

66 présents

JOURNEE REGIONALE : BIEN PENSER LE TRAVAIL EN ELEVAGE POUR AMELIORER LA VIVABILITE DES EXPLOITATIONS

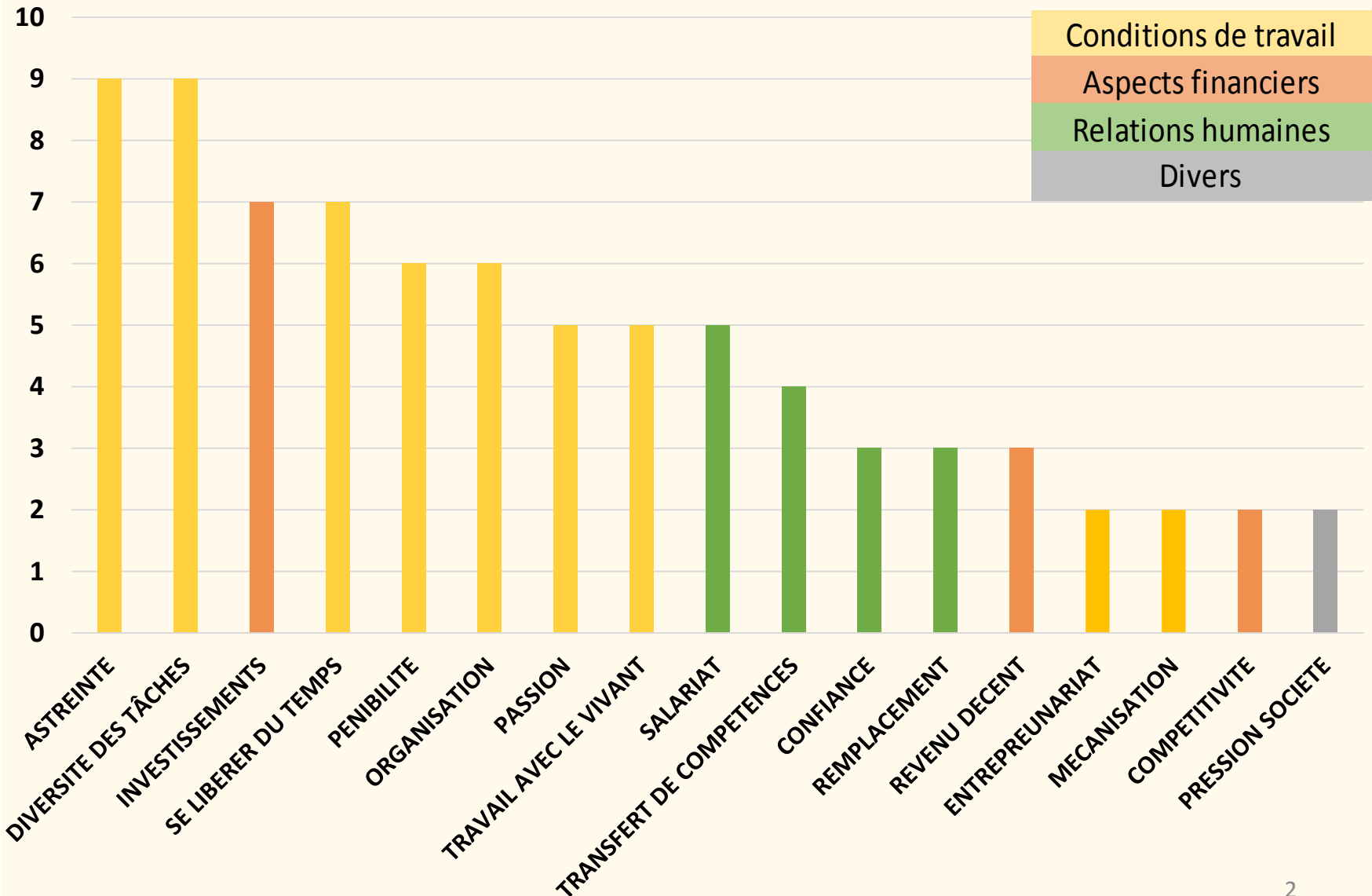
Jeudi 10 janvier 2019, INRA de Toulouse

Salle de conférences Marc Ridet, 24 chemin de Borde Rouge – 31320 Auzeville-Tolosane



