

Groupement
d'employeurs

Monotraite

14 Solutions pour soulager le travail sur les fermes

Des agriculteurs
témoignent...

Gestion par
Objectifs

Mécanisation

Entraide

Bâtiment

Installation
de traite

AFOCG01
Association de Formation
Collective à la Gestion





Ouvrage collectif
Imprimé en septembre 2007

PREFACE

Il aura fallu du temps, peut être plus d'une trentaine d'année si l'on remonte aux années 60, pour qu'à l'idée de modernisation de l'agriculture on intègre les transformations du travail.

Les valeurs associées au travail à la ferme ont changé : « vivre pour travailler » ou « travailler pour vivre ». La main d'œuvre disponible sur les exploitations a évolué : beaucoup moins familiale et moins nombreuse. La pression sur l'agriculteur s'est accrue : il faut être plus gros, ou plus diversifié, ou dans des créneaux de qualité ou tout à la fois mais avec toujours plus de papiers.

Au sortir des trente glorieuses, l'agriculteur-manager à la pointe de la technique et de l'économie se rappelle et rappelle à ses interlocuteurs qu'il est aussi un travailleur et l'organisateur d'un travail en pleine mutation sur sa ferme.

Comme travailleur, l'exploitant a un point de vue sur son travail : bien sûr comme une ressource dont l'emploi doit être efficace en vue de l'obtention de résultats économiques satisfaisants ; mais le travail c'est aussi les conditions de vie au travail que l'exploitant veut pouvoir améliorer à l'instar des autres professions. Ainsi, viser à améliorer ses conditions de vie, au travail et dans les relations travail - vie privée, vie familiale ou engagements associatifs est désormais reconnu comme pouvant faire partie, et de façon significative, des projets des exploitants. Il n'est pas nécessaire d'arriver tard dans la carrière pour y songer. Les jeunes qui veulent s'installer doivent aussi s'en préoccuper !

Comme organisateur du travail, l'exploitant dispose de plusieurs leviers d'amélioration de sa situation. Repenser la main d'œuvre qui travaille sur l'exploitation, l'entraide entre collègues, l'intérêt du salariat partagé, les substituts à l'aide précieuse d'un parent à la retraite. Raisonner les équipements et les améliorations de bâtiments en pensant à son travail tout autant qu'aux avancées techniques, par exemple à l'espace disponible pour ses bêtes. Adapter sa conduite technique, pour alléger le besoin en travail à certaines périodes, passer moins de temps dedans que dehors, se donner la possibilité de reporter certaines tâches si ça coince.

L'ouvrage de l'AFOCG de l'Ain tombe à pic : les témoignages d'agriculteurs qu'on y lit, illustrent des attentes d'un travail à la fois organisé et passionnant. Il n'y a, à cet égard pas de normes imposées mais bien une diversité de façons d'envisager le travail, dont la mise à plat est fondamentale dans toute démarche d'amélioration. Les 14 rubriques proposées couvrent l'essentiel, le top 14 des solutions, qui sont discutées actuellement pour alléger le travail, diminuer les tensions, retrouver de la souplesse et privilégier les tâches les plus appréciées.

Que le lecteur trouve ici de quoi alimenter sa réflexion sur ses attentes en terme de conditions de travail, sur la place qu'elles tiennent dans ses projets, et sur les solutions ou combinaisons de solutions qui sont adaptées à sa situation !

Benoît Dedieu, directeur de recherches à l'INRA

Le petit plus gestion :

Rédigé par les animateurs, il s'agit d'éléments de réflexion et de généralisation sur des sujets parfois proches, parfois décalés par rapport aux témoignages.

14 solutions abordées

14 témoignages d'agriculteurs rédigés en collaboration avec les animateurs-formateurs de l'AFOCG

The image shows a collage of pages from a publication. At the top left, a page titled '1 - Gérer par objectifs' is highlighted. To its right, a page titled 'Le petit plus gestion' is shown. Further right, a page titled 'Promouvoir la gestion' is visible. At the bottom left, a page titled 'La ferme en bref' is shown. At the bottom right, a page titled 'Le conseil de l'éleveur' is shown. A large, semi-transparent watermark 'Mode d'emploi' is overlaid across the center of the collage. Arrows point from the text labels to specific pages in the collage.

La ferme en bref :

14 descriptions d'exploitation avec des résultats économiques issus le plus souvent des comptabilités 2006 :

EBE : Excédent Brut d'Exploitation

Revenu Disponible = EBE - Annuités d'emprunt

Conseil de l'éleveur

SOMMAIRE



INTRODUCTION	7
1. Gérer par objectifs	8 et 9
2. Choisir un système	10 et 11
3. Simplifier son système	12 et 13
4. Réorganiser son bâtiment	14 et 15
5. Construire un nouveau bâtiment	16 et 17
6. Créer un groupement d'employeurs	18 et 19
7. Développer l'entraide	20 et 21
8. Fermer la salle de traite pendant 7 semaines	22 et 23
9. Adopter la monotraite	24 et 25
10. Supprimer la traite du dimanche soir	26 et 27
11. Rénover son installation de traite	28 et 29
12. Privilégier le pâturage	30 et 31
13. Déléguer la distribution des fourrages	32 et 33
14. Aménager son poste de travail	34 et 35
CONCLUSION	37
Glossaire	38



INTRODUCTION

En ouvrant ce recueil de témoignages, vous répondez à l'invitation de 14 agriculteurs de l'AFOCG de l'Ain qui vous ouvrent leur ferme. Ils vous proposent d'aller visiter les réalités qui les ont conduit à prendre des décisions en matière d'organisation du travail. Monotraitte, simplification du système, groupement d'employeur, désileuse automotrice... 14 solutions sont développées dans cet ouvrage.

Seulement 14 ! Il en existe sans doute des centaines, des milliers, peut-être autant de solutions qu'il y a d'exploitations car, soyons-en certains, chaque agriculteur est constamment en recherche d'améliorations susceptibles de soulager son travail tout en préservant la rentabilité.

C'est dans ce contexte qu'est né ce recueil de témoignages. A l'occasion d'une formation « Organisation du travail en élevage bovin lait », les éleveurs soulignaient l'intérêt des échanges d'expériences entre agriculteurs pour avancer concrètement : savoir que l'on n'est pas seul à se poser ces questions, savoir que d'autres ont essayé telle solution, avec telles conséquences, savoir passer de la plainte à l'action, savoir imaginer sa propre solution.

Dans ce recueil d'expériences, vous ne trouverez pas de « solutions clé en main » que vous pourrez transposer demain matin chez vous.

Dans ce recueil d'expériences, vous ne trouverez pas de « fermes modèles » exemplaires où tout est beau.

Dans ce recueil d'expériences, vous ne vous retrouverez sans doute pas dans tous les choix réalisés, mais vous vous identifieriez à certains.

En faisant le choix de montrer la réalité dans toute sa complexité, nous vous invitons au voyage, à aller voir ailleurs, voir autre chose pour nourrir votre réflexion et vos pratiques.

Des solutions existent, mais chacun doit trouver SA solution adaptée à SA situation.

Bonne lecture.

1 - Gérer par objectifs

Luc et Marc Desbois sont installés en GAEC depuis 1996. Ils témoignent ici de l'importance de la gestion par objectifs et de la façon dont elle s'est imposée à eux, dès 1995, avant même leur installation.

C'est à cette époque qu'ils ont commencé à parler d'installation en GAEC. Après une formation agricole et plusieurs années d'expérience dans différents secteurs d'activités et différentes régions, tous deux avaient l'envie d'être agriculteur. Alors, pourquoi pas à 2 ? « *Notre principale interrogation avant l'installation était de savoir si nous serions capables de travailler ensemble. Nous avons tous les deux un très fort caractère et une habitude de défendre farouchement nos idées* ». Conscients de la difficulté à faire vivre un GAEC, ils ont tout de suite axé leurs efforts sur la communication et la prise de décisions en commun. Au cours de ces temps de rencontre, faits d'échanges et d'écoute, ils ont dessiné les grandes lignes de leur projet. La première étape a consisté à définir des finalités communes, qui ont guidé autant la recherche d'une exploitation que la future vie sociétaire : « *En choisissant d'être agriculteurs, on recherchait une qualité de vie, une rémunération de notre travail, une autonomie de décision pour maîtriser notre système et mettre en place des techniques respectueuses de l'environnement* ». A partir de là, la recherche s'est précisée : « *Nous souhaitions travailler à deux, en élevage laitier, en moyenne montagne, plutôt sur un produit identifié de qualité* ».

Leur projet a pris forme dans l'Ain avec la création du GAEC de Cize en zone de moyenne montagne AOC Comté. L'installation est en fait une création de site sur la base de trois fermes enclavées dans le village : tout est à construire, bâtiment, système d'exploitation... et objectifs.

Objectif économique

Le premier objectif assigné au GAEC concerne la rentabilité économique : dégager un salaire de 1000 € par mois et par associé. Il a évolué pour s'établir aujourd'hui à 1500 €.

Objectif temps de travail

Le second objectif touche au temps de travail : amplitude de travail au quotidien, week-end, vacances. Il s'agit à la fois d'harmoniser le travail sur l'exploitation avec les besoins des familles (jeunes enfants, épouses salariées à l'extérieur) et de consolider le GAEC. « *La meilleure assurance pour travailler en bonne harmonie est de ne pas toujours être l'un sur l'autre, c'est-à-dire pouvoir partir et donc travailler seul sur certaines périodes de l'année. C'est aussi un moyen de connaître ses propres limites et de reconnaître les qualités de l'autre* ». Avec ces objectifs et les stratégies mises en place pour les atteindre, Luc et Marc bénéficient aujourd'hui d'un week-end sur deux de repos, de six semaines « libres » par an et terminent rarement la journée après 19h.

Objectif citoyen

Le troisième objectif touche aux relations qu'entretient le GAEC avec son environnement au sens large : avoir des pratiques citoyennes, qui participent au développement des personnes ici et ailleurs et qui préservent l'environnement.

« *La bonne marche d'une exploitation agricole dépend de notre capacité à formuler puis atteindre différents objectifs parfois contradictoires, comme gagner plus tout en travaillant moins. C'est à NOUS de trouver des solutions équilibrées* ».

Concilier les objectifs

En premier lieu, les associés se sont attachés à développer une certaine autonomie dans la gestion de l'exploitation : « *pour pouvoir anticiper, prévoir, connaître les capacités techniques et économiques de notre exploitation, il nous paraissait indispensable de comprendre nos chiffres. Nous avons choisi d'adhérer à l'AFOGC qui forme les agriculteurs à être auto-*



La ferme
en Bref

GAEC de Cize

Luc et Marc Desbois (40 et 42 ans)

Date installation : 1996

Production : 50 VL + 36 génisses

Quota : 310 000 litres

Surface : 120 ha

Type de sol : séchant, potentiel moyen à faible

EBE moyen : 75 000 €

Revenu disponible : 62 000 €

Objectifs professionnels :

- Vivre correctement (1500 €/mois)
- Bénéficier de temps libre (week-end, vacances...)
- Pratiques citoyennes



nomes dans leur démarche compatible et qui accompagne à la gestion ». Cette proximité vis-à-vis des chiffres les a aidés à construire un système économe visant à réduire les achats (engrais, aliments...). « *Lorsque l'on connaît le coût d'une heure de tracteur, chaque heure non faite correspond déjà à une baisse de charges* ». Dans le même esprit, Luc et Marc ont dès le départ misé sur l'autonomie alimentaire du GAEC. La première étape a consisté à construire un séchage en grange pour optimiser la gestion des prairies et améliorer la qualité de la ration hivernale. Etape suivante, l'autonomie en protéines avec la suppression des achats de tourteaux de soja. Avec du foin et un pâturage de bonne qualité, des céréales et de la luzerne autoproduites, la ration permet une production moyen-



Promouvoir la gestion

« La gestion, c'est des chiffres, encore des chiffres, et des papiers, encore des papiers ». Cette image de la gestion est encore largement répandue chez les agriculteurs. Pourtant, comme le dit Raymond Levallois, chercheur français installé au Québec, « la gestion d'une entreprise, c'est évidemment ça mais c'est aussi beaucoup plus. La gestion, c'est une mentalité, c'est faire le lien entre sa vision, ses objectifs et la réalité d'aujourd'hui de son entreprise. C'est imaginer des alternatives ». Pour lui,

la gestion doit être entre les mains des agriculteurs, « Nous avons eu des agriculteurs – ouvriers, nous avons des agriculteurs – techniciens, il faudra des agriculteurs – personnes d'affaires demain, c'est à dire de véritables chefs d'entreprises. » Raymond Levallois estime qu'il faut remettre la technique à sa place, c'est à dire au service des résultats économiques de l'entreprise, que la technique est un moyen, pas une fin en soi. Il regrette qu'encore aujourd'hui, l'image du « bon agriculteur »

qui est mise en avant soit très axée sur les aspects techniques de l'entreprise. « Pourtant, dans la perspective des prochaines années, l'agriculteur qui aura le plus de chances de tirer son épingle du jeu ne sera pas nécessairement celui qui aura la plus belle ferme avec les meilleurs résultats techniques. C'est celui qui aura une entreprise cohérente entre sa dimension et ses équipements, qui aura des coûts de production faibles et une très grande capacité à s'adapter à de nouvelles situations ».

ne par vache de 6500 litres. « La recherche d'information, le conseil (contrôle laitier), la formation ont été des moyens précieux pour nous aider à mettre en œuvre des solutions techniques qui permettaient d'être autonome et de dire non aux commerciaux ». En effet, réduire voire supprimer les achats d'intrants implique d'être à contre courant des logiques commerciales portées par les coopératives d'approvisionnement. « Nous sommes face à des professionnels de la vente ». Pour ne pas être pris au dépourvu, ils ont élaboré toute une démarche pour définir les besoins d'achats du GAEC hors de la présence du vendeur et prendre une décision qui réponde à leurs objectifs et non à ceux du commercial. « Ce regard critique permet d'accueillir plus sereinement les visiteurs en tout genre et d'éviter la signature trop rapide d'un bon de commande. » Autre ligne de conduite mise au point par les associés, s'interroger en permanence sur leurs pratiques : si on supprime cette tâche, qu'est ce que ça engendre ? « Par exemple, nous passions 10 minutes par traite jusqu'en 2001 pour faire du pré-trempage et post-trempage. Après une formation sur la qualité du lait, nous avons essayé d'arrêter le pré puis le post trempage en surveillant les résultats. Nous avons économisé de l'argent et du temps sans remettre en cause la qualité du lait. »

En fait, chaque décision prise à l'heure actuelle sur le GAEC est abordée sous les angles de l'économie, du temps de travail et des pratiques ci-

toyennes. Pour mettre en cohérence l'ensemble du système, il s'agit d'une préoccupation de tous les instants : sur le long terme par les choix de système (ex : pâturage, niveau de production par vache), sur le moyen terme au sein des cycles de production (ex : conduite du pâturage en fonction de la météo), et au quotidien (ex : accès faciles aux parcs pour manipuler les animaux seuls). Les associés sont en recherche permanente de solutions visant à se rapprocher des trois objectifs affichés.

Objectifs - actions - évaluations

Luc et Marc souhaitent mettre l'accent sur la méthode qui les pousse à avancer pas à pas. En premier, il convient de définir ses objectifs professionnels : vers quoi veut-on que l'exploitation tende ? En second, il faut imaginer, choisir et mettre en œuvre des solutions. Enfin, il importe de dresser le bilan de l'action engagée : est-ce que les objectifs sont atteints ? Cette dernière étape est incontournable pour imaginer d'autres actions ou faire évoluer les objectifs notamment pour les adapter au contexte familial et agricole. Les objectifs sont en constante évolution, ils constituent le moteur du changement. Luc et Marc sont convaincus de l'intérêt des démarches collectives (formations, groupes de développement) pour aider les agriculteurs dans leurs démarches de gestion.

Ils soulignent également le poids des traditions et des croyances comme frein aux changements. En agricultu-

re, il est encore habituel d'admirer les volumes de productions ou les quantités de travail fournies : « une bonne journée est une journée où l'on a travaillé longtemps. Une bonne récolte est une récolte meilleure en quantité que celle des années précédentes ». Grâce à l'approche différente de la gestion par objectifs, les critères d'évaluation et de satisfaction peuvent être différents : « une bonne journée peut être une journée où l'on a pu se dégager du temps. Une bonne récolte est celle qui nous apporte le meilleur EBE ou encore qui est la plus respectueuse de l'environnement. Une bonne vache n'est pas celle qui produit le plus mais celle où la rentabilité par litre de lait est la plus forte... ».

Pour l'avenir de la profession, ils souhaitent donner une image attractive du métier. « Nous aimons notre métier, nous espérons que d'autres l'aimeront après nous. Il nous appartient de montrer que l'on peut être éleveur avec un temps de travail maîtrisé ».



L'évolution des techniques

nous amène à complexifier toujours plus (alimentation plus sophistiquée, recherche de performance, équipement dernier cri). Pourtant, grâce à notre expérience d'éleveur nous pouvons souvent revenir à des techniques simples et économes.



2 - Choisir un système

Installés depuis 10 ans, Laurent et Véronique Piney ont connu deux installations sur deux fermes différentes. Ils reviennent sur leur parcours et sur les choix réalisés pour faire évoluer les systèmes d'exploitation à leur image.

