

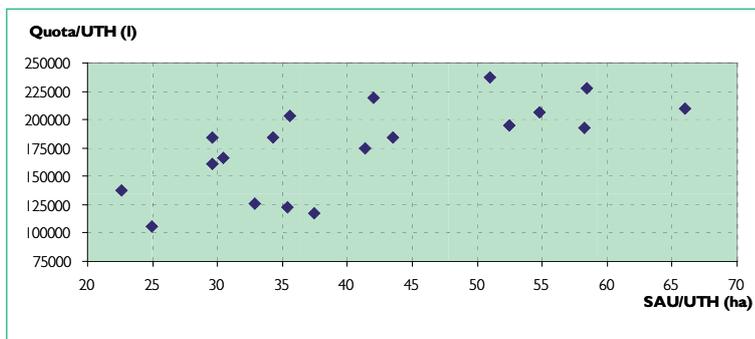
DIFFÉRENTES FORMES D'ORGANISATION DU TRAVAIL EN ÉLEVAGE LAITIER

Cas des exploitations unipersonnelles ou en couple

Différents types d'organisation du travail ont été analysés dans 18 exploitations laitières familiales de la région Pays de la Loire. Parmi ces exploitations, neuf sont dirigées par un couple et les neuf autres sont gérées par une seule personne. Agés en moyenne de 45 ans (entre 38 et 58 ans), les chefs d'exploitation sont installés depuis 18 ans (entre 8 et 28 ans).

La surface agricole par travailleur est comprise entre 23 et 66 hectares et le quota varie de 100 000 à 245 000 litres par personne. Certaines fermes ont également une autre production que l'élevage laitier (volailles, cultures, bovins viande) ou une activité secondaire (chambre d'hôtes, accueil à la ferme).

> Graphique 1 : Quota/UTH et SAU/UTH des exploitations étudiées



UNE CHARGE DE TRAVAIL IMPORTANTE DANS LES EXPLOITATIONS ENQUÊTÉES

Les Bilans Travail, réalisés fin 2008, mettent en évidence une grande variabilité des temps de travaux par personne. La personne la plus impliquée dans le travail d'astreinte (travail réalisé tous les jours, non reportable) de chaque exploitation, lui consacre en moyenne 1 575 heures par an (30 heures par semaine). Ce travail d'astreinte reste très variable d'une exploitation à une autre ; certains sont à moins de 1 000 heures par an alors que d'autres sont à plus de 2 000 heures. A titre de comparaison, la moyenne des exploitations laitières françaises enquêtées est à 1 400 h d'astreinte par personne et par an. La disparité du temps de travail est aussi importante pour les travaux de saison en lien avec la diversification plus ou moins forte des exploitations vers les cultures ou d'autres productions à activité très saisonnière.



ORGANISATION À L'ANNÉE

Durant l'année, l'organisation du travail dépend de la main-d'œuvre disponible, de la saison, des conduites mises en place afin de répondre aux attentes des éleveurs. Nous avons identifié trois types d'organisations : un schéma "en escalier", où le volume de travail d'astreinte est élevé en hiver et nettement plus bas au printemps-été ; un schéma "régulier" où le travail d'astreinte est quasi identique en volume toute l'année et un schéma "partagé" où les travaux d'astreinte sont réalisés toute l'année par deux personnes et répartis de façon assez équilibrée.

Un schéma "en escalier" : haut en automne-hiver et bas en printemps-été

Les exploitations conduites par un seul chef d'exploitation, épaulé par de la main-d'œuvre bénévole familiale, ont une dimension moyenne de 220 000 l de quota (33 vaches laitières et 55ha de SAU).

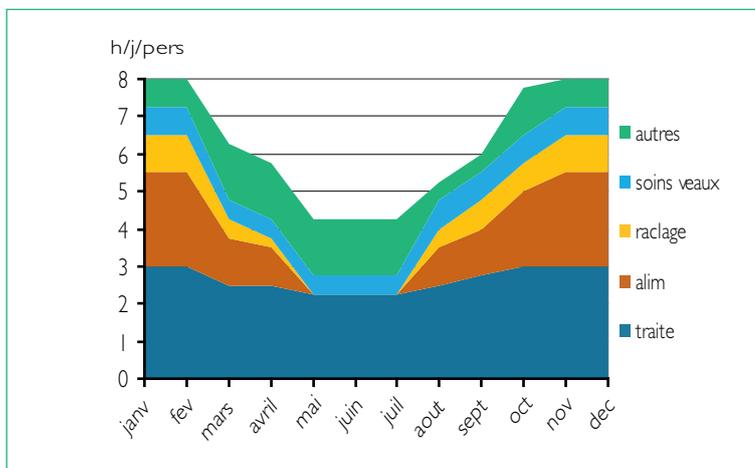
En hiver, le travail d'astreinte est important (6 à 8 h par jour) mais il diminue à partir du mois de mars jusqu'à 2h30 à 4h15 par jour en juin.

