

Pas de Tabou sur le Travail en Elevage



GAEC Les Rivières Chanac (48)

Lydie ROUJON, Alain et Pierre BARBUT

Travailler en confiance avec ses associés pour s'impliquer en dehors de l'exploitation et donner du sens à son métier



L'exploitation en quelques chiffres

3 associés – cadre familial :
Alain, Lydie et leur fils, Pierre
Aucune M.O. bénévole

60 Vaches laitières Brunnes
15 Génisses de renouvellement / an

Production de lait en AB :

- 378 000 L de lait livrés à Biolait S.A
- 45 000 L transformés en fromage par la Fromagerie Baechler (47), commercialisé dans la démarche « Saveur Lozère »



189 ha de SAU :

- 15 ha céréales
- 1,5 ha betteraves
- 88,5 ha Prairies temporaires
- 84 ha Prairies naturelles et landes

Au GAEC Les Rivières, les associés ont choisi la **polyvalence** : les tâches quotidiennes sont réalisées à trois mais peuvent être réalisées à deux associés ou même seul si nécessaire. L'objectif étant de faire de la qualité même si ça doit prendre du temps, l'organisation à trois permet d'aller encore plus loin techniquement.

Le fonctionnement à trois facilite également l'organisation au quotidien et offre une certaine souplesse et sécurité, notamment sur le remplacement de chacun si besoin.

Le fait de partager les tâches permet aussi de savoir de quoi on parle quand on donne son point de vue (crédibilise le propos et le ressenti).

Toutes les décisions sont discutées : « *il faut échanger pour que tous les associés soient informés* ».

Par ailleurs, les associés sont **très impliqués dans différents collectifs externes** au GAEC. Ils doivent donc être bien organisés pour se libérer du temps.

L'exploitation possède peu de matériel en propriété. Depuis plus de 20 ans, Alain et Lydie ont choisi d'acheter du matériel en co-propriété avec l'exploitation voisine qui se situe à 1 km. Autre organisation originale, la réalisation du chantier de récolte des fourrages à trois exploitations avec du matériel de la CUMA. Dans un cas comme dans l'autre, ces organisations permettent de gagner du temps en limitant les opérations d'attelage et de dételage des outils. L'acquisition de matériel récent à plusieurs permet également d'améliorer ses conditions de travail.

Comment mieux s'organiser avec les autres pour être bien au travail

Objectifs des exploitants

- Aménager les bâtiments pour simplifier les tâches tout en conservant la qualité de la production
- Organiser la main-d'œuvre afin de pouvoir s'impliquer dans les collectifs externes au GAEC et travailler en commun avec 2 exploitations voisines
- Se libérer du temps

Solutions et facteurs de réussite

Différentes solutions sont mises en place pour organiser la main-d'œuvre et se libérer du temps :

Avec les voisins :

- L'achat d'un tracteur puis **d'une mélangeuse et d'une pailleuse en copropriété** avec l'exploitation voisine qui se situe à 1 km. Ces deux outils sont attelés en permanence sur un tracteur apporté par chacune des structures. Le matin une structure paille et l'autre distribue l'alimentation et inversement le soir. Cette organisation permet un gain de temps important (pas d'attelage et de dételage entre les exploitations) et des économies d'investissement.

- La réalisation du **chantier de récolte des fourrages à trois exploitations avec du matériel de la CUMA.**

Ce travail en commun a également un but social : il permet de lutter contre l'isolement et crée du lien avec ses voisins.

Au sein du GAEC :

- Les **moments d'échanges entre associés** sont réalisés notamment lors des petit-déjeuners et repas qui sont pris ensemble.

- Quand il y a un problème, les associés organisent une **réunion de mise à plat** assez facilement et **rapidement**. Discuter des rôles au sein du collectif est important. C'est Lydie

qui assure généralement ce rôle d'animation.

- Concernant les implications de chacun à l'extérieur de l'exploitation, les associés utilisent un **agenda partagé** qui permet de consulter les impératifs et disponibilités de chacun.

- Les **associés se sont mis d'accord sur les amplitudes horaires des journées**, permettant à chacun d'avoir un rythme différent et des besoins différents, sans culpabilité.

En effet, Pierre aspire à finir les journées vers 18 h tandis que Lydie et Alain préfèrent prendre leur temps pour faire le travail et finir plus tard. Pierre ne voulait pas partir plus tôt que ses parents. Après discussion et accord de chacun des associés, Pierre accepte maintenant de le faire.

