



**Optimiser l'organisation du travail est indispensable pour limiter ses charges et travailler dans de bonnes conditions. Dix élevages bretons, élevant des vaches laitières, des porcs ou des volailles, ont été interrogés sur leur organisation. L'efficacité est présente dans tout type de structures. Des relations humaines sereines sont essentielles à un bon fonctionnement de l'exploitation, et à l'épanouissement des éleveurs dans leur métier.**

## 1. Introduction

La recherche et le conseil relatifs au travail en élevage traitent souvent séparément la productivité du travail, les modalités d'organisation et le sens donné au métier.

Dans toutes les filières, la taille des ateliers augmente, et le recours au salariat se développe (Martel et al., 2012). Cependant, la diversité des styles d'élevage et des profils d'éleveurs persiste (Commandeur et al, 2006). Ces styles illustrent des combinaisons d'objectifs, de structures et de modes de gestion technique différents.

## 2. Méthode

### 2.1. Objectif

Le projet « Organisation, productivité du travail et sens du métier dans des élevages innovants » a été lancé en 2010 par l'Institut de l'Élevage, dans le cadre du RMT Travail. Il vise à déterminer comment s'articulent organisation du travail, performance technique et économique, et sens du métier dans des exploitations d'élevage dites « innovantes ».

### 2.2. Méthode d'enquête

Des enquêtes ont été réalisées dans 60 élevages français et 20 élevages d'autres pays d'Europe. Elles se sont déroulées par entretien avec un ou plusieurs exploitants, en un ou deux passages. Le tableau 1 récapitule les aspects abordés.

La trame de l'enquête était constituée d'une série de questions pour la plupart ouvertes. Les réponses étaient codées a posteriori. Les remarques des éleveurs pouvaient être enregistrées en commentaire.

L'échantillon a été construit afin d'obtenir une diversité de collectifs de travail, de productions, de tailles d'exploitation et d'« innovations » mises en œuvre. Celles-ci portent sur l'effectif

(humain ou animal), la productivité physique du travail, ou la mise en œuvre de solutions originales en termes de main-d'œuvre, de matériel ou d'organisation.

**Tableau 1 : Thèmes abordés lors de l'enquête**

1 <sup>er</sup> passage	Description de l'exploitation Calendrier annuel et périodes de travail Journées ou semaines types Rapport au travail Articulation entre temps de travail et temps privé
2 <sup>e</sup> passage	Focus sur 1 ou 2 innovations Organisation du travail Résultats économiques de l'exploitation Relations socio-professionnelles Sens du métier Avenir de l'exploitation

### 2.3. Traitement des données

Les résultats ont été traités statistiquement à l'échelon national, afin d'analyser séparément, puis conjointement les trois dimensions du travail étudiées. Cette analyse fait l'objet d'un autre rapport.

Les données régionales ont également fait l'objet d'une analyse spécifique. L'objectif était de répondre aux questions suivantes, en identifiant les réussites et les difficultés exprimées :

- comment les éleveurs gèrent-ils leur temps de travail et leurs astreintes ?
- comment les éleveurs aménagent-ils la conduite d'élevage et les bâtiments pour gagner du temps ou du confort ?
- dans le travail à plusieurs, comment se répartissent les responsabilités ? Selon quelles règles les éleveurs choisissent-ils de déléguer ?
- quels sont les facteurs d'épanouissement professionnels exprimés ?

## 2.4. Caractéristiques de l'échantillon

En Bretagne, dix élevages ont été enquêtés. Quatre sont spécialisées en porc, trois en bovins lait, et une en volailles. Deux présentent des combinaisons de productions animales (volailles et bovins ou volailles, porcs et bovins).

Le tableau 2 indique la dimension par rapport à la moyenne bretonne (● : troupeau de taille

inférieure à la moyenne relevée au recensement agricole de 2010 ; ●● : entre une et deux fois cette taille, ●●● : plus de deux fois la moyenne).

Quatre élevages sont concentrés sur un site ; deux regroupent deux sites, et quatre davantage. Un élevage regroupe sept sites différents.