Le choix d'un métier

Avant de choisir un système, le petit Laurent, dont les parents sont salariés dans la Loire a choisi un métier : il sera agriculteur, comme ton ton. De nombreuses journées passées à la ferme, des études agricoles et une première expérience professionnelle de salarié à l'usine font naître chez lui une volonté farouche de s'installer. « Ça a toujours été ça ». N'ayant pas de ferme à reprendre, Véronique et lui épluchent les petites annonces de La France Agricole. Leur attention se porte sur une exploitation située dans l'Orne. En 6 mois, Laurent et Véronique, alors âgés de 25 ans, se retrouvent à la tête d'une ferme laitière en location de 46 ha pour 173 000 l de quota. Entre-temps, Laurent réalise deux stages de pré-installation qui seront déterminants : le premier sur une exploitation ovine dans le Tarn, où il se familiarisera avec la méthode de pâturage « Pochon », à base de ray-grass anglais et trèfle blanc, le second sur une exploitation laitière de l'Orne, où il découvrira des pratiques en agriculture biologique.

Le choix d'un système herbager

Au cours de ces deux expériences, Laurent va imaginer son système de production en le façonnant à son image : l'alimentation sera produite au maximum sur l'exploitation dans le respect de l'environnement et reposera sur l'herbe (foin en hiver et pâturage en été). Le maïs, pivot du système fourrager, est remplacé par des prairies temporaires semées autour des bâtiments ; seuls trois hectares de maïs ensilage subsistent. La quantité de concentré distribuée est réduite à 400 kg par vache... et l'exploitation est convertie naturellement en bio avec l'appui précieux

du groupe d'éleveurs bio auquel participe Laurent. Outre ce groupe, Laurent et Véronique peuvent s'appuyer sur un voisinage bienveillant : du matériel de fenaison est acheté à trois exploitations, et un système d'entraide se met en place avec un proche voisin. « Ça s'est fait naturellement, il était trésorier de la CUMA et j'avais besoin de faire presser du foin, je suis allé le rencontrer, il a su nous accueillir. Plus tard, lorsque mon tracteur est tombé en panne, il est venu me donner un coup de main et ça a été le début de services réciproques dans une bonne entente ». Cette entraide s'est étendue à la traite chez l'un, chez l'autre, ce qui a permis à Véronique, Laurent... et leurs enfants de s'évader le temps d'un week-end ou d'une semaine de vacances. En 2000, le système est bien en place avec 25 vaches en agriculture biologique sur 46 ha presque tout en herbe. Il offre de nombreuses satisfactions, notamment sur les plans économique, social et organisation du travail. Mais sa faiblesse réside dans le bâti en location : les bâtiments d'exploitation, en très mauvais état, menacent de tomber et le logement est très humide, et le propriétaire se refuse à vendre ou à entreprendre des travaux. Par ailleurs, Véronique et Laurent développent l'idée de faire de la transformation fromagère, mais l'aménagement d'un laboratoire de transformation est inconcevable dans un gros œuvre en si mauvais état.

Le départ et la réinstallation en GAEC

Ce site de l'Orne n'offrant plus de perspectives d'évolution, le couple cède sa ferme à un jeune fin 2002. Il se met en quête d'une nouvelle fer-



La ferme
en Bref

EARL du Nain Vert

Laurent et Véronique Piney (36 et 33 ans)

Date installation : 1996 (Orne) et 2004 (Ain)

Production : 40 VL + suite

Litrage produit : 235 000 l

Quota : 259 000 l

Surface : 69 ha

Type de sol : Limoneux

EBE₂₀₀₆ : 69 000 €

Revenu disponible : 44 000 €

Objectifs professionnels :

- Diminuer la charge de travail pour avoir plus de temps libre
- Dégager un salaire de 1500 € / mois



me, permettant de produire et de transformer, plus proche de la Loire. Avec deux enfants, l'éloignement des grands-parents se fait de plus en plus sentir. Le projet du couple va dans le même temps s'élargir avec l'envie du frère de Laurent de rompre avec son travail salarié de boucher pour s'installer en agriculture. Le site recherché doit permettre de faire vivre 3 personnes en production laitière + transformation charcutière et/ou fromagère. Après plusieurs tentatives avortées, Véronique, Laurent, leurs enfants et Olivier posent leurs valises dans le département de l'Ain au 1^{er} janvier 2004. 259 000 l de quota, 69 ha. « Le choix s'est fait



Les choix de l'installation en agriculture

Choisir l'installation, c'est choisir de choisir.

Choisir sa production, selon ses goûts et les faisabilités,

Choisir son lieu de stage 6 mois, parfois déterminant pour la suite de sa carrière,

Choisir son lieu de vie, essentiel à son équilibre personnel,

Choisir son lieu d'exploitation, déterminant en terme de potentiel et de contraintes,

Choisir son type de structure, individuelle ou sociétaire,

Choisir sa taille d'exploitation et ses modes de production, orientant les pratiques au quotidien,

Choisir l'argent que l'on veut y mettre et en retirer,

Choisir avec qui l'on veut travailler, l'entourage professionnel, appui indispensable à l'exercice du métier, etc.

Et comme choisir, c'est renoncer...

Pour une production choisie, on renonce à tant d'autres,

Pour un lieu de vie choisi, on renonce à tant d'autres, etc.

Le parcours à l'installation ressemble à un labyrinthe où il faut sans cesse choisir sa route avec l'espoir de déboucher sur une carrière professionnelle remplie de satisfactions.

sur le parcellaire regroupé et la possibilité de produire du lait à Comté. Par contre, il n'y avait pas d'habitation sur le site ». Dans l'Étude Prévisionnelle d'Installation, seuls les deux frères sont associés, Laurent a la responsabilité de la production laitière, et Olivier doit développer une activité porcs sur paille et salaison. Véronique, ayant trouvé un emploi salarié, rentrera dans le GAEC plus tard, si opportunité.

La réorganisation du système

Comme lors de sa première installation, les premiers mois sont utilisés à réorganiser le système de production selon leurs goûts : réimplantation de prairies dactyle + luzerne, construction d'un séchage en grange, augmentation des capacités de stockage des céréales... le tout dans une perspective d'autonomie et de durabilité. « Il a fallu apprendre à faire du foin en séchage en grange, apprendre à faire du lait avec du foin ». L'exploitation est conduite presque de façon bio : très peu de traitements sur les animaux, une rotation longue avec prairie temporaire, pas d'engrais chimique, compostage, pas de traitement sur les cultures sauf rares exceptions... Le GAEC permet aux associés de se libérer un week-end sur deux. Parallèlement à la mise en place du système de production, rien n'avance au niveau de l'atelier porc.

Olivier ne s'implique pas dans son projet, il « retombe » dans une situation semblable au salariat où Laurent a la responsabilité de l'exploitation et lui dit ce qu'il doit faire. « Une situation inconfortable pour l'un et pour l'autre. Je lui ai demandé s'il voulait rester ou partir, il a décidé de partir ».

Le départ imprévu de l'associé

Après 18 mois en commun, Laurent se retrouve seul sur l'exploitation, seul pour assurer le travail et seul pour rembourser les emprunts. « On a un peu accusé le coup, on n'aurait pas choisi cette ferme pour un projet de couple. La question de partir nous a effleurés mais on a décidé de rester ». Laurent a vu ses horaires de travail gonfler, laissant moins de temps disponible pour la famille. Pour les travaux occasionnels, il peut compter sur l'aide de ses parents qui viennent régulièrement donner des coups de main. Une mélangeuse a été achetée pour gagner du temps et limiter la pénibilité. Des aménagements ont été réalisés pour optimiser le travail (bétons, igloo à veaux, atelier...). Mais il demeure une charge mentale forte qui fait que Laurent ne se sent jamais l'esprit tranquille. Lorsqu'il prend une demi-journée, il a l'impression de laisser de côté des tâches importantes. « J'ai encore besoin de faire évoluer mon exploi-

tation, je ne me satisfais pas de la situation actuelle ».

Aujourd'hui, Laurent estime que le plus dur est derrière lui. Il ressent le besoin de quantifier et d'analyser son travail pour mieux cerner les temps d'astreinte, les périodes de pointe ainsi que les marges d'amélioration. Il veut également mieux prendre en compte la dimension travail dans les choix futurs. « Quand j'ai installé le séchage en grange, je n'ai pas pris en compte les conséquences en terme de travail ». Pourtant, le travail s'en est trouvé profondément modifié : moins de pointe de travail que la balle ronde, mais des fenaisons en continu au printemps-été. De plus, pour soulager le temps de travail, il n'exclut pas la solution de réduire la production : « Une idée à étudier : rembourser quelques prêts de façon anticipée pour ensuite réduire le nombre de vaches ou la surface ». Depuis la construction de leur maison à proximité de la ferme, Véronique a plus de facilité pour participer aux travaux et ainsi prendre une place sur l'exploitation. Pourquoi pas une installation à terme? Tout est possible...

« J'ai encore besoin de faire évoluer mon exploitation... »



Le conseil
de l'éleveur

Écouter, regarder,
et choisir...



3 - Simplifier son système

Agés de 55 ans, Elie et Ginette Dost ont la retraite en ligne de mire. Ils ont accepté de témoigner de leurs 28 années d'activité marquées par une volonté constante de simplifier leur système d'exploitation.

Au commencement, il y a l'installation en 1979 sur une exploitation de 50 ha en fermage.

Elie a toujours voulu être agriculteur, et son projet professionnel s'est affiné au cours de ses expériences de salarié agricole. 3 années dans un élevage avicole en Isère vont lui révéler sa volonté d'être son propre patron en production vaches laitières. 3 années sur une exploitation laitière dans l'Ain vont lui permettre d'affirmer ses choix de système. Elie et Ginette se mettent alors en quête d'une ferme à louer.

« Nous avons été choisis parmi 17 candidats, la propriétaire souhaitait que le couple tra-

« En un mot, la simplification, c'est simple, mais il faut y penser tous les jours ! »

vaille sur l'exploitation, en production laitière. Nous avons racheté tout le matériel et quelques vaches à notre prédécesseur ». Si le site est plutôt bien structuré – habitation, bâtiments d'exploitation et terrains regroupés - l'outil de production est quant à lui assez vétuste. Les vaches sont en étable entravée, nourries dans des crèches, la traite se fait aux pots trayeurs, le fumier est sorti à la brouette, et les bêtes doivent traverser la cour pour aller au pré.

Les premiers investissements

La construction d'une stabulation devient vite une évidence, d'autant plus avec l'augmentation du nombre d'animaux. Elie se souvient. « Nous recherchions un travail facile, du temps libre dans un bâtiment le moins onéreux possible ». Dès 1980, une stabulation libre aire paillée avec couloir de raclage est construite, de même qu'une plate forme à fumier et des silos. Le travail quotidien s'en trouve soulagé grâce à la

mécanisation de la distribution d'ensilage et du curage du fumier. En 1984, une salle de traite 2 x 4 avec décrochage automatique est aménagée dans un bâtiment existant. Un brumisateur (tuyaux + buses) est installé pour détourner les mouches l'été, et rendre les vaches plus calmes, d'où un meilleur confort de traite. Cet investissement bâtiment et salle de traite réalisé au début des années 80 est resté fonctionnel au fil des années alors que dans le même temps le quota est passé de 213 000 à 241 000 litres.

« Nous avons une ferme qui nous convient : elle est vivable malgré les contraintes de l'élevage et elle nous permet de vivre décemment ». Si Elie et Ginette peuvent aujourd'hui afficher cette belle satisfaction, c'est qu'ils ont façonné petit à petit leur système d'exploitation dans un double objectif : soulager le travail et améliorer la rentabilité.

Des aménagements permanents

Outre de grands événements comme la construction de la stabulation et de la salle de traite, une multitude de petites et grandes décisions y ont contribué.

D'abord, il y a eu la volonté de rester spécialisé en lait, c'est-à-dire ne pas ajouter d'atelier animal (volailles, porcs...) ni même végétal (cultures de vente). Toute la surface de l'exploitation est destinée aux animaux (7 ha de maïs, 4 ha d'orge et le reste en prairies) et il n'a jamais été question de s'agrandir. « Il nous est arrivé de refuser du terrain qu'un propriétaire nous proposait ». Cette spécialisation se traduit dans



La ferme
en Bref

Ginette et Elie Dost

Age : 55 ans

Date installation : 1979

Production : 38 VL + 32 génisses

Quota : 241 000 l

(Litrage produit : 246 000 l)

Surface : 55 ha

Type de sol : limon argileux

EBE₂₀₀₆ : 47 000 €

Revenu disponible : 36 000 €

Objectifs professionnels :

- Exercer notre métier sereinement jusqu'à la retraite
- Transmettre l'exploitation à un repreneur hors cadre familial



les choix d'équipement : Elie et Ginette ont investi dans des matériels

performants pour la récolte du foin (faucheuse, pirouette, andaineur) alors qu'ils louent à la CUMA les matériels de culture. « En tant qu'éleveur, je préfère acheter une pailleuse que je vais utiliser quotidiennement plutôt qu'une charrue ». Elie prête une attention particulière aux tâches qui se répètent de jour en jour. La distribution de l'ensilage se fait grâce à un épandeur transformé avec un tapis qui répartit droite-gauche, alliant simplicité et fiabilité. L'hiver, la pailleuse et le racleur restent attelés aux tracteurs, évitant les manipulations. Les céréales sont stockées à proximité du couloir d'alimentation, limitant les déplace-



Les différents temps d'une carrière

Lorsque l'on signe pour une carrière d'agriculteur, en réalité, on signe... un contrat de prêt devant le banquier. Cet engagement financier, qui permet d'acquérir et de mettre en route l'appareil de production va marquer les 9, 12 ou 15 premières années de notre vie professionnelle. Ainsi, en empruntant 150 000 € pour la reprise d'une ferme sait-on qu'il nous faudra rembourser 15 600 € d'annuité pendant 12 ans ? L'exigence de rentabilité économique est alors très forte, puisqu'outre le remboursement des emprunts, il faut assurer un niveau de prélèvements privés pour les besoins de la famille, par exemple de 20 000 € et conserver une petite marge de manœuvre (autofinancement ou capacité d'emprunt) pour parer à d'éventuels coups durs (sécheresse, problèmes sanitaires...) et réaliser de nouveaux investissements (matériel à renouveler...). Dans notre exemple, l'exploitation se doit de dégager au moins 40000 € d'EBE pour « tourner » convenablement. Pas

si facile lorsque l'on débute et qu'il faut se faire la main, alors que les équilibres sont à trouver pour atteindre un semblant d'« allure de croisière ». **Pendant ces années d'installation du système d'exploitation, il est parfois difficile de faire coexister des objectifs de qualité de vie aux côtés des objectifs économiques mais l'expérience montre que des solutions peu coûteuses existent en matière d'organisation du travail.**

La fin des remboursements des prêts à l'installation constitue pour l'exploitation et ses dirigeants une bouffée d'oxygène qui ouvre de nouveaux horizons de gestion. Compte tenu des années qu'il reste à accomplir, il est encore temps de réaliser de gros investissements visant à conforter le système et à le rendre plus viable. Des objectifs secondaires s'affirment dès lors que la rentabilité est « assurée » : dégager un week end sur deux, partir en vacances, soigner mon confort de

travail, m'engager en dehors de l'exploitation, mettre mon système plus en adéquation avec mes valeurs, faire ce que j'ai toujours voulu faire... **Pendant ces années d'optimisation du système et de quête d'une plus grande cohérence, les pistes d'action sont nombreuses et leur mise en œuvre est facilitée par une certaine assise économique et financière.**

Le dernier temps de la carrière d'agriculteur débute peut-être au moment où l'on se dit que les projets pour notre exploitation devront être portés par d'autres et que l'on ne se sent plus l'énergie d'entreprendre quelque chose de nouveau. **Pendant ces années de prolongement du système et de quête de sérénité, les préoccupations de qualité de vie sont souvent très présentes et peuvent donner lieu à de nombreuses solutions, y compris la réduction d'activité avec la limite toutefois de garder l'outil de production en état pour une transmission future...**

ments. Le remplissage de la trémie de l'aplatisseur s'arrête automatiquement, libérant du temps. Des abreuvoirs antigel équipent les stabulations, réduisant les contretemps... La disposition des bâtiments est également importante pour une bonne organisation du travail : les génisses sont regroupées sous un même appentis à proximité des vaches, de même que les boxes à veaux. Pour les animaux destinés à la vente, un quai de chargement a été installé. Au printemps, les vaches pâturent dans un pré attenant à la stabulation, facilitant la complémentation à l'auge. « *Depuis toujours, nous avons privilégié un système fourrager basé sur l'herbe et le pâturage* ». Le silo d'ensilage est fermé du 15 avril à fin août. L'accès aux prés se fait par un chemin de terre et chaque parcelle est équipée d'un point d'eau. Elie réalise un pâturage tournant rationné au fil une

fois par jour. Les génisses pâturent dans deux parcelles plus éloignées et une personne suffit pour les passer d'un pré à l'autre.

