

N° 3664

SEMAINE DU
12 AU 18 JUIN 2026

Paysan Breton

RETROUVEZ
LES INFOS DE
VOTRE DÉPARTEMENT
EN PAGES
22, 23, 24 ET 25.

Terr'Armor

Salon de l'Agriculture des Côtes d'Armor

13 & 14 JUIN

Hippodrome de Loudéac

Concours
Bovins/Chevaux

ENTRÉE
GRATUITE

Marché
de producteurs

Exposants
Engins agricoles

Animations

Dé 9h à 19h

■ Morbihan ISSN 1156-8461 / ■■ Ille-et-Vilaine ISSN 1280-8423 / ■■■ Finistère ISSN 1145-6620 / ■■■■ Côtes d'Armor ISSN 1145-6639

18 rue de la Croix - BP 60224 - 22192 Plérin Cedex / Tél. : 02 96 74 40 40 / Abonnement 55€ / www.paysan-breton.fr

Routé avec ce journal un encart sélectif Émeraude Solaire sur les 4 ed°

■■■■

LE ROBOT CHANGE LA DONNE

LAIT La traite robotisée pour produire plus et alléger l'astreinte. P. 14 à 21

Au Gaec de la Barbotais, à Malansac (56), l'automatisation de la traite a été synonyme d'augmentation de la production, d'optimisation du temps de travail et d'amélioration de l'état sanitaire des animaux, constatent les associés Emmanuel, Élie et Jean-Joseph Fleury (sur la photo).

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL EN AGRICULTURE P. 2 à 10

Quand l'ambiance compte autant que le travail

MARAÎCHAGE À Irodouër (35), les associés de l'EARL LMC sont très attachés à l'esprit d'équipe. **P. 6**

« DONNER AUX SALARIÉS L'ENVIE DE REVENIR »

TÉMOIGNAGE Philippe Talgorn travaille pour Finistère Remplacement depuis 2004. Il raconte son quotidien. **P. 8**

Apprendre à travailler ensemble

APPRENTISSAGE Expérience réussie pour le premier essai d'apprentissage à la ferme de Sainte Anne à Troguéry (22). **P. 2 et 3**

Cette semaine, Paysan Breton met en lumière l'initiative du Coredef, comité régional qui rassemble Chambres d'agriculture, Cuma, Civam, coopération, MSA et enseignement agricole. Objectif: interroger la qualité du travail en agriculture et valoriser les démarches qui améliorent le quotidien des actifs.

6 %

des travailleurs ont entendu parler de la Grande Cause Nationale pour la santé mentale (2025). Parmi eux, 71 % estiment que la santé mentale est devenue moins tabou dans la société, et 61 % déclarent avoir plus de facilité à en parler au travail qu'il y a quelques années.

UN GAIN DE 10 POINTS

sur le score QVCT (baromètre de qualité de vie et conditions au travail) : +7 points de performance durable, +4 points de santé mentale, une réduction de l'absentéisme de 1,2 point et du turn-over de 3,4 points.

86 %

des salariés bénéficiant d'un plan de prévention complet (3 niveaux : primaire, secondaire, tertiaire) estiment que cela a permis une amélioration de leur santé mentale, en hausse de 3 points par rapport à 2025. Dans ces organisations, on trouve 90 % de travailleurs en très bonne santé mentale de plus que dans celles sans aucune mesure (19 % contre 10 %).

PAYSAN BRETON SEMAINE DU 12 AU 18 JUIN 2026

Éditorial

DIDIER LE DU



Attirer des talents

L'attractivité des métiers agricoles est souvent posée comme une équation simple. Il suffirait d'ajouter du salaire, quelques robots, des capteurs, de l'intelligence artificielle dans les bâtiments, et les jeunes reviendraient vers la production. La réalité est plus complexe.

Bien sûr, la rémunération compte. Les horaires, les astreintes, les week-ends aussi. L'agriculture ne peut pas demander à une génération de choisir ses métiers au nom de la seule vocation quand d'autres secteurs offrent davantage de confort, de sécurité ou de perspectives. De même, la technologie peut changer l'image du métier. Elle réduit des pénibilités, améliore la précision, dégage parfois du temps. Elle rappelle surtout que l'agriculture n'est pas un vieux monde.

Mais on ne devient pas agriculteur ou salarié agricole seulement parce qu'un écran a remplacé un carnet. On y vient aussi pour le rapport au vivant, aux animaux, aux sols, aux saisons. Pour le goût du concret. Pour cette idée devenue rare : le travail produit quelque chose d'utile. L'erreur serait d'opposer les technophiles et les rêveurs de petites fleurs. Les jeunes n'ont besoin ni d'un salon de gadgets, ni d'une carte postale. Ils ont besoin qu'on leur dise la vérité du métier : ses contraintes, sa modernité, sa grandeur.

Au XVIII^e siècle, la Société bretonne de l'agriculture, des arts et commerce associait déjà progrès, observation et savoir-faire. Deux siècles et demi plus tard, l'intuition reste d'une étonnante modernité : produire, ce n'est pas seulement exécuter. C'est comprendre, ajuster, partager. L'attractivité se jouera là : dans la capacité à promouvoir des métiers complets, ayant du sens. L'agriculture

Cette idée devenue rare : le travail produit quelque chose d'utile

n'a pas seulement besoin de bras. Elle sollicite l'intelligence, le jugement, la liberté d'agir et, parfois, une certaine idée de la place de l'homme dans le monde.

Regards croisés

Even Le Tarnec
et Matthieu Gayic

DÉCOUVERTE DE L'APPRENTISSAGE

TRAVAILLER ENSEMBLE, APPRENDRE ENSEMBLE

Comment accueillir un apprenti quand on n'en a jamais eu ? À la ferme de Sainte Anne, à Troguery (22), la question a longtemps freiné les associés. Aujourd'hui, au terme de deux ans d'apprentissage avec Even Le Tarnec, la réponse est claire : les appréhensions s'effacent quand le dialogue s'installe. Témoignages croisés d'un employeur et de son apprenti.

1

 Le premier pas, le plus difficile

Matthieu Gayic : Avec Yves-Marie, mon associé depuis vingt-trois ans, on a longtemps décliné les demandes d'apprentis malgré notre proximité avec le lycée de Pommerit-Jaudy. C'était un engagement fort. On était habitué à travailler entre associés, puis avec Olivier, notre salarié recruté après le départ en retraite du troisième associé, l'idée a mûri

progressivement. On a fini par prévenir le lycée qu'on était prêts à tenter l'expérience.

Even Le Tarnec : J'ai eu l'adresse par l'établissement. Je suis venu visiter avec mon oncle. Le courant est bien passé avec Matthieu et Yves-Marie. L'exploitation me plaisait, je sentais que j'allais pouvoir apprendre plein de choses. Je suis revenu une deuxième fois, j'ai rencontré toute l'équipe, y compris Olivier. Ils ont pris le

temps de réflexion avant de me rappeler. Le 1^{er} septembre 2024, je démarrais. C'était un saut dans l'inconnu – le BTS, l'apprentissage – mais j'étais impatient.