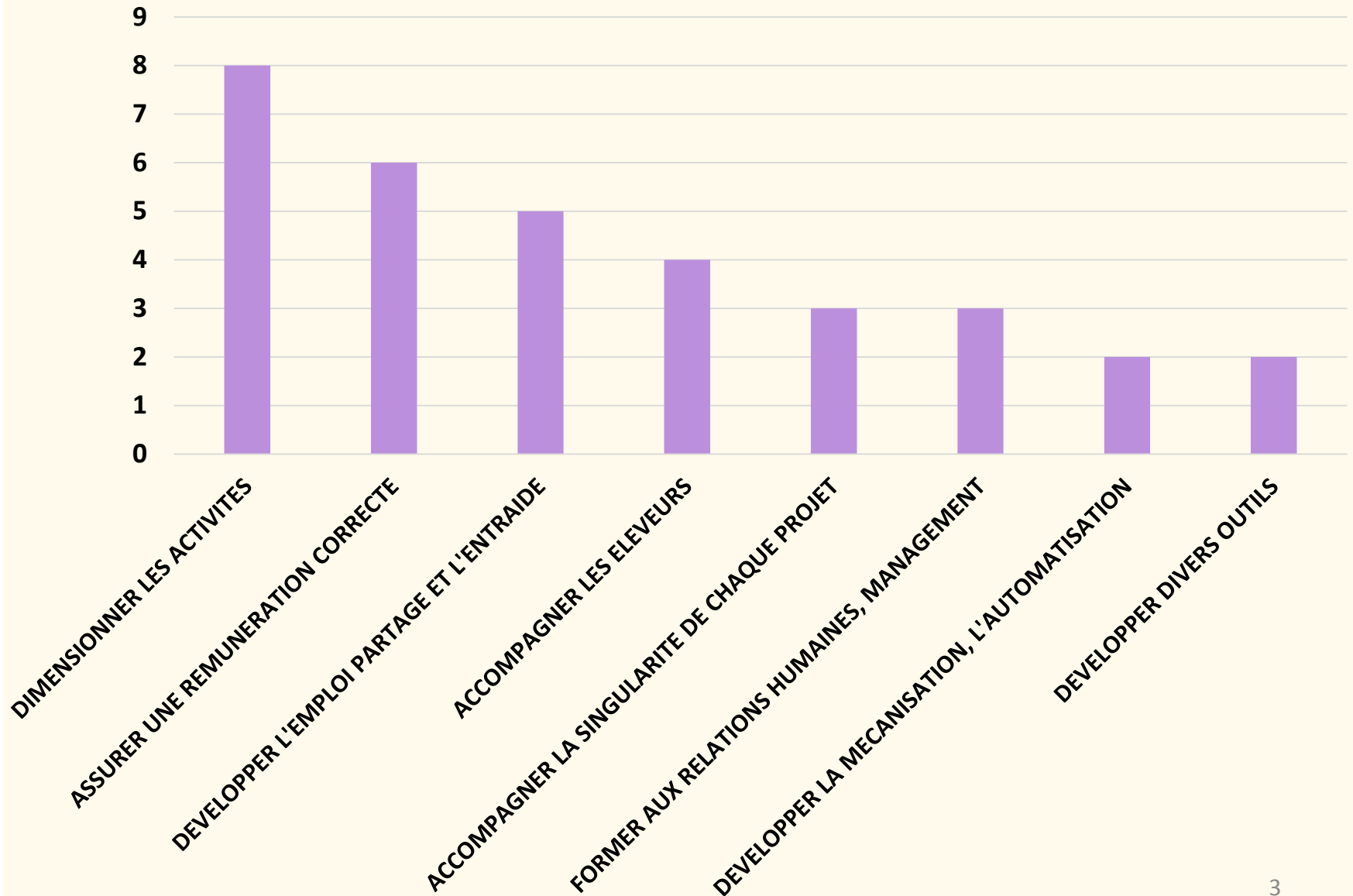
« Qu'associez-vous derrière la notion de 'travail en élevage' ? »

11 feuilles recueillies (+ 1 feuille doublon) --> environ 5 participants par groupe



« Quels sont d'après-vous les sujets prioritaires à développer pour améliorer les conditions de travail en élevage ? »

11 feuilles recueillies (+ 2 feuilles doublon) --> environ 5 participants par groupe



MATINEE



- Les différentes facettes du travail en élevage
- Les trois dimensions du travail en élevage : productivité, organisation, subjectivité
- Exemples d'éleveurs ayant mis en place des actions concrètes relative à l'organisation de leur travail (MO, équipements, ...)



