



HAL
open science

La diversité du contenu du travail des salariés dans les élevages bovins laitiers en Auvergne, France

Priscila Duarte Malanski, Stéphane Ingrand, Nathalie Hostiou

► To cite this version:

Priscila Duarte Malanski, Stéphane Ingrand, Nathalie Hostiou. La diversité du contenu du travail des salariés dans les élevages bovins laitiers en Auvergne, France. Rencontres Recherches Ruminants, Conseils et Compétences en Productions Animales (CCPA). FRA., Dec 2018, Paris, France. hal-01961392

HAL Id: hal-01961392

<https://hal.science/hal-01961392v1>

Submitted on 2 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.

24^e



RENCONTRES
RECHERCHES
RUMINANTS

Paris, les 5 et 6 décembre 2018

Session :

Le travail sous toutes ses formes



Une vision exigeante de la nutrition, pour construire votre efficacité



Spécialisé dans les métiers de la nutrition et de la santé animales, le GROUPE CCPA s'engage chaque jour aux côtés de ses clients pour construire avec eux leur performance.

Son expertise technique, sa capacité à innover, son esprit de service, sont au cœur de son engagement : proposer des solutions efficaces, testées et validées à chaque étape, depuis la R&D, jusqu'à la station expérimentale et les élevages.

Une conception exigeante de la nutrition, pour une efficacité partagée.

L'expertise nous réunit, L'efficacité vous réussit

La 1^{re} offre globale d'information agricole



PRESSE RÉGIONALE ET DÉPARTEMENTALE

La force de l'information locale avec **55 titres hebdomadaires**



Titres APASEC en partenariat avec La Baume Médias



PRESSE NATIONALE

La force de l'information agricole avec **9 revues spécialisées**



10 n°/an

11 n°/an

11 n°/an

11 n°/an

6 n°/an



11 n°/an



10 n°/an



10 n°/an



11 n°/an

REUSSIR Abonnement

1 rue Léopold Sédar Senghor - CS 20022 - Colombelles - 14902 CAEN CEDEX 9
Tél: 02 31 35 87 28 - service.abonnement@reussir.fr

REUSSIR
à plus d'un titre

boutique.reussir.fr

LALLEMAND ANIMAL NUTRITION



Lallemand Animal Nutrition s'engage à optimiser la performance et le bien-être animal, au moyen de produits naturels issus de fermentations et de services spécifiques. Inspiré par la science et en nous appuyant sur notre expérience du terrain, Lallemand Animal Nutrition :

- Développe, produit et commercialise des produits à forte valeur ajoutée à base de bactéries ou de levures, comme les probiotiques, les inoculants d'ensilage et les dérivés de levure.
- Confirme son engagement de leader et d'expert au sein des filières de productions animales en offrant des solutions fiables, rentables et durables qui font progresser nos partenaires.

Lallemand Animal Nutrition
*Specific for your Success**

*Spécifique pour votre succès.

LALLEMAND ANIMAL NUTRITION ■ SPECIFIC FOR YOUR SUCCESS
www.lallemandanimalnutrition.com



Remerçient leurs partenaires 2018



Le travail en élevage et ses mutations

SERVIÈRE G. (1), CHAUVAT S. (2), HOSTIOU N. (3), COURNUT S. (3)

(1) Institut de l'Élevage, Cité régionale de l'agriculture, 9 allée Pierre de Fermat, 63170 Aubière

(2) Institut de l'Élevage, Montpellier SupAgro, 2 place Pierre Viala, 34060 Montpellier

(3) Université Clermont Auvergne, AgroParisTech, INRA, Irstea, VetAgro Sup, UMR Territoires, 63170 Aubière

RÉSUMÉ

Pour les éleveurs, la diversité des tâches, la liberté d'agir à sa guise, la proximité avec la nature et les animaux expliquent l'attrait, souvent passionné, pour une profession en constante mutation suite aux évolutions techniques et sociologiques. Les gains d'efficacité et de productivité sont rognés par l'augmentation de la taille des structures et la charge de travail reste toujours importante. Aujourd'hui les éleveurs cherchent un meilleur équilibre vie privée / vie professionnelle, à préserver leur santé et une reconnaissance de leur rôle sociétal, ce qui implique des conditions de travail correctes et plus de sérénité au quotidien. L'automatisation et la robotisation demandent d'acquérir une maîtrise technologique mais apportent de la souplesse et permettent des gains de temps. La part de salariat et la féminisation des chefs d'exploitation qui se développent, modifient le rapport au métier et pourraient contribuer davantage au renouvellement des générations. Les préoccupations, environnementales et vis-à-vis du bien-être animal, suscitent des infléchissements, notamment agro-écologiques qui nécessitent de nouveaux apprentissages et des transitions toujours complexes. Les remises en cause, parfois frontales, de l'élevage côtoient des initiatives démontrant son utilité sociale comme pourvoyeur d'emplois, d'identité locale et de produits sains. La diversité dans les territoires des modèles d'élevage, les complémentarités entre eux et avec d'autres activités, agricoles ou non, ainsi que le renouvellement des outils de conseil sont autant de perspectives pour susciter le désir de "devenir éleveur". Cet article présente, à la lumière des mutations sociales, sociétales et économiques, les questions en débat autour du travail et du métier des éleveurs.

Work in Livestock and its changes

SERVIÈRE G. (1), CHAUVAT S. (2), HOSTIOU N. (3), COURNUT S. (3)

(1) Institut de l'Élevage, Cité régionale de l'agriculture, 9 allée Pierre de Fermat, 63170 Aubière

SUMMARY

For livestock farmers, the diversity of tasks, the freedom to act as he likes, the contact with nature and animals explain the attraction, often passionate, for an activity, in constant mutation due to technical and sociological evolutions. Gains in efficiency and productivity are diminished by the enlargement of the structures and the workload remains important. Nowadays livestock farmers seek to better balance work and private life, and to preserve their health, which implies decent working conditions, more daily serenity and a recognition of their societal role. Automation and robotization demand to acquire technological mastery, but allow time savings and bring flexibility in organizing days. The wage-earning and the feminization are developing: they modify farmers' job and could contribute more to the renewal of the generations. Environmental and animal welfare concerns lead to systems known to be more agro-ecological, but requiring new learning and complex transitions. The head-on questionings to livestock farming are offset by local initiatives demonstrating the social utility of farms which provide jobs, territorial identity and healthy products. The diversity of livestock models in the territories, complementarity between them and others agricultural and non-agricultural activities, as well as the renewal of advisory tools are part of perspectives to arouse the desire to become a farmer. This article presents, in the light of the social, societal and economic changes, the issues under dispute about the work and the profession of the livestock farmers.

INTRODUCTION

En France, l'agriculture valorise plus de la moitié (28,2 millions d'hectares sur 55) du territoire tandis que les paysans ne représentent plus que 1,8 % de la population active (Insee 2018). Pour le philosophe Michel Serres cette disproportion est d'ordre civilisationnel *"un événement se mesure à la quantité de temps qu'il clôt. Or l'humanité devient paysanne au néolithique, il y a dix mille ans"*.

Le renouvellement générationnel est un enjeu crucial pour le maintien de l'activité agricole et des emplois induits, notamment pour l'élevage qui associe pour chaque temps plein 1.25 emploi supplémentaire dans les autres secteurs économiques (Lang *et al.* 2015). La situation s'aggrave car la part des chefs d'exploitations de moins de 40 ans dans les exploitations moyennes ou grandes, est passée de 34 % en 2000 à seulement 23 % en 2010.

L'automatisation et la rationalisation des processus prennent une place croissante dans la technique au quotidien et le recours croissant au salariat, comme la féminisation des chefs d'exploitation, bouleversent la répartition des tâches dans les collectifs de travail (Schewe et Stuart, 2015). D'autres moteurs sont à l'origine des évolutions des métiers d'éleveur ; ainsi les injonctions sociétales à "produire autrement" (Coquil *et al.* 2018) modifient les pratiques agricoles et les évolutions sociales interpellent de manière réflexive le mode de vie des familles (Fillonneau 2012).

Les activités d'élevage, manuelles et de plein-air comme dans le bâtiment et les travaux publics ou forestiers, sont salissantes¹ *"quand je rentre mes enfants me font remarquer que je sens la vache"*, la durée des journées, les rythmes sont rudes *"on sait bien qu'en 8 heures on n'fera rien"*.

¹ Sauf indication précisant le nom du projet, les verbatims rapportés sont issus d'entretiens avec des éleveurs et des acteurs territoriaux

dans le cadre du programme Cas Dar (2014 / 2017) "Analyse de la durabilité sociale des exploitations d'élevage dans leurs territoires – SOCIEL", piloté par l'Institut de l'Élevage.

A contrario, des jeunes aux profils variés et des moins jeunes en reconversion professionnelle, choisissent "de bosser ici et pas ailleurs, dans la nature et de faire à mon idée", "un métier noble, dont je suis fier" tout en ayant pour objectif un équilibre temps privé / temps professionnel en phase avec les modes de vie contemporains.

Des citoyens perçoivent l'agriculture comme le socle d'un système alimentaire pourvoyeur d'emplois, de solidarité, d'identité, de paysage et de produits sains ; mais 88 % des agriculteurs estiment qu'il est "assez, très ou extrêmement urgent" d'agir et de communiquer pour améliorer l'image de leur métier (Terre-net / BVA 2017).

La faible attractivité des métiers de l'agriculture, préoccupation partagée entre les organisations professionnelles et les pouvoirs publics a été débattue lors des récents Etats Généraux de l'Alimentation. La plateforme interactive pour "découvrir, accéder et s'épanouir dans le métier d'éleveur" (cf. encadré 1) financée par la Confédération Nationale de l'Élevage, illustre la volonté de voir l'élevage d'un autre œil.

La plate-forme www.devenir-eleveur.com vise à fédérer toutes les filières pour une convergence des actions et un message commun positif sur les métiers d'éleveurs. Le site comptabilise, 17 mois après son lancement, 17 400 utilisateurs différents qui ont consulté au total 64 200 pages. La page Facebook comptabilise 4 200 abonnés et le compte Twitter 830.

De nouvelles initiatives voient le jour autour des démarches de responsabilités sociétales (RSE) et de l'intégration d'un volet durabilité sociale dans la future "Charte des Bonnes Pratiques d'Élevage".

L'usage des outils virtuels et des réseaux sociaux casse les représentations rétrogrades de l'élevage auprès des jeunes, capte leur intérêt et facilite l'accès à l'information des publics citoyens. La possibilité, par exemple, de s'immerger en réalité virtuelle, dans des fermes modélisées en 3D, objective le travail agricole. Les témoignages sur le vif, les photos, les vidéos, ouvrent une fenêtre sur la vie des éleveurs. Des communautés d'agriculteurs se créent pour échanger sur leurs pratiques et montrer leur métier à leur famille, amis, voisins.



devenir
éleveur

Encadré 1 Modernisation de l'image du métier et des outils de communication

Le travail est un thème complexe, multidimensionnel que la zootechnie des systèmes d'élevage a investi depuis les années 90 (Dedieu et Servièrre 2012). Sa première tâche fût de construire un cadre d'analyse rendant compte de la diversité observée *in situ*, des modes d'articulation entre différents types de travaux (astreinte et de saison), de travailleurs (chefs d'exploitations, bénévoles, entreprise, salariat), de calendrier de conduite des troupeaux et des surfaces, afin de quantifier les temps passés puis de qualifier l'organisation du travail en évaluant son efficacité et sa flexibilité (Cournut *et al.* 2018). Cette approche, formalisée par la méthode Bilan Travail dans les filières herbivores, a depuis été étendue aux filières granivores (Martel *et al.* 2012), puis récemment aux centres équestres et en apiculture.

D'autres dimensions du travail ont été explorées en collaboration avec des économistes pour la productivité du travail (Charroin *et al.* 2012), des sociologues pour les rationalités subjectives du travail (Fiorelli *et al.* 2012) et le sens du métier (Dufour et Dedieu 2010).

Des référentiels de temps de travaux pour l'accompagnement des éleveurs ont été établis par grand type de système de production (Cournut et Chauvat 2012) et des outils pour le conseil élaborés collectivement grâce à des dispositifs d'animation ponctuels lors de projets ou plus

pérennes comme par exemple dans le cadre du groupe "conseil travail" piloté par l'APCA.

L'enseignement professionnel parfois en synergie avec les exploitations agricoles des lycées, comme l'enseignement supérieur avec la mise en place de modules pédagogiques d'une semaine dans plusieurs écoles d'ingénieurs (AgroSup Dijon, VetAgro Sup notamment), s'investissent désormais sur les questions autour du travail. Depuis 2007, la synergie développement - recherche - formation sur le thème est structurée dans le cadre du RMT (Réseau Mixte Technologique) Travail en élevage, qui est devenu membre fondateur de l'International Association on Work in Agriculture (IAWA) créée en 2016 au Brésil.

Dans cet article nous présentons un panorama des mutations du travail et du métier d'éleveur qui dessinent des avenir de l'élevage.

1. ÉVOLUTION DES "ATTENTES TRAVAIL" DES ÉLEVEURS

Le choix du métier d'éleveur s'inscrit dans une histoire personnelle incluant souvent une imprégnation familiale et parfois aussi la comparaison avec d'autres expériences professionnelles. Le plaisir (la passion pour la plupart des éleveurs) du travail avec les animaux "j'adore quand les vaches sont en bâtiment l'hiver, comme ça je les ai toutes sous la main", est revendiqué par les éleveurs bovins et ovins (les porcs et volailles ne suscitent pas la même affection). Ces travailleurs indépendants apprécient la diversité des activités et souvent aussi le défi technique et la dimension entrepreneuriale. La fonction nourricière est rappelée et renforcée lorsqu'elle s'inscrit dans une démarche de qualité (AOP ou filière d'entreprise).

Les éleveurs recherchent des conditions de travail correctes, une reconnaissance de leur rôle dans la société et aussi un revenu satisfaisant. Vivabilité sociale et viabilité économique vont ensemble (Chauvat *et al.* 2016).

1.1. POUR GAGNER SA VIE, TRAVAILLER PLUS VITE

En soixante ans, les agriculteurs ont beaucoup augmenté leurs surfaces et cheptels, utilisé plus d'intrants et de capitaux et ainsi mis sur la productivité de leur travail pour atteindre leur objectif de revenu. Les calculs de coûts de production du lait et de la viande intègrent la rémunération de l'unité de main-d'œuvre agricole, fixée en référence au salariat et depuis 2018 sur la base de 2 SMIC. Ainsi l'objectif de parité avec d'autres catégories socio-professionnelle est mis en avant lors des négociations avec la grande distribution. Avec la diminution continue depuis des décennies du prix des produits agricoles, la création de valeur ajoutée est bien moindre, aussi le revenu agricole est devenu fortement dépendant des aides de toute nature (Charroin *et al.* 2012). La simplification des pratiques (alimentation, reproduction, traite...), voie privilégiée pour améliorer l'efficacité (mesurée par exemple dans Bilan Travail par le nombre d'heures d'astreinte rapporté à la main-d'œuvre, à l'animal, à la production), fait l'objet de nombreuses études dans toutes les filières (Hostiou et Fagon 2012). Mais travailler "plus vite" ne veut pas dire travailler "moins" car la tendance persistante à l'agrandissement des élevages partout en Europe aboutit à travailler autant voire davantage.

1.2. PLUS DE MARGE DE MANŒUVRE

La période récente est caractérisée par l'essor de l'électronisation puis de la robotisation qui permettent des gains de temps (Ait-Saidi *et al.* 2014) dont une partie est reportée sur les nouvelles tâches inhérentes à l'introduction du numérique, telles que la consultation de résultats sur ordinateur, la maintenance des outils, etc. (Hostiou *et al.* 2017). L'essentiel est bien souvent réinvesti dans des tâches de production (augmentation de la taille des ateliers),

envisager des pistes d'amélioration. L'action dans l'exploitation doit pouvoir bénéficier des coopérations entre les organismes professionnels, le législateur, les organisations syndicales etc., voire d'une mutualisation des moyens et compétences.

En filigrane, une attention toute particulière doit être portée à la posture de l'éleveur vis-à-vis de sa propre santé. Prendre soin de soi est un comportement qui reste minoritaire face aux risques respiratoires (et probablement pour la plupart des autres). Les éleveurs adoptent trois types d'attitudes : le déni "*le corps s'adapte*", "*pour les tâches à risques, c'est pas long*", la prise de conscience qui n'implique que rarement des modifications de pratiques "*c'est pas ma priorité*" et enfin l'action pour se protéger... même si le confort au travail peut être diminué par le port d'un casque ou d'un masque (Depouvent *et al.* 2016).

2. TRANSFORMATION DES COLLECTIFS DE MAIN-D'ŒUVRE

Suite aux transformations structurelles et sociétales, la composition des collectifs de travail et le statut des exploitations se modifient. En France, la part des femmes (exploitantes ou conjointes collaboratrices) est passée de 8 % en 1970 à 27 % en 2010 (Laisney 2012) ; elles représentent maintenant 22 % des installations aidées et près de 45 % des non aidées (Gambino *et al.* 2012). Certaines sont co-exploitantes, d'autres installées à la suite de leur conjoint retraité et d'autres encore des chefs d'exploitation "nouvelle génération". Les revendications des agricultrices pour un travail reconnu et non plus "dans l'ombre des statistiques" ont rendu possibles la création des EARL en 1985, le statut de conjoint collaborateur en 1999 et d'associée de Gaec entre époux en 2010, contribuant à la croissance des formes sociétaires (36 % de sociétés en 2016 vs 30 % en 2010) (Agreste Primeur 2018).

Parallèlement, la part de la main-d'œuvre bénévole baisse tandis qu'augmente celle de l'emploi salarié, permanent et saisonnier, qui représente plus de 35 % des UTA en 2016 (vs 27 % en 2000) (Agreste 2018).

Plus d'attention doit être accordée à l'organisation du travail entre tiers, employés ou associés, car des tensions internes non régulées induisent un turn-over important des salariés et des dissolutions de sociétés (Durst *et al.* 2018). La gestion des relations humaines (dans un contexte hiérarchique ou non) devenue capitale, reste pourtant pas ou peu abordée en formation initiale pour les éleveurs comme pour les conseillers.

2.1. LES SPÉCIFICITÉS DU TRAVAIL DES FEMMES

Les femmes s'installent plus tard que les hommes (31 ans vs 29) et ont moins souvent suivi une formation agricole pour obtenir la DJA (Laisney 2012). Leur moindre investissement technique favorise une prise de recul par rapport aux systèmes traditionnels ; elles s'adaptent, innovent et impulsent de nouvelles dynamiques en rupture avec les stéréotypes. Les tailles de leurs exploitations étant inférieures (36 ha vs 62), elles développent des activités moins demandeuses de surface et plus en lien avec le territoire : accueil à la ferme, transformation et vente en circuits courts (Contzen et Forney 2017). Cette interaction avec les réseaux locaux catalyse des dynamiques en phase avec les attentes sociétales. Elles s'affranchissent des tâches pénibles en améliorant l'ergonomie des outils. Pour rééquilibrer vie privée / vie professionnelle elles externalisent certains chantiers, ont recours aux services de remplacement (Gambino *et al.* 2012), mettent en place des organisations collectives ou travaillent à temps partiel. Elles déploient, à partir de leur formation et expériences professionnelles antérieures, des compétences de gestion (travail administratif, négociation, rapport au public...) devenues fondamentales (Dahache 2014). Pour autant,

elles sont encore peu reconnues dans le milieu agricole et trop rarement représentées dans les organisations professionnelles.

Ces spécificités demandent des moyens particuliers pour les accompagner dans leur parcours professionnel, de la formation à la retraite (Billon *et al.* 2017).

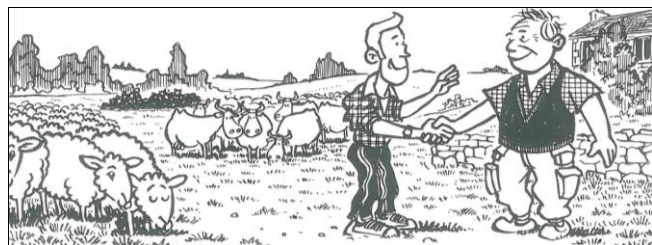
2.2. PROFESSIONNALISATION DU MANAGEMENT

L'emploi, avec une attitude paternaliste "*on a l'esprit famille, on déjeune ensemble, le salarié, mon père et moi*", peut-être rassurant car la gestion des relations humaines dans un cadre professionnel ne va pas de soi. Mais réussir à organiser efficacement le travail du salarié, le rétribuer à sa juste valeur, proposer des contrats avec suffisamment d'heures pour assurer un revenu décent et communiquer sereinement sont essentiels pour éviter les conflits et pérenniser les emplois.

Les Cuma ont adapté les techniques de GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) pour répondre à l'accroissement du nombre et de la diversité des métiers (chauffeur, responsable d'atelier, secrétaire, directeur...) dans leur réseau. La FnCuma déploie cette démarche auprès de ses structures locales en renforçant l'appui au transfert de compétences, y compris entre salariés lors de changement de carrière.

2.3. DIVERSITÉ DES TRAJECTOIRES DE SALARIÉS

Dans une exploitation, employeur et employé partagent souvent les mêmes tâches (par exemple la traite en alternance le week-end / la semaine). Aussi le salarié calque ses façons de faire sur celles de son patron "*on l'a formé à notre façon, il travaille comme on veut qu'il travaille*" ce qui diminue ses marges de manœuvre. La proximité fonctionnelle (Torrès 2000) et ses risques doivent être mieux pris en compte lors de la conception de formations d'employeurs (cf. encadré 3) ou de la rédaction de recommandations à l'embauche afin d'ajuster le management des entreprises agricoles.



Initié par le CNIEL, animé par le BTPL et l'Institut de l'Élevage, cet accompagnement (3 jours) d'une dizaine d'employeurs Alsaciens s'est appuyé sur la diversité des expériences (Chauvat *et al.* 2017).

