



4^{es} Rencontres nationales travail en élevage

des acteurs du développement, de la recherche
et de la formation



© INRA - Institut de l'élevage - CNIEL - F. d'Alteroché - CRA Bretagne

5 et 6 novembre 2015



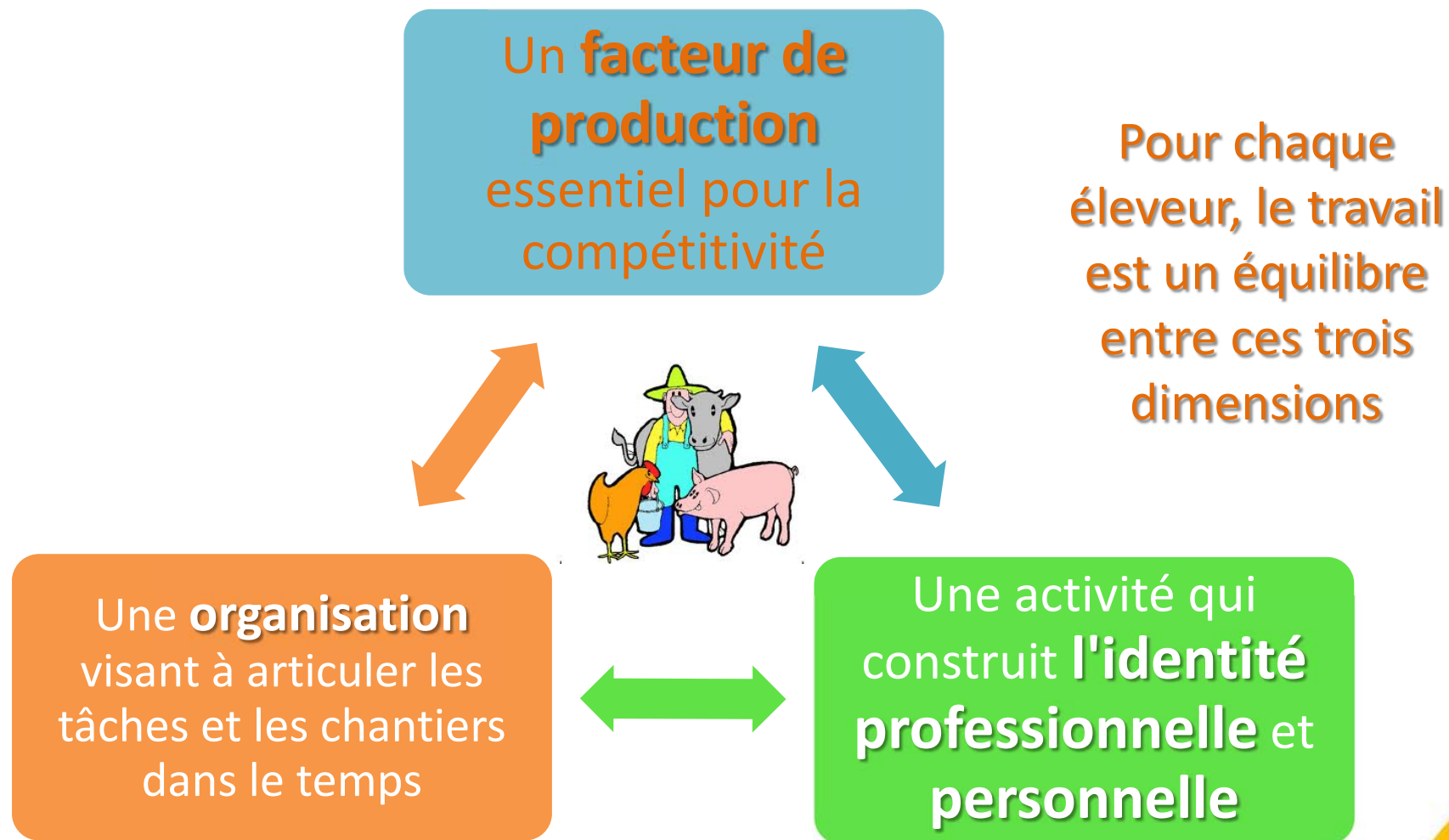
Travail et métier dans des élevages d'Europe du Nord

Sophie Chauvat
Gérard Servièrre
(Institut de l'Elevage)

Sylvain Gallot
(ITAVI)