Présentations intéressantes, claires et pertinentes



Exemples pas forcément adaptés au contexte régional

Atelier n°1 : Nouvelles technologies et automatisation du travail : solution miracle ou vrai casse-tête ?

Animation :

Marie Christophe, Interbev Occitanie

Elodie Pucheu, FRCUMA

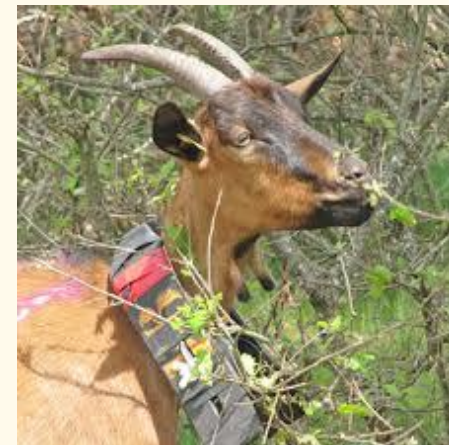
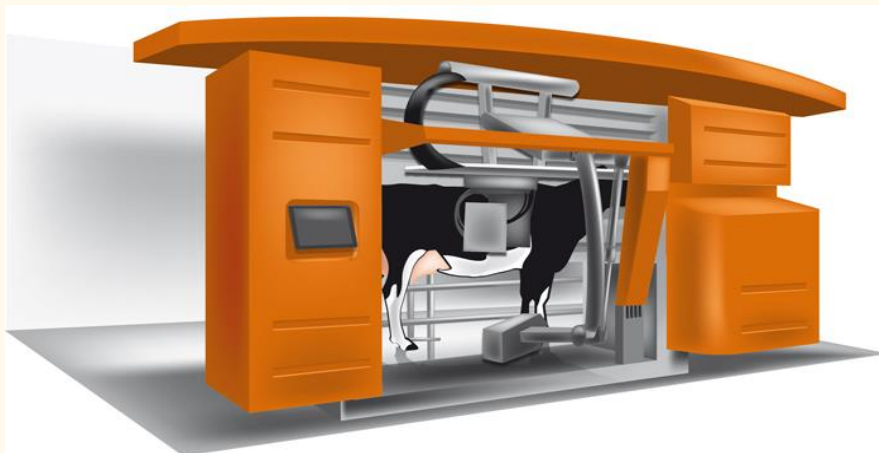
Intervenants :

Sébastien Albouy, éleveur bovins lait – JA 31

Vincent Bibbeau, éleveur caprins (11)

Julie Jacquet, Optilait

Richard Gourmanel, CDA 31



Atelier n°1 : Nouvelles technologies et automatisation du travail : solution miracle ou vrai casse-tête ?

Robot de traite :

- Permettre aux vaches d'exprimer au mieux leur potentiel et alléger l'astreinte.
- Nécessaire remise en question sur leur manière de travailler.
- Ne pas opposer robotisation à emploi.

« Avoir deux robots représente certes un surcoût économique, mais c'est beaucoup plus souple et ça permet de pallier aux pannes. On en remplace pas l'Homme par le robot »

Technologies embarquées troupeau caprin :

- Anticiper le travail et gagner du temps.
- Collecter et valoriser de nombreuses informations.
- Renforcer les liens éleveur/animaux et les relations avec le voisinage.

« Ça enlève le stress de savoir où sont les chèvres, on gagne en souplesse et en confort au niveau de la vie familiale ».



**Tous ces outils ne remplacent pas l'éleveur :
celui-ci reste indispensable pour l'observation et le soin aux animaux.**

Atelier n°1 : Nouvelles technologies et automatisation du travail : solution miracle ou vrai casse-tête ?

Points de vigilance :

- Bien maîtriser les nouvelles technologies auxquelles on fait appel pour pouvoir **rentabiliser les investissements** associés.
- Attention à la **maintenance des appareils** et à la **gestion des alertes** (chronophage, stress).
- Les nouvelles technologies peuvent être des **outils d'aide à la décision**, mais ne prennent en aucun cas des décisions à la place de l'éleveur.

Recommandations :

- ✓ **Intégrer les nouvelles technologies et l'automatisation du travail dans le conseil en élevage** : les conseillers doivent y être formés et capable de bien orienter les éleveurs dans leurs réflexions et ensuite, dans l'utilisation quotidienne de ces nouveaux outils.
- ✓ **Créer des outils techniques et administratifs qui soient connectés pour le croisement des données.**

Atelier n°2 : Dimensions humaines en exploitation agricole : comment gérer la main d'œuvre, garantir de bonnes relations entre associés et assurer la circulation des informations ?