Pour favoriser un parcours d'apprentissage dynamique et interactif, il apparaît nécessaire :

- de définir des modules variés, basés sur l'action et guidés par les besoins "à la carte" (primo employeur, embauche en vue de préparer une succession etc.),
- de séquencer une progression (fiche de poste, communication et fidélisation du salarié, etc.) adaptée au groupe,
- d'accompagner les temps de mise en pratique intersessions, pour faciliter l'appropriation des concepts et aussi éviter le risque de détérioration de situations parfois déjà tendues.

Encadré 3 Formation au management auprès d'éleveurs laitiers

Dans des élevages bovins laitiers d'Auvergne, Malanski *et al.* (2017) ont identifié 5 types de trajectoires de salariés, selon l'évolution de la diversité des tâches qu'ils effectuent, de leur degré de spécialisation et de leur autonomie.

Certains demeurent des exécutants des tâches d'astreinte² le plus souvent spécialisés et travaillent en binôme (avec un autre salarié ou l'exploitant). D'autres renforcent leur polyvalence, suivent des consignes précises avec une vérification régulière des tâches par l'éleveur. La troisième trajectoire caractérise les polyvalents pour le remplacement (notamment ceux employés par les Services du même nom) lorsqu'un membre du collectif s'absente (congés, week-ends, accidents, maladie, responsabilité extérieure...). D'autres encore deviennent des techniciens d'élevage capables, par exemple, d'identifier les chaleurs ou de détecter des animaux malades ; leur niveau d'autonomie augmente en lien avec la diminution de la fréquence des contrôles par l'éleveur. Enfin, le dernier groupe correspond à ceux qui deviennent éleveurs. La phase salariale favorise la montée en compétences et constitue une "période d'essai" pendant laquelle employeur et salarié confrontent leurs objectifs et leur façon de travailler. L'autonomie augmente de façon régulière et, au final, le salarié participe à la prise de décision.

En Europe du Nord, dans les grandes exploitations laitières, porcs et volailles), les éleveurs emploient plusieurs salariés généralement en mixant des profils d'encadrement, d'exécutants et d'autres plus polyvalents pour l'astreinte (week-ends, congés, absentéisme...). Les processus d'automatisation et de rationalisation des tâches sont développés pour améliorer les conditions de travail (réduction de la pénibilité des tâches, limitation de leur répétitivité) et ainsi fidéliser les salariés (Chauvat *et al.* 2016).

2.4. POUR LE RENOUVELLEMENT DES GÉNÉRATIONS

Une meilleure prise en compte de la gestion des ressources humaines, par les formateurs et conseillers, nécessite un renforcement de leurs compétences et la fourniture d'outils adaptés.

Nombre d'organismes (chambres d'agriculture, CUMA, centres de gestion etc.) proposent des formations aux employeurs pour analyser leur travail, gérer le recrutement, mais une démarche équivalente pour les employés reste à construire ; d'autant plus que leur faible organisation collective et l'hétérogénéité de leurs parcours professionnels rendent difficiles l'application de mesures sécurisant les emplois. Les salariés, surtout s'ils sont issus d'autres milieux, peuvent contribuer au renouvellement de la main-d'œuvre et donc à la pérennité des élevages, en remplaçant (partiellement compte tenu là encore de l'augmentation continue de la productivité du travail) un départ en retraite. L'image de ce métier dans la société, encore plus dévalorisée que celle d'agriculteur, mérite d'être réhabilitée et sa promotion auprès des établissements scolaires, des professionnels de l'orientation, des personnes en recherche d'emploi reste à développer.

Des femmes "planteuses d'hommes" assurent la transmission intergénérationnelle du patrimoine, symbolique autant qu'économique, des fermes. "Filles de", puis "épouses de" et "mères de", souvent elles doivent adapter leur activité professionnelle, par exemple certaines travaillent d'abord en dehors de l'exploitation, puis peuvent devenir agricultrice pendant 4 à 5 ans avant de laisser ensuite leur place à une belle-fille (Jacques-Jouvenot et Schepens 2007). L'importance des femmes dans l'agriculture s'explique aussi par celle de la double-activité des ménages qui sécurise la situation économique de l'exploitation, contribue à l'ouverture sociale et humaine et incite à porter plus d'attention à la vie privée et au temps libre. L'importance accordée actuellement à la question du développement de structures d'accueil pour la petite enfance en milieu rural qui concerne de nombreuses autres

catégories socio-professionnelles (artisans, commerçants, travailleurs indépendants) donne la mesure de la primauté actuelle de l'approche territoriale pour reconfigurer le développement de l'agriculture.

Des tests psychotechniques réalisés par des cabinets de recrutement, ont montré que les aptitudes à exercer un "métier de soin à la personne" sont très appréciées pour un travail technique en maternité porcine et qu'ainsi il est possible d'inventer un nouveau métier de salarié d'élevage plutôt mieux rémunéré, plus proche de son domicile et avec des horaires "de bureau" (Depouvent 2013).

3. DES ATTENTES SOCIÉTALES REMETTENT EN CAUSE LE MÉTIER

A cause de l'hyper médiatisation, la crise sanitaire dite "de la vache folle" est vite devenue sociale et l'année 1996 marque le début d'une forte défiance des consommateurs vis-à-vis des pratiques d'élevage et des craintes pour leur propre santé (zoonoses, antibiotiques, allergies, cancer) qui depuis perdure. Les préoccupations environnementales se focalisent d'abord sur l'élevage intensif, accusé de pollution de l'eau par l'usage des nitrates et de perte de biodiversité. Plus récemment, les études de controverses attestent des montées en puissance des exigences de bien-être pour les animaux (Delanoue *et al.* 2018). Ces arguments cumulés induisent une diminution des consommations individuelles de viande (sauf de volaille) et de lait (51 l par Français en 2015 vs 61 l en 2003).

Ces remises en cause, voire ces attaques, bouleversent à la fois les conceptions du métier des éleveurs et leur travail au quotidien "*depuis que je suis installé, j'en suis au neuvième contrôle. Le dernier coup, ça s'est mal passé avec le contrôleur*". Les pratiques comme l'épandage des fertilisants sont réglementées et des aides agro-environnementales dites "de verdissement" proposées ; certains éleveurs redoutent d'être réduits à un rôle de "*jardinier de la nature*".

Des initiatives nombreuses et de différentes natures visent à rendre le travail vivable, à améliorer l'image de l'élevage, à renforcer (parfois à recréer) du lien social.

3.1. DES SYSTÈMES PLUS AUTONOMES

Les animateurs Civam qui étudient les évolutions vers des systèmes herbagers économes écrivent suite à leurs enquêtes, que le travail leur a "*sauté à la figure*" car la perspective de changer de métier et d'avoir à faire de nouveaux apprentissages agit comme un frein aux transitions agro-écologiques. Les premiers résultats du projet en cours "*Transformation du travail et transitions vers l'agro-écologie en élevages de bovins – Transaé*" montrent que le pâturage écrête les pointes de travail et réduit l'astreinte (alimentation et paillage) en bâtiments. Mais ces tâches restent pénibles pour des éleveurs qui, par volonté d'économie, ont peu investi dans les équipements de distribution ; et leurs durées peuvent augmenter avec la taille du cheptel, notamment lors d'un passage à la mono-traité. La volonté de cohérence personnelle entre "*ce qu'on fait et ce qu'on pense*" (valeurs, normes professionnelles, pratiques) et le désir d'être en phase avec la nature expliquent souvent ce choix de système dont la conduite implique de privilégier le "*faire avec*" les aléas climatiques et autres incertitudes plutôt que s'épuiser à "*agir sur*" (Lémery *et al.* 2005). Les périodes de transition sont toujours compliquées, comme par exemple lorsque la pose de clôtures et l'adduction d'eau des herbages sont insuffisantes pour pouvoir supprimer l'ensilage de maïs.

Dans le Bassin parisien, la baisse du nombre de fermes, classées (selon les OTEX) "polyculture-élevage", entre les

² Tâche d'astreinte : travail sur le troupeau, quotidien et non différé : la traite, le paillage, l'alimentation, etc.

recensements agricoles de 1970 à 2000 et leur marginalisation (Mignolet *et al.* 2012) s'expliquent par la tendance lourde à la spécialisation des systèmes de production. Les comparaisons entre productions animales et végétales, des marges d'ateliers rapportées au temps passé, conjuguées à la diminution de la main-d'œuvre dans les fermes ont conduit à la mise en culture des prairies et à l'abandon de l'élevage. Les réunions de groupes d'éleveurs engagés dans le projet en cours *Résilience Efficacité et Durabilité des Systèmes de PolyCulture Elevage* - RED-SPyCE montrent le grand intérêt des agriculteurs pour la variété des travaux, la diversité saisonnière et journalière des tâches et le pilotage d'un système "complet, où tout se mange". La création de valeur ajoutée et l'image d'être "moins pollueur" sont également essentielles, mais l'association élevage-culture alourdit le travail et complexifie son organisation. Les difficultés (concurrence entre l'astreinte auprès des animaux et chantiers culturels, plus de connaissances théoriques et pratiques à acquérir, plus d'investissement en matériel etc.) se cumulent. Une étude fine des calendriers de travaux de ces agriculteurs, caractérise, en durée et intensité, la concurrence entre ateliers qui varie de "une période inférieure à 2 mois" jusqu'à "deux périodes qui couvrent quasiment 3 trimestres" (en hiver les travaux du sol sont rares). Globalement deux agriculteurs enquêtés sur trois restent satisfaits de leur (ré)orientation principalement parce que, grâce à la synergie végétal-animal, ils n'ont "pas besoin d'avoir une exploitation immense".

3.2. LE RESPECT DES MÉTIERS DE L'ÉLEVAGE

L'élevage devient un sujet de société avec parfois des arguments philosophiques et éthiques qui privilégient la défense de la cause animale au détriment de l'élevage. Ainsi des environnementalistes militent pour que le loup, qui en 2017 a prédaté 12.000 animaux d'élevage (ovins, caprins, bovins, équins...), soit toujours considéré comme une espèce "sous protection stricte", ce qui rend très difficile une politique de régulation ciblée avec des tirs létaux (Meuret *et al.* 2017). Dans les zones concernées un dispositif est mis en place pour soigner les "morsures invisibles" (titre d'une vidéo de la MSA Ardèche-Drôme-Loire) des éleveurs. Les abolitionnistes rejettent le principe selon lequel l'humain est un animal supérieur (Burgat 2017) et trouvent immoral de manger de la viande. Même s'ils ne représentent que 2 % de la population française (sondage Ifop pour ACCEPT, Delanoue *et al.* 2018) leur influence est beaucoup plus large. Le bien-être animal est la question la plus exposée (Wolff 2010) et face aux questions souvent incisives, le monde de l'élevage se doit de respecter les exigences biologiques de chaque espèce et de prouver au grand public (par exemple lors de journées "fermes ouvertes") qu'il s'en acquitte correctement. Delanoue *et al.* (2018) indiquent que de plus en plus souvent les gens cherchent à vérifier que leur nourriture respecte leurs valeurs (vis-à-vis de la rémunération équitable du travail de l'éleveur par exemple), répond à leurs inquiétudes (notamment de protection de la nature), voire apaise leur culpabilité (quant aux modes d'élevage intensifs). Ces interrogations, qui sans doute concernent l'ensemble des produits animaux, seraient en passe de constituer une nouvelle norme sociale que les producteurs devront intégrer dans leur métier. La formule "viande bonne à penser", proposée suite aux 70 entretiens en France et dans cinq autres pays européens (Delanoue *et al.* 2018) pourrait aussi initier un nouveau positionnement professionnel susceptible de convaincre les citoyens que "l'élevage est une relation de travail et d'affection, et que s'en passer aurait de graves conséquences sociales et environnementales" (Porcher et Néron de Surgy 2017).

4. VERS UNE APPROCHE PLUS TERRITORIALE DU TRAVAIL EN ÉLEVAGE

La majorité des approches du travail en élevage développées au sein du RMT se sont focalisées à l'échelle de l'exploitation. La dimension territoriale a toutefois été abordée à travers l'analyse des facteurs jouant sur l'organisation du travail, celle des identités professionnelles ou des formes d'organisation collectives. Comprendre les mutations touchant l'élevage et la diversification des formes d'agriculture (Purseigle *et al.* 2017), nécessite de mieux prendre en compte les liens entre l'exploitation et son territoire.

4.1. LA DURABILITÉ SOCIALE DES EXPLOITATIONS

Le projet SOCIEL - *Analyse de la durabilité sociale des exploitations d'élevage dans leurs territoires*, a co-construit son cadre d'analyse dans quatre petites régions contrastées en termes de contexte socioculturel, géographique et économique et aussi de dynamique de l'élevage [Bélinois et Vallée de la Sarthe (72), Cévennes gardoises (30), Livradois-Forez (63), Argonne et Crêtes pré-ardennaises (08)] pour tenir compte de sa nature située. La durabilité sociale a été définie à partir de l'expression cumulée d'une trentaine d'éleveurs dans cinq filières animales (bovin lait, bovin viande, ovin viande, porc, volaille) et d'autant d'acteurs territoriaux (conseillers techniques et de la MSA, opérateurs des filières, banquier, parcs naturels, élus de collectivités locales, environnementaliste, association de consommateurs, enseignant) avec l'objectif de donner à voir et d'explicitier la diversité des registres (Cournut et Servièrre 2015). Cette étude identifie ainsi quatre grands volets de la durabilité sociale qui mettent en jeu les liens entre l'exploitation d'élevage et son territoire. Le premier concerne les réseaux professionnels, associatifs, familiaux ou de voisinage dans lesquels les agriculteurs trouvent une reconnaissance sociale et professionnelle (Dufour *et al.* 2016), mais aussi des ressources pour leur activité (Van Tilbeurgh *et al.* 2008). Le deuxième renvoie aux conditions territoriales jouant sur la durabilité sociale des exploitations, définie comme durabilité externe (Terrier *et al.* 2010) qui englobe les infrastructures (route, couverture internet, abattoir, hôpital, école...), les dynamiques démographiques et économiques offrant ou non la possibilité d'emploi pour les conjoints, d'activité pour les enfants, mais aussi pour trouver des salariés d'exploitation, l'organisation des filières, la nature du voisinage et la proximité de villes. Le troisième traite de la contribution des exploitations à la durabilité sociale et culturelle dont nous parlons plus loin. Le quatrième aborde la reprise et l'installation des exploitations. Cet enjeu primordial de renouvellement des éleveurs est pris en compte par les collectivités territoriales et la profession agricole, avec la mise en place d'actions d'accompagnement à la transmission et à l'installation ainsi que d'outils de communication pour améliorer l'attractivité des métiers de l'élevage (cf. encadré 4).

4.2. RECONFIGURATION DES ACTIONS COLLECTIVES

L'agriculture a toujours évolué en s'appuyant sur des actions collectives, pour produire, stocker, gérer des ressources, échanger et prévenir les risques. Sous l'effet des défis économiques et agro-écologiques et aussi des mutations sociales et territoriales (Lucas *et al.* 2014) des agriculteurs, le plus souvent dans le cadre de leurs expériences en Cuma de mutualisation de matériel et/ou de travail, voire de salariat partagé, élargissent leur projet collectif : concertation pour les assolements, maternités collectives en production porcine, regroupement de troupeaux, transformation et/ou commercialisation communes. Ces arrangements, qui modifient toujours l'organisation du travail, visent, selon les cas, l'augmentation de la productivité du travail, la sécurisation du système face aux aléas climatiques et

économique ou encore la recherche de valeur ajoutée. Ces coopérations mettent en jeu des besoins matériels, mais aussi des liens sociaux et symboliques qui participent à la construction d'une identité professionnelle (Sabourin 2012) via notamment les échanges de pratiques entre agriculteurs : *"c'est bien d'avoir l'avis des autres, de savoir ce qui se passe ailleurs, de partager un peu nos façons de travailler"*. Ces dynamiques ne peuvent toutefois masquer la tendance inverse de montée de l'individualisme et d'accroissement du sentiment d'isolement des agriculteurs. La diminution du nombre d'exploitations et leur agrandissement avec en conséquences l'augmentation de la charge de travail, les progrès techniques et l'automatisation incitent des agriculteurs à travailler seuls (Gasselín et al. 2014) : *"ils ne s'arrêtent même pas pour se parler parce qu'ils sont pressés"* observe un conseiller agricole.

4.3. ÉVOLUTION DES LIENS AUX FILIÈRES

Les liens entre agriculteurs et leur filière d'aval participent aussi de la durabilité sociale des exploitations. Les éleveurs de volaille de Loué sont fiers d'appartenir à une filière reconnue, porteuse d'identité territoriale, dont la communication met en avant la qualité des produits et la préservation de la ruralité d'un milieu très urbanisé *"il y a une vraie fierté à être éleveur de Loué", "ils ont tous le panonceau Loué à l'entrée de leur ferme"*. Il en est de même avec une moindre mesure, des rillettes du Mans, de la fourme d'Ambert et de l'oignon des Cévennes. Les produits "du terroir" sont d'abord une reconnaissance des savoir-faire traditionnels, même sans signe officiel de qualité *"quand à Reims on dit que c'est de la viande qui vient des Ardennes, les consommateurs se jettent dessus. On a vraiment une image de qualité, c'est très positif pour nous"*. Lorsque les liens avec ce type de filière sont vécus comme limitant l'autonomie des producteurs, le choix de la vente en circuits courts permet aux agriculteurs de retrouver la maîtrise de leur activité *"en allant jusqu'au bout du processus"* et en valorisant mieux leur produits. Ils en retirent des satisfactions en matière d'épanouissement professionnel et de reconnaissance sociale, notamment grâce à leurs relations avec les consommateurs (Dufour et al. 2016). Ce mode de commercialisation exigeant en temps et en compétences correspond à l'exercice de plusieurs métiers (production, transformation, logistique et vente) et donc implique une forte tension sur le travail en quantité et en charge mentale. La multiplication des attentes des consommateurs (prêts à cuisiner, livraison, emballage isotherme) et la diversité des modalités de vente (points collectifs, AMAP, drives fermiers, sites internet individuels ou collectifs, grandes surfaces) complexifient la gestion de la clientèle. Les 489 enquêtes du programme Références sur les Circuits Courts montrent la fréquente sous-estimation des difficultés et le temps nécessaire pour parvenir à un rythme de croisière (Chiffolleau et al. 2013).

4.4. LES FONCTIONS SOCIALES DE L'ÉLEVAGE

L'élevage, en plus de sa fonction alimentaire, contribue directement et indirectement à l'emploi. A la main-d'œuvre des exploitations, y compris salariée, s'ajoute celle des entreprises d'amont et d'aval, notamment les coopératives d'approvisionnement, les organisations de producteurs, les organismes de collecte, d'abattage et de transformation, les CUMA, les services de remplacement, les vétérinaires (Lang et al. 2015). Certaines formes d'élevages semblent favorables à l'emploi direct sur l'exploitation comme les systèmes diversifiés transformant et vendant en circuits courts (Mundler et Jean-Gagnon 2017) ou d'autres systèmes (les herbagers économes sont cités) qui en augmentant la valeur ajoutée par hectare et par actif, ralentissent la tendance lourde de substitution du travail par le capital (Garambois et Devienne 2012). Les élevages de porc à forte productivité et division du travail à l'inverse

favorisent l'emploi en aval notamment dans la transformation (6 emplois pour 1 en élevage selon Lang et al. 2015).

L'élevage participe à la préservation des patrimoines paysager, architectural et culturel et à la cohésion sociale (Houdart et al. 2015). Ainsi pour un acteur territorial *"le label Unesco c'est pour les paysages de l'agro-pastoralisme cévenol. Les éleveurs c'est le fondement de l'inscription, sans eux il ne sera pas possible de la maintenir"*.

4.5. LA DIMENSION TERRITORIALE DU TRAVAIL

Plusieurs pistes sont possibles pour plus investir la dimension territoriale du travail des éleveurs. La première concerne l'analyse de la diversité des formes de coopération et de partage qui se dessinent entre agriculteurs mais aussi entre agriculteurs et autres acteurs du territoire ; la seconde a trait à la compréhension de comment ces actions collectives interagissent avec l'organisation du travail de chaque exploitation et quelles conséquences elles ont sur la perception du métier. Ces recherches permettraient de mieux savoir comment favoriser le développement et la pérennisation de ces organisations collectives. De plus ces dynamiques remettant en cause les frontières des exploitations, elles nécessitent une adaptation des cadres d'analyse du travail.

Une autre piste concerne une meilleure prise en compte de la dimension emploi dans la caractérisation des performances des exploitations, pour orienter leur évolution vers des formes plus favorables à un emploi territorial durable. Une dernière proposition s'intéresse plus particulièrement aux cessations précoces d'activité, notamment pour connaître la place respective du travail et celle des conditions territoriales dans les motivations des agriculteurs à arrêter leur métier.

Le réseau foncier agricole Livradois-Foréz a été créé en 2005 à l'initiative du Parc Naturel Régional, du Conseil Départemental du Puy-de-Dôme et de communautés de communes, pour faciliter les créations et reprises d'exploitations ainsi que leurs restructurations grâce à une meilleure maîtrise du foncier. Cherchant à maintenir une agriculture dynamique et créatrice d'emplois sur un territoire menacé par l'extension de la forêt, il élargit son champ d'actions vers :

- l'amélioration de l'image des métiers agricoles par la réalisation de films et le lancement du projet **"Mon voisin paysan"** pour favoriser la rencontre des scolaires et des agriculteurs,
- l'accompagnement des exploitants pour résoudre leur problème de main-d'œuvre.



