

# Travailler dans de meilleures conditions : je fais appel à de la main-d'œuvre !

Aujourd'hui, de nombreux éleveurs ovins aspirent à plus de temps libre. Dans un contexte d'augmentation de la charge administrative, d'agrandissement des exploitations et de diminution du bénévolat familial, la relation entre les éleveurs et le temps de travail change et se confronte à l'évolution de la société. Comment répondre à cet enjeu pour une meilleure adéquation entre conditions de travail, qualité de vie et revenu ?

De nombreuses solutions existent mais avant de s'orienter vers l'une d'entre elles, une réflexion sur les conditions de travail de son exploitation est nécessaire.





LA FILIÈRE OVINE  
**RECRUTE**



## 1 - Où en suis-je ?

**Il s'agit d'identifier les dysfonctionnements de l'exploitation aujourd'hui et les améliorations souhaitées, notamment en termes de temps et d'organisation du travail.**

Pour vous aider à mener cette réflexion, vous pouvez exprimer par écrit vos attentes ou vos souhaits, vérifier s'ils coïncident avec la réalité actuelle et, si ce n'est pas le cas, réfléchir à une solution pour atteindre ces objectifs.

1. *Quels sont mes objectifs personnels en termes de rythme et de temps de travail pour concilier ma vie professionnelle et ma vie privée ? Correspondent-ils à la réalité ?*
2. *Comment fonctionne mon exploitation par rapport aux tâches quotidiennes et aux travaux de saison ? Est-ce que cela répond à mes objectifs professionnels ?*
3. *En parallèle, posez-vous des questions sur les problèmes que vous rencontrez lors de la réalisation de ces tâches : douleurs, risques d'accidents, problème de qualité des produits, retard sur le travail ou travail non réalisé depuis longtemps, panne de matériel, ...*

Pour aller plus loin, il est possible avec l'aide d'un technicien de projeter ses tâches sur un calendrier de manière à faire apparaître des périodes de tension.

## 2 - Ce que je suis prêt à changer

**Vous avez décidé de traiter la question du travail sur votre exploitation pour vous libérer du temps et vous cherchez comment avancer. Il n'y a pas de solutions qui conviennent à tous.**

Pour choisir celles qui sont adaptées à votre cas, il faut d'abord savoir ce que vous êtes prêt(e) à faire, à changer ou non.

- Simplifier mon système de production ou modifier mes pratiques sur mon troupeau ou mes surfaces.
- Aménager les bâtiments existants (couloirs larges pour le paillage automatique et une surveillance facile, tapis de distribution des aliments, ...) ou en concevoir de nouveaux ... Il est important de se projeter dans le temps pour anticiper les évolutions possibles.
- M'équiper notamment en matériel de contention (cornadis, parc, ...) et aménager mes bâtiments pour gagner du temps, notamment pour la distribution des aliments.
- Travailler avec un chien de troupeau.
- Faire appel à de la main-d'œuvre extérieure.

**Cette liste n'est pas exhaustive. Il existe d'autres solutions.**

Des conseillers des  
Chambres d'Agriculture ou des  
organisations de producteurs  
peuvent vous aider à trouver  
la ou les solutions adaptées à  
vos besoins et à vos moyens.

## 3 - Avec quels moyens ?

**La mise en œuvre de nouvelles solutions sur son exploitation implique de disposer des moyens nécessaires mais également d'accepter les impacts potentiels qui vont en découler.**

Dans le cas précis du recours à de la main-d'œuvre extérieure, mis à part dans le cas particulier de l'entraide, deux enjeux de taille doivent être pris en considération :

1 - *Etre capable de gérer le travail d'autrui.*

2 - *Etre capable de dégager des ressources pour payer et pérenniser le personnel supplémentaire.*

*Même en cas de développement de l'activité grâce à un apport de main-d'œuvre, le retour sur investissement sera décalé dans le temps.*

*Il faut donc être en mesure de faire face aux premiers engagements.*

*Un fonds de roulement suffisant doit être prévu.*

**Une étude préalable sur votre capacité financière est donc indispensable avant de vous engager.**

En contrepartie, ne négligez pas les opportunités que cela représente pour l'optimisation voire le développement de votre activité (plus de présence sur le troupeau = diminution des pertes par exemple).

