



LE TRAVAIL EN ÉLEVAGE BOVIN LAIT, BOVIN VIANDE ET OVIN-VIANDE

DES RÉFÉRENCES POUR LE CONSEIL



NORD-PAS-DE-CALAIS,
PICARDIE ET NORMANDIE



Sommaire

INTRODUCTION	1
1. PRÉSENTATION DES MÉTHODES D'ENQUÊTES TRAVAIL	2
• La méthode Bilan-travail	2
• La main-d'œuvre	3
• Les différents types de travaux	3
• Le Temps Disponible Calculé (TDC)	4
• La plaquette « Le travail sur mon exploitation »	4
2. CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉCHANTILLON ENQUÊTÉ	5
3. LES RÉSULTATS	6
3.1. Le Travail de saison	6
• Le Travail de saison des cultures de vente	7
• Le Travail de saison des surfaces fourragères	8
• Le Travail de saison troupeau	8
• Le Travail rendu	9
3.2. Le Travail d'astreinte	9
3.2.1. Le travail d'astreinte en élevage bovin laitier	10
• Répartition saisonnière du travail d'astreinte	10
• Résultats de temps de travail d'astreinte	10
• Travail d'astreinte par type de tâche	13
• Référentiel de temps de travail d'astreinte	14
3.2.2. Le travail d'astreinte en élevage bovin allaitant	15
• Répartition saisonnière du travail d'astreinte	15
• Résultats de temps de travail d'astreinte	16
• Travail d'astreinte par type de tâche	17
• Référentiel de temps de travail d'astreinte	18
• Le travail d'astreinte chez les engraisseurs spécialisés	18
3.2.3. Le Travail d'astreinte en élevage ovin allaitant	19
• Résultats de temps de travail d'astreinte	19
• Travail d'astreinte par type de tâche	20
• Référentiel de temps de travail d'astreinte	20
3.3. Le Temps disponible calculé	21
3.4. Les liens entre approche qualitative du Travail et Bilan Travail	24
CONCLUSION	
CARNET D'ADRESSES	
REMERCIEMENTS	

Ont contribué à ce dossier...

• Document réalisé par :

Emmanuel Béguin, Catherine Delvalle, Benoît Delattre, Philippe Tresch (Institut de l'Élevage) avec la participation de Jérôme Pavie, Rémy Hannequin, Jean-Marie Lebrun, Sébastien Juliac, Christelle Récopé, Daniel Platel

• Enquêteurs :

Bilans Travail : Benoit Delattre (Institut de l'Élevage). Enquêtes complémentaires sur le travail d'astreinte : ingénieurs des Réseaux d'élevage bovin viande et bovin lait de Nord-Picardie et 11 étudiants de 4^{ème} année à Lasalle-Beauvais avec l'appui méthodologique de Benoît Delattre, Emmanuel Béguin (Institut de l'Élevage) et Louis Bruneel (Elc3).

• Maquette :

Valérie LOCHON

Introduction

Par ailleurs, le brassage des milieux socioprofessionnels a fait évoluer le contexte social, économique et culturel. Les éleveurs aspirent souvent à une autre qualité de vie, à disposer de plus de temps libre pour la famille, les loisirs et les vacances.

L'amélioration des conditions de travail est un enjeu essentiel pour une majorité d'éleveurs confrontés à l'agrandissement de leurs troupeaux, à la diminution de la main-d'œuvre familiale et à l'évolution régulière des contraintes de production.

Ces constats ont amené les responsables professionnels agricoles et les collectivités territoriales de nos régions à considérer que le travail est une priorité pour l'élevage. Il l'est d'autant plus qu'il se combine aux grandes cultures ce qui est majoritairement le cas en Nord-Picardie et en Haute-Normandie. Pour accompagner les éleveurs dans leur réflexion, des programmes d'actions ont été mis en place : Vivre l'Élevage en Picardie, Temps-Mieux en Normandie...

Aborder la thématique Travail lors du conseil en élevage est difficile. C'est en effet un sujet à multiples facettes : le vécu de l'éleveur et sa perception du métier, le volume global de travail et le temps d'astreinte, la pénibilité physique et le stress, la gestion des pointes de travail, des concurrences entre ateliers et des aléas, l'organisation du travail et des collectifs de main-d'œuvre, le relationnel, le temps libre... La diversité des situations et des attentes des éleveurs rend le conseil Travail difficilement « normalisable ». Plus encore que pour les autres domaines où s'exerce le conseil, chaque situation est un cas particulier. Le conseil Travail nécessite l'acquisition d'une bonne qualité d'écoute et le recours à plusieurs types d'outils et/ou méthodes complémentaires. L'accompagnement dans les exploitations nécessite souvent de recourir à des compétences variées qu'une seule et même personne ne possède pas.

La méthode Bilan-Travail développée depuis de nombreuses années par l'INRA et l'Institut de l'Élevage, s'intéresse prioritairement au travail d'astreinte et au travail de saison. Elle fournit également une estimation de la marge de manœuvre de l'exploitation vis-à-vis du travail. Appliquée à un grand nombre d'exploitations, elle permet l'élaboration de références pour le conseil.

Ce guide présente les principaux résultats tirés de 200 enquêtes réalisées dans 125 exploitations de Nord-Picardie, Haute-Normandie et Basse-Normandie pour les 3 filières bovin lait, bovin viande et ovin viande. Il propose aux conseillers d'élevage des référentiels de temps de travaux adaptés à une large gamme de systèmes de production présents dans le Nord-Ouest de la France.

1/ Présentation des méthodes d'enquêtes travail

Les Réseaux d'élevage dont le métier est de fournir des indicateurs sur la durabilité des systèmes d'élevage, s'intéressent depuis plusieurs années au travail. Des repères ont été diffusés à l'occasion de la publication des derniers cas-types notamment en bovin lait grâce à la réalisation courant 2003 d'une soixantaine de Bilans Travail.

L'augmentation rapide de la dimension des cheptels et la modernisation souvent concomitante des exploitations nécessitent toutefois une actualisation périodique de ces références. Grâce au RMT Travail et à l'appui financier du Conseil Régional de Picardie, un important travail d'enquêtes a été réalisé sur 2009 pour mettre à jour ces références. 93 Bilans Travail⁽¹⁾ ont été menés en Nord-Picardie et en Normandie sur les exploitations des Réseaux d'Elevage des 3 filières bovins lait, bovins viande et ovins viande. En complément, une petite enquête pour quantifier les tâches d'astreinte et pointer les facteurs explicatifs des écarts entre élevages a été effectuée dans 65 exploitations des Réseaux d'élevage⁽²⁾ et dans 31 exploitations laitières de Picardie hors Réseau d'élevage⁽³⁾.

Enfin, un test sur le ressenti des éleveurs des Réseaux d'élevage vis-à-vis du travail a été réalisé auprès de 32 éleveurs à partir de la plaquette « le travail sur mon exploitation : Où en suis-je ? Comment faire mieux ? ».

Cette publication propose donc une synthèse des résultats et des observations issus des Bilans Travail et de l'ensemble des enquêtes complémentaires réalisées.

• LA MÉTHODE BILAN-TRAVAIL

La méthode « Bilan Travail » a été développée dans les années 90. Elle a servi de support à la réalisation de plus de 2000 enquêtes tous types d'élevage et de systèmes confondus. La prise en compte de l'intérêt et des limites de la méthode a donné lieu à des actualisations successives formalisées dans le logiciel Bilan Travail. C'est la 3^{ème} version de décembre 2008 qui a été utilisée dans le cadre de notre étude.

La méthode Bilan Travail permet une évaluation des temps de travaux principaux de l'exploitation. Elle demande une demi-journée d'entretien avec la présence de tous les actifs de l'exploitation à laquelle s'ajoute une autre demi-journée pour la synthèse et la restitution des résultats à l'éleveur.



(1) Enquête réalisée par l'Institut de l'Élevage.

(2) Enquêtes réalisées par les ingénieurs départementaux en charge des Réseaux d'Elevage de Nord-Picardie.

(3) Enquêtes réalisées par des étudiants de l'Institut polytechnique Lasalle Beauvais avec l'appui de ELC3 et de l'Institut de l'Élevage auprès d'éleveurs adhérents à ELC3.

Principes de la méthode Bilan Travail

• LA MAIN-D'ŒUVRE

Le collectif de base est l'ensemble des personnes œuvrant sur l'exploitation. Il est dissocié entre cellule de base et autres travailleurs.

- La Cellule de Base (CB)

Elle regroupe les travailleurs permanents pour lesquels l'activité agricole est prépondérante en temps et en revenu, et qui organisent le travail de l'exploitation. Ce sont les personnes dont il est indispensable de connaître les marges de manœuvre en temps pour définir l'avenir de l'exploitation. Toute personne appartenant à la cellule de base compte pour une personne de la cellule de base (PCB).

- Hors Cellule de Base (HCB)

Les autres travailleurs sont regroupés en quatre catégories : les salariés (à temps complet ou partiel), les bénévoles (retraités, stagiaires...), l'entraide (voisins) et les prestataires de service (Entreprise agricole, CUMA, ...). Dans le cas d'une épouse travaillant sur l'exploitation, soit elle est considérée comme faisant parti de la Cellule de Base car elle s'investit significativement dans la conduite de l'exploitation (et elle compte alors 1 PCB), soit elle est considérée comme bénévole (HCB) dès lors qu'elle n'apporte qu'un appoint de main-d'œuvre (Attention : dans les 2 cas de figure, le temps de travail passé au profit de l'exploitation sera pris en compte).

• LES DIFFÉRENTS TYPES DE TRAVAUX

- Le Travail d'Astreinte (TA)

Il est constitué des tâches à réaliser quotidiennement, dites non différables et non concentrables, et le plus souvent imbriquées. Dans un élevage, il correspond aux soins journaliers aux animaux : alimentation, paillage, raclage, traite... Il peut exister pour les productions végétales (irrigation...). Il est quantifié sur l'année en heure par jour à la demi-heure près. Le contenu et l'importance du travail d'astreinte est évolutif en fonction des événements zootechniques (mises-bas, lactations...) et du calendrier d'alimentation, c'est pourquoi le TA est découpé par période.