Encadré 4 Une initiative territoriale en faveur de l'agriculture : *Mon voisin paysan*

CONCLUSION

LA COEXISTENCE DES MODÈLES DE FERMES

Les nombreuses innovations, le plus souvent dites "ordinaires" renforcent la diversification des formes d'agriculture, que ce soit sur la taille et la composition des collectifs de travail, la combinaison des ateliers, les liens au territoire et les relations aux filières. Les façons de produire autrement, qu'elles soient "de précision", à visée agro-écologiques (herbagère ou de polyculture-élevage) ou encore pour des circuits alimentaires de proximité impactent l'organisation du travail, sa productivité et les valeurs du métier. Ainsi une éleveuse sur une structure modeste peut être en monoproduction, déléguer à des entreprises de nombreux travaux et livrer toute sa production à une coopérative, tandis que des structures sociétaires de grande dimension gèrent plusieurs ateliers en intégrant l'ensemble de la chaîne production / transformation / commercialisation directe (Chauvat *et al.* 2016).

RENOUVELLEMENT DES GÉNÉRATIONS

Contrairement à certaines idées préconçues, le renouvellement des générations ne relève pas d'un type particulier d'entreprise. Des éleveurs, au vu de l'image négative donnée à leur métier et des conditions difficiles de l'exercer, encouragent leurs enfants à la mobilité professionnelle, plutôt qu'à leur succéder (Anzalone et Pursegile 2014). Les "hors cadre familial" et aussi comme nous l'avons vu des femmes et des salariés, considèrent le métier d'éleveur comme une étape professionnelle sur une trajectoire de vie et notamment différencient très nettement patrimoine familial et capital d'exploitation (Gasselin *et al.* 2014). D'une manière générale, la reprise des moyens de production (cheptel, bâtiments etc.) devient de plus en plus lourde et difficile car les structures s'agrandissent. Les préconisations d'intégrer, après une période probatoire, une forme sociétaire comme le Gaec, conçu pour transmettre capital et expérience, plutôt que de créer une entreprise de toutes pièces se heurtent aux réticences du porteur de projet vis-à-vis de la "grosse boutique" et à son désir "de ne dépendre de personne". Pourtant nombreux sont les éleveurs et acteurs de l'élevage qui pensent que socialement "ce qui va être difficile demain, c'est d'être tout seul".

DES EXPÉRIENCES UTILES À D'AUTRES SECTEURS

Agronomie et zootechnie partagent un même intérêt pour les référentiels de temps de travaux et les analyses multicritères indispensables pour évaluer les systèmes, simuler leurs évolutions ou encore en concevoir et dimensionner de nouveaux. Un partage des pistes de recherches devient envisageable et des chantiers méthodologiques communs, entre systèmes d'élevage et de cultures, pourraient porter par exemple sur les aléas dans la réalisation des travaux de saison, l'optimisation de la délégation, les conséquences de la robotisation, etc. (Coquil *et al.* 2018). En prolongeant les tendances actuelles Gambino *et al.* (2012) décrivent un portrait social prospectif des agriculteurs, marqué, entre autres, par l'affaiblissement du particularisme du secteur, qui peut induire des pertes d'identité professionnelle mais aussi susciter de nouvelles synergies.

Les réussites collectives de l'élevage en création de valeur ajoutée (atelier de transformation) et d'emploi rural (groupement d'employeurs) peuvent intéresser d'autres catégories socio-professionnelles. Ainsi des boulangers / pâtisseries peinent à créer un lieu de fabrication approvisionnant plusieurs points de vente, à se situer entre concurrence de voisinage et action commune, comme entre tradition et modernisation "est-ce qu'un laboratoire à plusieurs correspond à la représentation sociale de l'artisan ?" (Paljkovic 2013). A l'échelle territoriale se

dessinent aussi de nouvelles pistes interprofessionnelles, par exemple en zones périurbaines, le Plan Local d'Urbanisme utilisé pour projeter à quinze ans les besoins en foncier, vise désormais à densifier le bâti, à aménager l'espace entre zones déjà construites et donc *in fine* se préoccupe de préserver les terres agricoles. En Sarthe, 25 % des communes ont adhéré à l'action "produits de proximité pour les cantines scolaires" qui réussit à concilier contraintes budgétaires, redéfinition des portions alimentaires, cuisson, réduction du gaspillage et valorisation de l'agriculture locale.

RÉNOVER LES OUTILS DE CONSEIL

La nécessité de "prendre en compte les préoccupations travail" est devenue un leitmotiv dans les discours techniques, professionnels et politiques. Le conseil de filière pour l'approvisionnement régulier et souvent en produits démarqués du marché, vise, par la rationalisation des process et l'externalisation, à augmenter la dimension de l'entreprise et sa productivité ; mais souvent la charge de travail, elle aussi s'accroît.

Les prestations de "conseil travail" bien que pouvant être adaptées à la trajectoire de l'exploitation, au système d'activité du ménage, à la conjoncture économique et aussi aux attentes de qualité de vie suscitent moins de demandes qu'attendu. Probablement parce que les questions travail sont difficiles à démêler, à hiérarchiser et les réponses aux éleveurs non immédiates ; c'est pourquoi afin de faciliter des premiers contacts et échanges, des applications sur smartphones et internet sont en cours d'élaboration.

Les recherches sur la gestion des pointes d'activité (cumul entre astreinte et chantiers de saison) et aussi l'arythmie hebdomadaire (liée à la fonction commerciale, aux jours de présence de la main-d'œuvre, à l'organisation familiale et aussi à la volonté d'allègement des horaires du week-end) permettraient de mieux répondre aux attentes des conseillers.

La thématique du travail est inscrite dans les référentiels qui cadrent les formations préparatoires au métier d'agriculteur ou de conseiller agricole, mais il revient aux enseignants de définir et de construire la façon dont ils l'abordent. Des directeurs d'exploitation de lycée agricole, à partir de Bilan Travail montrent aux jeunes les conséquences des choix de conduites sur les temps de travaux et aussi la diversité des orientations possibles dans le métier d'éleveur, (par exemple technicité et confort au travail ici, pâturage maximal et réduction des charges là) (Floquet *et al.* 2015). Ces initiatives ponctuelles pourraient être mutualisées, y compris avec des chercheurs et des praticiens de terrain, dans des réseaux de partage d'expériences. Ainsi la place du travail dans l'enseignement, tant professionnel que supérieur, serait plus affirmée, les formateurs mieux outillés et le volet social de la durabilité davantage intégré dans les parcours pédagogiques.

Dessin : Erno Rifeu

Photo : Parc Naturel Livradois-Forez

Remerciements pour leur contribution à la rédaction de cette synthèse, à S. Boudet et J. Fagon (Institut de l'Elevage), G. Sicard (InterAfocg), C. Collet (Chambre régionale d'agriculture de Normandie) et T. Bellec (Chambres d'agriculture de Bretagne), co-animateurs des axes du RMT Travail en élevage ainsi qu'à K. Brulat et L. Llareus, assistantes à l'Institut de l'Elevage.

Agreste, 2018. Le bilan annuel de l'emploi agricole - Résultats 2016 et estimations 2017. Agreste Chiffres et Données Agriculture n° 253.

Agreste Primeur, 2018. Numéro 350. Enquête sur la structure des exploitations agricoles.

<http://agreste.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf/primeur350.pdf>

- Ait-Saidi A., Caja G., Salama A.A.K., Carné S., 2014.** Implementing electronic identification for performance recording in sheep : Manual versus semiautomatic and automatic recording systems in dairy and meat farms. *J. Dairy Sci.*, 97, 7505-14.
- Allain C., Chanvallon A., Courties R., Billon D., Bareille N., 2016.** Technical, economic and sociological impacts of an automated estrus detection system for dairy cows. In : Precision dairy farming. Kamphuis C., and Steeneveld W., (Eds). Conference of Precision dairy farming, Wageningen, The Netherlands, 451-456.
- ANSES, 2016.** Expositions professionnelles aux pesticides en agriculture. Volume central. Avis de l'Anses. Rapport d'expertise collective. Édition scientifique. <https://www.anses.fr/fr/system/files/ANR2011SA0192Ra.pdf>
- Anzalone G., Purseigle F., 2014.** Délégation d'activités et sous-traitance : au service de la transmission de l'exploitation ou d'un patrimoine ? In : Gasselin P., Choisis J.-P., Petit S., Purseigle F. (Ed). EDP Sciences, France, 327-337.
- Billon A., Bouchoux C., Gonthier-Maurin B., Laborde F., Mandelli D., Monnier M.P., 2017.** Femmes et agriculture : pour l'égalité dans les territoires. Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Sénat. Rapport d'information N° 615. <http://www.senat.fr/rap/r16-615/r16-6151.pdf>
- Burgat F., 2017.** Pour se rappeler qu'elle s'est séparée des animaux, l'humanité les mange. Libération 23 juin. https://www.liberation.fr/debats/2017/06/23/florence-burgat-pour-se-rappeler-qu-elle-s-est-separee-des-animaux-l-humanite-les-mange_1579126
- Charroin T., Veysset P., Devienne S., Fromont J.-L., Palazon R., Ferrand M., 2012.** Productivité du travail et économie en élevages d'herbivores : définition des concepts, analyse et enjeux. *INRA Prod. Anim.*, 25, 193-210.
- Chauvat S., Servière G., Cournut S., 2016.** Prendre en compte le sens du métier, l'organisation et la productivité du travail, pour mieux accompagner les éleveurs. *Innov. Agron.*, 49, 69-82.
- Chauvat S., Béguin E., Fagon J., Marçot S., Wittersheim M., Morainville H., 2017.** Formation d'éleveurs laitiers au management. Retour d'expérience. Institut de l'Élevage. Réf. 00 16 601 027. 13p. http://idele.fr/no_cache/recherche/publication/idelesolr/recommends/formation-deleveurs-laitiers-au-management.html
- Chiffolleau Y., Gauche A., Olivier D., 2013.** Impacts sociaux des circuits courts alimentaires sur les exploitations agricoles. Diversité des modèles et analyses croisées, 24p. ISBN : 978-2-36343-456-2.
- Contzen S., Forney J., 2017.** Family farming and gendered division of labour on the move : a typology of farming-family configurations. *Agricultural and Human Values*, 34, 27-40.
- Coquil X., Cerf M., Auricoste C., Joannon A., Barcellini F., Cayre P., Chizallet M., Dedieu B., Hostiou N., Bellec F., Lusson J.M., Olry P., Prost L., 2018.** Questioning the work of farmers, advisors, teachers and researchers in agro-ecological transition. *Agron. Sustain. Dev.*, 38(5), 47.
- Cournut S., Chauvat S., 2012.** Organisation du travail en exploitation d'élevage : analyse de 630 Bilans Travail réalisés dans huit filières animales. *INRA Prod. Anim.*, 25, 101-112
- Cournut S., Servière G., 2015.** Prendre en compte le volet social de la durabilité des exploitations d'élevage : l'expérience du projet Sociel, 4^{es} Rencontres nationales travail en élevage, 15-18.
- Cournut S., Chauvat S., Correa P., Dos Santos Filho J. C., Diéguez F., Hostiou N., Pham D.K., Servière G., Sraïri M.T., Turlot A., Dedieu B., 2018.** Analyzing work organization on livestock farm by the Work Assessment Method. *Agron. Sustain. Dev.*, 38(6), 58.
- Dahache S., 2014.** L'évolution de la place des femmes en agriculture au prisme des rapports familiaux de production. In : Gasselin P., Choisis J.-P., Petit S., Purseigle F. (Ed). EDP Sciences, France, 165 à 182.
- Dedieu B., Servière G., 2012.** Vingt ans de recherche - développement sur le travail en élevage : acquis et perspectives. *INRA Prod. Anim.*, 25, 85-100.
- Deffontaines N., 2014.** La souffrance sociale chez les agriculteurs, *Études rurales*, 193, 13-24.
- Delanoue E., Dockès A.-C., Chouteau A., Roguet C., Philibert A., 2018.** Regards croisés entre éleveurs et citoyens français : vision des citoyens sur l'élevage et point de vue des éleveurs sur leur perception par la société. *INRA Prod. Anim.*, 31, 51-68.
- Depoudent C., 2013.** Conséquences de l'embauche de salariés sur le métier et les compétences des éleveurs de porcs. In *Le Travail dans les Très Petites Entreprises. Journée d'étude*, 52-53.
- Depoudent C., Veyre J., Pupin-Ruch M., Kling-Eveillard F., Philibert A. Guillam M-T., 2016.** Perception et acceptation des risques professionnels par les éleveurs de porcs et leurs salariés : l'exemple des risques respiratoires. *Journ. Rech. Porcine*, 48, 43-44.
- Dufour A., Dedieu B., 2010.** Rapports au temps de travail et modes d'organisation en élevage laitier. *Cah. Agric.*, 19, 377-382.
- Dufour A., Alavoine-Mornas F., Godet J., Madelrieux S., 2016.** Diversité des cheminements en agriculture biologique : le sens du métier en question ? *Innov. Agron.*, 51, 19-28.
- Durst P.T., Moore S.J., Ritter C., Barkema H.W., 2018.** Evaluation by employees of employee management on large US dairy farms. *Journal of Dairy Science*, 101, 1-13.
- Fillonneau G., 2012.** Du déclassement professionnel à la désaffection pour le métier. Le cas des producteurs laitiers du Marais Poitevin. *Revue d'Études en Agriculture et Environnement*, 93, 323-350.
- Fiorelli C., Mouret S., Porcher J., 2012.** Les rationalités du travail avec les animaux d'élevage : produire, vivre ensemble et se construire. *INRA Prod. Anim.*, 25, 181-192.
- Floquet M., Sangouard F., Bellay P., 2015.** Systèmes d'élevage et métiers d'éleveur : quelles images sont véhiculées auprès des jeunes en EPLEFPA ? 4^{es} Rencontres nationales travail en élevage. 35-38.
- Gambino M., Laisney C., Vert J., 2012.** Le monde agricole en tendances. Un portrait social prospectif des agriculteurs.

Centre d'études et de prospective, SSP, Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire. France, 117p.

Garambois N., Devienne S., 2012. Les systèmes herbagers économes. Une alternative de développement agricole pour l'élevage bovin laitier dans le Bocage vendéen ? *Économie rurale*, 330-331, 56-72.

Gasselin P., Choisis J.-P., Petit S., Purseigle F., Zasser S. (Coord.), 2014. L'agriculture en famille : travailler, réinventer, transmettre. EDP Sciences, Paris, France, 382p.

Gorvan K., 2018. Les statistiques des risques professionnels des non-salariés et des chefs d'exploitation agricole. Données nationales 2016. MSA.

Hostiou N., Fagon J., 2012. Simplification des conduites d'élevage : analyse transversale des pratiques mises en œuvre dans les filières herbivores et granivores. *INRA Prod. Anim.*, 25, 127-140.

Hostiou N., Fagon J., Chauvat S., Turlot A., Kling-Eveillard F., Boivin X., Allain C., 2017. Impact of precision livestock farming on work and human-animal interactions on dairy farms. A review. *BASE*, 21, 1-8.

Houdart M., Cournut S., Rapey H., Taverne M., 2015. La contribution de l'élevage au développement durable des territoires : points de vue d'acteurs du Livradois-Forez in Diemer A., Marquat C. (Ed). Editions De Boeck.163-1778.

Insee, 2018. Tableaux de l'économie française. Collection Références.

Jacques-Jouvenot D., Schepens F., 2007. Transmettre et reprendre une entreprise : de l'Homo oeconomicus à l'Homo memor. *Revue du MAUSS*, 29, 377-391. DOI : 10.3917/rdm.029.0377.

Khiredine-Medouni I., Breuillard É., Bossard C., 2016. Surveillance de la mortalité par suicide des agriculteurs exploitants. Situation 2010-2011 et évolution 2007-2011. Saint-Maurice : Santé publique France, 29 p.

Kolstrup C., Kallioniemi M., Lundqvist P., Kymäläinen H.R., Stallones L., Brumby S., 2013. International Perspectives on Psychosocial Working Conditions, Mental Health, and Stress of Dairy Farm Operators. *Journal of Agromedicine*, 18, 244-255.

Laisney C., 2012. Les femmes dans le monde agricole. Les publications du service de la statistique et de la Prospective. Centre d'études et de prospective. N° 38. 8p.

Lang A., Dupraz P., Tregaro Y., Rosner M., 2015. Les emplois liés à l'élevage français. GIS Elevage demain. Rapport final. <https://www.gis-elevages-demain.org/Publications-du-GIS/Communications-et-articles/Emplois-lies-a-l-elevage>

Lémery B., Ingrand B., Dedieu B., Degrange B., 2005. Agir en situation d'incertitude : le cas des éleveurs de bovins allaitants, *Economie Rurale*, 288, 57-69.

Louazel V., 2016. Des agriculteurs sous pression, une profession en souffrance. Solidarité Paysans.

Lucas V., Gasselin P., Thomas F., Vaquié P.F., 2014. Coopération agricole de production : quand l'activité agricole se distribue entre exploitation et action collective de proximité. In : Gasselin P., Choisis J.-P., Petit S., Purseigle F. (Ed). EDP Sciences, France, 201-222.

Malanski P., Hostiou N., Ingrand S., 2017. Evolution pathways of employees work on dairy farms according to task content, specialization, and autonomy. *Cah. Agric.*, 26,1-8.

Martel G., Depoudent C., Roguet C., Gallot S., Pineau C., 2012. Le travail des éleveurs avicoles et porcins : une grande diversité de stratégies, d'attentes de durée et de productivité. *INRA Prod. Anim* 25, 113-126.

Meuret M., Garde L., Moulin C.-H., Nozières-Petit M.-O., Vincent M., 2017. Élevage et loups en France : historique, bilan et pistes de solution. *INRA Prod. Anim.*, 30, 465-478.

Mignolet C., Schott C., Benoît M., Meynard J.-M., 2012. Transformation des systèmes de production et des systèmes de culture du bassin de la Seine depuis les années 1970, *Innov. Agron.*, 22, 1-16.

Mundler P., Jean-Gagnon J., 2017. La productivité du travail dans les exploitations agricoles en circuits courts. In : 11^{es} journées de recherches en sciences sociales, Lyon, France, 26p.

Paljkovic G., 2013. Modernisation des pâtisseries : entre marché, rentabilité, conditions de travail. In *Le Travail dans les Très Petites Entreprises*. Journée d'étude, 46-47.

Porcher J., Néron de Surgy O., 2017. Encore carnivores demain. Quae, Paris, France, 144p.

Purseigle F., Nguyen G., Blanc P., 2017. Le nouveau capitalisme agricole, de la ferme à la firme. Les Presses de Sciences Po, France, 312p.

Sabourin E., 2012. Organisations et sociétés paysannes : une lecture par la réciprocité. Quae, Versailles, 162p.

Schewe R.L., Stuart D., 2015. Diversity in agricultural technology adoption: How are automatic milking systems used and to what end? *Agric Human Values*, 32, 199-213.

Terre-net / BVA, 2017. Les agriculteurs et leur voisinage. https://staticswww.bva-group.com/wp-content/uploads/2017/11/Barometre_BVA_Terre_Net_Mai-2017_les_agriculteurs_et_leur_voisinage.pdf

Terrier M., Gasselin P., Le Blanc J., 2010. Evaluer la durabilité des systèmes d'activités des ménages agricoles pour accompagner les projets d'installation en agriculture. La méthode EDAMA. In ISDA 2010. Montpellier. 14p.

Torrès O., 2000. Du rôle et de l'importance de la proximité dans la spécificité de gestion des PME. In : 5^e congrès international sur la PME, Lille, France.

Van Tilbeurgh V., Le Cozler Y., Disenhaus C., 2008. La durabilité des exploitations laitières : rôle du territoire dans leur fonctionnement en Ille-et-Vilaine. *Géocarrefour*, 83, 235-244.

Wolff F., 2010. Notre humanité. D'Aristote aux neurosciences. Fayard, 385p.

TraviBov : un diagnostic et des références pour optimiser le travail

BISSON P. (1), BUCZINSKI B. (2), BECHET E. (3), BENNOTEAU G. (3), BOUET J.-M. (3), CORNETTE B. (3), GROSBOIS C. (3), ELLUIN G. (3), GALISSON B. (3), GUIBERT R. (3)

(1) Chambre d'agriculture des Deux-Sèvres, Les Ruralies, CS 80004, 79231 PRAHECQ

(2) Institut de l'élevage, Lieu-dit Monvoisin, BP 85225, 35652 LE RHEU

(3) Chambre d'agriculture des Pays de la Loire, 9, Rue André Brouard, BP 70510, 49105 ANGERS CEDEX 02

RESUME - TraviBov est un outil de diagnostic développé et entretenu par INOSYS - Réseaux d'élevages. Il permet de quantifier les temps de travaux pour l'atelier bovin viande. Ces temps comprennent l'alimentation, la gestion de la litière, la surveillance et les soins des animaux. Les données observées montrent une grande variabilité du temps passé par vêlage et par an (de 11h30 à 29h30). Il n'y a pas d'effet de taille de cheptel. Par contre, un nombre supérieur de vaches par travailleur permet de réduire le temps par vêlage. Il est la résultante d'une bonne organisation. Et celle-ci doit être préalable à l'augmentation du troupeau. Des équipements d'alimentation et de paillage de plus grandes capacités avec une bonne rapidité d'exécution permettent de gérer un troupeau de taille plus importante. Mais un défaut d'organisation générale ne sera jamais compensé par des équipements plus performants. Par ailleurs, l'augmentation de la taille du troupeau peut entraîner une dispersion des bâtiments et des sites d'élevages. Ainsi, il est important de pouvoir faire évoluer l'organisation générale : agrandissement des bâtiments, spécialisation des sites, amélioration des circuits, des équipements (alimentation et gestion des litières). Au-delà des repères et du constat, des voies d'amélioration sont proposées : cohérence entre fourrages et équipements de distribution de l'alimentation et limitation du nombre de passages devant l'auge, amélioration de la conduite du troupeau (groupage des vêlages,...).

