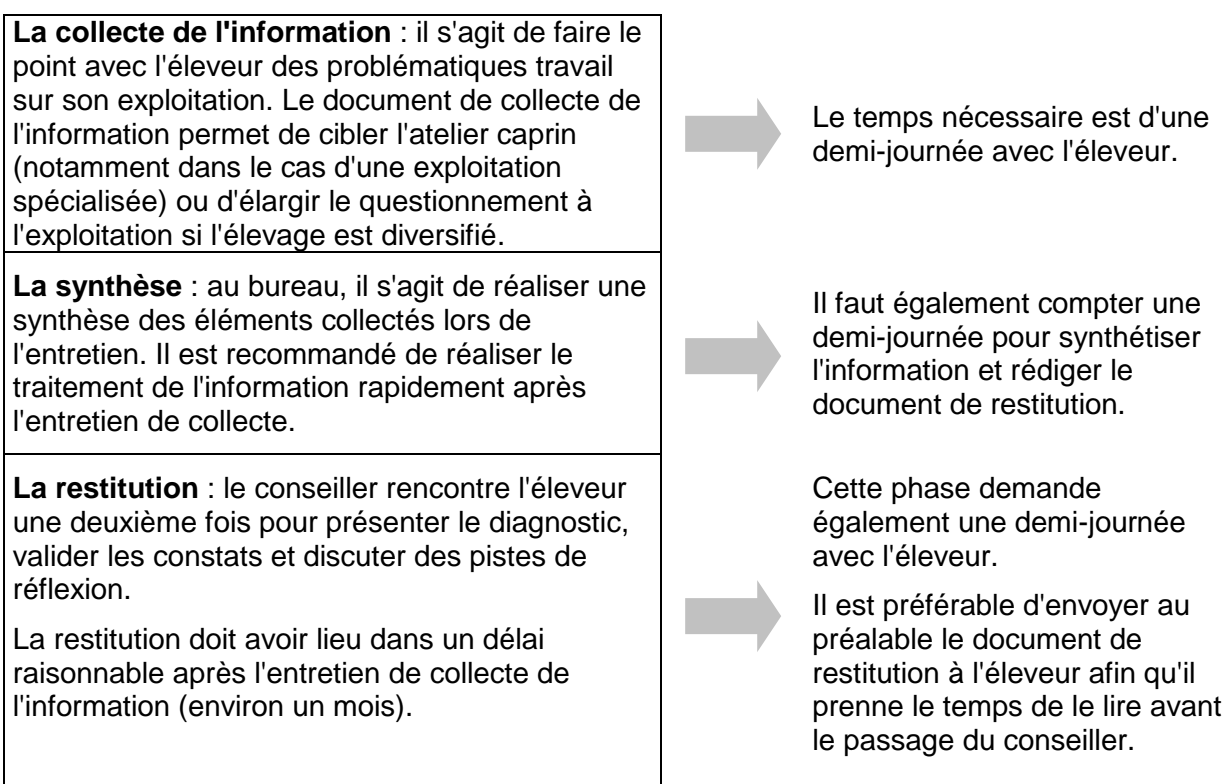
Chaque conseiller déterminera les axes qu'il souhaite examiner avec l'éleveur et ceux qu'il n'abordera pas (au moins dans un premier passage).



"Conseil Travail Caprin" ne prétend pas traiter de l'intégralité des questions sur le travail. Il peut amener le conseiller à détecter d'autres problématiques et être utilement complété par des approches qui interrogeront d'autres aspects. Par exemple, le Bilan Travail pour la quantification annuelle des travaux ; la méthode Atelage pour préciser les formes d'organisation quotidiennes ; la méthode "prendre en compte le travail dans l'aménagement ou la conception des bâtiments d'élevage" ; d'autres qui abordent la gestion des ressources humaines...

## 1.2 – Une démarche en 3 étapes

L'outil s'inscrit dans une démarche de conseil en 3 étapes :



La mise en application de la méthode est compatible avec l'exercice du métier de technicien en termes de compétences et de temps requis.

La mise en œuvre de "Conseil Travail Caprin" ne préjuge pas du temps ensuite nécessaire à la mise en place du plan d'améliorations. Dans certains cas, l'exploitant ne sera pas prêt au changement, dans d'autres il sera nécessaire de l'accompagner dans ses évolutions (simulations pour des changements de conduite, démarches auprès d'autres collègues, renseignement sur des tarifs, etc.), dans d'autres encore il prendra tout en charge.

## 2 – La collecte de l'information

Le document de collecte de l'information (annexe 1) alterne des questions ouvertes et fermées et de la quantification. Le conseiller définit avec l'éleveur les parties qu'il développera de façon prioritaire. Certains chapitres de l'entretien seront développés lors du premier passage du conseiller, d'autres pourront être examinés au moment de la restitution, d'autres encore pourront ne pas être abordés.

L'objectif du guide d'entretien est de comprendre les problématiques travail de l'éleveur, pour cela de larges places sont laissées à l'expression de ses besoins.

### 2.1 – La description de l'exploitation

(Voir le document de collecte de l'information en annexe 1 page 40)

La description de l'exploitation est un passage obligé pour déterminer le type d'élevage et les problématiques travail de l'exploitant. C'est ce module qui orientera la suite l'entretien.

Si certains éléments sont déjà connus du conseiller, il peut s'avérer utile de les approfondir avec une vision "travail" et non plus strictement technico-économique.

Ce premier chapitre permet de préciser l'assolement, de décrire les différents ateliers présents sur l'exploitation et donc d'en comprendre la complexité. Un rapide historique permet d'appréhender les principales stratégies de l'exploitant dans l'orientation du système. Le collectif de travail est répertorié ainsi que le degré de polyvalence, les projets et les objectifs de qualité de vie de ses membres.

Ensuite, dans le cas d'exploitations avec plusieurs ateliers ou un collectif de travail important, l'enquêteur choisira de développer les modules "Le travail et l'exploitation" alors que pour des exploitations spécialisées ou ayant déjà résolu les problèmes d'organisation du travail en amont de l'atelier, il privilégiera le module "Le travail et l'atelier caprin".

### 2.2 – Le travail et l'exploitation

(Voir le document de collecte de l'information en annexe 1 page 46)

Ce module permet d'envisager l'ensemble des facteurs de production structurels, les évolutions prévues et l'avis de l'éleveur sur leur fonctionnalité.

Le calendrier "travail" est déterminant dans la compréhension du travail sur l'exploitation, il permet de positionner :

- ↳ les événements zootechniques relatifs au travail d'astreinte : mises bas, pâturage, durée de la période de traite...
- ↳ les principaux chantiers de travail de saison (fenaison, implantation des céréales, entretien des clôtures, ...).

Outre le positionnement de ces activités, la richesse de la discussion permettra de déterminer le "comment" de leur réalisation.



Ces informations sont croisées avec le vécu de l'éleveur à propos :

- ↪ des périodes qu'il juge difficiles (*exemple : le mois de juin car les travaux de récolte concurrencent la pleine saison de production fromagère et de sa commercialisation*),
- ↪ des tâches qu'il juge pénibles (*exemple : la traite car le trayeur doit fréquemment sortir de la fosse pour amener les chèvres sur le quai de traite*),
- ↪ des interventions sensibles (*exemple : le changement de lots de parcs qui nécessite l'intervention de plusieurs personnes est subordonné à la présence de celles-ci*).

D'autres informations sont également indiquées, comme la réalisation des tâches administratives, les congés ou les tâches exceptionnelles (*construction d'un bâtiment, pose de clôtures...*).

Les modifications de main-d'œuvre, souvent génératrices de changements dans la réalisation du travail, peuvent également être notées comme la participation des enfants pendant les week-ends et les vacances, la présence ou l'absence d'un salarié ou d'un stagiaire.

Les informations déjà renseignées notamment au moment de la description de la main-d'œuvre et de la conduite des ateliers sont à positionner sur le calendrier (si cela n'a pas été fait en cours d'entretien).

Le questionnement relatif au calendrier doit rester méthodique pour éviter les oublis. Le planning a été construit pour être rempli de **bas en haut**, (excepté la ligne "ressenti éleveur" renseignée en dernier), soit en premier lieu la disponibilité de la main-d'œuvre, puis la conduite des ateliers animaux, de la fromagerie, de la commercialisation et des surfaces, enfin les tâches exceptionnelles et le travail administratif.

Le mois de début du calendrier correspond à celui du démarrage de la campagne de production.

Quatre grands types de questions à poser :

- ↪ quoi ? quels sont les travaux à effectuer sur les animaux, les surfaces ?
- ↪ à quel(s) moment(s) de l'année ?
- ↪ qui réalise les travaux ?
- ↪ quelles conditions de réalisation des travaux et lesquels sont sources de difficultés (*pénibilité, stress, complexité, nécessité d'être à plusieurs, temps...*) ?

La pratique de l'entretien permettra à l'enquêteur de mieux répartir les questions à poser.

Le ressenti de l'éleveur sur son travail concerne les périodes les plus problématiques comme les plus agréables.

## 2.3 – Le travail et l'atelier caprin

(Voir le document de collecte de l'information en annexe 1 page 50)

Ce chapitre permet de détailler les pratiques liées à l'atelier caprin ainsi que les équipements de chaque poste :

- la traite,
- l'alimentation des chèvres,

- les mises bas,
- les soins aux jeunes,
- le paillage,
- la fromagerie,
- la commercialisation,
- le travail de saison de la surface fourragère.

Cette partie est plutôt développée dans le cas d'une exploitation caprine spécialisée et un certain nombre de questions ont déjà été posées dans le chapitre "le travail et l'exploitation". Le conseiller peut aborder ce thème dans l'optique de compléter le précédent tout en adaptant son questionnement.

L'éleveur est interrogé quant à ses pratiques, son avis sur ses conditions de travail et ses souhaits d'améliorations.

Les questions fermées visent à fournir des informations objectives et les questions ouvertes à faire préciser le ressenti de l'éleveur, indispensable à un conseil personnalisé.

## 2.4 – Le travail administratif

(Voir le document de collecte de l'information en annexe 1 page 55)

Cette partie, optionnelle, aborde l'organisation du travail administratif. Si elle intéresse potentiellement la totalité des exploitations, dans nombre d'entre elles d'autres problèmes de travail sont à traiter prioritairement et l'amélioration des tâches administratives peut apparaître secondaire. Dans d'autres cas, à l'inverse, certains problèmes de travail ont comme origine une mauvaise gestion administrative auquel cas, aborder ce chapitre peut devenir essentiel.

## 2.5 – Quantification du travail d'astreinte

(Voir le document de collecte de l'information en annexe 1 page 56)

La quantification du travail d'astreinte\* est abordée lorsque l'entretien détecte une surcharge de travail chronique, si l'éleveur souhaite se comparer à une référence ou si l'organisation journalière mérite d'être approfondie notamment lorsque plusieurs personnes participent aux travaux auprès des animaux.

*\* Les **travaux d'astreinte [TA]** correspondent aux tâches non différables à plus de la journée et non concentrables. Ce sont le plus souvent les travaux consacrés aux troupeaux comme la traite, l'alimentation, la surveillance des mises bas, le paillage, le raclage, etc. Le travail d'astreinte évolue au cours de l'année en fonction des événements zootechniques, de la localisation et du mode d'alimentation des troupeaux. Ainsi, par exemple, les soins aux nouveau-nés n'apparaissent qu'en période de mises bas. Les activités de fromagerie et de commercialisation sont également considérées comme du travail d'astreinte. La commercialisation est un travail d'astreinte non quotidien (il n'est évidemment pas possible de modifier la date ou les horaires du marché). Le travail d'astreinte est quantifié en heures (avec une précision à la demi-heure).*

Pour les éleveurs laitiers, il s'agit de décrire une journée type pour une, deux, trois ou quatre périodes de l'année. Les temps de travaux sont reconstitués à partir de la mémoire de chaque intervenant. Pour cela, on recherche les "butées" temporelles de la journée (voir exemple ci-dessous).

