



Le salariat un moyen de maintenir l'élevage laitier en Meuse

Caroline La Marle

► To cite this version:

Caroline La Marle. Le salariat un moyen de maintenir l'élevage laitier en Meuse. Sciences agricoles. 2013. dumas-00942642

HAL Id: dumas-00942642

<https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-00942642>

Submitted on 6 Feb 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



AGROCAMPUS OUEST

CFR Rennes

65 rue de Saint Brieuc

CS 84215

35042 Rennes cedex

**UNION LAITIÈRE DE LA
MEUSE**

Bras-sur-Meuse

BP 20149

55104 Verdun cedex

Mémoire de Fin d'Études

**Diplôme d'Ingénieur de l'Institut Supérieur des Sciences
Agronomiques, Agroalimentaires, Horticoles et du Paysage**

Année universitaire : 2012-2013

Spécialisation ou option : Ingénierie zootechnique

**Le salariat, un moyen de maintenir l'élevage laitier en
Meuse**

Par : Caroline LA MARLE

Bon pour dépôt (version définitive) ☐

Date : .../.../... Signature

Autorisation de diffusion : Oui ☐ Non ☐

Devant le jury :

Soutenu à Rennes

le : 17/09/2103

Sous la présidence de : Jocelyne Flament

Maître de stage : Ludovic Lombard

Enseignant référent : Yannick Le Cozler

Autres membres du jury : Catherine Disenhaus, Rapportrice

*"Les analyses et les conclusions de ce travail d'étudiant n'engagent
que la responsabilité de son auteur et non celle d'AGROCAMPUS OUEST".*

Fiche de confidentialité et de diffusion du mémoire

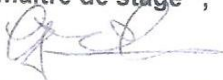
Cadre lié à la confidentialité :

Aucune confidentialité ne sera prise en compte si la durée n'en est pas précisée.

Préciser les limites de la confidentialité ⁽²⁾ :

➤ Confidentialité absolue : ☒ oui ☐ non
(ni consultation, ni prêt)
Si oui ☐ 1 an ☒ 5 ans ☐ 10 ans

Le maître de stage ⁽⁴⁾,



Cadre lié à la diffusion du mémoire :

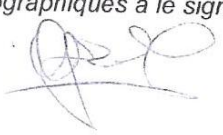
A l'issue de la période de confidentialité et/ou si le mémoire est validé diffusable sur la page de couverture, il sera diffusé sur les bases de données documentaires nationales et internationales selon les règles définies ci-dessous :

Diffusion de la version numérique du mémoire :	☒ oui	☐ non
Référence bibliographique diffusable ⁽³⁾ :	☒ oui	☐ non
Résumé diffusable :	☒ oui	☐ non
Mémoire papier consultable sur place :	☒ oui	☐ non
Reproduction autorisée du mémoire :	☒ oui	☐ non
Prêt autorisé du mémoire papier :	☒ oui	☐ non

.....
Diffusion de la version numérique du résumé : ☒ oui ☐ non

☞ Si oui, l'auteur ⁽¹⁾ complète l'autorisation suivante :

Je soussigné(e) Esther Lombard, propriétaire des droits de reproduction dudit résumé, autorise toutes les sources bibliographiques à le signaler et le publier.

Date : 15 octobre 2013 Signature : 

Rennes/Angers, le

L'auteur ⁽¹⁾,

L'enseignant référent
ou son représentant

(1) auteur = étudiant qui réalise son mémoire de fin d'études

(2) L'administration, les enseignants et les différents services de documentation d'AGROCAMPUS OUEST s'engagent à respecter cette confidentialité.

(3) La référence bibliographique (= Nom de l'auteur, titre du mémoire, année de soutenance, diplôme, spécialité et spécialisation/Option)) sera signalée dans les bases de données documentaires sans le résumé.

(4) Signature et cachet de l'organisme

Remerciements

Dans un premier temps, je tiens à remercier mon maître de stage Ludovic Lombard, Martine Blondel et Guillaume Bernard qui m'ont suivie et épaulée tout au long de mon stage.

Je remercie également l'ensemble des techniciens de l'ULM pour le temps qu'ils m'ont accordé et pour m'avoir fait découvrir leurs métiers.

Je souhaite remercier les différentes personnes que j'ai pu côtoyer dans les bureaux de l'ULM pour leur accueil et l'aide qu'ils m'ont apportée.

Enfin, je remercie les agriculteurs que j'ai rencontrés au cours de mes enquêtes et à d'autres occasions pour leur accueil chaleureux et le temps qu'ils m'ont consacré malgré le peu de temps disponible dont ils disposent.

Liste des abréviations

BP CGEA : Bac Professionnel Conduite et Gestion d'une Exploitation Agricole
BTPL : Bureau Technique de Promotion Laitière
BTS : Brevet de Technicien Supérieur
ACSE : Analyse et Conduite de Systèmes d'Exploitation
CAPA : Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole
CDA : Chambre D'Agriculture
CDD : Contrat à Durée Déterminée
CDI : Contrat à Durée Indéterminée
CUMA : Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole
DAC : Distributeur Automatique de Concentrés
EARL : Exploitation Agricole à Responsabilité Limitée
EARL U : Exploitation Agricole à Responsabilité Limitée Unipersonnelle
EPL : Etablissement Public Local
ETP : Equivalent Temps Plein
GAEC : Groupement Agricole d'Exploitation en Commun
GE : Groupement d'Employeurs
GEAM : Groupement d'Employeurs Agricole de la Meuse
ha : hectare
L, l : litre
MO : Main d'œuvre
MSA : Mutualité Sociale Agricole
NSP : Ne Sait Pas
RMT : Réseau Mixte de Travail
SAU : Surface Agricole Utile
SCEA : Société Civile d'Exploitation Agricole
SCL : Société Civile Laitière
SDT : Salle De Traite
SR : Service de Remplacement
TSE : Technicien Spécialisé en Elevage
TQH : Technicien Qualité-Hygiène
ULM : Union Laitière de la Meuse
UTA : Unité de Travail Annuel
UTH : Unité de Travail Humain
VL : Vache Laitière
WE : Week-end

Table des matières

Introduction	1
1. Le contexte laitier en Meuse et les nouvelles aspirations des éleveurs laitiers	2
A. L'importance de l'agriculture en Meuse	2
B. Les évolutions de l'agriculture meusienne	2
<i>1. Evolution des structures agricoles en Meuse</i>	2
<i>2. Evolution de la production laitière en Meuse</i>	3
<i>3. Evolution de la main d'œuvre et salariat agricole</i>	3
C. La charge de travail en élevage laitier	4
<i>1. Les aspirations des éleveurs</i>	4
<i>2. Répartition du temps de travail</i>	5
<i>3. Organisation du travail</i>	5
D. Les solutions envisageables pour améliorer son organisation	5
<i>1. Simplifier les conduites techniques</i>	6
<i>2. S'équiper, automatiser</i>	6
<i>3. Déléguer</i>	6
E. Bilan de huit démarches régionales sur le travail en agriculture	7
<i>1. Points principaux des actions régionales</i>	7
<i>2. Points forts</i>	8
<i>3. Points faibles</i>	8
2. Problématique	
3. Méthodologie	9
A. Le choix des éleveurs pour l'enquête	10
B. Le questionnaire	10
C. Le traitement des données	10
4. La situation des éleveurs vis-à-vis du salariat	11
A. Description de l'échantillon	11
<i>1. Description des exploitants et des exploitations</i>	11
<i>2. Description de la main d'œuvre salariée</i>	12
B. Analyse des résultats	12
<i>1. Une envie de temps libre plus prononcée chez les éleveurs plus âgés</i>	12
<i>2. Avenir des exploitations et projets</i>	13
a. Plus de projets chez les jeunes éleveurs	13

b. Des tâches à déléguer variables selon la tranche d'âge	13
3. Les besoins en main d'œuvre	13
4. Les difficultés liées à l'embauche	14
a. Facteurs limitants	14
b. Les éleveurs plus âgés ont plus d'expérience en ce qui concerne l'embauche de salariés	15
c. Les moyens utilisés par les agriculteurs pour recruter un salarié	15
5. Réflexion sur les actions à mettre en place pour développer le salariat en élevage laitier	16
A. Réflexion sur les méthodes pour aider au maintien des élevages laitiers	16
B. Le plan d'actions de l'ULM pour valoriser le métier de salarié agricole auprès des jeunes en formation	17
6. Discussion	19
Conclusion	20
Liste des références bibliographiques	21
Table des annexes	22

Introduction

Depuis de nombreuses années, le nombre d'exploitations laitières en Meuse diminue. Un tiers des producteurs livrant à l'Union Laitière de la Meuse (ULM) ont disparu ces dix dernières années. Ce phénomène s'explique par le fait que la Meuse est une région de polyculture-élevage où les céréales sont en compétition avec le lait. La conjoncture actuelle couplée aux nouvelles aspirations des agriculteurs entraînent ceux-ci à se tourner vers la production céréalière en arrêtant la production laitière, moins rémunératrice que les céréales aujourd'hui. Ceci vient s'ajouter au fait que certains éleveurs se plaignent de la charge de travail élevée en production laitière principalement due à l'astreinte de la traite.

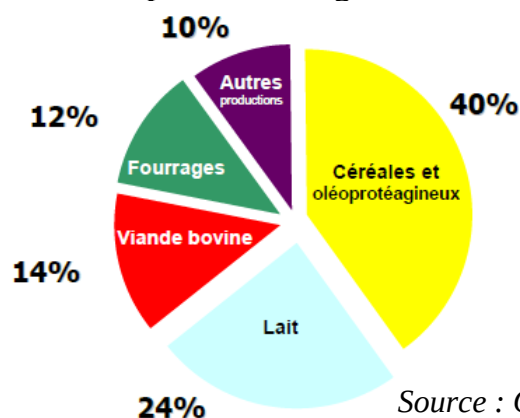
Le problème est semblable dans de nombreuses régions et l'ULM souhaite anticiper et maintenir la quantité de lait collectée, c'est-à-dire maintenir le plus d'exploitations laitières possible et accompagner celles qui veulent en faire plus. L'objectif serait même, dans un second temps, d'augmenter la production en agrandissant les ateliers existants et en créant de nouveaux ateliers. En effet, un centre de prétraitement a été mis en place sur le site de la coopérative afin de mieux valoriser une partie du lait collecté (*annexe 1*). Aujourd'hui, tout le lait des adhérents est valorisé alors que de nouveaux marchés sont accessibles et que l'ULM a doublé la capacité de son outil de transformation. La coopérative se développe et a donc besoin que ses adhérents continuent à produire du lait, voire augmentent leur production.

Les éleveurs ont à leur disposition plusieurs moyens pour améliorer les conditions et l'organisation de leur travail afin de se libérer du temps par exemple. Trois types de solutions existent : la simplification des conduites, la délégation et la mécanisation. Des actions sur le travail en élevage ont été mises en place dans plusieurs régions : des études ont été réalisées pour faire un état des lieux, les solutions existantes ont été décrites et des actions type formations ou diagnostics individuels ont été menées. Les différentes actions réalisables ont été étudiées au sein de l'ULM dans le but de maintenir la production laitière en Meuse et le sujet de mon stage était une de ces solutions : la délégation par le salariat en élevage laitier. En effet, engager de la main d'œuvre supplémentaire peut être un moyen d'optimiser son organisation en déléguant une partie du travail. Cependant, le salariat agricole est peu développé, c'est-à-dire que les éleveurs qui ont des problèmes de surcharge de travail n'ont pas forcément recours à de la main d'œuvre extérieure. **Pourquoi le salariat n'est-il pas toujours envisagé par les éleveurs ayant une surcharge de travail? Comment l'ULM peut-elle participer au développement du salariat en élevage laitier ?**

J'ai par conséquent réalisé une enquête auprès d'adhérents à l'ULM ayant un problème lié au travail afin de connaître l'avis des éleveurs meusiens vis-à-vis du salariat. Parallèlement, un bilan de huit démarches régionales sur le thème de travail en agriculture a été réalisé afin de connaître les points essentiels à mettre en œuvre dans ce genre d'action. Cet état des lieux a mené à un questionnaire sur les actions que l'ULM peut mettre en place afin de favoriser le maintien des élevages laitiers.

Nous présenterons dans un premier temps le contexte agricole en Meuse et les nouvelles aspirations des éleveurs. Nous exposerons ensuite les résultats des enquêtes réalisées auprès des éleveurs afin de connaître les solutions envisagées et leur situation vis-à-vis du salariat. La synthèse des programmes régionaux sur le thème du travail permettra ensuite de ressortir les points forts de ces actions et nous terminerons par le plan d'action proposé par l'ULM pour faciliter l'embauche par les éleveurs souhaitant avoir recours à de la main d'œuvre salariée.

Figure 1 : Les productions agricoles en Meuse



Source : Observatoire et Etudes économiques, CDA 55, 2009

Figure 2 : Restructuration des exploitations meusiennes

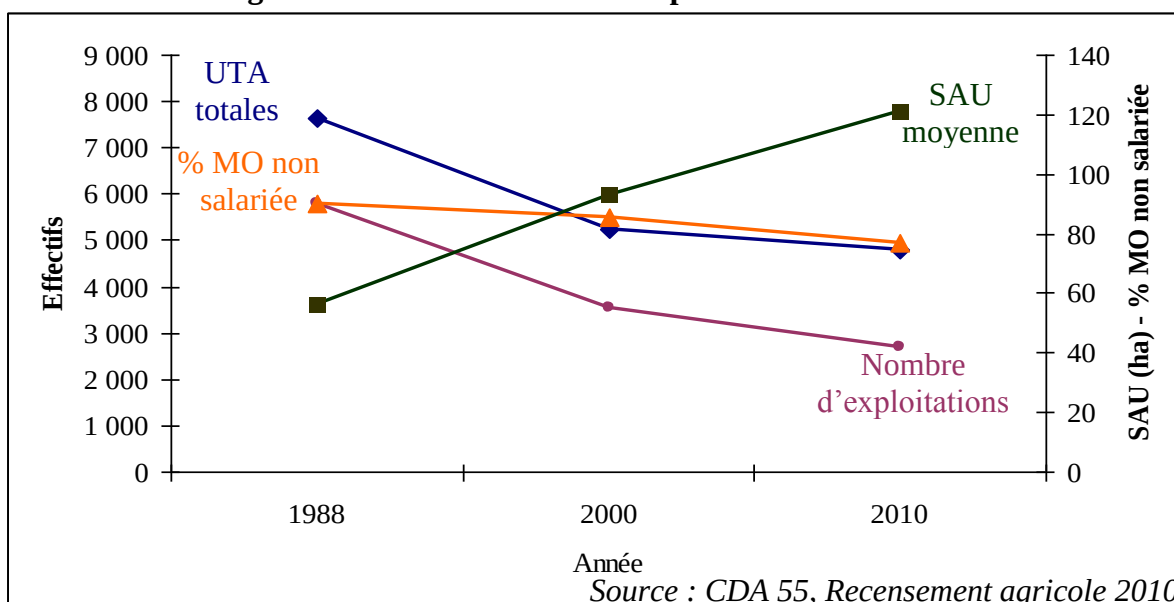
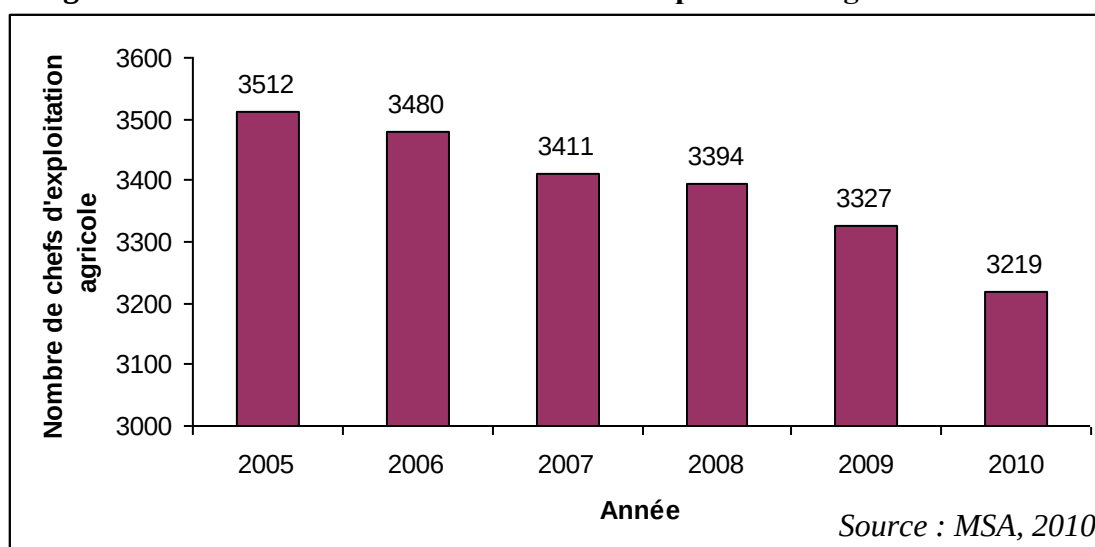


Figure 3 : Diminution du nombre de chefs d'exploitations agricoles en Meuse



1. Le contexte agricole en Meuse et les nouvelles aspirations des éleveurs laitiers

A. L'importance de l'Agriculture en Meuse

La Meuse est un département traditionnellement agricole avec 16% des actifs qui travaillent dans l'agriculture (actifs agricoles salariés, non salariés et salariés des industries de l'agroalimentaire cumulés) (Boschiero, 2009). Sa Surface Agricole Utile (SAU) représente 52% du territoire avec 325 680 ha en 2010. Ce pourcentage est un peu plus faible que la moyenne française de 54% car une part importante de la surface du département est occupée par la forêt (37%). Un grand nombre d'exploitations meusiennes repose sur le système « grandes cultures-lait-viande bovine » avec 30% d'exploitations polyculture-élevage. Les surfaces agricoles se répartissent entre deux tiers de terres arables et un tiers de prairies permanentes. Sur la figure 1, on note que les principales productions agricoles en Meuse sont les céréales (40%), le lait (24%) et la viande bovine (14%). En 2012, on compte 2225 exploitations agricoles avec une SAU moyenne de 131 ha (MSA, 2012). La surface des exploitations meusiennes est importante comparée à la SAU moyenne des exploitations en France qui est de 55 ha.