La suppression de la traite du soir en période estivale

Depuis 2004, Elie et Ginette ont fait le choix de supprimer la traite du soir en juin et juillet. Du fait de vêlages groupés sur août-septembre-octobre, les vaches sont alors soit en fin de lactation, soit tarées. Les éleveurs constatent une baisse de la production, qui est compensée par une à deux génisses supplémentaires pour produire le quota. Ce léger surcoût leur semble largement compensé par le gain en matière de qualité de vie. « *La monotraite nous permet d'avoir quelques soirées voire quelques journées tranquilles, ce qui est très appréciable, surtout à cette saison.* ».

A quelques années de la retraite, Elie et Ginette restent à l'affût de petites solutions visant à soulager le travail sur leur ferme.

Et Elie de conclure : « *En un mot, la simplification, c'est simple, mais il faut y penser tous les jours !...* ».



Le conseil de l'éleveur

« **Au vue d'une carrière qui se termine et connaissant la contrainte de l'élevage laitier, il est important d'investir intelligemment au début puis d'améliorer l'outil pour que les dernières années se passent en douceur** ».



4 - Réorganiser son bâtiment

Lorsqu'en 1998, Dédé et Georgette Murigneux se mettent en quête d'un nouveau site pour continuer à exercer leur métier, ils doivent concilier éloignement de leur base familiale, capacité de production, fonctionnalité de l'outil de production, lieu de vie et prix.

Cette équation à plusieurs inconnues va les conduire dans le département de l'Ain où, pour 190 000 €, ils vont acquérir une habitation, 15 ha de terrain, une stabulation logettes avec silos couverts, une porcherie de 450 places d'engraissement, un bâtiment de stockage et une ancienne chèvre-rie. L'exploitation dispose d'un quota de 200 000 litres de lait pour une surface de 70 ha. « *Ce qui a fait pencher la balance pour cette exploitation, c'est le parcellaire bien regroupé, les 50 ha de SCOP et la surface importante en bâtiments avec 400 m³ de fosse à lisier* ». Dès l'acquisition concrétisée, il a fallu remettre en route l'outil de production resté en sommeil pendant deux années. Ainsi, pendant que Georgette assurait le travail quotidien sur leur ancienne ferme du Rhône, Dédé a consacré sept mois à la réorganisation des bâtiments et du pâturage (semis + clôtures) ainsi qu'aux semis de printemps. Objectif : accueillir le troupeau (et la famille !) en septembre 1998. Pour les aider dans la réflexion sur les bâtiments, les

éleveurs ont réuni un architecte rural, un conseiller bâtiment Chambre d'Agriculture et un responsable de la CUMA de maçonnerie, avec la consigne de faire du fonctionnel à coût moindre. De cette rencontre sont nés des plans, des devis et les travaux ont pu commencer. Ils ont été réalisés en autoconstruction avec l'appui de la CUMA de maçonnerie. La salle de traite a été complètement refaite, les logettes au bout du rouleau ont laissé place à une aire paillée, un DAC a été installé, les bardages ont été refaits, des planchers ont été fabriqués, etc. Le tout pour un montant de 64 000 €. Depuis, d'autres aménagements ont été réalisés pour loger les génisses, stocker foin et ensilage et mettre aux normes l'exploitation. En additionnant l'achat de départ et les différents travaux engagés, Dédé évalue à 142 000 € le coût de revient de ses bâtiments et installations voués aux vaches laitières, soit 2800 € la place pour 50 VL. « *C'est moins cher que du neuf, et assez fonctionnel quand même* ».



La ferme
en Bref

EARL du petit Sonville

Georgette et Dédé Murigneux (55 et 57 ans)

Réinstallation en 1998

Production : laitière (50 VL et leur suite pour 232 000 litres de quota et un atelier de 130 veaux de lait label / an consommant 175 000 litres)

Surface : 74 ha dont 10 ha de prairies

Type de sols : argileux

EBE₂₀₀₆ : 43 200 €

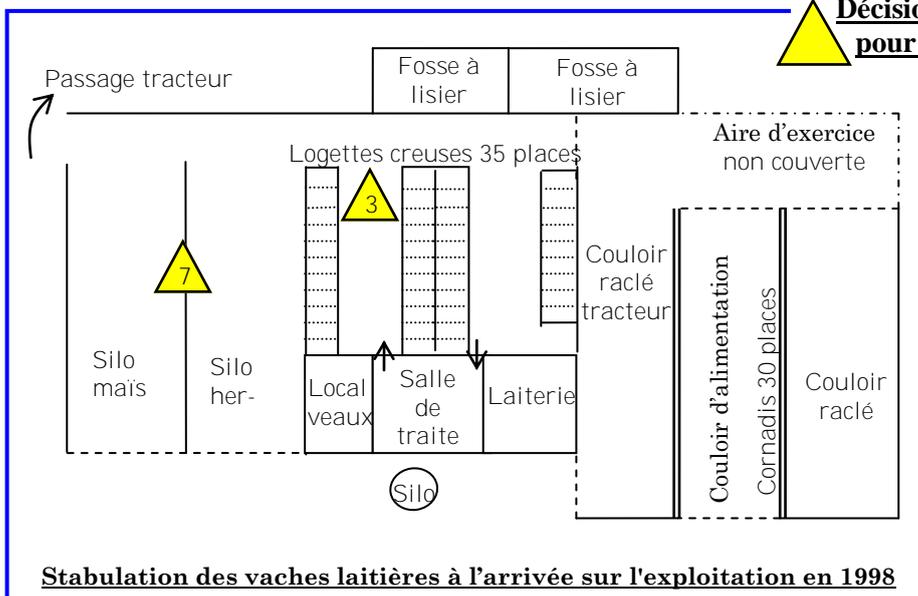
Revenu disponible : 25 000 €

Objectif professionnel :

- Transmettre un outil de production en bon état dans de bonnes conditions humaines et financières



Décisions de Dédé pour la rénovation



Stabulation des vaches laitières à l'arrivée sur l'exploitation en 1998

1 Installation de traite :

- Refaite entièrement : maçonnerie et matériel de traite en tenant compte des trayeurs (taille pour la hauteur des quais)
- Salle de traite 2x5 double équipement avec seulement 4 postes pour l'instant (évolutive)
- Décrochage automatique
- Réalisation d'un couloir de retour vers l'aire d'alimentation.
- Réalisation d'une aire d'attente raclée.



La transmission de l'outil de production

Pour un agriculteur, l'ultime étape de la vie professionnelle est la transmission de son entreprise. Afin de s'y préparer au mieux, Dédé et Georgette ont participé à une formation abordant différents aspects de la transmission, depuis l'humain jusqu'au juridique, en passant par les ressources et les besoins financiers à la retraite. Brigitte Chizelle, consultante en ressources humaines est intervenue au cours de la formation. Elle a identifié trois étapes clé à partir de témoignages réalisés auprès d'agriculteurs ayant réussi leur transmission.

Première étape : se préparer. Il s'agit entre autres d'être au clair avec ses besoins, de proposer la ferme à ses enfants pour se libérer de la possibilité d'une reprise familiale ou encore de définir les critères incontournables (ex : que ce soit un bon éleveur...) et ceux qui sont négociables.

Seconde étape : recruter. Il s'agit d'écouter le projet du repreneur et d'apprécier s'il est réaliste, précis, évolutif, cohérent ; de recouper les informations sur le repreneur et d'aborder avec lui les critères non né-

gociables.

Troisième étape : accompagner. Il s'agit de transmettre les compétences tout en restant humble et ouvert à d'autres pratiques.

En outre, il est important dans une phase de transmission d'aller visiter la réalité de l'autre, c'est-à-dire de considérer ses besoins, ses craintes... Et de constater que le projet de transmission n'appartient qu'à moitié au cédant : il est dépendant du repreneur.

- Lavage facilité par la résine au sol et la peinture sur les murs

2 Installation d'un DAC pour :

- Alimentation individualisée des vaches
- Intérêt pour les fortes productrices
- Moins de gaspillage

3 logettes / aire paillée

Les logettes étaient creuses, en pente et usées : choix entre les refaire (coût et places limitées à 35) ou de passer en aire paillée.

Choix de l'aire paillée jugée moins coûteuse et plus évolutive (50 VL aujourd'hui dans le bâtiment).

4 Logement des génisses :

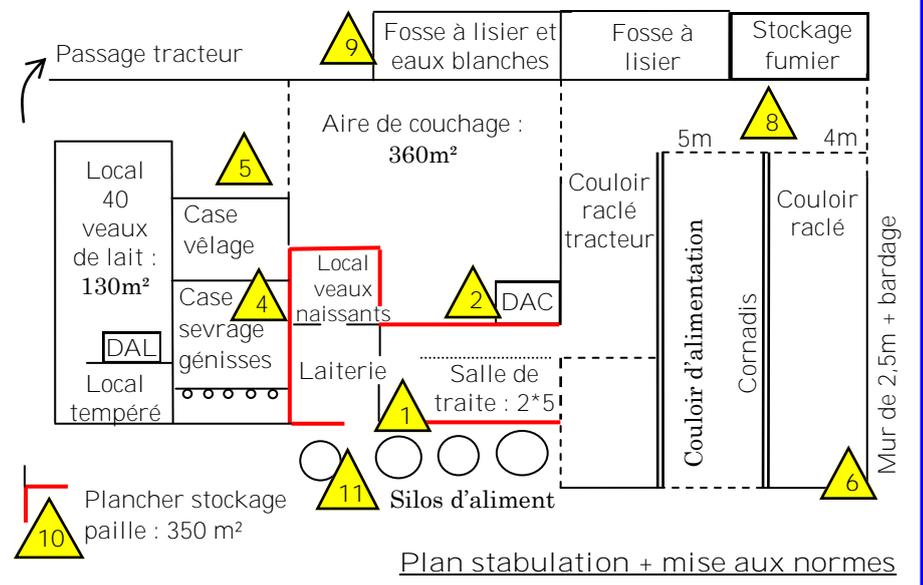
Aménagement d'une ancienne chèvrerie pour abriter les génisses jusqu'à 18 mois

5 Case de vêlage et IA :

Case réservée aux vêlages et inséminations pour une meilleure surveillance et des animaux plus au calme mais pas stressés par l'éloignement du troupeau.

6 Bardage :

Bardage de l'ensemble du bâtiment, ajouré au sud et à l'ouest pour une meilleure ambiance.



7 Silos d'ensilage couvert

Abandon du fait de problèmes d'accès, de bétons à refaire et de place libérée pour faire autre chose (petites génisses, veaux de lait)

Réalisation de silos extérieur bétonnés.

8 Aire d'exercice couverte :

Couverture de l'aire d'exercice pour une meilleure ambiance dans le bâtiment (la pluie rentrait jusqu'au milieu de l'aire paillée) et pour le respect des normes (ruissellement...)

9 Mise aux normes :

Canalisation des eaux pluviales (chenaux...), couverture de l'aire d'exercice, béton sur le fond de fosse à lisier, stockage des eaux blanches...

10 Plancher :

Réalisation de 200 m² de plancher pour stocker 200 balles rondes de paille avec une distribution facile.

11 Silos d'aliment :

Installation de 4 silos d'aliment accessibles aux camions et à proximité des animaux.



Le conseil
de l'éleveur

Etre positif et aller toujours de l'avant en tirant profit des expériences du passé.



5 - Construire un nouveau bâtiment



Bonjour Madame, je cherche à aller au GAEC de la Chassagnette ?

C'est simple, vous prenez la route à droite, vous faites 1 Km et ce sera sur la droite, vous ne pourrez pas le manquer, il y a un grand bâtiment moderne au bout d'un chemin. »

Si aujourd'hui le GAEC de la Chassagnette se caractérise par un site fonctionnel voué à l'élevage des vaches laitières, ses membres : Christine, Stéphane (son frère) et Yves (son mari) sont là pour nous rappeler qu'avant la luminosité de cette stabulation, il y eut la noirceur des stabulations entravées.

Deux installations, une même galère

Retour au début des années 90. Stéphane a toujours voulu reprendre l'exploitation familiale mais il doit patienter jusqu'à ses 21 ans (1995). Christine, salariée dans une grande surface est dans une phase de remise en question sur le plan professionnel : elle souhaiterait avoir plus de temps pour ses enfants et « ne plus être enfermée ». Elle cogite son projet : développer un atelier de volailles de Bresse sur l'exploitation familiale en association avec son frère. Hiver 1993-1994, bénéficiant d'un congé individuel de formation, elle prépare un BPA option aviculture avec des poulets plein la tête. Mais une opportunité se présente au cours de la formation : un voisin lui propose sa ferme de 60 ha et 160000 litres de quota. Cet imprévu va bouleverser les projets. D'un commun accord avec son frère, une EPI est réalisée à partir des deux exploitations, soit au total 330 000 l de lait, 100 ha... et deux étables entravées,

avec l'espoir de construire un bâtiment neuf très vite, même si « dans l'étude prévisionnelle, il n'y avait pas la place pour un tel projet ». L'installation est effective au 1^{er} janvier 1995 et dans la foulée, Christine et Stéphane font le choix de regrouper les vaches laitières dans l'étable reprise au voisin, qui a l'avantage d'être plus grande et surtout d'avoir un couloir central qui permet de désiler au tracteur.

« Très vite, nous sommes dépassés par le travail et Yves, mon mari, nous rejoint d'abord à mi-temps puis à plein temps. Il s'installera sans aide et sans quota, avec certaines connaissances agricoles puisqu'il montait des salles de traite ». Ainsi le GAEC de la Chassagnette, prévu pour 2 associés réunira-t-il finalement 3 associés pour faire face au travail d'astreinte. Les années 95 et 96 se passent plutôt bien malgré le travail sur les 2 sites.

L'augmentation de la production

La situation va se dégrader ensuite, au rythme des augmentations des effectifs animaux liées aux attributions de quota supplémentaire. « De 119 animaux en 1995, nous passons à 161 en 1997 mais les murs, eux, ne changent pas. » Les étables sont surpeuplées, le bâtiment de stockage est réquisitionné pour loger des vaches, les fourrages sont mis dehors sous bâche... « Nous réalisons nos 400 000 l de quota, mais c'est de plus en plus galère ». Le soin quotidien aux VL (alimentation, traite, paillage) occupe 3 voire 4 personnes à raison de 8 heures par jour chacune. Les génisses et taurillons sont eux aussi en étable entravée sur l'autre site. Les travaux de culture se passent souvent la nuit. Il n'y a pas de



La ferme
en Bref

GAEC de la Chassagnette

Christine et Yves GAVAND (47 et 48 ans)

et Stéphane THIVEUX (33 ans)

Date d'installation : 1995

Production : laitière (70 VL + suite)

Quota : 490 000 l (coopérative locale)

Surface : 105 ha dont 62 ha de prairies

Type de sols : argilo limoneux, limoneux ou alluviaux

EBE₂₀₀₆ : 142 000 €

Revenu disponible : 67 300 €

Objectifs professionnels :

- Optimiser le système pour une meilleure efficacité économique
- Récupérer le temps perdu de ces années difficiles en se dégageant plus de temps libre



week-end, pratiquement jamais de repos. Sans

parler des chaînes à fumier qui s'usent et cassent sans arrêt, même les dimanches et jours fériés. Les tuyaux d'eau percent souvent, souillent l'ensilage et il faut tout nettoyer à chaque fois. Les réparations sont de fortune pour ne pas engager de dépenses dans ces bâtiments vétustes. Les mammites sont nombreuses, les problèmes de pattes se multiplient (stalles trop courtes et glissantes), la fécondité des VL se détériore (détection des chaleurs difficile à l'attache et mauvaise ambiance dans l'étable).





En agronomie, le rendement d'une culture s'aligne sur l'élément fertilisant (N, P, K) qui le premier vient à manquer : c'est la notion de facteur limitant. D'une manière plus générale, la loi du maillon le plus faible énonce que le résultat d'une chaîne de processus est limité par le chaînon le moins performant et que c'est sur lui qu'il faut agir pour dépasser la limite. Dans l'histoire du GAEC de la Chassagnette, l'étable entravée a constitué un sérieux maillon faible dont les associés avaient conscience mais sur lequel il était difficile d'agir tant la solution – construire un nouveau bâtiment – était coûteuse au regard de la rentabilité de l'exploitation.

Avec les résultats techniques et économiques de l'époque, le projet n'était pas viable ; mais avec la réso-

lution du facteur extrêmement limitant, tous les indicateurs de l'exploitation se sont considérablement améliorés, presque mécaniquement. Toute la complexité en matière de prévision économique réside dans la difficulté à prendre une décision aujourd'hui avec les éléments techniques et économiques de demain.

Année	1996	1999	2003	2005	2006
Lait livré (litres)	364200	453500	496600	529200	505608
VL	58	77	77	72	66
EBE (€)	65100	87600	96900	110700	142180
EBE /PROD	37%	41%	49%	53%	62%
Aliment du bétail (€)	30700	25700	23700	19600	17462
Engrais, phyto, semences (€)	21200	23200	16100	16500	17550

Les installations sont au bout du rouleau, les bâtiments sont au bout du rouleau, les vaches sont au bout du rouleau... et surtout les associés sont au bout du rouleau.