- Le Travail de Saison (TS)

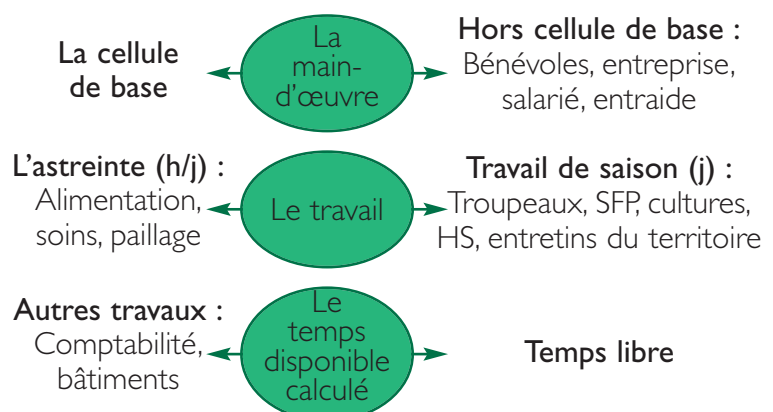
Il regroupe les travaux périodiques, différables et/ou concentrables sur une période donnée. Ils sont liés aux troupeaux (TST), aux surfaces fourragères (TSSF), aux cultures (TSC) et à l'entretien du territoire (TSET). Le TS est quantifié en jours par an, à la demi-journée près.

- Le Travail Rendu (TR)

Il représente le temps passé en dehors de l'exploitation en contrepartie de l'entraide reçue. Sa quantification est la même que pour le travail de saison. On distingue les jours passés par les exploitants eux-mêmes, de ceux réalisés, pour leur compte, par d'autres personnes (bénévoles, salariés...).

Le travail d'astreinte et le travail de saison sont comptabilisés pour toutes les personnes œuvrant sur l'exploitation. Ils sont souvent rapportés à des unités de production : UGB, VL, litre de lait, Kg de viande, ha ... Cela définit leur efficacité et facilite les comparaisons entre exploitations.

La méthode Bilan Travail



• LE TEMPS DISPONIBLE CALCULÉ (TDC)

Le temps disponible calculé est le temps restant après les travaux d'astreinte, de saison et rendu. Il sert à l'accomplissement d'autres tâches non comptabilisées : entretien des bâtiments et du matériel, gestion de l'entreprise, formation, participation aux réunions mais aussi pour s'accorder du temps libre. Le TDC est un indicateur indirect de la marge de manœuvre de l'exploitation au niveau du travail ou un indicateur de « souplesse » du système en matière de gestion du temps mais il ne correspond pas uniquement à du temps libre. Le TDC ne concerne que les membres de la cellule de base. En effet, ce sont eux dont la disponibilité en temps nous intéresse car ils décident de l'organisation du travail, du recours ou non à de la main-d'œuvre hors cellule de base et de l'avenir de l'exploitation : augmentation du cheptel, aménagements des bâtiments, investissements en matériel, modifications de la conduite des ateliers...

Le TDC est calculé pour la cellule de base, par période. Le capital temps est équivalent pour toutes les PCB en considérant des journées de 8 heures. On exclut les dimanches qui sont réservés à la vie privée. Les journées ou demi-journées de TS et de TR sont considérées pleines. Hormis le TA, aucune autre tâche ne peut être effectuée ces jours-là. Le TDC s'obtient alors en soustrayant du capital temps des journées sans TS ni TR, le TA réalisé.

• LA PLAQUETTE « LE TRAVAIL SUR MON EXPLOITATION »

Une plaquette intitulée « LE TRAVAIL SUR MON EXPLOITATION, Où-en-suis-je ? Comment faire mieux ? » a été élaborée en 2008 dans le cadre du programme « Vivre l'élevage en Picardie » à l'initiative des Réseaux d'élevage. Elle se propose d'aider les éleveurs à clarifier leur situation et à exprimer leur ressenti vis-à-vis du travail (plaquette « Brise glace »). Elle permet également d'identifier les pistes d'action prioritaires à engager pour améliorer la situation grâce à une mise à plat de ce qui motive l'éleveur et de qu'il est près à changer dans son mode d'organisation.

Elle se compose de 4 parties :

- un test pour quantifier la satisfaction de l'éleveur par rapport au travail et identifier les domaines de satisfaction et d'insatisfaction,
- une fiche recto-verso pour calculer rapidement le travail d'astreinte du troupeau et le positionner vis-à-vis de références régionales,
- des questions pour faire le point sur les changements envisageables,
- et enfin une présentation d'un panel de solutions qui pourraient être mis en place sur l'exploitation.



Cette plaquette s'accompagne de fiches solutions travail qui permettent d'approfondir la réflexion sur la mise en œuvre de pistes d'actions susceptibles d'intéresser l'éleveur et pouvant concerner des simplifications de pratiques, des équipements, des aménagements de bâtiments ou des réorganisations de la main-d'œuvre.

L'utilisation de ce type d'approche est un bon préalable à la réalisation de diagnostics Travail plus approfondis (Bilan travail, Pact'Éleveur⁽¹⁾...) ainsi qu'à la mise en œuvre d'un conseil ciblé sur un besoin bien identifié (organisation du travail et gestion du relationnel dans un cadre associatif, embauche d'un salarié...).

Le questionnaire de la plaquette « Le travail dans mon exploitation » a été testé dans 1/3 des exploitations en amont de la réalisation des Bilans Travail. Les relations entre cette approche qualitative et l'approche quantitative du Bilan travail sont présentées à la fin de ce guide.

(1) Outil de diagnostic conseil travail élaboré dans le cadre de Vivre l'Élevage en Picardie sous la coordination d'Agro Transfert Ressources et Territoires

2/ Caractéristiques de l'échantillon enquêté

L'enquête Bilan Travail a porté sur des exploitations des Réseaux d'élevages. Il s'agit d'exploitations à bonne performance économique et plutôt efficace dans leur travail. **Leurs résultats peuvent donc être considérés comme des repères optimisés en matière de temps de travail.**

L'échantillon couvre une large diversité d'exploitations, aussi bien en matière de collectif de travail, de statut juridique, de système de productions, qu'en matière de dimension (SAU, cheptel).

Les 93 exploitations enquêtées ont une SAU moyenne de 111 ha pour un effectif de 107 UGB. La gamme des dimensions est très large : de 6 à 251 ha SAU et de 15 à 250 UGB. Les élevages spécialisés sont majoritaires et l'on compte 18 exploitations ayant 2 troupeaux (Lait + viande ou 2 ateliers viande).

L'échantillon comprend une moitié d'exploitations à 1 PCB et une autre moitié à 2 PCB et plus.

La Cellule de Base :

- 44 exploitations avec 1 personne
- 41 exploitations à 2 personnes
- 8 exploitations à 3 personnes et plus

Les statuts juridiques :

- 35 Expl. Individuelles
- 30 EARL
- 25 GAEC
- 3 SCEA

Les systèmes d'exploitation :

- 54 éleveurs spécialisés
- 39 Polyculteurs-éleveurs

Les productions :

- 51 éleveurs bovins laitiers
- 24 éleveurs bovins viande
- 18 éleveurs ovins viande

Toutes les exploitations font appel à de la main-d'œuvre extérieure, sous différentes formes :

- 100 % font appel à l'entreprise, principalement pour les travaux de récolte,
- $\frac{1}{3}$ ont un salarié,
- le bénévolat est présent dans $\frac{2}{3}$ des exploitations dont 75 % des exploitants seuls. Ce type de main-d'œuvre est souvent induit par la présence des parents partis en retraite mais continuant à participer au travail sur l'élevage. Cela entraîne un risque de fragilité pour les exploitations fortement dépendantes du bénévolat.
- L'entraide entre agriculteurs est également bien présente avec près de 75 % des exploitants qui la pratique. Elle concerne plus particulièrement le travail de récolte sur les surfaces fourragères (ensilage maïs,...).



3/ Les résultats

3.1. Le Travail de saison

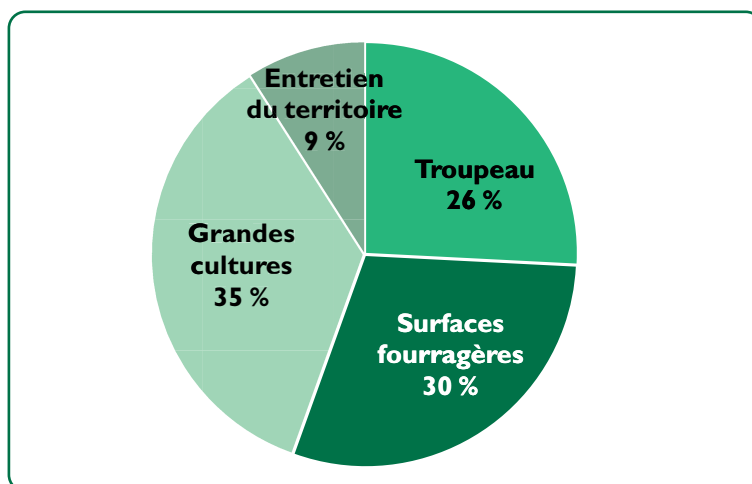
Le Travail de Saison (TS) concerne les travaux réalisés sur les cultures de vente, les fourrages, le troupeau et l'entretien du territoire. On n'observe pas de différences de résultats de TS entre filières sauf pour le TS troupeau qui est spécifique à chaque type d'atelier.

Le travail de saison annuel moyen pour l'ensemble des exploitations s'élève à 155 jours, et ce quelque soit le type de production. On observe cependant de très grandes variations liées à la taille de l'exploitation, aux types de productions et aux choix des éleveurs. Ainsi, le TS varie de 42 à 408 jours.

Les deux tiers du TS annuel moyen sont consacrés à la conduite des surfaces, cultures de vente et fourrages, alors que près d'un quart est consacré au troupeau et près de 10 % à l'entretien du territoire (haies, fossés, clôtures...).

> **Graphique 1 : Répartition des différents types de Travaux de Saison (en jours)**

Source : Bilans Travail 2009, Réseaux d'élevage du Nord-Ouest



La part du TS effectuée par des personnes hors cellule de base est importante, soit 27 %, avec un point prépondérant du bénévolat et du salariat (15 jours chacun en moyenne). L'entraide et l'entreprise sont plus fréquemment présentes dans les exploitations mais souvent pour des interventions de courte durée (7 jours chacun en moyenne).