**Tableau 2 : Description des dix élevages bretons enquêtés**

N° expl.	Bovins lait	Bovins viande	Porcs	Volailles	SAU	Autre	Effectifs (en travailleurs)*		
							exploitants	salariés	bénévoles
7	●●		-	-	●●		2	1	
8	-		●	-	●		2	1	-
16	-		●	-	●		1	1	1
30	●●●		●●	VC : ●	●●●		10	5	-
31	●●●		-	-	●●●		4	-	2
41	-		-	VC : ●●●	●●	Abattoir, vente directe	2	7	-
42	●	50 VA	-	VC : ●● P : ●●	●		2	-	-
50	●		-	-	●●		1	-	1
60	-		●●●	-	●●●	Faf, station traitement	1	42	-
61	-		●●●	-	●		4	3	-

Bovins : ● : < 366 000 L/an ; ●● : 367-734 000 L/an ; ●●● : > 735 000 L/an

Porcs : ● : < 187 truies ; ●● : 188-374 truies ; ●●● : > 375 truies

Volailles : ● : < 1 800 m<sup>2</sup> ; ●● : 1 800-3 600 m<sup>2</sup> ; ●●● : > 3 600 m<sup>2</sup> ; VC : volailles de chair ; P : poulettes

SAU : ● : <62 ha, ●● : 63-124 ha, ●●● : >125 ha

\* Les travailleurs peuvent être à temps partiel. C'est souvent le cas des bénévoles. C'est également le cas des associés qui pilotent une maternité collective.

## 3. Résultats

### 3.1. Temps de travail

#### 3.1.1. Horaires de travail des exploitants

La période de présence sur l'exploitation peut être entrecoupée de périodes qui ne correspondent pas à un travail lié à l'élevage ou à la gestion des cultures à proprement parlé (pause du midi, mandat électoral, etc.). Les exploitations adoptent une certaine flexibilité dans leurs horaires de travail en fonction des tâches à réaliser (insémination en porc, ...) et des saisons.

Sept des dix agriculteurs enquêtés disent **se fixer des horaires de travail**. Ceux-ci sont plus ou moins élastiques. Dans les exploitations 42 et 60, les dirigeants ou associés se fixent des

horaires « de présence ». De 7h00 à 19h00 en semaine, ils travaillent au bureau de l'exploitation ou à l'extérieur (rendez-vous, vente directe, etc.). Si cette plage horaire ne suffit pas, « le travail [administratif] vient à la maison » (60).

Dans trois élevages porcins (8, 16, 61) et un élevage laitier (7), la matinée ou la première partie de matinée concentre les **tâches d'astreinte**. L'objectif des éleveurs est d'accomplir le maximum de travail durant cette période, quitte à jouer sur l'heure de début.

Ainsi, pour son élevage d'engraissement, l'éleveur 61 réalise l'essentiel du travail le matin, mis à part une visite de contrôle l'après-midi. Celle-ci est libre pour gérer d'autres activités agricoles, son mandat électif et les cultures.

Dans l'élevage 16, l'exploitant travaille seul, avec l'appui d'un salarié partagé deux jours par

semaine : « J'aime bien être au travail à 7h30. Je sais que quand je prendrai mon café à 10h30, je serai passé partout. Pendant la deuxième moitié de la matinée, je n'aurai plus qu'à fignoler. » L'après-midi est consacré à l'entretien.

Dans l'élevage 50, les horaires sont stricts, et liés à ceux des enfants. Dans les exploitations 7 et 8, gérées par des couples, l'objectif est de libérer du temps l'après-midi pour des activités non professionnelles. Dans l'élevage 8, les éleveurs considèrent ne pas se fixer d'horaires « on ne se dit pas qu'il faut finir ». Cependant, toutes les matinées se terminent avant 11h30. L'heure de début (8h45) en « jour creux » est avancée lors des journées d'insémination (7h15) et de sevrage (6h15).

Dans l'élevage 30, sept des dix associés assurent un mandat électif. Les horaires de travail sont fixes, et formalisés sur un calendrier commun.