« En 1998, nous sommes fatigués et le dégoût du travail se fait sentir. La banque tient toujours le même langage : produire son quota, faire du chiffre, faire du résultat. Même notre groupe à l'AFOCG semble penser que notre projet de construction d'un nouveau bâtiment est démesuré et peu raisonnable ! Nous décidons tous les trois d'un commun accord que si en 2000 rien ne se passe, on arrête tout ».

Construire ou partir... il faut choisir

Forts de cette décision, les associés vont démarcher la laiterie et la DDAF pour obtenir du quota supplémentaire tout en faisant valoir l'obligation de mise aux normes. Ils ébauchent des plans avec les conseillers (contrôleur laitier...), ils visitent des bâtiments, ils font réaliser des devis... et malgré certaines réticences, la banque donne le feu vert pour les prêts et le projet peut démarrer. Non sans doutes, puisque le pari économique et financier est loin d'être gagné à une époque où Christine et Yves doivent financer les études de leurs deux enfants âgés de

17 et 14 ans.

En janvier 2000, le premier coup de pelle est donné. « C'est un hiver très difficile, car en plus de tout le reste, il y a le chantier à gérer sur le terrain et dans les papiers ». Et le 16 août 2000, les vaches sont traitées dans le nouveau bâtiment. Elles apprécient autant que les éleveurs cette salle de traite 2 x 6 en épis, la spacieuse stabulation avec aire paillée et fosse sous caillebotis, les 16 ha de pâturage tournant autour du bâtiment...

Un bilan plus que positif !

« Et depuis, nous n'avons aucun regret à aucun niveau, tout s'améliore très vite ». Le temps de travail quotidien est divisé par deux, la qualité et le prix du lait augmentent, les animaux mieux logés sont en meilleure forme et leur production augmente, l'alimentation est mieux valorisée, des économies sont faites sur les engrais grâce au lisier. Christine peut traire seule et libère ainsi les hommes pour le travail dans les champs qui ne se fait désormais que très rarement la nuit ou le week-end... Dans le même temps, le pari économique et financier est en passe d'être gagné, car malgré un investissement de 322 000 € et un taux d'endettement proche de 70%, les résultats économiques et la trésorerie sont en constante progression.

En 2006, les associés ont fait l'acquisition d'un bol mélangeur pailleur qui permet de gagner du temps en ne distribuant qu'une fois par jour tout en améliorant la qualité de la ration distribuée.

Avec plus de temps « libre » et moins de fatigue physique et morale, les associés peuvent être à l'affût de toutes les petites améliorations, de toutes les petites économies de nature à optimiser les résultats technico-économiques. Ils ont plus de facilité à s'ouvrir sur l'extérieur, à participer à des formations et à s'investir dans des responsabilités.

En 2006, la production de lait livrée s'est établie à 506 000 l pour un quota de 488 000 l.

Ces litres là ont été produits avec beaucoup moins de peine que les 450 000 l de 1999.

« Ce nouveau bâtiment, il nous a changé la vie ! ».



Trouver des lieux et des personnes pour exprimer nos préoccupations, prendre du recul par rapport à nos situations et réfléchir à des solutions.



6 - Créer un groupement d'employeurs

« Dès notre arrivée dans l'Ain sur notre ferme, j'avais été très claire avec mon futur mari : je nous donnais 5 ans pour avoir les moyens financiers de payer un salarié ».

Epouser un agriculteur, quitter les montagnes de la Haute-Savoie, démissionner de son travail salarié plutôt intéressant, troquer sa petite tenue « ville » pour une combinaison et des bottes, c'est bien une révolution dans sa vie qu'a connue Vinciane Genoud en 2001. Sortant tous deux d'une séparation, Vinciane et Philippe ont alors fait le choix d'un nouveau démarrage personnel et professionnel sur une nouvelle terre d'accueil. Nos deux Haut Savoyards reprennent une ferme laitière, avec 207000 l de lait valorisés en AOC Comté et 85 ha dont 60 en propriété. Philippe s'installe seul au départ, le temps pour Vinciane de remplir les conditions pour bénéficier des aides à l'installation. Elle devient l'associée de Philippe en 2003 au sein d'une EARL dotée d'un quota de 300 000 l et de 90 ha.

Des objectifs forts dès l'installation

Derrière ces installations, il y a l'espoir partagé d'une vie belle, et le nom choisi pour l'exploitation en témoigne : EARL au bonheur simple. Pour Vinciane, « une fille de la ville » comme elle se qualifie, le bonheur simple passe par des week-ends de temps en temps, pour s'extraire du quotidien et « ne pas donner l'impression qu'on est des extra-terrestres aux yeux d'une société qui dans l'ensemble travaille 35 ou 39 heures par semaine ». Face à cet objectif fort, qui doit rendre la vie sur l'exploitation vivable, Vinciane



et Philippe privilégient d'emblée la piste du salarié, ne souhaitant pas explorer la recherche d'associé, jugée décalée par rapport à leur projet de vie (« une affaire à nous ») et malvenue après le départ compliqué de Philippe du GAEC avec son frère. L'idée serait de faire partie d'un groupement d'employeurs, voire de le créer si besoin. Mais de l'idée à la concrétisation, il y a un pas difficile à franchir, surtout lorsque l'on est pris dans la tourmente du quotidien faite de factures à payer et de surcharge de travail. Au démarrage, Vinciane et Philippe n'ont pu compter que sur eux-mêmes pour assurer le travail sur une exploitation dimensionnée pour 200 000 l de lait qui en produit finalement 300 000 l, tous nécessaires pour rembourser les emprunts. Les 47 vaches laitières sont logées dans une étable entravée de 44 places plutôt fonctionnelle, mais avec des inconvénients en termes de quantité et de pénibilité du travail. Le logement des génisses est un peu précaire, et globalement les bâtiments ne sont pas très bien organisés pour les volumes produits. « Fin 2003 début 2004, mon corps étant peut-être saturé d'être poussé à bout, la Maladie m'est « tombée » dessus ».

Un salarié pour faire face à la maladie de Vinciane

Vinciane est victime d'une maladie rare nécessitant son hospitalisation d'urgence. Outre la douleur de savoir sa femme entre la vie et la mort, Philippe doit assumer le quotidien à la maison et sur la ferme. Il y arrive tant bien que mal avec l'aide de la maman de Vinciane et d'amis, mais au prix d'une fatigue physique et morale immense. Nous sommes au mois de mai 2004, alors que les travaux des foins se profilent, un



La ferme
en Bref

EARL au Bonheur simple

Philippe et Vinciane GENOUD
(45 et 38 ans)

Installation : Philippe en 2001 et Vinciane en 2003

Productions : 49 VL + suite

Activité chèvres angora

Quota : 300 000 l (AOC Comté)

Surface : 95 ha dont 79 ha de prairies

Type de sols : argilo limoneux

EBE₂₀₀₆ : 68 000 €

Revenu disponible : 39 000 €

Objectifs professionnels :

- Permettre à Vinciane et Philippe de s'épanouir dans cette nouvelle activité
- Maintenir un niveau de rentabilité permettant l'embauche d'une main d'œuvre permanente (groupement d'employeurs et apprenti)



jeune de 30 ans ayant eu écho de la situation vient proposer ses services. Il est embauché sur le champ, permettant à Philippe de « tenir le coup ». Dans le même temps, la santé de Vinciane s'améliore doucement puisqu'elle rentre à la maison avec cependant des périodes d'hospitalisation. Son arrêt maladie dure 18 mois sans qu'elle puisse reprendre une quelconque activité. Pendant tout ce temps, le salarié passé à temps partiel est d'une aide précieuse.



S'épanouir dans une activité à la mesure de ses capacités

Si les objectifs initiaux de Vinciane et Philippe restent intacts, la vie et ses événements ont quelque peu modifié les conditions de satisfaction de ces objectifs. Sortie diminuée de sa maladie avec des contre-indications pour certaines tâches, Vinciane ne peut plus assumer toute sa place pour ce qui concerne l'élevage et notamment la traite en étable entravée. Le salarié, et depuis peu Loïc, le fils aîné de Philippe qui réalise un stage sur l'exploitation en vue de s'installer à moyen terme, permettent d'as-

surer la continuité du travail sur la ferme. Ce désengagement forcé a tendance à exclure Vinciane du système actuel : après un arrêt long et difficile, elle ne retrouve plus sa place et craint de ne jamais la retrouver. De ce constat est né l'idée de développer une activité à elle au sein de l'EARL. Fabrication de yaourts, de confiture de lait... diverses pistes ont effleuré Vinciane, mais son choix s'est porté sur un élevage de chèvres angora pour une production de laine mohair. La laine sera transformée par

une SICA constituée par et pour les éleveurs, puis sera commercialisée en vente directe. L'élevage de petits ruminants et la commercialisation de produits non alimentaires (donc non périssables) s'accordent mieux à sa santé fragile. Loin de renoncer, Vinciane espère bien regagner une place au sein de l'EARL au bonheur simple. Les fermes demeurent de bons supports pour que chacun puisse s'épanouir dans des activités à la mesure de ses capacités.

se. Autonome, il répond à merveille aux objectifs initiaux de Vinciane et Philippe, à savoir rendre le travail sur l'exploitation vivable au quotidien tout en pouvant s'en extraire le temps d'un week-end. « *Enfin nous pouvions répondre par l'affirmative aux invitations d'anniversaire faites par notre famille : 1 heure 45 aller, 1 heure 45 retour, quand on traite deux fois par jour, ce n'est pas simple* ». Et lorsque Vinciane a dû reprendre le travail, avec toutes les douleurs et la fatigue qui vont avec, il n'a pas été question de faire marche arrière : il fallait absolument pérenniser l'emploi du salarié. « *Quelle sérénité retrouvée de se dire que si l'on a un pépin, il y aura quelqu'un pour nous remplacer dans le travail, le temps en tout cas de trouver des solutions* ».

Quelle sérénité retrouvée de se dire que si l'on a un pépin, il y aura quelqu'un pour nous remplacer dans le travail ...

Du salarié au groupement d'employeurs

La ferme n'ayant pas les moyens financiers de conserver l'employé avec autant d'heures, Vinciane et Philippe ont activement recherché d'autres agriculteurs pour créer un groupement d'employeurs. « *Ça n'a pas été difficile, 6 exploitants nous ont rejoints, également soucieux de revenir à une agriculture plus viva-*

ble pour eux et leur famille en assumant leur choix de rester dans une petite exploitation ».

C'est ainsi qu'est né en septembre 2005 le groupement d'employeurs dont Vinciane avait rêvé dès l'installation. Le salarié travaille à l'EARL au bonheur simple un jour par semaine. Les jours sont fixés à l'avance au cours d'une réunion trimestrielle, même s'il existe une certaine souplesse d'organisation en fonction des besoins de chacun. Vinciane assure la présidence du groupement, la comptabilisation des heures, les payes et la facturation aux adhérents. Le coût d'une journée de 7 heures s'établit à 90 euros, soit 400 euros par mois pour une journée par semaine. « *Cela peut paraître beaucoup, mais dépend des priorités que l'on s'est fixées. Pour ma part, je trouve que c'est peu par rapport au bénéfice réalisé de pouvoir régulièrement déposer l'énorme valise prête à exploser sous la pression des responsabilités* ». Cette satisfaction affichée repose bien évidemment sur les qualités du salarié. Pour pouvoir partir l'esprit serein, en laissant l'entière responsabilité du troupeau à un salarié, il faut pouvoir lui faire pleinement confiance. Elle repose aussi sur les relations humaines, la relation employeur / salarié, la rela-

tion de travail. « *Nous avons souvent tendance à râler lorsque la personne avec qui on travaille ne fait pas les choses comme nous voudrions qu'elle le fasse, et nous légitimons d'autant plus notre mécontentement que cette personne est « notre » salarié ! Dans ces moments, je pense qu'il faut que l'on se rappelle quel est notre objectif et que la satisfaction de celui-ci est plus importante que ces petits tracas* ».

Après 2 années passées au groupement d'employeurs, le salarié « *tant apprécié* » a annoncé son désir de s'installer prochainement. Les membres du groupement vont donc être confrontés à une étape nouvelle, celle de l'embauche. « *Le groupement d'employeurs est à mes yeux un élément majeur à la sauvegarde des petites et moyennes exploitations. C'est la solution qui me correspond le mieux pour que demain je sois encore agricultrice sur une exploitation viable, vivable et à taille humaine* ».



Etre convaincu qu'on peut créer des emplois sans passer par l'agrandissement.



7 - Développer l'entraide

Gérer la main-d'œuvre sur une exploitation, c'est veiller à l'équilibre entre besoins et ressources, tant sur le plan quantitatif (temps de travail) que qualitatif (goûts et compétences). André et Georgette Murigneux témoignent de leur difficulté à maintenir cet équilibre tout au long de leur carrière, et des décisions prises pour agir tantôt sur les besoins, tantôt sur les ressources en main-d'œuvre.

La vie professionnelle de Dédé et Georgette commence en 1973 avec la reprise de la ferme des parents de Georgette située dans les Monts du Lyonnais. Pendant 7 années, ils poursuivent avec satisfaction les nombreuses activités existantes sur cette exploitation de 14 ha : 130 000 l de lait livrés à la laiterie, fromages, volailles et œufs vendus en direct sur un marché hebdomadaire. Dédé s'occupe de l'élevage et Georgette de la transformation et de la commercialisation... Jusqu'en 1980 où une grossesse difficile la cloue au lit pendant plusieurs mois, engendrant une remise en cause de la commercialisation.

Le développement de la vente directe

Face à cette situation, les exploitants décident alors de recentrer la production sur les activités principales, lait et fromage, tout en démarchant avec succès une grande surface pour optimiser la vente des fromages. Cette spécialisation, accompagnée d'un investissement dans une fromagerie va offrir des perspectives de développement énormes pendant une douzaine d'année. Georgette s'investit à corps perdu dans la commercialisation. Avec 40 producteurs réunis en association, ils créent une marque, « les produits des fermes » et proposent des paniers de la ména-



gère livrés sur commande chaque semaine. Le succès est au rendez-vous. A l'échelle de l'exploitation, ce débouché collectif permet à Georgette d'assouvir son goût pour la commercialisation – démarchage, animations commerciales – tout en développant les ventes. Elle s'installera en 1991 pour accéder à une forme de reconnaissance via le statut d'associée d'EARL. Elle saisit alors l'opportunité de reprendre à un agriculteur en fin de carrière une tournée de livraison sur Lyon puis un magasin collectif les sollicite. « C'était une croissance incontrôlée et incontrôlable, les équipements devenaient insuffisants, nous avions le projet de construire et d'embaucher. Le travail était énorme ». 70 000 litres de lait sont transformés chaque année... Jusqu'à un certain 21 décembre 1992 où, victime d'une double hernie discale conjuguée à un état de fatigue généralisé, Georgette perd l'usage de ses jambes, engendrant une période de fauteuil roulant de 3 mois et 4 mois et demi d'hôpital. « J'étais incapable de travailler, au contraire, j'avais besoin d'une auxiliaire de vie. Je ne pouvais même plus tenir mon rôle de maman ».

La réorientation du système vers la production

Face à cette situation, Dédé et Georgette ont pu compter sur la présence d'un stagiaire qui, initié, a assuré pendant quelques mois les livraisons de fromages. Et lorsque le stage s'est terminé, ils ont décidé d'embaucher un salarié, ou plutôt quatre en quatre mois. Ces tâches qu'assumait Georgette étaient en réalité



La ferme
en Bref

André et Georgette
Murigneux

Cf page 14

difficiles à déléguer. « En juin 1993, Dédé m'a demandé s'il n'était pas sage d'arrêter les fromages dans ces conditions ». L'exploitation va alors entamer un nouveau virage : pour compenser cette perte d'activité, Dédé va chercher à développer ce qu'il sait faire : produire. Aux 14 ha de la ferme s'ajoutent 31 ha récupérés à 18 km pour faire des céréales. Les terrains sont séchants et malgré un investissement dans l'irrigation, les rendements restent bien moyens. Très rapidement, la situation financière se dégrade et Dédé et Georgette se trouvent entraînés dans cette spirale vers le bas, après avoir connu une croissance folle. L'outil de production ne permet pas de vivre avec la vente de lait et de céréales. Faut-il arrêter le métier ? Aller ailleurs ?

Le départ dans l'Ain

Le couple émet alors la douloureuse idée de s'expatrier, de chercher une autre ferme, à la mesure des goûts, des compétences et des capacités de chacun. En janvier 1998, ils posent leurs valises dans le département de l'Ain, laissant leur famille et leurs racines dans le Rhône. L'exploitation achetée est bien structurée - 70 ha, 200 000 l de lait, une porcherie en prestation de service – même si



l'exploitation de mes rêves

Lors d'une formation à la gestion stratégique réalisée en 2002, Dédé avait décrit l'exploitation de ses rêves ainsi : « *Une entreprise (plutôt céréalière, Pays de l'Est) au top techniquement, gérée par un ou des chefs d'entreprise disponibles, responsables et entreprenants* ». Pour Georgette, c'était : « *Une exploitation telle qu'elle est (stabilité – tranquillité) avec quelques ajustements par rapport au temps de travail* ».

Ces visions radicalement différentes ont jalonné le parcours du couple, au gré des opportunités et aléas de la vie.