• LE TRAVAIL DE SAISON DES CULTURES DE VENTE

Le TS sur les cultures de vente représente en moyenne 55 jours par an, soit 1,3 jour par ha. Il varie selon la sole cultivée et l'efficacité du travail de 2,1 à 0,6 jour par ha (cf. tableau 1).

Le TS par hectare diminue significativement avec la taille de la sole cultivée (présence d'économies d'échelle) mais les écarts intra classe de taille varie du simple au double entre 1/3 supérieur et 1/3 inférieur (cf. graphique 2).

La présence de cultures industrielles de type pomme de terre ou lin engendre une augmentation du temps moyen passé par hectare de 30 %. On se situe alors en moyenne à 1,3 jour par ha pour une exploitation avec cultures industrielles de plus de 40 ha de cultures contre 1 jour par ha pour les autres types d'exploitations.

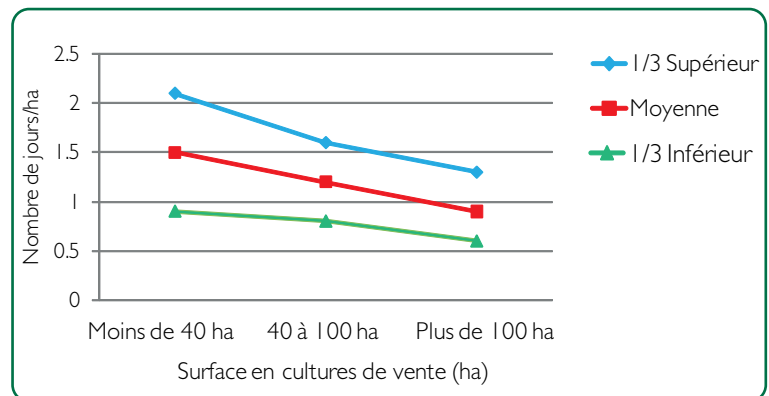
> **Tableau 1 : Travail de Saison des Cultures de vente (jours par ha)**

Source : Bilans Travail 2009, Réseaux d'élevage du Nord-Ouest

Surface en cultures de vente	Moins de 40 ha	40 à 100 ha	Plus de 100 ha
1/3 Supérieur	2,1	1,6	1,3
Moyenne	1,5	1,2	0,9
1/3 Inférieur	0,9	0,8	0,6

> **Graphique 2 : Incidence de la taille de la sole cultivée sur le TS cultures par ha**

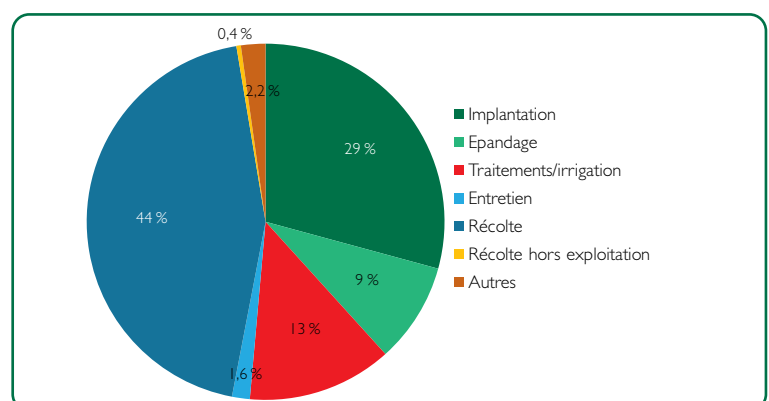
Source : Bilans Travail 2009, Réseaux d'élevage du Nord-Ouest



Le type d'interventions le plus important dans l'itinéraire d'une culture est la récolte avec la moisson, la paille et les autres types de récolte. Celui qui arrive en second correspond à l'implantation avec le déchaumage, le labour, la reprise du sol, le semis et les autres travaux d'implantation (cf. graphique 3).

> **Graphique 3 : Répartition du temps des différents types de travaux sur cultures**

Source : Bilans Travail 2009, Réseaux d'élevage du Nord-Ouest



• LE TRAVAIL DE SAISON DES SURFACES FOURRAGÈRES

Le travail de saison sur les surfaces fourragères est également une source de travail important avec 47 jours par an soit 0,8 jour par ha. Un hectare d'herbe représente en moyenne 0,7 jour de travail alors qu'un hectare de maïs demande 1,4 jour soit le double de l'herbe.

Comme pour les cultures de vente, il existe des écarts de TS par ha très importants (plus du simple au double) entre les exploitations quelque soit la part de maïs dans le système fourrager (cf. tableau 2).



L'intervention la plus consommatrice en temps est la récolte (52 %) comme pour les cultures de vente. Elle représente une part encore plus importante qu'en cultures du fait de la présence de prairies pour lesquelles les autres interventions sont très limitées (notamment l'implantation et les traitements). A noter, le poids important de l'entretien (13 %) avec l'ébousage et la fauche des refus.

> Tableau 2 : Travail de saison sur les surfaces fourragères

Source : Bilans Travail 2009, Réseaux d'élevage du Nord-Ouest

Pourcentage de maïs dans la SFP	Moins de 10 %	De 10 à 30 %	Plus de 30 %
1/3 Supérieur	1,0	1,0	1,5
Moyenne	0,6	0,7	1,1
1/3 Inférieur	0,4	0,5	0,8

• LE TRAVAIL DE SAISON TROUPEAU

Le travail de saison troupeau (TST) comprend les tâches de : manipulation des animaux (tri, sevrage, déplacements), prophylaxie, parage, écornage, tonte, pesée, curage du fumier, etc.

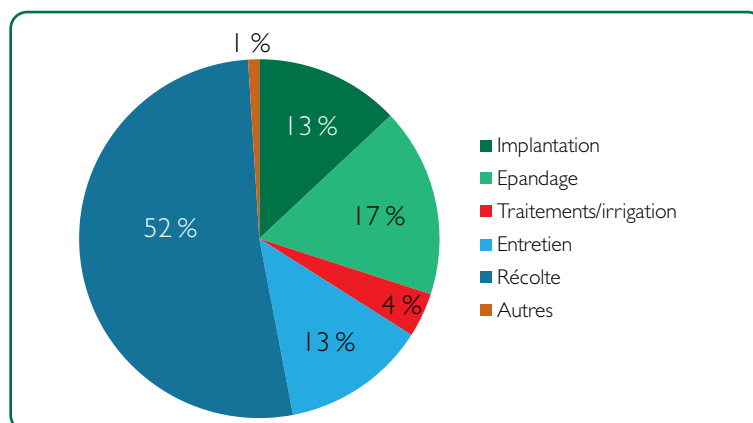
Le travail de saison troupeau en élevage laitier est de 30 jours en moyenne pour un cheptel de 60 VL soit 0,5 jour par VL ou 0,3 jour par UGB. Il varie de 0,10 jour (tiers plus bas) à 0,4 jour par UGB (tiers plus élevé) sans corrélation évidente avec la dimension des cheptels.

Le travail de saison autour du troupeau allaitant est en moyenne de 55 jours pour un effectif moyen de 120 UGB soit 0,5 jour par UGB. Il représente entre 20 et 30 % de l'ensemble du travail de saison quelque soit le système d'exploitation (polyculture-élevage ou spécialisé).

Le travail de saison autour d'une troupe ovine est en moyenne de 63 jours pour 250 brebis soit 0,25 jour par brebis. On constate que le système plein air est plus économe en travail que le système bergerie (respectivement 0,22 et 0,28 jour par brebis et par an).

> Graphique 4 : Répartition du temps des différentes interventions sur les surfaces fourragères

Source : Bilans Travail 2009, Réseaux d'élevage du Nord-Ouest



• LE TRAVAIL RENDU

En retour de l'entraide obtenue par ses voisins, l'exploitant rend en moyenne 6 jours, soit quasiment autant que ce qu'il a reçu.



3.2. Le Travail d'astreinte

Le travail d'astreinte (TA) concerne les soins et interventions journalières auprès des animaux et est donc abordé par filière.

Un paramètre important à prendre en compte dans l'analyse des résultats de TA d'un éleveur est son comportement au travail. On peut schématiquement distinguer plusieurs profils en fonction des pratiques et des objectifs des agriculteurs selon une étude menée par les Réseaux d'élevage des Pays-de-la-Loire, il y a une dizaine d'année :

- le « simplificateur » : il met en place des pratiques simples et rapides, quitte à accepter éventuellement quelques conséquences sur les performances ou la qualité des produits,
- le « perfectionniste » : il aime le travail bien fait et ne compte pas ses heures pour atteindre cet objectif,
- l' « efficient » : il a des pratiques intermédiaires, pour trouver le meilleur compromis entre temps de travail et travail de qualité.

Cette illustration a pour intérêt de sensibiliser chacun au fait qu'un temps de TA par unité produite identique entre 2 éleveurs n'a pas forcément la même signification selon leur profil. Les indicateurs de temps de travaux doivent donc être interprétés avec discernement.

Il est également intéressant d'intégrer la notion plus subjective « d'intensité du travail d'astreinte ». La loi de Parkinson stipule en effet que « le temps consacré à réaliser une tâche est fortement corrélé au temps disponible pour la réaliser ». Vouloir quantifier le temps de travail pour porter une appréciation s'avère donc d'autant plus délicat que ce critère présente un caractère « élastique ».



3.2.1. Le travail d'astreinte en élevage bovin laitier

RÉPARTITION SAISONNIÈRE DU TRAVAIL D'ASTREINTE

En matière de travail, l'élevage laitier présente une particularité que l'on ne retrouve pas dans les filières viandes. En effet, la traite induit une charge de travail d'astreinte biquotidienne tout au long de l'année. Les facteurs qui vont impacter le plus la charge de travail sont le nombre de vaches à traire et le temps de présence des animaux en bâtiments. L'ensemble des travaux de saison à réaliser sur l'exploitation sont donc à planifier en fonction des variations des temps d'astreinte liée à l'élevage.

Dans la plupart des exploitations, l'organisation de l'atelier laitier entraîne un découpage de l'année en 2 grandes périodes :

- La période hivernale où tous les animaux sont en bâtiments,
- La période estivale où l'ensemble des élèves sont aux prés et où les vaches sont nourries en partie par le pâturage.