TraviBov: a diagnosis and some references to optimize the work

B BISSON P. (1), BUCZINSKI B. (2), BECHET E. (3), BENNOTEAU G. (3), BOUET J.-M. (3), CORNETTE B. (3), GROSBOIS C. (3), ELLUIN G. (3), GALISSON B. (3)

(1) Chambre d'agriculture des Deux-Sèvres, Les Ruralies, CS 80004, 79231 PRAHECQ

RESUME - TraviBov is a diagnostic tool developed and maintained by INOSYS network. It quantifies working times for the beef cattle farms. It includes feeding, litter management, monitoring and care of animals. The observed data show a great variability of time spent per calving and per year (from 11h30 to 29h30). There is no size effect of livestock. On the other hand, a higher number of cows per worker can reduce the time spent per calving. It is the result of a good organization. It has to be done before to increase the herd size. Feeding and mulching equipment of greater capacities with a good speed of execution can help to manage a larger herd. But a general lack of organization will never be offset by a more efficient equipment. In addition, the increase in the size of the herd can lead to a dispersion of sites. Thus, it is important to be able to change the general organization: enlargement of buildings, specialization of sites and improvement of equipment (food and litter management). Improvement are proposed in this study: consistency between fodder and food distribution equipment, limitation of the number of passages in front of the trough, improvement in the herd management (grouping of calving,...).

INTRODUCTION

Le travail reste une valeur forte en agriculture. Néanmoins se dégager du temps est une aspiration légitime portée par toutes les générations. Cela permet de prendre du recul sur son activité professionnelle et de se libérer du temps pour soi et sa famille. Afin de produire des références et recommandations portant sur le travail en lien avec la conduite du troupeau, l'organisation et les équipements, l'équipe des Réseaux d'élevages des Pays de la Loire et Deux-Sèvres s'est appuyée sur l'outil TraviBov pour analyser 96 diagnostics d'ateliers.

1. MATERIEL ET METHODES

L'outil TraviBov a été développé dans le cadre des travaux d'Inosys – Réseaux d'élevages. Il permet de quantifier le travail en fonction de périodes d'activité plus ou moins intenses et en lien avec la conduite, l'organisation et les équipements utilisés. Le diagnostic s'intéresse au temps consacré aux différentes tâches :

- l'alimentation (nettoyage des auges et abreuvoirs, ouverture du silo, chargement, distribution, changement de pâture) ;

- la gestion de la litière (préparation de la botte, paillage, raclage, ouverture / fermeture des barrières, curage, nombre de manipulations du fumier) ;
- la surveillance et les soins des animaux (reproduction, vêlages, pesées, traitements collectifs, surveillance au pâturage). On qualifie de surveillance un temps spécifique réservé à cette tâche. Ainsi, la surveillance réalisée dans le même temps que l'alimentation n'est pas prise en compte.
- Les travaux de saison liés au troupeau (manipulation collective (pesées, prophylaxie...), vente...).

Pour l'analyse, les travailleurs comptabilisés sont les chefs d'exploitation, les salariés et les bénévoles. Lors du diagnostic et pour compléter les données sur le travail, les performances techniques de l'élevage (intervalle vêlage-vêlage (IVV), mortalité des veaux...) sont relevées.

Deux périodes sont définies (cf. tableau 1) : la période haute (hivernage) et basse (animaux au pâturage). Elles peuvent être subdivisées en deux périodes selon l'importance et les types des travaux à réaliser : vêlages, reproduction,...

Tableau 1 Caractérisation des périodes

période haute (hivernage)					période basse (pâturage)						
Nov	Déc	Janv	Févr	Mars	Avr	Mai	Juin	Juil	Août	Sept	Oct
Reproduction										Vêlages	

Le temps de travail est estimé par l'éleveur sur la base d'échanges avec le technicien. Le recueil de l'information repose sur la description du déroulement d'une journée type pour chaque travailleur intervenant sur l'atelier viande et chaque période identifiée (chef d'exploitation, salarié, bénévole).

Pour cette étude, 96 exploitations avec un atelier bovin viande dominant ont été diagnostiquées. Elles sont situées dans les cinq départements des Pays de la Loire et dans les Deux-Sèvres. Les enquêtes ont été réalisées par les Chambres d'agriculture de ces départements, le lycée agricole des Sicaudières, Ter'Elevage et Elevage Conseil Loire Anjou.

2. RESULTATS

2.1. ALIMENTATION, LITIÈRE, SURVEILLANCE ET SOINS : PRES DE 20 HEURES DE TRAVAIL PAR VÊLAGE ET PAR AN

La main-d'œuvre de l'échantillon étudié est constituée de 1 à 4 personnes par exploitation. Les UMO affectées aux bovins viande sont comptabilisées. Dans la majorité des cas, tous les travailleurs interviennent sur l'atelier viande bovine. Plus de la moitié des exploitations n'ont qu'un travailleur. La SAU moyenne est de 135 ha avec des extrêmes de 52 à 437 ha. Elle se répartit en 33 ha de grandes cultures, 15 ha de maïs ensilage et 87 ha d'herbe. Cinq races sont présentes dans l'échantillon : Charolaise, Limousine, Blonde d'Aquitaine, Rouge des Prés et Parthenaise. Elles sont représentatives du bassin de production. Il n'y a pas d'effet race sur le temps de travail.

Deux systèmes dominent. L'échantillon recouvre 58 naisseurs-engraisseurs et 28 naisseurs avec finition des femelles. 5 naisseurs sans finition de femelles et mâles ainsi que 5 naisseurs-engraisseurs avec achat de broutards sont également présents. Ils ont en moyenne 87 vêlages (minimum 52 vêlages, maximum 185 vêlages). Pour l'étalement des vêlages, 12 exploitations ont des vêlages groupés (3 mois) contre 63 exploitations avec des vêlages sur plus de 6 mois.

Le temps de travail global (exprimé en heures et minutes, cf. tableau 2) tous systèmes confondus se subdivise entre : l'alimentation à 39%, la surveillance à 36% et la gestion de la litière à 17%. Le reste du temps (8%) est consacré à la manipulation collective (prophylaxie, pesées...) et ventes. Si les moyennes des naisseurs et des naisseurs-engraisseurs sont relativement proches, on observe beaucoup de variabilité intra-système.

La période d'hivernage des animaux est en moyenne de 136 jours (88 jours pour les 10 exploitations ayant la durée la plus courte contre 174 jours pour les 10 exploitations ayant la durée la plus longue). Dans 54 exploitations, le début des vêlages ou l'arrêt de la reproduction divisent la période haute (hivernage). Par déduction, l'autre période correspond à celle du pâturage. Elle est également divisible en sous-parties (affouragement, vêlages estivaux).

Par vêlage, le temps de travail en période d'hivernage et période de pâturage n'est pas très différent. Si l'alimentation

et les travaux de litière diminuent au pâturage, la surveillance augmente.

Le nombre de fourrages distribués varie selon les exploitations :

- un fourrage pour 1 exploitation,
- deux pour 21 exploitations,
- trois pour 50 exploitations et quatre pour 23 exploitations.

Pour les équipements de distribution, les désileuses et les mélangeuses sont dominantes.

La pailleuse est l'équipement le plus utilisé (87 exploitations sur 95). 35 exploitations sont en litière accumulée. Pour les autres, une partie des bâtiments est raclée de deux façons : le godet (33 exploitations) et le rabot (25 exploitations) pour évacuer des fumiers plus mous. Les autres exploitations sont en plein air et en rabot automatisé.

2.2. DE 11 A 29 H PAR VÊLAGE, MAIN-D'ŒUVRE, MOTIVATION, CONDUITE... POURQUOI ?

Le temps de travail est très influencé par la combinaison des éléments suivants :

- la main-d'œuvre disponible et sa motivation à consacrer plus ou moins de temps,
- la conduite du troupeau, la période et l'étalement des vêlages, le pourcentage de finition,
- l'organisation (nombre et fréquence de distribution des fourrages, du paillage, du raclage et du curage),
- les équipements de distribution des aliments et de la gestion de la litière.

Au final, un temps moyen peut cacher une diversité de pratiques. Ainsi, un éleveur peut gagner du temps sur un des aspects et être moins efficace sur un autre. L'analyse porte donc ensuite sur les combinaisons évoquées permettant de gagner plus ou moins de temps.

Tableau 2 Ecart de temps de travail par vêlage et par an tous systèmes confondus

Heure / vêlage / an	< 14 h	Moyenne	> 24 h
Nombre d'exploitations	18	96	22
Nb vêlages / exploit.	108	87	61
Heures totales/vêlage /an	11h35	19h35	29h35
dont <i>heure alimentation</i>	4h	7h35	12h
dont <i>heure litière</i>	2h25	3h25	3h40
dont <i>heure surveillance</i>	4h10	7h05	11h

Le reste du temps correspond au temps de manipulation et ventes (1h30 / vêlage / an en moyenne)

Les exploitations les plus efficaces se caractérisent par :

- La préoccupation de l'efficacité au travail, citée par un tiers des éleveurs alors qu'elle est inexistante dans le groupe des plus de 24 h / vêlage / an.
- Un temps de travail journalier en période hivernale de 3h50 contre 6h20 dans le groupe passant le plus de temps par vêlage.
- Un cheptel supérieur de 47 vaches et 65 hectares par exploitation, soit 20 vaches et 22 ha en plus par travailleur.
- Des vêlages plus groupés (3 mois) : 26 % contre 13% dans le reste de l'échantillon.
- Autant de fourrages distribués mais avec des équipements différents : 55% de mélangeuses contre 18% dans le reste de l'échantillon.

- Des bâtiments de plus grande capacité et plus d'UGB par bâtiment : 59 UGB contre 43.
- De meilleurs résultats techniques : un IVV inférieur pour les multipares (6 jours) et primipares (13 jours), ainsi qu'une mortalité moindre de 0,6%.

Sur la question des équipements de distribution, Les différences des temps observées pour la distribution des fourrages dépendent du cumul des types de fourrages, de la taille du cheptel, de la fréquence et du mode de distribution ainsi que des équipements. A titre d'exemple, la distribution « manuelle » est utilisée pour distribuer jusqu'à 3 fourrages (foin, enrubannage, ensilages).

Pour la gestion de la litière, la pailleuse est largement généralisée. Par rapport au paillage manuel, elle permet des gains de temps, de diminuer la pénibilité et d'améliorer la qualité de paillage.

Dans l'étude, l'impact des équipements d'aide à la surveillance n'a pas été mesuré (thermomètre caméra, ...). Cependant, ils peuvent apporter un gain de temps, un confort de travail et une amélioration des performances techniques. Mais ils ne peuvent pas compenser une mauvaise conduite (non groupage de la reproduction) et un manque d'organisation de la surveillance.

3. DISCUSSIONS ET VOIES D'AMÉLIORATION

La motivation à plus ou moins bien s'organiser est déterminante. Elle concerne la conduite et l'organisation.

3.1. CONDUITE DU TROUPEAU

Les exploitants passant le moins de temps citent en premier « l'efficacité » sans pour autant ignorer le fait de « réduire la pénibilité » et « se faire plaisir » au travail. A l'inverse, les éleveurs passant le plus de temps citent « se faire plaisir », « réduire la pénibilité » et « se libérer du temps » en dernier.

Les exploitations ayant des vèlages groupés passent 2 heures de moins par vèlage et par an. Cependant, ces éleveurs consacrent un peu plus de temps à l'alimentation. Cela s'explique par une durée en stabulation plus importante (vèlages en été). Par contre, le temps de surveillance est moindre malgré une pratique de l'insémination artificielle dominante. Parmi les 12 exploitations ayant des vèlages groupés, 6 exploitations sont à moins de 15 heures avec une moyenne à 11 heures et 6 à plus de 20 heures pour une moyenne à 24 heures en raison essentiellement d'équipements moins efficaces.

Dans ce groupe, les éleveurs travaillant le moins par vèlage ont :

- Le double de surface et plus de vaches par travailleur 89 vaches contre 58 ;
- De meilleurs équipements de distribution (mélangeuse) et de plus grands bâtiments : 75 UGB contre 33.

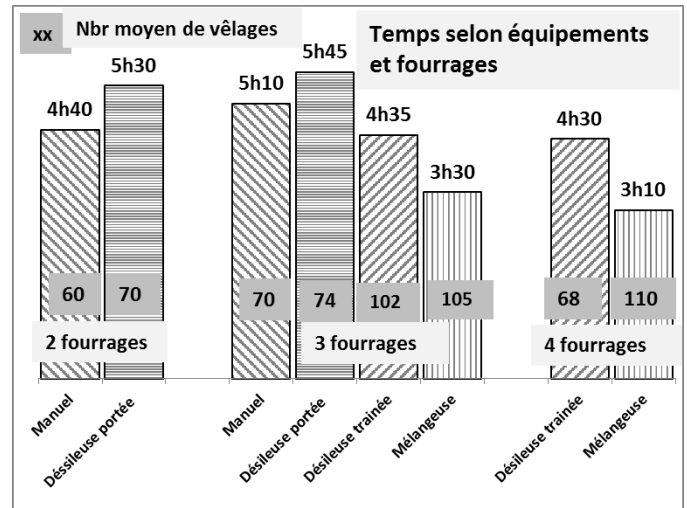
3.2. ALIMENTATION ET DISTRIBUTION

La mélangeuse est l'équipement le plus performant en temps pour les troupeaux les plus importants avec souvent plus de fourrages et des concentrés (cf. figure 1). Cependant, celle-ci ne permet pas toujours d'avoir des temps d'alimentation plus faibles. Elle permet d'alimenter avec plusieurs fourrages en même temps et de limiter le nombre de passage à 1 par jour voire moins, sous réserve que son dimensionnement soit adapté. La mélangeuse n'est néanmoins pas une solution pour tous les élevages.

Ainsi, la distribution « manuelle » (fourche crocodile plus fourche manuelle) peut être très performante pour distribuer

du foin et de l'enrubannage notamment en libre-service. La grande désileuse trainée, plus volumineuse qu'une désileuse portée, limite les allers-retours notamment si la distance à parcourir est importante. Enfin, la dérouleuse est souvent un équipement complémentaire à la désileuse pour le foin et l'enrubannage.

Figure 1 Temps passé par vèlage selon le nombre de fourrages distribués et les équipements disponibles

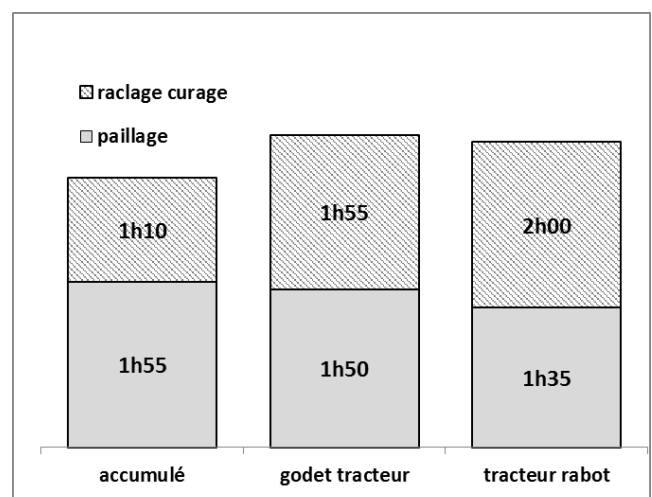


3.3. GESTION DE LA LITIÈRE

La litière accumulée économise du temps, 30 à 40 minutes, par rapport aux raclages (cf. figure 2). C'est cependant une formule qui nécessite plus de paille, particulièrement avec de l'ensilage d'herbe. Le temps gagné provient de l'évacuation du fumier qui se réalise environ tous les 2 mois. Le « godet tracteur » permet de racler moins souvent que le rabet adapté à un fumier plus mou. Mais cette modalité nécessite globalement 40 minutes de plus que la litière accumulée. Le gain de temps pour pailler est limité et le temps de sortie du fumier est pratiquement similaire au raclage avec un rabet. Le raclage au rabet pour du fumier plus mou est pénalisé par la fréquence d'ouverture et de fermeture des barrières. Mais cette modalité nécessite moins de paille et donc de temps.

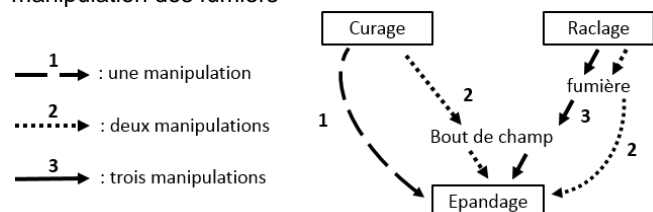
La majorité des exploitants maîtrise le nombre de manipulations en n'ayant qu'une étape intermédiaire entre la stabulation et l'épandage. Seules 7 exploitations cumulent 2 étapes intermédiaires : fumièrre et bout de champ.

Figure 2 Temps de gestion de la litière (/vèlage/an)



Sur le plan de la manipulation du fumier, la litière accumulée avec stockage sur la parcelle à épandre permet de limiter les manipulations (cf. figure 3). Dans le cas de raclage, cela nécessite une fumière de dimension suffisante. Lors du curage, l'épandage direct (1) est possible si les sols sont portants et si la parcelle peut recevoir le fumier. On passe ensuite à deux manipulations : le tas en bout de champs (2) ou la fumière (2) permettent d'épandre juste avant la mise en culture. Cela nécessite une fumière correctement dimensionnée. Trois manipulations sont parfois nécessaires lorsque le fumier est stocké dans un premier temps en fumière puis en bout de champ ensuite (cf. Bisson et al.).

Figure 3 Représentation des différents modes de manipulation des fumiers



3.4. SURVEILLANCE

Le temps de surveillance du troupeau est plus difficile à quantifier. Les écarts sont conséquents, de 4h10 à 11h par vêlage et par an. Le pourcentage de vêlages sans aide ne permet pas de mettre évidence une réduction du temps de surveillance liée à la facilité de vêlage et aux soins des veaux. Les modalités de conduite du troupeau, l'organisation de la surveillance, la disponibilité et la motivation de la main-

d'œuvre sont les éléments déterminants. Le groupage des vêlages permet de concentrer les travaux et ainsi de réduire les temps liés au troupeau malgré une plus forte utilisation de l'insémination artificielle dans ce groupe.

CONCLUSION

Le temps de travail est fortement influencé par la combinaison de différents facteurs ;

- la motivation de l'éleveur à consacrer plus ou moins de temps ;
- la conduite du troupeau : période et étalement des vêlages, nombre de vaches par travailleur ;
- l'organisation, le type, le nombre et la fréquence de distribution des aliments, le paillage ;
- le raclage curage en lien avec les équipements matériels et bâtiments ;
- l'équipement de distribution de l'alimentation.

La conduite et l'organisation peuvent assez facilement évoluer à court terme. Pour le matériel, s'il est facile de s'équiper rapidement en restant vigilant sur le coût, il est plus difficile de revenir en arrière. En effet, la variabilité du coût de la distribution des aliments est importante selon les équipements. Quant aux bâtiments, ils sont figés à moyen terme.

Bisson P, Buczinski B., Béchet E., Benoteau G., Bouet J.-M., Elluin G., Galisson B., Guibert R., 2017, TraviBov : un outil de diagnostic et de références, INOSYS, 4p.

Bisson P, Buczinski B., Béchet E., Benoteau G., Bouet J.-M., Elluin G., Galisson B., Guibert R., 2017, Travail en élevage allaitant, des pistes pour gagner du temps, INOSYS, 4p.

Des agriculteurs sous pression : Une profession en souffrance

LOUAZEL V. (1)

(1) Solidarité Paysans 104, rue Robespierre 93170 Bagnolet

RESUME

Depuis une quinzaine d'année, le secteur agricole a connu de fortes mutations, avec pour conséquences, une modification du métier d'agriculteur et une fragilisation d'un grand nombre d'entre eux. Aux difficultés économiques se greffe une souffrance psychique manifeste, avec, un nombre de suicides particulièrement important dans ce secteur d'activité. Ce sont les souffrances liées aux conditions de travail des agriculteurs qui sont en question aujourd'hui : amplitude horaire, pénibilité du travail, isolement, contraintes administratives, pression économique, etc. Une étude qualitative a été menée en 2015 auprès d'agriculteurs accompagnés par l'association Solidarité Paysans. Les entretiens avaient pour objectif de comprendre les mécanismes psychosociaux en jeu, les signes d'alerte, les déterminants relevant de leurs conditions de travail. Les résultats de ce travail montrent que la souffrance exprimée par les agriculteurs est multifactorielle, avec plusieurs formes de pressions : endettement et manque de revenu, contraintes de travail et pression sociale et familiale empêchant de faire ses propres choix de vie. Les exploitants décrivent un épuisement majeur et des signes d'alerte identifiables alors que le recours aux soins apparaît comme largement défaillant. Compte tenu des facteurs de risque présentés par les exploitants agricoles, il semble que le rôle des acteurs de première ligne (association d'aide mais aussi conjoints, voisins, techniciens...) soit un élément clé de la prévention de l'aggravation des troubles de santé mentale des agriculteurs, avec comme enjeu de retrouver une latitude décisionnelle.

Farmers under pressure: a profession in distress

LOUAZEL V. (1)

(1) Solidarité Paysans 104, rue Robespierre 93170 Bagnolet

SUMMARY

In the last fifteen years, agriculture has undergone significant changes, leading to the modification of the farming profession, and also the weakening of the farming sector. On top of economic difficulties is added clear, mental suffering, with in particular, a significant number of suicides in this economic sector. Today, the issues linked to farmers' working conditions are very much under scrutiny: length of working day, harsh working conditions, isolation, administrative constraints, economic pressure, etc.

A qualitative study was conducted in 2015, among farmers helped by Solidarité Paysans. The interviews were aimed at understanding the psycho-social mechanisms involved, warning signs, influences determining their working conditions. The results of this work show that the problems expressed by farmers are multi-faceted, with various forms of pressure: debt and lack of income, work demands and social and family pressure, and prevent them making their own life choices. The farmers highlight burnout as a major issue as well as identifiable warning signs while health care access appears to be largely unavailable.