Les associés de l'élevage 31 soulèvent la question d'une possible réduction du temps de travail en période creuse : « l'hiver, certains d'entre nous pourraient se libérer le soir ».

### 3.1.2. Gestion des week-ends et congés

Le week-end, le temps de travail est généralement réduit pour les exploitants. La journée de travail peut également commencer plus tard.

Les deux Gaecs avec quatre associés et plus offrent un nombre important de **week-ends** libres à ceux-ci : un week-end sur deux dans l'élevage laitier 31, deux sur trois dans le Gaec multiproduction 30.

Un seul exploitant (16) ne prend **aucun congé**, ce qu'il explique par une période de « lancement » de nombreux projets. Il souhaite toutefois s'en octroyer à l'avenir.

Dans trois élevages (30, 7, 60), les exploitants prennent **au moins quatre semaines** de congé par an. Le remplacement est assuré par les associés, les salariés ou les stagiaires.

Dans le reste des exploitations, les exploitants s'accordent **deux à trois semaines de vacances**. Cette durée correspond à un **compromis économique** chez certains (« si la conjoncture était meilleure, je prendrais davantage le service de remplacement »). Pour d'autres, la gestion des remplacements est limitante. Ainsi, un éleveur très technique éprouve des difficultés à **trouver un remplaçant** suffisamment pointu. Certains exploitants répugnent à laisser les salariés gérer seuls certaines tâches. Dans un autre élevage, les remplacements fonctionnent par entraide avec le voisin. Les vacances concordent avec les périodes de faible activité.

Seuls les éleveurs considérant avoir une forte charge de travail (temps et demande psychologique) regrettent de ne pas avoir plus de congés.

Dans deux exploitations de plus de dix personnes (30, 60), la période de congés se traduit par l'**embauche de CDD**.

## 3.2. Organisation du travail

### 3.2.1. Bâtiment, équipements et travail

Le bâtiment d'élevage conditionne fortement les conditions de travail. Deux élevages ont ainsi privilégié le **caillebotis** lors de la conception d'un bâtiment : l'un en porc dans les années 80 (8), l'autre plus récemment en élevage laitier (30).

Pour éviter que l'extension de l'élevage ne complique les déplacements d'animaux, l'élevage 8 a privilégié une **construction par modules**, la plupart desservis par un couloir en ligne droite. Dans l'élevage 60, les agrandissements successifs avaient fait perdre sa cohérence à la chaîne de bâtiment. Cela compliquait les déplacements des porcs et la mise en œuvre de la biosécurité. Les salles ont été **regroupées par stade physiologique**, et des couloirs ont été aménagés pour faciliter les déplacements.

Le choix des **équipements** est partiellement dicté par la recherche d'efficacité ou de confort. Dans l'élevage 42, un brumisateur haute pression sert à pré-tremper le bâtiment avant le lavage, ce qui réduit la pénibilité. L'élevage 31 s'est ainsi équipé d'un valet de ferme automoteur pour distribuer la sciure dans la stabulation avec logettes. L'éleveur 7 a choisi une désileuse cube pour gagner du temps, tout en conservant un système simple permettant de se faire remplacer.

Dans l'élevage laitier 50, les accès aux champs ont été bétonnés pour permettre aux vaches d'accéder librement à l'extérieur. Les itinéraires culturels ont également été simplifiés, en recourant au semis direct.

### 3.2.2. Conduite d'élevage et travail

Plusieurs éleveurs jouent également sur la conduite d'élevage pour améliorer leurs conditions de travail.

L'éleveur laitier 7 a **groupé ses vêlages** : 80 % entre mi-septembre et mi-janvier, et le reste entre mi-janvier et fin mars. Il a ainsi du temps disponible l'été pour les cultures et des activités extérieures.

Dans l'élevage avicole 42, les vides sanitaires sont positionnés lors des périodes de pointe des autres ateliers.

Dans l'élevage 8, les éleveurs porcins ont choisi de focaliser sur des critères-clés, comme le taux de remplissage des bâtiments. Ils ont simplifié le suivi des mises bas et de l'alimentation, mais sont très vigilants sur le tri des porcs charcutiers, une **action à forte valeur ajoutée** : « on n'est pas obsédés par le nombre de porcelets sevrés, on ne dort pas avec les truies, on ne se bagarre pas pour sauver les porcelets, mais tout est archi rempli [c'est-à-dire à 100 %] ».