Animation :

Benoît Dedieu, INRA

Eva Gauvain, SR Occitanie

Intervenant :

Virginie Rousselin, ATAG



Atelier n°2 : Dimensions humaines en exploitation agricole : comment gérer la main d'œuvre, garantir de bonnes relations entre associés et assurer la circulation des informations ?

Les relations humaines au niveau du travail entre associés : cas d'une installation d'un jeune dans cadre familial

- **Les problématiques qui se posent :**

- Distinction relation familiale/relation professionnelle ?
- Gestion des non-dits ?
- Comment gérer qu'un jeune ait fait des études et pas le père (différente vision du travail et de l'organisation) ?
- Comment gérer le fait qu'un jeune veuille « aller vite » et pas le père ?
- « Qui commande ? » (cf. transmission ? passage de relais VS du mal à lâcher côté père ?)
- Installation → quels objectifs ? motivations ? → Parler, écouter.

- **Pistes de solutions :**

- ✓ Proposer au père et au fils de suivre une formation « travailler en société », dans laquelle soit notamment abordé l'aspect « relations entre associés ». Formation à faire avant ou après l'installation du fils ?
- ✓ Pour les conseiller : suivre une formation « médiation » ou un cas concret de situation de médiation
- ✓ Connaître les réseaux et les bons interlocuteurs.

Atelier n°2 : Dimensions humaines en exploitation agricole : comment gérer la main d'œuvre, garantir de bonnes relations entre associés et assurer la circulation des informations ?

La relation employeur-salarié(s) : relation asymétrique

- **Les problématiques qui se posent :**

- Organisation du travail ?
- Passage des consignes ?
- Quelle marge de manœuvre donner au(x) salarié(s) (autonomie ? jusqu'où ?) ?
- Gestion des non-dits ?
- Communication sur les points qui fonctionnent/ceux qui fonctionnent moins bien ?
- Comment aider l'exploitant/les exploitants à gérer la pression morale et/ou financière qu'implique l'emploi de salarié(s) ?

- **Pistes de solutions :**

- ✓ Alléger l'aspect gestion administrative en faisant appel au Service de Remplacement ou à un Groupement d'Employeurs pour être plus serein.
- ✓ Journée de sensibilisation, de partage, voire de formation commune, entre salariés et employeurs (via Association des Salariés Agricoles ?).
- ✓ Formation au management pour les employeurs + formation pour les salariés.
- ✓ Accompagnement RH sur l'exploitation elle-même ou en petits groupes ?

Atelier n°3 : Comment penser son organisation du travail dans le cadre d'une diversification à la ferme ?

Animation :

Claire Courty, JA Occitanie

Lorie Seychal, ASA Occitanie

Intervenants :

Anthony Quintard, Président JA Aveyron

Frédérique Reulet, CDA 31



Atelier n°3 : Comment penser son organisation du travail dans le cadre d'une diversification à la ferme ?

Anthony Quintard :

Installé en GAEC avec ses trois frères/sœurs. Chacun est « responsable » d'une partie de l'activité selon ses propres compétences : marketing ; agro-alimentaire ; conduite de troupeau ; nouvelles technologies,

12 salariés sur l'exploitation (8 temps pleins). La gestion des salariés se fait par atelier.

Attention : difficulté à trouver du personnel salarié sur la durée : par exemple, la partie abattage nécessite une formation en interne (technique et sécurité, bien-être animal) + zone géographique peu attractive.

Frédérique Reulet :

Chargée de l'accompagnement sur la diversification et la transformation à la ferme à la CDA 31 : montage de dossiers de subventions, accompagnement sur des questions de gestion du travail et de la main d'œuvre,

De plus en plus d'agriculteurs ont aujourd'hui recours au salariat, et la demande devrait continuer à augmenter. Cela implique qu'ils doivent posséder/acquérir des **compétences managériales**, et qu'ils doivent donc être accompagnés, et ce, le plus tôt possible. En effet, les jeunes qui font des formations dès leur installation y prennent goût et ont donc tendance à vouloir continuer à suivre des formations tout au long de leur parcours.

Atelier n°3 : Comment penser son organisation du travail dans le cadre d'une diversification à la ferme ?

Situation 1 : Elevage ovin, production fromage, mise en place d'une boutique de vente directe. Vous devez conseiller cet éleveur et lui proposer des outils à mettre en place quant à l'optimisation de son organisation du travail.