Matthieu Gayic : On n'avait aucune expérience. Accueillir un apprenti, c'est très différent d'un stagiaire. C'était notre vraie appréhension. Et finalement, Even a pris son autonomie assez vite. On a remarqué qu'il était très observateur. Sans venir du milieu agricole, il a adopté

nos façons de faire sans les remettre en question.

2

 Une organisation construite sur l'échange

Even Le Tarnec : Le moment clé, c'est le café à 9 h 30. Tout le monde se retrouve dans le bureau de l'exploitation. On parle de l'organisation de la journée, des animaux à soigner ou à sélectionner. Les techniciens savent qu'ils peuvent passer à ce moment-là. Sur certains chantiers – semis, ensilage – on déjeune aussi ensemble. Pour les tâches courantes, on utilise des codes visuels simples : deux bandes rouges sur une mamelle traitée, une notation sur le registre en salle de traite.

On se sent bien dans une ferme quand on aime ce que l'on fait

Matthieu Gayic : On n'a pas changé notre organisation pour accueillir notre apprenti. Pas de protocole formel. Mais on échange beaucoup. Les nouvelles tâches ont été abordées au fil de leur apparition. Cela s'est fait naturellement.





Chez les anciennes générations, la valeur travail prenait le pas sur tout. Les jeunes ont envie de s'épanouir, d'adapter leur charge et leurs conditions de travail. Cela pousse à repenser l'organisation du travail, à trouver des façons de faire différentes. Et l'amélioration des conditions de travail profite à tous. Bien vivre son métier, ça change tout !

Véronique Vannier, chargée de mission travail à la Chambre d'agriculture de Bretagne



Je voue une très grande importance à l'accueil de mon personnel. Pour leur premier jour, je coupe mon téléphone pour leur consacrer 100 % de mon temps.

Camille Lefevre, agricultrice, installée à Pacé dans une exploitation laitière



PAYSAN BRETON SEMAINE DU 12 AU 18 JUIN 2026

3 « Ne pas se lever avec la boule au ventre »

Even Le Tarnec : On est bien dans une ferme quand on aime ce qu'on fait. L'important, c'est de ne pas redouter de se lever le matin et d'avoir une bonne entente avec tout le monde. Ce qui me convient ici, c'est la variété des activités : l'atelier lait, les cultures, l'entretien des bâtiments... Ce n'est pas une routine.

Matthieu Gayic : Ce qui est moins évident pour un employeur, surtout avec peu d'expérience, c'est de deviner ce que ressent le salarié. Avant, on travaillait entre associés, sans avoir à décrypter le bien-être des autres. Maintenant, on s'y oblige. Alors on parle. On essaie de varier les activités. On implique les salariés dans les projets : quand on a monté le dernier bâtiment, on a partagé les plans et les devis avec l'équipe.

4 L'aventure continue

Matthieu Gayic : L'apprenti est un salarié à part entière, mais son passage est avant tout un parcours de formation. On a appris notre rôle de maître d'apprentissage avec l'accompagnement du CFA, mais aussi sur le tas. Il faut rester ouvert, savoir écouter. Le reste vient tout seul. Le contrat d'Even s'achève fin août 2026. Un nouvel apprenti, au profil très différent – avec une expérience sur l'exploitation familiale – a déjà été rencontré. L'aventure continue.

Even Le Tarnec : Ces deux ans ont été une très belle expérience. Mon diplôme en poche, je vais chercher un poste de salarié à la rentrée pour continuer à me former. Ici, j'ai appris que l'apprentissage, ce n'est pas remplacer, c'est grandir avec une équipe. Carole David

QUELQUES REPÈRES

25 %

n'ont pas de WC sur leur lieu de travail (Exploitation, champs, chantier) et 39 % n'ont pas de salle de repos pour déjeuner ;

22,5 %

des salariés n'ont pas d'EPI ;

20 %

des répondants ne se sentent pas en sécurité sur leur lieu de travail ;

26,9 %

des répondants indiquent bénéficier d'avantages en nature. Pour la moitié d'entre eux ce sont d'abord les repas qui sont pris en charge, peu importe la forme (sur l'exploitation, au restaurant...). Viennent ensuite le véhicule, le téléphone et le logement ;

Pour 74 %

des salariés répondants, les horaires de travail sont clairement définis et respectés.

(Source : Enquête nationale sur les besoins des salariés de la production agricole au travail - Février 2023 - 430 salariés enquêtés.)

LE CONFORT DE TRAVAIL, UNE CONQUÊTE DE LONGUE HALEINE

UN ÉQUILIBRE À 4

Matthieu et Yves-Marie Gayic, associés à la Ferme de Sainte Anne à Troguery (22), avec Olivier, salarié depuis 5 ans, et Even, apprenti depuis 2 ans.



« Cela fait vingt-trois ans que je suis installé avec Yves-Marie. Les quinze premières années, on travaillait à fond, sans trop se poser de questions. Puis on a commencé à réfléchir sérieusement à nos conditions de travail », évoque Matthieu Gayic, un des 2 associés de la ferme de Sainte Anne, à Troguery (22). Plusieurs pistes se sont présentées. « La robotisation de la traite, par exemple, aurait pu réduire

l'astreinte. On a plutôt fait le choix de la main-d'œuvre. ». Ils ont fait un autre choix : le salariat d'abord, quand le troisième associé est parti à la retraite. Puis l'apprentissage, il y a deux ans, au moment où l'on augmentait la taille du troupeau. « Deux décisions prises dans le même état d'esprit : gagner en souplesse sans subir une organisation qui nous dépasse ». « Le résultat est là. On peut se libérer 2 week-ends sur 3,

les jours de récupération sont bien réels, nous pouvons partir en vacances deux semaines minimum par an. » La présence d'Even Le Tarnec en tant qu'apprenti a contribué à cet équilibre. Sa présence a allégé les astreintes et permis à chacun de souffler. « Aujourd'hui, on a trouvé un rythme qui nous convient et qui s'est construit au fil du temps après mûre réflexion. »

Carole David

QUAND CHACUN TROUVE SA PLACE

Le rythme s'est installé naturellement. Les deux associés démarrent la traite des 120 vaches à 7 h. Olivier et Even les rejoignent à 8 h 30 du mardi au vendredi : Olivier assure l'alimentation, Even finit la traite. Le same-

di matin, Even travaille avec l'un des associés de 7 h à 10 h 30, libérant Olivier ce jour-là. Le lundi, Even est libre ; Olivier est présent. Ce dernier assure aussi un week-end sur trois avec les associés.