### 3.3.1. Répartition des responsabilités

Au sein de l'échantillon, quatre structures ont formalisé la répartition des responsabilités au sein de l'« équipe de direction ».

Dans l'élevage 60, qui regroupe une quarantaine de salariés, les travailleurs sont regroupés en cinq **pôles** (Figure 1). Le directeur technique, salarié de l'exploitation, coordonne les pôles élevage, culture et entretien. Au sein du pôle élevage, il est appuyé par les quatre responsables de sites. Le directeur administratif et financier gère le pôle Fabrication d'aliment à la ferme (Faf).

### 3.3. Travail à plusieurs

Figure 1 : Répartition des travailleurs en « pôles » (élevage 60)

<b>Pôle administratif</b> 1 PDG, 1 directeur administratif et financier, 1 directeur technique, 1 secrétaire			
<b>Pôle élevage</b>	<b>Pôle cultures</b>	<b>Pôle Faf</b>	<b>Pôle entretien</b>
26,5 UTH : soins aux animaux 1 responsable / site	3 UTH : cultures, stations	1,5 UTH : fabrication, transport	5 UTH : construction, entretien, électricité

Dans l'élevage 61, les quatre associés se sont réparti les responsabilités :

- associé A<sup>1</sup> : aspects juridiques, document unique,
- associé B : gestion financière,
- associé C : gestion des plannings de livraisons, relations avec les fournisseurs, management des salariés,
- associé D : entretien des bâtiments.

Les salariés gèrent les animaux.

Dans d'autres élevages, des **binômes** sont constitués. C'est le cas dans les élevages 30 et 31.

L'élevage 30 est un Gaec multiproductions de dix associés. Selon la taille des ateliers, entre un et quatre associés y travaillent avec des salariés (Tableau 3 ;).

Dans le Gaec laitier 31, les quatre associés se sont répartis les tâches en fonction de leurs préférences.

Dans ces quatre élevages, le partage des responsabilités n'empêche pas de venir en **appui** sur un autre atelier lors des pointes de travail, ou de remplacer lors des congés.

Tableau 3 : Répartition des tâches et responsabilités (élevage 30)

Vaches laitières	Porcs	Génisses et veaux	Poulailler 1	Poulaillers 2-3	Cuma	Cultures	Compta-gestion
E1	E5	E6		E7	E8	E9	
E2	S1			S3	E10		
E3	S2			S4			
E4				S5			

E : employeur, S : salarié

Les numéros différencient les individus mais n'indiquent pas une quelconque hiérarchie.

### 3.3.2. Transmission d'informations

La transmission des informations n'est pas formalisée dans les exploitations impliquant deux ou trois personnes. Au-delà, des « rendez-vous » réguliers sont prévus pour échanger les informations.

Trois élevages (30, 31 et 41) ont organisé un temps d'échange **une fois par semaine**. Dans l'élevage 31, la réunion du lundi matin est considérée comme « la base du fonctionnement. En cas d'absence [par exemple si un associé est à une réunion], la semaine est chaotique. »

Dans l'exploitation 60, les informations ponctuelles sont transmises aux salariés **au**

<sup>1</sup> L'ordre des associés est aléatoire. Les lettres ne traduisent pas une éventuelle hiérarchie.

**début de la journée de travail.** La pause de milieu de matinée est considérée comme « privée », car non rémunérée. Une réunion technique est organisée tous les six mois afin de présenter les résultats de GTTT et GTE aux salariés.

Dans l'élevage 61, les salariés qui gèrent la maternité collective et les associés se retrouvent également **deux fois par an**. Les associés chargés du planning et de la comptabilité de la maternité collective échangent par téléphone tous les huit à dix jours. Les quatre associés se retrouvent régulièrement au restaurant pour discuter de la gestion de l'élevage. Ils y invitent parfois le vétérinaire lorsqu'ils veulent parler avec lui de la conduite de l'élevage.

