

Organisation du travail : le choix du

L'évolution des exploitations ces dix dernières années, au niveau des surfaces et de la production, amène à repenser l'organisation du travail. D'après une étude, la main d'œuvre familiale (conjoint(e), parents) est en nette diminution. Tandis que le salariat est passé de 25 % à 33 % en dix ans. Certains éleveurs s'adaptent en investissant dans les outils de robotisation (traites, raclages, alimentation). D'autres prennent l'option de l'emploi salarié ponctuel ou annuel (avec ou sans investissement matériel). Les services emplois-Formations, et les centres de formation en agriculture sont sources d'accompagnement dans la recherche d'un salarié adapté aux besoins de chacun. Trois éleveurs témoignent de leur choix.



> Wilfrid Perquis et sa salariée Emilie Rondel.

Wilfrid Perquis

EARL Breizh lait à Mézillac (22), 530 000 l de lait, 30 vaches allaitantes, SAU 152 ha

Les salariés doivent être valorisés

→ Vous êtes aidés sur votre exploitation par une salariée à temps plein et un autre à mi-temps. Dans quel contexte et pourquoi avoir embauché des salariés ?

Wilfrid Perquis. Au départ en retraite de mes parents, en 2009, j'ai recruté une salariée à mi-temps pour assurer les traites en semaine. Au bout d'un an, du fait de ses compétences notamment en comptabilité, je lui ai proposé un temps complet. En mon absence, elle travaille en autonomie sur l'exploitation et me remplace aisément en toute sérénité.

→ Comment avez-vous trouvé votre salariée ?

W.P. J'ai passé une petite annonce dans un journal agricole.

→ Quels sont les critères de réussite ?

W.P. Il faut pour l'éleveur et le salarié un temps d'adaptation. Dans mon cas, en tant que président de la Cuma Melrance, cela a été plus facile car j'étais habitué à avoir des salariés sous ma responsabilité. Une bonne entente est bien sûr nécessaire. Les salariés doivent être valorisés et considérés comme des partenaires. Ils ont des compétences complémentaires et leurs avis aident pour les prises de décisions.

→ Pour valoriser leur travail, avez-vous mis en place un système d'intéressement ?

W.P. Oui, j'ai mis en place un système d'intéressement basé sur des critères technico-économiques au niveau des deux troupeaux.



> Christophe Allaire avec sa salariée Céline Blanchard.

Christophe Allaire

Éleveur à Rouillac (22), 60 vaches laitières, 80 ha SAU

J'ai fait le choix de déléguer la traite du soir

→ Vous employez une salariée à raison de 10 heures par semaine. Pourquoi ce choix ?

Christophe Allaire. Je souhaitais me dégager un peu de temps et avoir plus de souplesse au quotidien en me libérant d'une partie du travail d'astreinte. J'ai fait le choix de déléguer la traite du soir. Cela me permet d'organiser plus facilement mes journées et de partir "l'esprit tranquille" surtout en période de travaux des champs. Le temps libéré est consacré à la gestion de l'exploitation et à des activités extérieures.

→ Comment avez-vous trouvé votre salariée ?

C.A. J'ai fait appel à Terralliance qui m'a proposé plusieurs candidats spécialisés agents de traite avec des expériences différentes. La personne que j'ai retenue est salariée sous contrat avec cette association.

→ Quels sont les critères de réussite ?

C.A. Le salarié doit être capable de s'adapter et d'adopter les mêmes façons de faire que l'éleveur. Sa curiosité et sa mobilité sont des gages de réussite. Il doit par ailleurs prendre conscience qu'une mauvaise pratique peut avoir des conséquences sur la paie de lait. L'éleveur doit de son côté savoir faire confiance et bien communiquer pour créer une bonne entente. Des concessions de part et d'autres sont par ailleurs nécessaires.

→ Côté financier ?

C.A. Je paye cette prestation de services à Terralliance qui s'occupe des aspects administratifs (contrat, fiche de paye, assurances,...).

salariat



Gaec du Bois Julienne à Tramain (22)

140 truies NE, 640 000 l de lait, SAU 140 ha.
MO : 2 associés, 1 salarié, 1 apprenti.

