



**HAL**  
open science

## La dimension travail dans les analyses du fonctionnement et de la dynamique des élevages

Benoit Dedieu, Gérard Servièrè

► **To cite this version:**

Benoit Dedieu, Gérard Servièrè. La dimension travail dans les analyses du fonctionnement et de la dynamique des élevages. 3. Rencontres Nationales Travail en Elevage, Nov 2009, Rennes, France. hal-01195266

**HAL Id: hal-01195266**

**<https://hal.science/hal-01195266v1>**

Submitted on 3 Jun 2020

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# La dimension travail dans les analyses du fonctionnement et de la dynamique des élevages

*Dedieu Benoît, INRA Umr 1273 Métafort , Theix 63122 Saint Genès Champanelle (France)*

*Servière Gérard, Institut de l'Elevage, 9, allée Pierre de Fermat 63370 Aubière (France)*

**Résumé : Plusieurs modèles du travail coexistent dans les démarches d'analyse du fonctionnement des systèmes d'élevage qui sous-tendent les recherches et les outils de « conseil travail ». Nous les décrivons et justifions leurs complémentarités pour raisonner les transformations de l'élevage, à la fois transformations des formes d'exercice de l'activité agricole, de la main-d'œuvre et des systèmes techniques.**

L'intégration de la dimension travail dans l'analyse du fonctionnement des élevages depuis une vingtaine d'années, a produit un foisonnement de recherches, de méthodes, d'outils et de propositions de solutions. La zootechnie des systèmes d'élevage en a profondément renouvelé ses façons de caractériser et d'évaluer son objet central (la gestion du troupeau et des ressources qui lui sont affectées, ses déterminants et les conséquences) et ses relations avec les sciences sociales.

Il existe aujourd'hui plusieurs modèles du travail en élevage qui génèrent des questionnements, des enjeux de collaborations distincts, et qui proposent un regard différent sur la conduite de l'élevage et ses transformations. Nous présentons ces modèles, terme utilisé ici non pas au sens mathématique ou référentiel, mais comme "cadre de pensée stylisé". Bien qu'ils ne couvrent pas l'ensemble des points de vue disciplinaires de référence des participants, ils dressent une toile de fond de ces Rencontres du point de vue de l'état et de la dynamique de la communauté « système d'élevage et travail ».

## Trois modèles conduite d'élevage - travail

### Le travail ressource

Dans une vision de l'exploitation vue comme une entreprise et du système d'élevage comme le triptyque "homme – troupeau – ressources" (Dedieu et al. 2008), le travail est une ressource qui doit être optimisée dans le cadre d'un projet de l'éleveur tendu vers l'excellence économique. Cette approche du travail s'inspire beaucoup :

- de l'économie (le travail, facteur de production) et a été associée à des développements méthodologiques de mesure du temps de travail agricole (Lacroix et Mollard 1990)
- des sciences de gestion avec la production d'indicateurs synthétiques de performances pour le suivi, l'évaluation et l'amélioration de l'efficacité du travail.

L'efficacité et/ou la productivité se mesurent le plus souvent par des ratios de dimensions rapportées à l'unité travail année (UGB / UTH), ou de manière plus fine de temps de travaux ramenés à l'unité productrice (heure / truie, heure de Travail d'Astreinte/ vache laitière). L'analyse de la dispersion des valeurs de l'indicateur et l'identification des facteurs de variation de cette dispersion constitue le premier axe de progrès.

Ces approches présentent deux caractéristiques majeures:

- les différents travaux et les différents travailleurs sont considérés comme additionnables ; il est plus question du travail, de sa durée que des travailleurs.

- la conduite d'élevage apparaît selon deux modes : 1) comme l'expression d'un système de production (naissseur vs naisseur – engraisseur en porcine ou bovine viande par exemple) dont la définition va permettre de différencier les référentiels ad hoc pour l'analyse comparative ; 2) comme facteur de variation des temps de travaux. L'essentiel des marges d'amélioration réside dans l'étude de postes de travail à durée très variable. Les gains de productivité y sont potentiellement plus faciles à obtenir (la traite, la période de mises bas) et les analyses portent sur la mise en œuvre de pratiques dans leur environnement (salle de traite, bâtiment maternité..).