- **Analyse de l'existant** : astreinte quotidienne, approche annuelle du temps de travail, analyse des compétences et de l'organisation pour optimiser l'existant et chercher les leviers pour gagner du temps.
- **Analyse du projet** : déceler les contraintes en temps, investissements activités/matériel, analyse de marché (quels besoins nécessaires en termes de compétences ?).
- **Objectifs de l'agriculteur** : pourquoi une boutique, et pas une autre stratégie de vente ?

Situation 2 : Mise en place d'une conserverie à la ferme sur une exploitation de canards et création d'un nouvel atelier avec production de céréales pour l'alimentation des canards. Vous devez conseiller l'éleveur sur l'intégration d'un nouveau salarié dans l'équipe, les tâches à lui confier et quels outils de gestion d'équipe à mettre en place.

- **Analyse de l'existant** : comment l'agriculteur travaille et s'organise jusqu'à présent, sans salarié ?
- **Identifier les périodes de pics de travail et cibler les tâches à déléguer** pour construire le profil du salarié avant de recruter.
- **Exemples d'outils de gestion** : tableau d'affichage dans les bâtiments, planning des tâches et personnes sur les ateliers, réunion d'équipe, période d'intégration du salarié, planning des congés pour planifier les tâches,...

Comment aborder le travail, sujet intime et multifacette, dans le conseil en élevage ?

Animation :

Sophie Chauvat, IDELE

Valérie Montano, CDA 31

Intervenant :

Sylvette Brissaud, MSA MPS



Atelier n°4 : Comment aborder le travail, sujet intime et multifacette, dans le conseil en élevage ?

Posture → trois types de conseillers :

- Le conseiller « protecteur » : relation d'aide

Donner des solutions toutes faites ou faire à la place de l'autre ? Le conseiller investit parfois beaucoup d'énergie et de temps passé dans l'accompagnement. **Le conseiller peut se sentir en devoir de faire changer l'exploitant pour le « sauver »**. Attention :

- Les exploitants n'ont pas toujours le désir de changer leurs habitudes et manières de travailler. Cependant, à partir du moment où il n'y a **pas la volonté de changer, le conseiller ne peut pas faire grand-chose : il est limité dans son action de conseil**,
- Un **surinvestissement** de la part du **conseiller** entraîne une **déresponsabilisation** de l'**éleveur**.

- Le conseiller « expert » : relation d'autorité ou de pouvoir

Dans un premier temps, le conseiller essaie de rendre l'éleveur acteur, c'est-à-dire en capacité de faire → relation d'accompagnement. Mais, le conseiller peut faire part d'une certaine **exigence** et instaurer ainsi une **relation de pouvoir** : il se positionne en tant que « *personne qui sait* ». L'éleveur est alors en position de novice → relation **infantilisante**.

- Le conseiller « empathique » : mobiliser les ressources des éleveurs

Compétences principales dans l'accompagnement : **l'écoute active** et la **reformulation**. Le conseiller est centré sur les personnes et identifie les besoins de chacun. Parfois il y a des enjeux familiaux, professionnels sur lesquels un conseiller ne peut agir. On atteint alors une limite au conseil. Attention aux « *oui* » de principe : le conseiller doit savoir faire la différence entre un « *oui* » de principe et un réel « *oui* » d'accord. Le conseiller empathique est vierge de toute solution : **il questionne l'éleveur par le biais de questions ouvertes**.

Atelier n°4 : Comment aborder le travail, sujet intime et multifacette, dans le conseil en élevage ?

Après son action, le conseiller doit toujours essayer de se demander « *Est-ce que mon conseil a été productif ?* », « *Est-ce qu'il a modifié les comportements dans la longueur pour modifier les conditions de travail ?* ».

Il faut que les exploitants aient la volonté d'une **démarche de changement** pour que le conseil soit efficace. **Qu'est-ce que cela veut dire de « changer » ? → Capacité de s'extraire de ce que l'on sait et de ce que l'on connaît.**

Le conseil porte sur la personne et sur ce qu'elle vit dans son environnement et ses situations de travail . On ne peut pas déconnecter le vécu au travail aux situations de travail. Le changement appelle la problématique d'un deuil, qui peut être choisi ou subi (passage d'un état antérieur vers quelque chose de nouveau).

L'objectif est de rendre les éleveurs autonomes et acteurs de leur travail. Rien ne sert d'entretenir un système qui ne fonctionne pas. L'organisation du travail est souvent un frein dans l'adoption de nouveaux éléments apportés dans le cadre du conseil technique. La notion d'organisation du travail doit donc s'inclure dans le conseil technique proposé (→ nécessité de proposer aux conseillers des méthodes relatives à l'organisation du travail, pour accompagner le changement technique dans sa globalité).