EXCLU  **cultivert**
L'espace pro agricole

PORTE ADK

Ventilation naturelle - Portes pour accès fréquents. Jusqu'à 7m de large x 6m de hauteur. Hautement résistante au vent. Ventilation naturelle

• DEVIS & ÉTUDES
GRATUITS

RENDEZ-VOUS SUR www.monmagasinvert.fr/espacepro

Pour plus de renseignements : contactez votre technicien CULTIVERT

CÉDRIC GUYADER 06 63 33 31 97 (Sud 29-Ouest 56)
PIERRE LEROY 06 63 37 20 44 (Nord 29)
JULIEN AMIRY 06 72 56 59 08 (Ouest 22)
PATRICK BRIENS 06 63 33 46 72 (Est 22)
FABRICE BERNARD 06 30 42 13 06 (56)
GURVAN TALVAS 06 22 44 39 47 (35 et 44)

 **EUREDEN**
LA TERRE NOUS RÉUNIT

Magasin Vert • Point Vert •  **ESPACE PRO**

« LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL COMMENCE PAR L'INDÉPENDANCE D'ESPRIT »

Interview À la tête du Coredef, Loïc Guines veut ouvrir le débat sur la qualité de vie des actifs agricoles. Pour lui, la question ne se limite pas au temps de travail : elle touche aussi à l'organisation des fermes, à l'autonomie de décision et à la capacité des éleveurs à rester « bien dans leurs bottes ».



Pourquoi avoir voulu lancer une réflexion sur la qualité de vie et le bien-être des agriculteurs ?

Parce qu'on voit bien qu'il y a un vrai sujet. Aujourd'hui, des exploitations s'agrandissent, les investissements augmentent, les charges mentales aussi. Certains agriculteurs sont dépassés par le quotidien et n'ont plus le temps de prendre du recul sur leur propre système. Au sein du Coredef, où l'on retrouve les Chambres d'agriculture, les Cuma, les Civam, la coopération, la MSA ou encore l'enseignement agricole, on a voulu travailler ensemble sur cette question. Il faut sortir du tabou et montrer qu'il existe des solutions pour bien vivre son métier, physiquement et psychologiquement.

Concrètement, quelles pistes voulez-vous mettre en avant ?

Il y a déjà beaucoup d'outils et d'expériences qui existent. La délégation de certains travaux, le recours aux ETA ou aux Cuma, le temps partagé avec des salariés, les associations de remplacement... Tout cela peut permettre de dégager du temps et de réduire la pression. On doit aussi valoriser les organisations qui fonctionnent. Certains éleveurs arrivent à produire correctement sans être sous tension permanente. Il faut montrer ces exemples dans les portes ouvertes, dans la presse, dans les journées techniques. Le sujet, ce n'est pas seulement la performance économique. C'est aussi la résilience des femmes et des hommes.

Loïc Guines, président du Coredef.



Vous insistez beaucoup sur l'importance de « l'indépendance ». Pourquoi ?

Parce que le bien-être au travail commence souvent par l'indépendance d'esprit. Un jeune doit d'abord réfléchir à ce qu'il veut vraiment faire avant de subir les influences extérieures. Ensuite seulement, il peut mettre autour de la table la banque, le centre comptable, la coopérative ou l'industriel. Mais il faut garder un conseil neutre et indépendant dans cette réflexion. Aujourd'hui, certains systèmes deviennent tellement pilotés par l'extérieur que l'agriculteur peut avoir le sentiment de ne plus être maître chez lui. Or chacun doit pouvoir construire une ferme adaptée à sa personnalité et à sa capacité à gérer la pression.

Le sujet, ce n'est pas seulement la performance économique. C'est aussi la résilience des femmes et des hommes.

Cela suppose aussi de changer la façon de former les futurs agriculteurs ?

Oui, clairement. Dans l'enseignement agricole, on parle beaucoup technique, production ou agroécologie, mais il faut aussi apprendre à gérer son travail, son temps et sa vie personnelle. On n'est pas tous faits pareil face au stress, à la charge de travail ou aux fluctuations

économiques. Certains peuvent gérer des systèmes très tendus, d'autres non. Il faut que les jeunes apprennent à réfléchir à leur organisation, à leur équilibre de vie et à leurs limites. Faire vivre son exploitation, prendre quelques responsabilités professionnelles, garder du temps pour sa famille ou ses loisirs : tout cela doit faire partie du projet d'installation.

Vous pensez que cette réflexion peut aussi attirer de nouveaux profils vers l'agriculture ?

Oui, parce qu'on ne séduira pas les jeunes uniquement avec la technologie ou la robotique. Certains cherchent aussi une autre façon de travailler et de vivre. On voit arriver des jeunes, parfois hors cadre familial, qui veulent des systèmes plus autonomes, plus souples, avec davantage de temps libre. En agriculture, il doit y avoir de la place pour tous les modèles, comme dans le bâtiment où coexistent des artisans seuls et des entreprises de plusieurs centaines de salariés. L'important, c'est que chacun puisse trouver une organisation dans laquelle il se sente bien, et que les filières considèrent tous les agriculteurs de la même façon. Pour être bien dans sa tête et bien dans ses bottes.

Propos recueillis par Didier Le Du



LE COREDEF, C'EST QUOI ?

Le Comité régional d'orientation du développement rural et de l'économie des filières (Coredef) réunit en Bretagne les principaux acteurs agricoles : Chambres d'agriculture, Cuma, Civam,

coopération, MSA, enseignement agricole, associations de remplacement ou encore syndicats. Cette instance de réflexion et d'échange travaille sur des sujets transversaux liés au

développement agricole. Sous la présidence de Loïc Guines, le Coredef veut désormais placer la qualité de vie et le bien-être des agriculteurs au cœur des réflexions.

ENTRER PROGRESSIVEMENT DANS LE MONDE PROFESSIONNEL

Apprentissage Étudiant en BTS Génie des équipements agricoles, Loan Hingant, 20 ans, boucle deux ans d'apprentissage à l'atelier de la concession Blanchard Agriculture à Trémeur (22). Un chemin rassurant et balisé vers l'autonomie et la compétence.

« C'est le machinisme qui m'attire », livre Loan Hingant, 20 ans. Dans l'atelier de la concession Blanchard Agriculture à Trémeur (22), il se sent comme un poisson dans l'eau. « Tous les jours, je suis confronté à de nouvelles pannes. À chaque fois, il faut savoir résoudre le problème », sourit le jeune homme. Il évolue ici comme apprenti pour la 2^e année consécutive dans le cadre d'un BTS Génie des équipements agricoles (GDEA) à la MFR de Loudéac (22). Auparavant, il avait aussi été alternant en ETA pour son Bac pro. « J'ai adoré mes quatre ans d'apprentissage. » Ce rythme scolaire qui privilégie le temps passé en entreprise plutôt que sur les bancs de l'école, l'action et la pratique plutôt que la théorie lui convient parfaitement. « À l'école, j'avais parfois des problèmes à rester concentré », dit-il. « Mais au côté d'un professionnel, tu n'as pas la même attitude... »

Bien accueilli et entouré par l'équipe

Loan se rappelle son arrivée à la concession. D'abord l'entretien d'embauche passé avec Marc Briec, son maître d'apprentissage, et un responsable de l'entreprise. « Ils m'ont posé des questions sur la mécanique en me poussant jusqu'aux limites de mes connaissances. C'était un peu impressionnant. » Puis son accueil avec la remise de ses EPI,

Avec un professionnel, tu n'as pas la même attitude

d'une mallette pleine d'outillages et d'un ordinateur. « En tant qu'apprenti, tu n'es pas laissé à l'écart. Au contraire, je me suis senti tout de suite bien entouré. Chaque fois que j'ai besoin d'un conseil, tout le monde me répond. » Les liens se tissent facilement quand les plus anciens sont tous là pour transmettre leur passion, explique l'étudiant. À ses yeux surtout, un bon maître d'apprentissage est quelqu'un avec qui on peut avoir « une relation franche » comme avec Marc Briec.