En effet, chaque personne imagine, d'une façon ou d'une autre, l'exploitation qu'il aimerait avoir dans cinq ans, dix ans ou plus. Il s'agit d'une réalité qu'il ne faut pas sous-estimer. Consciemment ou non, l'agriculteur prend des décisions tout au long de

sa vie professionnelle avec cette image de son entreprise rêvée en arrière plan, avec l'espoir de s'en rapprocher un peu plus chaque jour. Cette vision d'entreprise peut être très différente d'une personne à l'autre et peut évoluer dans le temps. Si l'on ne peut pas demander à tous les partenaires de partager la même vision, il est clair que plus les visions seront voisines, plus l'équipe fonctionnera en harmonie.

Gestion stratégique, une méthode mise au point par Raymond Levallois, chercheur français installé au Québec.

les installations de traite et les logettes sont au bout du rouleau. Dédé met à profit les premières années pour rendre l'outil de production plus fonctionnel (cf page 15). Georgette trouve assez facilement sa place dans ce système, assurant la traite et le travail administratif. « *Lorsque l'on est venus ici, j'avais demandé à Dédé un week-end par mois dans les Monts du Lyonnais* ». Après cette rupture professionnelle et personnelle, Dédé et Georgette ressentent le besoin vital de maintenir le lien avec enfants, famille et amis restés là-bas. Faute de service de remplacement organisé sur le secteur, ils se sont mis en quête de solutions pour satisfaire cet objectif. En premier lieu, des jeunes originaires des Monts du Lyonnais viennent régulièrement en contrat de qualification sur l'exploitation. Ils constituent une main-d'œuvre d'appoint opérationnelle et peu onéreuse, tout en permettant des remplacements occasionnels le week-end. Des stagiaires 6 mois, accueillis depuis 2 ans, offrent les mêmes avantages. Par ailleurs, Dédé et Georgette ont expérimenté pendant 2 années un remplacement croisé entre voisins pour le dimanche ou le week-end. Concrètement, une voisine (3 km) avait fait son stage chez eux. Dédé et Georgette l'ont « naturellement » sollicitée pour assurer leur remplacement le week-end, mais avec l'idée de rendre la pareille quelques semaines

plus tard. « *On leur a dit : partez ! On se sentait redevables* ». Régulièrement, les deux exploitations ont fonctionné ainsi dans une logique d'entraide. Il s'agissait de fermes de tailles identiques (200 000 à 250 000 l de lait) en EARL mari-femme, avec un atelier de diversification (volailles de Bresse d'un côté, porcs de l'autre). Pour le couple qui était d'astreinte, l'un faisait le travail à la maison pendant que l'autre se rendait sur l'exploitation voisine. Le temps de travail était grosso modo identique sur chaque site, même s'il n'a jamais été comptabilisé avec précision. « *Si on avait mieux comptabilisé le temps, ça aurait peut-être continué* ». Ce remplacement entre voisins a pris fin un jour, sans doute parce que Dédé et Georgette, plus demandeurs, se sentaient redevables par rapport à leurs voisins qui n'avaient pas d'exigences fortes en terme de week-end. Toutefois, l'entraide existe toujours entre les exploitations autour de gros chantiers tels que fumier, paille ou semis en essayant de respecter un équilibre dans les échanges. Aujourd'hui, Pierre, le petit dernier de la famille, remplace régulièrement ses parents le week-end. Par ailleurs, Georgette a testé la suppression de la traite du dimanche soir à 3 reprises, dont une première fois à l'insu de Dédé. « *Pour lui, c'est insupportable que la traite ne soit pas faite deux fois par jour, tout doit*

être fait et bien fait ». Toutes ces solutions désirées et expérimentées permettent à Dédé et Georgette de travailler dans l'Ain tout en ayant le cœur et un pied dans le Rhône.

Les dynamiques familiales, d'entraide

L'importance de l'entraide

de entre agriculteurs, d'implication dans la CUMA et de formation de stagiaires ont également été très précieuses lorsqu'en 2001, Dédé a dû faire face à un cancer qui l'a tenu éloigné de l'exploitation pendant plusieurs semaines. « *Tous, voisins, adhérents de CUMA, stagiaires, anciens stagiaires, enfants, familles ont permis à l'exploitation de continuer malgré l'absence de Dédé* ». Face à cette situation, Dédé et Georgette n'ont pas eu à faire évoluer leur système d'exploitation, ils ont pu compter sur des ressources en main-d'œuvre dévouées et compétentes. Et de constater qu'il est sans doute plus aisé de se faire remplacer pour les travaux des champs et d'alimentation que pour la fabrication des fromages et leur commercialisation...



Le conseil
de l'éleveur

Il faut penser à vivre !



8 - Fermer la salle de traite pendant 7 semaines

Originaires de Saône et Loire, Luc et Marc Desbois, se sont installés dans l'Ain en 1996 hors cadre familial en production de lait à Comté. Ils étaient alors âgés de 29 et 31 ans.

Deux jeunes frères, des épouses non originaires du milieu agricole et qui travaillent à l'extérieur (professeur de français et infirmière), des expériences de salariat qui comportent leurs intérêts et leurs limites... Le choix de l'installation ne s'est pas fait sans réflexion : « *un des problèmes identifié par nous-mêmes et nos épouses avant l'installation était les contraintes liées à la traite bi - quotidienne* ».

Dès l'installation, la volonté de diminuer le temps de travail

Luc et Marc ont donc rapidement cherché des solutions pour bénéficier de temps libre : tour de rôle pour les week-end, vacances... Ces solutions, permises par le GAEC, ne devaient pas porter atteinte au bon fonctionnement de l'exploitation puisque l'objectif principal des premières années était d'atteindre « l'équilibre économique ».

Petit à petit, les résultats économiques étant devenus satisfaisants, le constat fut fait qu'il existait d'autres marges de manœuvre pour diminuer les contraintes liées à la traite, ce qui restait un objectif fort des deux as-

sociés.

L'essai de la monotraite

La décision de passer à une traite par jour, imaginée déjà depuis quelques temps, fut précipitée en juillet et août 2003 par la sécheresse accentuée chez eux par des sols très séchants. Diminution des achats d'aliments, moindre sollicitation des vaches en fin de lactation, pâture de parcelles plus éloignées... ce fut d'abord un choix technique mais ô combien intéressant du point de vue du travail !

Satisfaits de l'expérience de 2003, Luc et Marc ont souhaité la renouveler en 2004 mais leur demande officielle au CIGC (Comité Interdépartemental du Gruyère Comté) fut refusée car la monotraite n'est pas autorisée dans le cahier des charges de l'AOC Comté. Interdiction justifiée ? Cahier des charges trop restrictif ? Peu importe. « *L'AOC comté est une chance pour la production laitière dans notre région et pour notre exploitation* ». Hors de question dans ce contexte de faire une entorse au règlement : « *nous avons donc cherché d'autres solutions* ».



La ferme
en Bref

GAEC de Cize

Cf page 8

L'arrêt de la traite en été

Luc et Marc pratiquaient depuis longtemps des vèlages d'automne. De ce fait, beaucoup de vaches étaient tariées l'été. Pourquoi dans ce cas, ne pas grouper tous les vèlages sur la même période, tarir toutes les vaches en même temps et arrêter de traire l'été ?

C'est le choix qu'a fait le GAEC de Cize en 2005 et 2006 et qu'il adoptera encore en 2007. Ce choix s'est concrétisé par le regroupement des vèlages sur septembre et octobre et par la fermeture de la salle de traite du 14 juillet au 1^{er} septembre !

Ceci peut paraître simple mais implique des concessions...

- l'approvisionnement de la fromagerie par le GAEC est irrégulier, ce qui peut être difficile à gérer pour les petites coopératives comme les fruitières,

- la production de lait est plus forte l'hiver alors que la ration hivernale est plus coûteuse à produire que celle d'été qui est le pâturage,

- la pointe de travail est importante lors des vèlages,

- certaines vaches doivent être réformées parfois prématurément,

- le tarissement est parfois trop long (supérieur à 2 mois) ce qui n'est pas





La formation

Quand on est jeune, que l'on s'installe en agriculture avec un BEPA, un Bac Pro, un BTSa ou plus, on croit avoir tout appris à l'école et pendant les stages. Bien vite, on se rend compte qu'il n'est pas si facile de passer de la théorie à la pratique, de la place de salarié à celle de patron... et on regrette parfois de n'avoir pas assez écouté les profs !

Mais il existe d'autres moyens d'acquérir des connaissances tout

au long de sa vie professionnelle : l'information par les journaux agricoles, les discussions entre agriculteurs, le conseil et la FORMATION !

Souvent basée sur les situations concrètes des agriculteurs, la formation continue peut permettre de trouver des solutions aux préoccupations du moment tout en ouvrant des perspectives.

Depuis leur installation, Luc et Marc Desbois se sont impliqués

dans de nombreuses formations : gestion économique et financière avec l'AFOCG, maîtrise de la qualité du lait avec la FDCL, réduction des astreintes liées à la traite avec l'Institut de l'élevage, organisation du travail et gestion du temps avec l'AFOCG, etc. Chacune de ces formations a contribué à faire évoluer les esprits avant de se traduire dans les pratiques.

toujours satisfaisant techniquement,
- les vêlages sont nécessairement à 2 ou 3 ans alors que 2,5 ans serait plus adapté à la race montbéliarde,

- le besoin de renouvellement du troupeau est plus important pour l'exploitation (élevage de 2 génisses en plus par an) du fait de l'augmentation des réformes.

Une plus grande technicité est aussi nécessaire avec l'obligation d'avoir de bons résultats de reproduction.

Il faut sans cesse garder en tête les objectifs que l'on s'est fixés surtout si les aspects positifs compensent largement les contraintes !

Pour le GAEC de Cize, le gain est énorme : suppression de la traite quand « beaucoup sont en vacances », vacances de 3 semaines l'été, confort de travail pour celui qui assure le quotidien... la liste pourrait être encore longue...

Sans oublier les petits bénéfices quotidiens : gestion du pâturage plus facile en juillet – août, ration identique pour tout le troupeau et toute l'année, travail par cycle (vêlages, inséminations, tarissement).

Par ailleurs, la solution choisie par le GAEC de Cize ne nécessite « aucun investissement et peut être

arrêtée sur simple décision des éleveurs, sans conséquences sur l'avenir de l'exploitation ».

Ceci rend ainsi l'objectif de diminuer les astreintes liées à la traite accessible à toutes les exploitations laitières, les petites au même titre que les plus grandes.

Il suffit d'être convaincu que « des solutions existent, notre métier n'est pas figé ».



Le conseil de l'éleveur

« **Le métier d'éleveur est exigeant et évolue sans cesse. Les bâtiments d'hier ne sont plus fonctionnels aujourd'hui, les réglementations changent rapidement. Certaines évolutions nous seront proposées « clef en main », d'autres sont à inventer sur chaque exploitation. C'est aussi cela qui rend le métier intéressant ».**



9 - Adopter la monotraite

Fromages de chèvre

Séverine Nicolas vous accueille

Le mercredi de 14h à 19h

Et les vendredi et samedi de 8h30 à 13h
et de 14h à 19h.

En arrivant dans la cours de la ferme, le panneau d'accueil plante le décor - une chevrrière pour trois métiers : produire, transformer, vendre - et les jouets d'enfant aperçus au loin nous font penser que cette chevrrière est aussi une maman.

Passionnée par les chèvres, Séverine Nicolas s'est installée en 2004 en création d'exploitation, à partir de l'habitation et des dépendances de la ferme de ses beaux-parents.

Pour bénéficier des aides à l'installation, elle se devait d'atteindre la demi SMI, soit 13 ha, ou l'équivalence en chèvre, soit 30 chèvres. N'ayant pas de terrain à faire valoir, elle s'est résolue, dans un premier temps, à exploiter en hors sol avec l'achat de 30 chevrettes en février 2004.

La première année d'activité a été consacrée à l'élevage des chevrettes et à l'aménagement de la chevrerie, de la salle de traite et de la fromagerie. Une bonne partie des travaux a été réalisée en auto construction, avec l'aide de son conjoint, salarié par ailleurs. Tout était grosso modo fonctionnel en février 2005 pour les premières mises bas.

2005, une année éprouvante : du lait, des fromages mais peu de débouchés

1 cabri, 3 cabris, 12 cabris, 41 cabris en l'espace de quelques jours... L'immersion dans le travail est totale : assistance aux mises bas, tétée des cabris, traite des chevrettes qui découvrent la salle de traite... et très vite la fabrication des fromages puis la vente à la ferme qui démarre.

En avril, la production laitière est à son pic, 85 litres de lait par jour soit environ 170 fromages fabriqués au quotidien. Parallèlement, la vente à la ferme progresse, mais partie de 0, elle est bien insuffisante pour écouler la production. Séverine décide alors de démarcher des grandes surfaces et, profitant de places libres, a

l'opportunité de livrer un puis deux commerces.

Malgré ces nouveaux débouchés, Séverine sera amenée à vendre du lait à d'autres producteurs et à détruire des invendus, expérience difficile lorsque l'on sait le travail nécessaire.

Cette première année de production restera comme une année de sous commercialisation, de surcharge de travail, et de difficulté à concilier vie professionnelle et garde de sa fille de 2 ans.

Dans ce contexte, la période de tarissement des chèvres, décembre et janvier, également synonyme d'arrêt de la fabrication et de la commercialisation a été bienvenue. Toute la famille a pu s'évader le temps d'une semaine de vacances... avec la perspective d'un redémarrage en fanfare dès février.

1 cabri, 3 cabris, 12 cabris, 53 cabris en l'espace de quelques jours... avec le recul d'une année, et une meilleure organisation, ça passe déjà un peu mieux.

Côté production, les 30 chèvres qui ont produit en première année 730 l de lait en moyenne démarrent plus haut encore, et la fabrication des fromages avec... Jusqu'à un certain soir de juin 2006, où la lecture d'un article est venue modifier le dessin d'une courbe laitière si prévisible, et bien plus encore.

La monotraite, une solution adaptée à l'année 2006

L'article en question, issu de « Réussir la chèvre » traitait de l'organisation du travail, avec en parti-



La ferme
en Bref

Séverine Nicolas (30 ans)

Date d'installation : 2004 en création d'exploitation

Production : 30 chèvres (760 l/ chèvre) avec transformation fromagerie

Atelier de vente directe :

23 000 l transformés par an

Vente à la ferme (90%) en progression

Surface : 9 ha de prairies

EBE₂₀₀₆ : 14 000 €

Revenu disponible : 6 500 €

Objectifs professionnels :

- Dégager 15000 € de revenu disponible dans les 2 ans (5 ans après l'installation)
- Réduire l'astreinte quotidienne pour mieux gérer son temps selon ses envies



culier les résultats d'une expérimentation sur la monotraite menée par le PEP caprin au Pradel (07).

« Monotraite, ce mot n'était pas complètement étranger à notre vocabulaire car nous connaissions des expériences en vache laitière. Mais on ne l'avait jamais envisagé pour notre élevage caprin. Cet article a été une révélation pour nous et dès le lendemain, je n'ai pas trait le soir ».



Notre motivation au travail est plus forte si notre besoin de reconnaissance est comblé. Etre reconnu dans son travail, c'est exister dans le regard des autres pour ce que l'on fait et pour ce que l'on est. Or, seule à la tête de son exploitation, Séverine Nicolas a parfois le sentiment de ne pas être considérée comme agricultrice à part entière. Il y a ceux qui attribuent l'exploitation à son conjoint, pourtant salarié

par ailleurs. Il y a ceux qui la pensent mère au foyer avec une petite activité à la maison, pour se faire plaisir. Il y a ceux qui ignorent le travail avec le vivant et ses exigences quotidiennes, même le dimanche et les jours fériés, etc.

« A tous ceux-là, j'ai envie de dire que je suis une chef d'entreprise, qu'il y a tout un processus pour fabriquer un fromage depuis le pâturage jusqu'à l'as-

siette, que le seul travail d'astreinte (élevage, fabrication et vente) représente sur mon exploitation plus de 50h par semaine. C'est pourquoi, avec d'autres agriculteurs, nous avons décidé de lancer l'opération De Ferme en Ferme sur le département de l'Ain, pour ouvrir nos fermes le temps d'un week-end et mieux faire connaître et reconnaître notre métier. »

Les enseignements de l'expérimentation – faisabilité technique et sanitaire, perte de production limitée à 15 ou 20%, réversibilité de la décision (on peut repasser à deux traites en retrouvant un niveau de production identique) - et les témoignages d'éleveurs pratiquant la monotraite ont contribué à cette décision (en France, 100 exploitations caprines la pratiquent et confirment les résultats expérimentaux du PEP caprin).

Mais ce qui a été déterminant, c'est la rencontre entre cette solution technique, la monotraite, et un besoin non satisfait chez Séverine et sa famille : le besoin de liberté.

Au quotidien, entre la traite, l'alimentation, la fabrication fromagère, et la sortie de l'école, il n'y a guère que 1h30, de 14h30 à 16h, disponible pour d'autres tâches que l'ordinaire.

A la semaine, outre l'astreinte quotidienne, 2 jours et demi d'ouverture du magasin à la ferme, deux livraisons de commerces, occasionnellement des réunions ou des formations, il n'y a guère que le dimanche après midi en partie disponible pour les loisirs.