L'éleveur peut choisir de concentrer le travail sur une période pour faire face à la charge de travail liée aux cultures de vente. Les facteurs de variation qui permet de répondre à cet objectif sont la date de début des vêlages et l'étendue de la période de vêlage.



> Tableau 3 : On peut schématiser ces options par les 2 types de conduite suivants

Source : Bilans Travail 2009, Réseaux d'élevage du Nord-Ouest

		Conduite 1	Conduite 2
Conduite technique	Gestion des vêlages	Étalés sur l'année	Groupés en automne-hiver
	Alimentation	Distribution de maïs toute l'année, peu de pâturage	Valorisation maximale du pâturage, fermeture du silo de maïs en été
Impact sur le travail	Astreinte Générale	Charge de travail régulière sur l'année	Pic de travail en hiver, allègement en été
	Alimentation	Distribution quotidienne de maïs	Distribution de maïs en hiver, gestion du pâturage en été
	Traite	Temps de traite régulier sur l'année	- Augmentation du temps en hiver (effectif maximal de VL) - Temps faible en été (nombre de VL tariés important ou en fin de lactation)
	Soins aux veaux	Abreuvement des veaux quotidien	Absence de veaux en été
	Paillage-raclage	Obligation du maintien d'un paillage et d'un raclage régulier en été	Forte diminution de la fréquence de paillage et raclage en été

Ces choix de conduite se répercutent sur le TA. La conduite 1 qui se rencontre plus fréquemment en système de polyculture-élevage génère globalement plus de TA que la conduite 2, plus fréquente en système spécialisé lait (cf. tableau 5). Ces choix techniques qui ont des conséquences sur l'organisation du travail sont à raisonner en prenant en compte le contexte structurel et pédoclimatique de l'exploitation, les disponibilités en main-d'œuvre, les conséquences sur les résultats économiques de l'atelier et les contraintes de marchés de la laiterie.

RÉSULTATS DE TEMPS DE TRAVAIL D'ASTREINTE

Le travail d'astreinte (TA) concerne la traite, l'alimentation, le paillage, le raclage, les soins aux veaux et la surveillance des animaux. **En moyenne, le volume d'astreinte global des exploitations étudiées s'élève à 2985 heures par an pour 65 vaches.** Il varie de 770 à 7300 heures.

Il correspond à une moyenne de 57 heures par semaine soit 3h50 par jour et par personne. Le TA journalier sur la période basse (période estivale) correspond en moyenne aux trois-quarts du TA journalier de la période haute (période hivernale).

Seule une faible part de ce travail (14 %) est déléguée à des personnes hors cellule de base tels que le salarié, les bénévoles ou encore la CUMA dans le cas de l'utilisation d'une distributrice automotrice à plusieurs (cf. tableau 4).



Le temps de travail d'astreinte est de 27 heures par UGB soit 46 heures par VL. Ramené à la production laitière, le travail d'astreinte consacré à l'atelier laitier représente en moyenne 7 heures pour 1000 litres de lait.

Le système spécialisé est le système le plus performant (- 20 % ramené au nombre de vaches) malgré des structures d'exploitation de plus petite taille. Cependant, les exploitations de polyculture se caractérisent par des vaches plus productives et sont ainsi aussi performant sur le temps de travail ramené au litre de lait (cf. tableau 5).



> **Tableau 4 : Temps de TA des troupeaux laitiers selon le collectif de main-d'œuvre (*)**

Source : Bilans Travail 2009, Réseaux d'élevage bovin lait de Nord-Picardie et Normandie

	Cellule de Base			Ensemble	
	1	2	3 et +		
Nombre d'exploitations	13	21	7	41	
SAU (ha)	75	121	168	114	
Quota (1000 l)	341	472	566	447	
Nombre de VL	52	66	86	65	
Nombre d'UGB	83	126	148	116	
TA (h)	2 305	3 106	3 882	2 985	
TA/PCB (h)	1 729	1 275	1 026	1 377	
TA/j (h)	moyenne	6,3	8,5	10,6	8,2
	Période haute (durée en j)	6,8 (161)	9,8 (189)	12,4 (186)	9,3 (180)
	Période basse (durée en j)	5,3 (205)	7,1 (177)	8,8 (180)	6,8 (185)
TA/semaine (h)	44	60	75	57	
% TA Hors Cellule de Base	19 %	13 %	6 %	14 %	

> **Tableau 5 : Temps de TA des troupeaux laitiers selon le système de production**

Source : Bilans Travail 2009, Réseaux d'élevage bovin lait de Nord-Picardie et Normandie

Système	Polyculteur	Spécialisé	Ensemble
Nombre	16	25	41
SAU (ha)	159	86	114
SFP (ha)	64	72	69
Grandes cultures (ha)	95	14	45
Nombre de VL	72	61	65
Nombre d'UGB	123	111	116
Quota (1000 l)	560	375	447
Productivité/VL (l)	7 780	6 150	6 880
TA/UGB (h)	31	24	27
TA/VL (h)	51	42	46
TA/1000 l (h)	6,8	6,9	6,9

La taille du troupeau est un autre facteur de variation du temps de travail. Le TA par VL varie ainsi de 75 heures pour les troupeaux de 30 vaches jusqu'à 40 heures pour ceux de 70 vaches et plus. Cependant, les éleveurs performants atteignent les mêmes niveaux d'efficacité quelque soit la taille du troupeau avec un minimum de 35 heures par VL. L'augmentation de taille des troupeaux se traduit généralement par une baisse du travail d'astreinte à la VL. Toutefois, dans notre échantillon, on constate des ruptures. Au delà de 60 VL, le TA par VL tend à ré augmenter en lien avec des équipements insuffisants ou inadaptés à la taille des cheptels (salle de traite sous-dimensionnée...).

(*) Les résultats ci-dessus n'intègrent pas les exploitations disposant d'un séchage en grange du fait de la particularité de leur mode de distribution des fourrages. Ceux-ci sont présentés ci-après.

L'étude de l'incidence du système fourrager sur le TA nécessite de recourir aux résultats de Bilans Travail nationaux pour pouvoir bénéficier d'un nombre de résultats suffisants. L'accroissement de la part du maïs dans l'alimentation des vaches génère une augmentation du TA par VL et par UGB. Cet effet est toutefois contrebalancé par une plus forte productivité laitière, dès lors qu'on s'intéresse au critère de TA/1000 l (cf. tableau 6).

La mesure de l'impact de la présence d'un atelier viande en complément du lait sur le TA nécessite aussi de recourir aux données nationales. Cet impact varie selon le type d'atelier viande (engraissement de mâles : jeunes bovins ou bœufs, vaches allaitantes) mais aussi selon l'importance relative de l'atelier viande par rapport à l'atelier lait. Au final, ramené à la VL ou au litre de lait produit, l'impact sur le TA d'un atelier viande apparaît en moyenne très limité (cf. tableau 7). Sauf dans le cas de troupeaux allaitants importants, le temps d'astreinte lié aux soins apportés aux animaux viande (alimentation, paillage, raclage...) semble bénéficier d'économies d'échelles et être « noyé dans la masse » du TA consacré à l'atelier lait (VL et génisses de renouvellement).



> Tableau 6 : Temps de TA des troupeaux laitiers selon le système fourrager

Source : Bilans Travail France entière 2009 - RMT travail

Système	Polyculteur Maïs	Spécialisé Maïs	Spécialisé Herbe-maïs	Spécialisé Herbe
Nombre	17	27	22	13
Nombre de VL	70	59	46	59
Nombre d'UGB	119	93	69	93
Quota (1000 l)	580	448	324	326
Productivité/VL (l)	8 305	7 560	7 100	5 510
TA/UGB (h)	37,1	33,6	35,5	29,5
TA/VL (h)	57,7	54,3	54,1	47,9
TA/1000 l (h)	7,2	7,3	7,7	8,6

> Tableau 7 : Temps de TA des troupeaux lait + viande

Source : Bilans Travail France entière 2009 - RMT travail

Système	Polyculteur Maïs	Spécialisé Maïs
Nombre	11	23
Nombre de VL	64	59
Nombre d'UGB	136	110
Quota (1000 l)	434	352
Productivité/VL (l)	6 800	6 000
TA/UGB (h)	24,3	25,8
TA/VL (h)	53,0	50,2
TA/1000 l (h)	7,6	8,1

Cas des exploitations laitières avec un séchage du foin en grange

12 exploitations enquêtées disposaient d'un atelier de séchage en grange. Du fait de la spécificité de ce type de stockage et de distribution des fourrages, les résultats de ces exploitations sont traités de manière distincte. Elles se caractérisent par des tailles de structure importante (100 ha et 70 vaches) et par des systèmes fourragers centrés sur l'herbe. Elles sont en grande majorité spécialisées (seules 2 d'entre elles sont classées en polyculture).

Le travail d'astreinte sur ces exploitations est en moyenne de 2280 heures/an soit 1200 heures par personne. Cela correspond à une moyenne de 44 heures par semaine ou 3h20 par jour et par personne.

Ces systèmes herbagers obtiennent une excellente efficacité du travail avec un TA moyen de 19 heures par UGB soit 32 heures par vache. Ramené au litre de lait, le travail d'astreinte est de 6,2 heures pour 1000 l.

TRAVAIL D'ASTREINTE PAR TYPE DE TÂCHE

La traite est le premier poste en temps de travail avec plus de 50 % du temps d'astreinte (cf. graphique 6), soit une moyenne de 4 h 10 par jour. Cela correspond à 4 minutes par VL et par jour. On constate de grandes variations entre exploitations. Ce temps varie de 2 à 8 minutes par VL et par jour. Dans l'enquête « Lassalle-Beauvais », le temps de traite varie de 2 à 9 mn par VL en épi et de 2 à 6 mn par VL en TPA avec une différence moyenne non significative de 1 minute entre les deux types d'équipements.