L'agriculture meusienne, comme l'agriculture française en général, est en profonde mutation. Nous allons étudier ces nouvelles évolutions notamment au niveau de la production laitière.

B. Les évolutions de l'agriculture meusienne

1. Evolution des structures agricoles en Meuse

Les tendances observées au niveau de l'agriculture meusienne correspondent à la tendance générale en France. En effet les exploitations agricoles se restructurent depuis de nombreuses années.

Le nombre d'exploitations diminue depuis une trentaine d'années (*figure 2*). Ce phénomène s'accompagne d'une augmentation de leur taille en superficie et en volume de production. Ainsi, le nombre total d'exploitations a diminué de 24% en 10 ans tandis que la SAU moyenne par exploitation a augmenté de 30%. La répartition des exploitations selon leur taille est différente : les exploitations sont de plus en plus en grandes avec 74% des exploitations de moins de 50 ha qui ont disparu ou qui se sont agrandies. En effet, les structures comprises entre 100 à 200 ha et celles de plus de 200 ha ont respectivement augmenté de 45% et 117%. L'agrandissement des exploitations (cheptel, terres...) traduit généralement le souci des agriculteurs de maintenir un niveau de revenu avec un volume de production vendu plus important.

La main d'œuvre sur les exploitations diminue également (- 8% du nombre d'UTA total) mais elle est conjuguée à une augmentation de la part de main d'œuvre salariée (plus 10% du pourcentage de main d'œuvre salariée, cf 3.). L'augmentation de la taille des exploitations couplée à la diminution de main d'œuvre entraîne des charges de travail plus lourdes et plus difficiles à gérer.

On remarque sur la figure 3 que la diminution du nombre d'actifs s'est accélérée ces dernières années. Cette augmentation du rythme est à mettre en lien avec la pyramide des âges : la population des chefs d'exploitation agricole est vieillissante (*annexe 2*).

Figure 4 : Répartition des exploitations meusiennes en fonction de leur statut

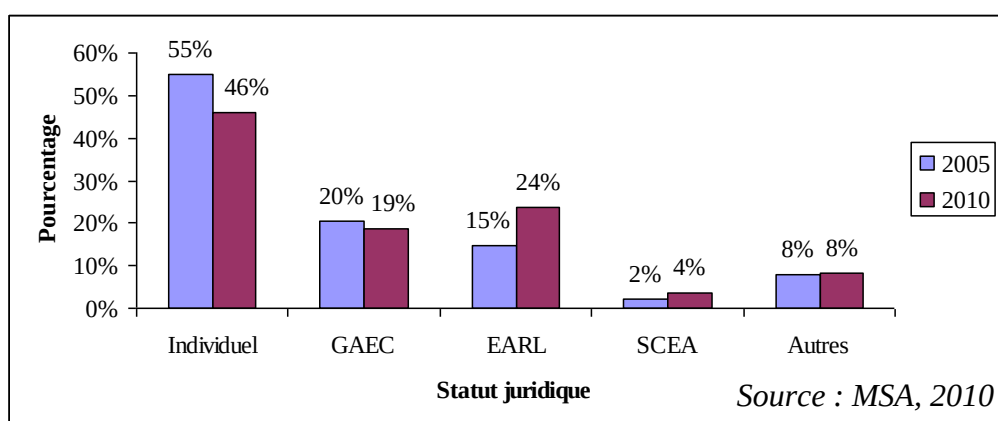
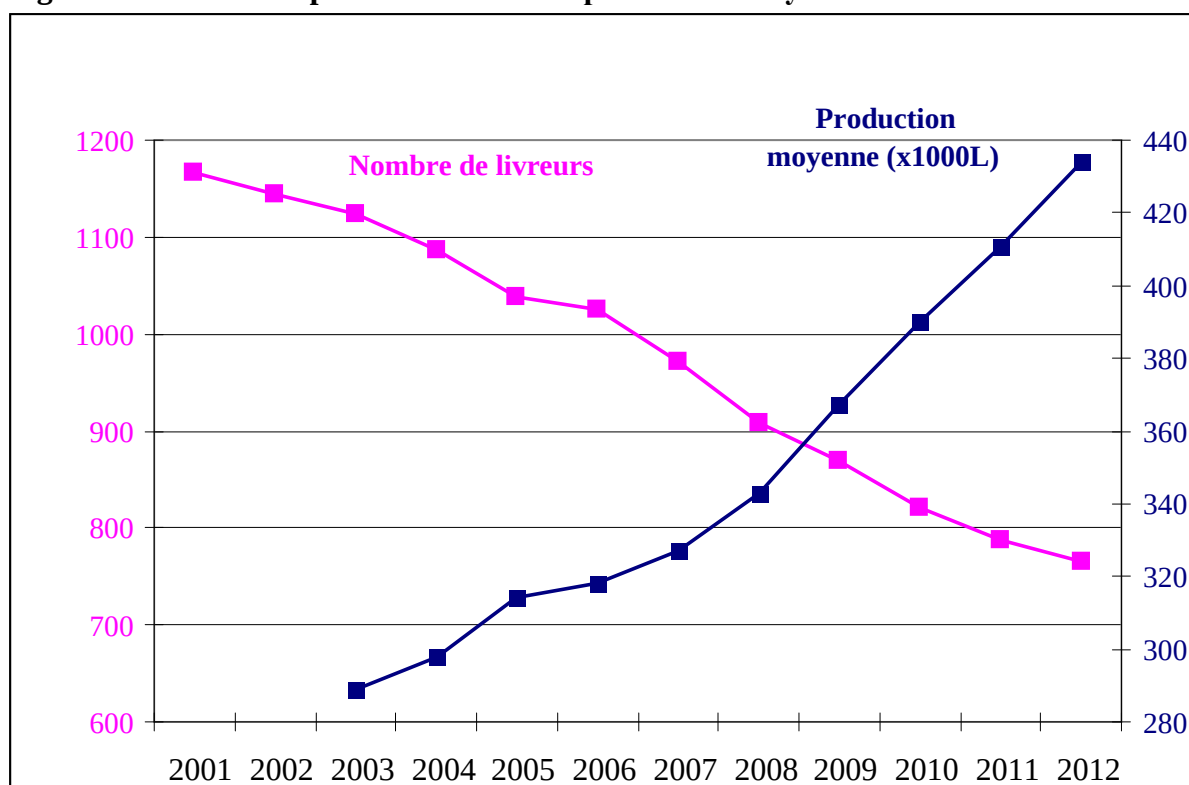


Tableau 1 : Statut juridique des exploitations adhérentes à l'ULM

	% en nombre	% en volume
EARL	35,8	35
GAEC	33,6	43
Individuel	25,4	14
Sociétés civiles	4,9	8

Source : Communication personnelle ULM 2013

Figure 5 : Nombre de points de collecte et production moyenne des adhérents de l'ULM



Source : Document interne ULM 2012

En 2010, 42% des chefs d'exploitation avaient plus de 50 ans. Compte tenu de la répartition des classes d'âge, le rythme des départs en retraite devrait concerner annuellement près de 90 exploitants par an pendant les 15 années à venir. Ces 90 départs annuels sont à mettre en parallèle avec les 56 installations par an seulement en moyenne.

En ce qui concerne le statut des exploitations meusiennes, on note sur la figure 4 que la tendance est à la diminution du nombre d'exploitations individuelles et une augmentation relative du nombre d'exploitations sous forme sociétaires. Le pourcentage d'exploitations individuelles en Meuse est passé en dessous de 50% (- 9% en cinq ans). En 2010, il y avait en Meuse 46% d'exploitations individuelles, 18% de GAEC et 23% d'EARL. A première vue, le nombre d'exploitations individuelles semble donc diminuer mais étant donné qu'on ne connaît pas le nombre de sociétés (EARL, SCEA) unipersonnelles, il est difficile de déterminer le nombre d'agriculteurs seuls à la tête de leur exploitation.

2. Evolution de la production laitière en Meuse

Le nombre de livreurs et le nombre de vaches laitières ont diminué sur le département mais la référence laitière du département de la Meuse s'est maintenue grâce aux réattributions de quotas et à l'augmentation de productivité des vaches laitières. En effet, parallèlement à la disparition d'exploitations laitières ou d'ateliers laitiers sur des exploitations polyvalentes, d'autres exploitants ont augmenté leur production.

Les producteurs laitiers représentaient environ 24% des exploitations professionnelles meusiennes en 2009 (Boschiero, 2009). La répartition des élevages est inégale sur le territoire, notamment en raison de la concurrence avec les céréales. Les exploitations laitières sont plus nombreuses dans le Nord du département. La réduction du nombre de points de collecte dans le Sud se produit depuis de nombreuses années car dans cette région, la concurrence de la production céréalière avec la production laitière est plus marquée.

La production laitière meusienne est aujourd'hui principalement assurée par des exploitations de type sociétaire (tableau 1). Les exploitations individuelles ne représentent plus que 25% des unités et 14% du volume collecté.

En 2011, le quota moyen en Meuse était de 403 000 litres avec 13 exploitations en dessous de 100 000 litres et 47 à plus de 800 000 litres (annexe 3). En 2012, le quota moyen était de 431 000 litres (Communication personnelle ULM, 2012), ce qui correspond à une augmentation de 7% en un an.

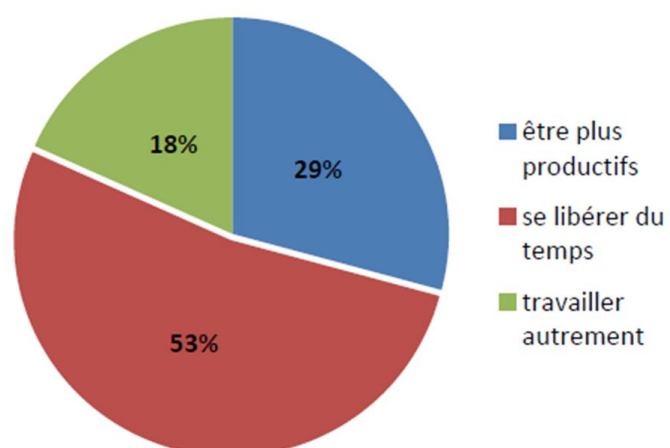
Au niveau de la collecte réalisée par l'ULM, le nombre de points de collecte a diminué de 34,4% en 10 ans alors que la production moyenne par exploitation a augmenté de 50,2% (figure 5). La diminution du nombre d'exploitations laitières est significative et maintenir la production laitière est un enjeu important pour l'Union Laitière de la Meuse qui doit maintenir voire augmenter sa collecte (cf Introduction).

La diminution du nombre d'actifs couplée à une augmentation de la taille des structures entraîne une augmentation de la charge de travail pour les éleveurs laitiers meusiens. C'est pourquoi le travail qui a toujours été un enjeu important en élevage laitier est de plus en plus crucial.

3. Evolution de la main d'œuvre agricole et salariat en Meuse

La main d'œuvre agricole en Meuse a évolué : le nombre total d'UTH a diminué et le statut (familial ou non, salarié ou non) des actifs a changé. La main d'œuvre issue de la cellule familiale (bénévole ou non) a diminué, les conjointes des exploitants agricoles

Figure 6 : Les éleveurs aspirent à plus de temps libre



Source : Etude réalisée sur 47 exploitations meusiennes en 2008 ULM

travaillent plus souvent à l'extérieur et le bénévolat familial est en baisse. Il y a cependant eu une augmentation de la part de main d'œuvre salariée (+10% entre 2000 et 2010, cf figure 2 p. 2) et un développement du travail en commun (groupements d'employeurs, CUMA) (Kling-Eveillard, 2011).

En 2009, il y avait 2481 emplois salariés en production agricole correspondant à 1010 ETP (Equivalent Temps Plein). Ces 2481 emplois représentent 48% des emplois salariés en agriculture (qui contiennent aussi les services, la collecte/transformation, la forêt et les métiers en lien avec le jardin, la pêche et la chasse) pour 986 employeurs. Le nombre des ETP salariés de la production a augmenté de 3% par rapport à 2007 contrairement aux autres secteurs cités.

L'élevage concentre une majorité des salariés des exploitations agricoles puisque 64% des ETP sont sur des exploitations d'élevage. Les exploitations de type polyculture élevage représentent 46% des emplois de la production agricole, 52% des ETP et 82% des employeurs.

Le salariat agricole est également un métier ouvert aux femmes puisque l'emploi féminin a augmenté de 4% par rapport à 2008 et représentait en 2009 34% des ETP salariés des exploitations agricoles (29% des emplois). Contrairement à la population non salariée qui, nous l'avons vu précédemment, est vieillissante, les salariés de la production forment une population jeune puisque 61% des salariés ont moins de 35 ans et 14% ont plus de 50 ans (Weiss et Boschiero, 2011).

C. La charge de travail en élevage laitier

La prise en compte de l'aspect travail en agriculture est récente puisqu'elle remonte aux années 80-90. Elle résulte des points qui ont été évoqués précédemment : la restructuration des exploitations, la diminution et la modification de statut de la main d'œuvre, le travail à l'extérieur des conjoint(e)s, le développement des formes sociétaires et surtout les nouvelles aspirations des éleveurs et la pénibilité du travail d'astreinte en élevage.

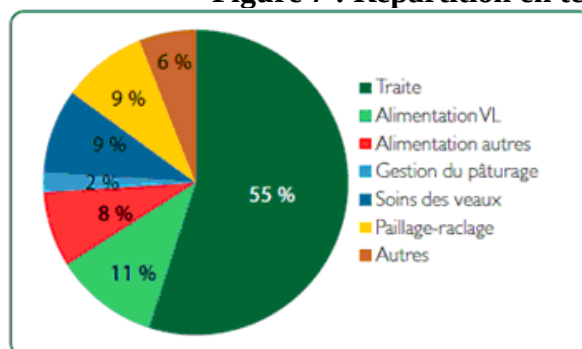
1. Les aspirations des éleveurs

Les aspirations des éleveurs ont évolué avec le temps. Ceux-ci aimeraient avoir des conditions et des horaires de travail plus proches de ceux des autres catégories socio-professionnelles, notamment avec l'apparition des 35 heures.

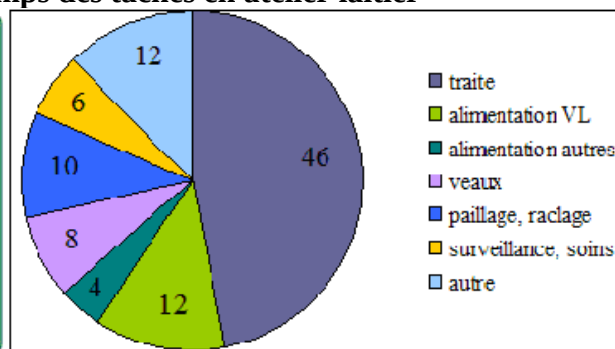
Les éleveurs souhaiteraient avoir une meilleure qualité de vie : se libérer du temps libre (week-ends, vacances), avoir des horaires plus fixes, plus de loisirs, moins de stress. Le souhait de se dégager du temps apparaît prioritaire (Courtade et al, 2003). Une enquête réalisée auprès de 40 adhérents à l'ULM en 2008 a montré que l'objectif de 53% des éleveurs était d'avoir plus de temps libre (figure 6). Ce problème est amplifié par la diminution du nombre des exploitations couplée à une augmentation de leur taille qui entraîne une augmentation de la charge de travail par exploitation.

A cette notion de temps de travail s'ajoute un autre souhait qu'est la réduction de la pénibilité du travail. Cependant, cet aspect de pénibilité est moins présent aujourd'hui grâce à la mécanisation et l'automatisation : la plupart des tâches pénibles physiquement sont aujourd'hui mécanisées.