*Exemple pour un éleveur laitier :*

*Période 1 : Hivernage, fin des mises bas*

Intervenant 1 <i>Monsieur</i>	Intervenant 2 <i>Madame</i>	Intervenant 3	Intervenant 4
<i>7 à 9 h 30 : surveillance des animaux, distribution du concentré, aide à la traite</i>	<i>7 h 30 à 9 h 30 : traite, lavage de la machine</i>		
<i>10 à 11 h 30 : soins aux chevrettes, paillage, distribution du foin</i>	<i>17 h 30 à 19 h 30 : traite, lavage de la machine.</i>		
<i>14 h à 14 h 30 : distribution du concentré</i>			
<i>17 h à 19 h 30 : nettoyage des auges, distribution du concentré, soins aux chevrettes, aide à la traite</i>			
<b>TOTAL h/j : 7</b>	<b>TOTAL h/j : 4</b>	<b>TOTAL h/j :</b>	<b>TOTAL h/j :</b>

On obtient le travail d'astreinte pour chaque période en multipliant le nombre d'heures/jour de travail d'astreinte par la durée de la période. La somme du travail d'astreinte des différentes périodes permet d'estimer le travail d'astreinte annuel.

Pour les éleveurs fromagers, il est nécessaire de quantifier une semaine type, la commercialisation induisant des variations journalières non négligeables comme la présence de marchés ou de livraisons (voir exemple ci-dessous).

*Exemple pour un éleveur fromager :*

*Période 1 Eté – 2 marchés par semaine*

	travail d'astreinte Elevage (h/j)	travail d'astreinte fromagerie (h/j)	travail d'astreinte commercialisation (h/j)	Qui fait quoi ?
Lundi	4.5	5	1.5 (préparation du marché)	Monsieur s'occupe des soins au troupeau (traite, alimentation, paillage, sortie des animaux en parcs) – Madame est à la fromagerie et prépare le marché
Mardi	4.5	5	7 (marché)	Monsieur s'occupe des soins au troupeau - La salariée fait la fromagerie – Madame est au marché
Mercredi	4.5	5	2 (livraison)	Monsieur s'occupe des soins au troupeau – La salariée fait la fromagerie avec madame – Madame livre les fromages
Jeudi	4.5	5		Monsieur s'occupe des soins au troupeau – La salariée fait la fromagerie avec madame
Vendredi	4.5	5	2 (préparation marché)	Monsieur s'occupe des soins au troupeau – La salariée fait la fromagerie avec madame – Madame prépare le marché
Samedi	4.5	5	6	Monsieur s'occupe des soins au troupeau - La salariée fait la fromagerie – Madame est au marché
Dimanche	4	4		Monsieur s'occupe des soins au troupeau (pas de paillage) – Madame fait la fromagerie.
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>34</b>	<b>18.5</b>	

Dans l'exemple choisi, et pour la période estivale, le travail d'astreinte consacré au troupeau est de 31 h par semaine, le travail de fromagerie de 34 h et la commercialisation de 18.5 h.

Le travail d'astreinte ne représente qu'une partie du travail total de l'exploitation. Il conviendrait d'évaluer les travaux de saison (consacrés aux surfaces, aux troupeaux et à l'entretien du territoire), les autres travaux d'entretien (du bâtiment, du matériel), le travail administratif pour obtenir une vision plus globale du temps de travail sur l'exploitation. Le travail d'astreinte présente l'avantage d'être assez rapidement quantifié et de cerner correctement le travail nécessaire au fonctionnement de l'atelier caprin.

## 2.6 – La collecte de l'information en pratique

L'objectif de "Conseil Travail Caprin" est de favoriser l'expression de l'éleveur sur les thèmes des différents modules. Le conseiller s'efforce d'éviter de donner son avis, de porter un jugement sur ce qui est dit pour ne pas influencer les réponses. Il adoptera autant que possible une posture d'"écoute active", laquelle suppose une attention particulière pour aider la personne à approfondir ce qu'elle dit et pour soi-même bien comprendre ce qui est dit.

Il est primordial, lors de l'entretien, de pouvoir interroger l'ensemble du collectif de travailleurs sur l'élevage même si certains peuvent n'être présents que lors d'une partie de la discussion. En effet, il y a souvent autant de visions différentes du travail et de son vécu que de personnes présentes (que ce soit entre époux, entre membres d'un Gaec).

Les chapitres peuvent être renseignés dans un ordre différent de celui proposé et, dans certains cas, le conseiller devra faire des allers-retours entre les différentes parties pour s'adapter aux propos de l'éleveur.

Avec l'expérience, le conseiller pourra utilement alterner les questions des différentes rubriques, modifier l'ordre des thèmes à aborder et ajuster son questionnement à son interlocuteur pour éviter, autant que possible les redondances, propres au guide d'entretien et inhérentes aux digressions de l'éleveur.

# 3 – La synthèse et la restitution

## 3.1 – La synthèse

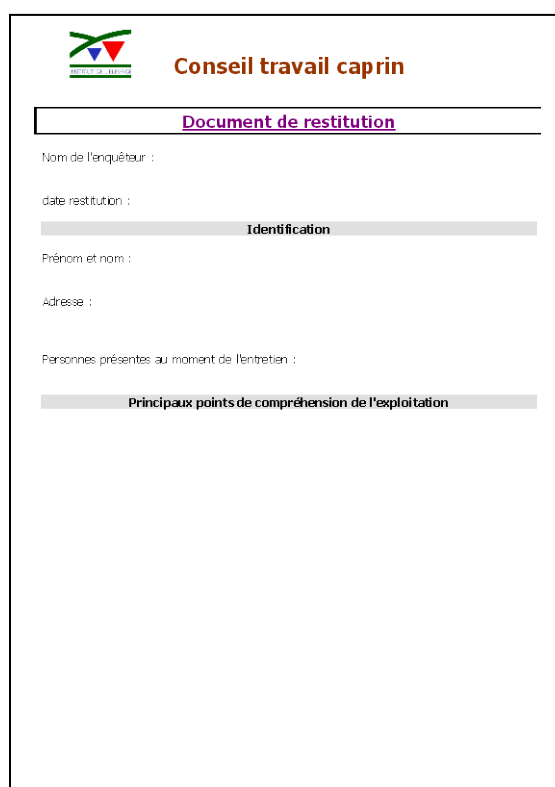
La phase de synthèse a pour but de rédiger un document de base du conseil et de la discussion avec l'éleveur.

Ce document facilite le partage d'analyse entre l'éleveur et le conseiller.

Il favorise la prise de décisions.

Il représente une référence qui permet de recentrer l'action de conseil au cours du temps.

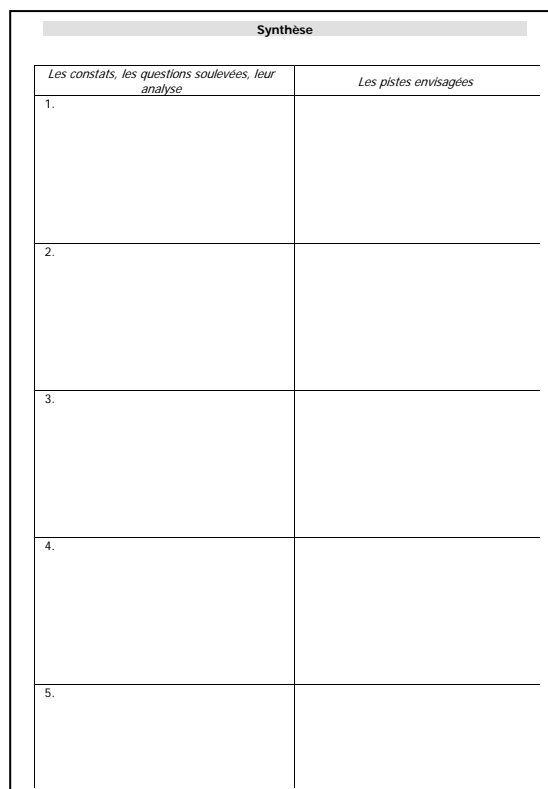
Le support proposé (voir le document de restitution en annexe 2) est suffisamment ouvert pour être adapté à l'ensemble des situations rencontrées.



The form is titled 'Conseil travail caprin' and 'Document de restitution'. It contains several fields for identification and a section for 'Principaux points de compréhension de l'exploitation'. The fields are: 'Nom de l'enquêteur :', 'date restitution :', 'Prénom et nom :', 'Adresse :', and 'Personnes présentes au moment de l'entretien :'. There are two grey bars with text: 'Identification' and 'Principaux points de compréhension de l'exploitation'.

Les principaux points de compréhension de l'exploitation sont rédigés de façon à mettre en avant les éléments jugés importants par le conseiller et qui permettent d'expliquer les problématiques travail.

Ensuite, le conseiller rédige les questions sur le travail et réfléchit aux pistes à discuter. Il est envisageable d'envoyer le document à l'éleveur pour une première lecture.



The table is titled 'Synthèse' and has two columns: 'Les constats, les questions soulevées, leur analyse' and 'Les pistes envisagées'. It has five rows numbered 1 to 5.

	Les constats, les questions soulevées, leur analyse	Les pistes envisagées
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

Lorsque le travail d'astreinte a été quantifié, il est recommandé de joindre les résultats au document de restitution :

Exemple :

<b>PLANNING HEBDOMADAIRE ET TEMPS DE TRAVAUX</b>							
	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE
Préparation commandes (Madame)	5	1.5	1.5				
Livraisons (Madame)		7	3.5	3.5			
Fromagerie (Madame)	1	1	1	1	5	4	4
Fromagerie (Salariée)	4	4	4		4		4
Fromagerie (Salariée)	4	4	4	4		4	
Traite (Salariée)	3.5	3.5	3.5	2	3.5	3.5	3.5
Traite (Salariée)				1.5			
Alim, soin animaux (Monsieur)	2	2	2	2	2	2	2

	REFERENCE ELEVAGE FROMAGER 120 CHEVRES ET 103000 LITRES TRANSFORMEES	SUR L'ELEVAGE
Travail astreinte total	6980 heures	6110
Travail astreinte élevage par chèvre	15 heures	17.4
Travail astreinte fromagerie / 100 L	3.1 heures	2.8
avail astreinte commercialisation / 100	1.25 heure	1.9

	h/semaine	h/an	h/j
TA FROMAGERIE	57	2964	8.1
TA COMMERCIALISATION	22	1144	3.1
TA ELEVAGE	38.5	2002	5.5

Lait transformé estimé : 105 000 litres  
Chèvres 115

### 3.2 – La restitution

La restitution est une étape essentielle dans l'utilisation de l'outil "Conseil Travail Caprin". Elle contribue à l'enrichissement et à l'appropriation du diagnostic par l'agriculteur. Elle est construite sur un échange entre l'éleveur et le conseiller.

La première étape consiste à vérifier que l'éleveur est en accord avec l'analyse du conseiller. La restitution est définie comme l'ensemble des points qui permet :

- de partager l'analyse et les questions soulevées,
- d'approfondir le diagnostic en traitant, si besoin, des chapitres qui n'auraient pas été développés lors du premier entretien,
- de faire émerger de nouvelles interrogations non encore évoquées,
- de prendre position par rapport à ce constat en proposant des pistes de réflexion pour orienter le projet.

De façon pratique, bien réussir la restitution c'est :

- rester à l'écoute de l'éleveur,
- ne pas juger,
- éviter la prescription de conseils,
- instaurer un véritable échange pour construire le plan d'actions de demain.

Suite à la restitution, il appartiendra au conseiller d'amender le document de synthèse s'il y a lieu et d'opérationnaliser les différentes pistes de réflexion.