Le travail en 3 dimensions

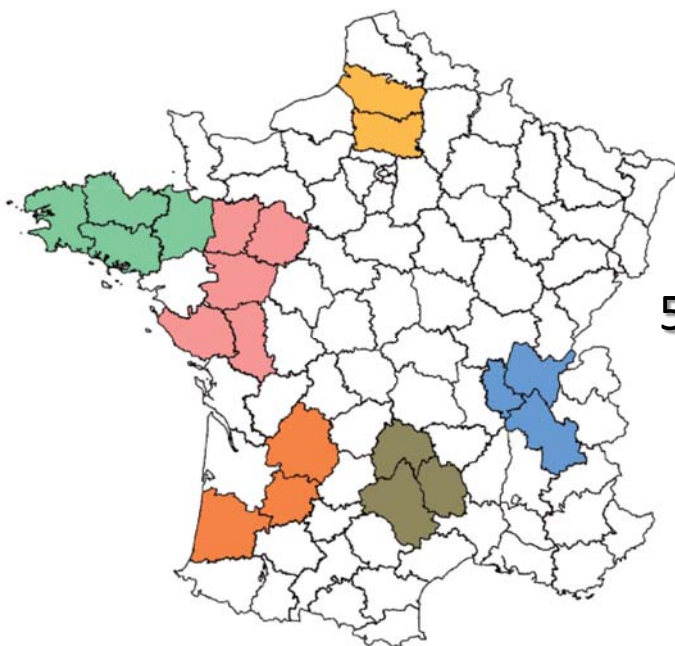


Dispositif d'enquête

**Exploitations
unipersonnelles
(moins de 2 UMO)**

**Grands
familiaux
(2 à 4 UMO)**

**Grands
collectifs (plus
de 4 UMO)**



**56 enquêtes
dans
6 régions**



**20 enquêtes
dans 4 pays**

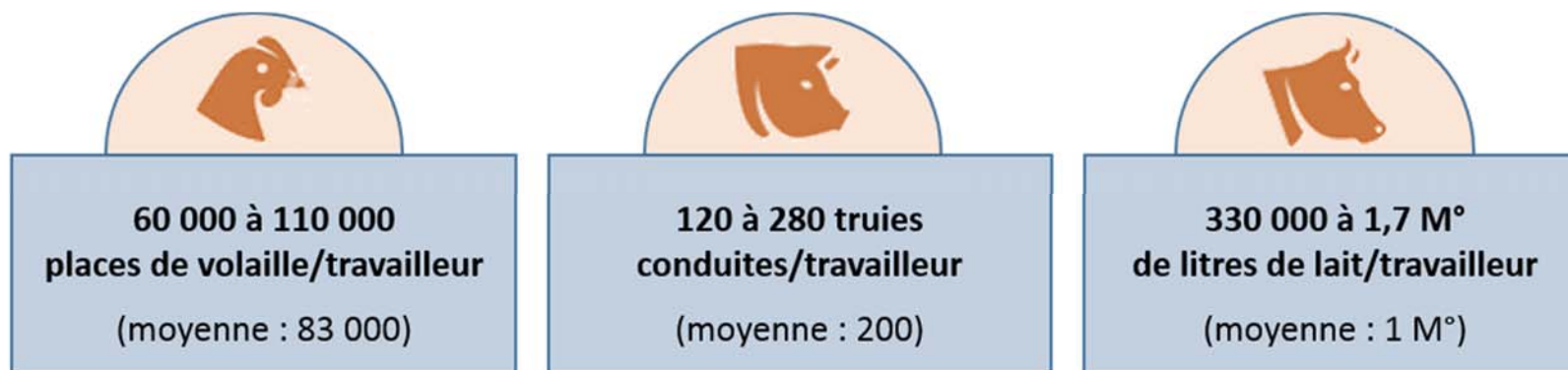
			
	3	3	
	3	4	
4			3

**14 entretiens
avec des experts**

Le "miracle nordique" ?

- Concentration rapide de la production (~ 10 à 15 ans) qui a transformé les structures, la taille du collectif de main-d'œuvre, l'organisation du travail et la conception du métier

➔ 20 exploitations avec une **productivité apparente du travail élevée**



- Quelle organisation du travail pour atteindre une productivité du travail si élevée ?

Des exploitations qui s'adaptent

Recours au
salariat



Automatisation
des tâches
Rationalisation
des processus de
production



Externalisation



- Le salariat :
 - 0 salarié (4 exploitations)
 - 0.5 à 2 salariés (8 exploitations)
 - 4 à 19 salariés (8 exploitations)
- Surtout en Angleterre et au Danemark
- Surtout en exploitations porcines : 6.6 salariés
- Des statuts divers :
 - stagiaires, travailleurs handicapés, voisins, service de remplacement (coopératives de force de travail)
- Des profils variés : spécialisés ou polyvalents, en position hiérarchique ou non, temps plein ou partiel



Fidélisation des salariés

Fidélisation des salariés

Intéressement

Conditions de
travail

Implication
des salariés
dans le projet
d'entreprise

Automatisation

Formation

Responsabilisation
accrue

Communication

Fidélisation des salariés

Conditions de
travail

*"J'ai décidé d'offrir un confort de
vie à mes employés.
J'ai fait construire des maisons
spacieuses et confortables
pour chacun d'entre eux, qu'ils
sont libres d'habiter."*

EA avicole britannique

Fidélisation des salariés

Implication
des salariés
dans le projet
d'entreprise

*"Les résultats techniques sont
affichés chaque semaine dans
le local de pause des salariés. Ils
prennent leur pause
et mangent ensemble. Ils se
coordonnent entre eux."*

EA porcine Pays-Bas

Fidélisation des salariés

"Les employés choisissent l'équipement et sont ensuite responsables de son utilisation et des performances de l'outil. Ils doivent assumer leur choix." EA laitière Pays-Bas

Responsabilisation
accrue

Fidélisation des salariés

"Il est nécessaire d'écouter les employés. Des employés mal à l'aise ou qui ne comprennent pas bien, font du mauvais travail et font perdre de l'argent."