Gagner en autonomie et en responsabilités

Pour Loan, la recette est simple pour bien s'intégrer : « Si les maîtres d'apprentissage voient que tu t'intéresses, ils vont s'intéresser à toi. » Les choses se font ensuite naturellement, étape par étape. « Plus tu gagnes la confiance des autres, plus on te confie des tâches intéressantes, des travaux plus compliqués ou des machines plus grosses. » Lui intervient dans le secteur des récoltes : ensileuses, moissonneuses, presses... « À chaque fois, il est

Marc Briec, maître d'apprentissage, et Loan Hingant, apprenti, chez Blanchard Agriculture à Trémeur (22).



indispensable de bien comprendre le fonctionnement de la chaîne cinématique. » Le jeune homme a à disposition des carnets pour chaque machine et des informations sur l'ordinateur. « C'est un travail avant tout manuel et il faut oser se lancer. Mais si tu n'es pas serein pour démonter, tu appelles quelqu'un pour t'aiguiller puis au fur et à mesure, tu gères tout seul. » C'est le chemin sécurisé de l'apprentissage en alternance. « Au fil du temps, on m'a donné de l'autonomie et des responsabilités. »

Son contrat se termine fin août. Une embauche va lui être proposée par l'entreprise. « Je me suis bien intégré à l'équipe. Je me sens bien ici et j'ai envie de rester. » Le jeune homme apprécie les relations avec ses collègues mais aussi avec les clients.

Toma Dagorn

FORMER POUR RECRUTER

« Nous faisons attention à tous les jeunes qui frappent à la porte. Aujourd'hui, former des apprentis est presque le seul moyen de recruter », explique Marc Briec, responsable d'atelier spécialisé Récoltes chez Blanchard Agriculture. Sur le site de Trémeur (22), il y a en permanence 5 ou 6 apprentis issus de filières

Bac pro et BTS. « En Bac pro, ils réalisent des tâches accompagnées. Ensuite, ils gagnent en autonomie jusqu'à être capables de prendre en charge une moissonneuse, faire le devis et le travail. En sortie de BTS, ils doivent être employables et capables de partir en dépannage sur le terrain. » Marc Briec évalue la capa-

cité des jeunes : ponctualité, respect des règles, politesse, relation client... « Chez nous, ils ne font pas que serrer des boulons ou faire les niveaux, ils font des mises en route de matériel en clientèle. Ils profitent des journées de formation : ils montent en compétences et ressortent avec leur livret SAV. » Un apprenti de qualité aura tou-

jours une proposition d'emploi à la fin de son parcours, précise Marc Briec. « Les apprentis amènent de la vie. Ils sont là pour apprendre, mais nous apprenons aussi d'eux. Avec les réseaux, ils font de la veille concurrentielle et savent tout ce qui se passe dans les campagnes : les pannes, les démarrages... »

13 & 14
JUIN

Hippodrome de Loudéac

De 9h à 19h

ENTRÉE GRATUITE

Salon de l'Agriculture des Côtes d'Armor



Concours
Bovins/Chevaux

Animations

Marché
de producteurs

Exposants
Engins agricoles

Depuis 1968, les ETS HUON vous proposent

**LA solution pérenne et indépendante
À LA REPRISE DE VOS EFFLUENTS D'ÉLEVAGE**

Contactez-nous :
02 96 45 45 45
contact@ets-huon.com

Installation classée agréée
par la DDPP pour la reprise des
fumiers bruts (N° FR 22 004 023)



AGENDA



Salon Événement

Le salon Preventica est
organisé à **Rennes** du
16 au 18 juin, destiné à la
prévention des risques
professionnel.
Informations :



Ateliers immersifs Manager la performance et les transitions

Deux ateliers immersifs et
ludopédagogiques,
Jeudi 18 juin, de 14 h
à 17 h 30, à la CCI du
Morbihan, **Ploërmel (56)**.
• Atelier « Manager la
performance : concilier
efficacité collective et
qualité du travail » :
expérimentez deux modes
d'organisation (travail
prescrit ou travail discuté) et
mesurez l'impact direct sur

l'efficacité et la qualité de
vie et des conditions
de travail.

• Atelier « Manager les
transitions : accompagner
les équipes dans les
transformations du
travail » : à partir d'un
serious game inspiré d'une
entreprise agroalimentaire,
identifiez les leviers QVCT
indispensables pour réussir
votre projet de transition.
Témoignages d'entreprises :
un partage d'expériences
avec Stéphanie Hesnard,
dirigeante de la Villa Florale
à Lorient, et Denis Garcia,
directeur du camping
du Moustoir à Carnac,
qui ont amélioré leurs
performances grâce à
la mise en discussion
du travail. Échangez
directement avec eux pour
découvrir leurs solutions.
Échanges et conseils avec
les conseillers CCI Bretagne
et l'Aract Bretagne pour
repartir avec des pistes
d'action personnalisées.
Inscriptions :



L'équipe de LMC Maraîchage.



QUAND L'AMBIANCE COMPTÉ AUTANT QUE LE TRAVAIL

Après plusieurs années de salariat agricole, Marie et Ludovic Caresmel ont voulu créer l'exploitation qu'ils auraient aimé connaître comme employés. Le couple mise sur une ambiance familiale, de la souplesse et des conditions de travail pensées pour le bien-être de l'équipe.

« Nous avons tous les deux été salariés avant de nous installer », raconte Marie et Ludovic Caresmel, associés sur une exploitation de maraîchage diversifié à Irodouër (35). « Tout ce que nous avons mis en place pour notre personnel, c'est justement ce que nous n'avions pas avant d'être patrons. » Pendant leurs dix-sept années de salariat — en élevage de porc pour Marie, en maraîchage pour Ludovic — le couple dit souvent avoir manqué de reconnaissance ou de souplesse dans l'organisation du travail. « Je devais même acheter moi-même mes vêtements de protection », se souvient l'agriculteur. « Aujourd'hui, nous savons exactement ce que nous voulons, ou non, pour nos salariés. »

Des horaires flexibles

L'EARL LMC emploie actuellement trois salariés en CDI, un CDD et un apprenti. Les rémunérations sont légèrement supérieures au Smic et suivent ses évolutions. « Nous essayons aussi d'apporter d'autres avantages », explique Marie Caresmel. « Les salariés peuvent repartir avec des légumes gratuits et acheter les fruits à prix coûtant. » Les horaires restent globalement classiques : 8 h-12 h puis 13 h-30-16 h 30. Mais l'orga-

nisation s'adapte aux réalités du quotidien. En été, lorsque les températures grimpent, chacun peut commencer plus tôt pour éviter les fortes chaleurs. « Nous faisons aussi en fonction des contraintes personnelles, notamment quand il y a des enfants », ajoute la maraîchère. Les astreintes du week-end reviennent, elles, toutes les trois semaines. Les équipements de protection individuelle sont entièrement fournis par l'exploitation. Une machine à laver est même mise à disposition afin de nettoyer les vêtements de travail sur place, « pour éviter d'encrasser leur propre machine à la maison ».