## 4 – Illustrations

Trois cas concrets éclairent la diversité des situations à laquelle sont confrontés les conseillers caprins. Les 3 exemples sont illustrés par le document de restitution, le premier comporte en plus la rédaction du document de collecte de l'information :

- exemple 1 : exploitation caprine laitière + vaches laitières – un Gaec familial,
- exemple 2 : exploitation caprine fromagère spécialisée - un couple d'éleveurs et trois salariées,
- exemple 3 : exploitation caprine fromagère + atelier apicole – un couple d'éleveurs.

Un seul éleveur était réellement demandeur d'un conseil sur l'organisation du travail (cas 3). Dans les deux autres cas, les exploitants ont accepté de faire un point sur le travail suite à la proposition de leur conseiller.

Une seule exploitation est spécialisée (cas 2) alors que les deux autres comportent un atelier animal en plus des chèvres, des vaches laitières (cas 1) et des abeilles (cas 3). Les exploitations 2 et 3 sont des élevages fromagers.

Le noyau organisateur des 3 élevages repose sur un collectif de travail familial. Les deux exploitations fromagères font appel à des salariés. L'élevage laitier se base sur un Gaec frères/conjointe. L'ensemble des travailleurs a été interrogé dans un seul élevage (cas 3) alors que les salariées n'ont pas été rencontrées dans l'exemple 2, ni le responsable de l'atelier vaches laitières dans l'exemple 1.

Liées à des trajectoires différentes, les questions travail mises en avant sont diverses selon les élevages allant de la clarification de la situation et des points sensibles (cas 2) au diagnostic d'une forte surcharge de travail chronique menaçant la pérennité de l'atelier caprin (cas 3), en passant par une problématique de partage du travail au sein du collectif (cas 1).

Les restitutions ont été réalisées dans les semaines suivant l'entretien de collecte de l'information. Dans l'intervalle de temps séparant l'étape de collecte de l'information de la restitution, les éleveurs de l'exploitation 3 prennent conscience de l'ampleur du problème, réfléchissent à leur situation et imaginent des solutions. Lors de la restitution, la discussion s'engage vers l'abandon de l'atelier apicole au profit du développement de l'atelier caprin qui serait désormais géré par le couple et non plus seulement Madame. Il semblerait que le premier entretien ait suffi à déclencher le processus de changement.



## 4.1 Exemple 1 : une exploitation caprine laitière diversifiée



# CONSEIL TRAVAIL CAPRIN

Nom de l'enquêteur :

Date de l'entretien : 17 janvier 2008

### IDENTIFICATION DE L'EXPLOITATION

Nom et prénom de l'exploitant : Monsieur

Nom de la société : GAEC – Monsieur + Frère + belle-sœur

Adresse :

Code postal :

Commune :

Téléphone :

Personnes présentes lors de l'entretien : Monsieur

Régime fiscal :

Forfait

Réel

Orientation de production :

Laitier

Fromager

Mixte

Durée de l'entretien : 2 h 45

### DESCRIPTION DE L'EXPLOITATION

#### 1 – le troupeau caprin

Nombre de chèvres	Nombre de chevrettes	Nombre de chevreaux engraisés
230	70/80	0 (vente à 3 jours chez un engraisseur)

Les mises bas :

	Période 1	Période 2	Période 3	Période 4
Dates	Février/mars/avril			
Nombre de mises bas	240			

Le lait produit :

Quantité de lait produite par an	TB	TP
180 000 litres	37	33

Système d'alimentation :  
Zéro pâturage – système sec/déshydraté

## 2 – la fromagerie

Litrage annuel transformé :

Technologie et période de production	Période de production	% lait transformé	Mono produit ou gamme	SOQ (Nom)
Lactique				
Pâte pressée				
Caillé doux				
Autre				

## 3 – la commercialisation

	Période 1 : Dates et nombre/semaine	Période 2 : Dates et nombre/semaine	Période 3 : Dates et nombre/semaine
Vente à la ferme			
Livraisons/tournées			
Marchés			
Expéditions			
Permanences dans un magasin			

## 4 – les surfaces

Décrire l'assolement :

SAU (ha)	SFP (ha)	Parcours (ha)	Cultures
74 ha	59 ha	0 ha	15 ha dont 4 ha de maïs grain pour les chèvres

Irrigation : OUI  NON

## 5 – les autres ateliers

	Atelier 1	Atelier 2	Atelier 3
Nom de l'atelier	Bovin lait		
Taille	55 VL		
Production	436 000 litres de quota		
Période	Toute l'année		

## 6 – la main-d'œuvre

Qui fait quoi ? (mettre une croix dans la case concernée)

	Elevage chèvres	Elevage jeunes	From	Com	SFP	SCOP	Travail admin	Atelier 1	Atelier 2	Atelier 3
Exploitant1 Monsieur	X*	X			X	X				
Exploitant2 Frère					x*	x		X		
Exploitant3 Belle-soeur							X	X		
Exploitant4										
Salarié 1										
Salarié 2										
Bénév 1 Père					X	X				
Bénév 2 Mère	x									
Stagiaire1										
Apprenti 1										
ETA/CUMA					X	X				

\*X majuscule signifie que le travailleur intervient de façon prioritaire ; le x minuscule signifie que le travailleur vient en appui à l'activité.

Quelles sont les activités extérieures (responsabilités professionnelles, emploi...) exercées par les exploitants ? A quelle(s) période(s) ? Temps requis pour cette activité extérieure (environ 10 jours par an, un mi-temps...) :

*Monsieur : groupe de formation caprin (4 à 5 jours par an) + réunions syndicat caprin le soir + secrétaire cantonal JA (réunions le soir + 2 jours par an)*

*Belle-sœur : Geda agricultrice (8 à 10 jours par an)*

*Frère : Ceta lait (8 jours par an)*

Polyvalence des travailleurs : Parmi les salariés et exploitants, quel est le degré de polyvalence (tâche réalisable par une autre personne) ? Est-ce que tout le monde peut tout faire ? Est-ce que certaines tâches ne peuvent être réalisées que par une seule personne ? ...

*Belle-sœur ne touche ni aux chèvres, ni aux tracteurs*

*Monsieur et son frère sont polyvalents sur les ateliers bovins, chèvres et travaux des surfaces.*

*Monsieur est responsable de l'atelier chèvre et s'occupe des surfaces*

*Son frère est responsable de l'atelier bovin et seconde Monsieur sur les surfaces.*

## LA TRAJECTOIRE DE L'EXPLOITATION

Historique rapide : quelles sont les autres activités professionnelles exercées avant l'installation ?  
Quels sont les événements clés de l'exploitation ?

*Installation du frère en 1988 en Gaec avec les parents sur une exploitation bovin lait + taurillons  
Installation de la belle-sœur en 1996 : augmentation du foncier de 17 ha + 115 000 l de quota (exploitation sur 2 sites)  
Installation de Monsieur en 2000 en remplacement de sa mère qui prend sa retraite : mise en place de l'atelier caprin (par goût pour le lait, parce que les taurillons ne marchaient plus trop – crise de la vache folle. Les terres séchantes ne sont pas adaptées au maïs).  
2001 : construction d'une stabulation et de la chèvrerie sur le site de l'exploitation – abandon du deuxième site.  
Aujourd'hui, la chèvrerie n'est pas assez grande. Projet d'agrandissement.*

Quels sont les projets personnels (naissance, mariage, étude des enfants, construction ou travaux dans la maison d'habitation...) et les impératifs familiaux ou extérieurs (responsabilités professionnelles, emploi extérieur, scolarisation des enfants, activités associatives...) qui influent sur l'organisation du travail ?

*Monsieur va bientôt devenir papa et les horaires de travail devront être adaptés d'autant que Madame est infirmière avec des horaires variables.  
Construction d'une maison d'habitation en projet (dans 2 ou 3 ans).*

Quels sont les projets d'évolution de l'exploitation (évolution de la taille du troupeau, de la main-d'œuvre, des surfaces, des autres ateliers, des investissements, de la conduite... Installation d'un enfant, conjoint...) ?

*Augmenter la taille du bâtiment caprin dans 2 ou 3 ans et passer de 230 à 280 chèvres car il n'y a pas forcément beaucoup plus de travail avec 230 qu'avec 280 chèvres pour la traite et avec des aménagements dans le bâtiment.  
Perte de 5 à 6 ha qui vont être lotis.  
Difficulté de retrouver des surfaces car beaucoup de jeunes installés sont à la recherche de surfaces et parce que la zone est urbanisée (prix des terres élevés).*

Néanmoins investissements raisonnés : volonté de stabilité

## TRAVAIL ET QUALITE DE VIE

### 1 – Le travail

Qu'est-ce que vous aimez dans votre métier ?

*Aime le travail avec les animaux, avec du vivant.*

*Etre chef d'entreprise est un plaisir. On peut faire évoluer son outil de travail même si on ne peut pas faire tout ce qu'on veut (Monsieur avait un peu travaillé en tant que salarié avant son installation).*

Quels sont les travaux qui vous plaisent ? Pourquoi ?

*La traite, le suivi du troupeau, les mises bas... La variété des travaux.*

*Le frère est passionné de génétique bovine.*

Quels sont les travaux qui vous déplaisent ? Pourquoi ?

*L'écornage des chevrettes : il faudrait le faire suffisamment tôt pour qu'elles ne souffrent pas et que le travail soit efficace.*

Quelles sont les tâches pénibles physiquement ou génératrices de stress ?

*Les journées, au moment des mises bas, sont parfois trop longues.*

*Les 2 semaines pour le maïs sont un peu longues : on ne dort pas beaucoup.*

### 2 – Le temps libre

Dégagez-vous ou souhaitez-vous dégager du temps pour les activités privées :

A l'échelle de la journée ?

*Monsieur prend 1h le matin pour souffler quand il n'y a pas trop de travail.*

A l'échelle de la semaine (week-end, dimanche, autre) ?

*Alternance du travail le dimanche entre les membres du Gaec. : Monsieur travaille un dimanche sur 2 et prend 3 ou 4 heures le dimanche après-midi où il est d'astreinte. Son frère vient l'aider pour alimenter les vaches.*

*Le frère et la belle-sœur travaillent l'autre dimanche. La belle-sœur s'occupe des vaches et le frère des chèvres.*

*Monsieur chasse le week-end et traite éventuellement plus tôt le samedi pour chasser le matin. Pas d'échange dans ce cas-là entre associés car son frère n'est pas chasseur.*

A l'échelle de l'année (congés...) ?

*Monsieur part en vacances 1 semaine par an en été mais ne souhaite pas s'absenter plus d'une semaine d'affilée.*

*En réflexion pour une semaine de vacances supplémentaire en hiver.*

### 3 – Le remplacement

Avez-vous une solution pour un remplacement :

*Les remplacements prévus et inopinés ponctuels se font en interne au Gaec. Aide très ponctuelle des parents.*

*Les remplacements à plus long terme sont gérés à travers une association de remplacement pour l'atelier bovin lait et par un ancien stagiaire pour les chèvres. Le stagiaire ayant fini ses études, il faudra sans doute que Monsieur cherche une autre solution de remplacement.*

### 4 – Qualité de vie et de travail

Quelles sont vos aspirations en matière de qualité de travail ?

*Si l'atelier de chèvre atteint le nombre de 280/300 alors Monsieur envisagera :*

- l'augmentation de la taille de la chèvrerie*
- la distribution automatique de concentré*
- la mise en place du décrochage automatique en salle de traite. (objectif : 300 chèvres traites/heure)*
- l'adhésion à une distributrice en commun pour l'atelier VL permettrait de libérer le frère pour venir aider à l'atelier caprin si celui-ci évolue.*

Quelles sont vos aspirations en matière de qualité de vie ?