Given the risks identified by farmers, it seems that the role of key-players (support association, spouses, neighbours, technicians ...) is a crucial element in preventing the worsening mental health of farmers, particularly in regaining the ability to make independent decisions.

INTRODUCTION

La France a connu de fortes mutations dans le domaine agricole, avec une expression massive de souffrances liées aux conditions de travail des agriculteurs (Campéon, 2008). La question des risques psychosociaux est devenue centrale au cours des dernières décennies avec la mise en exergue du nombre de suicides particulièrement important dans ce secteur d'activité. En 5 ans, entre 2007 et 2011, 781 chefs d'exploitation se sont suicidés en France. Avec un taux de mortalité pour causes externes, dont les suicides, supérieur de 20% à la population générale chez les hommes en 2010, l'enjeu est de taille (Khireddine-Medouni, 2016). En s'intéressant au groupe des agriculteurs en difficultés, ce projet propose de faire un focus sur une des populations les plus à risque d'un point de vue de la santé mentale, alors que les outils d'exploration des risques liés au travail sont difficilement applicables aux exploitants agricoles (Célerier, 2014). Ce sont les souffrances liées aux conditions de travail des agriculteurs qui sont en question aujourd'hui alors les questions de santé mentale restent difficiles à aborder dans le milieu agricole.

1. MATERIEL ET METHODES

Une étude qualitative a été menée en 2015 auprès de 27 agriculteurs ou proches d'agriculteurs accompagnés par l'association Solidarité Paysans. L'association accompagne environ 3000 familles sur le territoire national grâce à des bénévoles et salariés aux compétences multiples : juristes, techniciens, ingénieurs, travailleurs sociaux. La majeure partie des demandes d'aide est liée à des difficultés économiques mais d'autres problèmes sont souvent sous-jacents. En effet, l'équipe qui rencontre la famille propose de prendre en compte l'ensemble des difficultés : économiques, juridiques, sociales, relationnelles, de santé et propose un accompagnement global grâce à l'écoute, la médiation, l'accès aux droits, l'accompagnement dans une procédure judiciaire, etc., des réponses adaptées à chaque situation. L'échantillon a été constitué par les salariés de l'association exerçant dans 3 régions qui se sont portées volontaires : Basse-Normandie, Nord-Pas-de-Calais, Provence-Alpes-Côte d'Azur, à partir de leur base de données des personnes accompagnées. Le critère de sélection était que la personne vive ou ait vécu des difficultés sur l'exploitation, qu'elle ait fait appel à Solidarité Paysans et qu'elle montre ou ait montré des signes de souffrance psychique.

Les entretiens avaient pour objectif de comprendre les mécanismes psychosociaux en jeu, les signes d'alerte, les déterminants relevant de leurs conditions de travail. Ils s'articulaient autour de 3 questions clés :

- Le changement survenu sur l'exploitation avec le début des difficultés,
- La manifestation du mal-être,
- Les ressources et les aides mises en place.

Les entretiens étaient anonymes et guidés de manière semi-directive. Ils ont été enregistrés avec l'accord des intéressés, intégralement retranscrits et analysés selon une recherche des occurrences et une catégorisation thématique.

2. RESULTATS

Les agriculteurs ou proches d'agriculteurs enquêtés sont aux deux tiers des hommes (n=18). Leur moyenne d'âge est de 47.5 ans (min : 30, max : 60). Concernant leur statut marital, 60% vivent en couple (n=16), 22% vivent seuls (n=6) alors que 18% vivent avec un ou plusieurs descendant(s) ou un ascendant (n=5). Compte tenu des régions visitées, 41% des agriculteurs rencontrés travaillent sur des exploitations en production laitière (n=11), alors que 26% sur un autre type de production (n=7) : polyculture bovins viande, ovins, caprins, polyculture élevage, maraîchage et viticulture, 18% travaillent à l'extérieur (n=5, dont 2 avec maintien d'un atelier de production végétale), 15% sont sans activité (tous à cause d'un problème de santé, n=4).

2.1. QUATRE FORMES DE PRESSION

2.1.1. Le choix de l'installation

Dans le parcours décrit par les agriculteurs, les conditions d'installation de l'exploitant ne sont pas neutres. Alors que certains agriculteurs parlent de choix véritables d'installation, la plupart insiste sur un engagement dans l'exploitation dès leur plus jeune âge avant d'avoir pu discerner leurs propres choix de vie. Plus tard, à l'âge adulte, alors que la fratrie a pris son indépendance, ces agriculteurs témoignent d'une forte pression familiale qui limite leurs marges de manœuvre et dont il est difficile de se soustraire. L'exploitant est agriculteur comme son père, son oncle ou son grand-père, avec un patrimoine à conserver malgré les dettes et un savoir-faire familial dont il faut se montrer à la hauteur. Dans l'étude, les agriculteurs rencontrés ou leurs proches expriment un investissement financier et personnel particulièrement conséquent ; il est associé à une grande incertitude : Comment faire avec l'idée que l'activité puisse être arrêtée, que l'exploitation puisse être mise en liquidation judiciaire, et donc « bradée » ? Cette idée n'est pas concevable, elle empêche la prise de décision ; c'est un échec impossible à assumer au regard de tous les efforts fournis par la famille.

2.1.2. La pression économique

L'ensemble des agriculteurs rencontrés expriment une pression financière considérable, avec des dettes qui pèsent lourdement sur l'entreprise. L'importance de l'endettement est à l'origine de la demande d'aide initiale faite à l'association Solidarité Paysans pour les trois quarts des situations exposées. Les agriculteurs décrivent à la fois le poids de l'endettement, le manque de trésorerie et le déficit financier de leur entreprise. Les exploitants peinent à honorer leurs échéances de remboursement et subissent une forte pression de la part des créanciers : banques et fournisseurs. Le manque de revenu est une réalité pour la plupart des familles qui laisse peu de possibilités pour faire de nouveaux choix.

2.1.3. Les conditions de travail

Outre la pression exercée par les problèmes financiers rencontrés sur l'exploitation familiale, c'est la pression exercée par le travail lui-même qui est exprimée par les chefs d'exploitation avec une surcharge de travail et de fortes contraintes, en particulier sur les exploitations

laitières, sans qu'ils ne parviennent à protéger ni leur sphère privée, ni leur santé.

Avec les difficultés économiques, les conditions de travail se dégradent encore : les agriculteurs travaillent à la fois plus pour tenter de faire face aux impayés mais aussi avec moins de moyens, l'investissement devenant impossible. Certains soins aux animaux ou certains traitements des sols sont négligés par manque de moyens et entraînent des problèmes de surmortalité ou de dépréciation de la qualité du cheptel ou des cultures. L'engrenage qui s'enclenche entraîne l'entreprise et l'humain vers une voie qui semble sans issue, avec un grand sentiment d'échec.

2.1.4. La loi du silence

Une autre forme de pression exprimée lors des entretiens est la loi du silence qui règne en milieu rural. Les familles ne parlent des difficultés financières ni à leurs voisins, ni à leurs parents ou frères et sœurs : le regard social pèse sur la situation d'endettement. Une femme de 48 ans, installée sur une exploitation de vaches laitières depuis 27 ans, présente des signes de dépression suite à la maladie de son fils. A la question de savoir si elle est allée chez le médecin, elle répond : *« Non j'avais honte. [...] On avait acheté des médicaments à la pharmacie pour les bêtes. Et le chèque a été refusé. [...] Maintenant il est passé ouf. [...] pour l'instant je vais ailleurs si j'ai besoin j'ai l'impression qu'ils me regardent, qu'ils me montrent du doigt, comme si ça se voyait sur moi. Pourtant quand je sors j'essaie d'être tout le temps soignée, de faire attention »*.

Les agriculteurs sont certes isolés de par leur profession et leur milieu de vie mais décrivent une rupture des liens sociaux à partir du moment où ils sont en difficulté sur l'exploitation. L'accumulation des obstacles submerge les familles, les isole encore plus et il devient alors difficile de prendre de la distance par rapport à la somme de problèmes à résoudre.

2.2. L'IMPORTANCE DE L'ENTOURAGE

Les agriculteurs décrivent des symptômes de dépression, anxiété, épuisement, troubles du sommeil, idées suicidaires, etc. Mais face au mal-être et aux pathologies observées, la porte d'entrée vers le système de soins n'est pas une évidence chez les agriculteurs interviewés, la prise en charge est peu abordée ou de façon neutre. Seuls 6 d'entre eux ont trouvé une aide auprès des professionnels, et souvent par le biais d'un autre problème de santé comme lors d'un cancer. L'entourage reste la principale ressource pour la famille : les amis, les voisins et la famille permettent de ne pas sombrer, grâce à une présence quotidienne. Les proches ou les professionnels agricoles (techniciens, vétérinaire, etc.) joue un rôle majeur pour trouver de l'aide. Avec l'intervention d'un tiers, professionnel ou associatif, le déni laisse la place à la prise de conscience, permettant la recherche de solutions : Faut-il arrêter ou continuer l'activité, la transformer ? Le choix est difficile : c'est souvent le projet de toute une vie auquel il faut renoncer ; l'identité professionnelle et le patrimoine familial sont en jeu. Les agriculteurs souhaitent que ce choix ne leur soit pas imposé, en dehors de toute pression sociale ou familiale, qu'ils puissent exercer leur libre arbitre et prendre le temps nécessaire.

3. DISCUSSION

Les agriculteurs qui demandent de l'aide à l'association Solidarité Paysans ont, pour la plupart, essayer seuls de faire face à leurs difficultés avec ou sans l'aide des services sociaux de la MSA et d'autres partenaires du secteur agricole. L'aide peut s'organiser avec les différents intervenants qui témoignent aussi de situations familiales et professionnelles complexes et dégradées. La demande d'aide arrive tardivement, laissant apparaître une accumulation des problèmes professionnels et familiaux, décrits par la présente étude comme par les partenaires de l'association. Si les pathologies mentales ne sont pas à négliger au vue des résultats, elles apparaissent dans la chronologie de l'histoire de l'exploitant comme la conséquence de conditions de travail éprouvantes. La dégradation de la santé des chefs d'exploitation et "l'usure prématurée des corps" (Célerier, 2014) peuvent avoir une réelle répercussion sur la santé mentale des exploitants. Dans ce contexte, le corps s'épuise alors que les agriculteurs éprouvent des difficultés à reconnaître les signes de détresse : ils se considèrent comme robustes et sont peu enclins à prendre soin d'eux-mêmes (Lafleur, 2013). Ils ont plus fréquemment que d'autres catégories professionnelles tendance à n'effectuer aucune consommation de soins dans l'année (Raynaud, 2005) et engagé de faibles dépenses pour consulter un médecin spécialiste. Le rapport au système de santé ne va pas de soi dans le secteur agricole.

Alors que les modèles utilisés pour qualifier les risques des conditions de travail pour la santé mentale des travailleurs sont difficilement applicables aux exploitants agricoles (Célerier, 2014), l'étude permet d'approcher la complexité du secteur. En effet, les modèles Karasek ou Siegrist utilisent des indicateurs qui prennent en compte les contraintes de type : « intensité », « rapidité », « latitude décisionnelle », ou des facteurs comme le « soutien » reçu par des supérieurs ou des collègues ainsi que « l'autonomie » dans le travail. Il semble que la latitude décisionnelle des agriculteurs, leur autonomie dans le travail ainsi que le soutien social dont ils bénéficient leur soient favorables dans ce type de modèles et ne mettent pas en évidence les risques de cette profession (DARES, 2013), (Ardito et al, 2014). Or, plusieurs zones de tensions laissent apparaître une situation qui ne peut qu'asphyxier l'exploitant agricole, réduisant le support social et l'autonomie de sa profession, ainsi que sa latitude à prendre des décisions, avec une augmentation des contraintes. La vie privée est rarement épargnée par le travail sur l'exploitation. L'exploitation envahit l'espace et le temps de la famille. Les agriculteurs présentent une attitude de type « il faut faire face » quoiqu'il arrive dans une culture valorisant le travail. Depuis la modernisation agricole, il existe une forme d'exemplarité sociale et économique qui fonctionne comme un système de pression. En milieu rural, le statut professionnel définit l'identité de chacun, notamment pour les chefs d'exploitation (Prévitali, 2015). Il devient alors encore plus difficile d'assumer socialement la perte de ce statut ou les difficultés financières de l'entreprise, avec une loi du silence qui musèle le monde agricole. La simple évocation de recourir aux minima sociaux est vécu comme une honte, avec un poids conséquent du regard et du jugement

social (Baronnet et al, 2014). L'isolement vécu en milieu rural est nettement accentué par les difficultés économiques (Spoljar, 2014).

Comme pour les petites entreprises de l'artisanat ou de commerce, le caractère familial des exploitations agricoles renvoie 1) à la question de la transmission, 2) à la perméabilité des sphères privée et professionnelle et 3) à la latitude décisionnelle du repreneur : une tension familiale omniprésente, comme la décrit Nicolas Deffontaines, dans son travail sur le suicide en agriculture (Deffontaines, 2014). Cette logique d'engagement familial dans le travail montre l'importance d'une adhésion totale au projet pour l'exploitant mais aussi pour ses proches, avec un investissement corps et âme dans l'outil de travail (Madelrieux, Terrier, 2013).

La soumission à l'histoire familiale limite les marges de manœuvre de l'exploitant : entre reprise subie et emprise patriarcale, entraînant, pour ces situations particulières, un risque proche de ce qui est décrit dans le modèle Karasek : une forte demande psychologique et une faible latitude décisionnelle, ce qui représente un risque pour la santé physique et psychique (INRS, 2006). La perte de support social et de la latitude décisionnelle de l'exploitant, liées aux 4 types de pression : financières, liées aux conditions de travail, à la pression familiale et au regard social, fragilise la santé globale des agriculteurs en difficultés et leur santé mentale en particulier, avec une grande détresse pouvant conduire au passage à l'acte suicidaire.

CONCLUSION

La prévention de l'aggravation des risques pour la santé mentale passe par le fait de rompre le silence et l'isolement, d'éviter le repli sur soi et d'être orienté vers une forme d'aide pluridisciplinaire. L'accompagnement de la souffrance psychique des agriculteurs se joue entre un soutien de proximité et un étayage professionnel quand la situation est aggravée. Mais l'orientation vers des professionnels est difficile dans le milieu agricole. La détresse est souvent déconnectée du système de soins, d'où l'importance du rôle que peuvent jouer les acteurs de première ligne : familles, associations d'aide, services sociaux mais aussi les professionnels en lien avec les agriculteurs : technicien,

vétérinaire, mécanicien, etc. La proximité de ces acteurs et le lien privilégié qu'ils entretiennent permet une écoute, premier outil de prévention. En effet, prendre des nouvelles, s'inquiéter d'un changement, se soucier de l'autre sont des interventions de prévention qui ont démontré leur efficacité (Walter, 2011). La présence d'un tiers, récurrente, assure un soutien en soi et un ancrage pour demander de l'aide. Pouvoir parler des difficultés est une étape clé : elle soulage, elle permet de déstigmatiser une situation qui n'est pas unique et ouvre vers des issues possibles. Quand des solutions émergent, les idées suicidaires ne prennent plus toute la place, évitant ainsi un passage à l'acte. La présence conduit à demander de l'aide et l'écoute permet d'avancer vers un changement possible.

L'association Solidarité Paysans tient à remercier toutes les personnes qui ont participé aux entretiens ainsi que celles qui ont émis des points de vue critiques et ont contribué à l'élaboration de ce travail. Chefs d'exploitation agricole, conjoints ou parents d'exploitants, professionnels du secteur médical, agricole, juridique et social ont pu partager leurs expériences permettant de donner une image au plus près de la réalité complexe vécue dans les exploitations en difficulté.

Ardito, C. et al. 2014. La medicina del lavoro, Vol 105 (2).85-99.

Baronnet, J., Fauchoux-Leroy, S., Kertudo, P. 2014. ONPES. 153.

Célerier, S. 2014. Etudes rurales n°193 : 25-44.

Campéon, A., Batt-Moillo, A. 2008. Santé publique, Vol 20, 109-119.

DARES. 2013. Analyses n°010, 12p.

Deffontaines, N. 2014. Etudes Rurales n°193: 13-24.

Hervieu, B., Viard, J. 2001. L'archipel paysan. La fin de la république agricole. Editions de l'aube ; 2001. 124p.

INRS. 2006. Documents pour le Médecin du travail. n°106, 169-86.

Khiredine-Medouni, I., Breuillard, É., Bossard, C. 2016. Santé publique France. 29.

Lafleur, G. 2013. Journal L'UQAM. 2013, vol. 39, 1-2.

Madelrieux, S., Terrier, M. 2013. In Journée d'étude Le travail dans les Très Petites Entreprises. Lyon. 11.

Prévitali, C. 2015. Pensées plurielles Vol 38, n°1, 105-121.

Raynaud, D. 2005. DREES. Etudes et résultats n°378 : 12.

Spoljar, P. 2014. Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé. 16-3

Walter, M. 2011. Revue du Praticien. vol.61

La diversité du contenu du travail des salariés dans les élevages bovins laitiers en Auvergne, France

MALANSKI P.D. (1), INGRAND S. (2) HOSTIOU N. (3)

(1) Université Clermont Auvergne, AgroParisTech, Inra, Irstea, VetAgro Sup, Territoires, 63000 Clermont–Ferrand, France, priscila-duarte.malanski@inra.fr

(2) Université Clermont Auvergne, AgroParisTech, Inra, Irstea, VetAgro Sup, Territoires, 63000 Clermont–Ferrand, France, stephane.ingrand@inra.fr

(3) Université Clermont Auvergne, AgroParisTech, Inra, Irstea, VetAgro Sup, Territoires, 63000 Clermont–Ferrand, France, nathalie.hostiou@inra.fr

RESUME - En France, le recours au salariat a augmenté dans les exploitations laitières ces quinze dernières années. Cependant la gestion du salariat par les éleveurs est parfois difficile, conduisant dans certains cas à un fort turnover. L'objectif de cette étude est d'analyser les tâches réalisées par des salariés depuis leur recrutement afin de mieux comprendre le contenu de leur travail et son évolution. Des enquêtes semi-directives ont été réalisées auprès de 14 salariés et huit éleveurs (leurs employeurs) dans des exploitations laitières en Auvergne. Les résultats montrent que les tâches réalisées par les salariés sont nombreuses, diverses et varient selon le moment de la carrière des salariés sur l'exploitation. Nos résultats apportent des précisions sur le nombre et la nature des tâches effectuées par les salariés sur les exploitations depuis le recrutement et les motifs des changements au cours du temps. Comprendre les changements du contenu du travail est utile pour améliorer la gestion de leur travail et les motiver à rester sur l'exploitation.

The diversity of employees' work content in dairy farms in Auvergne, France

MALANSKI P.D. (1), INGRAND S. (2) HOSTIOU N. (3)

(1) Université Clermont Auvergne, AgroParisTech, Inra, Irstea, VetAgro Sup, Territoires, 63000 Clermont–Ferrand, France, priscila-duarte.malanski@inra.fr

SUMMARY – In France, hiring employees in dairy farms has become more common during the last fifty years, However, farmers have difficulties to manage employees, which can result in high rates of turnover. The aim of this study is to analyze the tasks performed by employees since recruitment in the purpose to better understand the content of their work and the evolutions. Semi-directive interviews were realized with 14 employees and eight farmers (their employers), on dairy farms in Auvergne, center of France. The results show that employees perform several and diverse tasks, which vary according to the moment of their career in a farm. Our results precise the number and the nature of tasks performed by employees in dairy farms since recruitment and indicate the causes of the changes over time. Understanding changes in work content is useful to improve management of employees' work and encourage them to stay working in the farm.

INTRODUCTION

En France, le recours au salariat a augmenté dans les exploitations laitières ces quinze dernières années (Agreste, 2017). Pour les éleveurs, le salariat permet de faire face à différents changements (augmentation de la charge de travail liée à l'agrandissement des exploitations et/ou à la diminution de la main-d'œuvre familiale, souhait de réduire le temps de travail, etc.), et est devenu un enjeu majeur pour la pérennité des élevages (Madelrieux *et al.*, 2009). Cependant les éleveurs ont des difficultés de gestion du salariat, notamment pour définir les tâches à attribuer aux salariés et leur niveau de responsabilité (Pereira, 2015) ainsi que les faire évoluer au cours de leur carrière, conduisant dans certains cas à un fort turnover (Mishra et Morehart, 2001). La littérature montre que les salariés réalisent des tâches de nature différente avec « l'homme à tout faire » réalisant des tâches nombreuses et diverses et capable de remplacer le chef de l'exploitation (Dupré, 2010), ou l'employé spécialisé avec un nombre faible de tâches (Klupšas et Serva, 2009). Mais peu de connaissances existent sur les évolutions du contenu du travail au cours de la carrière des salariés. Notre hypothèse est que le nombre et la nature des tâches réalisées par les salariés évoluent différemment, en fonction de changements liés à la structure de l'exploitation agricole, au collectif de travail et au salarié. L'objectif de cette étude est d'analyser les tâches réalisées par des salariés depuis leur recrutement afin de mieux qualifier le contenu de leur travail et son évolution.

1. MATERIEL ET METHODES

1.1 LA DIVERSITE COMME CRITERE D'ECHANTILLONAGE

L'objectif était d'identifier les situations de travail les plus diverses possibles en termes de caractéristiques des salariés

et des exploitations d'élevage bovin laitier afin de capter la diversité du contenu du travail des salariés. Ainsi, les 5 critères ont été : 1) la durée de travail du salarié sur l'exploitation d'élevage (temps-complet, mi-temps, deux fois par semaine) ; 2) le temps écoulé depuis le recrutement du salarié sur l'exploitation (1 an à 15 ans) ; 3) la composition du collectif de travail ; 4) des exploitations d'élevage bovin laitier avec différents niveaux de spécialisation ; 5) la localisation géographique (zone de montagne ou zone de plaine).