Figure 7 : Répartition en temps des tâches en atelier laitier



Source : Enquêtes complémentaires 2009 – Réseau d'élevage bovin lait de Nord-Picardie



Source : Etude réalisée sur 47 exploitations meusiennes en 2008 ULM

2. Répartition du temps de travail

Le travail en élevage se décompose en trois parties : le travail d'astreinte, le travail de saison et le travail administratif. Le travail d'astreinte en élevage laitier est constitué des mêmes tâches pour tous les élevages : la traite, l'alimentation des vaches et du reste du troupeau, le soin aux veaux, la surveillance, le paillage et le raclage. Ce sont les tâches qui prennent le plus de temps et qui ne peuvent pas être reportées.

Quelle que soit la région considérée ou le type d'enquête réalisé, le temps de traite correspond à la moitié environ de la totalité du temps de travail d'astreinte en élevage laitier (*figure 7*). L'alimentation des animaux, le soin aux veaux, le raclage et le paillage figurent ensuite comme les travaux les plus chronophages et représentent un tiers du temps d'astreinte totale.

3. Organisation du travail

La méthode du Bilan Travail permet de mesurer précisément le temps passé sur les différents travaux (conduite du troupeau, des cultures et travail rendu). Elle détaille également la contribution des différentes catégories de main d'œuvre : cellule de base (associés, salariés), bénévolat, entreprenariat (*Dedieu et Servièrre, 1997*). Une étude réalisée dans le cadre du RMT Travail a montré grâce à la synthèse de 190 bilans travail en élevages laitiers que le travail d'astreinte est réalisé en grande partie par les exploitants : seulement 9% du travail d'astreinte est délégué à des bénévoles ou des salariés. Pour réaliser le travail de saison, les exploitants font plus appel, à hauteur de 25%, à des bénévoles et des salariés mais ont aussi recours à l'entraide ou l'entreprise (25%). Cette délégation est d'autant plus forte que le collectif de travail est réduit (*Fagon et Sabatté, 2010*).

Au cours d'une enquête réalisée par le BTPL en 2012 sur le métier d'éleveur laitier, seuls 35 à 45% des éleveurs interrogés se déclaraient satisfaits du temps consacré aux travaux d'astreinte et de saison. 45% étaient satisfaits du remplacement et de la souplesse des horaires. Il y a donc une majorité des éleveurs qui sont peu ou pas satisfaits de leur temps de travail (*Source : Enquête BTPL-CNIEL 2012*). La source de l'insatisfaction des exploitants provient souvent de l'atelier lait qui est astreignant, notamment à cause de la traite. Pour cette raison, l'avenir du lait peut parfois être remis en cause sur certaines exploitations. Heureusement, des solutions existent pour améliorer l'organisation du travail et le quotidien des éleveurs et parfois même aider au maintien de l'atelier lait sur certaines exploitations. Quand un éleveur veut améliorer l'organisation de son travail, plusieurs choix s'offrent à lui. Pour choisir une solution adaptée, il faut qu'elle soit en accord avec les attentes de l'éleveur. C'est pourquoi ces attentes, qui sont variables selon les personnes, doivent être bien identifiées.

D. Les solutions envisageables pour améliorer son organisation

Différentes voies d'amélioration s'offrent aux agriculteurs voulant modifier l'organisation de leur travail. Le choix doit être fait en fonction de la capacité d'investissement de l'éleveur, de ses attentes ou encore du système actuel. Ces solutions ont été décrites sous forme de fiches par différents organismes (Chambres régionales, Institut de l'Élevage, Réseaux d'élevage) dans plusieurs régions (Picardie, Champagne-Ardenne, Bretagne, Nord-Pas-de-Calais, Normandie, Midi-Pyrénées, Auvergne) afin de venir en aide aux agriculteurs. Il existe trois types de solutions : la remise en cause de ses pratiques, la

mécanisation et la délégation. Ils ne seront toutefois pas détaillés car ils se présentent sous forme d'exemples, et le but n'est pas d'en faire une liste exhaustive. Avant de faire un choix, il est indispensable de comparer les solutions en prenant en considération les coûts directs et les gains directs et indirects.

1. Simplifier les conduites techniques

Lorsque le temps de travail de l'éleveur lui pose problème mais que celui-ci n'a pas la capacité ou l'envie d'investir, certaines pratiques peuvent être modifiées afin d'économiser le temps de travail (Courtade et al, 2003). Ce genre de solution est en général le moins coûteux. Par exemple, le temps consacré à l'alimentation du troupeau est sujet à variation et la simplification de la distribution des concentrés peut être une source de gain de temps. Certains éleveurs ne nourrissent leurs génisses que trois fois par semaine et d'autres ne font boire leurs veaux que six fois par semaine. La monotraite à certains moments de l'année ou le dimanche permet aussi de le libérer du temps.

2. S'équiper, automatiser

Dans un élevage, le choix du type de bâtiment et des équipements a une incidence importante sur le temps de travail accordé aux différentes tâches. La réflexion doit aussi porter sur l'emplacement et l'agencement des bâtiments les uns par rapport aux autres et sur les possibilités d'extension. La traite occupant la moitié du temps que consacre l'éleveur aux tâches quotidiennes, un soin particulier doit être apporté au choix du type de salle de traite et des équipements. Le choix doit être fait en fonction de la taille du troupeau, du nombre de trayeurs et du temps qu'ils sont prêts à consacrer à cette tâche.

3. Déléguer

Ce troisième axe d'amélioration se décline en plusieurs points. L'organisation peut être repensée au sein de l'association ou bien dans le cas d'un exploitant individuel, l'association est une idée bien que ce système ne soit pas la solution pour tout le monde et qu'il doive être longuement réfléchi.

Certaines tâches peuvent être déléguées afin de gagner du temps. Ces tâches (travaux des champs, alimentation,...) peuvent être déléguées à une CUMA ou à une entreprise en fonction de la volonté de l'éleveur et des possibilités offertes dans la région. Sur certaines exploitations, l'alimentation du troupeau est ainsi réalisée par une mélangeuse automotrice que les éleveurs possèdent en commun. Cette méthode peut toutefois nécessiter l'embauche d'un salarié pour conduire l'engin. La délégation des travaux des champs (principalement les traitements et les moissons) est plus répandue car on trouve des entreprises agricoles spécialisées dans ces tâches (ETA).

Enfin, le recours au salariat est un autre moyen d'alléger son temps de travail. Un salarié peut permettre de compenser le départ d'un associé, de diminuer la charge de travail ou d'avoir plus de souplesse dans ses horaires et de remplacer entièrement l'éleveur (week-end, vacances,...). Il existe autant de profils de salariés que de cas puisque les éleveurs ont des attentes différentes. On va donc trouver des salariés plus ou moins autonomes et plus ou moins polyvalents. Il existe différentes formes d'embauche, par exemple des CDD peuvent être créés dans le cas de périodes d'essai ou d'embauche de saisonniers. En fonction des besoins de l'éleveur et de sa capacité financière, il peut embaucher un salarié à temps plein ou à temps partiel. Enfin, la création de Groupements d'Employeurs (GE) est une bonne solution lorsque plusieurs éleveurs souhaitent embaucher un salarié mais à temps partiel seulement.

Les attentes des éleveurs en ce qui concerne l'organisation du travail sont variées mais ont généralement un lien avec la diminution du temps de travail. La phase de réflexion en ce qui concerne le choix d'une solution ne doit pas être négligée afin que le résultat corresponde aux attentes de l'éleveur.

E. Bilan de huit démarches régionales sur le travail en agriculture

Des actions ont été mises en place dans plusieurs régions sur le thème du travail en élevage dans les années 2000. Ces actions englobaient les différentes solutions pouvant être proposées aux éleveurs afin d'améliorer leurs conditions de travail. Des diagnostics d'exploitation avec plan d'action et suivi, des formations sur le thème du travail ont ainsi été réalisés. Une synthèse de ces actions a été faite dans un premier temps, afin de voir quels étaient les points qui ressortaient de ces actions. Les points forts, les points faibles et les points essentiels de ce genre de démarches ont ainsi été ressortis. Huit démarches régionales seront étudiées ici et la description des actions réalisées se situe dans l'annexe 4.

Des comptes rendus de ces différents programmes ont été réalisés il y a quelques années (2010 pour VIP, 2008 pour PAQVEL et les autres programmes). Les éleveurs et les différents acteurs ont été enquêtés afin de connaître leur point de vue. Les points forts et essentiels et les points faibles et à améliorer ont ainsi pu être ressortis.

1. Points principaux des actions régionales

> Formations et outils à destination des conseillers

Tout d'abord, la formation préalable des conseillers semble être essentielle pour mener à bien ce genre de programmes (Ardèche, Midi-Pyrénées, Picardie). Dans certains cas, il peut s'agir de leur faire acquérir des compétences sur le thème du travail et élaborer une méthode d'accompagnement, et dans d'autres cas ils doivent apprendre à utiliser les outils nécessaires aux suivis comme les diagnostics travail. Les outils étaient différents selon les programmes : des diagnostics à soumettre aux exploitants ou des fiches solutions ou témoignages, un logiciel de diagnostic et une « boîte à outils » régionale de compétences et prestations sur différents thèmes dans le programme Vivre l'élevage en Picardie.

> Sensibilisation des éleveurs et des organismes

Dans quatre des programmes étudiés, des étapes de sensibilisation ont été réalisées. Il s'agissait dans certains cas d'articles de presse (VIP, Midi-Pyrénées), de sensibilisation via des réunions d'éleveurs (VIP), de film de sensibilisation, de journées portes ouvertes et de sensibilisation de jeunes agriculteurs (Ardèche) et de lettres d'information et de plaquettes à destination des éleveurs concernés dans le cas de l'action menée dans le Parc Naturel Régional du Pilat (Rhône-Alpes).

> Formations individuelles ou collectives

Dans plusieurs programmes, des formations ont été organisées. Il s'agissait dans la plupart des cas de formations collectives sur le thème du travail (Ain, Puy-de-Dôme et Rhône-Alpes). Ces formations pouvaient être menées par des conseillers régionaux ou par des intervenants extérieurs. Dans certaines formations, les objectifs des exploitants et les freins au changement étaient identifiés et des plans d'actions étaient établis. Des bilans de fin d'action pouvaient également avoir lieu suite aux premières rencontres pour voir l'avancée des changements.

> **Diagnostics et suivis**

Des diagnostics et/ou suivis des exploitations ont été réalisés dans la majorité des programmes : VIP, PAQVEL, Midi-Pyrénées, Puy-de-Dôme et Rhône-Alpes. Ils pouvaient être menés en amont ou en aval de formations collectives sur le thème du travail. Ces diagnostics pouvaient être faits par l'exploitant lui-même ou par un conseiller formé dans ce but ou non. Par exemple, dans les programmes VIP et PAQVEL, des plaquettes d'autodiagnostic et des fiches solutions et témoignages ont été fournies aux éleveurs afin de les aider à exprimer leurs préoccupations et aspirations vis-à-vis du travail.

Dans le Puy-de-Dôme et en Rhône-Alpes, des diagnostics d'exploitation étaient réalisés puis, avec l'aide d'un conseiller, un plan d'action personnalisé était établi et de l'aide était dispensée pour la mise en place des solutions.

L'accompagnement de projet ayant lieu après les réunions dans le cadre du programme de l'Ain était particulier car une rencontre était organisée chez les agriculteurs le désirant pour que chacun donne son avis sur le problème rencontré par l'exploitation visitée.

2. Points forts

Plusieurs points semblent être essentiels lorsqu'on veut mettre en place ce genre de programmes.

- **Le réseau de partenaires** : l'importance du partenariat est citée dans la majorité des programmes (VIP, Midi-Pyrénées, Basse-Normandie, Puy-de-Dôme, Rhône-Alpes). Les conseillers et animateurs parlent de l'importance d'une équipe hétérogène, pluridisciplinaire. Dans le cas du programme du Puy-de-Dôme, le fait de pouvoir renvoyer les éleveurs vers les professionnels qualifiés pour un conseil précis en fonction de leur demande était un point fort.

- **La formation des conseillers** : la formation préalable des conseillers semble également essentielle puisqu'elle a été citée dans plusieurs programmes (Ardèche, Midi-Pyrénées, Basse-Normandie). En effet, le thème du travail touche des aspects personnels et n'est pas facile à aborder. L'utilisation de certains outils nécessitait également une formation.

- **Les intervenants extérieurs** : faire intervenir une personne extérieure est également bénéfique (Ardèche, Midi-Pyrénées) car les exploitants se confient plus facilement à des personnes qu'ils ne connaissent pas.

- **La réflexion sur soi** : au niveau du suivi et des rencontres, les aspects positifs cités par les éleveurs sont le fait de prendre le temps de réfléchir sur soi, sur ses objectifs et de prendre en note l'avancement de la réflexion pour garder un support écrit de l'état d'esprit de la personne aux différentes étapes (Ardèche).

3. Points faibles

Dans le programme PAQVEL, les réunions n'étaient pas suffisamment bien cadrées pour apporter de réelles solutions. De plus, des auto-diagnostics ont été réalisés par les éleveurs eux-mêmes mais d'après eux, une **discussion préalable** serait bénéfique pour avoir un point de vue plus objectif.

Le problème est semblable en Ardèche où les exploitants et les animateurs conseillent de **mieux clarifier les objectifs** de la formation et les propres objectifs des exploitants. D'après les animateurs et conseillers, suivre les participants à long terme serait également intéressant.

La **mobilisation des exploitants** peut également poser problème (Ardèche, Ain, Puy-de-Dôme) car certains n'ont pas le temps de participer aux formations ou aux rencontres et ce sont en général ces personnes qui ont le plus besoin d'aide.

En Basse-Normandie, il a été recommandé dans le compte-rendu d'apporter une formation de base à l'ensemble des acteurs du développement conseil et d'impliquer les OPA dans la démarche.

Grâce à cette synthèse, on peut définir les points essentiels lors de la mise en place d'actions sur le thème du travail en agriculture et les quatre principaux sont les suivants :

- le **partenariat** entre les différents organismes afin de créer des équipes pluridisciplinaires capables de répondre aux demandes des agriculteurs,
- la **formation des conseillers** afin qu'ils soient capables d'aborder le thème du travail,
- la **mobilisation des éleveurs** qui est généralement problématique,
- l'**accompagnement individuel et/ou collectif** car certains points doivent être abordés au niveau personnel, notamment au niveau de la réflexion sur soi alors que certains thèmes peuvent être abordés en groupe et que les éleveurs aiment pouvoir échanger entre eux et avoir à disposition des exemples de solutions ayant fonctionné.

2. Problématique

Le thème du travail dans les exploitations laitières meusiennes est considéré comme prioritaire au sein de l'ULM. Les techniciens présents quotidiennement sur le terrain ont remonté au sein de la coopérative la présence d'un problème de travail. Ce problème n'est pas nouveau mais s'accroît, compte tenu de l'agrandissement des exploitations agricoles sans accroissement de main d'œuvre pour faire face à ces augmentations de charge de travail. De plus, dans le contexte de l'après quotas (fin des quotas laitiers en 2015), l'ULM a décidé de laisser ses adhérents produire le volume qu'ils souhaitent sous réserve de déclarer leur litrage plusieurs mois à l'avance. Cela entraînera certainement une augmentation du volume de production de certains exploitants et risque donc d'accroître ou de créer des problèmes de surcharge de travail sur certaines exploitations. Jusqu'ici, aucune action concrète en ce qui concerne le travail n'a été mise en place dans la région mais l'ULM a décidé d'agir.

Parmi les solutions envisageables citées précédemment, l'embauche d'un salarié n'est pas toujours envisagée par les éleveurs pour diverses raisons : la peur du coût engendré par un salarié et des démarches compliquées, la peur de gérer du personnel, une mauvaise expérience dans le passé... Certains éleveurs sont aussi persuadés qu'il est très difficile de trouver des salariés. Cependant, l'embauche de main d'œuvre est un moyen efficace de se libérer du temps car les autres solutions (mécanisation, simplification) ne permettent pas de remplacer entièrement l'éleveur en cas de besoin. Les éleveurs qui souhaiteraient avoir recours au salariat devraient pouvoir trouver un interlocuteur pour les aider et les conseiller au cours de leur recherche. La problématique est donc la suivante :

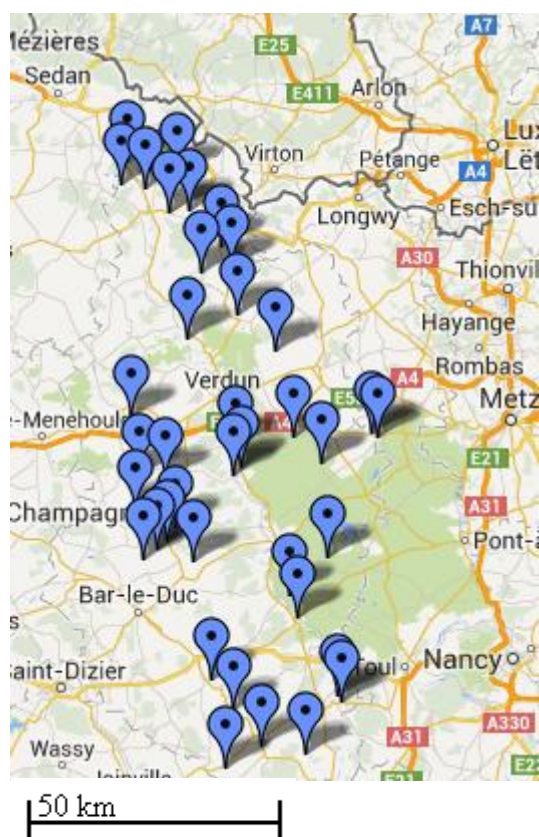
Comment faciliter le développement de main d'œuvre salariale dans les exploitations laitières ?