*Rentrer plus tôt le soir.*

## DEROULE D'UNE JOURNEE TYPE (ou d'une semaine type) PAR PERIODE

### 1 – Définition des grandes périodes de travail d'astreinte

Périodes	Dates début et fin de la période
Mises bas	<i>février/mars</i>
1 <sup>ère</sup> moitié de lactation	<i>mars à septembre</i>
2 <sup>ème</sup> moitié de lactation	<i>octobre au 15 décembre</i>
Période sans traite	<i>15 décembre au 15 janvier (creux mais toujours un peu de traite)</i>

(Si plusieurs périodes de mises bas, mettre les dates début et fin des différentes périodes)

## 2 – Déroulé d'une journée type par période (pour les laitiers) sur l'atelier caprin :

### 1 Période de mises bas

Durée : 60 jours

Intervenant 1 Monsieur	Intervenant 2 Frère	Intervenant 3 Mère
7 à 9 h : surveillance mises bas et traite		Très occasionnellement, la mère peut intervenir (mais problèmes de santé) sur l'atelier chevreaux – 2 à 3 jours/an
9 h à 10 h 45 : Soins aux chevreaux (9h/9h45), paillage tous les deux jours (1/4 h) alimentation des chèvres (9 h 45/10 h 45),	Les mardi et vendredi, le frère vient aider pour les soins aux chevreaux pendant que Monsieur va amener les chevreaux à la coopérative	
11 h 15 à 12 h 45 : surveillance mises bas, soins chevreaux	Le frère intervient occasionnellement pour les mises bas difficiles.	
14 h à 16 h 30 : Concentré chèvres, surveillance mises bas, soins chevreaux		
17 h à 20 h/20 h 30 : Traite, soins aux chevreaux, alimentation		
22 h 30 à 23 h 30 (parfois seulement 30' parfois 1 h 30) : Soins aux chevreaux		
<b>TOTAL h/j : 12 h</b>	<b>TOTAL h/j :</b>	<b>TOTAL h/j :</b>

### Période 2 pic de lactation

Durée : 180 jours

Intervenant 1 Monsieur	Intervenant 2	Intervenant 3
7 à 8 h 30 : traite		
8 h 30 à 9 h 30 : Alimentation chèvres, soins chevrettes		
10 h 30 : 5' de surveillance avant d'entamer les travaux de saison		
14 h à 14 h 30 : Concentré chèvres		
17 h 30 à 20 h : traite, alimentation, point avec le frère sur le travail du lendemain	Quelques fois, Monsieur finit à 19 h 30, va dîner et repart traiter sur le tracteur.	
<b>TOTAL h/j : 5 h 30</b>	<b>TOTAL h/j :</b>	<b>TOTAL h/j :</b>

**Période 3 Fin de lactation**

Durée : 75 jours

Intervenant 1 Monsieur	Intervenant 2	Intervenant 3
7 h 30 à 9 h 30 : traite, alimentation, paillage	Pour les chantiers (ensilage, foin) ou la chasse, Monsieur avance quelques fois l'horaire de la traite du matin (5 à 7 h)	
14 h à 14 h 30 : Concentré chèvres		
17 h 30 à 19 h 30 : traite, alimentation, point avec Monsieur sur le travail du lendemain		
<b>TOTAL h/j : 4 h 30</b>	<b>TOTAL h/j :</b>	<b>TOTAL h/j :</b>

**Période 4 Creux**

Durée : 50 jours

Intervenant 1 Monsieur	Intervenant 2	Intervenant 3
7 h 30 à 9 h : traite, alimentation (au seau car petites quantités), paillage		
14 h à 14 h 30 : Concentré chèvres		
17 h 30 à 19 h : traite, alimentation		
19 à 20 h : Aide son frère à finir le travail sur les bovins		
<b>TOTAL h/j : 4 h 30</b>	<b>TOTAL h/j :</b>	<b>TOTAL h/j :</b>

Période 1 Mises bas

Durée : 60 jours

12 h

= 720 h

Période 2 Pic de lactation

Durée : 180 jours

5 h 30

= 990 h

Période 3 Fin de lactation

Durée : 75 jours

4 H 30

= 337,5

Période 4 Creux

Durée : 50 jours

4 h 30

= 225 h

Soit 2273 heures de travail d'astreinte/an sur l'atelier chèvre

Soit en moyenne 6 h 15/jour

**LE TRAVAIL ET L'ATELIER CAPRIN****1 – La traite**

Durée de traite et fréquence : 1 h 30, deux fois par jour

Soit 160 chèvres traites/heure

Nombre de trayeurs (par traite) : 1 (pas de traite à 2 pour que les chèvres ne s'y habituent pas et ne montent plus seules sur le quai de traite)

Nombre de sorties des trayeurs de la fosse pendant la traite : 4 (pour aller chercher les 4 lots – perte estimée de 15' par traite)

Nombre de quais : 2	Décrochage automatique : OUI <input type="checkbox"/> NON <input checked="" type="checkbox"/>
Nombre de places : 48	Aire d'attente : OUI <input type="checkbox"/> NON <input checked="" type="checkbox"/>
Nombre de griffes : 24	Sortie rapide : OUI <input checked="" type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>
	Barrière poussante : OUI <input type="checkbox"/> NON <input checked="" type="checkbox"/>

Que pensez-vous de la durée de la traite (trop longue...) ?

*La durée de la traite n'est pas trop longue puisqu'elle dure en général 1 h 30 au maximum. C'est cependant le temps maximum que l'éleveur souhaite accorder à la traite. En période de mises bas, la traite est trop longue puisqu'il faut trier et jeter les bidons de colostrum*

Que pensez-vous de l'astreinte de la traite (est-ce pesant, des solutions d'allègement ont-elles été trouvées...)?

*L'astreinte traite n'est pas pesante. Ne souhaite pas donner le concentré en salle de traite car de toute façon ne peut pas donner la ration complète et doit distribuer le complément de concentré ensuite.*

Comment jugez-vous vos conditions de traite (confort, éclairage, température, courant d'air, mouches, bruit, posture...)?

*La salle de traite est trop chaude l'été et la trappe d'ouverture ne rafraîchit que s'il y a du vent. Mais elle est très lumineuse (translucides).*

La traite ou certaines opérations de traite sont-elles sources de stress ?

*Le "dressage" des chevrettes à la traite est très pénible. Une partie du concentré est distribuée en salle de traite pour faciliter l'apprentissage des chevrettes.*

Que souhaiteriez-vous améliorer dans l'activité de traite en rapport avec vos conditions de travail ?  
Si agrandissement de la chèvrerie :

- construction d'une aire d'attente avec chien électrique avec comme objectif de traire seul et gagner ¼ heure ou 20 minutes/changements de lots
- mise en place du décrochage automatique si augmentation de la taille du troupeau

## 2 – L'alimentation des chèvres

### Distribution

Type d'aliment	Nombre de repas	Mode de distribution	Quantités distribuées par chèvre	Lieu de stockage et distance	Période(s) de distribution
Concentrés	3	chariots	1.4 kg/j	Silo à proximité	Toute l'année
Déshydratés	3	chariots	0.5 kg/j	Hangar à 50 m	
Foin	2	manuel	0.8 à 1 kg/j	tracteur 2 fois par semaine	
Ensilage					
Paille non alimentaire	1 fois tous les deux jours	pailleuse			

Cornadis autobloquants en :

- salle de traite : OUI  NON
- chèvrerie : OUI  NON



Comment jugez-vous les conditions de distribution de l'alimentation (confortables, pénibles, stress, temps de distribution, astreinte...) ?

*Situation confortable grâce à l'utilisation de chariots. Souhaiterait une distribution entièrement automatisée.*

*Pour l'instant, monsieur n'est pas favorable à la distribution du foin en libre service (problème de gaspillage et de moindre consommation).*

Pensez-vous possible d'assouplir les modalités de distribution de l'alimentation certains jours (ex dimanche) ?

*Avancement possible de la distribution de 14 h à la fin de la matinée.*

*Volonté de maintenir 3 repas de concentrés par jour.*

*Il serait possible de faire appel à une distributrice automatisée en Cuma (déjà existante mais non utilisée dans le Gaec).*

### 3 – Les mises bas

Vous levez-vous la nuit pendant cette période pour surveiller les animaux ?

*Non, volontairement. Pas d'entrées dans le bâtiment après 20 h 30.*

Comment jugez-vous cette période (quantité de travail, pénibilité, enjeux par rapport à la production future = charge mentale...) ?

*Ce n'est pas une période déplaisante mais quelques fois la surcharge est un peu forte.*

Mettez-vous en place des mesures spécifiques pendant la période des mises bas (main-d'œuvre d'appoint, modification de l'organisation du travail comme le travail de tous dans un Gaec le week-end en période de mises bas...) ?

*Monsieur travaille davantage et songe à scinder la période de mises bas en deux (une en novembre et une en février/mars) de façon à étaler la pointe et la trésorerie.*

### 4 – Les soins aux jeunes

Alimentation lactée :

Nurserie : OUI  NON

Louve : OUI  NON

Gouttière : OUI  NON

Multi-biberon : OUI  NON

Sous la mère : OUI  NON  (sauf de façon exceptionnelle)

Y a-t-il beaucoup de transferts d'animaux entre différents bâtiments ou entre différentes zones du bâtiment ?

*Il faut transporter dans une brouette ou sous les bras les chevreaux jusqu'à la nurserie (100 m).*

Comment jugez-vous le travail lié à l'élevage des jeunes (répétitif, pénible, confortable, agréable...) ?

*Le travail est répétitif et pas très valorisant – difficultés d'entente avec les engraisseurs.*

- *par rapport au temps de travail et la valorisation des produits*
- *connaissant le métier d'engraisseur désaccord sur la comptabilisation des animaux morts au bout de 48 heures*

Envisagez-vous des améliorations dans votre travail concernant les soins aux jeunes ?

*La mise en place de la gouttière pour les chevrettes a permis une meilleure organisation et surveillance.*

*Projet d'agrandissement de la nurserie mais elle ne sera pas plus proche de la chèvrerie !!! A réfléchir peut-être plus globalement dans le projet d'agrandissement de la chèvrerie.*

## LE TRAVAIL ADMINISTRATIF

Avez-vous un bureau ? OUI  NON

*3 lieux : Monsieur dispose d'un ordinateur portable pour le suivi du troupeau chèvres*

*Le bureau avec la comptabilité est chez le frère.*

*Un bureau, à côté de la stabulation VL, permet de recevoir les techniciens et commerciaux.*

Utilisez-vous un ordinateur ? OUI  NON

Utilisez-vous un Palm ? OUI  NON

Délégez-vous certaines tâches administratives ? :

Comptabilité : OUI  NON

Déclaration PAC OUI  NON

Gestion du troupeau OUI  NON   
(carnet sanitaire, commande des repères d'identification...)

Suivi facturation OUI  NON   
(fromagerie)

Y a-t-il un moment précis dédié au travail administratif ? Non  
*Chaque associé réalise les commandes propres à son atelier.*

Le travail administratif est-il une obligation réglementaire ou a-t-il un intérêt pour la gestion de l'exploitation ?

*Intérêt dans le suivi des troupeaux*

Jugez-vous le travail administratif comme une source de stress ?

Si oui, pourquoi (pas d'intérêt, peur des contrôles, quantité, sentiment de non maîtrise...) ?

*Un peu, surtout pour les contrôles.*

Quelles améliorations souhaiteriez-vous apporter pour améliorer le travail de gestion administrative ?

*Centralisation des données dans un bureau indépendant.*

*Pourquoi ne pas envisager la délégation d'une partie du travail administratif (embauche sous forme d'un groupement d'employeurs pour le secrétariat et la comptabilité ?)*

## LE TRAVAIL DE LA SURFACE FOURRAGERE

Présentation rapide et appréciation par les exploitants du matériel lié aux surfaces fourragères (propriété, CUMA, copropriété... ; matériel faisant défaut, défectueux, obsolète...) ?