A l'année, entre les contraintes de l'élevage, de la fabrication et de la vente, il n'y a guère qu'un mois pour faire autre chose, mais en juin

ver.

Face à cette réalité, la monotraite est apparue comme une bouffée d'oxygène, la possibilité de prolonger des repas de famille ou entre amis plus tard dans la soirée, la possibilité d'organiser ses fins de journée selon ses envies. *« Ne pas partir avant les autres, pouvoir faire comme les autres, avoir des activités de loisir, du temps pour soi, ça nous a fait un bien fou, personnellement et socialement. On s'est senti moins exclus*

« ...ce coût sera largement compensé par le gain en matière de qualité de vie ».

du fait de notre métier. ».

Ainsi donc, de juillet à décembre, les chèvres n'ont été traitées que le matin. La production s'en est ressentie (760 l / chèvre), moins 15% environ par rapport à la courbe prévisible, sans aucune conséquence sanitaire.

Ni économique d'ailleurs, puisqu'en seconde année, la commercialisation en progression a tout juste écoulé la production réalisée avec la monotraite.

Au carrefour des aspirations sociales et d'une réalité commerciale (production > commercialisation), la monotraite s'est imposée en 2006 comme une évidence.

Qu'en sera-t-il en 2007 ?

A l'heure de boucler cet article, juin

2007, le passage en monotraite est toujours d'actualité, avec quelques évolutions par rapport à 2006. La vente à la ferme progressant, l'exigence de production se fait plus forte, à la fois pour satisfaire la clientèle et améliorer la rentabilité de l'exploitation. Ainsi donc, pour combiner aspirations sociales et exigences économiques, Séverine envisage de passer en monotraite seulement en juillet août, pour bénéficier à sa façon de la trêve estivale.

Quant à la suite, elle aimerait pouvoir organiser son système autour de la monotraite, dès les mises bas. *« Pour cela, je vais devoir augmenter le troupeau d'au moins 15%, ce qui va coûter plus cher, mais ce coût sera largement compensé par le gain en matière de qualité de vie ».*

D'autres actions sont d'ailleurs menées dans cette direction comme le report de caillé pour la transformation et les horaires d'ouverture du magasin à la ferme.



« Assumer ses choix, quitte à être incompris des autres éleveurs »



10 - Supprimer la traite du dimanche soir

La STDS, vous connaissez ? Suppression de la Traite du Dimanche Soir. C'est pourtant un terme de plus en plus « à la mode » chez les éleveurs laitiers, que se plaît à employer Didier, éleveur laitier en Bresse, en EARL avec son épouse Christine.

Et ce n'est pas sans raison... La production laitière rime depuis longtemps avec astreinte quotidienne, matin et soir, la semaine comme le week-end, et ce toute l'année.

La presse agricole l'a bien compris. Depuis quelques années, de nombreux articles parlent de nouvelles pratiques pouvant soulager les éleveurs laitiers et présentent des témoignages d'agriculteurs les ayant testées.

L'étape de la réflexion

Didier s'en est imprégné et ces nombreuses lectures ainsi que la formation à l'AFOCG sur l'organisation du travail lui ont permis, petit à petit, d'affiner son envie. La STDS a commencé à l'interpeller « *et si j'essayais !!* ». Ces différentes sources d'information ne suffisaient cependant pas à le convaincre. C'est suite à la rencontre avec un éleveur qu'il jugeait sérieux de par la bonne conduite de son troupeau que Didier a décidé de se lancer. Cet éleveur avait supprimé la traite du dimanche soir depuis déjà quelques années et tenait un discours très rassurant et positif : « *Vas-y, essaies ! Tu verras, ça stresse plus l'éleveur que les vaches* ». La réflexion était mûre...

Le temps de l'action

Du 15 mai à la fin octobre 2005, les vaches de l'EARL Pertant du Grand Barvet n'ont pas été traitées le dimanche soir.

Quel soulagement de ne pas devoir courir se changer en rentrant des repas en famille ou entre amis pour aller à la traite ! Ce qui n'empêche

pas Didier d'aller faire un tour au bâtiment, mais tranquillement pour voir ses bêtes.

Pour équilibrer au mieux l'intervalle entre les deux traites et perturber le moins possible le troupeau, la traite du dimanche matin a été repoussée vers 9h30 - 10h (ce qui n'est pas forcément désagréable !) et celle du lundi matin avancée d'1h.

Et force a été de constater que l'éleveur « sérieux » n'avait pas exagéré : « *le dimanche soir aucun stress n'est perceptible, les vaches restent au pâturage calmement et ne remontent manger le regain disponible à l'aube que tard le soir* ». Seul le retard de la traite du dimanche matin paraît perturbant et se traduit par des meuglements, des déplacements intempestifs de la stabulation au pâturage...

Les conséquences techniques

Le facteur limitant de cette pratique se trouve au niveau du taux cellulaire et de la fréquence des mammites. Certes, Didier avait le souhait de soulager l'astreinte de la traite mais, éleveur passionné, ceci ne devait pas se faire au détriment de son troupeau. Son objectif, en mettant en place la STDS fut donc de « *ne pas abîmer ses vaches par des mammites* » et « *maîtriser le taux cellulaire pour ne pas être pénalisé* ». Et les résultats furent très probants puisque durant les 5,5 mois de STDS, il y a eu seulement 2 mammites sur des vaches connues pour avoir des problèmes de mammites chroniques.

Certaines personnes, un peu réticentes par rapport à cette pratique, di-



La ferme
en Bref

EARL Pertant du Grand Barvet

Christine et Didier Pertant (44 et 43 ans)

Date d'installation : Didier en 92 et Christine en 99 (EARL)

Production : 38 VL + 32 génisses

Quota : 275 000 litres

Surface : 78 ha

Type de sol : argilo limoneux voire sabloneux

EBE₂₀₀₆ : 36 000 €

Revenu disponible : 22 600 €

Objectifs professionnels :

- Maintenir la rentabilité actuelle
- Améliorer les conditions de travail (augmentation de la présence du salarié, petites astuces qui soulagent le quotidien)



ront que la perte de lait est trop conséquente pour le gain engendré.

En réalité, cette perte estimée à 3 ou 4% par les instituts techniques, est très difficile à observer sur l'exploitation. L'arrêt de la traite du dimanche soir correspond pour Didier à une période de tarissement, de vêlages, de vente de veaux et de pâturage, période où la production est moins régulière. En outre, la perte annoncée par les instituts n'apparaît



Oser le changement

Une traite par jour pour les adeptes de la monotraite,

Deux traites par jour pour une majorité d'éleveurs,

Trois traites par jour sur certaines exploitations laitières au Québec et ailleurs.

Qui a raison ? Tous, ce qui importe, c'est que la pratique de traite soit en cohérence avec le système d'exploitation et les aspirations de l'éleveur et sa famille. De nos

jours, l'évolution des exploitations est sans doute moins marquée que par le passé par la reproduction de modèles dominants universels. On admet plus facilement que tous les choix sont dans la nature et que chacun est respectable. Cependant, les freins aux changements existent toujours. Ils sont à la fois le fait de pressions extérieures plus ou moins explicites « ça ne se fait pas... » mais également de barrières mentales que l'on se met nous-

mêmes « on a toujours fait comme ça, que vont penser les voisins... ». Il appartient donc à chacun de faire preuve de discernement pour imaginer sa solution dans sa propre situation. S'informer auprès de différentes sources contradictoires, se remettre en cause, expérimenter, évaluer, ajuster... pour oser le changement.

pas fragilisante : « si la production prend du retard, il est toujours possible de la rattraper pendant les mois d'hiver ». Après deux années d'expérience, Didier et Christine sont pleinement satisfaits de leur choix, techniquement et économiquement maîtrisé.

Apprendre à se préserver

La STDS est peut-être un thème largement développé dans les journaux mais il ne l'est pas encore dans les campagnes. « Il faut reconnaître qu'il n'est pas évident de changer les habitudes, d'affronter les remar-

ques de son entourage, de ses collègues, des anciens éleveurs. Que vont-ils penser ? »

Didier et Christine ont à cœur de prouver que la STDS est bien « un choix MAÎTRISÉ et non un passage à vide ou un rejet du métier ». Il est important de s'affranchir du regard des autres pour mettre en place des solutions et atteindre ses objectifs. C'est ainsi que depuis 1992, Didier et Christine ont su garder intacte leur passion pour l'élevage en mettant en œuvre des pratiques visant à soulager le travail : adhésion à un groupement d'employeurs, surveil-

lance vidéo des vaches laitières, délégation de la distribution journalière des fourrages...



Le conseil de l'éleveur

« **L'essentiel, c'est d'être bien dans son système, que l'on continue à traire 2 fois par jour, que l'on choisisse la monotraite ou le robot de traite** ».



« la STDS est bien un choix MAÎTRISÉ et non un passage à vide ou un rejet du métier ».



11 - Rénover son installation de traite

1 heure par traite, 2 traites par jour, 365 jours dans une année, 40 années dans une carrière. Grosso modo, un éleveur de vaches laitières passera environ 29200 heures dans sa salle de traite, soit l'équivalent d'un peu plus de 3 années en continu. Rien d'étonnant donc à ce que cet outil de travail fasse l'objet d'investissements réguliers tout au long de la carrière. Dans cette double page, trois choix différents sont présentés : la rénovation d'une salle de traite 2x4 en exploitation individuelle, l'installation d'un rototraite et l'acquisition d'un robot de traite en GAEC.

L'aménagement de la salle de traite

En achetant la ferme « grange de Biziat » en 1996, Hélène et Jean-Marc Rivoire ont repris une salle de traite 2x5 simple équipement vieille de 15 ans. Très vite, des problèmes de mammites sur le troupeau d'holsteins les invitent à s'interroger sur leur installation de traite. Avec l'aide du conseiller machine à traire de la Chambre d'agriculture, deux causes possibles sont identifiées : diamètre des tuyaux insuffisant au regard du débit de lait et cadence de pulsation inappropriée. Une première rénovation de l'installation est réalisée, Hélène et Jean-Marc choisissent de passer en 2x3 double équipement. Le nombre de mammites va revenir à un niveau acceptable. En 2003, compte tenu de l'augmentation du troupeau et dans un objectif de gagner du temps, les éleveurs ajoutent des griffes pour passer en 2x4. « Avec ces griffes supplémentaires, c'est devenu plus difficile de traire seul, surtout en période hivernale où les vaches sont sales ». Après dix ans d'installation, qui auront permis de rembourser les emprunts liés à l'acquisition de l'outil de production, Hélène et Jean-Marc décident en 2006 de rénover en profondeur la salle de traite vieillissante. « Les tuyaux commençaient à être cuits ». Hormis la maçonnerie laissée

intacte, tout est refait à neuf : contention dont portes avec vérins pneumatiques, pompe à lait, pompe à vide, pulsateurs, griffes, peseurs à lait, décrochage automatique, programmateur de lavage, récupération des eaux de lavage de la machine pour laver les quais de traite à l'aide d'un surpresseur. L'investissement total se monte à 27000 €. Pour Hélène et Jean-Marc, c'est le prix à payer pour gagner en souplesse dans l'organisation du travail : la traite ne mobilise plus qu'une personne. Le décrochage automatique apporte également une certaine tranquillité d'esprit quant aux risques de surtraite. Le lavage automatique agrémenté de la réserve d'eau et du surpresseur permettent de rendre le lavage de la machine et des quais moins contraignants physiquement : auparavant, les cycles de lavage étaient déclenchés manuellement et l'eau était récupérée dans des bidons qui étaient vidés sur les quais : économie d'eau mais pas d'efforts ! Enfin, cet investissement salle de traite permet à Hélène et Jean-Marc d'aborder les années qui les séparent de la retraite plus sereinement, avec une installation de traite fiable et performante. Dans un même souci de maintenir un outil de production en état, les éleveurs envisa-



La ferme
en Bref

Hélène et Jean-Marc Rivoire (49 ans et 44 ans)

Date d'installation : Jean-Marc en 1996 dans l'Ain (1^{ère} installation en 1983 dans le Rhône) et Hélène en 2000

Productions : 35 VL + 15 G
Volaille de Bresse

Quota : 245 000 l

Surface : 52 ha

Type de sol : limon battant

EBE₂₀₀₆ : 54 000 €

Revenu disponible : 44 600 €

Objectifs professionnels :

- Réorganiser le système suite à l'accident d'Hélène
- Soulager le travail



gent de modifier la configuration de la stabulation pour passer en logettes, avec l'ambition d'être en mesure de produire plus de lait dans de meilleures conditions. Une spécialisation devenue plus opportune encore suite à l'accident survenu à Hélène dans un de ses poulaillers.

Le Rototraite

Créé en 1987, le GAEC de Somontet combine deux productions pour trois associés : les cultures de vente et les vaches laitières. Depuis le début, une préoccupation constante a guidé la vie du GAEC : réduire le travail tout en optimisant les performances économiques. D'où le passage en CUMA intégrale, d'où le remplacement d'un associé lors de son départ en retraite, d'où la recherche de l'autonomie alimentaire

avec séchage de balles rondes de luzerne, d'où l'amélioration progressive de l'installation de traite qui est passée de 2x3 simple équipement à 2x5 double équipement puis 2x6, etc. En 2005, les associés dressent le constat suivant : « On arrivait au bout des premiers emprunts, la mise aux normes de 2001 avait permis de réorganiser tout le logement des animaux, il nous restait 15 ans à traire alors que la salle de traite,

bien que fonctionnelle, ne nous emmènerait pas jusqu'au bout. C'était peut-être le moment de faire quelque chose ». Michel connaissait le système de rototraite pour l'avoir expérimenté il y a 30 ans à l'occasion de son stage de BTS en Normandie sur une ferme de 400 VL. Pas que de bons souvenirs. « Avec un tel cheptel, même à 100 vaches à l'heure, il nous fallait 4 heures le matin et autant

le soir pour la traite. Je n'ai fait que ça pendant mon stage, c'était un travail en poste comme à l'usine ». Pour avancer dans leur projet, les associés ont dégagé un budget susceptible d'être alloué à la rénovation de la salle de traite (160 000 €) puis ont réfléchi à la faisabilité technique. « Nous avons un emplacement libre dans le bâtiment, et nous ne souhaitons pas modifier l'emplacement de la laiterie et la circulation des animaux pour des questions de coût ». En 2006, un rototraite 18 postes est installé dans

les murs existants, pour le coût global initialement prévu. Cette installation permet de traire les 80 VL en une heure à une personne, ce qui induit qu'en moins d'une minute par vache, le trayeur doit laver la mamelle, brancher le faisceau trayeur, toucher la mamelle finie de traire et tremper les trayons, tout en ayant un œil sur la vitesse de rotation pour l'adapter aux vaches plus lentes. « On est très occupé mais dans le roto, on a une impression de bien-être, l'ambiance de travail est bonne (éclairage, espace, bruit), on n'est

pas speed comme avant dans la salle de traite, l'avancement est régulier ». Avec cet équipement, les associés peuvent tenir confortablement leurs objectifs de ne travailler qu'un week-end sur trois (le week-end commençant le vendredi soir jusqu'au lundi matin) tout en faisant en sorte que « le week-end d'astreinte ne soit pas un week-end de contrainte ». L'associé de garde assure en effet la traite, le nettoyage, l'alimentation et les veaux de 6h à 8h30 et de 17h à 19h. Une organisation bien huilée...