### 3.3.3. Sécurité

Dans deux grandes exploitations, les travaux dits « pénibles » sont **réalisés à plusieurs**. C'est le cas dans l'exploitation 30 pour le ramassage des volailles. Dans l'élevage 60, le CHSCT a suscité des changements de mode opératoire pour les vaccinations des porcelets. Celles-ci sont réalisées à plusieurs afin de réduire les risques de troubles musculo-squelettiques.

Dans de plus petites structures, les éleveurs veillent également à prévenir les risques : « à force de tirer sur la corde, j'ai peur d'être handicapé » (16). Les équipements dangereux, comme un silo sans crinoline de sécurité, sont interdits aux salariés.

### 3.3.4. Délégation

Au sein de l'échantillon, la délégation du travail concerne deux postes : les **cultures** et la **comptabilité**. La saisie de la comptabilité est parfois confiée à une conjointe travaillant à l'extérieur de l'exploitation, ou déléguée au centre de gestion. La quasi-totalité des élevages délèguent tout ou partie de l'épandage des effluents, la fertilisation minérale, voire l'intégralité de la gestion des cultures (y compris la définition de l'assolement).

La délégation résulte d'une ou plusieurs des motivations suivantes :

- manque d'intérêt pour l'activité
- manque de temps
- manque de compétence ou de matériel adapté.

L'éleveur 16 délègue ainsi la saisie comptable et les travaux des cultures. Il a identifié les tâches qui sont importantes pour lui (« la priorité, c'est la conduite d'élevage ») et revoit régulièrement l'intérêt de déléguer ou non. Il délègue la comptabilité par **manque de temps et d'aisance** avec le logiciel. Cependant, il aimerait gérer à terme cette tâche : « j'aimerais bien me libérer du temps pour faire les saisies.

On voit mieux les chiffres quand on saisit les factures ». L'externalisation des traitements phytosanitaires est intervenue au moment de mettre aux normes le pulvérisateur, et de passer le Certiphyto. En outre, l'éleveur trouvait difficile d'intervenir **au bon moment** avec les contraintes de l'élevage. « *Maintenant, j'ai l'esprit libre : je sais que le prestataire le fait bien.* »

Les éleveurs de l'élevage 8 ont quant à eux externalisé la gestion intégrale des cultures et la saisie de la comptabilité. Ces tâches ne les intéressaient pas et le temps à y consacrer leur paraissait à faible valeur ajoutée.

## 3.4. Facteurs d'épanouissement professionnel

### 3.4.1. Technique et esprit d'entreprise

Dans la définition de leur métier, les éleveurs enquêtés abordent deux notions : **ce qu'ils font et ce qu'ils sont** (ce qu'ils aiment).

Ainsi, parmi les définitions du métier qui lui sont proposées, l'éleveur 60 choisit « je cultive la terre, j'éleve des animaux, je me définis comme agriculteur ou éleveur, c'est quelque chose de spécifique » pour la raison « *c'est ce qui m'intéresse* », et « j'ai monté un projet original et personnel » en lien avec le profil de son élevage.

De même, l'éleveur 61 répond « je cultive la terre, j'aime les animaux, *c'est pour cela que je fait ce métier. Une fois démarré dans le système on est chef d'entreprise, mais ce n'est pas cela qui m'intéresse. Je suis gestionnaire d'une équipe, mais parce que je n'ai pas le choix. J'ai monté un projet original car j'ai réussi à créer une ambiance de groupe* ».

Dans l'échantillon, deux notions ressortent fortement :

- la **technicité du métier** : le plaisir d'obtenir de bon résultats, d'améliorer ceux-ci,
- le **caractère entrepreneurial** : la liberté d'initiative, la gestion des investissements, le management : « être libre de ses décisions, avoir une liberté d'initiative, d'entreprendre » (16), « faire évoluer son exploitation » (61)

L'**autonomie dans la gestion de son temps** est citée par trois éleveurs (8, 16, 30) comme un élément essentiel de leur métier. Elle permet de se rendre disponible pour les enfants ou d'autres activités : « *quand j'étais plus jeune, il y avait toujours une personne présente quand les enfants rentraient* » (16).