*Exploitation plutôt bien équipée en matériel.*

*Remorques et tracteurs en propriété.*

*Renouvellement du matériel en copropriété avec un voisin.*

*Appel à l'entreprise pour l'épandage du fumier, le battage, l'ensilage, le bottelage.*

*Quelques matériels en Cuma : tonne à lisier, déchaumeuse, broyeur...*

Quantités de matière sèche récoltées par an (foin, enrubannage, ensilage, paille...) :

*70 à 80 tonnes de MS de foin pour les chèvres.*

Quand et comment les travaux de la surface fourragère influent-ils sur le travail de l'atelier caprin (décalage des horaires, abandon de certaines tâches, sollicitation différentes des travailleurs...)?

*Quand il y a beaucoup de travail sur les surfaces :*

- *le père de Monsieur s'occupe des surfaces (notamment quand Monsieur s'occupe de la traite et des soins aux animaux)*
- *Monsieur peut retourner si besoin sur le tracteur le soir après dîner*
- *Le frère remplace Monsieur sur le troupeau laitier pour que ce dernier fasse une journée pleine sur le tracteur.*

Y a-t-il des tâches pénibles et/ou des pointes de travail liées aux travaux de surface fourragère ?

*Pointe de travail pour le maïs (implantation en avril et ensilage en septembre).*

*L'épandage du lisier n'est pas toujours facile car les créneaux d'épandage sont restreints du fait de l'achat du matériel en commun.*

Quelles solutions envisagez-vous pour remédier à ces problèmes ?

*Il faut réfléchir à la délégation de certains travaux aux printemps si agrandissement du troupeau caprin pour libérer Monsieur.*

# Conseil Travail Caprin

## Document de restitution

Nom de l'enquêteur :

Date réalisation de l'enquête : 17 janvier 2008

Date restitution :

### Identification

Prénom et nom : Gaec, Monsieur – frère et belle-sœur

Adresse :

Personnes présentes au moment de l'entretien : Monsieur

### Aspirations de l'éleveur

Volonté de mobilité autour des trois ateliers (chèvres, vaches laitières, cultures)

Améliorer ses conditions de travail

Adapter sa charge de travail à ses contraintes familiales

### Les atouts et les contraintes

	Atouts	Contraintes
Eléments de structure et de conduite	<i>Maîtrise technique des ateliers</i>	<i>Manque cependant de productivité sur l'atelier caprin</i>
Bâtiments/équipements	<i>Bâtiments récents et fonctionnels</i>	<i>Investissements lourds</i>
Conduite du troupeau et des surfaces	<i>Parcellaire adapté aux vaches laitières Adhésion coopérative pour les chèvres</i>	<i>Pas d'accessibilité par rapport aux chèvres</i>
Les autres activités		<i>Trois ateliers de dimension conséquente</i>
Les solutions mises en œuvre au préalable	<i>Production sur un seul site</i>	
Appréciation qualitative du travail		<i>Des journées avec des amplitudes de travail importantes Période de semis de maïs et de fenaison difficile</i>

## Quelques données chiffrées

Travail d'astreinte de l'atelier caprin :	2273 h/an
Travail d'astreinte journalier de l'atelier caprin :	6 h 15/j
Quantité de fourrage manipulée manuellement :	85 tonnes/an
Quantité de concentrés manipulée avec le chariot :	140 tonnes/an

## Synthèse

Domaine		Points forts	Points améliorables	Pistes à creuser	Adéquation par rapport aux aspirations
Atelier caprin	Traite	<i>1 h 30 = temps maximum acceptable</i>	<i>Diminution du temps de traite si augmentation du troupeau</i>	<i>Décrochage automatique Aire d'attente Chien électrique</i>	+
	Chevrettes		<i>Bâtiment à adapter</i>	<i>Agencement local chevrettes Localisation nursery</i>	+
	Alimentation	<i>Diminution de la pénibilité de la distribution de concentrés</i>	<i>Mécanisation future</i>	<i>Distribution automatique de concentrés</i>	+
	Paillage	<i>Paillage un jour sur deux avec pailleuse</i>			
	Surveillance	<i>Surveillance du troupeau pendant la traite et les soins aux animaux</i>	<i>Gérer les différentes contraintes des autres ateliers à des périodes clés</i>	<i>Déléguer plus de temps de surveillance sur l'atelier caprin</i>	=
Atelier vaches laitières		<i>Aide ponctuelle + dimanches</i>		<i>Répartition des rôles entre associés du Gaec</i>	+
Travaux de cultures			<i>Monsieur réalise seul les travaux des champs</i>	<i>Délégation (entreprise...)</i>	+
Travail administratif		<i>Suivi du troupeau caprin avec Isachèvre</i>	<i>Rassembler dans un seul endroit tous les documents de l'exploitation</i>	<i>Agencement d'un bureau commun Partage des informations</i>	+
Autres travaux		<i>Aide occasionnelle des parents</i>		<i>Remplacement ?</i>	=
Cohérence globale		<i>Eleveur passionné par son métier</i>	<i>Souhaits d'améliorer les conditions de travail par quelques investissements à moyen terme</i>	<i>Agrandissement troupeau caprin, augmentation de la productivité, répartition du travail entre associés</i>	

## 4.2 Exemple 2 : une exploitation fromagère fermière spécialisée avec trois salariées

### Conseil Travail Caprin

#### Document de restitution

Nom de l'enquêteur :

Date réalisation enquête : 27 novembre 2008

Date réalisation restitution : 23 janvier 2009

#### Identification

Prénom et nom : Monsieur et Madame

Adresse :

Personnes présentes au moment de l'entretien : Madame

Personnes présentes au moment de la restitution : Monsieur et Madame

#### Principaux points de compréhension de l'exploitation

Exploitation caprine fromagère – 115 chèvres - 950 litres par chèvre (troupeau Gênes, indemne de CAEV) - Vente des chevrettes à 1,5 mois au groupement - Autorenouvellement – Vente des chevreaux à 8 jours sauf une trentaine engraisés à Noël et Pâques.

Monsieur et Madame travaillent sur l'exploitation avec leurs 3 salariées : salariée 1 sur l'élevage (traite), salariée 2 à la fromagerie et salariée 3 à la fromagerie et sur l'élevage.

Dernière augmentation du troupeau en 2008 : + 20 chèvres.

28 ha de SAU et 42 ha déclarés au total.

#### Bâtiments/équipements :

Bâtiment d'élevage, salle de traite et stockage des effluents limites par rapport à la taille du troupeau. Traite trop longue (2 h). Local de traite non isolé et mal exposé.

Matériel de distribution du concentré (distrikit) ancien et non réparable (entreprise de maintenance en cessation d'activité). Nécessité de remplacement rapide. Remplissage quotidien des distributeurs au seau.

Distribution du fourrage manuelle et pénible (problème d'accessibilité aux auges sur l'aire paillée, problème de manipulation et de déroulement des balles rondes dans le couloir étroit, reprise à la fourche). Distribution de fourrage en vert à la fourche (1,5 tonne/jour) pendant 120 à 150 jours par an selon les années. Il faut compter environ 1 h 15 pour couper et distribuer le vert. Pendant 150 jours : c'est pénible !

Paillage manuel. Le paillage est moins pénible à gérer que les refus (beaucoup de refus).

### **Conduite des surfaces :**

Jusqu'à maintenant, implantation de 4 à 5 ha de céréales par an. Aujourd'hui, tout est en prairie temporaire. 3 ou 4 ha de prairies sont semés par an au printemps. Pas de possibilité d'implantation en automne car trop de sangliers.

Des tâches, comme l'épandage du fumier, sont sous-traitées. C'est cher mais très pratique. Par contre, le voisin épand souvent sur les mêmes parcelles : celles qui sont les plus proches (toujours pas de solutions pour les plus éloignées).

### **Conduite du troupeau :**

AOC Pélardon qui entraîne des contraintes de pâturage.

50% de lactations longues et 3 petits lots de mises bas groupées (30 à 35 chèvres début mars, 15 à 20 chèvres mi-novembre et 15 chèvres en mai). Production de lait toute l'année avec une grosse activité de Pâques à fin Septembre et à Noël.

### **Fromagerie :**

Taille adaptée – fonctionnelle – équipée (machine à laver, transfert automatique du lait, répartiteur...).

Organisation pour alléger le travail du week-end (report sur d'autres journées...).

### **Commercialisation :**

Stratégie de commercialisation et plaisir personnel dans la fabrication : gamme variée de fromages : 90% de lactiques dont des Pélardons, 8% de type Reblochons et 2% de tommes. Cette gamme permet de "rentre" chez de nouveaux clients.

Cette stratégie de commercialisation est gourmande en temps.

De nombreux clients : environ 80.

Beaucoup de temps passé à la préparation des livraisons.

Mode principal de commercialisation : 3 livraisons/tournées par semaine (vente à la ferme et expédition occasionnelles) auxquelles il faut rajouter une livraison supplémentaire (1 h à 1 h 30) en été.

Nouveau véhicule frigorifique (plus grand que l'ancien) : possibilité de réorganiser les tournées. Utilisation de l'ancien camion frigorifique lorsqu'il y a de faibles quantités à livrer ou dans des lieux où il est difficile de circuler (rues étroites...).

Compte tenu de la notoriété de l'exploitation, réflexion possible d'une restructuration de la clientèle.

### **Main-d'œuvre :**

Collectif de travail important : Monsieur et Madame travaillent avec 3 salariées (pour l'équivalent de presque 2 temps plein). Des stagiaires et des bénévoles viennent compléter ce collectif.

- Monsieur : alimentation du troupeau (ne trait quasiment plus), surface fourragère, administratif, bricolage, mécanique ("*ce que les autres n'aiment pas faire*"), remplace Madame pour quelques livraisons.
- Madame : transformation (fabrication, gestion de l'affinage...), commercialisation (préparation des commandes et livraisons), rares remplacements à la traite.
- Salariée 1 : élevage (surtout la traite qu'elle peut réaliser jusqu'à 13 fois par semaine sauf le jeudi soir), s'occupe aussi des mises bas, des chevreaux.
- Salariée 2 : fromagerie à mi-temps le matin (handicapée, contrat Cotorep : il lui est impossible de réaliser certaines tâches, une deuxième personne doit travailler en même temps qu'elle), très volontaire.

- Salariée 3 : pour environ un mi-temps : nouvellement embauchée, elle travaille avec la Salariée 2 à la fromagerie ou sur l'élevage, assure la traite du jeudi soir.

Le travail est bien délégué sauf :

- les travaux liés à la surface fourragère,
- la gestion de la commercialisation (qui implique un passage de consigne pour la fabrication),
- le bricolage et la maintenance. Compte tenu de l'automatisation des tâches (véhicules frigorifiques, engins agricoles, fromagerie, séchoirs, salle de traite...), le travail de maintenance est très important en dépit d'une politique d'investissement dans du matériel en bon état. Le manque d'artisans en règle générale mais aussi dans des domaines techniques un peu pointus complique encore la tâche. Manque toujours du temps pour organiser les chantiers de maintenance, intervention toujours en curatif et en pointillé ("*Toujours trop vite*").

#### **Autres activités :**

Les exploitants sont très impliqués dans la vie locale (conseil municipal ; comité des fêtes), la vie syndicale (responsabilités professionnelles) et les loisirs (escalade, rivière, parapente). Une période de vacances d'une dizaine de jours + quelques week-ends prolongés par an. 2 enfants autonomes.

Madame et Monsieur souhaiteraient prendre davantage de congés mais il est difficile de déléguer la commercialisation

#### **Les projets :**

- conserver les autres activités personnelles, voire leur accorder plus d'importance.
- pouvoir s'absenter de l'exploitation pendant 3 ou 4 semaines consécutives (destination lointaine).
- consolider le travail avec les salariées (stabiliser l'effectif – former à la commercialisation).
- installation "possible" du fils sur un projet d'accueil sportif/tables d'hôtes + caprin fromager.
- construire une maison près de la chèvrerie (pour les stagiaires, les salariés).
- construire des toilettes près de la chèvrerie.