GAEC de Somontet

Michel et Thierry Tripoz (installation en 1987), Didier Janaudy (installation en 1995)
Quota : 550 000 litres ; 80 VL + 70 G
Surface : 152 ha (62 en prairie) - Sols argileux
EBE₂₀₀₆ : 144 000 €
Revenu disponible : 106 000 €
Objectif professionnel : réduire le travail tout en maintenant les performances économiques



Les fermes en Bref



GAEC des Bois

Jean-Pierre (installation en 81) et Christian (inst en 88)
 Brevet et Martial Guichardon (inst 97)
Production : 670 000 l quota ; 90 VL + suite
Surface : 200 ha - sols argilo - limoneux
EBE₂₀₀₆ : 185 400 €
Revenu disponible : 83 000 €
Objectifs professionnels :
 • Optimiser la conduite des ateliers (travail bien fait)
 • Se dégager du temps libre tout en maintenant la rentabilité

Le robot de traite

En faisant le choix du robot de traite, les 3 associés du GAEC des Bois ont conscience que leur métier en sera profondément bouleversé. Mis en marche en juillet 2007, le robot vient renouveler une salle de traite 2x6 sans décrochage arrivée au bout du rouleau qui imposait de traire à 2 pendant 2h à 2h30 matin et soir. Avec 90 vaches laitières pour une production de 725 000 l par an, la traite constitue un travail important pour cette exploitation qui compte par ailleurs 200 ha. « Nous nous devons de faire quelque chose. Les salles de traite « classiques » sont limitées pour de tels troupeaux, le rototraite nous obligeait à construire un bâtiment. Nous avons donc opté pour le robot, aussi par goût pour les techniques nouvelles ». Si l'investissement, 150 000 € pour un poste de traite donné pour 75 vaches (troupeau de 90 VL en vêlage toute l'année) plus 50 000 € d'aménagements autour du robot (contention, bureau, laiterie) est grosso modo équivalent à un équipement roto, les pratiques d'élevage vont s'en trouver largement modifiées. En premier lieu, la notion de troupeau (on rentre le troupeau pour la traite...) disparaît au profit d'une individualisation des parcours : chaque vache doit passer dans le poste de traite entre 2.6 et 2.7 fois par jour, avec intervalle de 8 à 12 heures entre chaque traite. De

là nait la nécessité d'instaurer une rotation continue des animaux, presque jour et nuit. Il faut en permanence des vaches en salle d'attente (5 places), une vache à la traite, des vaches à l'alimentation, des vaches au repos... « Les premières semaines après la mise en route sont marquées par la mise en place de cette rotation. Il faut éviter les attrouplements et les bouchons, fluidifier la circulation, habituer les animaux à la porte de tri qui, selon l'individu, l'envoi soit au poste de traite, soit au pré, soit au couloir d'alimentation ». Ces impératifs de circulation des animaux sont peu compatibles avec une gestion optimisée du pâturage : les vaches ne peuvent être fermées au pré, et elles ne peuvent s'éloigner à plus de 400 m de la stabulation. Le travail de traite n'existe plus, c'est le robot qui s'en charge : en 6 à 10 mn, la vache entre dans le poste de traite, elle est attirée par l'alimentation aux concentrés, puis le système de contention se met en place pour le lavage des trayons avec tirage des premiers jets. Selon sa qualité et la programmation, le lait peut-être mis de côté. Puis il y a branchement du faisceau trayeur avec enregistrement de la quantité de lait, du temps de traite... et décrochage trayon par trayon. Enfin un produit est envoyé sur la mamelle. L'informatique est omniprésente et le bureau occupe

une place centrale dans le système : il faut y passer plusieurs fois par jour pour visualiser les résultats et identifier d'éventuels problèmes, par exemple si une vache n'est pas venue se traire, pour réagir dans la foulée. En tenant compte de la surveillance et du nécessaire nettoyage des installations liées au robot, les associés comptent gagner 3 heures de travail chaque jour par rapport à l'ancienne salle de traite. Moins de temps de travail, plus de souplesse dans l'organisation (fini l'intervalle de 12h entre les traites, possibilité de faire durer les chantiers plus longtemps), mais plus d'astreinte : « C'est une surveillance de tous les instants. On est 24 h /24 en alerte, un peu comme les pompiers. Un message est envoyé sur notre téléphone portable en cas de problème, et il faut réagir dans l'heure qui suit ». Avec cet outil, les associés espèrent disposer de plus de temps pour intervenir toujours au bon moment, que ce soit sur les animaux ou pour les cultures. Le métier est changé. « Ce qui va nous manquer, c'est que le temps de traite à deux était un moment où on échangeait beaucoup et où de nombreuses décisions étaient prises ». Il faudra trouver une autre organisation du travail et d'autres temps pour communiquer car l'heure de la traite étaient auparavant propice à la discussion.



12 - Privilégier le pâturage



Le bonheur est dans le pré !! Finis les pneus, les bâches, le désilage, l'ensilage qui s'échauffe... Vivement le printemps et la pousse de l'herbe pour mettre les vaches en champ et fermer les silos. »

Le retour au Pâturage

Depuis 5 ans, Anne Storrer et Eric Renaud essaient de valoriser au mieux l'herbe sur l'exploitation. Suite à une formation à l'AFOCG de l'Ain avec Eric Favre*, éleveur en Loire-Atlantique, des prairies à base de ray-grass anglais tardif et de trèfle blanc ont été semées, des paddocks (clôtures barbelés ou électriques) ont été créés, des tuyaux de polyéthylène ont été enterrés pour l'alimentation automatique en eau, et surtout, les vaches pâturent. Ce virage dans la façon de produire correspondait à l'époque à un besoin de redonner du sens à leur carrière professionnelle, ou plutôt du bon sens. « Nous étions dans un schéma classique pour la région, avec un système fourrager basé sur l'ensilage de maïs et des prés utilisés simplement comme aire d'exercice. Ça marchait économiquement, mais le cœur n'y était plus. Faire pâturer, cela semble pourtant être une évidence : c'est la vache qui récolte les fourrages, qui épand le lisier. Il n'y a pas de tracteur à démarrer et pas d'eau à transporter ». Aujourd'hui, le pâturage est au centre du système fourrager, la consommation d'herbe sur pied est privilégiée. Ainsi, depuis 4 ans, les vaches laitières ne consomment quasiment que de l'herbe de fin mars à fin juin pour un niveau de production moyen de 22 à 25 kg.

Certains animaux dépassent 40 kg par jour avec uniquement de l'herbe ! En été, quand il fait très chaud (climat conti-

mental), les vaches laitières ne pâturent que la nuit ce qui est disponible et encore appétant dans les prairies. L'ensilage retrouve alors une place dans la ration, mais sa distribution se résume à une « petite » désileuse de maïs par repas. Le principe de pâturage tournant est également appliqué aux génisses et aux vaches allaitantes, avec le même succès. « Il suffit d'ouvrir la barrière et d'appeler les animaux pour les changer de parcelles ce qui n'empêche pas de prendre le temps de les observer ». La diminution de la quantité de travail à cette époque est très appréciable. Que de souplesse dans l'organisation !

Les conséquences techniques

Très vite, cette meilleure gestion de l'herbe a eu des répercussions en chaîne sur le système de production :

- La croissance des jeunes et des allaitantes a fortement progressé (par exemple, des GMQ de 1.3 kg sans apport de concentrés sur des brouards charolais).
- Les animaux disposent en permanence d'une surface de 2 ha environ, ce qui facilite l'introduction d'un taureau dans le troupeau pour féconder les vaches retardataires. Ceci engendre une diminution du temps d'observation et de contention pour l'insémination.
- La productivité des prairies s'est améliorée.
- Des stocks d'ensilage d'herbe (+ 30 à 40%) et de foin (excès d'herbe au printemps) ont été constitués.
- Les quantités d'ensilage de maïs nécessaires ont diminué (-20%).
- Les quantités de lisier et fumier



La ferme
en Bref

SCEA de Montepin

Anne Storrer et Eric Renaud (46 et 47 ans)

Dates d'installations : Eric en 92 et Anne en 99

Production : 50 VL et 10 VA

Quota : 382 000 l à 42.9 de MG

Surface : 110 ha dont 95 regroupés

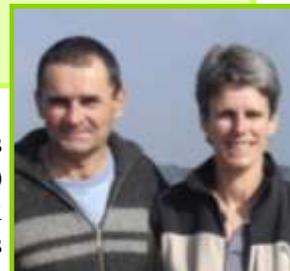
Type de sol : argilo-limoneux

EBE_{moyen} : 85 000 €

Revenu disponible : 72 000 €

Objectif professionnel :

- Moins travailler et moins polluer en gagnant au moins autant



ont été réduites (environ 25%) car les animaux ne restent plus que 110 jours en stabulation en moyenne.

- Les quantités de paille rentrées sont moins importantes. Cette année, 6 ha sur 20 ont été broyées.

Ainsi la surface en herbe a augmenté fortement aux dépens du maïs. Les surfaces en cultures de vente ont été réduites aux seules grandes parcelles, les plus rentables.

Cette désintensification des cultures, si elle a engendré une baisse des quantités de céréales vendues, n'a absolument pas entamé la rentabilité de l'exploitation grâce aux économies réalisées, notamment sur les intrants. Le taux d'EBE sur produit



L'agriculture durable, c'est être en permanence à la recherche de solutions. Rechercher des solutions pour assurer la viabilité de son exploitation. Rechercher des solutions pour limiter son impact sur l'environnement. Rechercher des solutions pour s'insérer au mieux dans le contexte local, national et planétaire. Réfléchir à ces trois dimensions ne semble pas toujours évident, pourtant des solutions concrètes peuvent être mises en œuvre. Ainsi, à Montepin, en favorisant au maximum le pâturage, Anne et Eric ont diminué les intrants liés à la culture du maïs (dimension environnementale). Ils ont amélioré leurs conditions de travail (dimension sociale) et leurs résultats (dimension économique). Pour aller plus loin, le fait d'utiliser moins de tourteaux de soja souvent produit en Amé-

rique Latine (engendrant la déforestation et aux dépens des cultures vivrières) comporte même une dimension éthique importante. Le choix du pâturage a donc eu des conséquences positives sur les 3 dimensions de l'agriculture durable.

D'autres changements ont été mis en place petit à petit sur l'exploitation :

- Traitement des eaux de lavage de la laiterie et des eaux usées de la maison et du gîte rural par un filtre planté de roseaux (dimension environnementale)
- Mise en place d'une chaudière à biomasse (bois déchiqueté, céréales) pour le chauffage des habitations et de la salle de traite et pour la fabrication d'eau chaude à la laiterie (dimension environnementale et économique)

- Acquisition d'une bineuse à maïs afin de limiter les quantités de désherbants (dimension environnementale)

- Adhésion à un groupement d'employeurs (dimension sociale)

- accueil en gîte rural (dimension économique et sociale)

Toutes les décisions prises sur l'exploitation ont des incidences sur une ou plusieurs échelles de durabilité. Le fait d'en prendre conscience permet d'étudier au préalable toutes les répercussions (économiques, sociales et environnementales) qu'aura notre décision sur notre exploitation et donc de l'ajuster au mieux en vue d'aller vers plus de durabilité.

est passé de 42 à 47 %.

En effet, lors de la formation avec Eric Favre, les prix de revient pour de l'herbe pâturée avaient été estimés à 4 €/UF, contre 10 €/UF pour de l'ensilage de maïs et 20 €/UF pour les concentrés.

Une nouvelle façon de travailler

Le travail sur l'exploitation s'en est trouvé bouleversé. La monotonie de la distribution quotidienne d'ensilage est rompue. *« On attend le printemps avec impatience. Emmener les vaches au pré, c'est quand même autrement plus plaisant »*. C'est un travail qui peut être facilement délégué (pas de tracteur, peu de temps). Seule la décision concernant la date de fin de pâturage d'une parcelle demande une certaine expérience. Par contre, l'optimisation du pâturage nécessite une observation attentive de la pousse et

la récolte des surplus au bon moment tout en gardant suffisamment de stocks sur pied.

Depuis la maison et les bâtiments d'élevage, les éleveurs peuvent facilement observer la majorité des animaux, notamment certains comportements symptomatiques. Sans compter la satisfaction d'avoir une vraie ferme avec des animaux dans les prés. *« Ça n'a l'air de rien, mais pour nous qui avons un gîte rural, c'est beaucoup mieux en terme d'image »*. Par ailleurs, les modifications en profondeur de l'appareil de production ont considérablement fait baisser les heures de tracteur qui

« On attend le printemps avec impatience. Emmener les vaches au pré, c'est quand même autrement plus plaisant ».

sont passées de 2000 heures par an en 2000 à 1600 heures par an en 2006. *« Moins sollicité, le matériel consomme moins et dure plus longtemps,*

c'est bon pour mon porte feuille, c'est bon pour la planète. »

Enfin, ces évolutions auront permis à Anne et Eric de mettre leurs pratiques professionnelles en adéquation avec leurs convictions personnelles autour de l'environnement et du développement durable. Cette recherche de cohérence constitue sans aucun doute une source de motivation pour évoluer dans son métier.

* Eric Favre est membre du Réseau Agriculture Durable



Ne pas trop écouter les technico-commerciaux et certains techniciens qui **ne conçoivent pas qu'une vache puisse faire du lait uniquement avec de l'herbe.**



13 - Déléguer la distribution des fourrages

Yves Brevet est agriculteur depuis 1990 sur une exploitation individuelle. Individuelle, oui et non... En réalité, Yves est loin de travailler tout seul ! CUMA, copropriété, entraide, groupement d'employeurs : Yves est amené, de par son système, à côtoyer beaucoup de gens.

Installé sur l'exploitation familiale, Yves avait depuis longtemps le souhait de devenir agriculteur, mais son installation a été quelque peu précipitée par le contexte. Après le décès de son père, sa mère a fait tourner l'exploitation toute seule mais, fatiguée, elle souhaitait se retirer.

Auparavant, Yves était salarié dans une exploitation diversifiée (volailles de Bresse et vaches laitières). Cette expérience reste marquante pour lui puisqu'elle lui a apporté l'ouverture d'esprit nécessaire pour sans cesse avoir envie d'évoluer : « *il est important d'avoir navigué ailleurs, dans d'autres exploitations. On peut être d'accord ou non avec le système mais ces expériences sont toujours bénéfiques, elles apportent toujours une réflexion* ».

L'évolution des bâtiments

Dès le départ, Yves a souhaité limiter la pénibilité du travail. Auparavant en système d'étable entravée, le travail d'astreinte est une véritable corvée. Il entreprend alors la construction d'une stabulation avec aire paillée et salle de traite. Les conditions de travail (temps passé et pénibilité) s'améliorent considérablement : l'aire d'exercice et la trai-



te sont regroupées sous un même bâtiment, l'aire d'alimentation est couverte... Mais Yves n'aura de cesse, tout au long de son parcours, de faire évoluer son système.

Prenons l'exemple de la salle de traite. Au départ, l'installation d'une 2*5 simple équipement, un peu surdimensionnée par rapport à la taille du troupeau, a été prévue dans l'idée de se laisser la possibilité d'ajuster la mécanisation en fonction des besoins. Elle devint, en 2001, une 2*5 double équipement et fut équipée, en 2006, d'un décrochage automatique.

En parallèle, le bâtiment devient de plus en plus fonctionnel. Des cellules de stockage des céréales et des tourteaux sont aménagées à proximité du couloir d'alimentation ainsi qu'un broyeur - mélangeur acheté d'occasion.

La préparation de la farine, travail quotidien lorsque les céréales étaient stockées dans le grenier, se fait maintenant 2 fois par semaine sans surveillance !

Comment allier qualité de ration et faciliter de distribution?

Yves distribue une ration classique en Bresse : ensilage d'herbe et de maïs, foin et complémentation à base de céréales produites et de tourteaux. La composition de celle-ci a peu évolué depuis son installation. Certes la qualité s'est améliorée et la proportion de foin a un peu augmenté mais pas de changements majeurs. La distribution de l'alimentation n'a par contre pas suivi le même schéma. Des silos couloir ont d'abord été construits à côté de la stabulation ce qui a permis à Yves

Yves Brevet (47 ans)

Date installation : 1990

Production : 32 VL + suite

Quota : 210 000 l

Surface : 71 ha dont 45 en prairie

Type de sol : limono argileux

EBe₂₀₀₆ : 52 600 €

Revenu disponible : 31 600 €

Objectifs professionnels :

- Réduire le temps d'astreinte au profit d'autres activités professionnelles ou personnelles
- Aller vers un système plus autonome



La ferme
en Bref

de s'équiper d'une désileuse cube en copropriété avec un voisin. Cette dernière présente l'avantage d'amener l'ensilage dans le couloir pour plusieurs jours. Par contre le fait de distribuer les cubes à la main devient vite insatisfaisant pour Yves qui souhaite par ailleurs s'orienter vers une ration mélangée. En accord avec son voisin, il décide de s'équiper individuellement d'une désileuse distributrice semi-portée. La pénibilité fut certes diminuée mais très vite Yves se rend compte que son souhait de ration mélangée n'est pas atteint. Le foin n'est pas valorisé et entre le chargement, le déchargement, le nettoyage des silos et l'immobilisation d'un tracteur : « *il restait une réelle marge de progrès* ».





L'importance du collectif sur les exploitations individuelles

Le monde agricole a la chance de pouvoir s'appuyer sur des valeurs de coopération et de mutualisme encore bien présentes. Outre les traditionnelles CUMA, coopératives d'approvisionnement ou de collecte, d'autres formes d'organisations collectives se développent et sont à

inventer chaque jour. Citons les groupements d'employeurs, les CUMA de distribution de l'alimentation, les CUMA intégrales pour les cultures ou les foins avec parfois la mise en commun des assolements, les points de vente collectifs, les AMAP, etc. Toutes ces démar-

ches présentent le double avantage de l'économique (réduire les coûts, développer les produits...) et du social (qualité de vie, échanges, entraide...). Elles peuvent constituer de vrais atouts pour la survie des exploitations individuelles et des sociétés agricoles.

C'est dans ce contexte qu'un agriculteur de la commune l'a, un beau matin, contacté pour l'informer de son envie de s'équiper d'une automotrice distributrice. Ce dernier avait vu cette machine à l'œuvre en Bretagne chez des amis agriculteurs qui pouvaient « *rester couchés pendant que la machine distribuait* ». Évidemment un tel investissement ne pouvait être réalisé seul et il était en recherche de collègues pour constituer un groupe. Yves fut séduit par la proposition : « *ce qui m'attirait c'était le fait d'avoir une ration mélangée et de pouvoir diminuer le travail d'astreinte* ».

La distribution de l'alimentation est un travail répétitif et, Yves étant seul sur l'exploitation, il est parfois lourd de concilier traite, alimentation, travaux de saison, responsabilités extérieures... Diminuer le temps de travail constitue donc un objectif fort chez lui.

Par ailleurs, économiquement ce choix ne semblait pas pénaliser les résultats. Yves s'est donc lancé dans l'aventure.