1.2 RECOLTE ET ANALYSE DES DONNEES

Des entretiens semi-directifs ont été réalisés auprès de 14 salariés et 8 éleveurs (leurs employeurs) dans des exploitations laitières en Auvergne. Les entretiens avec les éleveurs ont eu lieu entre novembre 2014 et février 2015. Les sujets abordés ont été les changements dans la structure de l'exploitation (surfaces, troupeaux, collectif de travail), le recrutement des salariés et la division de tâches. Cette dernière correspond aux différents types de tâches réalisées par les membres de la famille et par les salariés. Les entretiens avec les salariés ont eu lieu entre novembre 2016 et février 2017, et ont porté sur le nombre et le type de tâches effectuées et les changements depuis le recrutement.

Les entretiens ont été retranscrits et des analyses individuelles par salarié ont été réalisées sous forme de monographies (Guéranger, 2012). Une partie est centrée sur les évolutions du nombre de tâches et de leur nature. Les tâches ont été classées en trois groupes selon leur nature. Les tâches opérationnelles sont la traite, l'alimentation, la transformation fromagère, l'entretien des parcelles, la fenaison, l'ensilage, l'épandage du lisier/fumier, l'aide aux vêlages et l'insémination artificielle. Les tâches de surveillance sont l'identification des animaux malades, l'identification des chaleurs et les traitements vétérinaires. Les tâches administratives sont la déclaration des naissances

et des inséminations artificielles. Une autre partie des monographies décrit les facteurs qui expliquent les évolutions du travail des salariés.

1.3 DESCRIPTION DES SALARIES ET DES EXPLOITATIONS D'ELEVAGE DE L'ECHANTILLON

Le groupe des salariés est composé de 9 hommes et 5 femmes âgés de 20 à 50 ans et de différentes nationalités (française, polonaise et iranienne). Lors du recrutement, 11 salariés avaient des diplômes dans le domaine agricole (Bac pro, BTA productions animales ou matériel agricole) et au moins 1 an d'expérience professionnelle, tandis que 3 n'avaient ni formation ni expérience agricoles. Ils travaillent sur les exploitations depuis 1 à 15 ans (en moyenne 4,5 ans) avec différents types de contrats : CDI à temps-plein, CDI à mi-temps, CDI comme salarié partagé en groupement d'employeur et CDD à temps plein renouvelables. Ils travaillent dans de grandes exploitations (80 à 300 ha dont plus de 60 % de la surface agricole utile en prairies). La taille du troupeau varie de 50 à 160 vaches laitières, à l'exception d'une exploitation avec 12 vaches laitières mais qui compte 250 chèvres laitières et 150 bovins allaitants. Les exploitations ont différents niveaux de spécialisation laitière : spécialisée lait avec ou sans transformation fromagère, mixte herbivore (bovin allaitant et bovin lait), polyculture-élevage. Trois exploitations ont entre 2 et 4 salariés et les 5 autres exploitations ont 1 salarié chacune.

2. RESULTATS

2.1 RECRUTEMENT DES SALARIES

La raison principale du recrutement des salariés est le remplacement d'un travailleur qui est parti de l'exploitation. Sept salariés ont été recrutés pour remplacer un autre salarié (démission ou retraite). Cinq ont été recrutés pour remplacer un associé qui soit est parti à la retraite, soit lors de la dissolution d'un GAEC. Deux salariés ont été embauchés suite à l'agrandissement de l'exploitation.

2.2 LES TACHES ATTRIBUEES AUX SALARIES LORS DU RECRUTEMENT

Au total, 11 tâches liées aux animaux, aux travaux dans les champs, à la transformation et diverses ont été répertoriées comme étant réalisées par les salariés à leur recrutement (Tableau 1). Pour chacun, ce nombre varie entre 1 et 8 tâches (Tableau 2). La majorité des salariés (n=9) sont relativement spécialisés à leur recrutement (1 à 2 tâches), les autres (n=5) étant plus polyvalents (6 à 8 tâches).

Cette différence est expliquée par les conditions de recrutement déterminées par l'éleveur lors de l'offre de travail. Par exemple, l'éleveur de l'exploitation E recherchait un salarié pour travailler à la traite suite à la dissolution du Gaec et au départ volontaire de l'éleveur associé. Lors du recrutement de la salariée 05, seule la traite lui a été attribuée, car c'était la priorité de l'éleveur : « *Eleveur de l'exploitation E : Bon la priorité, et bien déjà comme je disais, c'était d'avoir quelqu'un qui maîtrise bien les vaches laitières (...) quelqu'un qui soit intéressé en production laitière, qui aime la traite en fait* ». A contrario, l'éleveur A recherchait un salarié capable d'opérer les engins agricoles pour faire la fenaison, l'ensilage de maïs et d'herbe : « *On a vraiment pris (le salarié partagé) pour soulager plutôt les grands travaux, on était parti plutôt sur cet option* ».

2.3. EVOLUTION DU NOMBRE DE TACHES EFFECTUES PAR LES SALARIES

Au total, 10 nouvelles tâches ont été effectuées par les salariés après leur recrutement (Tableau 1). Mais ce nombre varie par salarié et au cours du temps (Tableau 2). Onze salariés ont vu leur nombre de tâches augmenter, principalement entre 1 et 3 ans après le recrutement. Ils ont tous, à l'exception de la salariée 05, eu entre une et quatre

tâches attribuées au cours du temps (Tableau 2). Seulement 3 salariés effectuent les mêmes tâches depuis le recrutement, comme par exemple le salarié 08 qui réalise la transformation fromagère : « *Eleveur de l'exploitation F : Mon fromager quand il est parti à la retraite, il faisait le même travail que le salarié 08, il ne touchait pas les vaches et c'est depuis longtemps que c'est comme ça, que le fromager il ne touche pas les vaches ça fait au moins 25-30 ans. (...) il (salarié 08) n'a jamais branché une vache de sa vie, ce n'est pas sa mission* ». Aucune tâche n'a été enlevée aux salariés une fois qu'elles leur ont été attribuées.

2.4. EVOLUTION DE LA NATURE DES TACHES EFFECTUES PAR LES SALARIES

Tous les salariés effectuent uniquement des tâches opérationnelles lors du recrutement, et ce qui reste le cas pour la majorité (n=9) par la suite. Cette stabilité est liée à la division des tâches (qui fait quoi) et au rôle du salarié sur l'exploitation (réaliser le travail d'astreinte, être responsable d'un atelier...). Par exemple le salarié 03 recruté en 2012 sur l'exploitation C : « *Eleveur de l'exploitation C : C'est mon frère qui s'occupe de ça (décider de la composition et la quantité de la ration), c'est marqué sur un bout de papier sur la machine (la quantité de ration à préparer) (...) Après si on dit au salarié 03 'tu cales la ration, tu calcules le stock et tout' il est capable de le faire, mais il n'est pas embauché pour ça, il n'est pas vacher, il est ouvrier polyvalent (...) Ce n'est pas son objectif, il n'est pas employé pour décider la ration (...) Le gros du boulot du salarié 03 c'est de brûler du gasoil* ». Pour les autres, 3 salariés effectuent des tâches opérationnelles et de surveillance et 2 salariés réalisent des tâches des 3 natures (opérationnelle, surveillance et administrative). Par exemple, la salariée 05 sur l'exploitation E réalisait uniquement la traite à son recrutement en 2014. Au cours du temps, l'éleveur de l'exploitation E lui a attribué plus de tâches opérationnelles comme l'alimentation et l'épandage du lisier/fumier et de surveillance comme la sélection du taureau reproducteur : « *Eleveur de l'exploitation E : Le suivi aussi du troupeau, la surveillance des chaleurs même s'il y a un détecteur sur les vaches et tout bon il faut enregistrer. Aujourd'hui elle est capable de faire les entrées et les sorties, les naissances, d'enregistrer via Internet et compagnie donc ça ce n'est pas des choses que j'aurai demandées dès le départ donc le poste, en fait son travail évolue* ».

Tableau 1. Tâches effectuées par les salariés : lors du recrutement (R) ; après le recrutement (AR).

Tâches	Recrutement (R)	Après le recrutement (AR)
Animaux	• Traite (R)	• Alimentation (R) • Identification des chaleurs (AR) • Identification d'animaux malades (AR) • Soins vétérinaires (AR) • Support aux vêlages (AR) • Support aux inséminations artificielles (AR) • Déclaration des naissances (AR) • Déclaration des inséminations artificielles (AR) • Sélection des reproducteurs (AR)
Champs		• Entretien des parcelles (R) • Préparation du sol (R) • Semis (R) • Récolte (R) • Fenaison (R) • Ensilage maïs/herbe (R) • Epandage du lisier/fumier (R) • Traitement phytosanitaire (AR)
Transformation		Fabrication du fromage (R)
Divers		• Entretien du matériel agricole (R) • Vente au marché local (AR)

Tableau 2. Nombre de tâches attribuées aux salariés lors du recrutement et au cours du temps. Les salariés sont classifiés par la présence ou l'absence d'évolutions des tâches, puis selon les années de travail sur l'exploitation.

Nb de tâches	Salariés	Recrutement	Années de travail du salarié sur l'exploitation															
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Plus de tâches	10	1 tâche	+ 1 tâche															
	2	1 tâche	+ 2 tâches															
	12	1 tâche	+ 4 tâches															
	13	1 tâche	+ 4 tâches															
	5	1 tâche	+ 12 tâches															
	1	6 tâches	+ 2 tâches															
	3	6 tâches	+ 2 tâches															
	4	8 tâches	+ 1 tâche	+ 2 tâches														
	14	1 tâche			+1 tâche													
	9	8 tâches		+2 tâches			+2 tâches											
	11	6 tâches			+ 1 tâche									+ 3 tâches				
Stable	6	2 tâches																
	7	2 tâches																
	8	1 tâche																

2.5. SEPT MOTEURS DES EVOLUTIONS DU CONTENU DU TRAVAIL DES SALARIES

Les évolutions décrites sur le nombre et la nature de tâches effectuées par les salariés sont déclenchées par 7 moteurs de changements liés à la structure de l'exploitation, au collectif de travail et aux salariés eux-mêmes (Figure 1).

Deux moteurs de changements sont liés à l'exploitation. Le moteur « augmentation du troupeau » (Troupeau+) a provoqué 10 changements du nombre de tâches attribuées pour 4 salariés, ainsi que le changement de la nature de tâches de 2 salariés, qui effectuent des tâches de surveillance en plus des tâches opérationnelles. Par exemple la salariée 13 qui est amenée à surveiller les animaux : « *Salariée 13: Après, question chèvres, je vois une augmentation (du nombre d'animaux) oui, il y en a de plus en plus... c'est vrai qu'on fait de plus en plus de chevreaux aussi, ça fait augmenter le travail dans le sens où... à la traite des chèvres, on le ressent beaucoup parce que forcément il (l'éleveur) fait monter plus de lots, donc moi, (...) j'ai beaucoup plus de naissances et c'est pareil, ça fait aussi beaucoup plus de chèvres à surveiller dans le sens où il y en plus qui mettent bas* ».

L'action du moteur « agrandissement des surfaces » (Surface+) a provoqué 3 changements du nombre de tâches sans en changer la nature, les salariés réalisant exclusivement des tâches opérationnelles. Du fait de « l'effet taille », ils se voient attribuer des nouvelles tâches liées aux animaux (alimentation, identification de chaleurs) et aux travaux dans les champs (semis et traitement phytosanitaire). Ceci permet de réduire la concurrence entre le travail de saison et le travail d'astreinte des autres membres du collectif de travail et d'assurer par exemple que le semis soit exécuté

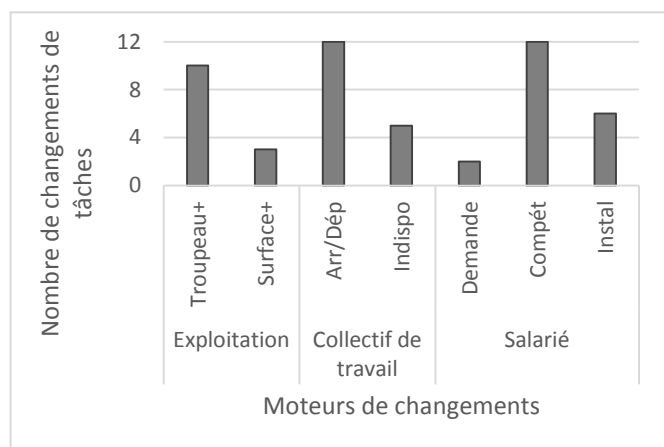


Figure 1. Nombre de tâches attribuées aux salariés après le recrutement selon l'action de sept moteurs de changements liés à l'exploitation d'élevage, au collectif de travail et aux salariés eux-mêmes.

à la bonne période : « *Salarié 04: Moi le matin, quand on arrive souvent dans les grosses périodes de travail, c'est moi qui prépare le matériel et puis je démarre avant les autres dans les champs pendant que... bien il faut donner à manger aux vaches, il faut traire les vaches donc on s'organise pour que le boulot se fasse à côté (...)* Avec les surfaces qu'on a maintenant (de 265 ha à 365 ha) il faut arriver à jongler entre tous les travaux pour arriver à avancer un peu partout ».

Deux moteurs de changements sont liés au collectif de travail. L'action du moteur « arrivée/départ d'un travailleur » (Arr/Dép) a provoqué 12 changements dans la quantité des tâches effectuées par 5 salariés ainsi que le changement de la nature des tâches de 2 salariés qui effectuent des tâches de surveillance en plus des tâches opérationnelles. Par exemple, le départ à la retraite de 2 associés a fait changer les tâches de la salariée 14 : « *Éleveur de l'exploitation H: C'est ma mère qui le fait ça le marché (...)* C'est mon père qui fait les livraisons, grandes surfaces, épiceries (...) La salariée 14 donc elle prépare les commandes, elle fait des tournées aussi, elle fait le marché éventuellement (...) Ce n'est pas souvent mais après, à terme justement, quand ma mère va sortir au fur et à mesure, c'est certainement elle qui va faire le plus souvent ».

L'« indisponibilité d'un éleveur » (Indispo) est aussi un moteur de changement. Cinq tâches ont changé pour 5 salariés sans modifier la nature des tâches qui restent opérationnelles. L'objectif est de remplacer un travailleur qui est indisponible, soit en fonction d'un imprévu (maladie), soit en fonction d'un événement prévu à l'avance (réunion professionnelle). Par exemple la salariée 10 travaille sur l'exploitation G à la transformation fromagère mais peut remplacer l'éleveuse ou le salarié 09 en cas d'imprévu : « *Éleveuse de l'exploitation G: Au départ je l'ai fixée sur la fabrication fromagère (...)* Après je la mets un peu à la traite (...) en principe elle fait la traite et la fabrication fromagère quand j'ai besoin (...) Je veux la garder à la traite parce qu'au cas où j'ai besoin qu'elle puisse faire ». La traite et la distribution de l'alimentation sont les tâches les plus courantes à effectuer lors d'un remplacement.

Trois moteurs de changements sont liés au salarié. Le premier moteur, « demande du salarié de faire des tâches » (Demande), est actif quand des demandes sont issues du salarié lui-même avec l'accord de l'éleveur. Il concerne une salariée (05), qui a demandé à réaliser deux tâches administratives (déclaration de naissance des veaux et la déclaration d'insémination artificielle) : « *Salariée 05: C'est moi qui me suis proposée parce que soit il n'avait pas forcément le temps et puis moi ça ne me dérange pas de le faire, je pianote plus vite que lui sur l'ordinateur, donc ça gagne du temps à ce niveau-là* ».

Le deuxième moteur, « compétences techniques » (Compét), a provoqué 12 changements de tâches pour 4 salariés ainsi que la diversification de la nature des tâches (opérationnelles et de surveillance). Par exemple, le salarié 09 mobilise des

compétences acquises pour réaliser de nouvelles tâches : « Salarié 09 : Mon père avait une ferme qui était en Holstein (...) j'ai fini mon année de bac pro et j'ai travaillé en ETA, donc ça m'a permis de voir beaucoup d'exploitations, de passer d'agriculteurs en agriculteurs. (Lors du recrutement) j'étais ouvrier, j'ai pris mon CDI et au bout de 2-3 mois (après le recrutement) (...) elle (l'éleveuse) m'a nommé responsable, c'est moi qui prenait les décisions de mon travail. J'allais vider le lisier dans telle parcelle, telle parcelle c'est pas elle qui me disait (...) moi j'étais très calé en alimentation et elle pas du tout, donc c'est moi qui gérait l'alimentation ».

Le troisième moteur, « installation » (Instal), est actif quand le salarié souhaite s'installer et que l'éleveur cherche un nouvel associé. Ce moteur a provoqué 6 changements des tâches et la diversification de la nature des tâches réalisées par les salariés (opérationnelles, surveillance et administrative). L'éleveur attribue plus de tâches au salarié pour le tester/préparer afin qu'il devienne lui-même associé. Ce moteur concerne 2 salariés (05 et 09). Ils ont été recrutés suite à la dissolution du Gaec et au départ volontaire d'un éleveur. Après le recrutement, des tâches de surveillance auprès des animaux leur ont été attribuées : « Salariée 05 : Mon travail ça a évolué parce que, bien, j'ai été embauchée pour la traite à la base, c'est ce qu'il pensait faire mais il cherchait aussi un jeune pour pouvoir s'installer avec lui à l'avenir éventuellement et il a agi comme tel avec moi (...) Il m'a appris le fonctionnement de la traite ici déjà parce que je connaissais déjà la traite avant et puis après, petit à petit, au fur et à mesure, il m'a montré d'autres choses bien pour que je puisse gérer au cas où ».

3. DISCUSSION

Le contenu du travail des salariés en élevage bovin laitier est varié, selon le nombre et la nature des tâches qu'ils effectuent, ainsi que le moment de leur carrière sur l'exploitation (lors du recrutement et les années après le recrutement). Nos résultats montrent qu'attribuer plus de tâches aux salariés est un acte commun entre les éleveurs afin de partager la charge de travail (Hutt et Hutt, 1993) ou augmenter la flexibilité du travail (Sraïri *et al.*, 2018). Pour les salariés c'est un moyen de développer leurs compétences à travers la pratique (Madelrieux *et al.*, 2009), ce qui peut renforcer leur satisfaction au travail et ainsi réduire l'intention de le quitter (Foong-Ming, 2008). Les objectifs ne sont donc pas forcément communs entre employeurs et salariés sur une augmentation de la diversité des tâches réalisées par ces derniers.

La majorité des salariés effectuent pendant leur carrière sur l'exploitation seulement des tâches opérationnelles qui sont physiques et répétitives. Pour les éleveurs, c'est un moyen de surveiller la qualité du travail effectué, par exemple des procédures d'hygiène lors de la traite afin de contrôler la qualité du lait (Harrison et Getz, 2015). Cependant, les conditions de travail doivent être attractives afin d'éviter le départ du salarié (Foong-Ming, 2008), par exemple des équipements qui réduisent la pénibilité physique du travail, comme la machine à traire avec décrochage automatique. Selon les objectifs professionnels des salariés, effectuer des tâches opérationnelles n'est pas une situation négative de travail (Kalleberg *et al.*, 2009) car cela leur permet de travailler auprès d'animaux sans avoir les responsabilités d'un chef d'exploitation (Madelrieux *et al.*, 2009). Attribuer des responsabilités au salarié augmente la possibilité de quitter son travail (Foong-Ming, 2008). D'un autre côté, les salariés qui réalisent des tâches des 3 natures (opérationnelle, surveillance et administrative) sont ceux qui se préparent pour s'installer sur l'exploitation. Etre salarié représente une phase d'apprentissage du métier d'éleveur (Dupré, 2010), y compris les procédures administratives de gestion de l'exploitation. Ainsi, la stabilité ou l'évolution de la carrière des salariés n'assure pas à elle seule la réduction du turnover, mais prendre en compte les différentes carrières pourrait être

un levier pour les conseillers, employeurs et employés afin de favoriser la permanence de ces derniers.

D'importants changements du contenu du travail des salariés arrivent essentiellement à un moment spécifique de leurs carrières sur les exploitations, principalement entre la première et la troisième année de travail. Cette période est critique car les compétences techniques des salariés sont testées par les éleveurs et la construction d'une relation de confiance entre employeur et employé est en pleine construction (Madelrieux *et al.*, 2009). Plusieurs facteurs sont liés à des évolutions du nombre et de la diversité des tâches réalisées par les salariés. Considérer ensemble les moteurs de changements liés à l'exploitation d'élevage, au collectif de travail et aux salariés eux-mêmes est une nouvelle façon d'expliquer les changements dans le contenu du travail. Les changements sont fréquemment expliqués soit par des motifs personnels, comme les différentes rationalités (Fiorelli *et al.*, 2010) ou l'apprentissage (Coquil *et al.*, 2014), soit par des changements techniques de gestion du troupeau ou des équipements (Courmut et Dedieu, 2005). Dans d'autres études, les salariés sont souvent évoqués comme un levier d'action mobilisé par les éleveurs afin de résoudre des contraintes dans le travail (Sraïri *et al.*, 2018). Cependant, nos résultats mettent en évidence que les salariés sont souvent acteurs de l'évolution de leur travail, grâce à l'évolution de leurs compétences techniques, à leur volonté de réaliser de nouvelles tâches et à leur investissement sur l'exploitation dans la perspective de s'installer.

Connaitre les différentes tâches effectuées par les salariés, les motifs des éleveurs pour attribuer ces tâches, ainsi que leur évolution au cours du temps doit contribuer à une gestion du travail des salariés plus adaptée aux attentes des éleveurs, mais aussi des salariés. Avant le recrutement, éleveurs et conseillers pourraient mieux préciser les besoins des éleveurs et le rôle du salarié sur l'exploitation. Après le recrutement, le salarié pourrait intégrer cette réflexion et régulièrement discuter sur le développement de sa carrière. Ceci peut motiver les salariés à rester dans les exploitations et donc à réduire le turnover (Foong-Ming, 2008).