Des études sur le travail en élevage ont été menées dans le cadre du RMT Travail et ont permis de mettre en évidence les points entraînant une surcharge de travail : l'agrandissement des exploitations, le départ en retraite des parents, la diminution de la main d'œuvre,... La situation en Meuse n'est pas connue, notamment en ce qui concerne le salariat. C'est pourquoi une enquête à propos du travail et du salariat en élevage laitier a été réalisée.

Tableau 2 : Définitions d'« un problème lié au travail » perçues par les techniciens

- Départ ou décès d'un associé
- Départ en retraite récent ou à venir des parents
- Retraités bénévoles vieillissants
- Manque de temps, surcharge de travail
- Besoin de soulagement par rapport à l'astreinte
- Déficit de MO aujourd'hui ou à court terme
- Problème d'organisation, d'agencement des bâtiments
- Seul sur l'exploitation ou bientôt seul
- Eleveur ayant fait savoir qu'il voulait embaucher
- Grosses exploitations, rassemblement d'exploitations
- Développement de l'atelier lait
- Polyculture-Elevage

Figure 8 : Localisation des élevages enquêtés



3. Méthodologie de l'enquête

A. Le choix des éleveurs

La sélection a été faite dans la base des 738 éleveurs adhérents de l'ULM. Les techniciens étant les personnes les plus proches des éleveurs puisqu'ils sont sur le terrain et connaissent leurs problèmes, ce sont eux qui ont fourni les contacts. Le critère de choix était la présence d'un problème de main d'œuvre d'après l'avis des techniciens. Ce terme englobe les situations décrites dans le tableau 2. L'échantillon n'est donc pas représentatif de la population des adhérents de l'ULM.

B. Le questionnaire et les enquêtes

Les enquêtes ont été réalisées auprès de quarante éleveurs laitiers meusiens adhérents de l'ULM (*figure 8*). Les enquêtes étaient semi-directives car les questions ouvertes permettent de laisser les éleveurs s'exprimer librement et d'avoir leur avis précis. Elles se faisaient en un seul passage chez l'éleveur ou sur le site de production et duraient de 45 min à 1h30.

Le questionnaire comporte quatre grands axes :

- **La trajectoire socio-professionnelle** : présentation de l'éleveur rencontré, de l'exploitation, de l'atelier laitier
- **Le rapport à l'activité, au travail** : point de vue sur le travail, tâches déléguables, relation dans l'association, salariat, remplaçabilité, externalisation, CUMA
- **L'avenir** : objectifs, facteurs limitants, projets
- **Le sens du métier** : facteurs d'inquiétudes, de réussite, de satisfaction, de non-satisfaction, transmission.

C. Le traitement des données

Les données issues des enquêtes ont été regroupées dans une grille d'analyse et certaines questions ouvertes ont été codées : les réponses des éleveurs ont été classées par catégorie. A partir des réponses des éleveurs, nous avons essayé de voir s'il était possible de faire une typologie, c'est-à-dire d'établir des catégories d'éleveurs qui auraient des objectifs semblables par exemple, ou des structures proches. Des groupes ont été faits en fonction de la situation vis-à-vis du salariat puis par rapport au nombre d'UTH sur l'atelier lait mais ces catégories n'étaient pas pertinentes : les éleveurs au sein de chaque catégorie ne permettaient pas de faire une typologie. Le choix a ensuite été fait de séparer les éleveurs enquêtés en fonction de leur âge : les plus de 40 ans et les moins de 40 ans. Les réponses aux différentes questions ont été croisées afin de déterminer le lien ou l'influence de certains éléments sur d'autres.

Nous avons ensuite réalisé un traitement statistique grâce au logiciel R sur les résultats pour voir si les différences entre les groupes étaient significatives. Le test de Shapiro-Wilk a été réalisé sur les variables quantitatives pour tester leur normalité mais aucune d'entre elles n'est normale. Une analyse non paramétrique a donc été faite avec notamment les tests de Kruskal-Wallis et de Mann-Whitney mais les résultats n'étaient pas significatifs non plus. Des statistiques descriptives ont donc été réalisées et une analyse qualitative a été faite.

Figure 9 : Répartition des éleveurs enquêtés en fonction de leur âge

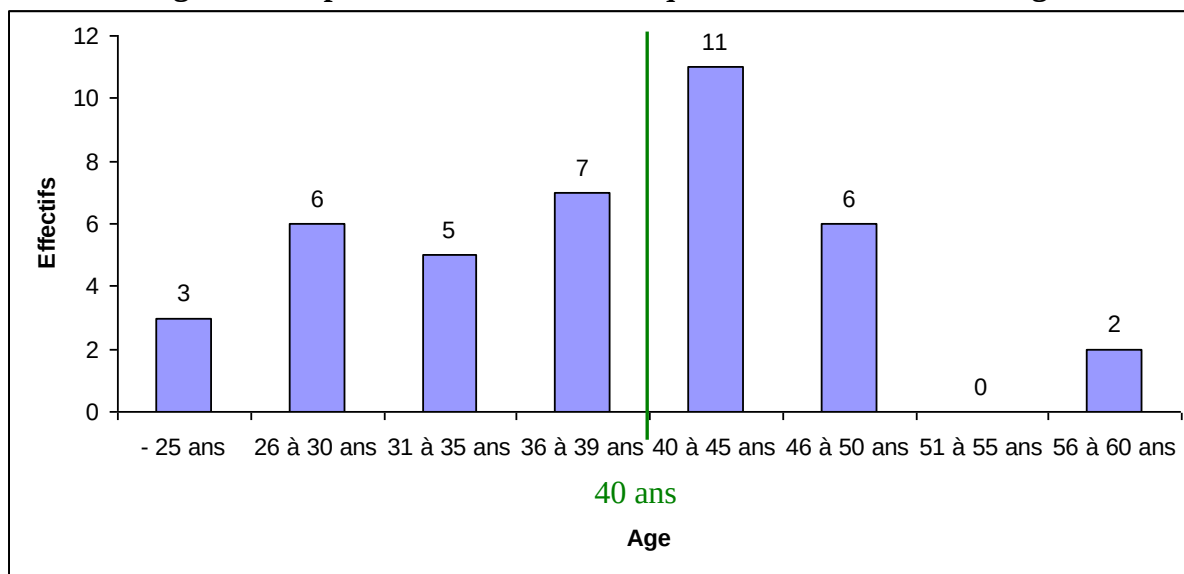


Figure 10 : Statut juridique des exploitations enquêtées

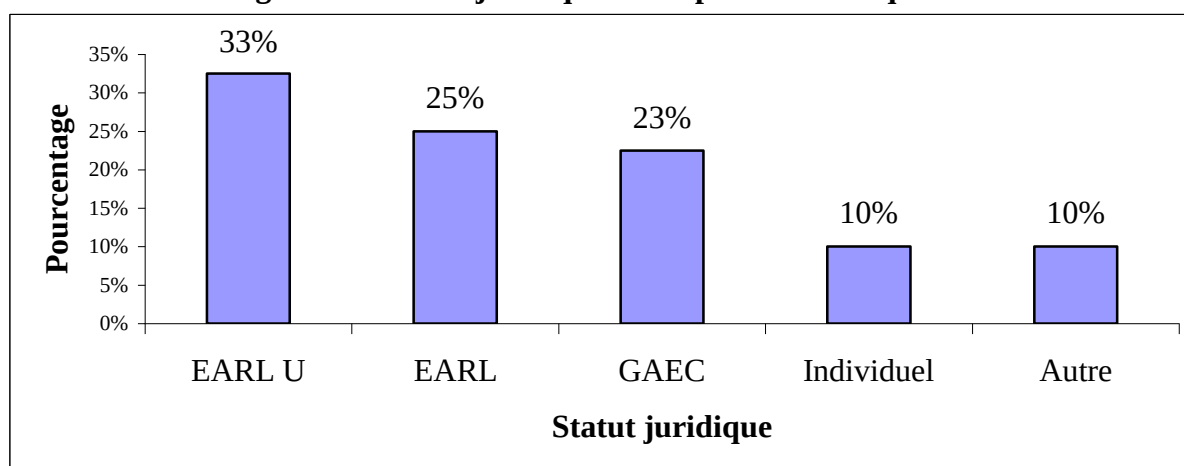
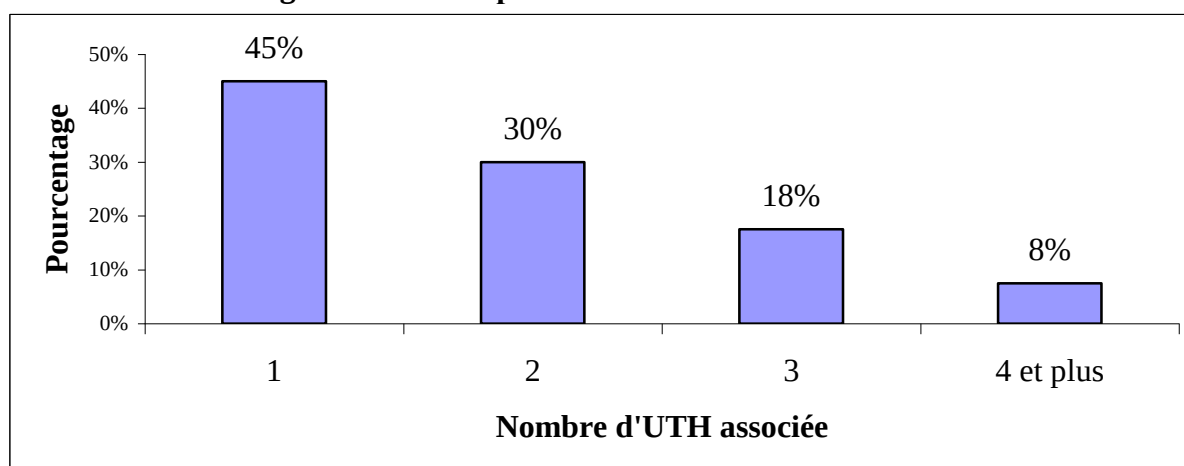


Figure 11 : Description de la main d'œuvre associée



4. La situation des éleveurs vis-à-vis du salariat

A. Description de l'échantillon

1. Description des exploitants et des exploitations

- **Age.** La variable n'est pas distribuée normalement. La moyenne d'âge des 40 éleveurs enquêtés est de 38 ans. Ils sont répartis de la manière suivante (*figure 9*) : les moins de 40 ans (21/40) et les plus de 40 ans (19/40). Les résultats seront étudiés par tranche d'âge lorsque des tendances pourront être ressorties.

- **Statut juridique.** Sur la *figure 10*, on voit que la majorité des exploitations enquêtées (90%) sont sous forme sociétaire avec une proportion importante d'EARL (58%). Dans l'échantillon enquêté, 10% seulement des exploitations laitières sont sous forme individuelles (EARL unipersonnelles non comprises), ce qui est légèrement plus faible que le pourcentage d'exploitations laitières individuelles adhérentes à l'ULM (25%). Ceci peut s'expliquer par le fait que les éleveurs seuls sur une exploitation ont moins l'opportunité de prendre le temps de participer à des enquêtes. Parmi les quatre producteurs de l'échantillon installés sur des exploitations individuelles, trois sont des éleveurs de plus de 40 ans. Ceci rejoint le fait que la jeune génération d'agriculteurs s'installe préférentiellement sur des exploitations de type sociétaire et que le nombre d'exploitations individuelles tend à diminuer.

- **Nombre d'associés.** On remarque sur la *figure 11* que 45% des éleveurs enquêtés sont seuls à la tête de leur exploitation, que ce soit sur des EARLU ou sur des exploitations individuelles. Si on s'intéresse à ce nombre par catégorie d'âge, seuls 38% des moins de 40 ans travaillent seul alors qu'il y en a 53% chez les plus de 40 ans. Trois des exploitations enquêtées sont dans la catégorie la plus élevée avec 4 UTH associées et plus : ces éleveurs ont tous moins de 40 ans. Ce résultat correspond à l'évolution des structures avec une tendance à l'association chez les plus jeunes.

- **Quota.** Le quota moyen des élevages enquêtés est de 523 057 litres, ce qui est plus élevé que la moyenne en Meuse. L'échantillon enquêté n'est pas représentatif des adhérents de l'ULM dont la moyenne est moins élevée (450 000L). Le pourcentage du volume produit par chaque type de société est différent et ce sont les exploitations de type sociétaires qui détiennent les pourcentages les plus élevés. Les exploitations individuelles étant sous-représentées dans l'échantillon enquêté, cela explique que le quota moyen de cet échantillon se trouve plus élevé.

- **Nombre d'ateliers.** 23% des éleveurs laitiers enquêtés disposent d'un deuxième atelier de production (céréales), 48% ont un atelier supplémentaire, 23% ont deux ateliers supplémentaires et 8% ont trois ateliers supplémentaires. Comme autres ateliers, on trouve 26 ateliers engraissement (10 à 75 bœufs/an, 10 à 150 taurillons/an, génisses), 9 ateliers vaches allaitantes (5 à 70 vaches), 2 ateliers ovins et 1 atelier taureaux reproducteur. 6 exploitations possèdent également une Entreprise de Travaux Agricoles (ETA). Bien que la production laitière entraîne déjà une charge de travail importante, la majorité des agriculteurs détiennent deux ou trois ateliers supplémentaires (céréales compris). Cette volonté de conserver plusieurs ateliers provient du fait que certains éleveurs tiennent à maintenir leur polyvalence notamment pour un aspect financier. Dans d'autres cas, les éleveurs conservent des ateliers comme par exemple des allaitantes ou des moutons par tradition ou par passion.