ATELIERS



Interventions éleveurs

*« On ne remplace pas
l'Homme par le robot »*



Echanges riches et constructifs



Thématiques atelier « dimensions humaines » trop vastes par rapport au temps imparti



2^{ème} éleveur pour l'atelier « diversification » aurait été appréciable



CONCLUSION :

Sébastien Albouy, Eleveur bovins lait – JA 31 – JA Occ – GIE Elevage Occ

→ Concilier **VIABILITE ET VIVABILITE ET**

TRANSMISSIBILITE (+ durabilité)

→ Filières durables → investissements

→ Pérennité des exploitations

VIVABLE :

- Diminution pénibilité physique, **ouverture du métier à tous**
- Métier de **passion, reconnaissance** (appui des filières)
- Concilier **l'élevage et la vie privée** (smic horaire → égalité avec les autres CSP)
- Ramener toujours l'ensemble des conseils délivrés autour de la **problématique TRAVAIL** (travail collectif en lien avec toutes les structures)
- Promouvoir et avoir le réflexe de se tourner vers les **structures permettant de diminuer la charge de travail** (CUMA, SRA,...)

CONCLUSION GENERALE ET AVENIR



Très faible participation des éleveurs



« Trop théorique » ,
« Besoin de pistes concrètes »

VISITES D'ELEVAGES
(février - avril 2019)
+
FICHES TECHNIQUES
(en suivant)



Organisation journée



« Souhaiteriez-vous que ce **type de journée** régionale sur le travail en élevage soit **renouvelé** ? »

Sur 24 réponses : **22 « oui »** ; 2 « sans avis »



A suivre avec le Groupe Régional Travail et Vivabilité en Elevage à partir de septembre 2019

Outils à votre disposition

<http://rmt-travail-elevage.fr>

<https://www.workinagriculture.com/>

Accueil | Partenariat R B D | RMT travail en élevage

RMT TRAVAIL EN ÉLEVAGE

Toutes les publications

Des astuces d'élevages recommandés pour travailler mieux

Un concours d'astuces pour se simplifier le travail au quotidien, gagner du temps, réduire la pénibilité ou améliorer la sécurité a été organisé en Normandie au printemps 2013.

Vous pouvez consulter les meilleures astuces en vidéos.

Le Réseau Mixte Technologique Travail en élevage - renouvellement de l'agrément 2014 - 2018

Présentation

Le Réseau Mixte Technologique Travail en élevage agréé par la DGER - Ministère de l'Agriculture et de la Pêche fin 2007 a vu son agrément renouvelé pour la période 2014 - 2018. Ce dispositif est piloté ...

Voir la publication

Séminaire "acquis et perspectives" du RMT travail - 10 juillet 2012

RMT Travail en élevage

INRA SCIENCE & INNOVATION

Workshop 2018 Who we are? What is our history? Our issues Steering Committee IAWA Activities What's up on work in agriculture? Sponsor Links

INTERNATIONAL ASSOCIATION OF WORK IN AGRICULTURE

Focus on...

Calendar

Des outils, des référentiels, des fiches solutions travail, des résultats d'études, des travaux de recherche... ici et dans le monde



Document 1: La simplification de l'alimentation des vaches avec le libre service et le DAC

Document 2: Le Réseau Mixte Technologique Travail en élevage

Merci de votre attention

Outils à votre disposition



The screenshot shows the top navigation bar of the website. On the left is the logo for 'AGRICULTURES & TERRITOIRES CHAMBRE D'AGRICULTURE OCCITANIE'. To the right of the logo are four menu items: 'La Chambre d'agriculture', 'Publications', 'Offres d'emploi', and 'Contact', each with a small green icon. Further right is a search bar labeled 'RECHERCHER' with the placeholder text 'Je recherche...' and a magnifying glass icon. At the top right of the page are three buttons: 'VOUS ÊTES' with a dropdown arrow, 'VOTRE DÉPARTEMENT' with a dropdown arrow, and 'OPERA'.

<https://occitanie.chambre-agriculture.fr/productions-techniques/elevage/travail-en-elevage/>

JOURNEE REGIONALE :

BIEN PENSER LE TRAVAIL EN ELEVAGE POUR AMELIORER LA VIVABILITE DES EXPLOITATIONS

MERCI POUR VOTRE PARTICIPATION