Afin de mieux supporter la période hivernale chargée, les éleveurs cherchent à se libérer du temps à partir du printemps. Ainsi, ils valorisent le pâturage ; ils ferment le silo pendant 2 à 3 mois supprimant ainsi les travaux de raclage - paillage et d'alimentation à cette période. De plus, certains font le choix de la monotraite en été. Cette organisation leur permet de faire plus facilement face aux travaux liés aux surfaces fourragères et aux cultures.

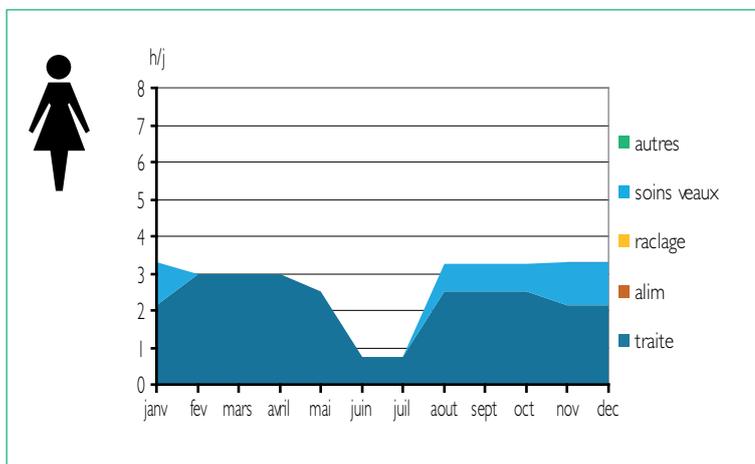
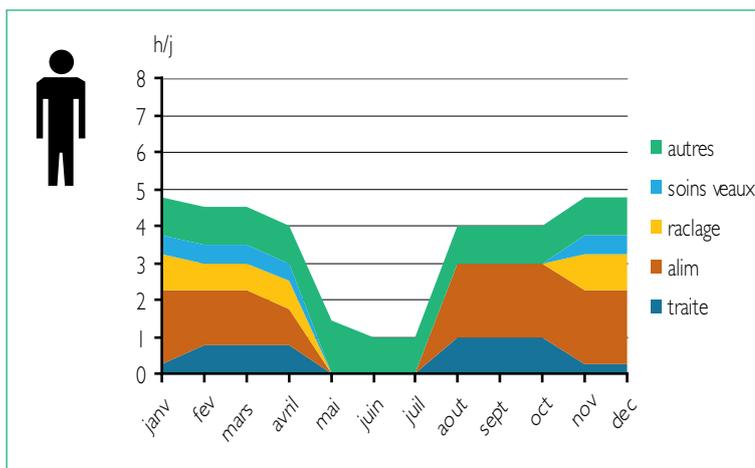
En couple : un partage des tâches qui limite le volume de travail par personne

L'organisation du travail dans les exploitations dirigées par les couples peut prendre différentes formes mais la caractéristique principale de ce collectif travail est le partage des tâches. La répartition des activités au sein du couple se fait selon les goûts et compétences de chacun, mais aussi selon le rythme familial (horaires d'écoles...). Quand l'un réalise la traite

> Graphique 2 : Exemple de répartition du travail d'astreinte "en escalier" chez des éleveurs laitiers individuels



> Graphiques 3 et 4 : Exemple de répartition du travail d'astreinte "en escalier" chez un couple d'éleveurs laitiers



et le soin aux veaux, l'autre prend en charge l'alimentation, le paillage, le raclage et les travaux des cultures. Si l'un des deux doit s'absenter pour une réunion ou une autre activité, l'autre est capable de le remplacer. Le volume d'astreinte au quotidien est souvent inférieur à 5 h par personne.