- Les **associés ont défini un rythme pour les dimanches et congés.**

Les associés ont pour objectif de prendre du temps pour eux un dimanche sur deux pendant la période creuse (décembre à mars). Mais il y a dissymétrie : un couple, Alain et Lydie, et Pierre qui assure le travail seul. C'est un point de vigilance soulevé par les éleveurs. Pour la prise de congés, les stratégies sont différentes : Pierre prend une semaine par an tandis qu'Alain et Lydie préfèrent prendre une dizaine de jours sous forme de week-ends complets.

Facteurs de réussite pour atteindre les objectifs

Le relationnel se construit ET s'entretient :

- Le conflit n'est pas toujours problématique, il peut être moteur du changement, mais s'anticipe.
- Savoir faire des consensus et cultiver se savoir être au sein du collectif de travail.
- Accepter les différences de fonctionnement, de vision ou même de rythme entre membres du collectif. Cela peut évoluer en fonction de l'âge, des étapes de la vie et de sa propre construction.
- Identifier ce qui est en jeu dans un groupe (rôle, place, représentation...) et prendre du recul.

La communication : se parler, s'écouter, se regarder :

- La liberté de parole est importante dans un collectif, mais elle s'organise.
- Etre vigilant au « non verbal » : un SMS ne véhicule pas les mêmes choses qu'un temps d'échange en face à face où on s'observe, on voit les tensions du corps, on mesure les intentions de voix...
- Faire attention aux sur-interprétations. La fatigue est source de tension.
- Prendre soin du lien qui existe (familial, amical...) : les mots/les paroles sont puissants et peuvent être très blessants mais ils peuvent aussi réparer et reconforter.
- Etre vigilant aux comportements et attitudes des uns envers les autres.
- S'aménager des moments d'échange réguliers, si possible dans un lieu neutre.

La confiance : savoir qu'une tâche peut se faire même en cas d'impossibilité d'un membre.

L'importance des relations humaines pour s'épanouir dans son travail

Emilie DURAND, Conseillère en relations humaines à la Chambre d'Agriculture de Corrèze est intervenue tout au long de la rencontre pour mettre en avant l'importance des relations humaines dans le travail et compléter le témoignage d'Alain, Lydie et Pierre.

Relations intergénérationnelles et familiales : relation parent/enfant

- Les **différences générationnelles existent** et les besoins, les objectifs et attentes de chacun **varient** en fonction de l'âge et des étapes de la vie.

- **Travailler en famille** permet d'un côté de **faciliter la relation** parce que chacun se connaît et connaît le fonctionnement de l'autre. Pour Alain, cela lui permet de laisser Pierre faire ses propres expériences. Cela lui permet également de dire ce qu'il pense sans avoir besoin d'y mettre les formes.

Mais d'un autre côté, Lydie tempère en disant que les associations familiales compliquent aussi parce qu'il faut arriver à **préserver la relation**, « on ne peut pas toujours se disputer parce que c'est notre fils ».

- La question du **lien** est très importante dans une association familiale. Les liens qui nous unissent nous permettent **d'aller plus loin dans la relation** mais attention car ce lien peut **aussi casser**. Et les dégâts peuvent alors être plus forts que dans une association hors cadre familiale.

- Dans un groupe familial, ce travail sur le mode relationnel n'est pas toujours explicite et / ou réfléchi. D'où l'importance de **temps de partage**.

- Parfois, il est bon **d'identifier ce qui est en jeu** dans une famille ou dans une association entre tiers (jeu de représentation, image du paternel qui se recrée...) pour pouvoir **prendre du recul** et arriver à **se détacher de cet héritage**. Cela permet des changements de comportements.

Relations extérieures et implications dans le territoire :

« Quand Pierre n'était pas installé, le travail se faisait bien mais c'était la routine. A trois, on peut prendre des responsabilités et donc sortir de l'exploitation.

C'est important pour nous tous, cela donne du sens à notre métier et notre vie :

- En dehors du travail, qu'est-ce qu'on fait ? Et puis travailler à plusieurs nécessite de la confiance : c'est valorisant et les échanges permettent d'évoluer ».

Les **responsabilités extérieures « obligent » à s'organiser** pour faciliter le travail quotidien ce qui fait que l'astreinte n'est pas une corvée. Cela permet donc d'avoir une bonne qualité de vie malgré l'agrandissement des exploitations.

CONTACTS

Amandine MASIP – CDA 48
amandine.masip@lozere.chambagri.fr
07 84 27 14 66

Jocelyn Fagon – IDELE
jocelyn.fagon@idele.fr
05 61 75 44 33

Claire SABY
GIE Elevage Occitanie
claire.saby@elevation-occitanie.fr
06 24 24 38 07

Paroles d'éleveurs :

« Dans un groupe, il faut qu'avec nos objectifs communs, on arrive à satisfaire nos objectifs personnels »

Pierre