## **Le travail comme un système complexe d'activités dans le temps**

Ce modèle du travail rend compte du projet de l'éleveur dans sa dimension économique mais également de sa recherche de "qualité de vie". Il s'inscrit dans l'association, promue par les Réseaux ITEB – ITOVIC, des termes « viable » et « vivable », ce dernier étant aujourd'hui le plus souvent résumé à la recherche de temps préservé pour autre chose que l'activité agricole. Le travail est vu comme une organisation et formalisé comme un système d'interactions entre les conduites d'élevage, les équipements et bâtiments, la main-d'œuvre et les autres activités (y compris privées qui peuvent être pivot de l'organisation). Le tout sous pression du dimensionnement des activités et de la composition - et des attentes - du noyau organisateur du travail.

Ce modèle est dérivé de travaux d'ergonomes dont l'étude de Marquié et Cellier (1984) dans les exploitations de brebis laitières du bassin de Roquefort qui avaient considéré comme central le problème de l'articulation entre des activités ayant des caractéristiques temporelles très variées (rythmes, différenciation). Dans ce modèle, la conduite d'élevage peut être adaptée de façon explicite : l'adoption de conduites simplifiées vise à changer l'organisation du travail. Les tâches et les travailleurs ne sont plus additifs et les associations tâches – travailleurs deviennent les briques élémentaires du système « travail ». L'année devient un enchaînement de périodes aux enjeux et caractéristiques d'organisation du travail différents et évolutifs. Les méthodes qui opérationnalisent ce type de modèle proposent indicateurs quantitatifs ou qualitatifs pour rendre compte de l'organisation du travail (part de l'entraide dans le travail de saison, description de journées types avec et sans le salarié temporaire) et apprécier des tensions et les marges de manœuvre.

## **Les rationalités subjectives du travail**

Ce modèle est centré sur l'homme, sa subjectivité, ce qu'il met en jeu dans le travail et ce que le travail lui permet d'être et de devenir. Il s'inscrit ainsi dans l'ensemble de points de vue de sociologues et psycho – sociologues sur le travail (dont A. Dufour présentera un tour d'horizon complet). Mais ce qui nous intéresse ici, c'est la façon originale d'interroger le contenu du travail réel, en lien avec les choix de conduites d'élevage. Inspiré des travaux de Dejours (2004), cette approche formalise les raisons subjectives du « travailler » : les besoins d'argent certes mais aussi le goût pour la technique, la recherche d'une identité professionnelle, la façon dont le corps est sollicité, et enfin les relations avec les autres, avec les bêtes... C'est en référence à ces rationalités-là que certaines pratiques d'élevage (la castration, le biberonnage, le gardiennage...) et les cohérences de certains systèmes de production (« industriels »,

« bio », « pluriactifs » ...Porcher 2001 ; Fiorelli et al 2007) sont revisitées, dans ce qu'ils procurent des satisfactions ou mettent à mal les raisons profondes du "être éleveur "

## **Des modèles contrastés**

Cette présentation simplifiée voire simpliste des modèles met en exergue trois façons de développer les interactions entre les notions de travail et de systèmes d'élevage dont les différences portent sur de nombreux points :

- la définition des objectifs assignés à l'activité d'élevage : produire mieux, combiner viable, vivable et reproductible, se réaliser).
- ce que nous retenons de « l'éleveur » : un manager technico économique, un organisateur du travail, un travailleur sensible ?
- sur ce qu'est la « main-d'œuvre » : des UTH (ou UMO, UTA) ; un ensemble incluant des bénévoles, des salariés, de l'entraide, des noyaux organisateurs plus ou moins complexes (couple, éleveur seul, associés...), des individus.
- ce que représente la main – d'oeuvre dans l'analyse (une charge de structure, un dénominateur de ratio de productivité, un levier de partage ou de délégation du travail, ceux dont la sensibilité au travail est digne d'intérêt.
- sur la place de l'activité d'élevage dans l'expression du problème de travail. Le modèle « travail ressource » est de fait très centré sur l'activité d'élevage et fortement sur sa compétitivité. Celui sur l'organisation met en relation l'élevage et l'ensemble des autres activités (économiques et privées) qui pèsent sur cette organisation (jusqu'au foot du dimanche après midi, qui peut jouer dans l'abandon de la traite du dimanche soir). Il est centré sur le noyau organisateur du travail en élevage et son portefeuille d'activités. Le modèle des rationalités subjectives peut s'intéresser ou au contraire ignorer l'existence d'autres activités (agricoles ou non).
- sur l'expression de la conduite d'élevage : un système de production ; un ensemble de pratiques dans le calendrier annuel, générant des tâches à rythme quotidien ou non, plus ou moins différables ; des pratiques emblématiques de sens.
- sur la place de la conduite d'élevage dans le travail : du travail prescrit, non discuté (le débat est alors sur l'automatisation et la main-d'œuvre) ; un levier d'organisation qui peut donc être adapté - simplifié aux enjeux de cette organisation (voir contribution de N. Hostiou et J. Fagon) ; des pratiques qui donnent du sens, d'autres plus indifférentes ; des pratiques dont on étudie la mise en œuvre au plus près du réel en vue de gains d'efficacité (et de santé).
- des repères de qualification, des indicateurs d'appréciation des marges de manœuvre et des régulations de l'organisation, des indicateurs d'efficience du travail...