Ce partage permet au couple de travailler en même temps et donc d'être libre en même temps pour leur vie de famille. Plusieurs variantes dans les conduites du troupeau (monotraitte comme dans les graphiques 3 et 4, groupage des vêlages, système herbager) co-existent pour permettre de répondre aux objectifs de chacun.

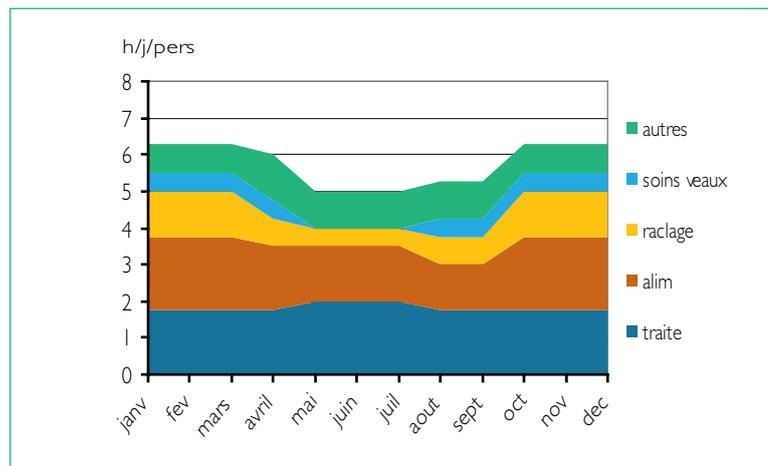
Un schéma "régulier" avec peu de différences au fil de l'année

On retrouve, pour cette organisation, tous types d'exploitations (chef d'exploitation seul, couple, couple avec salarié). Les exploitations ont en moyenne 64 ha de SAU, 47 ha de SFP (dont 67 % d'herbe), 42 vaches, pour un quota allant de 292 000 à 470 000 l de lait. Ce sont donc des structures plus importantes que la moyenne de l'échantillon. Les temps de travail d'astreinte élevés peuvent s'expliquer par la taille de ces structures mais aussi par les choix de systèmes.

Le système fourrager repose essentiellement sur les fourrages stockés même si le pâturage des vaches est présent. De fait, les éleveurs distribuent des fourrages et entretiennent le logement des animaux quasi toute l'année. Au printemps, le volume de travail se réduit légèrement (au mieux 1h30 en moins). Le volume par travailleur reste globalement élevé toute l'année et peut générer des difficultés au moment des pointes de travaux : semis, récoltes des cultures et des fourrages.



> Graphique 5 : Exemple de répartition du travail d'astreinte de façon régulière sur l'année



ORGANISATION À LA SEMAINE

Même si les principales variations dans l'organisation du travail s'observent durant l'année en fonction des besoins des animaux, les éleveurs peuvent décider de s'organiser différemment suivant les jours de la semaine, en fonction de leurs objectifs et de leurs contraintes.

Pour certains éleveurs, le temps de travail d'astreinte et la répartition des tâches sont les mêmes tous les jours. Cette organisation se rencontre dans peu d'élevage ou alors seulement l'hiver. Même s'il y a autant de travail d'astreinte tous les jours, la plupart des éleveurs cherchent à se libérer un peu le dimanche. Pour certains, cela se traduit juste par un décalage des horaires d'une demi-heure le matin pour marquer ce jour différent. Pour d'autres, les aménagements sont plus importants.

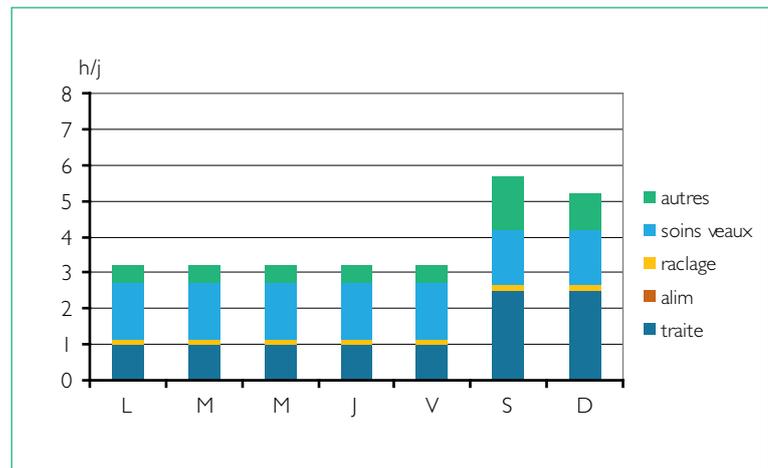
La plupart des éleveurs s'avancent le samedi pour limiter certaines tâches le dimanche (alimentation des génisses, remplissage de la mélangeuse, raclage...). Cela implique plus de travail le samedi mais un dimanche plus libre. Certains ont supprimé la traite du dimanche soir. Cette conduite est adoptée par des éleveurs souhaitant profiter de leur dimanche, soit toute l'année, soit pendant une période de 2 à 3 mois, souvent quand les vaches sont en fin de lactation. Elle implique de traire plus tard le dimanche matin et parfois plus tôt le lundi matin.