Une ambiance familiale

« Nous sommes très attachés à l'esprit d'équipe et à l'ambiance. Nous voulons quelque chose de familial », insiste le couple. Chaque Noël, salariés et conjoints sont invités au restaurant et repartent avec quelques chocolats et un petit cadeau. Un autre repas convivial est organisé avant les vacances d'été, tandis que les anniversaires sont systématiquement célébrés. « Tous les matins, la pause café permet de prendre le temps d'échanger, de raconter son week-end ou simplement de transmettre les informations importantes pour la journée », indique

Marie Caresmel. « Et chaque vendredi, Ludovic va chercher des viennoiseries pour tout le monde. » Le groupe WhatsApp de la ferme participe aussi à cette ambiance. « On y parle boulot... mais pas seulement », glisse le couple. Photos de vacances pour taquiner les collègues, blagues ou messages du quotidien : l'esprit bon enfant y trouve naturellement sa place.

Une mécanisation pensée pour le confort

Les salariés sont également associés aux réflexions autour des investissements. Des brouettes électriques ont ainsi été achetées pour limiter la pénibilité, des éclairages Led installés dans un hangar jugé

trop sombre et les plans de travail rehaussés. « Nous essayons aussi de mécaniser tout ce qui peut l'être », souligne Marie Caresmel. « Le binage se fait au tracteur, tout comme le déroulage des bâches. » Sur l'exploitation, chacun est polyvalent. Des fiches méthodologiques permettent aux salariés de remplacer facilement un collègue absent. « Et pour éviter les tâches trop répétitives, nous changeons d'activité toutes les deux ou trois heures environ. Même les corvées sont toujours partagées. »

Toujours chercher à progresser

Depuis quelques mois, Marie Caresmel fait partie de la FDSEA. « L'objectif est de défendre à la fois les droits des salariés et ceux des patrons », explique-t-elle. « Nous nous réunissons tous les deux mois environ pour échanger et débattre sur différents sujets. » Alexis Jamet

Nous sommes
très attachés
à l'esprit
d'équipe

TRAVAUX EN COURS

Des travaux sont actuellement en cours sur la ferme. D'ici cet été, l'équipe pourra profiter d'une salle de pause flamboyante neuve, d'un bureau, de vestiaires et de douches non

mixtes. « Nous avons aussi récemment aménagé un parking pour les salariés », ajoute le couple. « Ce sont souvent ces petits détails qui font la différence au quotidien. »



Financement 0,9 %

Gamme QUAD/OUTLANDER



8 332,50 € HT*

*voir conditions en magasin

Gamme SSV/TRAXTER

13 999,50 € HT*

*voir conditions en magasin

02 19 29 06 40 | 06 84 20 90 51 - RENNES
02 19 29 06 39 | 07 57 76 62 40 - LANDIVISIAU

UN ACCORD QUI FAVORISE LE DIALOGUE SOCIAL

Accord interbranche En 2026, les partenaires sociaux du monde agricole ont signé un accord inédit sur les conditions de travail.

➤ Plus de deux ans d'échanges, parfois musclés. C'est le temps qu'il a fallu aux employeurs et aux syndicats agricoles pour parvenir à un accord national interbranche visant à améliorer les conditions de travail et d'emploi en agriculture. D'un côté, les représentants de la FNSEA, de la FNEDT (ETA), des entreprises du paysage et du bois, de la fédération des Cuma et des forestiers privés. De l'autre, ceux des syndicats de salariés, à l'exception de la CGT agroalimentaire, qui a choisi de ne pas soutenir le texte, estimant certaines avancées insuffisantes. « *C'est le volet Santé qui a fait basculer les échanges vers un accord* », indique Pierre-Yves Le Bozec, chef de file de la délégation employeurs. La prise en compte des handicaps visibles et invisibles, de pathologies comme l'endométriose chronique qui peuvent pénaliser les employées, a été particulièrement appréciée des délégations de salariés. « *Nos entreprises peuvent s'organiser pour y faire face, en aménageant les postes de travail, en accordant du temps pour les rendez-vous médicaux. L'idée est d'attirer des gens qui pensent que nos métiers sont difficiles, avec une organisation rigide qui les exclut. Ces dispositions participent aussi à la féminisation du monde agricole* ». Cette mesure fait partie des sujets sur la qualité de vie au travail, avec également un droit à la déconnexion, à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Le document met l'accent sur la prévention des risques professionnels (élaboration du Document unique d'éva-

Pierre-Yves Le Bozec (sur sa ferme à Lanester) est vice-président de la commission employeurs de la FNSEA.



« Sortir du tout normatif »

luation des risques professionnels en présence du salarié), avec une attention particulière portée à la pénibilité physique (port de charges), aux Troubles musculo-squelettiques (TMS) et à l'exposition aux produits phytosanitaires.

Moins de normes pour les logements

Les signataires veulent renforcer le dialogue social de proximité à travers les commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT). « *Ces instances ont pour mission de diffuser les bonnes pratiques dans les territoires, selon leurs*

spécificités. En Bretagne, des formations sont mises en place pour la prévention des TMS et des addictions, par exemple ». Le thème du logement fait partie de l'accord. « *Certaines conditions sont trop strictes (surface minimale, pas de lits superposés...) ; nous voulons moins de normatif et plus de pragmatisme de manière à accroître le parc et faciliter l'accès à des logements pour les salariés. C'est un enjeu dans de nombreuses régions, notamment pour accueillir des saisonniers* ».

Des efforts de pédagogie pour les employeurs

Contrairement à d'autres secteurs d'activité, en agriculture, le patron fait souvent le même métier que le salarié, parle le même langage, fait les mêmes gestes. Des efforts doivent être consentis, côté employeurs : « *Nous sommes des TPE (Très petites entreprises) à 80 %, et souvent, des primo employeurs. Nous avons donc de la pédagogie à faire pour que nos collègues faci-*

litent l'accueil des salariés, prennent le temps d'expliquer, prennent mieux en compte le capital humain ». Pour les organisations patronales, l'accord, en cours de validation par le ministère, doit permettre de répondre à la crise de l'emploi agricole, alors que de nombreuses filières peinent à recruter durablement. Côté syndicats, il s'agit d'un socle de progrès appelé à être décliné dans les branches et les entreprises.

Bernard Laurent

EN QUELQUES CHIFFRES, EN 2024 :

- 10 862 entreprises employeurs en Bretagne (avec la conchyliculture) ;
- 66 000 contrats de travail ;
- 22 247 CDI (+ 15 % de CDI en 5 ans) ;
- 37 % de femmes chez les salariés ;
- 45 % des salariés ont moins de 30 ans.