Ces différences de modèles marquent jusqu'aux méthodes et outils opérationnels, comme on le verra dans les exposés pléniers et dans les ateliers. Très clairement, les soucis de compétitivité économique, de temps libre ou de parité avec les autres catégories socioprofessionnelles, de compréhension de ce qui se joue dans le travail pour les personnes, marquent les façons d'aborder le fond du débat, d'engager les échanges avec les éleveurs et de les accompagner.

## **Relier ces modèles... une perspective**

Il ne s'agit pas pour autant de regards inconciliables...L'avenir des études et recherches sur le travail en élevage repose sur nos capacités d'intégrer les trois dimensions : la compétitivité économique, l'organisation maîtrisée pour faire coexister l'élevage et d'autres activités (les week-end, les congés sont devenus une nouvelle norme du « bien travailler »), et pour intégrer les mutations des collectifs de travail, les agrandissements, et enfin le sens de ce qui reste un engagement de vie et un mode de relation à l'animal très spécifique.

Les sociologues mettent en avant la diversité des conceptions du travail (difficile, organisé, passionné), celles du métier (entrepreneurs / artisans / animaliers) et témoignent de nouveaux regards du monde de l'élevage sur la main-d'œuvre et les statuts du travail en agriculture (association, salariat) (voir contribution de A. Dufour). Ce travail pluridisciplinaire d'association de nos modèles « travail – système d'élevage" et des approches sociologiques doit se poursuivre. Ainsi à titre d'exemple, le salariat permanent s'inscrit souvent en référence à des représentations « entrepreneuriales » du métier en correspondance avec le modèle de travail – ressource. Mais analyser des freins au recours à cette main-d'œuvre, nécessite d'identifier

- comment le salariat s'intègre dans une organisation annuelle du travail (week-end, congés, travaux confiés et travaux réservés) et pour quelle conception du travail de la part de l'exploitation et du salarié
- d'autre part quelle réalisation personnelle et quelle reconnaissance sont offertes dans les métiers de salarié d'exploitation aujourd'hui.

Un autre axe de réflexion est l'application conjointe de ces modèles dans le cadre des deux archétypes de changement des systèmes d'élevage :

- l'amélioration de l'existant où seront recherchées une plus grande efficacité du travail, une moindre pénibilité, plus de marges de manœuvre ou la suppression de pratiques jugées négativement par les personnes
- le changement de systèmes avec alors la recherche de nouvelles cohérences incluant de nouvelles articulations entre collectifs de travail, combinaisons d'activités, dimensionnement de l'exploitation ; de nouvelles pratiques et de nouveaux repères d'efficacité, de nouvelles liaisons avec la subjectivité des personnes qui travaillent.

## Références bibliographiques

- Cellier J-M., Marquié J-C., 1984. Eléments d'analyse temporelle du travail agricole. Diversité et fractionnement de l'activité des éleveurs ovin-lait. *Psychologie et Education*, 111 (2), 79-98.
- Dejours, C. 2003 L'évaluation du travail à l'épreuve du réel - Critique des fondements de l'évaluation. *Sciences en questions*. Paris, France: INRA Editions. 82.
- Lacroix A., Mollard A., 1991. Mesurer le travail agricole : de l'enregistrement à la reconstitution analytique, *Cahiers d'Economie et de sociologie rurales*, 20, 27-46.
- Dedieu B., Faverdin P., Dourmad J.Y., Gibon A. 2008. Système d'élevage, un concept pour raisonner les transformations de l'élevage. *INRA Prod. Anim.*, 21(1), 45 – 58
- Fiorelli C., Porcher J. Dedieu B. 2007. Pourquoi faire de l'élevage quand on a un autre travail ? *Renc. Rech. Rum .*, 14, 389 – 39
- Porcher J. 2001. L'élevage, un partage de sens entre hommes et animaux : intersubjectivité des relations entre éleveurs et animaux dans le travail. Thèse INA PG – INRA SAD – Bergerie Nationale de Rambouillet. 324 p.