CONCLUSION

Nos résultats apportent des précisions sur le contenu du travail des salariés selon le nombre et la nature des tâches effectuées au cours de leurs carrières dans les exploitations laitières. Leurs tâches sont liées aux animaux, aux travaux dans les champs, à la transformation et même à la vente des fromages. Lors du recrutement, le contenu du travail des salariés est de nature opérationnelle. Au cours du temps, il peut évoluer avec l'attribution de tâches de surveillance et administratives. Les évolutions sont dues à l'agrandissement des exploitations, aux changements dans la composition du collectif de travail et au développement des compétences techniques des salariés. Dans le cadre de l'accompagnement, rendre compte du contenu du travail et de son évolution est utile pour améliorer la gestion du travail des salariés et les motiver à rester sur l'exploitation.

Partenariat avec le RMT Travail en Elevage, la Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles et le Syndicat Interprofessionnel Saint Neactaire. Ce travail a bénéficié du soutien du programme Science sans Frontières (Brésil). Merci à Jean-Yves Pailleux pour l'appui aux enquêtes de terrain et les retranscriptions.

Agreste, 2017. Bilan annuel de l'emploi agricole: Résultats 2015.
Coquil, X., Béguin, P., Dedieu B. 2014. Renew Agric Food Syst 29:195–205. doi: 10.1017/S1742170513000458
Cournut, S., Dedieu, B. 2005. Cah Agric 14:541-547 (1)
Dupré, L. 2010. Cah Agric 19:366-370 (1).doi:10.1684/agr.2010.0423
Fiorelli, C., Dedieu, B., Porcher, J. 2010. Cah Agric 19:383–390
Foong-Ming, T. 2008. J Bus Public Aff 2:1–16
Guéranger, D. 2012. Terrains Trav 21:23–36
Harrison, J.L., Getz, C. 2015. Agric Hum Values 32:617–634.
Hutt, M.J., Hutt, G.K. 1993. J Dairy Sci 76:2069–2079
Kalleberg, A.L., Nesheim, T., Olsen, K.M. 2009. Acta Soc 52:99–116.

Klupšas, F., Serva, E. 2009. Man The Stud Rur Bus Inf Dev 17:45–53
Madelrieux, S., Dupré, L., Rémy, J. 2009. Écon Ru 313–314:6–21.
Mishra, A.K., Morehart, M.J. 2001. Agric Fin Rev 61:123–140.
Pereira, D. 2015. Le travail: quels enjeux pour les exploitations agricoles et les Chambres d'agriculture? Chambres d'agriculture.
Sraïri, M.T., Bahri, S., Ghabiyel, Y. 2018. Cah Agric 27:15007

Les conditions de travail dans les élevages : analyse transnationale des approches du conseil

TURLOT A. (1), CHAUVAT S. (2), CORREA P. (3), KLING-EVEILLARD F. (4), NETTLE R. (5), DOCKES A.-C. (4)

(1) Centre wallon de Recherches agronomiques, 8, rue de Liroux - 5030 Gembloux, Belgique

(2) Institut de l'Élevage - SupAgro, 2 place Pierre Viala, 34060 Montpellier cedex 1, France

(3) Estación Experimental de Facultad de Agronomía en Salto. Ruta 31 km 21,5. Salto, Uruguay

(4) Institut de l'Élevage - 149 Rue de Bercy, 75012 Paris, France

(5) Melbourne University, Victoria 3010, Australie

RESUME - Le travail est actuellement une préoccupation importante pour les éleveurs, même s'ils ne la traduisent pas souvent en une demande de conseil. Pour leur part, les conseillers ne savent pas toujours comment aborder ce sujet et ont besoin de méthodes, d'outils et de formations. Les actions de conseil diffèrent par les thématiques abordées (technique, économie, travail, environnement,...), les méthodes mobilisées (conseil individuel, collectif ou information de masse) mais aussi par les postures adoptées par les conseillers (partenaire, facilitateur, etc.). La diversité des situations de conseil est illustrée à travers les expériences de quatre pays (Australie, Belgique, France et Uruguay) et montre comment les conseillers surmontent les difficultés rencontrées pour accompagner les éleveurs sur ce sujet intime et complexe : formation à une posture d'écoute, utilisation d'outils d'expression des besoins, création de réseaux de compétences pour échanger sur les pratiques et faire appel à des experts.

Working conditions in livestock farming: transnational analysis of advisory approaches

TURLOT A. (1), CHAUVAT S. (2), CORREA P. (3), KLING-EVEILLARD F. (4), NETTLE R. (5), DOCKES A.-C. (4)

(1) Centre wallon de Recherches agronomiques, 8, rue de Liroux - 5030 Gembloux, Belgique

SUMMARY - Work is nowadays a great concern for livestock farmers, even if they do not always translate this concern into a request for advice. For their part, advisors do not always know how to tackle this issue and need methods, tools and training sessions. Advice programs differ according to the theme (technique, economy, work, environment...), the methods used (individual or collective advice, mass information) but also the advisory roles adopted (partner, coach, facilitator, etc.). The various consulting situations are illustrated by the experiences of four countries (Australia, Belgium, France and Uruguay) and show how the advisors overcome the difficulties encountered to support the livestock farmers on this intimate and multi-faceted subject: active listening training, use of targeted tools to express needs, creation of skills networks to exchange practices and call on experts.

INTRODUCTION

Les conseils aux agriculteurs visent à les accompagner dans leurs décisions techniques, économiques, organisationnelles ou sociales et à les aider à adapter leurs façons de faire ou à mieux vivre leur profession. Ils portent souvent sur l'innovation ou la gestion du changement. Le travail est un enjeu majeur en élevage car il a un impact direct sur la qualité de vie des exploitants et donc sur leur pérennité. Les évolutions structurelles en cours, telles que l'agrandissement, la réduction de la main-d'œuvre familiale ou l'augmentation de la productivité du travail, contribuent à une détérioration réelle ou perçue des conditions de travail. La tendance à la baisse de la main-d'œuvre, en lien avec l'augmentation de la productivité du travail, mais aussi avec une plus grande utilisation de salariés est signalée dans la plupart des pays développés (Findeis, 2002, Dairy Australia, 2013).

De plus, les éleveurs proposent de nouvelles visions de leur métier (Couzy et Dockès, 2008) et aspirent à se libérer du temps pour leur vie familiale, d'autres activités. Leur identité professionnelle, leur attitude face au changement et leur relation avec les conseillers sont très variées

Une brève description des fondements théoriques du conseil présente la diversité des situations et les différents types d'actions en fonction de leur but et de leur public cible. Ensuite, les spécificités du conseil sur le travail, thème complexe et intime, sont exposées en comparant des situations en France, Australie, Belgique et Uruguay. Cela va nous conduire à réfléchir sur le degré de spécificité des conseils sur le travail par rapport à d'autres types de conseil et à chercher à identifier les facteurs clés du succès des conseils et les difficultés à les mettre en œuvre. Et enfin, nous répondrons à la question suivante : « est-ce que la

spécificité du travail constitue une source de difficultés particulières pour les conseillers, et, si oui, comment peuvent-ils les surmonter? »

1. LE CONSEIL, UNE AIDE AU CHANGEMENT

1.1. QUELQUES FACTEURS EXPLIQUANT LE CHANGEMENT

Le conseil joue un rôle important pour faciliter les changements au sein d'une ferme. De nombreux domaines des sciences sociales sont mobilisés afin de comprendre ce qui favorise ou freine les processus de changement : en particulier la sociologie rurale qui a étudié la diffusion des techniques dans le domaine agricole ; la psychosociologie qui s'intéresse aux facteurs individuels du changement ; et la pédagogie, pour une meilleure compréhension du travail du formateur ou du conseiller (Dockès *et al.*, 1999). Quatre types de facteurs peuvent expliquer un changement en élevage :

L'apport de **connaissances** et d'informations (techniques, scientifiques ou tirées de l'expérience) est souvent essentiel lorsque les agriculteurs doivent prendre des décisions. Mais ce n'est pas toujours nécessaire ou suffisant.

Les **représentations sociales** jouent un rôle central dans l'adoption d'une technique. Nous considérons les représentations au sens de Jodelet (1989) comme une forme de connaissance ou perception socialement créée et partagée, ayant un but pratique. Elles se réfèrent à des objets précis (les pratiques, le statut de l'animal, la relation homme-animal, la situation des éleveurs dans la société) et s'expriment en termes de jugements ou encore d'opinions.

Ces représentations sont façonnées au sein de **groupes sociaux** (familles, professionnels). Le groupe professionnel est souvent considéré comme le lieu d'élaboration des « normes » socio-techniques (Darré, 1985), évoluant par le

dialogue entre pairs. Les conseillers fournissent des informations qui sont intégrées dans ces réseaux de discussion. La qualité du débat entre le technicien et l'éleveur est également l'un des facteurs de succès du conseil. Enfin, la **matérialité des pratiques** et leur pertinence économique et organisationnelle sont des éléments centraux du changement. Modifier son organisation est souvent un obstacle important pour l'adoption de pratiques. L'acquisition de nouvelles pratiques est facilitée si l'on tient compte de leur mise en œuvre, de leur coût et du bénéfice attendu. Ces différents facteurs sont en interaction permanente, et c'est leur combinaison qui peut expliquer l'adoption ou le refus d'un changement par un agriculteur. Ainsi, soutenir et guider le changement est une activité complexe nécessitant d'apporter des réponses à la fois à des questions techniques, économiques, sociales et organisationnelles. Des approches globales participatives, avec des discussions entre pairs, peuvent contribuer au succès de la démarche.

Les pratiques des éleveurs ne dépendent pas uniquement d'un raisonnement technique ou économique, mais aussi de motivations globales vis-à-vis de leur profession et de son évolution. Ainsi, tout comme les typologies des systèmes de production sont essentielles pour l'orientation du développement agricole, les typologies d'attitudes, identifiant des profils d'agriculteurs exprimant les mêmes façons de penser sur un thème donné, sont utiles pour concevoir des actions de conseil adaptées à chaque public (Kling-Eveillard, 2010). Ces profils peuvent être liés à un thème particulier, comme la santé animale, ou à des thèmes plus généraux comme la définition de leur métier ou l'attitude face au changement (Couzy et Dockès, 2008).

1.2. DIFFÉRENTS TYPES D' ACTIONS DE CONSEIL

Nous proposons de classer les actions de conseil selon deux critères : leur finalité et les principales méthodes utilisées. Les différents rôles du conseiller seront également abordés.

Les actions de conseil peuvent être classées selon la finalité poursuivie : technique, économique et stratégique. Le conseil à finalité technique porte sur des aspects du fonctionnement (intrants, alimentation, bâtiments, etc.). Il s'agit de fournir des éléments permettant aux agriculteurs de progresser dans leur activité, en cohérence avec l'équilibre économique et organisationnel de leur exploitation. Le but est d'aider à optimiser les performances économiques des exploitations grâce, entre autre, à la mise à disposition d'outils d'aide à la décision. Depuis les années 1980-90, les exploitations sont considérées comme des systèmes (Osty, 1978) impliquant de prendre en compte la complexité des objectifs des agriculteurs, et cela au-delà de l'optimisation économique. Le conseil stratégique permet d'intégrer les objectifs des agriculteurs et d'analyser les projets dans leur globalité.

Plus récemment, les structures de conseil ont investi d'autres domaines comme l'agro-écologie ou le travail et tiennent compte de nouvelles exigences techniques, économiques, sociales et environnementales issues des cadres réglementaires publics ou privés intégrant souvent des attentes sociétales (Faure et Compagnone, 2011). Les conseillers d'une part relaient ces réglementations, et d'autre part accompagnent le changement dans un processus d'innovations. Celles-ci impliquent des modifications du travail des éleveurs/agriculteurs. Or, l'adoption de nouvelles pratiques dépend de leur facilité de mise en œuvre, du travail nécessaire et des compétences à mobiliser... Le conseil "travail" prend alors toute son importance afin d'accompagner les éleveurs soit directement au moment du conseil technique en évaluant l'impact sur les organisations des nouvelles pratiques, soit centré sur ce thème pour faire un point à l'occasion de la mise à jour d'un problème chronique de surcharge ou à des occasions particulières (installation, réorientation du système de production, etc.).

Une variété de méthodes d'intervention est mobilisée en fonction des moyens disponibles et des motivations des agriculteurs et de leurs conseillers.

Les **conseils individuels** permettent à un agriculteur de communiquer directement avec un ou plusieurs conseillers, de sorte qu'il est possible de prendre en compte les particularités de sa ferme. En général, ce conseil est d'autant plus pertinent et efficace qu'il prend réellement en compte les points de vue, les connaissances et les objectifs de chaque agriculteur. Il nécessite des compétences techniques et/ou économiques mais également de l'écoute active.

Le **conseil de groupe** avec une approche participative qui favorise l'expression de chacun des éleveurs et les interactions entre eux, est un moyen de forger des points de vue, des pratiques et des méthodes d'organisation, adaptables à chaque situation. Cette approche, impliquant des échanges entre pairs, peut être enrichissante mais nécessite un réel engagement des agriculteurs. Plus ciblé sur les agriculteurs ouverts au changement et à l'innovation qui apprécient d'échanger en groupe, il nécessite également des compétences d'animation de la part des conseillers.

La « **diffusion de masse** » consiste principalement à informer les agriculteurs à travers les médias (presse, bulletins, sites web ...). Cette forme de conseil a l'avantage d'atteindre un large public à un coût modeste et de préserver l'autonomie individuelle dans la prise de décision. Vu l'informatisation des agriculteurs, c'est un canal qui est de plus en plus utilisé par les organismes agricoles (Filippi et Frey, 2015). Cependant, il ne permet pas de débattre des caractéristiques particulières de chacun.

Les **actions de conseil collectif** regroupent différentes formes et outils d'accompagnement. Elles s'adressent à un public numériquement important dont les attentes sont prises en compte par des études et évaluations préliminaires (Madeline et Kling, 1995). La diversité des systèmes d'élevage et des attitudes des agriculteurs peut être prise en compte dans des typologies.

Au final, doter les conseillers des compétences et connaissances nécessaires pour résoudre des problèmes complexes est souvent considéré comme le moyen le plus efficace pour accompagner les changements de pratiques.

En plus des différentes méthodes et formes de conseils, les conseillers peuvent jouer neuf rôles et proposer neuf services associés (tableau 1).

Tableau 1 : Principaux rôles tenus par les conseillers et énoncés de leurs interventions (traduit et adapté de Champion *et al.*, 2010)

↑ responsabilité du conseiller augmente face au développement professionnel du client	CONSEILLER « Vous le faites, je serai votre table d'harmonie »	INSTRUCTEUR « Vous l'avez bien fait, vous pouvez ajouter ceci la »	PARTENAIRE « Nous le ferons ensemble et apprendrons l'un de l'autre »
	FACILITATEUR « Vous le faites : je vous assisterai dans le processus. »	FORMATEUR « Voici certains principes que vous pouvez employer pour résoudre des problèmes de ce genre. »	MODELE « Je le ferai, vous observez afin d'apprendre en me regardant. »
	OBSERVATEUR REFLECTIF « Vous le faites, je vous surveillerai et vous dirai ce que je vois et entends. »	CONSEILLER TECHNIQUE « Je répondrai à vos questions au fur et à mesure que vous progresserez. »	EXPERT « Je le ferai pour vous, je vous dirai quoi faire. »
	→ responsabilité du conseiller augmente face aux résultats du projet		

Parfois, les conseillers peuvent fournir des conseils visant à favoriser le développement des capacités personnelles du client, dans d'autres, ils peuvent chercher un résultat (un changement pratique, une amélioration d'une pratique, etc.). Par exemple, le conseiller qui assume le rôle d'« expert » analyse la situation et donne la solution « clé en main » au client. Dans ce rôle, il a la responsabilité de produire de bons résultats. Le client ne progresse alors pas dans ses capacités. Il aura de nouveau besoin de l'expert la fois suivante pour accomplir la tâche tout aussi bien. Lorsque le conseiller tient un rôle de « partenaire », il allie les deux

objectifs de contribuer au développement du client et de garantir les résultats du projet. Chaque intervention appelle un rôle différent, voire une combinaison de ces rôles, ce qui constitue souvent un défi (Champion *et al.*, 2010). Dans l'agriculture, le rôle le plus fréquent reste celui d'expert ou de conseiller technique. L'agriculteur pose une question technique et attend une réponse technique. Ce type de conseil n'est pas approprié aux problèmes stratégiques ou de travail pour lesquels les rôles de partenaire ou d'instructeur sont plus appropriés. L'objectif de ces types de rôles de conseil est de co-construire les solutions tout en faisant « grandir » la personne accompagnée.

2. CARACTERISTIQUES DU CONSEIL SUR LE TRAVAIL EN ELEVAGE

2.1. LES PRINCIPAUX PROBLÈMES DE TRAVAIL DANS LES FERMES D'ÉLEVAGE EN FRANCE, EN BELGIQUE, EN AUSTRALIE ET EN URUGUAY

En *France et en Wallonie* (Belgique), l'agriculture est principalement familiale. D'une manière générale, la charge de travail est importante en élevage et sa productivité économique, malgré une augmentation régulière, est plus faible qu'en cultures. Le travail est donc un enjeu majeur pour les éleveurs. Turlot (2016) montre que 80% des éleveurs pensent qu'ils devraient améliorer leur organisation du travail. Les contraintes administratives et le souhait de se libérer du temps sont des facteurs critiques. Le travail d'astreinte, avec son caractère quotidien et répétitif, est souvent perçu comme difficile à accepter. Les développements structurels, tels que l'agrandissement des troupeaux, des surfaces agricoles et la réduction de la main-d'œuvre familiale, contribuent à une détérioration perçue des conditions de travail.

L'automatisation de certaines tâches est à la fois une solution et une source de changements majeurs dans la relation au travail et aux animaux (Hostiou *et al.*, 2016). De plus, dans les fermes avec du salariat, la gestion devient de plus en plus complexes et émergent des questions sur les relations humaines. Le travail avec des salariés ou en associations est de plus en plus fréquent en France, contrairement à la Wallonie. Dans ces régions, des conseils individuels ou de groupes (programmes de formation ou réunions) sont proposés aux éleveurs. Au niveau du territoire, des actions conjointes sont mises en place pour structurer les compétences et les intervenants sur le travail en élevage.

L'agriculture familiale est prédominante en *Australie*, mais des changements importants sont intervenus dans l'organisation sociale des exploitations familiales avec le recours à différentes catégories de main-d'œuvre (travailleurs occasionnels, contractuels, étrangers). Certains secteurs agricoles déclarent que près d'un tiers de leur main-d'œuvre agricole est occasionnelle, y compris l'utilisation de visas de vacances-travail, et plus de 69% des fermes australiennes ont recours à des entreprises extérieures pour diverses opérations agricoles (Nettle, 2015). Cette tendance peut être liée à la recherche de flexibilité compte tenu de la nature dynamique de la production agricole en termes de variations saisonnières, de sécheresse, de disponibilité des ressources et de variation des prix des produits d'une année sur l'autre. Au niveau de l'organisation du travail, être employeur entraîne d'autres questionnements et des compétences spécifiques, y compris la communication, le leadership, la définition des attentes et la répartition du travail. Une formation sur le travail a été dispensée à des conseillers.

En *Uruguay*, depuis les années 2000, on observe une diminution de la population agricole, accompagnée d'une augmentation des superficies par exploitation et par travailleur. Dans les élevages extensifs, ces processus d'intensification de la main-d'œuvre se déroulent sans mécanisation, mais avec un recours croissant à la délégation

pour réaliser le travail saisonnier. Depuis 2005, le travail est devenu un facteur limitant la production avec l'apparition de certains problèmes spécifiques : i) la maîtrise des techniques par du personnel occasionnel (Correa, 2010), ii) les problèmes de qualité de vie et de succession d'une population vieillissante (Malaquin, 2012) et iii) la disponibilité et la formation de salariés sur le lieu de travail (Correa *et al.*, 2016). Les problèmes de travail ne sont pas toujours bien identifiés et, après analyse de la situation, l'Institut Plan Agropecuario (IPA) a déployé des actions de vulgarisation et de formation technique pour répondre à des questions concernant le domaine du travail. L'IPA a suggéré que ces problèmes soient pris en compte lorsqu'on évalue les changements techniques dans les exploitations familiales.

2.2. LE TRAVAIL, UN SUJET DE CONSEIL COMPLEXE ET INTIME

Comme l'ont expliqué Kling-Eveillard *et al.* (2012), le travail est un sujet de conseil particulièrement complexe, qu'ils qualifient de « multifacette », moins développé que le conseil technique ou économique. L'individu engage son corps (dimension physique) et sa personne (dimensions sociales, émotionnelles et cognitives) dans le travail, fortement lié à la vie familiale et en relation avec le monde matériel et vivant. Dedieu et Servière (2011) ont formalisé trois modèles du travail en élevage qui coexistent : le « travail ressource » considéré comme facteur de production à optimiser, le « travail organisé » comme un système complexe d'activités articulées dans le temps et « travail subjectif » centré sur les rationalités humaines (décrit par Fiorelli *et al.*, 2010).

En outre, le travail mobilise des connaissances issues de disciplines variées telles que la zootechnie, la sociologie, l'économie, l'ergonomie et la gestion. Le travail est donc à la fois un sujet complexe et intime dans la manière dont il est abordé dans les systèmes d'élevage. Ces caractéristiques sont-elles une source de difficultés pour les conseillers et comment peuvent-ils les surmonter?

2.3. EXEMPLES DE CONSEIL AXES SUR LES PROBLÈMES D'ORGANISATION DU TRAVAIL

Pour donner quelques éléments concrets de réflexion sur ces questions, nous illustrons nos propos à partir de quatre exemples des principaux types de conseils décrits ci-dessus. Ces pays ont été choisis, car ils étaient les seuls à avoir présenté leur démarche lors d'un symposium international sur le travail en agriculture (Maringa, 2016). Les données utilisées sont principalement les démarches entreprises pour mettre en place un conseil (données qualitatives), lorsque des données quantitatives étaient disponibles (Bilan Travail par exemple), elles ont également été utilisées.