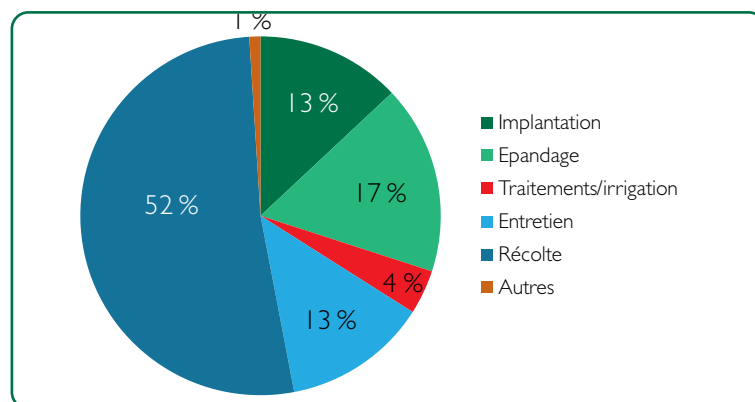
Arrive ensuite l'alimentation avec 20 % soit 1 h 40 par jour dont 60 % pour les VL puis les soins et allaitement des veaux 9 % soit 40 mn par jour et le paillage-raclage 9 % soit 40 mn par jour également dont 70 % pour le paillage.

Les facteurs qui favorisent une bonne efficacité de ces tâches sont nombreux :

- une salle de traite adaptée à la taille du troupeau. Un sous équipement à ce niveau entraîne un cumul annuel très important car répété 2 fois par jour. Dans l'enquête Réseau d'élevage, de nombreuses salles de traites n'avaient pas suivi l'évolution du troupeau ce qui engendraient des pertes de temps non négligeables. La présence de décrochage automatique permet un gain de 2 mn par jour et par VL dans l'enquête Lasalle-Beauvais (6 mn en manuel contre 4 mn avec décrochage automatique).

> Graphique 5 : Répartition en temps des tâches en atelier laitier

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



- Une alimentation mécanisée. A ce niveau, la délégation de ce poste à la CUMA grâce à l'investissement dans une automotrice permet de se libérer de cette astreinte. Dans l'enquête Lasalle-Beauvais, plusieurs facteurs défavorables sont pointés comme : l'utilisation d'un godet distributeur, le nombre de distribution quotidien des fourrages (de 1 à 3 fois/jour), la fonctionnalité de la table d'alimentation (temps de nettoyage), le nombre de sites...
- Un pâturage bien valorisé. La valorisation du pâturage en période estivale permet une réduction importante de l'astreinte journalière liée à ce poste. De plus, ce facteur influence également les autres postes tels que le paillage et le raclage en réduisant le temps de présence des animaux dans les bâtiments.
- La présence d'équipements spécifiques : pailleuse, racleur automatique...
- La fonctionnalité des bâtiments : présence de passage d'hommes, organisation des circuits des fourrages et concentrés...
- L'attitude de l'éleveur. Il s'agit là du facteur explicatif prépondérant de l'efficacité du travail d'après les conclusions de l'étude Lasalle-Beauvais.



RÉFÉRENTIEL DE TEMPS DE TRAVAIL D'ASTREINTE

Ces repères intègrent les gains de productivité permis par l'augmentation du nombre de vaches laitières. Ils prennent également en compte la forte variabilité des TA pour une taille de cheptel donnée d'où un référentiel proposant 5 niveaux d'efficacité du travail par gamme de dimension. Les éleveurs situés dans la catégorie « Très haut » disposent de marge de manœuvre importante pour améliorer leur situation.



Les repères proposés sont présentés pour 4 systèmes de production :

> Tableau 8 : Travail d'astreinte en système Lait spécialisé (heures/VL/an)

Source : Réseaux d'élevage bovin lait de Nord-Picardie et Normandie

Nombre de VL	30-40 VL	50-70 VL	> 80 VL
Très haut	> 75	> 60	> 55
Haut	70	55	50
Moyen	60	45	40
Bas	50	35	30
Très bas	< 45	< 30	< 25

> Tableau 9 : Travail d'astreinte en système Lait + cultures (heures/VL/an)

Source : Réseaux d'élevage bovin lait de Nord-Picardie et Normandie

Nombre de VL	30-40 VL	50-70 VL	> 80 VL
Très haut	> 85	> 70	> 65
Haut	80	65	60
Moyen	70	55	50
Bas	60	45	40
Très bas	< 55	< 40	< 35

Les repères proposés pour les exploitations laitières disposant d'un atelier viande ne sont utilisables que dans le cas où ce second atelier n'est pas trop important. On peut y inclure les exploitations avec engraissement des mâles, bœufs et/ou jeunes bovins, issus du troupeau laitiers et celles avec un cheptel de vaches allaitantes de petite taille et n'ayant donc pas de répercussions importantes sur la charge de travail globale.

Dans le cas où l'atelier viande est de taille importante (plus de 25 VA, achat de maigre pour l'engraissement), il faut scinder les 2 ateliers dans l'analyse du TA et utiliser les références issues des exploitations bovins viande pour l'analyse des résultats de l'atelier viande complémentaire au lait.

> Tableau 10 : Travail d'astreinte en système Lait Spécialisé + Viande (heures/VL/an)

Source : Réseaux d'élevage bovin lait de Nord-Picardie et Normandie

Nombre de VL	30-40 VL	50-70 VL	> 80 VL
Très haut	> 80	> 63	> 58
Haut	75	58	53
Moyen	65	48	43
Bas	55	38	33
Très bas	< 50	< 33	< 28

> Tableau 11 : Travail d'astreinte en système Lait + Cultures + Viande (heures/VL/an)

Source : Réseaux d'élevage bovin lait de Nord-Picardie et Normandie

Nombre de VL	30-40 VL	50-70 VL	> 80 VL
Très haut	> 90	> 73	> 68
Haut	85	68	63
Moyen	75	58	43
Bas	65	48	30
Très bas	< 60	< 43	< 38

3.2.2. Le travail d'astreinte en élevage bovin allaitant

RÉPARTITION SAISONNIÈRE DU TRAVAIL D'ASTREINTE

L'élevage allaitant se caractérise par des variations importantes de la charge de travail d'astreinte quotidienne selon les périodes de l'année. L'ensemble des travaux de saison à réaliser sur l'exploitation sont donc à planifier en fonction des variations de l'astreinte liée à l'élevage.

Dans la plupart des exploitations, l'organisation de l'atelier allaitant entraîne un découpage de l'année en 2 grandes périodes :

- La période hivernale où tous les animaux sont en bâtiments,
- La période estivale où l'ensemble des élèves et des vaches sont aux prés avec leurs veaux.

Cependant, l'éleveur peut choisir de concentrer le travail sur une ou plusieurs périodes pour faire face à la charge de travail liée aux cultures de vente et faire coïncider les besoins les plus importants avec la période de forte pousse de l'herbe. Le facteur de variation qui permet de répondre à ces objectifs est le groupement des vêlages et le choix de la ou des périodes de vêlage.

> Tableau 12 : On peut schématiser ces options par les 2 types de conduite suivants

Source : Bilans Travail 2009, Réseaux d'élevage du Nord-Ouest

		Conduite 1		Conduite 2	
		Gestion des vêlages	Vêlage regroupé (Hiver-printemps)	Vêlages étalés	
Conduite technique	Alimentation		Effectifs et besoins réduits en période hivernale. Fermeture du silo en période estivale. Optimisation du pâturage	Les effectifs et besoins sont relativement constants sur l'année. Une bonne exploitation des prairies nécessite une surface en fauche plus importante.	
	Astreinte Générale		Charge de travail concentrée en période hivernale et début de printemps (avant la mise à l'herbe)	Charge de travail étalée sur l'année avec un pic en période hivernale	
Impact sur le travail	Alimentation		Distribution hivernale réduite (Effectif réduit et besoins moindres). En fonction des conditions climatiques une complémentation au pâturage peut être nécessaire.	Distribution hivernale plus importante et nécessité d'alimenter des animaux au bâtiment en période estival.	
	Surveillance des vêlages		Groupée avec un pic en fin d'hiver début de printemps	Étalée sur l'année	
	Soins aux veaux		Concentré en fin d'hiver début de printemps	Étalée sur l'année	
	Paillage-raclage		Réduit en raison d'un effectif hivernal en bâtiment plus faible	Important à moyen en hiver et réduit en période estivale	

Ces choix techniques ne sont possibles qu'en prenant en compte le contexte structurel et pédoclimatique de l'exploitation, les disponibilités en main-d'œuvre et les incitations commerciales (recherche de broutard en période de faible disponibilité,...).

Une synthèse nationale sur le travail en élevage, sur 170 exploitations, permet d'illustrer l'incidence du choix des périodes de vêlage sur le travail d'astreinte (cf. tableau 13).

> Tableau 13 : Travail d'astreinte en système Lait Spécialisé + Viande (heures/VL/an)

Source : Bilans Travail France entière 2009 - RMT travail

Période de vêlages	Nb d'élevages	Nb de VA /Vêlages	Temps de travail d'astreinte BV (heures)		
			Par an	Par UGB	Par Vache
Automne	26	93	2 099	15	23
Double période	17	95	1 869	13	21
Étalés	29	75	2 497	28	37
Hiver	41	82	2 256	20	31
Ensemble	113	84	2 224	20	29



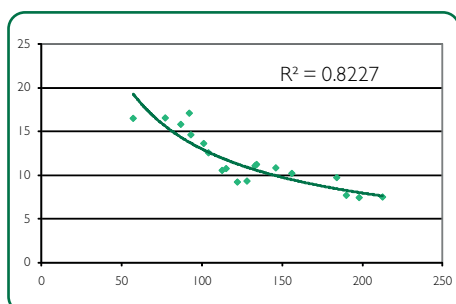
RÉSULTATS DE TEMPS DE TRAVAIL D'ASTREINTE

Le TA se compose des temps consacrés à l'alimentation, le paillage, les soins aux veaux, la surveillance des vêlages, des chaleurs et la gestion du pâturage. Pour les exploitations enquêtées dans cette étude (élevages naisseurs et naisseurs engraisseurs) le volume d'astreinte moyen est de **1 170 heures par an**. Il varie de 820 à 2 240 heures. Cela correspond à une moyenne de **23 heures par semaine** soit 2 h 30 par jour et par personne. La quasi totalité de ce travail est réalisée par la cellule de base (cf. tableau n° 14). Seules de rares exploitations ont recours au bénévolat et dans de faibles proportions.