## 4 - Focus sur le recours à la main-d'œuvre

Le recours à de la main-d'œuvre extérieure se heurte encore aujourd'hui à des a priori souvent bien ancrés dans les esprits. Et pourtant, comme peuvent en témoigner de nombreux éleveurs qui s'appuient sur une aide extérieure, les intérêts sont bien réels.

**J'ai du mal à déléguer, à faire confiance**

**Souvent, la réticence à déléguer se lève progressivement une fois le salarié en place, la relation de confiance s'installant avec le temps ...**

L'exploitant est tout à la fois chef d'orchestre et exécutant au même titre que son salarié.

Cette proximité fonctionnelle imprègne souvent la façon dont l'éleveur souhaite que la tâche soit réalisée par le salarié. Ainsi, le secret du « bon manager » réside dans sa capacité d'écoute, de compréhension et ... de tolérance...

**C'est très difficile de trouver et de fidéliser un bon salarié**

**Avant de chercher un salarié, il faut prendre le temps de réfléchir au profil recherché : quelles sont les qualités les plus importantes, suis-je prêt à le former, combien suis-je prêt à le payer ?**

En effet, faute de s'être posé ces questions importantes avant le recrutement, il y a souvent inadéquation entre ce que l'éleveur attend de son salarié et ce qu'il est prêt à investir en salaire, en temps pour le former. Il existe des formations spécialisées en élevage ovin comme le Certificat de Spécialisation qui offrent la garantie de trouver un salarié formé à la production ovine. Dans tous les cas, un temps de formation de votre salarié sur votre exploitation sera nécessaire à son arrivée.

**Prendre un salarié, c'est s'engager sur le long terme**

**Un salarié fidèle est souvent un atout pour l'exploitation. Sa connaissance de l'élevage le rend plus efficace et capable de remplacer l'éleveur en cas d'absence. Mais en cas de mésentente, la réglementation protège en partie le salarié**

**contre les licenciements abusifs.**

Par ailleurs, l'embauche d'un salarié à plein temps n'est pas l'unique solution. Il est possible d'employer quelqu'un à durée déterminée, à temps partiel ou encore de manière saisonnière. Cela peut permettre à l'éleveur employeur de tester la solution du salariat et voir si cela lui convient sans pour autant s'engager à long terme.

**Ça coûte trop cher !**

**Le recours à un salarié doit avant tout être perçu comme un investissement qui, au-delà du coût qu'il représente, apporte des gains importants, même quand ils sont difficilement chiffrables.**

### • LE GAIN ÉCONOMIQUE

Globalement, d'après les références des Réseaux d'Élevage\*, le recours à un salarié permet de gagner en productivité du travail (+1,5 tonne/UMO de l'atelier avec salarié que sans). Cela contribue à compenser le coût lié au salariat. De ce fait, la rémunération du travail des exploitants est améliorée (+0,4 SMIC/UMO exploitante). D'autre part, les charges que le salariat génère sont déductibles du résultat (si vous êtes au bénéficiaire réel). L'impact en termes d'assiette fiscale et sociale est également en prendre en compte (il faut raisonner la charge nette). Enfin, des exonérations sont possibles. Renseignez-vous auprès de votre Centre de gestion, syndicat départemental ou ANEFA départementale (Agence Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agriculture).

### • LE GAIN DE TEMPS

Le temps dégagé par l'emploi d'un salarié permet de s'occuper de tâches qui étaient jusqu'alors délaissées, de réfléchir aux choix stratégiques de l'entreprise ou encore d'éviter les erreurs, approximations ou accidents liés à un volume de travail trop important.

### • LE GAIN EN RÉACTIVITÉ ET SOUPLESSE FACE À L'IMPRÉVU

La présence d'une personne connaissant l'exploitation et le travail à faire permet de pouvoir faire face plus sereinement aux situations de maladies, absences prolongées... sans mettre en danger les résultats de l'exploitation.

### • LE GAIN PERMIS PAR L'APPORT D'UNE COMPÉTENCE, D'UNE EXPERTISE.

La présence d'une personne tierce peut permettre à l'éleveur d'être moins seul face à certaines situations. Souvent peu consultés pour les prises de décision, les salariés peuvent pourtant avoir des compétences complémentaires à celles de l'exploitant et apporter un avis pertinent. Par ailleurs, en impliquant plus le salarié, celui-ci sera davantage motivé et apportera d'autant plus à l'exploitation... Tout dépend de son profil.