## Temps de travaux

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE
Préparation commandes (Madame)	5	1.5	1.5				
Livraisons (Madame)		7	3.5	3.5			
Fromagerie (Madame)	1	1	1	1	5	4	4
Fromagerie (Salariée)	4	4	4		4		4
Fromagerie (Salariée)	4	4	4	4		4	
Traite (Salariée)	3.5	3.5	3.5	2	3.5	3.5	3.5
Traite (Salariée)				1.5			
Alim, soin animaux (Monsieur)	2	2	2	2	2	2	2

	REFERENCE ELEVAGE FROMAGER 120 CHEVRES ET 103000 LITRES TRANSFORMEES	SUR L'ELEVAGE
Travail astreinte total	6980 heures	6110
Travail astreinte élevage par chèvre	15 heures	17.4
Travail astreinte fromagerie / 100 L	3 heures 05	28.2
Travail astreinte commercialisation / 100 L	1 heure 15	19.1

Lait transformé estimé : 105 000 litres  
Chèvres 115

	h/semaine	h/an	h/j
TA FROMAGERIE	57	2964	8.1
TA COMMERCIALISATION	22	1144	3.1
TA ELEVAGE	38.5	2002	5.5

## Synthèse

<i>Les constats, les questions soulevées, leur analyse</i>	<i>Les pistes envisagées</i>
1. Pénibilité de la distribution pour Monsieur et Salariée 1 (foin, fourrage en vert, concentrés)	Réfléchir à une nouvelle organisation du bâtiment, de façon globale et concertée avec le projet d'installation du fils. Dans ce projet, ne pas oublier le redimensionnement du stockage des effluents.  Revoir l'alimentation en concentré du fait de la cessation d'activité de l'entreprise commercialisant les Distrikit.
2. Alimentation des chevreaux pénible	Reconfigurer la nursery.
3. Longueur de la traite (salle de traite trop petite)  Apprentissage de la traite aux chevrettes pénible (mal au dos) – Aire d'attente trop grande ou mal conçue ?	Investissement dans une salle de traite dimensionnée pour les 115 chèvres en production (voire plus ?). Comparer des devis de prix pour une salle de traite 2 quais de 16 places (seulement remplacement de la salle de traite ou reconfiguration du local ?)  Réduction du troupeau avec augmentation de la production laitière en se retirant de l'A.O.C.  A raisonner globalement avec la modernisation des bâtiments et le projet d'installation du fils.

<i>Les constats, les questions soulevées, leur analyse</i>	<i>Les pistes envisagées</i>
<p>4. Travaux de culture</p> <p>Seul le voisin peut réaliser les travaux de surfaces en cas d'absence de Monsieur.</p> <p>Absence ou retraite de Monsieur : qui peut s'occuper des surfaces fourragères ? De l'affouragement en vert ?</p> <p>(Parcelles trop éloignées pour que les chèvres pâturent davantage donc pas possible d'envisager la diminution/suppression de l'affouragement en vert).</p> <p>Pénibilité du travail en tracteur : terrain très caillouteux.</p>	<p>Spécialisation d'une salariée (ou un salarié).</p> <p>Délégation des travaux de culture.</p> <p>Achat de la totalité du foin.</p>
<p>5. Activité "entretien/bricolage/maintenance".</p> <p>Essentiellement réalisée par Monsieur.</p> <p>Activité différéable sur le court terme mais pas le long terme.</p>	<p>Est-ce que le fils reprendra cette activité au moment de son installation ?</p> <p>Formation d'une (ou un) salarié(e).</p>
<p>6. Gestion de la commercialisation</p> <p>(nombreux clients, gamme de produits étendue) ; nécessité de l'expérience pour comprendre les subtilités des relations aux clients – passage de consignes difficile.</p>	<p>Simplification de la commercialisation (moins de clients, gamme moins étendue) pour une délégation plus facile. Etre référencé par un supermarché.</p> <p>Apprentissage de la délégation par réalisation de la prise de commandes, de la traduction sur la fabrication et des tournées à 2 : formation de la salariée 3.</p>
<p>7. Livraisons</p> <p>Stress important en période touristique (difficulté de circuler, de se garer, respect des horaires de livraison...).</p>	<p>Réfléchir à une autre organisation de la distribution avec le nouveau camion frigorifique.</p>
<p>8. Préparation des livraisons</p> <p>(pas de table, chariot trop bas ? vérifier l'adéquation entre la hauteur du plan de travail et la taille des différentes personnes réalisant le travail).</p>	<p>Possibilité de mettre une table (réglable en hauteur ?) en coin et une ou deux étagères pour poser crayons, carnets, étiquettes, emballages...</p> <p>Le chariot peut servir pour déplacer les caissettes.</p> <p>Poser un lave main dans la pièce d'emballage.</p>

<i>Les constats, les questions soulevées, leur analyse</i>	<i>Les pistes envisagées</i>
<p>9. Fromagerie</p> <p>Plans de travail et bacs de lavage assez bas (OK pour Madame et Salariée 2) – Quid de la pénibilité pour Salariée 3 ?</p>	<p>Placer un interrupteur qui permet de tout éteindre d'un coup dans la fromagerie.</p> <p>Gagner du temps de moulage sur les lactiques non AOC avec des multimoules.</p>
<p>10. Transmission de l'information</p>	<p>Passation de consignes écrites pour éviter une obligation de présence à des heures précises : utilisation possible de tableaux.</p> <p>Concertation régulière des membres du collectif de travail.</p>
<p>11. Travail administratif</p> <p>Beaucoup de paperasse – Difficultés de discuter avec l'administration.</p> <p>La délégation de la comptabilité est un échec dans la mesure où Monsieur ne dispose plus d'outils de pilotage pour l'exploitation.</p>	<p>Délégation de l'élaboration des bulletins de salaire.</p> <p>Planifier la réalisation des tâches administratives.</p> <p>Dédier un lieu de réalisation de ces tâches.</p>

### 4.3 Exemple 3 : une exploitation fromagère fermière diversifiée

## Conseil Travail Caprin

### Document de restitution

Nom de l'enquêteur :

Date réalisation de l'enquête : 28 janvier 2009

Date restitution :

#### Identification

Prénom et nom : Monsieur, Madame et fils

Adresse :

Personnes présentes au moment de l'entretien : Monsieur et Madame

#### Principaux points de compréhension de l'exploitation

Mise en place de l'atelier caprin en janvier 2007.

Exploitation caprine fromagère – 47 chèvres à la traite en 2008 – 60 chèvres à la traite en 2009 - 600 litres par chèvre - Vente des chevreaux à 8 j au groupement – Auto renouvellement (5 chevrettes par an). Madame est la responsable de l'atelier caprin. Elle assure la traite, la garde, la fromagerie, la commercialisation et les soins aux animaux.

Installation de Monsieur en mars 2002.

Monsieur est responsable de l'atelier apicole - 300 ruches (450 ruches possibles) – transformation d'une bonne partie de la production (gâteaux, guimauves...) et vente directe. Projet d'installation du fils en engraissement porcs et chevaux de loisirs.

#### Bâtiments/équipements :

Les bâtiments caprins sont neufs (avril 2007) et fonctionnels. Salle de traite 3 postes, 6 griffes, 1 seul quai, 12 places. Concentré distribué à la traite. Foin distribué manuellement (foin de Crau en grosses bottes rectangulaires – 200 kg).

Transfert direct du lait dans le tank puis la fromagerie.

Fromagerie, chèvrerie et stockage dans un seul bâtiment mais le hangar ne permet pas de stocker un camion de foin entier (environ 6 livraisons par an). Le paillage est manuel mais ne paraît pas contraignant.

35 ha de parcours exploités (sur un potentiel de 80 ha) en gardiennage. Aucune clôture car beaucoup de sangliers, de bois et de pentes.

Pas de tracteur sur l'exploitation.

La miellerie est aussi récente.

**Conduite du troupeau :**

AOC Pélardon. Tous les fromages sont transformés en Pélardon. Le cahier des charges AOC impose 210 jours de pâturage par an.  
Mises bas groupées en février.

**Fromagerie :**

Démarrage de la fromagerie dans la deuxième quinzaine de février.  
Taille adaptée – fonctionnelle – équipée (machine à laver pour les faisselles, transfert automatique du lait,...).  
Lavage des grilles le lundi pour alléger le travail du dimanche.  
1 seule fabrication (simplification du processus).

**Commercialisation :**

Plusieurs stratégies de commercialisation :

- vente à la ferme (pas d'horaires fixes),
- marché le dimanche matin au village,
- magasins de producteurs (2 en 2008, 3 prévus en 2009).

Pas de problème de vente.

Beaucoup de temps passé à l'extérieur de l'exploitation.

Monsieur et Madame sont souvent ensemble pour le marché du dimanche où ils ont chacun un stand et assurent leur permanence dans les magasins de producteurs.

Chaque magasin de producteurs nécessite 1.5 à 2 j de permanence par mois. L'été, il faut prévoir des livraisons supplémentaires entre les permanences.

**Main-d'œuvre :**

Le collectif de travail est composé de Monsieur et Madame. Le service de remplacement intervient dans la fromagerie et la miellerie pour environ 680 heures par an.

Madame peut remplacer Monsieur sur l'atelier apicole. Monsieur peut réaliser la traite au besoin mais pas la transformation fromagère. Seule la salariée du service de remplacement peut remplacer Madame à la fromagerie.

Monsieur et Madame s'entraident quelques fois (pas assez) par rapport à la commercialisation.

Délégation du curage de la chèvrerie à la Cuma.

**Autres activités :**

Monsieur est administrateur de Terroir Cévennes.

Peu d'activités extérieures des exploitants.

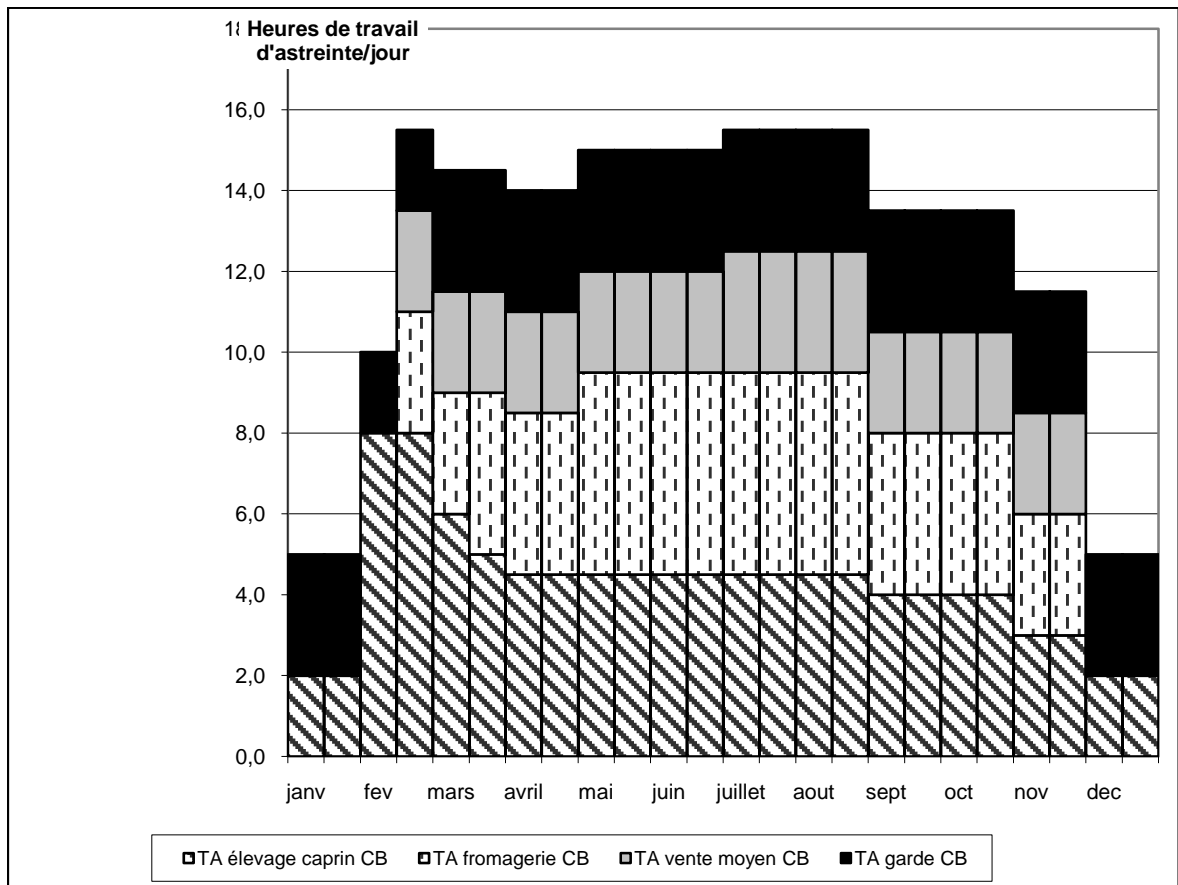
3 enfants dont 1 en phase d'installation. Souhait de passer du temps en famille.

