

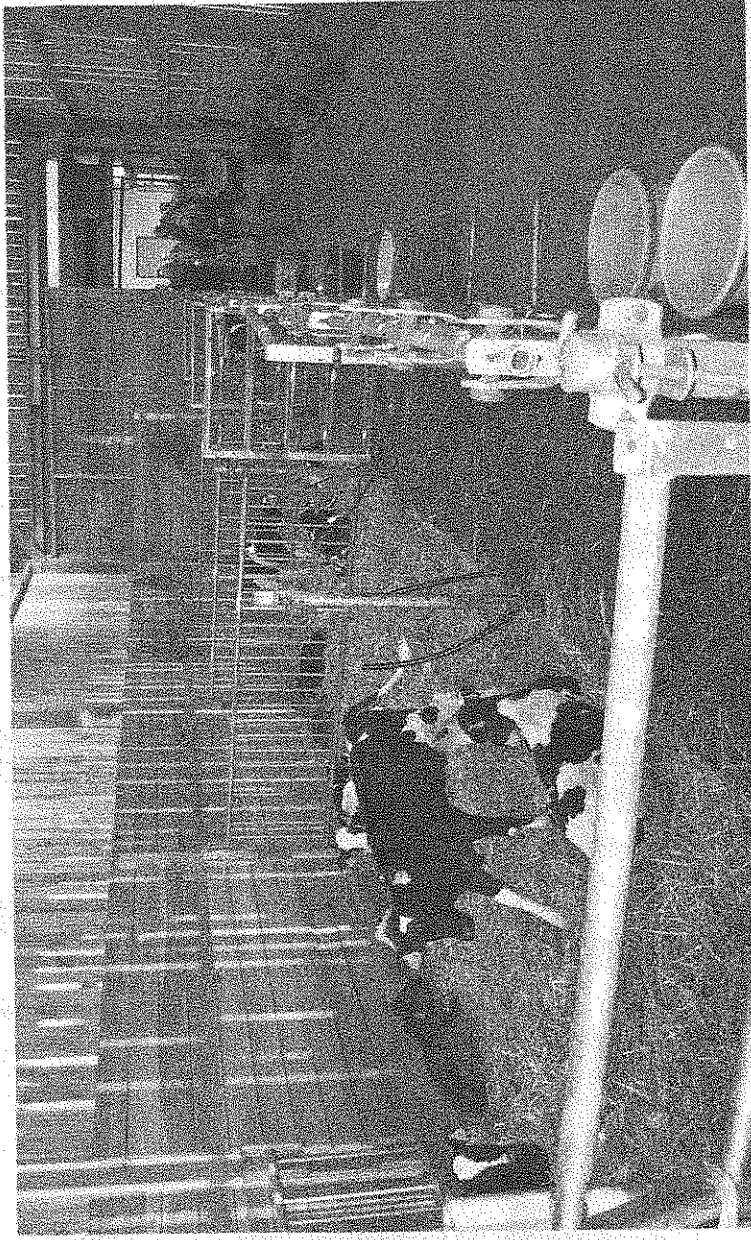
Évènement Bien-être de l'éleveur

Débordé...

L'incapacité à s'adapter au changement et le stress existent depuis toujours. S'il n'est pas évacué, il peut conduire à une charge mentale où l'affectif joue aussi beaucoup. *"Le robot ne vous fera pas la causette!"* explique François-Régis Lenoir, agriculteur dans l'Est de la France et psychosociologue. *"Il n'est pas capable non plus de comprendre vos émotions, vos inquiétudes"*. Or parler de ses soucis au travail est important pour se sentir bien dans sa peau. Depuis cinquante ans, le métier d'agriculteur a glissé d'une logique totalement familiale à une logique d'entreprise, voire d'entrepreneuriat, avec parfois des capitaux venus de l'extérieur. L'organisation du travail des agriculteurs est influencée par celle des autres catégories socioprofessionnelles. Les exploitations grossissent mais la productivité du travail ayant elle aussi atteint ses limites, parfois ça craque. *"Se former pour apprendre à travailler en équipe est une compétence négligée en agriculture"*, poursuit celui qui a un double regard sur la question. Avant d'embaucher un salarié, il faut d'abord repenser l'organisation du travail.