UN SALARIÉ DEPUIS 16 ANS AU GAEC DE KERMEN À LANESTER

« Avec mon épouse Emmanuelle, nous employons un salarié depuis 16 ans sur notre exploitation de 70 vaches laitières, en traite robotisée, par l'intermédiaire du groupement d'employeurs Solutis Emploi. Nous avons toujours

été dans une démarche d'amélioration des conditions de travail pour nous et notre salarié. Il débute à 9 h le matin, fait sa pause-café quand il le souhaite et est très autonome dans son travail. Il a accès à un vestiaire avec douche et sanitaires. Il

a un entretien annuel et participe à la formation des stagiaires. Nous réalisons tous les travaux de culture. Nous avons fait le choix de certains matériels sans prise de force. Nous attachons aussi beaucoup d'importance à la propreté des lieux.

FEEDWEST
VALORISER AU MIEUX VOS CÉRÉALES



LA FABRICATION D'ALIMENTS À LA FERME

- **Broyage, aplatissage et mélange** de vos céréales et protéagineux directement sur votre exploitation.
- **Grâce à nos camions-usines mobiles**, nous fabriquons sur place vos propres formules d'aliments pour bovins, ovins, caprins, porcs et volailles.

Les avantages :

- **Autonomie / Réduction** des coûts
- **Maitrise** de la qualité des aliments fabriqués
- **Optimisation** de performance
- **Traçabilité** renforcée
- **Diminution** de l'empreinte carbone



ZI du Bray, 53600 Évron
contact@feedwest.com
www.feedwest.com

02.43.90.62.97

« DONNER AUX SALARIÉS L'ENVIE DE REVENIR »

Service de remplacement Faire appel à de la main-d'œuvre salariée se prépare à l'avance. Dans son métier, Philippe Talgorn change régulièrement d'exploitation. Il invite les adhérents de ce service de remplacement à laisser des consignes claires, dans un environnement propre et rangé.

➤ Salarié de Finistère Remplacement depuis 2004, Philippe Talgorn travaille dans « environ 60 exploitations agricoles, régulièrement chez une quinzaine d'agriculteurs », résume-t-il. Une forte expérience donc dans le sud de son département, avec des systèmes et des organisations différents. Le Finistérien intervient pour 2/3 de son temps en élevage laitier, le tiers restant est consacré aux porcs. En lait, les ¾ des installations où il exerce son métier sont en traite robotisée. Les conditions de travail sont pour lui un sujet primordial. « Je considère que lorsqu'un agriculteur embauche un salarié, il doit mettre les moyens en face pour bien l'accueillir ». En production laitière, « il manque encore beaucoup de vestiaires et de toilettes... Or quand l'accueil est bon, c'est encourageant, cela me donne envie de revenir, et sans doute de m'investir davantage ». Hors de

Les informations importantes doivent être lisibles

question pour lui de démarrer sa semaine dans un environnement en désordre ; il lui arrive si besoin « de commencer la semaine en lavant le tracteur. C'est important, car je l'utiliserai toute la semaine ».

Un œil extérieur bienvenu

Lors de sa prise de fonction pendant un remplacement, Philippe Talgorn encourage les agriculteurs à noter au clair les consignes, à rendre facilement accessibles les documents nécessaires. « On change très sou-

Philippe Talgorn est salarié depuis 2004.



LA PAUSE FAIT GAGNER DU TEMPS

Instant incontournable dans une journée, la pause-café « est un moment de partage, qui contribue à améliorer la qualité de vie. Certains considèrent cette pause

comme du travail, en mettant cet espace de temps à profit pour échanger sur les vaches, pour prendre du recul. C'est une façon d'anticiper les activités à venir, et

ainsi de faire baisser la pression ». Se poser permet de faire gagner du temps : « On a tous une vie privée derrière, respecter les horaires est important ».

vent de troupeau. Des informations comme quelle est la vache qui doit vèler, ou lesquelles sont à tarir doivent être lisibles. En traite robotisée, le métier est plus simple, car grâce au logiciel toutes ces informations sont automatisées : quand on est seul, tout est déjà à jour ». Toutes ces années de remplacement lui ont forgé un œil critique et une capacité à conseiller les adhérents du service. Le salarié est ainsi capable de donner son avis « sur des plans de bâtiment, pour rendre le travail confortable et pour simplifier le travail ». Touche-à-tout, l'agent de remplacement est aussi bien capable de suivre techniquement un troupeau, mais aussi de récolter de l'herbe, de transporter de l'ensilage de maïs, de préparer les terres pour les cultures, d'entretenir les paddocks, de passer l'épaveuse, ou encore d'effectuer divers travaux de maçonnerie ou de construction.

Fanch Paranthoën

AGENDA



Webinaire

Des solutions simples et efficaces

Webinaire proposé par la Chambre d'agriculture, le **lundi 29 juin** de 13 h 30 à 14 h 45 : « Femmes en agriculture : Elles osent, elles innover : des solutions simples et efficaces pour améliorer leur qualité de vie au travail ». Inscription auprès d'Élodie Robert, 06 87 60 54 08

Portes ouvertes Innov'Action

Le management en agriculture

Du 12 au 19 juin, les portes ouvertes Innov'Action, organisées par les Chambres d'agriculture permettront aux fermes employeuses de main-d'œuvre d'évoquer leur organisation du travail et le management mis en place pour la qualité de vie au travail.

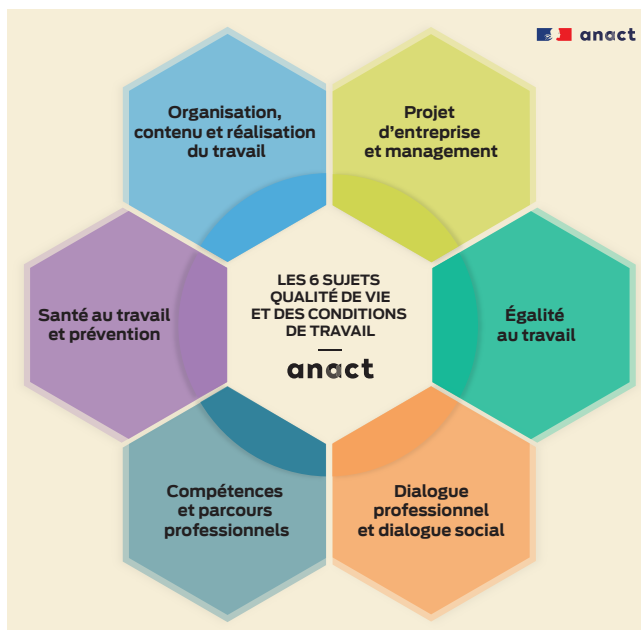
SEMAINE DE LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT)

MANAGER, C'EST TOUT UN TRAVAIL !

Organisée dans toute la France, du 15 au 19 juin, la Semaine pour la QVCT explorera les liens entre qualité de vie et des conditions de travail et management.

➤ La démarche qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) est une démarche collective menée par une entreprise, une association ou une structure publique et qui répond aux finalités ci-dessous :

- Une ambition conjointe : améliorer le travail dans le but de développer la santé des personnes au travail et contribuer à la performance globale (opérationnelle, économique, sociale et environnementale) de l'organisation ;
- Un périmètre d'action : 6 grands thèmes relatifs au travail et ses conditions de réalisation, à traiter progressivement, en faisant des liens entre-eux ;



• Des éléments de méthode incontournables pour installer une démarche QVCT adaptée à la structure, favoriser la participation de tous et expérimenter concrètement de nouvelles façons de travailler.