**Les projets :**

- Installation du fils en 2009 en engraissement de porcs (peut-être plus tard avec transformation) et chevaux de loisirs.
- Réflexion quant à la création d'un Gaec à trois afin de mutualiser le temps de commercialisation.

Madame souhaite réduire son temps de travail.

## Temps de travaux



	RESULTATS ELEVAGE	REFERENCE
TA total	4522.50	4000 h/an
TA élevage/chèvre	54.89	32 h
TA fromagerie/100L	4.44	4.25 h
TA commercialisation/100 L	2.75	2.08 h

La référence concerne un atelier de 40 à 80 chèvres transformant 80 000 litres de lait et géré par 2 travailleurs alors que dans l'exploitation seule Madame intervient sur l'atelier caprin.

## Synthèse

### Trop de travail pour une personne sur l'atelier caprin ! 4 200 h en 2008 et 4 700 h prévues pour 2009 (soit plus de trois temps plein à 35 heures)

<i>Les constats, les questions soulevées, leur analyse</i>	<i>Les pistes envisagées</i>
<p>1. Pour éviter le surmenage et ses conséquences (diminution des résultats-technico-économiques, risques d'accidents en voiture mais pas que..., détérioration du cadre familial... arrêt précoce de l'activité par overdose...)</p>	<p>Il faut faire quelque chose : 13h/j de travail en moyenne, c'est "MOISI" !</p> <p>2 possibilités :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• je diminue le besoin en travail</li> <li>• j'augmente le collectif de travail (en interne ou en externe)</li> </ul> <p><u>Je diminue le besoin en travail :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diminution du nombre de chèvres (30 chèvres pour une personne).</li> <li>• Abandon de l'AOC pour diminuer la garde, réfléchir à rationaliser le pâturage (clôtures, lâcher dirigé...)</li> <li>• Simplification de la commercialisation : vente à un affineur ; arrêt du marché et approvisionnement de l'épicerie du village ; arrêt ou mise en place d'horaires pour la vente à la ferme, abandon d'une boutique, faire le point sur l'importance et la rentabilité des différents circuits de commercialisation pour étayer des choix éventuels</li> <li>• Apprentissage de la montée au quai des chèvres, couper le bout des cornes.</li> </ul> <p><u>J'augmente le collectif de travail :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Création du Gaec pour rationaliser le temps dédié à la commercialisation et à la gestion administrative.</li> <li>• Réfléchir à la répartition du travail entre Monsieur et Madame.</li> <li>• Faire le point sur la rentabilité globale de l'exploitation et le budget possible pour embaucher du personnel extérieur.</li> <li>• Intervention d'une personne extérieure sur l'atelier caprin de façon régulière pour la fromagerie les jours de permanence mais aussi d'autres journées pour laisser du temps pour la famille, la gestion administrative, les courses,... mais aussi pour soi.</li> </ul>

# Conclusion

La mise en place d'un Conseil Travail Caprin laisse une large place à l'expression des besoins et des objectifs de l'exploitant dans le but de construire un ensemble d'améliorations en adéquation avec les souhaits des éleveurs.

L'outil présenté dans ce document offre un espace et un temps de discussion nécessaire à l'émergence du questionnement sur le travail. Le conseiller peut accompagner l'éleveur dans sa réflexion grâce à une écoute attentive, une attitude empathique et neutre. La coproduction des améliorations évite la prescription de solutions standardisées qui pourraient ne pas convenir aux desiderata de l'éleveur. Son implication favorise son engagement dans une dynamique de changement.

Les plans d'améliorations mis en œuvre correspondent la plupart du temps à une combinaison de solutions selon trois axes :

- la réorganisation de la main-d'œuvre (embauche d'un salarié, faire seul ce que l'on faisait à deux, adhérer au service de remplacement...),
- les modifications de pratiques et de conduite du troupeau (passage à une traite par jour, recours aux lactations longues, élevage ou non des chevreaux, restructuration de la commercialisation...),
- la rationalisation des bâtiments et des équipements (décrochage automatique, multimoules,...).

Les conseillers peuvent donc être amenés à dépasser la sphère de l'atelier pour explorer celle de l'exploitation, les problèmes travail n'étant pas toujours spécifiques à la production caprine.

La co-construction de conseil nécessite donc un solide apprentissage de la part des conseillers, prolongée par une utilisation suffisante pour une appropriation de l'outil. Dans une dynamique régionale, du temps pour échanger les expériences et partager les difficultés entre techniciens est essentiel.



# **Annexe 1 Le document de collecte de l'information**



## Document de collecte de l'information

Nom de l'enquêteur :

Date de l'entretien :

### I DESCRIPTION DE L'EXPLOITATION

#### 1 – Identification

Nom et prénom de l'exploitant :

Nom de la société :

Adresse :

Code postal :

Commune :

Téléphone :

Personnes présentes lors de l'entretien :

Régime fiscal : Forfait  Réel

Orientation de production : Laitier  Fromager  Mixte

#### 2 - Historique rapide

Quelles sont les autres activités professionnelles exercées avant l'installation ? Quels sont les événements clés de l'exploitation ?

### 3 – La main-d'œuvre

Qui fait quoi ? (mettre une croix dans la case concernée)

Nom statut (1)	Elevage chèvres	Elevage jeunes	From	Com	SFP	SCOP	Travail admin	Atelier 1	Atelier 2	Atelier 3	% temps

(1) Statut : exploitant, salarié, bénévole, stagiaire, apprenti, ETA/Cuma...

Quelles sont les activités extérieures (responsabilités professionnelles, emploi...) exercées par les exploitants ? A quelle(s) période(s) ? Temps requis pour cette activité extérieure (environ 10 jours par an, un mi-temps...) :

Polyvalence des travailleurs : Parmi les salariés et exploitants, quel est le degré de polyvalence (tâche réalisable par une autre personne) ? Est-ce que tout le monde peut tout faire ? Est-ce que certaines tâches peuvent être réalisées par une seule personne ? ...

Autres commentaires sur la main-d'œuvre :

#### 4 – Les ateliers

SAT : ha

SAU : ha

Mode de faire valoir (*fermage, bail oral, convention de mise à disposition...*) :

<b>Assolement</b>	<b>Surface, Evolution de conduite prévue, à quelle échéance ?</b>
Cultures de vente	
Prairies	
Parcours individuel	
Estive	
Cultures spéciales	
Cultures pérennes	

Commentaires concernant les surfaces (irrigation, ...) :

<b>Qui s'en occupe en priorité</b>	<b>Situation actuelle (taille, produits, conduite) Appréciation de l'éleveur Evolution- projet - échéance</b>
Atelier caprin :	<i>Nombre de chèvres, de chevrettes, de chevreaux engraisés, système d'alimentation, pratique des lactations longues, périodes de mises bas, nombre de litres de lait produits par an, par chèvre...</i>

Qui s'en occupe en priorité	<b>Situation actuelle (taille, produits, conduite)</b> <b>Appréciation de l'éleveur</b> <b>Evolution- projet - échéance</b>
Fromagerie :	<i>Nombre de litres transformés/an, % de lait transformé par type de technologie (pâte pressée, lactiques, caillé doux,...), périodes de production, étendue de la gamme, signe de qualité...</i>
Commercialisation	<i>Circuits de commercialisation (livraisons, tournées, vente à la ferme, marchés, magasins, expéditions...), importance de chaque type de circuit, fréquence, périodes de vente...</i>
Autre atelier :	
Autre atelier :	
Autre atelier :	

## 5 – Projet d'exploitation et qualité de vie

### Le travail

Qu'est-ce que vous aimez dans votre métier ?

Quels sont les travaux qui vous plaisent ? Pourquoi ?

Quels sont les travaux qui vous déplaisent ? Pourquoi ?

Quelles sont les tâches pénibles physiquement ou génératrices de stress ?

### Le temps libre

Dégagez-vous ou souhaitez-vous dégager du temps pour les activités privées :

A l'échelle de la journée ?

A l'échelle de la semaine (week-end, dimanche, autre) ?

A l'échelle de l'année (congés...) ?

### Le remplacement

Avez-vous une solution pour un remplacement :

	Prévu	Imprévu
Courte durée		
Longue durée		

Avez-vous déjà utilisé ces solutions ?

## **Les projets**

Quels sont les projets personnels (naissance, mariage, étude des enfants, construction ou travaux dans la maison d'habitation...) et les impératifs familiaux ou extérieurs (responsabilités professionnelles, emploi extérieur, scolarisation des enfants, activités associatives...) qui influent sur l'organisation du travail ?

Quels sont les projets d'évolution de l'exploitation (évolution de la taille du troupeau, de la main-d'œuvre, des surfaces, des autres ateliers, des investissements, de la conduite... Installation d'un enfant, conjoint...) ?

Quelles sont vos objectifs travail (quantité de travail, qualité du travail, pénibilité, astreinte, stress...) ?

## II LE TRAVAIL ET L'EXPLOITATION

### 1 – Les facteurs de production

#### Le parcellaire

Situation actuelle (1)	Appréciation de l'éleveur Evolution- projet - échéance

(1) nombre d'ilots, accès, topographie, taille, clôtures, eau...

#### Le matériel (y compris le matériel de transport concernant la commercialisation)

Situation actuelle (1)	Appréciation de l'éleveur Evolution - projet – échéance

(1) appréciation du niveau de mécanisation par grands types d'équipements (traction, matériel pour les cultures, matériel de récolte, matériel d'épandage...) et noter les atouts et contraintes des travaux délégués ou du travail en Cuma/entraide.



**Les bâtiments, leurs aménagements et les bâtiments de stockage** (une visite des bâtiments s'impose, un plan de masse peut être réalisé au besoin)

<b>Situation actuelle (1)</b>	<b>Appréciation de l'éleveur Evolution- projet - échéance</b>

*(1) nombre de bâtiments, éloignement, fonctionnalité... Il s'agit de décrire les bâtiments d'élevage y compris le bloc traite, la fromagerie, les bâtiments de stockage.*

**Plan de masse des bâtiments (ou croquis d'un bâtiment particulier)**

**Les équipements d'élevage**

<b>Situation actuelle (1)</b>	<b>Appréciation de l'éleveur Evolution - projet - échéance</b>

*(1) Un tour des principaux équipements (pour l'alimentation, la manipulation/contention des animaux, le paillage, la présence de chiens de troupeaux dressés...).*

## 2 – Le calendrier du travail et des évènements troupeau

Mois												
Activités non agricoles												
Travaux exceptionnels ou différables												
Congés												
Principaux chantiers de travail de saison												
Conduite atelier 2 (mise bas, pâturage)												
Commercialisation												
Fromagerie												
Conduite atelier caprin (mise bas, pâturage)												
Disponibilité Main-d'œuvre												
Ressenti éleveur												



### III LE TRAVAIL ET L'ATELIER CAPRIN

#### 1 – La traite

Durée de traite et fréquence :

Nombre de trayeurs (par traite) :

Nombre de sorties des trayeurs de la fosse pendant la traite :

Nombre de quais : Décrochage automatique : OUI  NON

Nombre de places : Aire d'attente : OUI  NON

Nombre de griffes : Sortie rapide : OUI  NON

Barrière poussante : OUI  NON

Conditions de lavage (*automatique, présence de l'éleveur...*) :

Que pensez-vous de la durée de la traite (trop longue...) ?