La création de la CUMA de l'Ami

7 agriculteurs se sont réunis autour de ce projet. Mais était-ce suffisant pour un tel investissement ? « *On a mis très longtemps à déterminer quel allait être le coût par exploitation. C'est le litrage total du groupe qui est déterminant pour savoir si le projet est possible financièrement* »

Le groupe, qui représentait plus de 3,5 millions d'équivalent litre de lait, s'est constitué en CUMA en 1999 : la CUMA de l'Ami.

Après de nombreuses visites chez des personnes déjà équipées, une automotrice distributrice a été achetée et un chauffeur embauché. Enfin la distribution des fourrages allait être complètement déléguée et la ration entièrement mélangée ! Six jours sur sept, le chauffeur vient avec la machine, désile, mélange et distribue la ration et ce en complète autonomie : « *plus de souci d'alimentation* ». Le samedi, le double de quantité est préparé pour permettre au chauffeur de ne pas travailler le dimanche et à l'agriculteur de n'avoir qu'à repousser la ration préparée la veille. La ration est de meilleure qualité : les quantités sont précises car pesées et le fait de mélanger les aliments permet de bien valoriser le foin. Rapidement, des effets positifs sur le troupeau se font sentir : meilleur état des vaches, moins de problèmes d'acidose, moins de frais véto...

Ces améliorations techniques s'accompagnent d'une diminution significative du temps de travail d'astreinte (jusqu'à 1h par jour). En outre, plus besoin de démarrer le tracteur tous les jours et de « réserver » un tracteur à l'alimentation.

Des petits aménagements ont du être réalisés pour faciliter l'accès à l'automotrice et limiter au maximum le temps de présence sur l'exploitation et donc le coût final. En effet, la CUMA de l'Ami a choisi de répartir les charges en fonction du poids distribué et du temps passé effectivement sur l'exploitation. L'autre choix aurait été de calculer le coût en fonction du litrage de chaque exploitation mais cette solution

semblait moins satisfaisante car l'objectif était que la machine passe le moins de temps possible sur chaque lieu de distribution. La charge liée à la prestation s'élève pour Yves à 4000 € par an en moyenne.

Depuis la création de la CUMA des évolutions ont eu lieu : augmentation du nombre d'adhérents (de 7 à 9) ce qui a permis de diminuer les coûts de prestation et de mieux gérer le salarié (d'un temps partiel, il est passé à un temps plein). L'automotrice a été changée 2 fois en vue d'avoir toujours un matériel en bon état et plus performant.

Aujourd'hui Yves est pleinement satisfait de ce système qui lui apporte une tranquillité d'esprit. Il reviendrait difficilement en arrière. Pour l'anecdote, au bout d'un an, la machine est tombée en panne. Yves a donc réutilisé son ancienne desileuse pendant quelques jours. Immédiatement des problèmes d'acidose sont apparus ! Changement d'habitudes ? Ration mal valorisée ? C'est dans ces moments-là qu'on apprécie le mieux le système que l'on a mis en place...



Le conseil de l'éleveur

Ne pas hésiter à comparer différents types d'aménagements de bâtiments et de pratiques parfois très simples mais tellement fonctionnels que l'on regrette de ne pas y avoir pensé plus tôt.



14 - Aménager son poste de travail

Venus de Hollande, Hestia Van Der Meer et Adrien Kuijer sont installés depuis 1992 sur une exploitation laitière en zone de petite montagne.

Problèmes techniques et de santé

Fermiers des bâtiments comme des terrains, ils peinent à produire leur quota de 208000 litres de lait avec une étable entravée vétuste et une surface de 112 ha peu productive, morcelée et pour partie éloignée. Cette double contrainte, bâtiment pour les animaux et parcellaire pour les cultures a des répercussions fortes sur les résultats techniques et économiques : détection des chaleurs difficiles, problèmes de pieds, santé des animaux, faible productivité des vaches (5700 l), pertes de lait lors du trajet pâturage-bâtiment, faibles rendements en foin, nécessité d'acheter du fourrage, EBE en dessous de 20 000 €... Parallèlement, Adrien souffre du dos, alors qu'il assume, dans des conditions difficiles, la majeure partie des tâches liées à la production. En 2003, une hernie discale est diagnostiquée. « La seule chose qui est sûre c'est que ça n'ira pas en s'améliorant ». Outre la souffrance physique au quotidien, planent de sérieuses interrogations quant aux conditions d'exercice du métier jusqu'à la retraite. Adrien est alors âgé de 50 ans

et il ne s'imagine pas faire autre chose qu'agriculteur. La déprime s'installe. « C'est à ce moment précis que l'animateur de l'AFOCG nous parle en bloc d'approche ergonomique, d'Agefiph* et d'une formation « raisonner un investissement bâtiment » qui se met en place ».

L'étude ergonomique

Immédiatement, Hestia se saisit de l'idée et engage des démarches longues et difficiles, habituellement plutôt destinées à des salariés qu'à des agriculteurs. Elles conduisent à la reconnaissance par la Cotorep* du statut de travailleur handicapé catégorie B, ouvrant droit à la réalisation d'une étude ergonomique et à d'éventuelles aides pour permettre le maintien dans l'emploi. « Bien sûr, ça ne fait pas forcément plaisir d'être qualifié d'handicapé, mais le fait que les médecins en aient fait la constatation est un soulagement, on ne se sent plus coupable ». Les restrictions médicales sont là : limiter les déplacements à pieds (300 m et plus), éviter de porter des charges de plus de 15 kg de façon répétée et avec déplacement, éviter les mises en position accroupie et assise répétée, etc. L'écart entre ces restrictions et la réalité est énorme. Comment le réduire ? C'est le travail de l'ergonome. Elle est venue observer Adrien dans son travail pour proposer des solutions. Traite, surveillance des animaux au pâturage, distribution de l'alimentation, curage et paillage, conduite des tracteurs et contention des animaux ont fait l'objet d'une analyse détaillée avec proposition de solutions. Les solutions avancées portent sur un chien de troupeau, l'acquisition de matériel (siège pneumatique, pailleuse, quad avec rabot à lisier et balayeuse,



La ferme
en Bref

Hestia Van Der Meer et
Adrien Kuijer (50 et 56 ans)

Date d'installation : 1992

Production : 30 VL + suite

Quota : 208 000 l

Surface : 112 ha

Type de sols : séchants à faible potentiel (700 m d'altitude)

EBE₂₀₀₆ : 31 500 €

Revenu disponible : 16 500 €

Objectif professionnel :

- Continuer à exercer le métier dans les meilleures conditions jusqu'à la retraite



pince à balles rondes...) et l'aménagement des bâtiments et installation de traite (aire paillée, cornadis, salle de traite...). Des devis sont réalisés, avec proposition de taux de subvention qui ne doivent prendre en compte QUE la compensation du handicap (et non les gains de productivité...). A titre d'exemple, le siège pneumatique est subventionné à 100% par l'Agefiph, l'équipement de salle de traite à 30% et l'aménagement du bâtiment à 0%.

Le problème du bâtiment

Subvention Agefiph déduite, l'investissement global se monte tout de même à 170 000 €, difficile à imaginer au regard la rentabilité de l'exploitation. Adrien et Hestia recherchent d'autres aides financières, sans succès. Compte-tenu de l'am-



Plan dessiné par Hans Kuijer



Salle de traite en cours de réalisation

pleur de l'investissement et du fait que le couple n'est pas propriétaire, la banque refuse de financer l'aménagement du bâtiment et de la salle de traite, mais accepte pour les matériels. Ils sont achetés en 2005. « *Physiquement le travail s'est considérablement allégé, même s'il n'y a pas de gain de temps* ». Subsistent alors les problèmes de la traite et du curage du fumier. Adrien et Hestia adhèrent un temps à un groupement d'employeurs à vocation de remplacement, mais cette solution, ponctuelle et fluctuante au gré des salariés, est finalement abandonnée. « *Le moral rechute. A nouveau il est clair que nous devons choisir: nous adapter ou arrêter. Nous demandons au conseiller bâtiment de la Chambre d'Agriculture de revenir pour réfléchir à un bâtiment fonctionnel à moindres frais mais les nouveaux projets coûtent aussi chers que le premier* ». La réflexion va ensuite évoluer en septembre 2006 à l'occasion de la visite d'agri-

culteurs de l'AFOCG dans le cadre d'une formation autour de l'accompagnement de projets. Le temps de rencontre est mis à profit pour situer les marges de manœuvre de l'exploitation et réfléchir à un aménagement du bâtiment à l'économie.

Une solution à moindre coût

Grâce aux idées, aux trucs et astuces de chacun et aux échanges, nous élaborons un projet qui permet de passer les vaches en aire paillée, de réaliser un couloir d'alimentation couvert avec cornadis et de traire en poste fixe 4 vaches avec décrochage automatique, le tout pour moins de 30 000 €. « *Cette visite a fait grimper le baromètre psychologique d'un seul coup. Il y a bien eu encore des moments difficiles mais avec le projet si clairement devant les yeux, c'était plus facile à supporter* ». Cet écrit a servi de base de discussion avec les fils d'Adrien vivant aux Pays Bas. Hans, le fils aîné a propo-

sé son aide pour créer une salle de traite artisanale et ainsi mettre les vaches à hauteur d'homme. Il fait des plans (salle de traite 3 places en tandem), fabrique des barrières à moindre frais... Toutes ses vacances sont consacrées à venir en aide à son père. Tous ces aménagements, en cours de réalisation, seront financés par Adrien et Hestia qui ont fait le choix de « *sacrifier* » le compte épargne destiné à la retraite pour les besoins du présent. « *Il fallait faire quelque chose et le banquier ne voulait pas nous prêter* ». Avec ces évolutions au niveau bâtiment, traite, plus quelques ajustements techniques, le couple espère être en mesure physiquement de rester agriculteur jusqu'à la retraite tout en améliorant l'efficacité économique de l'exploitation.

*Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées

*Comité technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel

Fiche extraite de l'étude ergonomique sur l'aménagement de la situation de travail d'Adrien KUIJER

Quotidiennement, le couloir d'alimentation situé entre les deux rangées de vaches est balayé manuellement avant la distribution de l'alimentation.

Par ailleurs, deux fois par jour la stabulation des vaches est nettoyée : raclage des stalles manuellement pour pousser le fumier au niveau de l'évacuateur à fumier. L'hiver, lorsque les animaux sont toute la journée dans le bâtiment, il faut curer entre les vaches ce qui majore les contraintes posturales.

Cette activité est invalidante pour M. KUIJER ainsi que le paillage réalisé également manuellement : la paille est ventilée à la fourche.

Pour la stabulation des génisses et veaux, le godet est moins large que le tracteur. Aussi une partie de la stabulation doit être curée à la main.

Solutions envisagées :

Nouveau godet : il permettra de curer mécaniquement la stabulation des génisses mais aussi l'aire paillée du bâtiment qu'envisage de faire construire M. KUIJER.

Bâtiment avec aire paillée (pour le couchage des laitières) qui permettra de curer mécaniquement à l'aide du godet tracteur.

Rabot à lisier et balayeuse pour le quad : le rabot sera utilisé pour évacuer le fumier de l'espace dédié à l'alimentation des laitières (attachées aux cornadis) dans le nouveau bâtiment. L'espace sera insuffisant pour utiliser le tracteur. La balayeuse sera utilisée pour nettoyer cet espace dans le bâtiment actuel ou réaménagé.

Pailleuse : elle permettra de répartir mécaniquement la paille et de ne plus la ventiler à l'aide d'une fourche.

Le curage et le paillage



Efforts et sollicitations des membres supérieurs pour curer et pailler manuellement

Efforts et sollicitations des membres supérieurs pour balayer le couloir d'alimentation

Solutions envisagées :

Godet plus large pour le tracteur

Réaménagement du bâtiment avec aire paillée pour les laitières

Rabot à lisier et balayeuse pour le quad

Pailleuse





CONCLUSION

L'organisation du travail est un thème essentiel car il renvoie à la gestion du temps. Le temps au quotidien mais aussi le temps que l'on a sur terre, ce que l'on veut faire dans notre vie, ce que l'on veut faire de notre vie.

Le temps est une ressource non renouvelable. Chaque minute qui passe, on ne la reverra pas.

Il appartient donc à chacun de bien formuler ce qui est important pour lui et où il veut aller.

Une fois les objectifs posés, il existe toujours plusieurs solutions pour les atteindre. Nous en avons développé 14, bien d'autres sont à explorer.



GLOSSAIRE



AMAP	Association pour le Maintien d'une Agriculture Paysanne
AOC	Appellation d'Origine Contrôlée
BEPA	Brevet d'Etudes Professionnelles Agricoles
BPA	Brevet Professionnel Agricole
BTSA	Brevet de Technicien Supérieur Agricole
CUMA	Coopérative d'Utilisation du Matériel Agricole
DAC	Distributeur Automatique de Concentrés
DDAF	Direction Départementale de l'Agriculture et de la Forêt
EARL	Exploitation Agricole à Responsabilité Limitée
EBE	Excédent Brut d'Exploitation
EPI	Etude Prévisionnelle d'Installation
FDCL	Fédération Départementale des Coopératives Laitières
GAEC	Groupement Agricole d'Exploitation en Commun
GMQ	Gain Moyen Quotidien
MG	Matière Grasse
PEP	Pôle d'Expérimentations et de Progrès
SCOP	Surface en Céréales, Oléagineux et Protéagineux
SICA	Société d'Intérêt Collectif Agricole
SMI	Surface Minimum d'Installation
UF	Unité Fourragère
VA	Vache Allaitante
VL	Vache Laitière

Les AFOCG

La gestion au service des hommes et des femmes



Le réseau des AFOCG

AFOCG du Jura (39) 34 rue des Salines 39000 LONS LE SAUNIER tel/ 03 84 43 19 55	AFOCG du Loiret (45) 1 rue des aïeux 45270 BELLEGARDE tel/ 02 38 90 44 00
AFOCG de l'Ain (01) 1 rue Robert Schumann 01000 BOURG EN BRESSE tel/ 04 72 22 69 04	AFOCG de la Mayenne (53) 21 Nord Bdt Colbertson Rue des pieux 53960 BOMCHAMPS LES LAVAL tel/ 02 43 47 92 54
AFOCG de l'Aveyron (12) 17 rue de la Liberté 12100 MILLAU tel/ 05 65 60 85 71	AFOCG de l'Orne (61) BP 3. Les Provinces 61651 ARGENTAN CEDEX tel/ 02 33 67 63 00
AFOCG du Doubs (25) 25 rue Grande Rue 25390 ORCHAMPS-VENNES tel/ 03 81 43 61 49	AFOCG du Pays Basque (64) 32 rue de la Bidouze 64120 SAINT PALAIS tel/ 05 59 65 78 31
AFOCG de la Drôme (26) MICROFAC Rue Jean Rostand 26800 PORTES LES VALENCE tel/ 04 75 80 12 60 www.microfac.com	AFOCG du Rhône (49) 3 rue Rochefort 49850 ST MARTIN EN HAUT tel/ 04 75 48 57 55
AFOCG de l'île Garonne (31) Rue Froide 31410 LONGAGEZ tel/ 05 61 87 23 06	AFOCG du Tarn et Garonne (82) 16 rue Jacques Cartier 82000 MONTAUBAN tel/ 05 63 63 06 77
AFOCG de Gironde (33) 3 allée du Vercors 33310 LORMONT tel/ 05 56 31 93 10	



interAFOCG - Association de Formation Collective à la Gestion - Association Nationale
26 rue Beaubourg 75003 PARIS- tel/ 01 40 09 10 18 fax/ 01 40 09 17 09 www.interafocg.org

Le réseau InterAFOCG rassemble des agricultrices et des agriculteurs aux productions et aux tailles d'exploitations variées. Le point commun aux adhérents des AFOCG est la volonté de prendre en main son projet d'exploitation en lien avec son projet de vie, de le piloter en connaissance de cause et de s'engager dans une démarche de formation permanente.

Ancrés dans leurs préoccupations, les formations accompagnent les agriculteurs tout au long de leur carrière professionnelle :

- réaliser sa comptabilité de A à Z,
- analyser ses résultats comptables,
- raisonner un projet d'exploitation,
- aide à la prise de décision,
- transmettre sa ferme,
- organiser son travail,
- évoluer vers des pratiques plus durables,
- gestion stratégique,
- etc.



Paroles d'agriculteurs

Quelle sérénité retrouvée de se dire que si l'on a un pépin, il y aura quelqu'un pour nous remplacer dans le travail ...

Vinciane

Des solutions existent, notre métier n'est pas figé.

Luc et Marc

C'est un choix MAITRISE et non un passage à vide ou un rejet du métier .

Didier

Ce coût sera largement compensé par le gain en matière de qualité de vie.

Séverine

On attend le printemps avec impatience. Emmener les vaches au pré, **c'est quand même autrement plus plaisant.**

Eric

Un ouvrage collectif

Ce recueil d'expériences a été coproduit par les agriculteurs témoins et les formateurs de l'AFOCG de l'AIN :

Claudine PITIOT et Jean-Luc FROMONT.

Contact :

AFOCG de l'Ain

1 Rue Robert Schuman - 01 000 Bourg-en-Bresse

tel : 04 74 22 69 04

mail : afocg01@interafocg.org