Graphique 6 : TA/UGB des troupeaux allaitants selon l'effectif de vaches

Source : Bilans travail 2009, Réseaux d'élevage bovin viande de Nord-Picardie et Normandie



> Tableau 14 : Temps de TA des troupeaux allaitants selon le collectif de main-d'oeuvre

Source : Bilans travail 2009, Réseaux d'élevage bovin viande de Nord-Picardie et Normandie

	Cellule de Base		Ensemble	
	1	2		
Nombre d'exploitations	15	8	23	
SAU (ha)	99	167	123	
UGB	109	141	120	
Nombre de VA	56	81	65	
TA (h)	1 074	1 364	1 175	
TA/PCB (h)	1 018	676	899	
TA/j (h)	moyenne	2,9	3,2	
	Période haute (durée en j)	4,3 (160)	5,6 (160)	4,8
	Période basse (durée en j)	1,9 (206)	2,3 (207)	2,0
TA/semaine (h)	20	26	22	
% TA Hors Cellule de Base	4 %	1 %	3 %	

En moyenne le travail d'astreinte en élevage allaitant est de **12 heures par UGB**. Les éleveurs spécialisés se retrouvent plus performants que les polyculteurs-éleveurs (cf. tableau 15). Cette différence ne se retrouve pas au niveau national ou les deux groupes sont très proches.

> Tableau 15 : Temps de TA des troupeaux allaitants selon le système d'exploitation

Source : Bilans Travail 2009, Réseaux d'élevage bovin lait de Nord-Picardie et Normandie

Système	Polyculteur	Spécialisé	Ensemble
Nombre	10	13	23
SAU (ha)	142	107	122
SFP (ha)	56	94	78
Grandes cultures (ha)	86	13	45
Nombre de VA	63	66	65
Nombre d'UGB	104	121	114
TA/VA (h)	21,6	22,3	22
TA/UGB (h)	14	10	12
TA/100 kgv (h)	4,5	3,4	3,9

La taille du cheptel est le second facteur de variation du temps de travail. En effet, l'augmentation du cheptel permet une diminution du temps passé par UGB. Le passage de 100 à 200 UGB permet une division par 2 du TA/UGB.

Les autres facteurs de variation du travail d'astreinte

Un certain nombre de facteurs complémentaires, peuvent faire varier de façon importante les rapports de travaux d'astreinte par UGB comme le mode de logement des animaux (cf. tableau 16) et le rythme de distribution des fourrages (cf. tableau 17).



> **Tableau 16 : Incidence du type de logement sur le TA en exploitation allaitante**

Source : Bilans Travail France entière 2009 - RMT travail - Etude nationale sur le travail en élevage

Type d'atelier	Type de bâtiments	Nb de VA /Vêlages	Temps de travail d'astreinte BV (heures)		
			Par an	Par UGB	Par Vache
Naisseur spécialisé	Etable entravée	9	2 367	29	41
	Plein air intégral	3	1 495	15	19
	Stabulation libre	59	1 990	17	25
	Ensemble	71	2 011	20	27

> **Tableau 17 : Le rythme de distribution des fourrages**

Source : Bilans Travail France entière 2009 - RMT travail - Etude nationale sur le travail en élevage

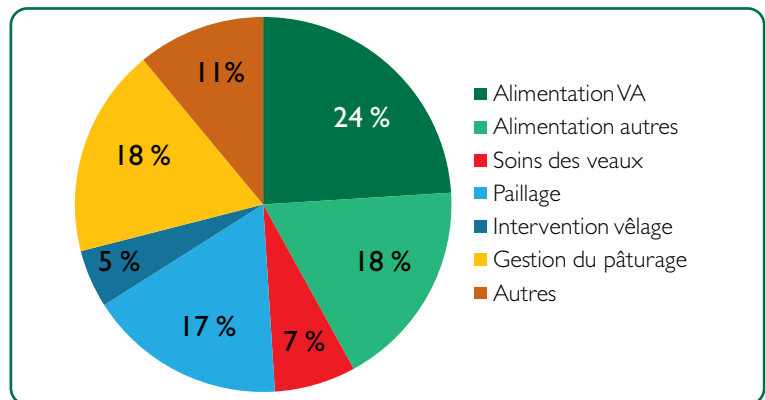
Type d'atelier	Rythme de distribution des fourrages	Nb d'élevages	Temps de travail d'astreinte BV (heures)		
			Par an	Par UGB	Par Vache
Naisseur spécialisé	3 fois / semaine	2	1 308	10	13
	Tous les 2 jours	4	1 552	9	16
	Journalier 1 fois	20	1 717	13	21
	Journalier 2 fois	45	2 198	21	31
	Ensemble	71	2 011	18	27
NE de JB	Journalier 1 fois	24	2 249	13	32
	Journalier 2 fois	10	2 395	20	31
	Ensemble	34	2 292	15	25

TRAVAIL D'ASTREINTE PAR TYPE DE TÂCHE

L'alimentation est le premier poste en temps de travail avec plus de 40 % du temps d'astreinte, soit une moyenne de 1h20 par jour. Cela correspond à une moyenne de 55 secondes par UGB et par jour avec de grandes variations entre les exploitations. Arrive ensuite la gestion du pâturage avec 18 % et le paillage 17 %.

> **Graphique 7 : Répartition en temps des tâches en atelier allait**

Source : Enquête complémentaire 2009, Réseau d'élevage bovin viande de Nord-Picardie



Les facteurs de variation à mettre en avant en élevage allaitant sont :

- la mécanisation de l'alimentation et du paillage
- le groupage des vêlages en adéquation avec la surface en herbe et le parcellaire disponible



RÉFÉRENTIEL DE TEMPS DE TRAVAIL D'ASTREINTE

Ces repères intègrent les gains de productivité permis par l'augmentation du nombre de vaches allaitantes. Ils prennent également en compte la forte variabilité des TA pour une taille de cheptel donnée d'où un référentiel proposant 5 niveaux d'efficacité du travail par gamme de dimension. Les éleveurs situés dans la catégorie « Très haut » disposent de marge de manœuvre importante pour améliorer leur situation.

LE TRAVAIL D'ASTREINTE CHEZ LES ENGRAISSEURS SPÉCIALISÉS

La charge de travail dans ce type d'atelier est en moyenne de 360 heures de TA par an soit

1 heure par jour. L'efficacité moyenne observée dans ces ateliers est de 9,5 heures par UGB ou 1,7 heure pour 100 kg de viande vive produite. (Résultats issues d'exploitation avec un atelier d'engraissement spécialisé et d'exploitations laitières possédant un atelier engraissement)

Les repères proposés sont présentés pour 4 systèmes de production :

> Tableau 18 : Travail d'astreinte en système Naisseur (heures/UGB/an)

Source : Réseaux d'élevage bovin viande de Nord-Picardie et Normandie

Nombre de VA	< 50 VA	50-100 VA	> 100 VA
Très haut	> 35	> 24	> 20
Haut	30	21	16
Moyen	25	18	13
Bas	20	15	10
Très bas	< 15	< 12	< 7

> Tableau 19 : Travail d'astreinte en système Naisseur-engraisseur (heures/UGB/an)

Source : Réseaux d'élevage bovin viande de Nord-Picardie et Normandie

Nombre de VA	< 60 VA	60-100 VA	> 100 VA
Très haut	> 23	> 20	> 20
Haut	20	16	16
Moyen	17	13	13
Bas	14	10	10
Très bas	< 11	< 7	< 7



3.2.3. Le travail d'astreinte en élevage ovin allaitant

RÉSULTATS DE TEMPS DE TRAVAIL D'ASTREINTE

Les différentes tâches recensées en élevage ovin pour le travail d'astreinte sont l'alimentation, le paillage, la surveillance des agnelages, les soins apportés aux agneaux et la gestion du pâturage.

Le volume d'astreinte global en élevage ovin atteint en moyenne **1 250 heures par an**. Il varie de 600 à 2 200 heures. Il correspond à une moyenne de 24 heures par semaine avec de grandes variations de la charge de travail liées aux événements du troupeau. Peu d'exploitations font appel à de la main-d'œuvre hors cellule de base. Cependant, cette main-d'œuvre représente à chaque fois une part importante du travail d'astreinte ($\frac{1}{3}$ au minimum).

Le TA moyen observé en élevage ovin est de **5 heures par brebis et par an** avec une variation de 2,3 à 7,7 heures.

Le système herbager avec une conduite des agneaux en plein-air se distingue par un TA moyen inférieur à celui du système bergerie. La période durant laquelle le TA est au plus haut est plus courte en système plein air : 78 jours contre 155 jours (cf. tableau 20). De plus, ce système se caractérise assez souvent par une conduite simplifiée de la reproduction - moins de lots de mises bas et un agnelage plus groupé - mais aussi par l'absence partielle de tâches se rapportant à l'alimentation et au paillage des brebis grâce au recours à la pâture. Cependant dans les exploitations herbagères, le travail de surveillance et de manipulation au pâturage est souvent considéré comme plus « pénible ».

> **Tableau 20 : Temps de TA des exploitations ovines selon le collectif de travail**

Source : Bilans Travail 2009, Réseau d'élevage ovin du Nord-Ouest

	Cellule de Base		Ensemble	
	1	2		
Nombre d'exploitations	12	6	18	
SAU (ha)	75	105	85	
Nombre de brebis	280	293	284	
Nombre d'agneaux	344	306	332	
UGB ovin	62	86	70	
TA (h)	1 192	1 364	1 250	
TA/PCB (h)	1 029	597	885	
TA/j (h)	moyenne	3,3	4,7	3,4
	Période haute (durée en j)	7,3 (125)	8,0 (111)	7,5 (120)
	Période basse (durée en j)	1,8 (241)	2,3 (255)	2,0 (246)
TA/semaine (h)	23	26	24	
% TA Hors Cellule de Base	13 %	17 %	14 %	

> **Tableau 21 : Temps de TA des exploitations ovines selon le système de production**

Source : Bilans Travail 2009, Réseau d'élevage ovin du Nord-Ouest

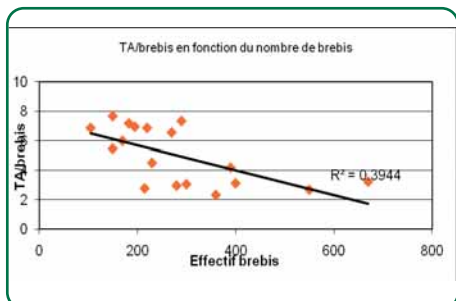
	Cellule de Base		Ensemble	
	1	2		
Nombre d'exploitations	10	8	18	
TA/brebis (h)	6,2	3,5	5,0	
TA/UGB (h)	42	21	32	
TA/agneau (h)	4,4	3,5	4,0	
TA/j (h)	moyenne	3,5	3,3	3,4
	Période haute (durée en j)	6,7 (155)	8,5 (78)	7,5 (120)
	Période basse (durée en j)	2,0 (212)	1,9 (288)	2,0 (246)

On observe une légère tendance à l'amélioration du travail d'astreinte avec l'augmentation de la taille de la troupe. Cela ne paraît pas être le premier facteur qui explique ce critère mais plutôt les pratiques de l'éleveur, le mode de conduite du troupeau et les équipements.