Que pensez-vous de l'astreinte de la traite (est-ce pesant, des solutions d'allègement ont-elles été trouvées...) ?

Comment jugez-vous vos conditions de traite (confort, éclairage, température, courant d'air, mouches, bruit, posture...) ?

La traite ou certaines opérations de traite sont-elles sources de stress ?

Que souhaiteriez-vous améliorer dans l'activité de traite en rapport avec vos conditions de travail ?

#### 2 – L'alimentation des chèvres

##### Distribution

Type d'aliment	Nombre de repas	Mode de distribution	Quantités distribuées	Lieu de stockage et distance	Période(s) de distribution
Concentrés					
Déshydratés					
Foin					
Ensilage					
Paille					

Cornadis autobloquants en :

- salle de traite : OUI  NON
- chèvrerie : OUI  NON

Quantité manipulée manuellement :

- par jour :
- par an :

Comment jugez-vous les conditions de distribution de l'alimentation (confortables, pénibles, stress, temps de distribution, astreinte...) ?

Pensez-vous possible d'assouplir les modalités de distribution de l'alimentation certains jours (ex dimanche) ?

### Pâturage

Période(s) de pâturage :

Fréquence de manipulation des clôtures et périodes (tous les jours au printemps et une fois par semaine en été...) :

Parcelles clôturables :            OUI             NON

Gardiennage :                    OUI             NON

Chien de troupeau dressé :    OUI             NON

Que souhaiteriez-vous améliorer dans votre travail par rapport au pâturage (durée, pénibilité, confort, clôtures, eau...) ?

### **3 – Les mises bas**

Comment jugez-vous cette période (quantité de travail, pénibilité, enjeux par rapport à la production future = charge mentale...) ?

Vous levez-vous la nuit pendant cette période pour surveiller les animaux ?

Mettez-vous en place des mesures spécifiques pendant la période des mises bas (main-d'œuvre d'appoint, modification de l'organisation du travail...) ?

#### 4 – Les soins aux jeunes

Alimentation lactée :

Sous la mère : OUI  NON

Louve : OUI  NON

Nurserie : OUI  NON

Gouttière : OUI  NON

Multi-biberon : OUI  NON

Y a-t-il beaucoup de transferts d'animaux entre différents bâtiments ou entre différentes zones du bâtiment ?

Comment jugez-vous le travail lié à l'élevage des jeunes (répétitif, pénible, confortable, agréable...) ?

Envisagez-vous des améliorations dans votre travail concernant les soins aux jeunes ?

#### 5 – Le paillage

Fréquence de paillage ?

Mécanisation du paillage ?

Comment jugez-vous le travail lié au paillage ?

Envisagez-vous des améliorations concernant le paillage ?

#### 6 – La fromagerie

Y a-t-il un transfert direct du lait entre la salle de traite et la fromagerie ? OUI  NON   
Si NON est-ce envisageable ?

Y a-t-il report de lait ou de caillé ? OUI  NON   
Si OUI, nombre de traite(s) reportée(s) :  
Si NON est-ce envisageable ?

Disposez-vous des équipements suivants :

Multi-moules	OUI <input type="checkbox"/>	NON <input type="checkbox"/>
Répartiteur et pelle à caillé	OUI <input type="checkbox"/>	NON <input type="checkbox"/>
Machine à laver pour les faisselles	OUI <input type="checkbox"/>	NON <input type="checkbox"/>
Machine à laver pour l'ensemble du matériel	OUI <input type="checkbox"/>	NON <input type="checkbox"/>
Bac de caillage sur roulettes	OUI <input type="checkbox"/>	NON <input type="checkbox"/>

Le nombre de technologies est-il un facteur d'organisation du travail ? OUI  NON   
Si OUI de quelle façon ?

Comment jugez-vous le travail en fromagerie (répétitif, pénible, confortable, agréable...) ?

Des aménagements dans les locaux ou des investissements dans du matériel permettraient-ils de le faciliter ?

## 7 – La commercialisation

Nombre de kilomètres parcourus par semaine pour la commercialisation :  
Nombre de sorties "pour vendre" :

Si vente à la ferme, y-a-t-il des horaires ? OUI  NON

Vos livraisons sont-elles programmées ou répondez-vous "à la demande" ?

Avez-vous fixé un nombre minimum de fromages à vendre (tournée/marché) pour considérer le circuit comme rentable ? (je ne me déplace pas pour moins de 50 fromages ...)

OUI  NON

Pour la préparation des commandes, des marchés disposez-vous d'un lieu spécifique ? OUI  NON

Comment jugez-vous le travail de commercialisation (répétitif, pénible, confortable, agréable...) ?

Est-ce une source de stress ?

Quelles améliorations souhaiteriez-vous apporter ?



## 8 – Le travail de saison de la surface fourragère

Présentation rapide et appréciation par les exploitants du matériel lié aux surfaces fourragères (propriété, Cuma, copropriété... ; matériel faisant défaut, défectueux, obsolète...) ?

Quantités de matière sèche récoltées par an (foin, enrubannage, ensilage, paille...) :

Quand et comment les travaux de la surface fourragère influent-ils sur le travail de l'atelier caprin (décalage des horaires, abandon de certaines tâches, sollicitation différente des travailleurs...) ?

Y a-t-il des tâches pénibles et/ou des pointes de travail liées aux travaux de surface fourragère ?

Quelles solutions envisagez-vous pour remédier à ces problèmes ?

## IV LE TRAVAIL ADMINISTRATIF

Avez-vous un bureau ? OUI  NON

Utilisez-vous un ordinateur ? OUI  NON

Utilisez-vous un Palm ? OUI  NON

Délégez-vous certaines tâches administratives ? :

Comptabilité : OUI  NON

Déclaration PAC OUI  NON

Gestion du troupeau OUI  NON   
(carnet sanitaire, commande des repères d'identification...)

Suivi facturation OUI  NON   
(fromagerie)

Y a-t-il un moment précis dédié au travail administratif ?

Le travail administratif est-il une obligation réglementaire ou a-t-il un intérêt pour la gestion de l'exploitation ?

Jugez-vous le travail administratif comme une source de stress ?

Si oui, pourquoi (pas d'intérêt, peur des contrôles, quantité, sentiment de non maîtrise...) ?

Quelles améliorations souhaiteriez-vous apporter pour améliorer le travail de gestion administrative ?

## V LA QUANTIFICATION DU TRAVAIL D'ASTREINTE

### 1 – Le déroulement d'une journée type par période (atelier laitier)

#### Période 1

Intervenant 1	Intervenant 2	Intervenant 3	Intervenant 4
<b>TOTAL h/j :</b>	<b>TOTAL h/j :</b>	<b>TOTAL h/j :</b>	<b>TOTAL h/j :</b>

#### Période 2

Intervenant 1	Intervenant 2	Intervenant 3	Intervenant 4
<b>TOTAL h/j :</b>	<b>TOTAL h/j :</b>	<b>TOTAL h/j :</b>	<b>TOTAL h/j :</b>

Période 3

Intervenant 1	Intervenant 2	Intervenant 3	Intervenant 4
<b>TOTAL h/j :</b>	<b>TOTAL h/j :</b>	<b>TOTAL h/j :</b>	<b>TOTAL h/j :</b>

Période 4

Intervenant 1	Intervenant 2	Intervenant 3	Intervenant 4
<b>TOTAL h/j :</b>	<b>TOTAL h/j :</b>	<b>TOTAL h/j :</b>	<b>TOTAL h/j :</b>

## 2 – Déroulé d'une semaine type de travail d'astreinte par période (pour les fromagers) :

### Période 1

	travail d'astreinte élevage (h/j)	travail d'astreinte fromagerie (h/j)	travail d'astreinte commercialisation (h/j)	Qui fait quoi ?
Lundi				
Mardi				
Mercredi				
Jeudi				
Vendredi				
Samedi				
Dimanche				
<b>TOTAL</b>				

### Période 2

	travail d'astreinte élevage (h/j)	travail d'astreinte fromagerie (h/j)	travail d'astreinte commercialisation (h/j)	Qui fait quoi ?
Lundi				
Mardi				
Mercredi				
Jeudi				
Vendredi				
Samedi				
Dimanche				
<b>TOTAL</b>				

Période 3

	travail d'astreinte élevage (h/j)	travail d'astreinte fromagerie (h/j)	travail d'astreinte commercialisation (h/j)	Qui fait quoi ?
Lundi				
Mardi				
Mercredi				
Jeudi				
Vendredi				
Samedi				
Dimanche				
<b>TOTAL</b>				

Période 4

	travail d'astreinte élevage (h/j)	travail d'astreinte fromagerie (h/j)	travail d'astreinte commercialisation (h/j)	Qui fait quoi ?
Lundi				
Mardi				
Mercredi				
Jeudi				
Vendredi				
Samedi				
Dimanche				
<b>TOTAL</b>				

## **Annexe 2 Le document de restitution**



# Conseil Travail Caprin

## Document de restitution

Nom de l'enquêteur :

Date restitution :

### Identification

Prénom et nom :

Adresse :

Personnes présentes au moment de l'entretien :

### Principaux points de compréhension de l'exploitation

## Synthèse

<i>Les constats, les questions soulevées, leur analyse</i>	<i>Les pistes envisagées</i>
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	



**Collection**  
**Méthodes et Outils**

**Édité par :**  
**l'Institut de l'Élevage**  
149 rue de Bercy  
75595 Paris CEDEX 12  
[www.inst-elevage.asso.fr](http://www.inst-elevage.asso.fr)

**Avec la contribution financière de :**  
**Ministère de l'alimentation,**  
**de l'agriculture et de la pêche-CasDar**  
78, rue de Varenne  
75349 Paris 07

**Dépôt légal :**  
4<sup>e</sup> trimestre 2010  
© Tous droits réservés  
à l'Institut de l'Élevage  
novembre 2010  
Réf. 00 09 50 113  
ISBN 978-2-84148-754-7

# Conseil Travail Caprin

## Guide méthodologique

"Conseil Travail Caprin", après un temps de discussion suffisant entre l'éleveur et le conseiller, permet l'émergence d'un questionnement sur le travail et la formalisation concertée d'un projet d'améliorations.

Il se déroule en trois phases : le recueil de l'information, l'analyse des données et la restitution. L'implication de l'éleveur favorise son engagement dans une dynamique de changement.

Les plans d'améliorations mis en œuvre correspondent le plus souvent à une combinaison de solutions selon trois leviers : la réorganisation de la main-d'œuvre (embauche d'un salarié, faire seul ce que l'on faisait à deux, ...) ; les modifications de pratiques et de conduite du troupeau (passage à une traite par jour, allongement des lactations, restructuration de la commercialisation, ...) ; la rationalisation des bâtiments et des équipements (décrochage automatique, multimoules, ...).

Ce document qui décrit le fonctionnement de l'outil, est illustré par 3 exemples.



### Édité par :

l'Institut de l'Élevage  
149 rue de Bercy  
75595 Paris CEDEX 12  
Tél. 01 40 04 51 71  
Fax 01 40 04 52 80  
[www.inst-elevage.asso.fr](http://www.inst-elevage.asso.fr)

novembre 2010  
Réf. 00 09 50 113  
ISBN 978-2-84148-754-7



AVEC LA CONTRIBUTION FINANCIÈRE DE :