Pour avoir les mêmes avantages mais pas les inconvénients de l'arrêt de la traite le dimanche soir (risque d'augmentation du taux de cellules, plus de travail le lundi matin), certains s'entraident avec un voisin. Ainsi, un week-end sur 2, l'éleveur réalise la traite du dimanche soir chez lui et chez son voisin et le week-end suivant il n'a pas de traite à faire. Cela implique un week-end de travail chargé (celui où il remplace son voisin) mais plus de liberté la semaine suivante. Si les éleveurs sont en couple, cette surcharge de travail est moins prononcée puisque l'un fait la traite dans son exploitation et l'autre chez le voisin pendant ce temps. Cette pratique est mise en place soit pendant

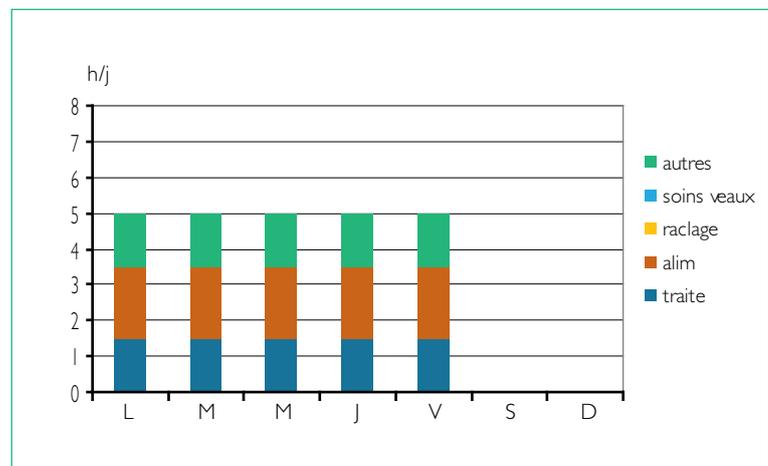
toute l'année, soit pendant la période moins chargée du printemps et de l'été, soit juste occasionnellement suivant les besoins de chacun.

Il arrive aussi qu'au contraire le temps de travail d'astreinte soit plus important le week-end ! C'est le cas de l'éleveur ayant un salarié à plein temps la semaine et se retrouvant seul le samedi et le dimanche. Pour éviter une augmentation trop importante de travail, certaines tâches sont supprimées pendant le week-end, par exemple les fourrages des génisses sont distribués le samedi en double quantité. Pour soulager le travail, un bénévole familial intervient pour l'aider le dimanche matin s'il doit se libérer.

> **Graphique 6 : Exemple de répartition du travail d'astreinte hebdomadaire en hiver pour l'exploitant qui bénéficie d'un salarié en semaine**



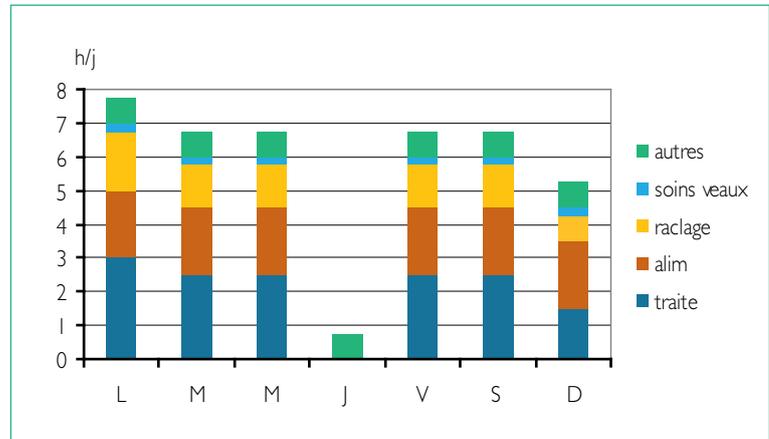
> **Graphique 7 : Exemple de répartition du travail d'astreinte hebdomadaire en hiver pour un salarié en élevage laitier**