Ainsi, le passage de 200 à 400 brebis peut permettre une économie de 2 heures par brebis.

Graphique 8 : TA/brebis des troupes ovines selon l'effectif de brebis

Source : Bilans Travail 2009, Réseau d'élevage ovin du Nord-Ouest



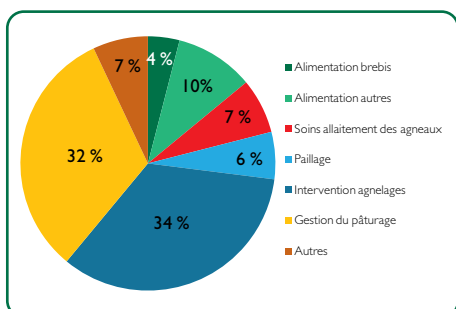
Ce lien est confirmé par une étude nationale intégrant un nombre d'exploitations beaucoup plus important (cf. graphique 9). Toutefois, le lien entre performances techniques et économiques et TA/brebis reste à étudier. Dans une perspective d'augmentation de taille de troupe et de gain de productivité du travail, il convient toujours de rester vigilant au maintien des résultats techniques.

TRAVAIL D'ASTREINTE PAR TYPE DE TÂCHE

L'analyse détaillée du TA reste à approfondir en système Bergerie.

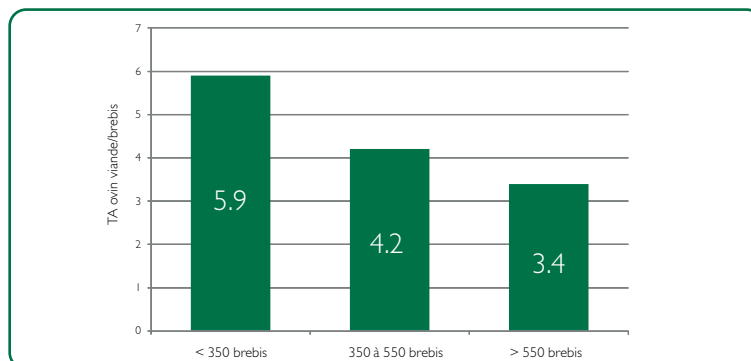
Graphique 10 : Répartition en temps des tâches en atelier ovin de plein-air

Source : Enquêtes complémentaires 2009, Réseau ovin du Nord-Ouest



Graphique 9 : Efficacité du TA ovin viande par brebis en fonction de la taille du troupeau

Source : Bilans travail 2009 France entière - RMT travail - Etude nationale



RÉFÉRENTIEL DE TEMPS DE TRAVAIL D'ASTREINTE

Les repères intègrent les gains de productivité permis par l'augmentation du nombre de brebis. Toutefois, il faut garder en tête qu'il existe plus d'écarts intra classe de dimension qu'entre les 3 classes de dimension proposées. Les repères proposés prennent également en compte le mode de conduite des agneaux, bergerie ou plein-air.

Tableau 22 : Travail d'astreinte en système Bergerie (heures/brebis/an)

Source : Réseau d'élevage ovin du Nord-Ouest

Nombre de brebis	< 300 brebis	300 à 600 brebis	> 600 brebis
Haut	8,5	7,5	6,0
Moyen	7,0	6,0	5,0
Bas	5,5	4,5	4,0

Tableau 23 : Travail d'astreinte en système Herbager (heures/brebis/an)

Source : Réseau d'élevage ovin du Nord-Ouest

Nombre de brebis	< 300 brebis	300 à 600 brebis	> 600 brebis
Haut	5,0	4,7	4,5
Moyen	3,8	3,5	3,3
Bas	2,5	2,3	2,1

3.3. Le Temps disponible calculé

Cet indicateur correspond au temps qu'il reste à la cellule de base pour les activités non comptabilisées (agricoles ou non). C'est la marge de manœuvre de l'exploitation. Il comprend principalement l'entretien du matériel et des bâtiments, la gestion de l'exploitation, la comptabilité et le temps libre.

Le temps disponible calculé (TDC) moyen observé sur les 93 exploitations est globalement de 2 000 heures, soit **1 130 heures par personne de la cellule de base**. Il existe un effet « filière » avec en tendance un niveau de TDC par PCB inférieur en production laitière par rapport aux productions de viande (cf. tableau 24).

Les résultats sont très variables d'une exploitation à l'autre (de 310 à 2100 heures) avec une augmentation liée à la taille de l'exploitation et donc au nombre de personne de la cellule de base (cf. graphique 5). On constate que les exploitations avec 2 personnes dans la cellule de base ont 1200 heures par personne, voire 1400 pour les exploitations à 3 personnes et plus.

L'objectif à atteindre sur une exploitation agricole pour disposer d'un minimum de souplesse est de 1000 heures par personne. En élevage laitier, seul 1 éleveur sur 2 atteint cet objectif alors qu'ils sont 67 % à l'atteindre en élevage ovin et 75 % en bovin allaitant. Cette proportion plus faible en élevage laitier s'explique par l'importance du TA en production laitière (traite) d'où un nombre important d'éleveurs seuls sur leur exploitation qui n'obtiennent en moyenne que 870 heures de TDC.

Tableau 24 : Nombre d'heures moyen de TDC par personne

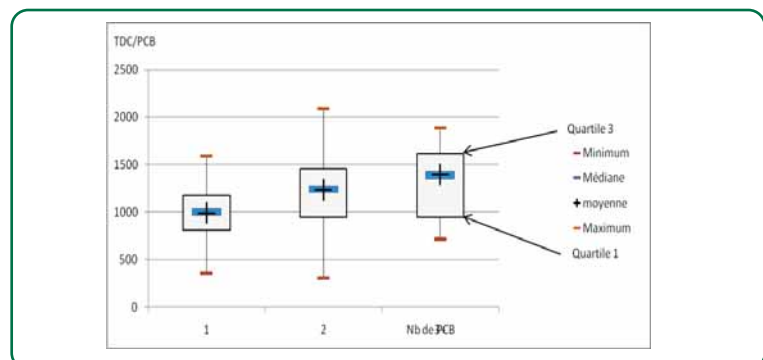
Source : Bilans Travail 2009, Réseaux d'élevage du Nord-Ouest

Nb de PCB	Ensemble	Bovin lait	Bovin viande	Ovin viande
1	1 000	870	1 100	1 070
2	1 240	1 150	1 420	1 250
3	1 400	1 400		
Ensemble	1 130	1 100	1 200	1 130



Graphique 11 : Variabilité du niveau de TDC par personne en fonction du nombre de personne de la Cellule de Base

Source : Bilans Travail 2009, Réseaux d'élevage du Nord-Ouest



3.4. Les liens entre approche qualitative du Travail et Bilan Travail

Le test sur la perception du travail par les éleveurs de la plaquette « Le travail sur mon exploitation » a été réalisé chez 32 éleveurs, principalement en élevage allaitant (18) et en élevage laitier (12) préalablement à la réalisation d'un Bilan Travail. Compte tenu de leur appartenance aux Réseaux d'élevages, ces producteurs sont généralement bien équipés et plutôt efficaces dans leur travail. Les résultats du test de la plaquette valident cette assertion puisque **80 % d'entre eux se déclarent satisfaits de leurs conditions de travail sur l'exploitation au quotidien et globalement à l'échelle de l'exploitation.** Ils sont toutefois 90 % à déclarer ressentir une trop lourde charge administrative et une trop forte pression réglementaire. Enfin, **3 éleveurs sur 4 souhaiteraient disposer de plus de temps libre** pour partir en week-ends ou en congés ce qui confirme l'importance de cette thématique en élevage herbivore.

Si l'on s'intéresse aux relations entre ce test et les résultats du Bilan Travail réalisé chez un même éleveur, on constate l'existence de liens plus ou moins forts sans pouvoir réellement mettre en évidence de corrélations étroites compte tenu du nombre limité de tests réalisés et du type de public enquêté (éleveurs déjà efficaces sur le plan du travail).

Ce test, qui comprend quinze questions, aborde deux grandes thématiques qui sont également évaluées dans le Bilan Travail :

- La charge quotidienne liée au troupeau (travail d'astreinte) qui s'exprime au travers de la question 3 du test « La charge quotidienne liée au troupeau est acceptable ».
- Le temps libre (temps disponible calculé) qui peut s'exprimer de façon plus diffuse aux travers de plusieurs questions : « Globalement, je suis satisfait de mes conditions de travail sur mon exploitation » (question 1), « Le volume global de travail sur l'exploitation est acceptable » (question 2), « En période de pointe, la charge de travail reste acceptable » (question 5), « J'ai du mal à gérer la concurrence entre l'élevage laitier et d'autres activités » (question 6) et « J'arrive à me libérer autant que je le voudrais dans la journée ou dans la semaine » (question 11).

Ce test aboutit au calcul d'un score : plus le nombre de points obtenus est élevé, plus la situation sur l'exploitation est mauvaise (avec un premier seuil à 5 points).

En classant les éleveurs selon ce score, on constate que **70 % des éleveurs ayant obtenu plus de 5 points au test se retrouvent avec un travail d'astreinte annuel supérieur à la moyenne.** A l'inverse, les éleveurs dont la situation est « bonne » (score inférieur à 5), ne sont que 50 % à obtenir un TA inférieur à la moyenne. Les 50 % restants sont donc des éleveurs qui acceptent de passer plus de temps dans leur élevage sans que cela ne les dérange et qui sont satisfaits de leur organisation sur les autres points (temps libre, stress, gestion des pointes de travail et des aléas...).