Figure 12 : Description de la main d'œuvre salariée

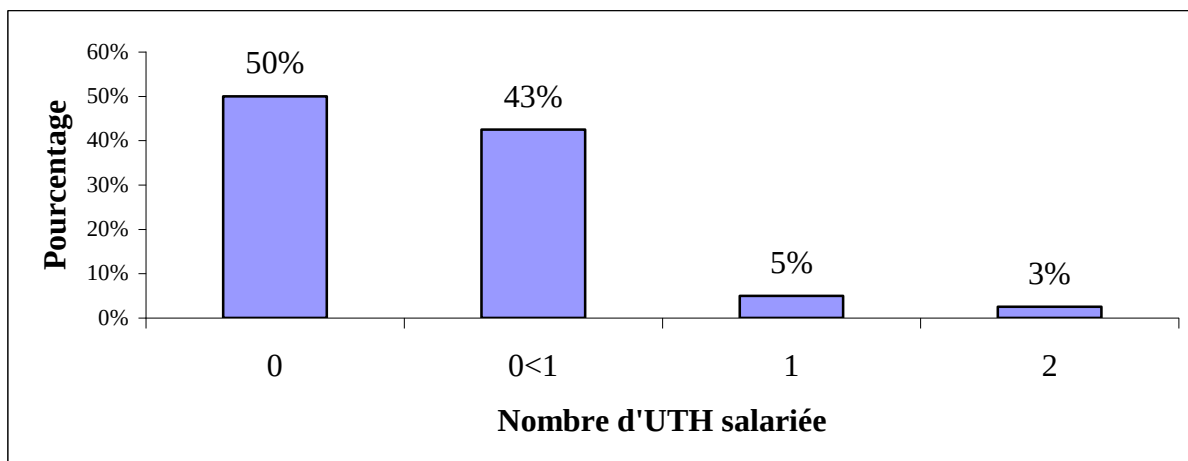


Figure 13 : Modifications récentes de la main d'œuvre

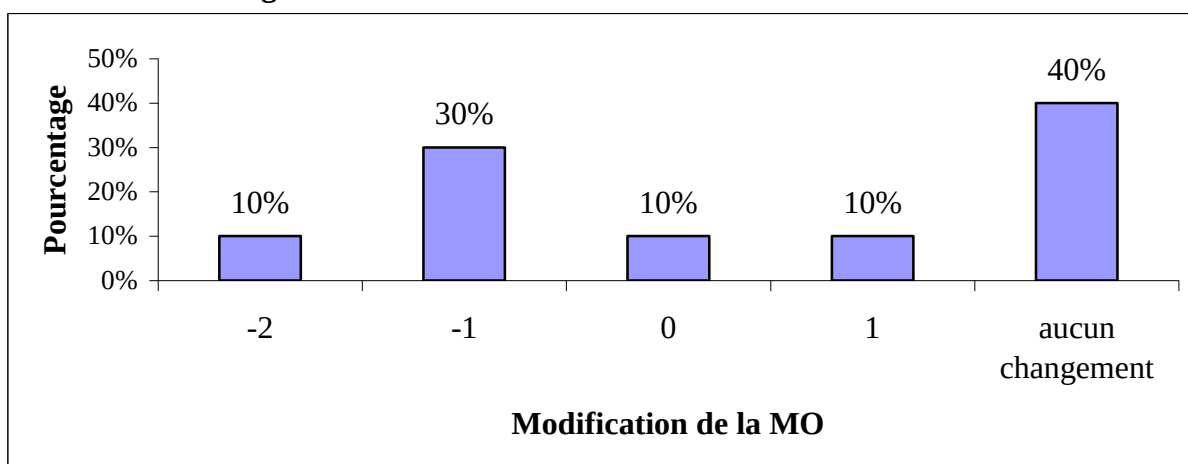
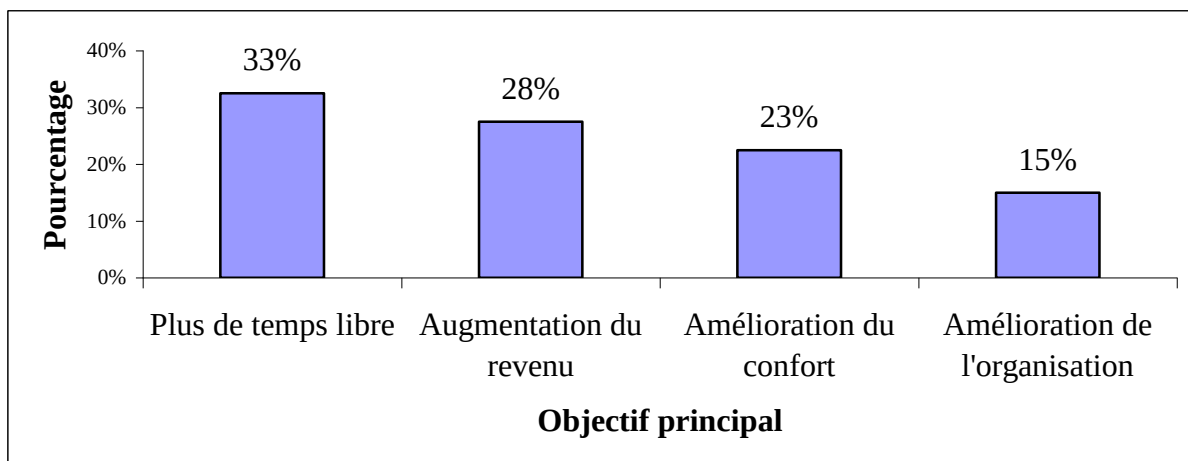


Figure 14 : Objectif principal des exploitants



2. Description de la main d'œuvre salariée

La moitié des éleveurs rencontrés n'a pas recours au salariat (*figure 12*) et 43% des éleveurs embauchent moins de une UTH salariée (GE ou temps partiel). Deux éleveurs (5%) embauchent un salarié à temps plein et la plus grosse exploitation de l'échantillon embauche deux salariés. Six éleveurs seuls à la tête de leur exploitation n'ont pas recours à de la main d'œuvre salariée. Dans la majorité des cas, le départ récent d'un associé ou d'un salarié n'a pas pu être compensé et c'est pourquoi l'éleveur travaille actuellement seul sur son exploitation. Quatre d'entre eux voudraient donc embaucher un salarié. Dans les deux autres cas, les éleveurs ne sont pas prêts à embaucher soit à cause d'un excès de méticulosité qui empêche de déléguer, soit à cause d'une mauvaise expérience laissée par un ancien salarié qui a décidé l'éleveur à faire des investissements plutôt qu'à chercher à remplacer le salarié.

Le statut des salariés est différent selon les exploitations. 43% des salariés de l'échantillon sont embauchés via un groupement d'employeurs et les autres salariés sont embauchés à temps plein ou à temps partiel sur les exploitations dont 17% qui sont issus de la cellule familiale (parents ou épouse).

Les jeunes éleveurs sont en général associés avec leurs parents ou bien ces derniers sont partis en retraite récemment et participent encore bénévolement aux travaux sur l'exploitation. Dans les années à venir, cette main d'œuvre familiale va diminuer et les éleveurs devront alors trouver une solution pour combler ce déficit de main d'œuvre. Dans certains cas, la solution sera d'embaucher de la main d'œuvre extérieure.

Le départ en retraite d'un associé, familial ou non, a entraîné une diminution importante du nombre d'UTH sur les exploitations. On voit sur la *figure 13* que 10% des exploitations ont perdu 2 UTH et 30% ont perdu 1 UTH. Dans 10% des cas seulement, le départ d'un associé a été compensé par une installation ou l'embauche d'un salarié. 10% des exploitations ont 1 UTH en plus aujourd'hui. Il s'agit dans tous les cas de moins de 40 ans. Cette augmentation de main d'œuvre correspond en général à l'installation du jeune rencontré pour l'enquête. Enfin dans 40% des cas il n'y a pas eu de modification de la main d'œuvre avec 53% chez les plus de 40 ans et 29% chez les moins de 40 ans. Il y a donc dans 40% des cas un déficit de main d'œuvre à compenser.

B. Analyse des résultats

1. Une envie de temps libre plus prononcée chez les éleveurs plus âgés

Sur la *figure 14*, on observe que 28% des exploitants souhaitent augmenter leurs revenus (en améliorant leur productivité ou en s'agrandissant), 23% souhaitent améliorer leur confort, 15% leurs conditions de travail et 33% souhaitent avoir plus de temps libre. La majorité des éleveurs aspirent donc à se libérer du temps, ce qui coïncide avec la tendance actuelle que l'on a vue dans la bibliographie. Au niveau des groupes d'âges, deux différences sont intéressantes : les jeunes aspirent plutôt à améliorer leur confort de travail (29% contre 16% des plus de 40 ans), et 24% d'entre eux veulent plus de temps libre contre 42% des plus de 40 ans. Le fait que les plus de 40 ans citent moins l'amélioration de leur confort de travail comme objectif principal s'explique par le fait que la plupart d'entre eux ont déjà amélioré leur quotidien.

Le fait que les jeunes aspirent moins à se libérer du temps que les plus de 40 ans peut s'expliquer de la manière suivante. Dans certains des cas, ils reçoivent encore de l'aide de leurs parents (qu'ils soient encore associés, salariés sur l'exploitation ou bien déjà retraités) et

Tableau 3 : Projets des 40 éleveurs enquêtés

Développement de l'atelier lait		Automatisation/mécanisation		Modification du bâtiment élèves	
Oui	19 (48%)	Oui	13 (33%)	Oui	8 (20%)
A voir	4	A voir	5	A voir	1
			Robot		8
			Racleur		7
			DAC		6
			Décrochage automatique		2
			Autre		3

Modification du bâtiment VL		Modification de la salle de traite	
Oui	15 (38%)	Oui	6 (15%)
	Agrandissement		+ 2 postes
	Logettes	A voir	1
	Caillebottis		Passage en 2*8 TPA
	Autre		Autre
	6		4
	4		2
	3		1
	4		

peuvent donc prendre des week-ends par exemple. De plus, la tranche des moins de 40 ans se retrouve davantage sur des exploitations de type sociétaires, ce qui permet une meilleure organisation du travail grâce à la présence de plusieurs associés. Ainsi 29% des moins de 40 ans disposent de week-ends libres contre 16% des plus de 40 ans seulement.

Certains jeunes sont également très impliqués sur l'exploitation et ne ressentent pas encore forcément le besoin d'avoir plus de temps libre. Ainsi, ils citent plus souvent la traite comme une tâche plaisante (48%) et ne la citent jamais comme une tâche pénible alors que seuls 21% des plus de 40 ans trouvent la traite plaisante et 24% la trouvent déplaisante.

2. Avenir des exploitations et projets

J'ai demandé aux éleveurs comment ils imaginaient leurs conditions de travail dans cinq à dix ans. 70% des éleveurs se voient satisfaits à l'avenir notamment grâce à l'augmentation de la main d'œuvre dans 33% des cas. Au contraire, deux des jeunes éleveurs se voient moins satisfaits à l'avenir à cause d'une diminution de main d'œuvre à venir sur l'exploitation. La main d'œuvre est donc au centre des réflexions pour améliorer les conditions de travail.

a. Plus de projets chez les jeunes éleveurs

68% des éleveurs enquêtés ont des projets au niveau de leur atelier lait. On voit sur le tableau 3 que 50% des éleveurs ont un projet de modification ou de construction d'un bâtiment. Ceci peut concerner le bâtiment des vaches laitières, le bâtiment des élèves ou la salle de traite. 48% des éleveurs souhaitent augmenter leur production et 33% ont pour projet de mécaniser ou d'automatiser certaines tâches (robot, DAC, racleur automatique). Globalement, les jeunes éleveurs semblent avoir davantage de projets que les plus de 40 ans, ce qui est normal puisqu'une partie des éleveurs de plus de 40 ans approche de la retraite.

Malgré la morosité ambiante, les éleveurs ont donc des projets, notamment au niveau de leur atelier laitier, ce qui est positif pour l'ULM puisque cela peut signifier que ces éleveurs tiennent à poursuivre à produire du lait.

b. Des tâches à déléguer variables selon la tranche d'âge

Une question de l'enquête portait sur les tâches que les éleveurs seraient prêts à déléguer totalement ou en partie (*annexe 5*). Lorsqu'on demande aux éleveurs quelles tâches ils seraient prêts à déléguer occasionnellement, 55% citent la traite, 45% les soins aux veaux, 50% l'alimentation, 53% le paillage et 25% le raclage. 25% ont plutôt comme objectif de mécaniser le raclage en installant un racleur automatique. La moitié des exploitants (pas de différence entre les deux groupes) est donc prête à déléguer occasionnellement le travail d'astreinte, c'est-à-dire prendre un salarié pour pouvoir se faire remplacer.

Globalement, les jeunes éleveurs semblent plus enclins à déléguer totalement les travaux des champs (épandage, préparation du sol, traitements, moissons) alors que les plus de 40 ans sont prêts à déléguer en grande partie le travail d'astreinte (alimentation, paillage, raclage).

3. Les besoins en main d'œuvre

15% des éleveurs enquêtés n'ont pas de salarié et n'en veulent pas et 60% voudraient plus de main d'œuvre. 28% des éleveurs voudraient un salarié (à temps plein, à temps partiel ou en groupement) à court terme, 20% voudraient un salarié mais à plus long terme (après le

Figure 15 : Type de salarié dont les éleveurs ont besoin

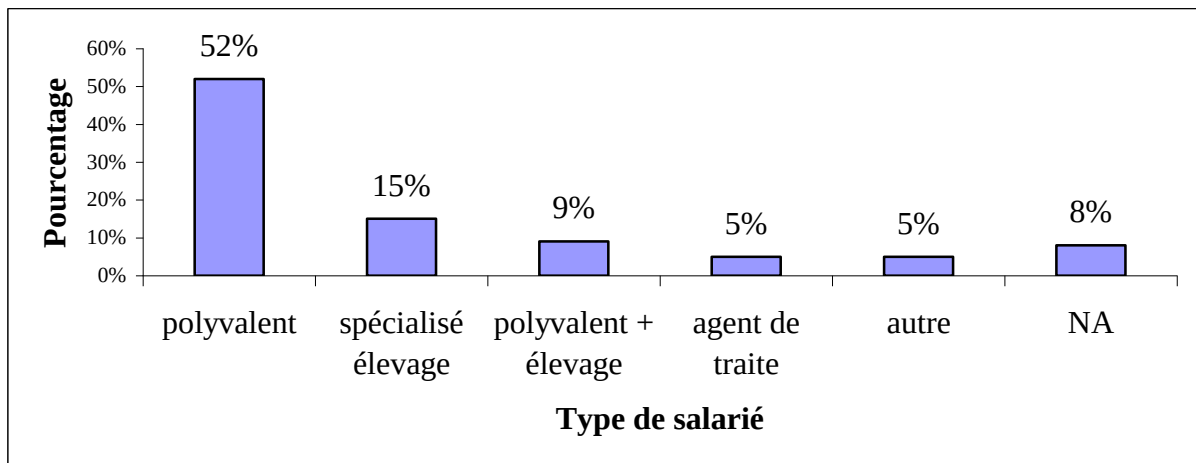
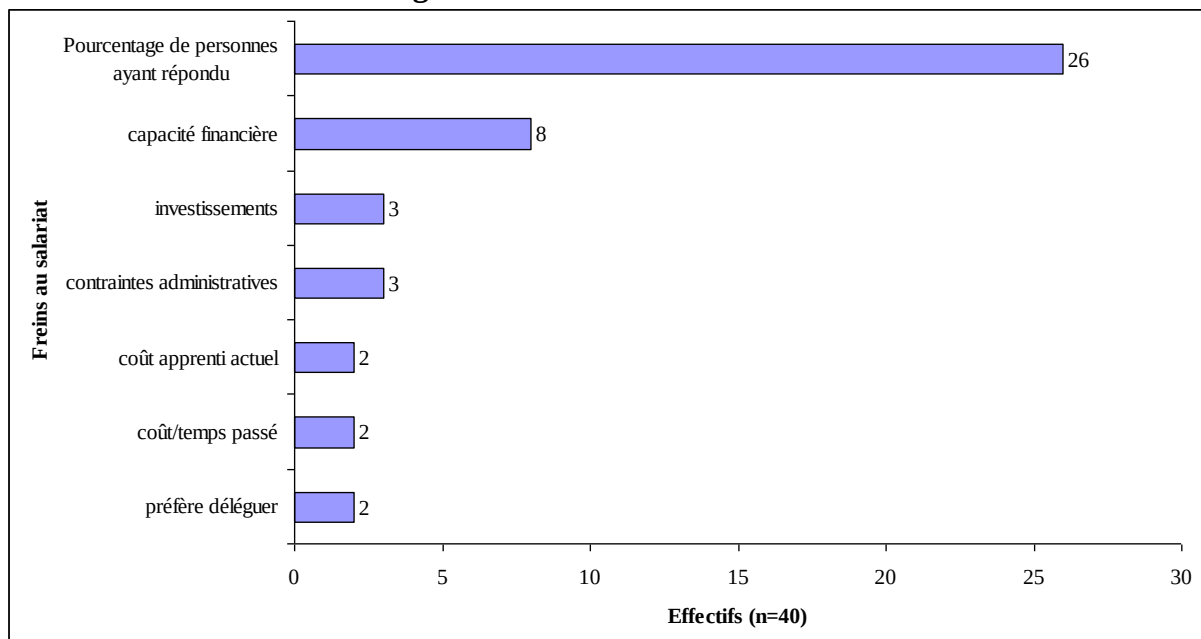


Figure 16 : Les freins au salariat



départ des parents, quand ils auront la capacité financière ou en fonction des investissements futurs pour mécaniser certaines tâches) et 8% aimeraient prendre plus leur salarié actuel.

Il y a donc 40% des exploitants qui ne veulent pas de main d'œuvre supplémentaire en général à cause d'une capacité financière trop faible ou parce qu'il y a assez de main d'œuvre sur l'exploitation ou encore à cause de la peur des contraintes réglementaires.

Sur la définition du profil du salarié, les éleveurs n'ont pas su préciser leurs attentes. Ils n'ont en général pas pris le temps de réfléchir à leurs besoins et ont donc souvent répondu « polyvalent ». C'est la raison pour laquelle la moitié des éleveurs, peu importe leur âge, déclarent avoir besoin d'un salarié polyvalent (*figure 15*). 29% des éleveurs voudraient un salarié plus spécialisé élevage. Deux éleveurs cherchent spécifiquement une personne pour la traite alors que deux autres éleveurs cherchent plutôt un saisonnier pour les travaux des champs. Deux éleveurs auraient plus besoin d'un gérant de troupeau capable de s'occuper de la conduite du troupeau laitier en totalité.

4. Les difficultés liées à l'embauche

a. Les facteurs limitants

Certains éleveurs ne sont pas prêts à recourir au salariat pour différentes raisons. Par exemple, une des questions du questionnaire portait sur la remplaçabilité de l'éleveur : « Vous faites-vous remplacer facilement ? ». Les éleveurs de plus de 40 ans semblent se faire plus facilement remplacer que les moins de 40 ans (63% contre 33%). Certains éleveurs n'acceptent de se faire remplacer que par des personnes issues de la famille.

Un facteur limitant l'embauche qui apparaît souvent est la capacité financière de l'exploitation. A la question « Avez-vous la capacité financière pour embaucher un salarié ? », la moitié des éleveurs enquêtés répondent oui (43% des moins de 40 ans et 58% des plus de 40 ans). Cette question ne se basait pas sur une approche comptable ou de trésorerie mais sur le ressenti de l'éleveur.