Le caractère technique du métier est cité par des éleveurs présentant très présents sur l'élevage, et avec de très bons résultats (7), mais aussi

par des personnes réalisant très majoritairement de la gestion (60) ou disant ne pas être passionnés par l'aspect animal (8). Aucun d'entre eux ne présente toutefois de résultats très inférieurs aux références régionales.

### 3.4.2. Relations humaines

Parmi les exploitants travaillant avec des associés ou salariés, un exprime des difficultés à déléguer aux salariés, ce qui accroît sa charge de travail et complique la prise de congés. Deux éleveurs collaborant avec d'autres exploitants (maternité collective, groupement d'employeur) sont particulièrement satisfaits.

L'éleveur 61 est associé à trois autres éleveurs dans le cadre d'une maternité collective. Il est très satisfait de la **confiance** qui règne entre les associés et la **qualité des échanges** : « *les choses se disent ouvertement* » ; « *c'est la communication entre les membres qui a permis de faire tenir la maternité collective.* »

L'éleveur 16 fait partie d'un groupement de cinq employeurs appartenant à quatre filières différentes (porc, lait, bovin viande, volailles). Ceux-ci se réunissent tous les trois mois pour établir le planning du salarié en fonction des pointes de travail de chacun. Le groupe repose beaucoup sur le **compromis** et l'**entraide** : « *on avait tous envie que ça réussisse, que ça perdure. On a fait des efforts* » « *Ca fait six ans que ça tourne, il n'y a jamais eu d'éclats de voix. S'il y a un problème, on permute [les jours auxquels le salarié doit venir sur l'exploitation]* ».

Selon les exploitations, les salariés prennent plus ou moins de responsabilités. Deux élevages confient des responsabilités aux salariés.

Ainsi, l'élevage 60 présente une hiérarchie à quatre étages (salarié – responsable de site – directeur technique – PDG), dont trois sont occupés par des salariés. Dans l'élevage 8, la salariée travaille sur un site différent de ses employeurs. Elle est autonome pour l'organisation de son travail.

Dans les autres élevages, le pilotage est assuré par les exploitants.

Le management des salariés est une source de satisfaction exprimée par trois éleveurs (16, 60, 61).

L'éleveur 16 travaille seul avec un salarié partagé. Il voit avec plaisir les **compétences** de celui-ci se développer : « *on voit qu'il progresse, qu'il mûrit. Ca nous fait plaisir.* »

L'éleveur 61 coordonne l'équipe de salariés de la maternité collective. La gestion des salariés est une tâche qu'il trouve difficile « *c'est la [tâche] la plus dure et la plus exigeante, il faut gérer les sautes d'humeur* », mais aussi qu'il apprécie le plus « *j'y ai pris goût.* »

Pour l'éleveur 60, avoir un poids dans la vie économique locale est également une source de fierté : « *toutes ces personnes qui dépendent de nous, ce n'est pas rien.* »

## 4. Discussion

### 4.1. Temps de travail

Quasiment tous les éleveurs rencontrés fixent une **amplitude maximale** à leur journée, avec des bornes horaires. Certains éleveurs trouvent cependant difficile de faire des journées plus courtes en période creuse. Ils se fixent alors une sorte de « temps de présence minimal ». Il semble important de définir ce type d'horaire pour chacune des configurations courantes (par exemple : pâturage / bâtiment, mises bas / semaine creuse).

Au sein de la journée, la matinée concentre l'essentiel du travail d'astreinte pour les éleveurs porcins et laitiers. Pour les éleveurs scindant la matinée en deux parties, il est possible que cela corresponde à une stratégie d'**alternance** entre tâches « plutôt physiques » et « moins physiques », comme cela avait été observé dans d'autres enquêtes (Depouvent et al., 2012).