EA laitière danoise

"J'organise une réunion toutes les 4 semaines avec les employés, le vétérinaire et le conseiller en alimentation."

EA porcine Pays-Bas

Quelques fois communiquer avec des supports multilingues.

Communication

Fidélisation des salariés



"Tous mes employés ont suivi une formation sur la sécurité, la biosécurité et les produits chimiques dans le cadre du "poultry passport". Au départ, ils ne voulaient pas suivre ce stage mais finalement, ils sont très contents du résultat." EA avicole britannique

Formation

Automatisation et rationalisation des processus de production

- **Bovin lait : robot de traite**

- *"L'automatisation a été le plus grand changement ces dernières années. J'ai remplacé la salle de traite par des robots en 2008. Ça m'a permis de passer plus de temps avec mes enfants. Mon temps de travail est passé de 80 à 50 heures/semaine."* EA laitière des Pays-Bas

- **Porc : station de tri d'engraissement**

- Un éleveur des Pays Bas a été sollicité par l'Université de Wageningen pour tester l'engraissement en grands groupes avec station de tri. L'éleveur estime que le temps de tri est passé de 2h en système classique à 15' avec la station.

- **Aviculture : pailleuse, dérouleuse de papier**

- *"Lorsque je m'absente, je peux contrôler la température, la consommation d'aliments ... et si besoin, demander à quelqu'un qui est sur place de vérifier ou de modifier les paramètres".* EA avicole britannique

- 16 élevage sur 20 externalisent
- Importance variable
 - Travaux périodiques animaux (taille des onglons, enlèvement des volailles, contrôle de gestation, nettoyage bâtiments...)
 - Travaux sur les cultures (récolte, épandages fumier et lisier, semis...)
- Principales raisons de l'externalisation :
 - La nécessité d'un savoir-faire particulier
 - Le besoin de beaucoup de personnel pour un temps restreint
 - Le fort investissement en matériel
 - La pénibilité de la tâche
 - La volonté de recentrage sur les tâches stratégiques
 - La surcharge de travail
 - La simplification du travail administratif

- Quelles conséquences sur le métier des éleveurs ?

Evolution du métier et formation, information, développement de réseaux

Formation : habilitation à exercer la profession dans des exploitations de grande taille (*Danemark*), en aviculture (Royaume-Uni) ; management, gestion de l'exploitation, formation de formateur

Information : internet, presse spécialisée nationale et internationale, conférences, salons



Le conseil payant, consultants (prestations vétérinaires, alimentation, banquiers, comptables, conseillers fiscaux...)



Cercles d'éleveurs
Chambre d'agriculture, intégrateur, coopérative, indépendant (thèmes techniques)



Expérimentations
Fournisseurs d'aliments, coopérative, Wageningen, Chambre d'agriculture, équipementiers...



Responsabilités professionnelles
syndicalisme, coopérative, association d'éleveurs, certification qualité

D'éleveur à business man

Exemple bovin lait danois

Eleveur – technicien
1992, 25 VL, 33 ha

Eleveur – gestionnaire
de personnel
2000 : 200 VL, 170 ha,
5 salariés

Business man
2010 : 400 VL, 540 ha,
6 robots, 4 M° de litres
de quotas, 10 salariés

Comité de décision stratégique
(banquier, consultant en
économie, chefs d'entreprise non
agricoles)



Les points clés pour les éleveurs

La
performance

Qualité du
travail, qualité
de vie

La capacité
d'adaptation

La gestion du
travail
administratif

- Impacts forts sur les structures, les compétences des chefs d'exploitation et la nature même du métier
- Prise de conscience : la reconquête de la confiance du consommateur et du citoyen est devenue impérative
- Des questions en suspens :
 - Quelle résilience de ces systèmes face au aléas ?
 - Quelles modalités de transmission ?
- La culture de "chef d'entreprise" est très ancrée chez les éleveurs rencontrés, même dans les exploitations de taille modeste.

RMT
Travail
en élevage



4^{es} Rencontres nationales travail en élevage

des acteurs du développement, de la recherche
et de la formation



© INRA - Institut de l'élevage - CHSL - F. d'Almeida - CDA Bretagne

5 et 6 novembre 2015 à AgroSup Dijon

Merci de votre attention

Pour en savoir plus :
Chauvat S., Servièrre G., Gallot S., 2015.
Evolutions du travail et du métier
d'éleveur dans quatre Pays d'Europe
du Nord.
Institut de l'Elevage.
Référence 00 15 601 031. 16p.