**Il y a trop de contraintes légales et administratives**

**Les exploitations ovines sont soumises aux mêmes contraintes que d'autres entreprises. Les métiers de la santé par exemple sont aussi concernés par de fortes amplitudes horaires et par le travail du week-end.**

S'il est vrai que certaines normes de sécurité sont contraignantes, la plupart du temps elles sont justifiées. Il faut apprendre à respecter au mieux la législation (protections de cardans, cabines de tracteur, équipement...). L'accident est toujours possible mais il sera souvent moins grave (physiquement, moralement et légalement) si les règles de sécurité ont été respectées. Des formations à la gestion des ressources humaines existent et sont souvent proposées par les Chambres d'Agriculture. Par ailleurs il est possible de se faire conseiller par un juriste de son syndicat ou Centre de gestion ... Renseignez-vous.



## 5 - Besoin d'un coup de main sur mon exploitation ? A chacun sa solution.

### DES FICHES « OUTILS » POUR VOUS AIDER

Sept fiches ont été rédigées pour vous permettre de cerner les intérêts et les limites de chaque solution. Vous y trouverez également des conseils et des contacts pour les mettre en œuvre ainsi que des paroles d'éleveurs. Consultez-les.

Les attentes et les questions d'amélioration de l'organisation et de travail sont différentes selon les éleveurs et demandent des réponses adaptées. Le tableau ci-dessous vous permettra de repérer celle(s) qui vous conviendra(ont) le mieux.

#### LA SOLUTION PROPOSÉE PERMET D'ATTEINDRE L'OBJECTIF RECHERCHÉ

😊 Parfaitement    😊 Beaucoup    😊 Un peu    😊 Pas du tout

	L'ASSOCIATION	L'ENTRAIDE	L'ENTREPRISE	L'APPRENTISSAGE	LE SERVICE DE REMPLACEMENT	LE GROUPEMENT D'EMPLOYEUR	L'EMPLOI DIRECT
Faire face aux pics de travail	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊
Faire face aux imprévus du quotidien (accident, maladie...)	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊
Se libérer du temps au quotidien	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊
Se libérer du temps occasionnellement (tout ou partie de la journée ou pour prendre des congés)	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊
Se libérer des week-ends de temps en temps	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊
Être plus efficace	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊
Rechercher des compétences	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊
Combattre l'isolement	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊
Partager les responsabilités	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊
Transmettre ses savoirs	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊
Facilité de mise en œuvre	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊
Délai de mise en œuvre	😊	😊	😊	😊	😊	😊	😊

DOCUMENT ÉDITÉ GRÂCE  
AU SOUTIEN FINANCIER DE :

Confédération  
Nationale de l'Élevage  
**CNE**

DOCUMENT ÉDITÉ PAR :

L'Institut de l'Élevage  
149 rue de Bercy - 75595 Paris Cedex 12

RÉDACTEUR EN CHEF :

Audrey DESORMEAUX (FNO) audrey.desormeaux@fno.asso.fr

COMITÉ DE RÉDACTION :

Sophie CHAUVAT (Institut de l'Élevage), Anne Hélène PEUCH  
(ANEFA Limousin), Bernadette VIGNAUD (Chambre d'Agriculture de l'Allier).

COMITÉ DE RELECTURE :

Antoine CARRET (TRAME), Adeline DELAVALLADE (CCMSA)  
Serge FIGON (CER 43), Jean LOMPRET (Service de Remplacement France), Cécile STANILEWCZ  
(Fédération Nationale des Groupements d'Employeurs Agricoles), Yasmina AZMY  
(Service de Remplacement Occitanie), Anne JAIS-NIELSEN (GAEC & Sociétés),  
Florian DASSE (CCMSA), Gérard SERVIERE (Institut de l'Élevage).

CRÉDITS PHOTOS :

CIIRPO et FNO

RÉALISATION MAQUETTE : Bêta Pictoris IMPRESSION : Imprimerie de Lens

Edition 2017. ISBN : 978-2-36343-872-0