On voit sur la figure 16 que 65% des éleveurs enquêtés ne veulent pas ou ne peuvent pas avoir de salarié dans l'immédiat. On en retrouve plus chez les moins de 40 ans (71% contre 58%). Les freins au recours au salariat ont différentes causes. 24% des éleveurs n'ont pas besoin de main d'œuvre supplémentaire pour l'instant : il s'agit en majorité de jeunes éleveurs qui travaillent encore avec leurs parents et qui devront embaucher lorsque ces derniers ne pourront plus travailler. 20% des éleveurs citent la capacité financière comme facteur limitant et 8% ont investi pour améliorer leurs conditions de travail, ce qui les empêche aujourd'hui d'embaucher un salarié. 8% ne veulent pas embaucher à cause des contraintes administratives (il s'agit uniquement d'éleveurs de plus de 40 ans), 5% ont actuellement un apprenti qui leur coûte trop cher pour pouvoir embaucher un salarié supplémentaire (éleveurs de moins de 40 ans) et 5% pensent qu'un salarié coûte trop cher par rapport au temps qu'il passe sur l'exploitation.

Les éleveurs de plus de 40 ans semblent se faire remplacer plus facilement, ils ont plus souvent la capacité financière pour embaucher et ont globalement moins de freins au recours au salariat. Ils semblent donc globalement plus prêts à chercher et à embaucher des salariés.

Figure 17 : Méthodes employées par les éleveurs ayant déjà cherché un salarié (19/40)

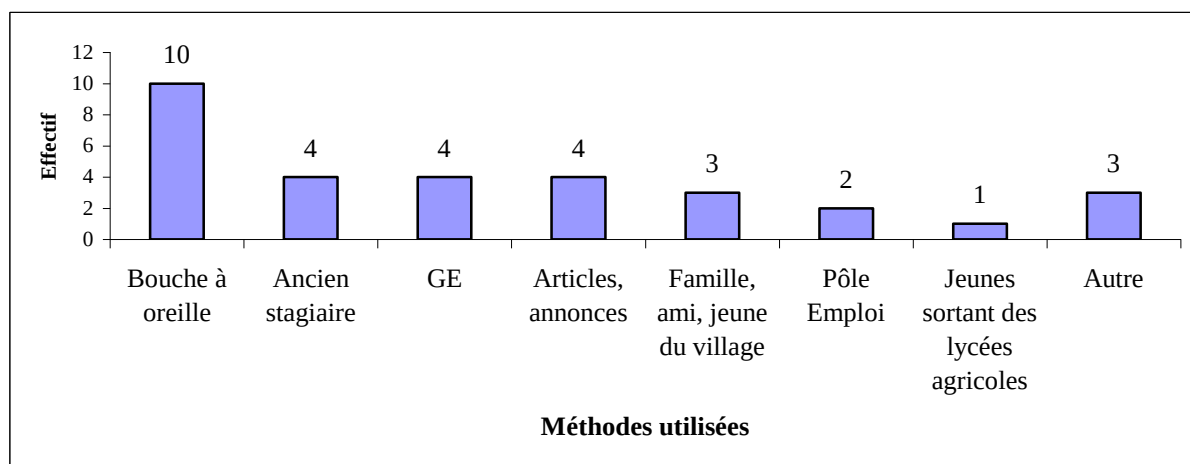
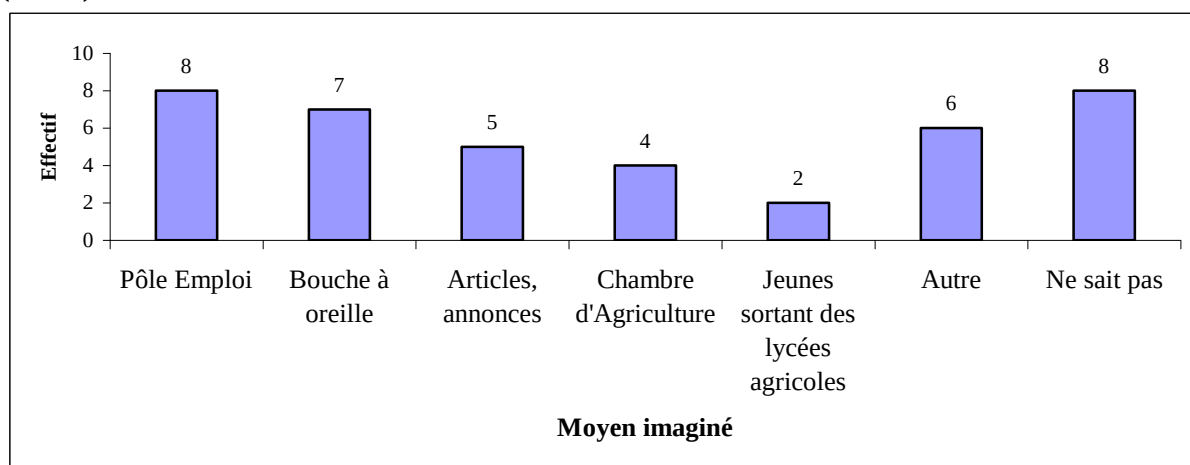


Figure 18 : Méthodes imaginées par les éleveurs n'ayant jamais cherché de salarié (21/40)



b. Les éleveurs plus âgés ont plus d'expérience en ce qui concerne l'embauche de salariés

63% des éleveurs de plus de 40 ans ont déjà cherché un ou des salarié(s) contre 33% seulement chez les moins de 40 ans. 42% éleveurs de plus de 40 ans ayant déjà cherché un salarié l'ont fait dans le cadre d'un groupement d'employeurs. 70% des éleveurs enquêtés trouvent difficile la recherche de salarié avec 67% chez les jeunes et 74% chez les plus de 40 ans.

Les éleveurs plus âgés ont globalement plus eu l'occasion de chercher des salariés alors que les plus jeunes n'ont pas encore eu forcément besoin. La recherche de salarié semble plus faire peur aux jeunes éleveurs, certainement à cause de leur manque d'expérience. Ceci montre qu'il est important de former les futurs agriculteurs pour qu'ils soient capables de gérer ce genre de situation.

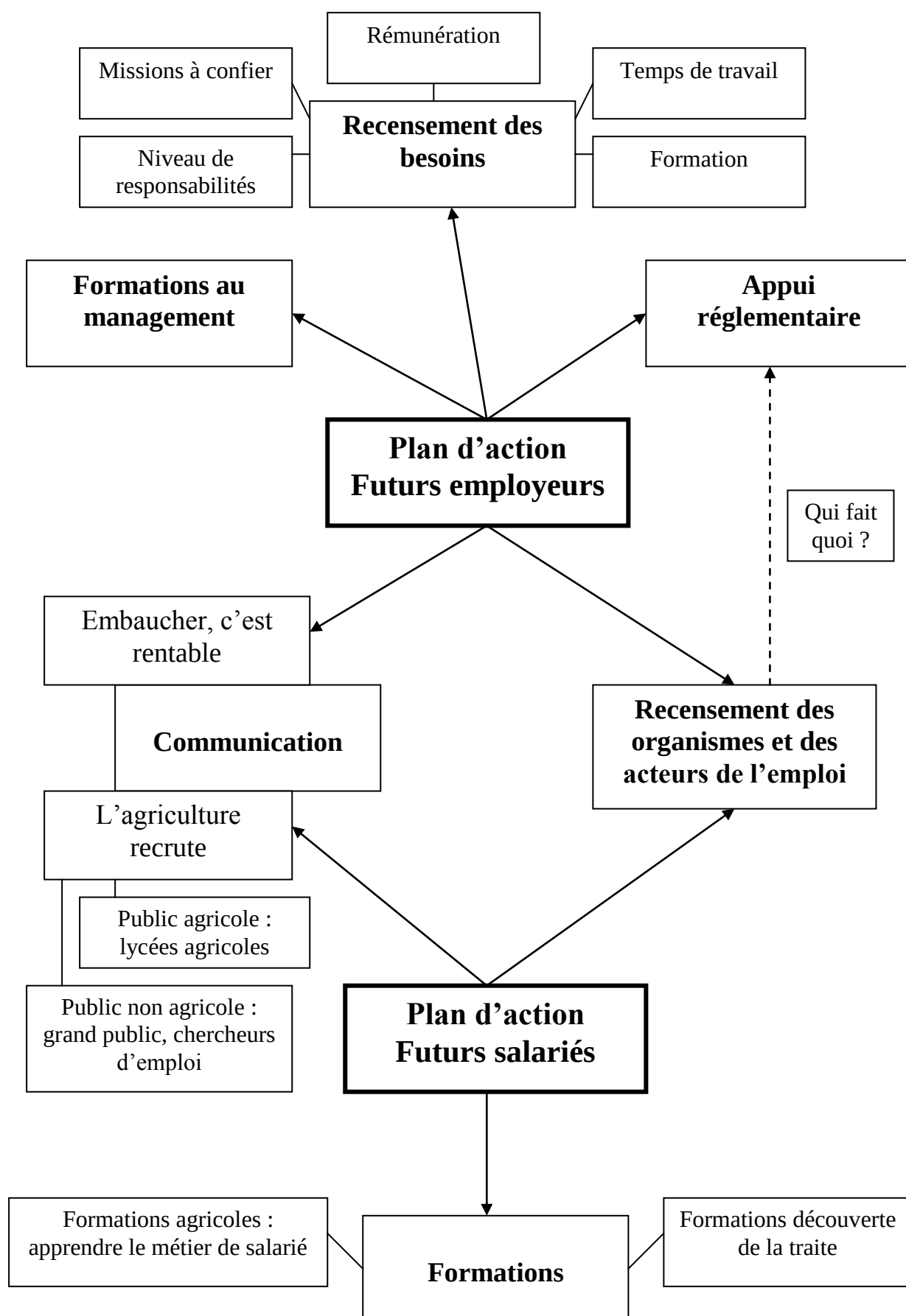
c. Les moyens utilisés par les agriculteurs pour recruter un salarié

Sur la figure 17, on remarque que la plupart des éleveurs ayant déjà embauché un salarié (48% de l'échantillon) l'ont trouvé grâce au bouche à oreille (10/19). Certains éleveurs ont embauché un ancien stagiaire (4/19) ou une connaissance (3/19). Les méthodes plus « officielles » comme passer des annonces ou s'adresser au Pôle Emploi ont été utilisées dans quelques cas mais ne sont pas majoritaires (4 et 2 sur 19). Enfin, quatre éleveurs ont choisi d'intégrer un groupement d'employeurs.

Certains éleveurs n'ayant jamais cherché de salarié (*figure 18*) pensent s'adresser au Pôle Emploi (8/21). Ils savent également que le bouche à oreille est la méthode fonctionnant dans la plupart des cas et pensent utiliser cette méthode (7/21). Cinq éleveurs pensent passer des annonces et quatre s'adresseraient à la Chambre d'Agriculture. Cependant, une part importante d'éleveurs ne sait pas du tout comment s'y prendre pour rechercher un salarié (8/21).

L'enquête n'a pas permis de démontrer de besoins précis parmi les éleveurs qui ont rarement une idée tout faite de l'aide dont ils auraient besoin. Il ressort cependant que beaucoup d'éleveurs ont vraiment besoin de main d'œuvre salariée et plus généralement pour la production laitière. Il faudrait donc pouvoir accompagner les éleveurs dans leur réflexion sur le profil de salarié à chercher. D'autre part, les éleveurs ne savent pas comment gérer cette recherche de salarié, c'est-à-dire qu'ils ne sont pas très confiants et qu'ils ne savent pas toujours comment s'y prendre. En plus d'être accompagnés dans leur réflexion initiale, les éleveurs ont également besoin d'une aide ou d'un point de départ dans leurs démarches d'embauche.

Figure 19 : Plan d'action salariat



5. Réflexion sur les actions à mettre en place pour développer le salariat en élevage laitier

A. Réflexion sur les méthodes pour aider au maintien des élevages laitiers

Une journée de réflexion a été organisée au sein du service développement de la coopérative. Le thème était le suivant : **Comment l'ULM peut-elle favoriser le maintien et la pérennisation des élevages laitiers ?**

Six thèmes ont été abordés dont trois sur le maintien de l'élevage laitier (main d'œuvre, conduite technique et organisation du travail et bâtiments et équipements) et trois sur la pérennisation (installation, transmission et développement de la production laitière). Au cours de la réunion, les acteurs du service développement ont réfléchi sur ces différents thèmes par groupes. Seul le plan d'action sur le salariat sera détaillé ici. Sur ce sujet, cinq points essentiels ont été abordés. La figure 19 résume la réflexion sur le plan d'actions sur le salariat.

> Le recensement des besoins des éleveurs

La première étape fondamentale à réaliser si l'ULM veut faciliter l'embauche de salariés par leurs adhérents est de connaître les besoins des éleveurs. Connaître leurs besoins, c'est savoir de quel profil de salarié ils ont besoin (missions à confier, temps de travail), la rémunération qu'ils sont prêts à donner et leur intérêt pour les groupements d'employeurs. Grâce à ce recensement, il serait possible d'orienter les éleveurs vers les organismes et les personnes compétentes. L'ULM employant de nombreuses personnes en contact plus ou moins direct avec les éleveurs (techniciens, frigoristes, ...), il revient à ces personnes de faire remonter au sein de l'ULM les demandes des éleveurs qu'ils côtoient.

> Le recensement des organismes et des acteurs de l'emploi

Plusieurs organismes sont impliqués dans l'emploi agricole au niveau du département. Les rôles sont divers et il est difficile de savoir « qui fait quoi » exactement. L'objectif serait donc de recenser les organismes qui proposent du travail ; ceux qui accompagnent l'emploi (MSA, centres de gestion) pour les aspects réglementaire, administratif et financier ; ceux qui forment les futurs salariés et les futurs employeurs (management, gestion du personnel) ; et les organismes qui recensent les chercheurs d'emploi.

> La communication

Deux axes de communication sont nécessaires : un auprès des agriculteurs et un auprès des salariés potentiels. Pour les éleveurs, l'important est de montrer des exemples qui marchent pour contrer l'image négative qu'en ont certains et prouver qu'embaucher un salarié ne coûte pas seulement mais que cela peut rapporter. La population de salariés potentiels correspond principalement aux jeunes en formation mais également aux demandeurs d'emploi et adultes à la recherche d'un complément de revenu ou voulant se réorienter. En ce qui concerne les jeunes, deux publics sont concernés : les jeunes en formation agricole et ceux en formation générale. Pour le public non agricole, la communication doit se faire via les mairies, les CODECOM, les événements type Verdun Expo, les journées portes ouvertes ou de l'emploi,...

> *Les formations*

Au niveau des formations agricoles, il s'agirait d'accentuer le côté élevage et communiquer sur le métier de salarié agricole afin de redorer son image. L'objectif est donc de réaliser des interventions dans les établissements agricoles.

Pour le public non agricole, l'idée développée est de créer des formations pour faire découvrir le milieu de l'élevage à des personnes cherchant un complément de revenu à proximité d'une exploitation qui cherche de la main d'œuvre, notamment pour la traite. Il faudrait dans un premier temps faire un essai sur un secteur.

> *Un appui réglementaire*

La réglementation est un aspect compliqué en général et notamment lors de l'embauche d'un salarié. Les contraintes réglementaires font peur à certains éleveurs qui n'embauchent pas de salarié à cause de cela. C'est pourquoi il faut être capable de les accompagner sur cet aspect. Il faudrait donc dans un premier temps savoir s'il existe une personne sur le département capable d'accompagner l'éleveur lors de l'embauche d'un salarié sur tous les aspects (administratif, réglementaire...). L'idéal serait cependant d'avoir en interne une personne ressource compétente sur tous les points de l'embauche.

Les priorités mises en avant à la fin de cette journée sur l'aspect salariat étaient les suivantes :

- insister sur le fait que **l'agriculture recrute** dans les formations agricoles pour montrer l'importance du salariat en élevage laitier
- avoir ou au moins connaître une **personne ressource** capable d'accompagner en amont de l'embauche

B. Le plan d'actions de l'ULM pour valoriser le métier de salarié agricole auprès des jeunes en formation

Suite à cette journée de réflexion, d'autres réunions ont été organisées pour mettre en place des plans d'actions concrets. Certaines des actions proposées devront préalablement être validées par le conseil d'administration. Le personnel de l'ULM ayant déjà ses propres missions, toutes les propositions d'action ne pourront pas être réalisées par la coopérative, d'où l'importance de travailler en partenariat avec les autres OPA du département (Chambre d'Agriculture, centre de gestion,...). Le plan d'actions sur le salariat a été plus particulièrement approfondi et plusieurs points ont été abordés comme la partie communication à destination des futurs salariés potentiels qui est décrite ci-dessous.