La QVCT a été promue par les partenaires sociaux dans l'Accord national interprofessionnel (Ani) du 9 décembre 2020. Cet accord complète l'Ani du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail.

Les objectifs

Il s'agit de permettre à tout le monde de faire du « bon travail » et de construire progressivement une organisation de travail favorable

à la fois à la santé des personnes et à la performance globale de l'entreprise. Pour y parvenir, une démarche QVCT doit viser les objectifs suivants :

- Améliorer les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail en donnant à chacune et chacun la possibilité de s'exprimer et d'agir sur son travail ;
- Apprendre à mieux fonctionner ensemble ;
- Permettre à chacun de participer aux évolutions de l'organisation pour améliorer le travail d'aujourd'hui et de demain ;
- Viser un modèle de développement acceptable et soutenable.

DEUX MI-TEMPS EN ÉLEVAGES CAPRIN ET OVIN

À TEMPS PARTAGÉ SUR 2 FERMES

Salariée du groupement d'employeurs Alterrenative'35 depuis 2018, Charlotte Masson travaille dans 2 élevages de petits ruminants. Une activité faite pour elle.

Charlotte Masson, 29 ans, partage son activité entre deux exploitations, à mi-temps sur chacune. Originaire de Seine-et-Marne, la jeune femme apprécie la Bretagne et sa qualité de vie. Attirée par les animaux mais non issue du milieu agricole, lors de ses études, elle s'est orientée vers un Bac STAV avant de poursuivre avec un BTS productions animales à Dol-de-Bretagne. « C'est à ce moment-là que j'ai découvert le monde de l'élevage grâce à un stage en ovins viande dans la baie du Mont-Saint-Michel. » « Après mes études, j'ai été embauchée à mi-temps par l'éleveuse qui gère cette exploitation, via Alterrenative'35. J'habite à cinq minutes de la ferme. Au départ, j'avais un autre mi-temps en maraîchage mais cette production ne me convenait pas. Je ne voulais pas non plus travailler avec des vaches laitières », des animaux trop imposants selon elle. En 2019, elle rejoint l'élevage caprin de Régis Desaize à Trémeheuc (35), situé à une demi-heure de chez elle. « Ici, je m'occupe de l'alimentation et de la traite des 350 chèvres, matin et soir, pendant les deux jours où je suis en poste sur l'exploitation. Je travaille de manière autonome. Dans l'autre élevage, je suis également présente deux jours, mais nous travaillons souvent à deux. » La jeune femme assure aussi certains week-ends.

Cultiver une bonne ambiance de travail

Pour elle, la qualité de l'accueil sur les fermes et la relation avec ses employeurs sont essentielles. « La flexibilité compte des deux côtés, c'est du donnant-donnant. Je fais en sorte de m'adapter lorsqu'il y a un imprévu sur une exploitation et l'inverse est vrai aussi. » Par exemple, en juillet dernier, Charlotte Masson a eu son premier enfant. Régis Desaize a alors décalé la traite du matin de 6 h 30 à 7 h afin qu'elle puisse déposer son bébé à la crèche. L'agriculteur, qui a souffert de fortes tendinites, est passé des vaches laitières aux chèvres en 2017. « J'ai installé une salle de traite 2 x 24, avec des rails qui portent les griffes et accompagnent le mouvement. L'aliment arrive directement dans les auges individuelles grâce à un chariot robotisé », explique-t-il. Pendant le congé maternité de Charlotte Masson, il a recruté une seconde salariée (en passant aussi par Alterrenative'35) qui travaille aujourd'hui à mi-temps sur la ferme. « La

Le goût pour les petits ruminants

Charlotte Masson et Régis Desaize dans l'élevage.



salle de traite est bien adaptée pour elles deux. De mon côté, je traie désormais le samedi, le dimanche et le mercredi soir. »

Mélangeuse, brouette électrique, vis d'alimentation...

Pour fidéliser ses salariées, Régis Desaize mise sur « la confiance, la communication et la souplesse ». Il a également investi dans du matériel afin de réduire la pénibilité du travail : une mélangeuse automotrice il y a quatre ans, une brouette électrique il y a trois ans, une balayeuse automatique et, plus récemment, un silo avec vis contenant les aliments (maïs épi déshydraté, luzerne déshydratée, méteil grain). Ils sont acheminés automatiquement vers la salle de traite ou la mélangeuse. « Tous ces équipements nous facilitent vraiment le travail », souligne Charlotte Masson. Elle ne souhaite pas s'installer, heureuse d'être salariée.

Agnès Cussonneau

UN COUP DE MAIN RH DANS LES FERMES

Régis Desaize a choisi de travailler avec Alterrenative'35 car il apporte « un cadre sécurisant » pour l'emploi des salariés, notamment sur le plan réglementaire. L'objectif du groupement qui recherche

en permanence de nouveaux salariés est de favoriser la mise en place de CDI à temps plein. « Une fois par an, les employeurs ont une réunion avec Pascale Martin, la directrice, pour faire le point sur le

travail avec les salariés. Cela nous aide dans notre organisation, notre manière de manager et cela peut aussi permettre à certains employeurs de résoudre des conflits », explique Régis Desaize.



Knowledge grows

YaraVera® AMIDAS®

l'urée soufrée de qualité Yara®

YaraVera® AMIDAS® est un engrais granulé à base d'urée enrichie en soufre.

Il assure un meilleur rendement qu'avec l'utilisation d'une urée seule ou un mélange d'urée et de sulfate d'ammoniaque.



Pour en savoir plus scannez-moi !

Knowledge grows - Le savoir se cultive



www.yara.fr
#cultivonslavenir

A G E N D A



Webinaire

Atelier « Manager, c'est tout un travail ! »
Atelier participatif organisé avec l'IGR-IAE de Rennes, le **lundi 15 juin**, de 15 h à 18 h. Une activité ludo-pédagogique pour expérimenter une méthode de résolution de problème (nombre de places limitées). Tables rondes et témoignages d'entreprises (Innoval, Aract Bretagne, Catalys Conseil, Groupe Interaction, Apec Bretagne...). Pour s'inscrire aux événements du 15 juin : framaforms.org/inscription-semaine-qvct-

15-juin-26-1774960749.
Informations :
<https://www.anact.fr/semaineqvct/programme>

Visioconférence

« Comment manager le travail pour faciliter les transformations »

Atelier à distance « Comment manager le travail pour améliorer la qualité de vie et des conditions de travail et faciliter les transformations ».

Mardi 16 juin,

de 10 h - 12 h.

Comprendre ce qui se joue dans le travail et dans les transformations et positionner l'activité de management comme un levier de performance et de réussite des projets.

Pour s'inscrire aux événements du 16 juin : forms.gle/dMDgrQUGxn2u9AaTA

LE DOCUMENT UNIQUE :

UN OUTIL DE PRÉVENTION, PAS UNE CORVÉE ADMINISTRATIVE

➤ Obligatoire dès le premier salarié, stagiaire ou apprenti, le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) reste trop souvent mal réalisé ou incompris.