Il faut prendre le temps de donner les bonnes consignes

→ Pourquoi un salarié ? Dans quelle démarche, réflexion ?

Les associés du Gaec. Dans le cadre de la restructuration de notre exploitation nous avions besoin de quelqu'un de polyvalent. À l'époque nous étions trois associés. Nous avions le projet de robotiser la traite et des travaux à réaliser dans les bâtiments lait et porc. À l'issue des travaux, nous avons gardé notre salarié. Aujourd'hui nous sommes deux associés, un salarié en polyculture et un apprenti (agro-équipement).

→ Comment avez-vous trouvé votre salarié ?

Nous avons fait appel à l'AEF. Et nous nous sommes tournés vers le centre de formation de Quintenic. Le bouche à oreille nous a été utile dans le choix de la personne, que nous avons recrutée en CS.

→ Quels sont les critères de réussite ? Valorisation de la personne ?

La formation est hyper importante. Il y a du temps à donner pour expliquer les bonnes consignes. Nous les aidons dans la recherche d'un logement. Après il faut que l'ambiance soit bonne, que la confiance soit là. Nous le laissons prendre des initiatives dans son travail. Il peut aller à des salons, des portes ouvertes. Ce qu'il en retire servira de toute façon au Gaec.

→ Qu'en est-il financièrement ? Y a-t-il des critères de résultat intéressement ?

C'est plus difficile en lait d'installer des critères d'intéressement. Sa fiche de poste est responsable culture. (39 h de travail hebdomadaire et 5 semaines de congés payés). Matthieu, chez nous c'est "son exploitation". C'est cela aussi la confiance et la souplesse dans son organisation.

CHAMBRES D'AGRICULTURE BRETAGNE
Hervé Guillemot
Isabelle Goré Chapel
Conseiller Bâtiment - Environnement

CHAMBRES D'AGRICULTURE BRETAGNE
Annette Hurault
Groupe relations humaines

La retraite, un vrai changement !

Christian a succédé à son père Georges en retraite depuis six mois. Ce dernier habite dans le bourg et vient assez souvent nourrir les veaux pendant que son fils finit la traite.

Alors que les deux hommes quittent la laiterie, Christian engage la conversation : "Tiens, hier j'ai vu au Space le concessionnaire spécialisé dans le distributeur automatique de lait, je lui ai demandé de venir pour faire un devis". Après un temps de silence, Georges attristé, lui répond : "Ah bon, mais ça va me changer, j'aime bien venir ici pour faire les veaux, ça m'occupe et je me sens utile". Sentant le désarroi de son père, son fils répond : "Mais je te demanderai de m'aider pour autre chose, il faut aussi que tu profites de la retraite". Après un silence, Georges se confie : "Je ne m'y habitue pas, la ferme ici c'est toute ma vie ! et je ne sais pas faire autre chose !".

Analysons les Faits

Mauvaise nouvelle pour Georges, ce projet d'automatisation de l'alimentation des veaux ! Les soins des veaux étaient une manière pour lui de garder un lien avec sa vie active et d'occuper le temps. Ici, il exprime toute sa difficulté à vivre le changement de vie, il peine à se détacher de son métier qu'il a exercé avec passion et qui rythmait et remplissait sa vie.

Que retenir ?

Le passage du statut d'actif à celui de retraité est parfois un grand bouleversement pour un agriculteur, avec la perte d'une identité, d'un patrimoine, d'un réseau. Tout changement ne laisse personne indifférent, il nécessite de vivre plusieurs étapes avant d'arriver à l'acceptation. Dans la courbe du changement, après le choc, puis le déni, les états émotionnels (colère, tristesse) se succèdent à une vitesse qui est propre à chacun et parfois avec des "allers-retours". "...je me sens utile... je ne sais pas faire autre chose !". Georges est dans une phase de blues, de résignation, il n'est pas encore parvenu à accepter le changement. Pour que la retraite ne soit pas envahie par le regret, l'ennui, la frustration, préparez-vous avant de partir. Allez à la découverte d'autres activités, cherchez ce qui ferait sens pour vous et ce qui vous ferait envie, préparez-vous à écrire une nouvelle page.

→ Les étapes de la courbe du changement