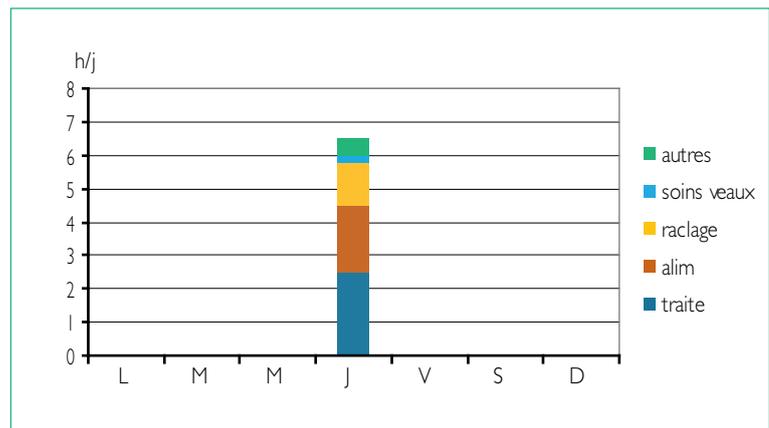
Parfois, ce n'est pas le dimanche le jour particulier mais d'autres jours grâce à l'intervention d'une main-d'œuvre salariée (ou bénévole) quelques jours par semaine. L'éleveur peut alors en "profiter" pour faire des travaux importants avec le salarié ou lui déléguer le maximum de travail d'astreinte afin de se libérer une journée par semaine et "souffler", se former ou se consacrer à une responsabilité extérieure. La présence de cette personne, ponctuellement, permet aussi à l'éleveur d'échanger sur ses pratiques, son métier...



> **Graphique 8 : Exemple de répartition du travail d'astreinte hebdomadaire en période hivernale pour un éleveur qui bénéficie de l'appui d'un salarié un jour par semaine**



> **Graphique 9 : Exemple de répartition du travail d'astreinte hebdomadaire en période hivernale pour le salarié à temps partiel (un jour par semaine)**



UN RÉSEAU D'ÉCHANGE ET DE DIALOGUE EN DEHORS DE L'EXPLOITATION

Les éleveurs enquêtés se sont exprimés sur les relations sociales qu'ils ont développées au sein de l'exploitation ou en dehors. En fonction de leurs attentes, ils ont développé des modes d'organisation spécifiques qui influencent l'organisation du travail au niveau de l'exploitation.

Le réseau familial : un facteur à prendre en compte dans l'organisation du travail

Tous les éleveurs rencontrés vivent en couple et le conjoint travaille parfois à l'extérieur. La grande majorité d'entre eux ont des enfants. Par rapport à l'organisation du travail, trois facteurs sont importants dans la composition de la famille des éleveurs.

La présence d'enfants à la maison peut impliquer des aménagements du temps de travail et une répartition des tâches pour se rendre disponible lors des repas, retours de l'école... ou pour les conduire à leurs activités par exemple. Ainsi, certaines conduites comme l'arrêt de la traite le dimanche soir semblent peu appropriées à ces familles. En effet, avec de jeunes enfants, les éleveurs préfèrent finir la journée tôt car le soir ils doivent rentrer chez eux pour préparer les enfants pour le lendemain quand il y a école.

Quand le couple ne travaille pas ensemble sur l'exploitation, ils doivent faire face aux contraintes organisationnelles de leurs deux métiers. Concrètement, cela se traduit souvent par une organisation des vacances et des week-ends plus marquée et plus structurée.

Dans les exploitations familiales, où les enfants se sont installés à la suite des parents, la présence des parents retraités reste importante. Même s'ils n'interviennent que peu dans le travail au quotidien, ils apportent des aides plus ou moins régulières. On remarque alors que cette particularité des élevages familiaux où

plusieurs générations vivent sur le même lieu va donner une grande souplesse aux éleveurs qu'on ne retrouve pas dans d'autres métiers. Même si les parents (ou les grands enfants) n'interviennent pas sur l'exploitation, leur présence près de l'exploitation procure aux éleveurs une plus grande sérénité lors des congés, quand ils font appel à un service de remplacement par exemple.