Trop d'exploitants le découvrent rédigé par un prestataire extérieur, réalisé machines et équipements à l'arrêt. « *Difficile de jauger du caractère risqué d'un outil dans ces conditions* », alertent Thomas Gauthier (MSA Portes de Bretagne) et Matthieu Bourdet (MSA Armorique), conseillers en prévention, qui rappellent comment faire de ce document un véritable levier de sécurité sur l'exploitation. Le DUERP n'est pas un énième formulaire à cocher : c'est un état des lieux vivant des risques réels de l'exploitation, co-construit avec tous les membres de l'équipe. Oubliez l'épaisseur du dossier : ce qui compte, c'est sa pertinence au quotidien. Et la façon dont il a été construit (démarche collective, intégration des acteurs de l'exploitation, etc.).

Recenser tous les risques, sans exception

Le document doit inventorier l'ensemble des dangers auxquels les salariés sont exposés : risques physiques (chutes, retournement de machines,

présence d'animaux), risques chimiques (produits phytosanitaires, engrais, produits de nettoyage), mais aussi risques psychosociaux. Pour chaque poste, chaque zone de travail, la démarche consiste à identifier les dangers, évaluer leur gravité et leur probabilité, puis définir les actions correctives. Simple sur le principe mais à faire sérieusement.

Mise à jour régulière

Valable à un instant T, le DUERP doit évoluer à chaque changement : nouveau matériel, nouvelle organisation, nouvel embauché. Il doit aussi être révisé après tout accident du travail, et il est conseillé de la faire une fois par an. Chaque arrivée dans l'équipe est une occasion d'enrichir le document d'un regard neuf. C'est là toute sa richesse, selon les conseillers MSA : « *Les différentes visions permettent d'enrichir le document.* »

Obligatoire depuis 2001 dans les exploitations employeuses, le DUERP s'impose depuis 2012 pour les apprentis et stagiaires. Sa non-teneur expose l'employeur à sa responsabilité civile et pénale.

Carole David

Pour les prestataires extérieurs (inséminateur, livreur d'aliment, vétérinaire... la prise en compte de leur activité est recommandée dans le DUERP de l'exploitation.

ET SI LE VRAI LEVIER, C'ÉTAIT LE DIALOGUE ?

Management La qualité de vie et des conditions de travail est souvent réduite à quelques aménagements de confort. Pour Thomas Gauthier et Matthieu Bourdet, conseillers en prévention respectivement à la MSA Portes de Bretagne et à la MSA Armorique, c'est bien plus que cela : un outil de performance, de fidélisation... et une posture managériale à construire.



La qualité de vie et des conditions de travail, c'est quoi concrètement pour une exploitation agricole ?

Thomas Gauthier : On a longtemps pensé que c'était créer une salle de pause avec un café et un baby-foot. Des petites attentions pour créer de la vie, sans jamais interroger le travail lui-même. La réalité, c'est que la qualité de vie et des conditions de travail touche à l'organisation du travail, au management, au dialogue social, aux compétences, à l'égalité professionnelle. Quand un agriculteur suit son document unique, il travaille déjà sur la qualité de vie et des conditions de travail en prenant en compte la santé de ses salariés et en créant un espace d'échange.

Matthieu Bourdet : C'est cela : s'intéresser vraiment au travail, pas seulement au cadre autour. Prenons un salarié qui manipule trois tonnes d'aliment par jour. La vraie question, c'est comment il le fait, dans quelles conditions physiques et mentales. La qualité de vie et des conditions de travail vise à mettre en place une organisation qui améliore à la fois la performance de l'entreprise et la santé des salariés – y compris leur santé mentale. C'est une approche globale, qui va de pair avec l'évaluation des risques physiques.

Pourquoi le dialogue social est-il au cœur de la démarche ?

Matthieu Bourdet : Parce que l'absence de bien-être au travail résulte souvent de difficultés relationnelles. On le voit sur le terrain : un désherbage mal cadré, une cadence jamais explicitée, et c'est la tension. Un employeur en maraîchage avait demandé à son équipe de désherber des carottes avant de passer à une autre tâche. L'équipe est revenue à midi

sans avoir terminé, accusée d'avoir un mauvais rendement et un désherbage en « sur-qualité ». Or la cadence et la qualité du désherbage attendue n'avait jamais été partagée. Un salarié ne peut pas deviner ce qu'on attend de lui : le cadre, c'est à l'employeur de le fixer. Thomas Gauthier : Et ce dialogue ne peut pas se faire entre deux portes. Il faut prévoir un temps d'échange formalisé – entre employeur et salariés, entre associés – à une fréquence donnée. L'entretien annuel individuel est aussi un moment précieux, trop souvent négligé, pour parler des objectifs et des attendus réciproques. Ce n'est pas un luxe : c'est ce qui donne le ton de l'ambiance de travail, et donc de l'attractivité du poste.

Avez-vous des exemples de solutions concrètes mises en place ?

Thomas Gauthier : Souvent, on est appelés après un départ de salarié. Un agriculteur se retrouve seul, sans comprendre pourquoi son employé est parti. Quand on creuse avec lui, on réalise que c'est parfois juste un équilibre humain qui manquait. Les solutions doivent bien sûr convenir à tous – mais c'est l'exploitant qui fixe

le cap. Le but n'est pas de satisfaire les salariés à tout prix, mais de trouver un compromis de solutions en phase avec le projet d'entreprise. Matthieu Bourdet : Dans une maternité porcine confrontée à un fort turn-over, on a travaillé avec l'employeur et les



TROUVER UN COMPROMIS DE SOLUTIONS EN PHASE AVEC LE PROJET D'ENTREPRISE

nouveaux salariés – majoritairement des femmes – sur l'ergonomie des postes. Des chariots à hauteur pour les soins aux porcelets, des rotations de poste : des solutions simples, peu coûteuses, qui ont suffi à limiter les sollicitations physiques et à stabiliser l'équipe. Dans un autre élevage bovin avec atelier fromager, l'agriculteur a confié à chaque salarié la responsabilité d'un atelier, se positionnant lui-même en coordinateur. Résultat : de l'autonomie, de la reconnaissance, de l'engagement.

Carole David



➤ Matthieu Bourdet, MSA d'Armorique, et Thomas Gauthier, MSA Portes de Bretagne, techniciens en prévention.

ÊTRE EMPLOYEUR EN AGRICULTURE, ÇA S'APPREND ?

Matthieu Bourdet : Absolument. Dès qu'on embauche, on acquiert une nouvelle posture : on n'est plus seulement opérateur, on devient manager. Et ce n'est pas inné. Il faut déconstruire l'image de l'exploitant qui fait tout lui-même et comprendre que le salarié

peut aussi prendre des décisions et des responsabilités. Se former au management, c'est légitime et nécessaire.

Thomas Gauthier : Et cela inclut de valoriser les initiatives du terrain. Si un salarié a trouvé une façon plus efficace de faire une tâche,

dans le respect des règles de sécurité et avec un résultat conforme, pourquoi ne pas généraliser son astuce ? Augmenter la cadence ne fait pas forcément augmenter le rendement. Mettre l'humain en avant, c'est aussi ce qui profite à la productivité de l'entreprise.