Le week-end, les horaires des associés sont aménagés, ce qui est plus rarement le cas pour les salariés. Le nombre d'associés, davantage que l'effectif total, dicte la fréquence d'astreinte. Selon les facilités de remplacement, les éleveurs bénéficient plutôt de week-ends libres ou de semaines de congés. Un seul élevage offre « beaucoup » de congés : deux week-ends sur trois et quatre semaines de congés. L'astreinte n'est mal vécue que lorsqu'elle s'accompagne d'une charge de travail très forte en semaine.

### 4.2. Bâtiment, conduite et coordination

Comme cela a déjà été observé dans de nombreux projets, la conduite et le bâtiment peuvent être adaptés afin d'améliorer les conditions de travail. Ces adaptations sont plus complexes à mettre en œuvre quand il faut modifier les pratiques de toute une équipe, et pas seulement d'un ou deux associés.

Tous les élevages de l'échantillon montrent une organisation structurée, avec une « **professionnalisation** » du **management**. Les personnes qui gèrent des équipes conséquentes expriment un fort intérêt pour la technique, davantage que pour le management. Cela s'explique sans doute par l'évolution du métier entre leur entrée dans la vie active et leur accès à ce poste.

La technique et l'esprit d'entreprise prédominent dans les facteurs de **satisfaction**. L'élargissement des collectifs de travail, par

association, embauche ou délégation, permet aux exploitants de se centrer davantage sur les domaines qui les passionnent.

Enfin, le travail à plusieurs, lorsqu'il est bien géré, ressort comme un facteur d'épanouissement. En effet, les éleveurs développent un réseau de personnes en qui ils ont confiance. Cela réduit la pression lors de prises de décisions (associés, autres exploitants), et sécurise la gestion des absences, qu'elles soient prévues ou inattendues.

## 5. Conclusion

Dix élevages de tailles différentes, avec des productions différentes... A priori, il semble difficile d'en tirer des points communs. Et pourtant... L'agrandissement des exploitations s'accompagne d'une spécialisation des tâches et des responsabilités. Les éleveurs peuvent se consacrer davantage aux tâches qui les passionnent, en déléguant celles à moindre valeur ajoutée ou pour lesquelles ils sont moins équipés. De bonnes relations humaines sont également primordiales : pour le bon fonctionnement de l'exploitation, mais aussi l'épanouissement dans son métier.

## 7. Références bibliographiques

Commandeur M., Le Guen R., Dourmad J.-Y., Casabianca F., 2006. La diversité des styles d'élevages porcins. Journ. Rech. Porcine, 38, 247-254.

Cournut S., Chauvat S., 2011. L'organisation du travail en exploitation d'élevage. In : Numéro Spécial, Travail en élevage, Hostiou N., Dedieu B., Baumont R. (Eds). Inra Prod. Anim., 25, 101/112.

Depoudent C., Grannec M.L., Quillien J.P., 2012. Salariat féminin en élevage porcin. Rapport d'étude. Chambres d'agriculture de Bretagne, 12 pages.

Martel G., Depoudent C., Roguet C., Gallot S., Pineau C., 2012. Le travail des éleveurs avicoles et porcins. In : Numéro Spécial, Travail en élevage, Hostiou N., Dedieu B., Baumont R. (Eds). Inra Prod. Anim., 25, 113-126.

### Comment citer ce document ?

Caroline DEPOUDENT, Marion PUPIN, Mathieu MERLHE. Juin 2013. Organisation du travail dans dix exploitations bretonnes. Rapport d'étude. Chambres d'agriculture de Bretagne, 7 pages.

**Mots-clés :** Elevage, travail, porc, volaille, bovin.

## 6. Pour plus d'informations...

Contact : Caroline Depoudent – Pôle porc-aviculture des Chambres d'agriculture de Bretagne – 5 allée Sully – 29 760 Quimper Cedex - 02 98 52 49 55

Mail :

caroline.depoudent@bretagne.chambagri.fr

*Merci aux éleveurs ayant accepté de participer à l'enquête. Celles-ci ont été réalisées par Philippe Cadoret, Caroline Depoudent et Pierre Montagnon.*

*Cette étude a bénéficié du soutien financier du Compte d'Affectation Spéciale pour le Développement Agricole et Rural.*