Il faut dans un premier temps valoriser le métier de salarié en élevage laitier auprès du public le plus enclin à s'orienter vers ce métier, c'est-à-dire dans les **lycées agricoles**. En effet, l'image du salarié agricole n'est pas toujours positive. Pour attirer des jeunes ou nouveaux actifs dans la filière agricole, il faut moderniser l'image de l'agriculture et apporter des informations concrètes sur les métiers (*Servière et Chauvat, 2012*). Il faut ainsi valoriser la diversité et les avantages de ce métier et montrer qu'un salarié en élevage peut avoir des responsabilités. Il est important de mettre en avant le fait que les éleveurs ont besoin de salariés et qu'il existe autant de postes que de cas, c'est-à-dire que les profils demandés sont très variables d'une exploitation à une autre. De plus, à cause du contexte actuel, certains jeunes voulant devenir agriculteurs peuvent être effrayés par le coût et la gestion d'une

Figure 20 : Evolutions possibles du métier de salarié en élevage

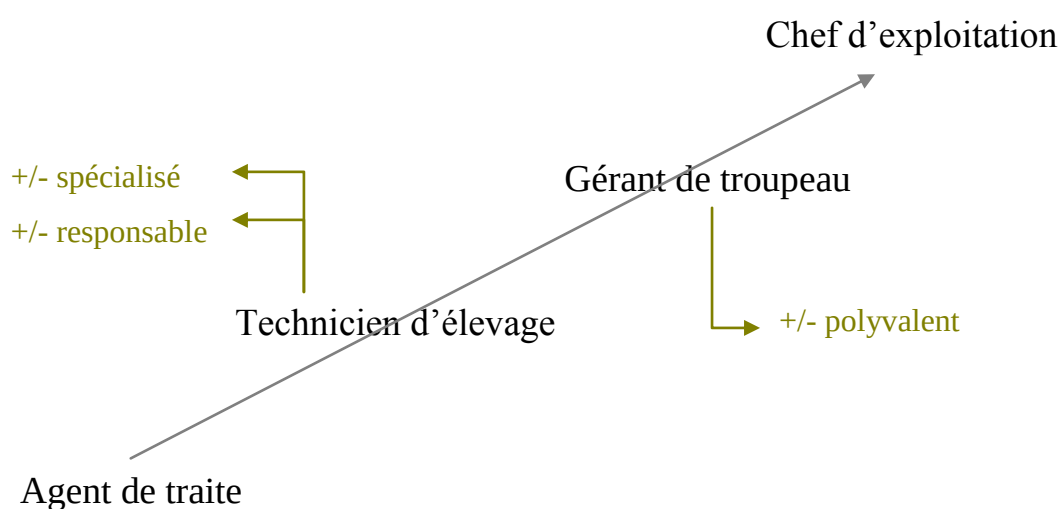


Figure 21 : Diapositive expliquant le fonctionnement des groupements d'employeurs

Les Groupements d'Employeurs

Groupement

↕

Contrat de travail

Salarié

Temps partiel

Temps partiel

Temps partiel

Producteur

Producteur

Producteur

Mois de JANVIER		Mois de FEVRIER		Mois de MARS	
JOUR	Chez	JOUR	Chez	JOUR	Chez
1	M. Dupuis	1	M. Robert	1	M. Henri
2	M. Dupuis	2	M. Francois	2	M. Francois
3	M. Georges	3		3	
4	M. Robert	4		4	
5	M. Francois	5	M. Durand	5	M. Robert
6		6	M. Henri	6	M. Georges
7		7	M. Georges	7	M. Georges
8	M. Durand	8	M. Dupuis	8	M. Durand
9	M. Henri	9	M. Francois	9	M. Francois
10	M. Georges	10		10	
11		11		11	
12	M. Francois	12		12	M. Robert
13		13		13	M. Dupuis
14		14		14	M. Dupuis
15	M. Henri	15		15	M. Dupuis
16	M. Henri	16		16	M. Francois
17	M. Georges	17		17	
18		18		18	
19	M. Francois	19	M. Durand	19	M. Durand
20		20	M. Dupuis	20	M. Durand
21		21	M. Georges	21	M. Georges
22	M. Durand	22	M. Henri	22	M. Henri
23	M. Robert	23	M. Francois	23	M. Francois
24	M. Georges	24		24	
25	M. Durand	25		25	
26	M. Francois	26	M. Robert	26	
27		27	M. Robert	27	M. Henri
28		28	M. Georges	28	M. Georges
29	M. Dupuis	29		29	M. Georges
30	M. Dupuis	30		30	M. Francois
31	M. Georges	31		31	

CONGES

Année 2013 - Trimestre 1

ULM

exploitation et préférer ainsi le métier de salarié qui engendre moins de responsabilités, notamment financières.

J'ai ainsi réalisé une présentation PowerPoint à destination d'élèves en formation agricole visant à présenter le métier de salarié en élevage laitier. Le but était de montrer aux jeunes que c'est un métier comme un autre et qui n'a plus la connotation péjorative qu'il avait autrefois. Cette présentation montre tout d'abord l'importance de l'agriculture en Meuse et le fait qu'elle est aujourd'hui source d'emploi avec le vieillissement des exploitants et leurs nouvelles aspirations. La présentation montre ensuite la qualité de vie qu'ont les personnes travaillant en agriculture, notamment grâce au contact avec le vivant et la nature. J'ai détaillé les tâches en élevage laitier en insistant sur le fait que les conditions de travail ont évolué et ne sont plus aussi pénibles aujourd'hui. La présentation continue avec la diversité des besoins des éleveurs et donc la diversité des missions proposées aux salariés. En effet il existe des postes avec plus ou moins de responsabilités et à destination de salariés plus ou moins polyvalent. Par exemple, certains éleveurs aimeraient trouver un gérant de troupeau, c'est-à-dire un salarié qui aura la responsabilité de l'atelier lait et qui sera plutôt spécialisé, alors que d'autres auront besoin d'un salarié polyvalent et pas forcément autonome pour les seconder sur différentes tâches. Cependant, le métier n'est pas figé et des perspectives d'évolution existent, le salarié peut voir ses missions et ses responsabilités augmenter (*figure 20*). Viennent ensuite deux exemples : un gérant de troupeau polyvalent et une technicienne spécialisée en élevage qui a été embauchée pour la traite et le soin aux veaux. Ces deux exemples complémentaires permettent de montrer une partie de la diversité du métier et l'évolution possible du poste. La présentation montre enfin les différentes formes d'embauche (CDI /CDD, temps plein/temps partiel/GE) et détaille plus précisément le fonctionnement et les intérêts présentés par les Groupements d'Employeurs (*figure 21*). Pour la conclusion, le but était d'insister sur la richesse du métier.

Cette présentation peut être adaptée pour les formations non agricoles en détaillant certains points qui ne sont pas à la portée de jeunes non initiés au monde agricole, mais le but est toujours de montrer que l'agriculture recrute et est aujourd'hui une source d'emploi.

Toutes les actions qui ont été proposées au sein de l'ULM doivent être mises en place le plus rapidement possible mais certaines d'entre elles doivent d'abord être validées par le conseil d'administration. Au niveau de la partie communication, l'objectif est qu'une présentation de l'outil soit faite par un ou des jeune(s) agriculteur(s) de la commission jeune dans chaque établissement scolaire agricole en Meuse chaque année. Pour la communication à destination du grand public, un projet doit être mis en place rapidement afin d'être prêt pour des journées portes ouvertes prévues en octobre.

6. Discussion

Au cours du déroulement de mon projet, certaines limites et certains problèmes sont apparus. Le choix des éleveurs n'a pas été fait objectivement, c'est-à-dire que les éleveurs ont été sélectionnés en fonction de l'avis des techniciens. Les techniciens ont fourni une liste des exploitations sur lesquelles ils pensaient qu'il y avait un problème de main d'œuvre ou de surcharge de travail. Huit techniciens ont ainsi participé au choix de l'échantillon ce qui donne huit perceptions différentes des « problèmes de main d'œuvre ». La question suivante se pose donc : le choix de l'échantillon était-il pertinent ou non ? La majorité des éleveurs enquêtés étaient conscients de l'existence d'un problème actuel lié au travail ou risquant d'apparaître dans les années à venir. Cependant, certains éleveurs ne souhaitaient pas du tout recourir au salariat. L'échantillon aurait pu être par exemple centré sur des éleveurs qui veulent embaucher un salarié.

Je n'ai pas fait de pré-enquête, or cela aurait pu me permettre de me rendre compte de certaines limites du questionnaire. Celui-ci était long et il y avait beaucoup de questions, ce qui a donné trop de variables pour l'analyse qui a suivi. Le questionnaire pourrait être plus focalisé sur les freins au salariat et les besoins en main d'œuvre. Les questions portant sur les besoins en salariés du questionnaire n'étaient peut-être pas assez détaillées pour permettre de tirer des profils types de salarié. Cependant, même si les questions avaient été plus précises, les éleveurs enquêtés n'auraient peut-être pas pu fournir de réponse plus complète étant donné que la majorité d'entre eux n'avait pas d'idée précise. Pour avoir des réponses plus précises, peut-être aurait-il été pertinent de les faire réfléchir préalablement sur leurs attentes en terme de salariat en leur faisant parvenir une fiche sur les points à creuser par exemple.

L'échantillon était trop faible pour permettre d'obtenir des statistiques significatives. Cependant, l'enquête prenait du temps et il aurait été difficile de rencontrer un plus grand nombre d'éleveurs. C'est pourquoi seules des statistiques descriptives ont été réalisées. Le fait d'avoir séparé l'échantillon en deux groupes a fait perdre de l'information et le décrire globalement aurait peut-être pu suffire. De plus, la limite d'âge a été fixée à 40 ans et ce n'est peut-être pas le meilleur moyen de décrire l'échantillon, d'autres groupes auraient pu mieux le faire.

La journée de réflexion organisée au sein du service Développement de l'ULM sur le maintien des élevages laitiers est arrivée dans la deuxième seconde partie de mon stage, c'est-à-dire après l'enquête que j'ai réalisée au cours des deux premiers mois. L'enquête aurait peut-être été menée différemment si elle avait eu lieu après cette journée. Cette réunion n'a pas pu avoir lieu plus tôt en raison d'une pointe de travail des techniciens au début de mon stage. Les thèmes abordés étant plus généraux et englobant le thème de mon stage, le déroulement de mon projet aurait été plus naturel si la réunion avait eu lieu au début.

Les propositions du service et les plans d'action seront mis en place plus tard, notamment certaines des actions qui devront être préalablement validées par le conseil d'administration. L'étape réalisation des actions n'a donc pas pu démarrer.

Le travail que j'ai réalisé pourrait être approfondi, notamment sur les besoins et attentes des éleveurs. L'idéal serait de pouvoir créer un outil utilisé par les conseillers ou directement par les éleveurs pour les aider dans leur réflexion au cours de la recherche d'un salarié.

Conclusion

Au cours de la dernière décennie, la diminution du nombre d'exploitations laitières en Meuse s'est accélérée alors que ces exploitations s'agrandissaient en augmentant ainsi la charge de travail par exploitation. La main d'œuvre totale diminue également bien que la proportion de main d'œuvre salariée tende à augmenter. Le salariat est en effet un des moyens de remédier à l'augmentation de la charge de travail. Cependant, tous les éleveurs ne peuvent ou ne veulent pas y avoir recours. Parallèlement à ces phénomènes, les éleveurs cherchent à se libérer du temps et doivent donc modifier l'organisation de leur travail. Cela passe par divers moyens comme la simplification des conduites, la mécanisation ou l'embauche de main d'œuvre. Au cours de la recherche de solutions, un accompagnement doit pouvoir être proposé aux éleveurs qui le souhaitent pour les aider dans leur réflexion.

L'ULM est directement concernée par cette diminution et est donc sensible au problème du travail en élevage, notamment à celui de la main d'œuvre, puisqu'elle tient à maintenir une dynamique laitière dans le département. La coopérative doit se donner les moyens d'apporter des perspectives aux éleveurs et elle doit pouvoir s'adapter et accompagner ses adhérents face aux nouveaux besoins qui apparaissent. Des rencontres avec les différentes OPA du département ont eu lieu à l'initiative de la coopérative en début d'année, notamment pour mettre l'accent sur l'enjeu réel du travail en élevage laitier. Une réflexion est en cours sur les démarches réalisables par l'ULM pour maintenir et pérenniser les élevages laitiers et des actions vont être mises en place le plus rapidement possible afin de modifier la tendance et ralentir la diminution du nombre d'exploitations sur le périmètre d'activité.

Une réunion avec les OPA du département doit être organisée dans les mois à venir afin de mobiliser tous les acteurs concernés sur le thème du travail et que tout le monde prenne conscience des enjeux actuels. L'objectif serait d'être capable de proposer aux éleveurs un service global. En effet plusieurs organismes sont concernés au cours de l'embauche d'un salarié par un agriculteur mais leurs missions ne sont actuellement pas recensées et les agriculteurs ne savent pas à qui s'adresser pour leur recherche. Il existe aujourd'hui un organisme devant centraliser les offres et les demandes d'emploi de salarié agricole, l'ADEF, mais il n'est malheureusement pas connu par la majorité des éleveurs. Le rôle de toutes les organisations départementales doit donc être clairement défini afin qu'elles puissent ensuite travailler ensemble pour accompagner les éleveurs.

L'ULM a également un rôle à jouer au niveau de la communication sur les métiers d'éleveur laitier et de salarié en élevage. Les jeunes et les chercheurs d'emploi doivent savoir qu'il y a de l'avenir dans l'élevage laitier et que ce sont des métiers comme les autres aujourd'hui. Des actions de communication doivent donc être menées dans ce sens, notamment grâce à des interventions dans les lycées agricoles et aux différentes portes ouvertes et journées sur le thème de l'emploi.

Il ne faut cependant pas oublier que le recours à de la main d'œuvre extérieure n'est pas la seule solution pour un éleveur voulant se libérer du temps. Certains éleveurs ne sont pas faits pour travailler avec des salariés et ne doivent pas se lancer dans ce processus s'ils ne sont pas sûrs. Un accompagnement est donc nécessaire pour aider les éleveurs dans leur réflexion afin qu'ils choisissent la bonne solution, que ce soit la mécanisation et l'automatisation ou l'embauche de salarié.

Liste des références bibliographiques

Boschiero Bruno. Observatoire et Etudes économiques. Chambre d'Agriculture de la Meuse, 2009, 8 p.

Boschiero Bruno. Etudes économiques et prospective. Chambre d'Agriculture de la Meuse, 2011, 4 p.

Courtade Pierre, Fortin Gilles, Jeulin Thierry, Legros Françoise, Pavie Jérôme, Simonin Viviane. Organisation du travail en élevage laitier. « Réseaux d'Elevage pour le Conseil et la Prospective » de Basse Normandie, 2003, 53 p.

Dedieu Benoît et Servièrre Gérard. (1997). La méthode Bilan Travail et son application. In: Rubino R. (ed.), Morand-Fehr P. (ed.). Systems of sheep and goat production: Organization of husbandry and role of extension services. Zaragoza: CIHEAM, 1999. pp 353-364.

Fagon Jocelyn et Sabatté Nathalie. Référentiels travail en élevages bovins lait. Institut de l'Elevage et Chambre d'Agriculture de la Sarthe, 2010, 36 p.

Gadeau Nadine et Boschiero Bruno. Etudes économiques et prospective. Chambre d'Agriculture de la Meuse et MSA Marne Ardennes Meuse, 2012, 4 p.

Kling-Eveillard Florence. (2011). Enjeux et attentes des éleveurs vis-à-vis du travail : Quel conseil pour y répondre. Dans : « Donner aux éleveurs des outils et des méthodes pour améliorer l'organisation de leur travail », Amiens, 7 avril 2011.

Kling-Eveillard Florence, Dedieu Benoît, Frappat Brigitte, Chauvat Sophie, Servièrre Gérard. Compte-rendu de six expériences locales d'accompagnement des éleveurs sur le travail. RMT Travail en Elevage, Institut de l'Elevage, 2008, 54 p.

Kling-Eveillard Florence, Gédouin Maëlle, Béguin Emmanuel, Machefer Jocelyne. (2010). Une action régionale pour accompagner les éleveurs sur le travail : l'exemple de « Vivre l'Elevage en Picardie ». Dans : « Conseil en agriculture : acteurs, marchés, mutations », Dijon, 14-15 octobre 2010, 11 p.

Maigret Corinne. A la recherche de solutions pour améliorer les conditions de travail en élevage laitier. Institut de l'Elevage, 2006, 35 p.

Perard Moïse. (2009). Bilans Travail en exploitations laitières. Rapport de stage, BTS PA, LEGTA de Meurthe et Moselle, Pixéricourt, 40 p.

Roussez Pauline. Accompagnement individuel et collectif par une « équipe transversale Travail ». RMT Travail en Elevage – Bilan et enseignements d'expériences locales, Chambre d'Agriculture de l'Ardèche, 2008, 8 p.

Roussez Pauline. (2008). Evaluation de l'action régionale PAQVEL. Mémoire de fin d'études, ESITPA, Rouen, 92 p.

Sidot Gérard et Marçot Sophie. (2012). « Journées Energisantes BTPL ». *La Lettre du BTPL*, 12, 4 p.

Servière Gérard et Chauvat Sophie. Atelier Emploi – Attractivité du métier. Dans : Séminaire RMT Travail "Acquis et Perspectives », Paris, juillet 2012, 6 p.

Weiss Claire et Boschiero Bruno. Etudes économiques et prospective. MSA Marne Ardennes Meuse et Chambre d'Agriculture de la Meuse, 2011, 4 p.