Les réseaux, professionnels ou non, pour échanger, s'informer et se réaliser

Il existe visiblement une relation entre les objectifs des éleveurs et leur implication dans certains réseaux. Ainsi, on peut distinguer trois modes de fonctionnement des éleveurs, sans jugement de valeur :

1- **surtout engagé au niveau professionnel.** Certains ont fait le choix de s'investir dans des responsabilités professionnelles fortes. Leur réseau d'échange est avant tout professionnel. Ils s'entourent de nombreux conseillers. Pour leur approvisionnement, ils travaillent avec de nombreux fournisseurs, les mettant parfois en concurrence. Ainsi, peut-être par ce prétexte de la meilleure offre, ils gardent un échange important sur les sujets techniques.

2- **plutôt impliqué en dehors de l'agriculture.** Le second groupe réunit plutôt des éleveurs qui recherchent dans l'échange une ouverture, que ce soit avec les conseillers agricoles ou les personnes en dehors du milieu. D'ailleurs, ils participent beaucoup à la vie en dehors du milieu agricole mais prennent des responsabilités dans le milieu professionnel. Ces éleveurs cherchent à se libérer du temps sur l'exploitation notamment pour

répondre à ce besoin d'investissement dans des activités hors professionnelles.

3- **impliqué un peu en agriculture et un peu en dehors.** Dans le dernier groupe, les éleveurs ont choisi de développer un réseau professionnel assez limité, que ce soit pour les responsabilités ou le conseil. Ils prennent des responsabilités à la fois professionnelles et extérieures. Ils préfèrent s'engager dans un seul organisme professionnel. Ils expriment un besoin de contact avec les différents réseaux territoriaux et participent donc aux discussions ou activités en tant qu'adhérents.

Enfin, les éleveurs sont conscients de **l'importance d'une solidarité entre eux** pour s'entraider, compter sur quelqu'un en cas de problème et surtout échanger et évoluer. Ils sont attachés à ce système aussi bien pour le travail fait sans intervention de l'entreprise payante que pour la convivialité. Plusieurs éleveurs ont émis des **craintes vis-à-vis d'une disparition future de ces groupes d'entraide** et plus généralement des temps d'échanges entre les éleveurs. La première raison citée est l'individualisation croissante des éleveurs due parfois à des problèmes de jalousie vis-à-vis des aides attribuées. La deuxième crainte est de voir de moins en moins d'agriculteurs sur le territoire, de plus en plus éloignés les uns des autres et que les structures sociétaires de type GAEC n'aient plus besoin d'appuis extérieurs, que ce soit pour le travail ou les échanges.

Les auteurs de la synthèse remercient l'ensemble des éleveurs qui ont accepté de répondre aux enquêtes et ont consacré du temps à expliquer leur organisation du travail, et leurs sentiments, sans tabou.

Pour en savoir plus

- Jean-Claude HUCHON -
Chambre d'agriculture
de Loire-Atlantique
Tél. 02 53 46 60 01
- François BATAIS -
Chambre d'agriculture
du Maine-et-Loire
Tél. 02 41 33 61 00
- Isabelle BOSSUET -
Chambre d'agriculture
de Mayenne
Tél. 02 43 67 37 26
- Bertrand DAVEAU -
Chambre d'agriculture
de Mayenne
Tél. 02 43 67 36 50
- Nathalie SABATTE -
Chambre d'agriculture
de la Sarthe
Tél. 02 43 29 24 33
- Laurent GABORIAU -
Chambre d'agriculture
de la Vendée
Tél. 02 51 36 82 71

Coordination régionale :
• Didier DESARMENIEN -
Chambre d'agriculture de
Mayenne / Institut de l'Élevage
Tél. 02 43 67 37 25

Synthèse réalisée à partir du
rapport de stage de Gaëlle
LEMAIRE.

LES RÉSEAUX D'ÉLEVAGE

Les Réseaux d'Élevage sont un dispositif partenarial associant des éleveurs et des ingénieurs des Chambres d'agriculture et de l'Institut de l'Élevage.

LES PARTENAIRES FINANCEURS

Ce document a reçu l'appui financier du Casdar, et du Conseil Régional des Pays de la Loire.



Décembre 2010

Document édité par l'Institut de l'Élevage - 149 rue de Bercy, 75595 Paris cedex 12
www.inst-elevage.asso.fr - ISBN 978-2-84148-683-0 - PUB IE : 0010 55 047