

En élevage laitier, trouver un nouvel équilibre après le départ d'un associé

How to find a new labour organisation in dairy farming after a partner's departure

RUBIN B. (1), DESARMENIEN D. (2), HUCHON JC. (3), GOULARD L. (4), SABATTE N. (5), GABORIAU L. (6)

(1) Institut de l'Élevage, service Actions régionales, 49006 Angers

(2) Institut de l'Élevage, chambre d'Agriculture 53, 53000 Laval

(3) Chambre d'Agriculture 44, 44000 Nantes

(4) Chambre d'Agriculture 49, 49000 Angers

(5) Chambre d'Agriculture 72, 72000 Le Mans

(6) Chambre d'Agriculture 85, 85000 La Roche sur Yon

INTRODUCTION

En élevage laitier, le contexte démographique va entraîner prochainement le départ en retraite de beaucoup d'agriculteurs. Certains sont aujourd'hui dans des structures sociétaires, comme les GAEC, qui représentent par exemple plus de 25 % des exploitations laitières de la région des Pays de la Loire. Ce départ d'associé(s) dans un GAEC peut remettre en cause toute l'organisation du travail des associés restants, voire entraîner une nouvelle orientation technique de l'entreprise. Cette étude fait le point sur différentes stratégies que nous avons observées dans des élevages laitiers des Pays de la Loire.

1. MATERIEL ET METHODES

Quatre-vingt-quatre exploitations laitières des réseaux d'élevages des pays de la Loire ont été suivies sur trois années consécutives. Elles ont été choisies pour la prise en compte du facteur travail dans leur orientation et leur organisation. A l'issue de ce suivi, neuf stratégies ont été synthétisées sous forme de quatre pages en 2005 / 2006. Pour mieux comparer leurs impacts, nous les avons appliquées sur une même exploitation laitière du réseau d'élevage qui sera confrontée prochainement au départ d'un associé. La comparaison a été réalisée à partir de simulations portant sur le temps de travail, les conséquences techniques et économiques, sur le territoire concerné et la filière laitière.

2. RESULTATS DISCUSSION

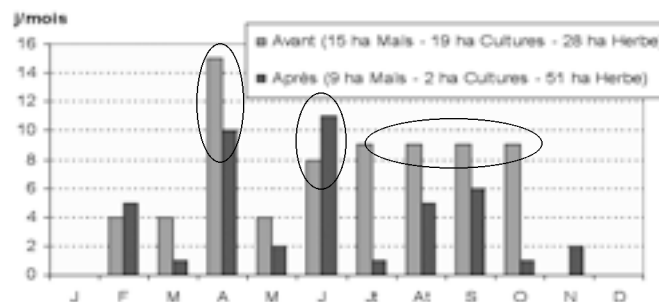
2.1. UNE GRANDE VARIABILITE DE SOLUTIONS

Une multitude de solutions travail existent pour faire face au départ d'un associé. Elles ont été regroupées en six grandes stratégies (tableau 1). Bien que fondamentalement différentes, elles peuvent être combinées sur une même exploitation pour donner encore plus de cohérence au projet final (ex : rester seul et simplifier le système + déléguer les travaux de culture). Leur faisabilité économique est déterminée avant tout par les annuités restantes et les besoins en prélèvements privés des associés.

2.2. LE PROJET ET LES GOUTS DES ELEVEURS : PRINCIPAUX FACTEURS DE CHOIX

Ce à quoi est attaché l'éleveur, sa conception du métier, du travail, ses compétences, sa vision du fonctionnement de l'exploitation sont des éléments essentiels à considérer pour le choix d'une stratégie durable. A titre d'exemple, l'évolution vers un système plus herbager modifie sensiblement la nature et la répartition des travaux des champs au cours de l'année (figure 1) mais aussi les disponibilités et les relations avec l'entourage. De même, la délégation d'une partie des activités d'élevage ne doit pas faire perdre à l'éleveur le contact avec les animaux s'il le considère comme le cœur de son métier. La délégation du semis des cultures, par exemple, bien qu'économiquement intéressante, peut entraîner une frustration forte chez des éleveurs également passionnés de cultures.

Figure 1 : Répartition des travaux saisonniers sur l'année (en jours/mois) avant et après l'extensification



CONCLUSION

Le choix d'une (ou plusieurs) stratégie(s) pour résoudre une problématique travail forte comme le départ d'un associé doit être mûrement réfléchi. Au-delà du facteur travail, chaque orientation a en effet des conséquences sur de nombreux facteurs comme l'économie de l'exploitation, la saisonnalité des livraisons de lait, les relations de l'éleveur avec son environnement...

Rubin B., Huchon JC., Sabatté N., Désarménien D., Gaboriau L., Goulard L., 2005. Actes du séminaire AFPP 2005, 67-80

Veron J., Huchon JC., Goulard L., Désarménien D., Sabatté N., Gaboriau L., 2001. L'approche travail en élevage laitier : d'abord bien se connaître.

Tableau 1 : Impact de différentes stratégies sur le travail, le revenu, l'emploi, la filière

	Diminuer le volume de travail par travailleur	Alléger les pointes de travail	Revenu par travailleur	Emploi	Saisonnalité des livraisons
Remplacer l'associé qui part	+++	+++	-	+++	=
S'associer avec un voisin	+	+	- à +	--	=
Embaucher un salarié	++	++	=	+++	=
Déléguer l'affouragement, l'élevage des génisses, les cultures	=	+++	= à -	+-	=
Rester seul et trouver une nouvelle organisation avec plus de pâturage, monotraite, des vèlages groupés	-	+++	+	-	-
Automatiser du raclage à la traite	+++	+	---	--	+

Du --- (très défavorable) au +++ (très favorable) ; = (sans effet)