De la même façon que pour le travail d'astreinte, on peut évaluer la relation entre les 2 outils autour du temps disponible calculé. Ainsi, on constate que **83 % des éleveurs ayant obtenu un score inférieur à 5 se retrouvent avec un TDC supérieur à la moyenne.** Ce résultat est cohérent puisque le TDC est un indicateur qui synthétise plusieurs paramètres qui participent à l'obtention d'une situation plus ou moins favorable en matière d'organisation du travail (adéquation de la main-d'œuvre à l'exploitation, efficacité du TA et du TS, choix de conduite cohérents sur le plan du travail...).

Carnet d'adresses

> Unité de programmes « Réseaux d'élevage bovins lait » de Nord-Picardie

Coordination : Emmanuel Béguin
Institut de l'Elevage - Tél. : 03 22 33 69 43
@ : emmanuel.beguिन@inst-elevage.asso.fr

Christelle Recope
Chambre d'Agriculture de l'Oise - Tél. : 03 44 11 45 12
@ : christelle.recope@agri60.fr

Rémy Hannequin
Chambre d'agriculture de la Somme - Tél. : 03 22 20 67 37
@ : r.hannequin@somme.chambagri.fr

Sébastien Juliac
Chambre d'Agriculture de l'Aisne - Tél. : 03 23 22 50 62
@ : sebastien.juliac@ma02.org

Jean-Marie Lebrun
Chambre d'Agriculture du Nord-Pas-de-Calais
Tél. : 03 21 60 57 70
@ : jean-marie.lebrun@agriculture-npdc.fr

> Unité de programmes « Réseaux d'élevage bovin viande » de Nord-Picardie

Coordination : Philippe Tresch
Institut de l'Elevage - Tél. : 03 22 33 64 73
@ : philippe.tresch@inst-elevage.asso.fr

Vincent Gravet
Chambre d'Agriculture de l'Oise - Tél. : 03 44 11 44 58
@ : vincent.gravet@agri60.fr

Daniel Platel
Chambre d'Agriculture de la Somme - Tél. : 03 22 23 69 73
@ : v.gravet@somme.chambagri.fr

Etienne Falentin
Chambre d'Agriculture de l'Aisne - Tél. : 03 23 97 54 10
@ : etienne.falentin@ma02.org

Guy Corbeille
Chambre d'Agriculture du Nord-Pas-de-Calais
Tél. : 03 21 60 57 70
@ : guy.corbeille@agriculture-npdc.fr

> Unité de programmes « Réseaux d'élevage bovin lait » de Normandie

Coordination : Jérôme Pavie
Institut de l'Elevage - Tél. : 02 31 47 22 72
@ : jerome.pavie@inst-elevage.asso.fr

.....
Chambre d'Agriculture de l'Orne - Tél. : 02
@ : nom.prenom@orne.chambagri.fr

.....
Chambre d'Agriculture du Calvados - Tél. : 02
@ : prenom.nom@calvados.chambagri.fr

.....
Chambre d'Agriculture de la Manche - Tél. : 02
@ : pnom@manche.chambagri.fr

Cédric Garnier
Chambre d'Agriculture de l'Eure et Seine-Maritime
Tél. : 02
@ : gilles.garnier@eure.chambagri.fr

> Unité de programmes « Réseaux d'élevage bovin lait » de Normandie

Coordination : Philippe Tresch
Institut de l'Elevage - Tél. : 03 22 33 64 73
@ : philippe.tresch@inst-elevage.asso.fr

.....
Chambre d'Agriculture de l'Orne - Tél. : 02
@ : nom.prenom@orne.chambagri.fr

.....
Chambre d'Agriculture du Calvados - Tél. : 02
@ :

Jean-Claude Dorenlor
Chambre d'Agriculture de la Manche - Tél. : 02 33 06 49 61
@ : jdorenlor@manche.chambagri.fr

Régis Laffay
Chambre d'Agriculture de l'Eure et Seine-Maritime
Tél. : 02 32 47 35 50
@ : regis.laffay@eure.chambagri.fr

> Unité de programmes « Réseaux d'élevage bovin lait » de Normandie

Coordination : Catherine DELVALLE
Institut de l'Elevage - Tél. : 03 23 97 54 14
@ : catherine.delvalle@ma02.org

Arnaud Grenard
Chambre d'Agriculture de l'Oise - Tél. : 03 44 11 45 12
@ : arnaud.grenard@agri60.fr

Stéphane Pype
Chambre d'Agriculture de la Somme - Tél. : 03 22 23 69 73
@ : s.pype@somme.chambagri.fr

.....
Chambre d'Agriculture du Nord-Pas-de-Calais
Tél. : 03 21 60 57 70
@ : nom.prenom@agriculture-npdc.fr

Jean Baudoux
Chambre d'Agriculture de Basse-Normandie - Tél. : 02
@ :

Emilie Vallet
Chambre d'Agriculture de l'Eure et OCLPHN Seine-
Maritime
Tél. : 02
@ :

Remerciements :

Aux éleveurs des Réseaux d'élevage pour leur accueil et leur contribution active à l'élaboration de ces références.

Aux étudiants de Lasalle-Beauvais pour la réalisation des enquêtes complémentaires sur le travail d'astreinte et leur participation à l'étude sur les facteurs explicatifs des écarts d'efficacité du travail d'astreinte (S. Bodennec, A. Croisier, L. Delahaye, J. Gauvain, C. Genet, M. Goujon, V. Halipre, L. Mellet, F. Raye, A-S. Tyran, C. Warcoïn) ainsi qu'à Laurent Bouton, enseignant à Lasalle-Beauvais et à Louis Bruneel de ELC3 pour leur participation à l'encadrement des étudiants.

Publications :

- > Le travail sur mon exploitation Où en suis-je ? Comment faire mieux ? Plaquette de 12 p+2p, Réseaux d'élevage, Institut de l'Elevage, Chambres d'Agriculture, Agro-Transfert Picardie, Septembre 2008.
- > L'organisation du travail en élevage-Enseigner la méthode Bilan Travail-Guide pédagogique, 158 p. Institut de l'Elevage, INRA, 2008-Educagri éditions.

LES CONSOMMATIONS D'ÉNERGIE DANS LES SYSTÈMES BOVINS LAITIERS

REPÈRES DE CONSOMMATION ET PISTES D'ÉCONOMIE

Sed ut perspiciatis unde omnis iste natus error sit voluptatem accusantium doloremque laudantium, totam rem aperiam, eaque ipsa quae ab illo inventore veritatis et quasi architecto beatae vitae dicta sunt explicabo. Nemo enim ipsam voluptatem quia voluptas sit aspernatur aut odit aut fugit, sed quia consequuntur magni dolores eos qui ratione voluptatem sequi nesciunt. Neque porro quisquam est, qui dolorem ipsum quia dolor sit amet, consectetur, adipisci velit, sed quia non numquam eius modi tempora incidunt ut labore et dolore magnam aliquam quaerat voluptatem. Ut enim ad minima veniam, quis nostrum exercitationem ullam corporis suscipit laboriosam, nisi ut aliquid ex ea commodi consequatur? Quis autem vel eum iure reprehenderit qui in ea voluptate velit esse quam nihil molestiae consequatur, vel illum qui dolorem eum fugiat quo voluptas nulla pariatur.

Neque porro quisquam est, qui dolorem ipsum quia dolor sit amet, consectetur, adipisci velit, sed quia non numquam eius modi tempora incidunt ut labore et dolore magnam aliquam quaerat voluptatem. Ut enim ad minima veniam, quis nostrum exercitationem ullam corporis suscipit laboriosam, nisi ut aliquid ex ea commodi consequatur? Quis autem vel eum iure reprehenderit qui in ea voluptate velit esse quam nihil molestiae consequatur, vel illum qui dolorem eum fugiat quo voluptas nulla pariatur.

Quis autem vel eum iure reprehenderit qui in ea voluptate velit esse quam nihil molestiae consequatur, vel illum qui dolorem eum fugiat quo voluptas nulla pariatur.

LES PARTENAIRES FINANCIERS

Remerciements à la Région Picardie pour son appui financier dans le cadre du programme «Vivre l'Élevage en Picardie». Remerciement à FranceAgriMer et au Ministère de l'Agriculture (CASDAR) pour leur appui financier dans le cadre du RMT travail et du dispositif des Réseaux d'élevage pour le conseil et la prospective (socle national).

Remerciements aux Régions Picardie, Haute-Normandie et Basse-Normandie pour leurs appuis financiers au dispositif Réseaux d'élevage pour le conseil et la prospective (socle régional).

LE PROGRAMME «VIVRE L'ÉLEVAGE EN PICARDIE»

Lancé en 2007, ce plan d'action régional est le fruit d'une mobilisation du Conseil Régional de Picardie et de l'ensemble des acteurs de la filière. Il a pour but de promouvoir l'élevage en région, un élevage qui favorise l'emploi, la création de valeur ajoutée, l'environnement et l'aménagement du territoire. L'axe « Travail et qualité de vie » a pour but de répondre aux aspirations des éleveurs et de leur permettre de concilier leurs activités d'élevage et l'ensemble de leurs activités professionnelles et privées.

LE RMT TRAVAIL

voir avec Florence Kling pour mettre une ou deux phrases d'explications sur ce programme.

Septembre 2010

Document édité par l'Institut de l'Élevage

149 rue de Bercy, 75595 Paris cedex 12 - www.inst-elevage.asso.fr - ISBN : 978-2-84148-954-1 - PUB IE : 00 10 51 017



LES RÉSEAUX D'ÉLEVAGE POUR LE CONSEIL ET LA PROSPECTIVE (RECP)

Issu d'un partenariat associant l'Institut de l'Élevage, les Chambres d'Agriculture et des éleveurs volontaires, le dispositif RECP repose sur le suivi d'un échantillon d'environ 2000 exploitations qui couvrent la diversité des systèmes de production en élevage bovin, ovin et caprin français. Il constitue un observatoire de la durabilité et de l'évolution des exploitations d'élevages.