Tables des annexes

Annexe 1 : Description de l'ULM	I
Annexe 2 : Pyramide des âges des chefs d'exploitations agricoles meusiens	II
Annexe 3 : Répartition des exploitations par niveau de quota	III
Annexe 4 : Descriptions des programmes régionaux	IV
Annexe 5 : Tâches que les éleveurs enquêtés sont prêts à déléguer	VI

Annexe 1 : Description de l'ULM

Les missions de la coopérative sont les suivantes :

- Collecter et commercialiser le lait de 765 exploitations adhérentes auprès de ses clients transformateurs.
- Assurer auprès des producteurs de lait, la gestion des volumes, la qualité et l'hygiène à la ferme et les appuis technico-économiques.
- Collaborer pour la complémentarité avec les OPA départementales.
- Assurer pour une majeure partie la politique laitière départementale.

Chiffres clés :

329,68 millions litres de lait collectés en 2012.

765 points de collecte qui représentent **près de 1220** producteurs.

80 salariés

Le Service Qualité Hygiène

L'objectif de ce service est de répondre aux besoins des transformateurs (saisonnalité, traçabilité, qualité,...).

Les techniciens accompagnent les éleveurs dans le but de maîtriser les étapes de la production laitière pour respecter la réglementation (qualité du lait et bonnes pratiques), les cahiers des charges (zone AOC), valoriser la qualité et préserver un bassin laitier.

L'équipe propose plusieurs niveaux d'action : de l'intervention qualité en zones lait pasteurisé ou lait cru (AOC) à la mise en conformité au code d'hygiène européen des laiteries ou à l'audit de la charte des bonnes pratiques en élevage. Le service assure également le suivi de la démarche Agriconfiance, de la formation des éleveurs à l'audit de certification.

Le Service Appui technico-économique

Constituée de spécialistes en élevage, nutrition animale, matériel et agencement de bâtiment, et organisation de l'exploitation (production, qualité, sécurité et environnement), l'équipe se doit d'être compétente, objective et complémentaire.

Elle propose aux adhérents des accompagnements à la réflexion ou à l'organisation de démarches techniques, technico-économique ainsi que des prestations à la carte.

A l'aide d'outils informatiques, documentaires ou techniques, les techniciens définissent le projet de l'adhérent avec lui, élaborent un plan d'actions et suivent le déroulement du projet.

Enfin ils évaluent l'atteinte des objectifs avec l'éleveur

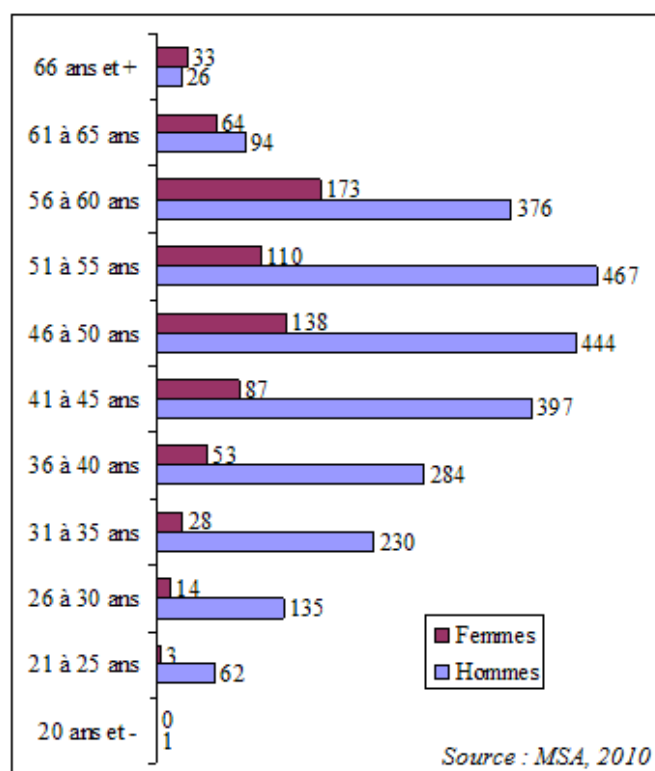
VALORLAIT : Centre de prétraitement

Grâce à une technique de microfiltration, les éléments du lait peuvent être vendus séparément. Il ressort du centre du lait écrémé, de la crème, du rétentat (produit obtenu après concentration des protéines du lait par microfiltration du lait écrémé) et du perméat concentré (produit obtenu après élimination des caséines du lait et de la matière grasse).

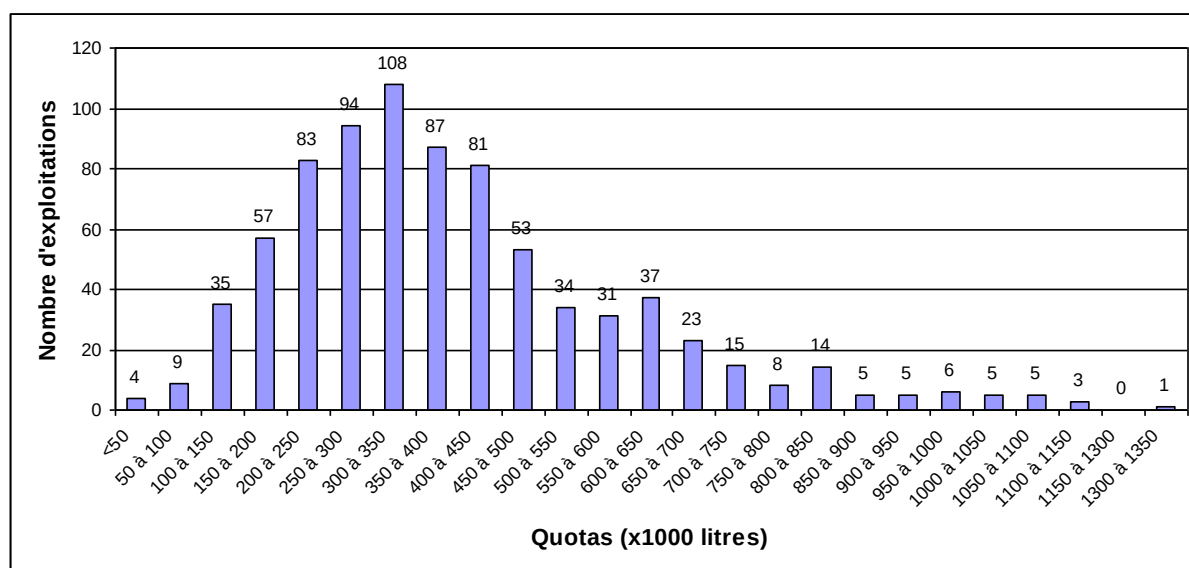
145 000 000 litres de lait sont entrés au centre de collecte en 2012

- 85 000 000 litre de lait entier passés pour écrémage / pasteurisation
 - > 76 500 000 litres de lait écrémé
 - > 8 500 000 litres de crème
- 70 000 000 litres de lait écrémé passés en micro filtration (outil à saturation)
 - > 20 500 000 litres de rétentat
 - > 14 900 000 litres de perméat concentré

Annexe 2 : Pyramide des âges des chefs d'exploitations agricoles meusiens



Annexe 3 : Répartition des exploitations par niveau de quota



Source : CDA 55, Etudes économiques et perspectives 2011

Annexe 4 : Descriptions des programmes régionaux

Picardie 2006 : Vivre l'élevage en Picardie (VIP)

Demande du Conseil Régional de Picardie, coordination du projet par l'Institut de l'Elevage, comité technique constitué de responsables de diverses OPA.

- Enquête sur la situation, les perceptions et les attentes des éleveurs vis-à-vis du travail
- Sensibilisation des éleveurs, des responsables techniques et des décideurs pour légitimer le travail comme un sujet de conseil
- Aide aux éleveurs pour les faire exprimer leurs préoccupations et aspirations (vidéos de témoignages, fiches-solutions, plaquette d'autodiagnostic,...)
- Mise en œuvre d'un outil d'approfondissement thématique (logiciel de diagnostic Pact'Eleveur, « boîte à outils » régionale rassemblant des compétences et prestations sur quatre thèmes (l'accompagnement des associations, l'accompagnement sur le salariat, l'expertise en agronomie, l'accompagnement de situations complexes ou de montage de projet)

Aquitaine 2002 : Projet d'Amélioration de la Qualité de Vie en Elevage Laitier (PAQVEL)

Mobilisation des acteurs de la filière par le GIE Elevage Aquitaine lui-même alerté par les professionnels de la filière laitière.

- Un volet « Equipement » en 2002 pour que les éleveurs établissent un projet global, cohérent et réfléchi au cours de deux réunions. Des auto-diagnostics étaient remplis par les éleveurs pour leur faire prendre du recul sur leur situation de travail et des fiches-témoignages ont été réalisées. Deux référents « Travail » ont été nommés pour les cinq départements. Suite à cela, l'éleveur pouvait prétendre aux aides financières du Conseil régional (problème : action résumée par la suite à une subvention de matériel)
- Un volet « Main d'œuvre » en 2007 : le département des Pyrénées Atlantiques a proposé à ses éleveurs laitiers d'essayer le service de remplacement grâce à l'Offre Découverte Remplacement (ODR) afin de savoir si l'exploitation et l'exploitant sont prêts à accueillir de la main d'œuvre extérieure.

Ardèche 2007 : Accompagnement collectif et individuel par une « équipe transversale Travail » *Chambre d'Agriculture de l'Ardèche*

- Mise en place d'une équipe pluridisciplinaire composée de 7 conseillers et animateurs ayant suivi une formation de 10 jours par un formateur spécialisé en organisation du travail et en gestion des ressources humaines afin d'acquérir les compétences fondamentales sur le thème puis élaborer une méthode d'accompagnement.
- Test sur 8 agricultrices car les femmes ont généralement une meilleure aptitude à remettre en cause leurs pratiques et peuvent avoir des difficultés de positionnement vis-à-vis du conjoint.
- Alternance d'entretiens individuels et de formations collectives.
 - > 1^{er} entretien individuel pour comprendre la situation de l'agricultrice et lui faire préciser ses besoins et objectifs
 - > 1^e formation collective pour leur faire prendre conscience d'objectifs partagés et les mettre en confiance
 - > 2^e entretien individuel pour définir et hiérarchiser les objectifs et déterminer un plan d'action
 - > 2^e formation collective pour identifier les réussites et les difficultés rencontrées afin de les comprendre et de lever ces freins
 - > 3^e formation collective : bilan sur les changements réalisés et réajuster si besoin le plan d'actions

Ain 2003 : De la formation à la gestion à l'accompagnement au changement sur le travail
AFOCG (Association de FORMation Collective à la Gestion)

Formation continue mise en place pour 10 agriculteurs pour partager leurs expériences et un suivi collectif de projet

- Formation collective de 3 jours assurée par un consultant axée sur la gestion des ressources humaines et l'identification des freins au changement
- Bilan de fin d'année
- Accompagnement de projet (rencontre chez des agriculteurs le désirant pour que chacun donne son avis sur le problème rencontré par l'exploitation visitée)
- Rencontres d'éleveurs et échanges pratiques sur des thèmes donnés une fois par an

Midi-Pyrénées 2003 : Acquisition de nouvelles compétences Travail et mise en synergie des partenaires techniques pour améliorer la qualité du travail des agriculteurs

AREFA Midi-Pyrénées

- Formations des conseillers à l'utilisation de l'outil pré-diagnostic travail et sur le thème du travail animées par une ergonome
- Campagne de communication à destination des agriculteurs
- Réalisation de pré-diagnostics et accompagnement des exploitations

Basse-Normandie 2003 : Réseau de fermes de témoignages et journées portes ouvertes

Conseil Régional et Chambre d'Agriculture de Basse-Normandie

Journées portes ouvertes thématiques dans 15 exploitations représentatives de la région gérées par des exploitants ayant acquis une bonne maîtrise d'organisation du travail, capables de témoigner et d'échanger sur leur expérience.

Puy-de-Dôme 2002 : Formation éleveurs et/ou diagnostic *EDE*

- Formations de groupe en fonction de la demande (sur le travail administratif, sur le travail en général via des auto-diagnostics et des visites des exploitations du groupe)
- Diagnostics d'exploitation (auto-diagnostics, visite de l'exploitation et document de synthèse écrit)

Rhône-Alpes 2002 : Formation collective d'éleveurs et suivi *PNR du Pilat*

- Communication via lettres d'information et plaquettes
- Mise en place de formations collectives sur l'organisation du travail et la gestion du temps dans les exploitations agricoles
- Diagnostic et suivi individuel pour établir un plan d'action personnalisé puis aide dispensée sur la mise en place des solutions

Annexe 5 : Tâches que les éleveurs enquêtés sont prêts à déléguer (n=40)

		La traite	L'alimentation des animaux	Les soins aux jeunes	Paillage	Raclage	Epandage	Travaux des cultures	Traitements	Moissons
< 40 ans (n=21)	Occasionnellement délégable	12	9	11	15	6	5	4	2	0
	Tiens à continuer	4	9	7	4	1	5	9	7	8
	Objectif mécanisation	3	2	2	0	8	0	0	0	0
	Tâche mécanisée	1	0	0	0	4	0	0	0	0
	Entièrement délégable	1	1	1	2	1	8	6	10	3
	Cette tâche est déjà déléguée	0	0	0	0	caillebotis	3	2	2	10
> 40 ans (n=19)	Occasionnellement délégable	10	9	9	6	4	3	6	1	1
	Tiens à continuer	3	5	6	3	1	6	9	9	8
	Objectif mécanisation	2	0	1	0	2	0	0	0	0
	Tâche mécanisée	2	0	0	0	5	0	0	0	0
	Entièrement délégable	1	3	2	9	4	5	2	4	1
	Cette tâche est déjà déléguée	0	1	0	0	2 caillebotis	4	2	5	9
	Nsp, arrêt?	1	1	1	1	1	1	0	0	0



Diplôme : Ingénieur de l'Institut Supérieur des Sciences Agronomiques, Agroalimentaires, Horticoles et du Paysage

Spécialisation / option : Ingénierie zootechnique

Enseignant référent : Yannick Le Cozler

Auteur(s) : Caroline LA MARLE

Date de naissance : 19/08/1991

Nb pages : 23

Annexe(s) : 14

Année de soutenance : 2013

Organisme d'accueil : Union Laitière de la Meuse

Adresse :

Bras-sur-Meuse

BP 20149

55104 Verdun cedex

Maître de stage : Ludovic LOMBARD

Titre français : Le salariat, un moyen de maintenir l'élevage laitier en Meuse

Titre anglais : Wage earners, a way to maintain dairy production in Meuse

Résumé (1600 caractères maximum) : La diminution du nombre d'exploitations et d'actifs couplée à une augmentation de la taille des structures entraîne une charge de travail accrue par unité de travail. Certains éleveurs préfèrent arrêter le lait suite au départ en retraite des parents ou à cause des contraintes de l'activité laitière. Les agriculteurs aspirent à plus de temps libre. Ces éleveurs doivent trouver des solutions pour améliorer leurs conditions de travail. L'ULM s'implique sur le sujet du travail en agriculture pour maintenir les élevages laitiers en Meuse. Le salariat est une des solutions envisageables pour améliorer l'organisation du travail sur les exploitations. Une enquête a été réalisée auprès de 40 adhérents à l'ULM afin de connaître leur rapport au salariat. La majorité d'entre eux a besoin de main d'œuvre supplémentaire. Les éleveurs plus âgés semblent plus enclins à recourir à cette solution. Les jeunes éleveurs semblent plus intéressés par la mécanisation ou la délégation. La majorité des éleveurs ne sait pas comment s'y prendre pour rechercher un salarié et n'a pas d'idée précise du profil dont ils auraient besoin. Pour favoriser le salariat, l'accompagnement des éleveurs est nécessaire pour les aider dans leur réflexion. Un partenariat avec d'autres OPA meusiennes doit être mis en place afin d'impliquer tous les acteurs de la filière. Enfin, la communication est essentielle pour montrer que l'agriculture recrute. Des présentations doivent être réalisées dans des lycées agricoles et auprès du grand public lors de portes ouvertes ou de journées de l'emploi.

Abstract (1600 caractères maximum) : The decreasing farms and workers numbers coupled with an increasing structures size lead to increased workload per labor unit. Some breeders prefer to stop dairy production due to their parents' retirement or because of the dairy activity constraints. Farmers would like more spare time. These farmers must find ways to improve their working conditions. ULM is involved on the subject of work in agriculture to maintain dairy farms in the Meuse. The employment is a way to improve work organization in farms. A survey was conducted among 40 dairy producers to determine their opinion on the employment. Most of them require additional labor. Older farmers seem more inclined to resort to this solution. Young farmers seem more interested in mechanization or delegation. Most of farmers do not know how to seek wage earners and has no clear idea of the profile they need to. To promote employment, support for farmers is necessary to help them in their thinking. Partnership with other agricultural organizations must be established to involve all industry stakeholders. Finally, communication is essential to show that agriculture recruits. Presentations must be made in agricultural colleges and the general public at open days or employment forum.

Mots-clés : salariat agricole, main d'œuvre, organisation du travail, Meuse, attentes des éleveurs, lait