

Projet Région-FEADER

« Organisation du Travail en Elevage : diffusion d'expériences réussies en Occitanie »

Article de presse septembre 2018

Organiser le travail pour maintenir l'emploi salarié à long terme sur les exploitations agricoles d'élevage.

En France, on constate depuis une quarantaine d'années, une augmentation du nombre de salariés agricoles permanents non familiaux dans les élevages, due à l'agrandissement des structures d'exploitation et à la disparition de la main d'œuvre familiale.

Le maintien de ces salariés est une préoccupation majeure pour assurer le bon fonctionnement des élevages. Pour cela, il est nécessaire de réfléchir à l'organisation du travail en incluant les tâches du salarié et sa place au sein de la structure.

Une enquête portant sur l'amélioration des relations entre employeurs et salariés a été réalisée par l'Association des Salariés Agricoles d'Occitanie, en partenariat avec des étudiants du CFPPA d'Auzeville. Elle s'attachait notamment à montrer l'articulation qu'il existe entre l'autonomie, la charge de travail, la variabilité des horaires et la qualité de la relation avec l'employeur, du point de vue du salarié.



Les résultats montrent qu'un salarié peut aussi bien apprécier des directives précises ou qu'au contraire, il peut se sentir mal à l'aise dans une situation d'exécutant. Il en va de même pour la variabilité des horaires qui peut être appréciée différemment selon ses objectifs de vie du salarié. Néanmoins, l'implication du salarié agricole dans une ferme d'élevage reste un élément déterminant pour un meilleur fonctionnement et le maintien du salarié.

“ Les horaires sont trop variables, je n'ai pas de visibilité pour la vie de famille ”
 “ Les horaires sont variables, ils sont adaptables à mes besoins ”

S'inspirant des résultats de cette enquête, les membres de l'Association des Salariés Agricoles d'Occitanie ont donc réfléchi à **la question de l'implication d'un salarié agricole dans l'organisation du travail.**

Il n'y a pas UNE méthode d'organisation du travail destinée aux exploitations agricoles, mais une pluralité. Chaque entreprise devrait développer une méthode d'organisation singulière, prenant en compte ses propres paramètres et spécificités. Cette organisation s'appuierait donc sur les aspects techniques et opérationnels de la structure ainsi que sur les facteurs « d'épanouissement » du salarié. Trois acteurs pourraient être partie prenante dans cette réflexion : le salarié, l'éleveur et une tierce personne, un conseiller agricole par exemple.

Dans un premier temps, l'utilisation d'une grille d'entretien permettrait à l'employeur de se poser les bonnes questions à l'embauche d'un salarié et ainsi anticiper les changements à venir. Par la suite, on peut construire avec le salarié une méthodologie d'organisation selon la place qu'il souhaite et peut prendre dans la structure.

Enfin, un accompagnement au cours du temps déterminerait les différentes possibilités d'évolution du salarié. Les thématiques suivantes peuvent constituer des pistes de réflexion intéressantes :

- Effectuer les tâches d'astreinte ;
- Renforcer la polyvalence pour exécuter de nombreuses tâches sur l'exploitation ;
- Devenir polyvalent pour le remplacement ;
- Devenir un technicien d'élevage ;
- Devenir éleveur.

Un sujet à saisir et à développer dans un esprit partenarial entre structures traitant de la question de l'emploi en agriculture, *via* le projet « Organisation du travail en élevage : expériences réussies en Occitanie », cofinancé par la Région Occitanie et le FEADER (septembre 2018 à septembre 2019).

Margaux Maurage, animatrice pour l'association des salariés agricoles d'Occitanie.



L'association des salariés agricoles d'Occitanie crée du lien, valorise le métier de salariés agricoles, informe, développe des actions et aide à la création d'associations départementales.

*<http://www.pardessuslahaie.net/asso-salariesagricoles-occitanie>
salariesagricoles.oc@laposte.net*