Christian Evon

Parler travail ne doit pas être tabou



En élevage laitier, le responsable des veaux, des vaches ou de l'alimentation a tendance à remplacer l'éleveur qui assurait toutes les tâches.

ELEVAGE /// Il est maintenant difficile de faire tout, tout seul, sur une exploitation bovine. Amenés à travailler à plusieurs, de plus en plus d'éleveurs délèguent des tâches à l'extérieur : Cuma avec chauffeur, groupement d'employeurs ou service de remplacement.

Il faut remettre le travail au cœur de ses objectifs de conduite d'exploitation" résume Didier Désarménien, conseiller élevage à la chambre d'agriculture de la Mayenne et spécialiste des questions d'organisation du travail. "Les structures actuelles sont de plus en plus grandes ramenées au travailleur. En 30 ans, la productivité du travail a été multipliée par deux voire par trois. La norme maintenant c'est 50 UGB et 50 ha par UTH".

La semaine dernière à Jallais, le CRDA des Mayennes, antenne de la chambre d'agriculture de Maine-et-Loire, a organisé une table ronde sur le sujet. Pour trouver des pistes, il faut d'abord se fixer des objectifs. En parler avec son technicien, ses collègues ou sa famille est un préalable pour lever le tabou du travail.

Saturation de l'astreinte

A l'heure actuelle, une exploitation bovine fait travailler en moyenne 1,8 UMO. Si la main-d'œuvre familiale associée reste dominante en élevage, le salariat augmente. L'astreinte a été

progressivement saturée mais représente encore les deux tiers du travail. Le fait marquant de ces dernières années, c'est le poids des cultures de plus en plus important dans la SAU des laitiers puisqu'elle a doublé en trente ans. L'astreinte est maintenant complétée par des pointes de travaux très étalés : végétaux, cultures, etc.

"On assiste donc à une spécialisation des tâches et des responsabilités, donc des compétences", explique Didier Désarménien. D'autant plus qu'il y a une dislocation progressive des types de travaux, notamment entre-temps lié aux animaux (astreinte) et aux surfaces (travail de saison). *"La meilleure efficacité du travail se double aussi d'un risque de perte de vision globale sur l'exploitation"*, met en garde le conseiller élevage. *"Le travail n'est plus seulement physique, il est mental et relationnel. Sans parler de la pression liée aux capitaux qui augmentent"*.

"Ne pas craindre le regard des autres"

Éleveur laitier à Villedieu-la-Blouère, Pierre-Yves Jamin

n'était pas prêt à tout sacrifier pour le travail. Installé en individuel (450 000 l de lait, 360 ha), il ne possède aucun matériel et a fait le choix de la Cuma intégrale, avec distribution de l'aliment chaque jour à l'aide d'une désileuse automotrice. Il est membre aussi d'un groupement d'employeur appelé Présence plus. En contrepartie, c'est lui qui assure la traite tous les week-ends.

"C'est plus facile de créer un groupement d'employeurs quand il y a une dynamique locale. Avec mes deux collègues, ça se passe très bien et une relation de confiance s'est établie avec le salarié. C'est une bonne formule pour répondre aux surcharges de travail, sans basculer sur une embauche directe. Au départ, j'ai suivi avec le groupe lait une journée de formation au management, mais c'est en pratiquant qu'on apprend à travailler avec le salarié."

Faire appel au salariat peut aussi donner envie aux voisins d'en faire autant. *"J'ai la chance que dans mon entourage professionnel, on ne soit pas tous marteaux du travail non plus"*, poursuit Pierre-Yves Jamin. *"Il faut parfois affronter le regard des autres agriculteurs. Comme quand pendant trois ans, je parais tous les mercredis après-midi entraîner mon fils et ses copains qui jouaient au foot."*

Christian Evon
christian.evon@aveniragricole.net