2.3.1. Conseil individuel en France, Belgique et Uruguay

Le premier outil structuré pour fournir des conseils sur les problèmes de travail en élevage est le « Bilan travail » (Dedieu *et al.*, 2000) reposant sur l'identification des différents types de travailleurs et sur l'évaluation de deux types de travaux : le travail d'astreinte effectué quotidiennement et difficile à reporter ou à concentrer, et le travail de saison, plus différé et qui concerne les travaux relatifs aux surfaces et les manipulations des animaux. Plus de 600 « Bilans Travail » ont produit des repères de temps de travail dans huit filières animales françaises (Cournut et Chauvat, 2012). Cet outil permet de réaliser du référentiel ou du conseil individuel. En Belgique, la méthode a été appliquée dans 70 exploitations laitières (Turlot *et al.*, 2013). En Uruguay, le « Bilan travail » a été utilisé, en plus des diagnostics traditionnels offerts par les services de comptabilité, comme un outil pour accompagner les changements techniques. Il a permis de définir des repères pour certaines tâches (Dieguez F., 2008). La méthode a également contribué à analyser les différentes stratégies des éleveurs pour adapter leur travail aux changements de contexte (Correa *et al.*, 2016). Ces repères et la méthode

« Bilan travail » sont utilisés dans différents pays pour les conseils individuels, mais leur développement est resté relativement modeste par rapport à l'ampleur des enjeux.

2.3.2. Conseil de groupe et ateliers participatifs en Uruguay

Depuis une dizaine d'années, l'IPA a mis en place une démarche participative avec des ateliers de discussion entre agriculteurs. Ces ateliers jouent à la fois un rôle éducatif et de conseil (De Hegedüs, 2011). Ils permettent en effet aux éleveurs de reconsidérer les problèmes ensemble, d'intégrer progressivement de nouvelles idées et de maîtriser de nouvelles compétences. Cela crée une synergie entre l'expérience des agriculteurs et les connaissances techniques des conseillers. Cette approche apporte des changements concrets, adaptés aux réalités individuelles. Au sein de ces groupes, les questions de travail sont abordées de différentes manières : discussion d'un cas individuel; ateliers de discussion sur des problèmes spécifiques (les changements et leurs effets sur la gestion des exploitations).

2.3.3. Conseil collectif associant conseils individuels et groupes participatifs en France

L'action « Travail et qualité de vie des éleveurs » du programme régional « Vivre l'élevage en Picardie » (VIP) est une illustration de ce type de conseil (Kling-Eveillard *et al.*, 2010). Des enquêtes sur les perceptions et les attentes des éleveurs en matière de travail ont été menées pour comprendre la situation et mieux cibler les actions. Celles-ci ont été regroupées autour de trois thématiques : i) sensibiliser pour légitimer les questions de travail en tant que sujet de conseil ou d'accompagnement ; ii) aider les éleveurs à exprimer leurs préoccupations et leurs aspirations en matière de travail (témoignages vidéo, fiches d'autodiagnostic) ; iii) offrir des informations plus détaillées sur un thème (organisation du travail, santé, sécurité, bâtiments, etc.). Les actions ont d'abord été ciblées sur les conseillers, désormais organisés en réseau de compétence, puis se sont adressées aux agriculteurs. Les acteurs ont exprimé leur satisfaction quant à la qualité et à l'utilité du matériel et des outils disponibles. Ils ont également souligné la valeur du réseau de partenaires et l'importance d'être organisés collectivement pour aborder ce sujet.

2.3.4. Formation de conseillers en Belgique et en Australie

Dans ces pays, il y avait peu d'activités de conseil ciblé sur les personnes et le travail voilà encore cinq ans. Des financements publics ont depuis lors permis d'offrir des formations pour renforcer les compétences des conseillers afin de résoudre des problèmes de travail dans les élevages laitiers. En Wallonie, un réseau de cinq « conseillers travail », provenant de différents organismes de conseil, a été créé en 2015 (Turlet, 2017). Une formation d'une durée de 7 jours, alliant théorie et pratique, a été dispensée par des formateurs français et belges. Elle a été structurée en quatre étapes, pour permettre aux participants de mettre en pratique leurs apprentissages et de venir à chaque session avec de nouvelles expériences et questions. La formation a été conçue selon les étapes suivantes : i) présentation détaillée des différentes facettes du travail ; ii) conception d'un outil d'audit ; iii) fourniture de repères pour les conseils travail. L'évaluation de la formation montre un haut niveau de satisfaction des participants. Au-delà de la formation, des outils ont été conçus et partagés, tels que : i) un outil de diagnostic basé sur un entretien semi-directif ; ii) des recueils de solutions classées par thématique ; iii) un répertoire de personnes ressources.

En Australie, le programme « People in Dairy » (Dairy Australia, 2014) inclut le développement professionnel des conseillers agricoles comme élément central pour aider les agriculteurs à : i) prendre en compte la main-d'œuvre disponible dans la vision stratégique de l'exploitation ; ii)

disposer d'une main-d'œuvre agricole efficace et productive ; iii) attirer et retenir les personnes sur l'exploitation ; iv) se conformer aux exigences légales. Une formation diplômante a été conçue et fournit une base théorique et pratique sur diverses thématiques (recrutement, rémunération, droit du travail, procédures, planification, santé, sécurité, etc.). Les conseillers participent à quatre ateliers, d'une durée de trois jours chacun. Ils sont animés par des conférenciers locaux et internationaux expérimentés sur le sujet et possédant une vaste expérience de conseils en ferme. La formation, associée à des outils en ligne est conçue sur la base d'études de cas d'exploitations laitières. Depuis sa création en 2007, plus de 150 conseillers ont obtenu leur diplôme. Ces personnes font partie d'un réseau axé sur les questions relatives à l'Humain. Une évaluation de ce programme a montré un niveau d'intérêt des conseillers variable. Certains ont vu dans ce domaine une opportunité de développer leur activité et d'offrir des services nouveaux et différents. Cependant, tous les conseillers n'ont pas considéré ce nouveau service comme un domaine de changement important pour eux ou leur entreprise et n'ont pas modifié leurs façons de faire.

3. DISCUSSION : CONSEIL TRAVAIL - DIFFICULTES ET VOIES DE PROGRES

Dans cette partie, nous analyserons les exemples présentés, ainsi que les points de vue des conseillers actifs sur les problématiques de travail.

Le conseil sur le travail est-il une source de difficultés spécifiques ? Le travail est un sujet intime. Il est difficile pour les éleveurs d'en parler et pour les conseillers de l'aborder avec eux. Mais des voies émergent sur le terrain pour surmonter ces difficultés. L'utilisation d'outils et de questionnaires, incitant les agriculteurs à exprimer leur point de vue, est appréciée par les conseillers. Ces outils constituent une base de discussion, offrant la possibilité d'examiner plusieurs facettes du sujet et sécuriser le conseiller. La formation des conseillers sur les différentes facettes du travail est reconnue comme utile. Organiser des groupes d'éleveurs pour encourager la réflexion sur le travail (proposé par l'IPA en Uruguay ou VIP en France), facilite la discussion et rassure, parce les éleveurs partagent leurs problèmes avec d'autres dans des situations analogues. La comparaison des expériences et des idées aide à impulser le changement. Les témoignages de pairs sont plus convaincants qu'une contribution théorique d'un conseiller. Mais, même si cette méthode a des avantages, il est difficile de convaincre les agriculteurs de participer à ces sessions collectives. En Australie, l'accroissement des connaissances via la formation pour mieux soutenir leurs clients était une motivation importante des conseillers, mais ce n'était pas la seule. L'amélioration de leur statut professionnel, l'élargissement de leurs intérêts et la construction de leur profil de carrière sont également des motivations importantes. Il s'ensuit donc que la formation n'est pas suffisante en soi pour inciter les conseillers à changer de pratique.

Le caractère complexe des problématiques de travail nécessite souvent une approche globale de l'exploitation (structure, main-d'œuvre, etc.). Certains outils peuvent être mobilisés : i) adapter la posture à la demande, ii) prendre en compte les personnes, ce qu'elles vivent, leurs aspirations, leur mécontentement et leur subjectivité; iii) construire de façon conjointe (agriculteur-conseiller) un plan d'amélioration et prendre le temps de le mener à bien. Ces trois éléments ne sont pas spécifiques au conseil travail. Ils peuvent également être mobilisés dans des accompagnements sur d'autres thèmes (stratégie) où les compétences relatives aux facteurs humains s'avèrent essentielles bien qu'elles ne soient pas toujours immédiatement apparentes. Il arrive régulièrement, dans tous les pays, que des conseils ou une

étude commencent par des questions stratégiques et induisent des changements dans le système de production et l'organisation du travail. En résumé, les réflexions stratégiques sont souvent fortement influencées par les questions d'organisation du travail, et vice versa.

Pour répondre à cette complexité, il est peu probable qu'une personne dispose de toutes les compétences. Les exemples présentés s'accordent avec les théories de l'apprentissage dans le développement d'une « communauté de pratique » (Wenger, 1998). Il est donc utile d'organiser un réseau de compétences pouvant être mis à profit selon les besoins. Ce n'est pas toujours facile, à cause de la concurrence entre les organisations. Des projets permettent de co-construire certains outils et méthodes d'intervention; c'est ce qui est démontré par VIP ou en Wallonie. En Australie, la création d'un réseau était également importante. Cela a permis aux conseillers de partager des expériences communes et d'apprendre les uns des autres. La communauté est formée à trois niveaux : i) dans les entreprises de conseil où plus d'un conseiller a suivi la formation ; ii) à l'échelle régionale, pour soutenir une approche coordonnée des événements régionaux axés sur le travail ; iii) à l'échelle nationale (forums annuels) pour s'assurer que les conseillers sont à jour et renforcer leur pratique.

Toujours en réponse à la nature intime et complexe du sujet, le conseil nécessite du temps. Après avoir effectué une seule visite en ferme, il est difficile pour le conseiller de guider l'agriculteur. Le conseil travail gagnerait à être étalé sur plusieurs mois pour mûrir le projet. En Wallonie, un conseil travail est réalisé suite à 2-3 visites proches dans le temps.

4. CONCLUSIONS

La formulation d'une demande d'aide en matière de travail est une question délicate pour les éleveurs et les conseillers. Pour les premiers, le travail est un sujet très personnel, et pour les seconds, cela demande certaines compétences notamment en matière d'approches humaines, de postures, d'écoute active, etc.. De même, il est important de favoriser l'utilisation des différentes formes de conseil présentées dans la première partie. Celles-ci comprennent : i) la «diffusion massive» pour sensibiliser les éleveurs et les conseillers; ii) des conseils individuels, avec des outils pertinents et iii) la mise en place de groupes ou d'ateliers participatifs.

Compte tenu de ses multiples dimensions, le travail peut être abordé par les conseillers de diverses manières, selon la demande. Cela implique que le conseiller saisisse s'il peut répondre lui-même ou renvoyer vers d'autres compétences. La prise en compte des problématiques de travail dans les conseils semble être l'occasion de questionner les conseillers sur leur (s) rôle (s), leurs pratiques et leurs compétences et s'inscrit dans les tendances actuelles du développement du conseil en agriculture. Il est intéressant de mener des actions associant les conseillers et la recherche appliquée afin de créer des formations répondant à leurs besoins.

Le présent article présente les démarches entreprises dans différents pays. Le choix des méthodes dépend évidemment du contexte de chaque pays mais des tendances communes, par exemple l'utilisation du Bilan travail ou la mise en place d'un réseau de conseiller, se dégagent. Si l'on veut développer cette thématique, il est important de s'inspirer des exemples d'autres pays afin de construire la démarche la plus adéquate en fonction de sa situation. Nos analyses et recommandations préliminaires doivent être affinées par la réalisation d'autres travaux de recherche pour valider les conclusions. Cela nécessite une nouvelle capitalisation des expériences de terrain dans différents pays, évaluant les effets à la fois sur la satisfaction des acteurs et sur l'impact des conseils sur les agriculteurs, puisque l'objectif ultime est d'améliorer leur situation. Les questions de travail peuvent

s'appuyer sur des activités de conseil spécifiques, axées par exemple sur les équipes de travail et une réponse aux aspirations des agriculteurs en termes de temps libre. Mais les problèmes d'organisation du travail peuvent également être intégrés dans toute activité de conseil.

- Champion DP., Kiel DH., McLendon JA. 2010.** Capacity Development in Practice, Eds. Earthcan, London, 57-64
- Compagnone C., Lémery B. 2009.** Conseil et développement en agriculture. INRA Educagri Editions, France, 235-242
- Correa P. 2010.** Tesis maestría en Ciencias Agrarias. Facultad de Agronomía. Universidad de la República. Uruguay, Montevideo. 129p.
- Correa P., Bartaburu D., Cesar R., Duarte E, Fernández J., Dieguez F., Cournut S., Hostiou N., Morales H., De Hegedüs P., Tourrand JF. 2016.** Congreso Ciencias Sociales Agrarias-Uruguay.
- Cournut S., Chauvat S. 2012.** Inra Prod. An., 25 (2), 101-112
- Cournut S., Chauvat S., 2010.** Renc. Rech. Rum., 17, 425-428
- Couzy C., Dockès A-C. 2008.** Entrepreneurship and Small Business, 6 (3), 407-420
- Dairy Australia 2013.** Dairy People Factfinder, Dairy Australia, Melbourne, Australia
- Dairy Australia 2014.** The People in Dairy program 2006-2012. Dairy Australia, Melbourne, Australia
- Darre JP. 1985.** L'univers de pensée des éleveurs du Ternois. L'harmattan. Paris, 196p.
- De Hegedüs P. 2011.** FPTA INIA 286 Ed. Bartaburu 27- 30
- Dedieu B., Chauvat S., Servièrre G., Tchakerian E., 2000.** Institut de l'Élevage, 28p.
- Dedieu B., Servièrre G., 2011.** Le travail en agriculture : son organisation et ses valeurs face à l'innovation, Ed L'harmattan, Paris, 155-169
- Dieguez F. 2008** Integrando Conocimientos. Instituto Plan Agropecuario. Revista N° 125. Pp 16-21.
- Dockès AC., Lenormand M., Kling-Eveillard F., Madeline Y. 1999.** Renc.Rech.Rum,6, 55-61
- Faure G. et Compagnone C., 2011.** Cah Agr 20 (5) : 321-326
- Filippi M., Frey O. 2015.** Rapport d'étude Inra/Bordeaux Sciences Agro/Coop de France, mars 2015. 84 p
- Findeis, J. 2002.** In The dynamics of hired farm labour: constraints and community responses, JL CABI, 5-12
- Fiorelli C., Dedieu B., Porcher J. 2010.** Cah Agr 19 (5) : 383-390
- Jodelet D., 1989,** Les représentations sociales, PUF, 424p.
- Hostiou N., Fagon J., Chauvat S., Turlot A., Kling-Eveillard F., Boivin X., Allain C. (2016).** In Élevage de précision, Éditions France Agricole, Paris, 210-222.
- Jorion P., 1990,** In La transmission des savoirs MSH.
- Kling-Eveillard F., Cerf M., Chauvat S., Sabatté N. 2012.** Inra Prod. An., 25 (2), 211-220.
- Kling-Eveillard F., Gédouin M., Béguin E., Machefer J. 2010.** Colloque SFER, Dijon.
- Madeline Y., Kling Eveillard F., 1995.** Journées de l'AEEMA.
- Merin S. 2003.** XXXVIIIème Congrès de la SELF, Paris, 487-492.
- Nettle, R. 2015.** Farm Policy Journal, 12(2), 17-27.
- O'Kane MP., Paine MS. and King BJ. 2008.** Journal of Agricultural Education and Extension, 14(3),187-201.
- Osty PL. 1978.** Bulletin Technique d'information du Ministère de l'Agriculture, 326, 43-49.
- Turlot A., 2017.** CRA-W, Belgique, 58 p.
- Turlot A., 2016.** CRA-W, Belgique, 20 p.
- Turlot A., Froidmont E., Bauraind C., Burn P., Bouqiaux J.M, Ledur A., Stilmant D., Wyzen B., Wavreille J. 2013.** Car. Prod. Ani., 18, 32-40
- Wenger, E. 1998.** Community of practice: Learning, Meaning and identity. Cambridge University Press. New York.

Accompagner les transformations du travail des agriculteurs, animateurs, enseignants et chercheurs dans le cadre de la transition agroécologique : le projet de recherche action TRANSÆ

COQUIL X (1), LUSSEON J.M. (2), CERF M. (3), PAILLEUX J.Y. (4), MIRABAL-CANO M (1)

(1) INRA UR055 ASTER-Mirecourt, 662 avenue Louis Buffet, F-88500 Mirecourt – France.

(2) Réseaux CIVAM, 17 rue du bas village - CS 37725 - 35577 Cesson Sévigné Cedex - France

(3) INRA UMR 1326 LISIS, Bâtiment EGER, BP 1 F-78 850 Thiverval Grignon- France

(4) UMR Territoires, INRA, site de Theix, F-63122 Saint-Genes-Champanelle - France

RESUME – (10 lignes)

La transition agroécologique se manifeste par des transformations du travail de l'agriculteur, des accompagnateurs, des chercheurs, des conseillers et enseignants dans ses différentes dimensions. Le projet TRANSÆ (TRANSformations du TRAVail et TRANSitions vers l'Agro-Ecologie) est conduit selon une communauté de pratiques visant à accompagner les transformations du travail de ces acteurs dans le cadre de la transition agroécologique. Cette conduite de projet est proche du mode de fonctionnement des réseaux CIVAM qui réunissent les agriculteurs et animateurs de TRANSÆ. L'animation est basée sur (i) l'outillage des acteurs pour accompagner les transformations du travail/ transformer leur propre situation de travail et (ii) la mutualisation et le traçage des retours d'expérience. Au delà de la co-construction de méthodes, de pratiques et d'outils communs, cette conduite de projet de recherche-action permet aux acteurs de se centrer sur l'activité concrète, son déroulement, son organisation, son sens, ses déterminants et ses effets sur l'exploitation et sur les personnes. L'entrée par l'activité transforme les façons de penser et de pratiquer l'accompagnement, l'enseignement et la recherche : elle donne des pistes d'amélioration de leur quotidien aux agriculteurs.

Supporting the transformations of the work of farmers, facilitators, teachers and researchers in the context of the agroecological transition: the TRANSÆ research-action project.

COQUIL X (1), LUSSEON J.M. (2), CERF M. (3), PAILLEUX J.Y. (4) , MIRABAL-CANO M (1)

SUMMARY – (10 lignes)

The agroecological transition brings on transformations of farmers', animators', researchers', advisors' and teachers' works in their different dimensions. The TRANSÆ project (Work Transformations and Transitions to Agro-Ecology) is conducted according to a community of practices aimed at supporting the transformations of these actors' work in the framework of the agroecological transition. This project is managed according to the way CIVAM networks work: farmers and animators of the project are involved in the CIVAM networks. TRANSÆ's animation is based on (i) the supply of tools to the actors to accompany the transformations of work / to transform their own work situation and (ii) the pooling and tracing of feedbacks. Beyond the co-construction of common methods, practices and tools, this research-action project management allows the actors to focus on the concrete activity, its course, its organization, its meanings, its determinants and its effects on farms and on workers. The entrance by the activity transforms the ways of thinking and practicing the accompaniment, the teaching and the research: it gives ways of improvement of their daily life to the farmers.

INTRODUCTION

La transition agroécologique se manifeste par des transformations du travail de l'agriculteur dans ses différentes dimensions (Chantre et al. 2015; Coquil et al. 2017; Lamine 2011).

Nous abordons le travail *via* les transformations de l'activité de l'agriculteur : l'activité est une conceptualisation de ce que les personnes font concrètement c'est à dire ce sur quoi elles agissent, la façon dont elles agissent, ce qui compte pour agir, leur façon de définir le bon travail. Le travailleur cherche à maintenir une forme de cohérence entre ces différentes dimensions afin de se satisfaire de son travail (Barbier et al. 2015). Les transformations de l'activité s'inscrivent progressivement dans l'expérience de l'agriculteur.

L'agriculteur configure et fait évoluer son activité dans l'action mais aussi sous les influences multiples de son entourage au long de sa carrière (Coquil et al. accepté) : famille, pairs, enseignants, conseillers animateurs, commerciaux, chercheurs contribuent à son expérience. La transition agroécologique est une véritable transition professionnelle pour l'agriculteur : le travail de l'agriculteur évolue dans une ferme qui évolue. Nous postulons que lorsque cette transition professionnelle s'opère chez les agriculteurs, elle implique des transformations professionnelles au sein de leur entourage. Le travail des accompagnateurs, des chercheurs, des conseillers et enseignants évolue également dans le cadre de la transition agroécologique.

Nous postulons que l'accompagnement d'une telle transformation du travail des agriculteurs, des animateurs, des enseignants, des chercheurs peut se faire à travers la

mise en place d'une communauté de pratiques (Wenger 2010) rassemblant ces différents acteurs autour d'une question : comment travailler ensemble pour améliorer les situations de travail selon les envies et besoins émis par ces agriculteurs ? La communauté de pratiques comme mode de conduite de projet semble la plus proche du mode de fonctionnement des réseaux CIVAM (Centres d'Initiatives pour Valoriser l'Agriculture et Milieu rural), qui réunissent les agriculteurs et animateurs participants au projet TRANSÆ (TRANSformations du TRAVail et TRANSitions vers l'Agro-Ecologie). Au delà de la co-construction de méthodes, d'outils communs, cette conduite de projet de recherche-action vise la construction d'une culture commune, une ou des façons de travailler ensemble avec des finalités convergentes en matière de transformations des milieux productifs. Cette communauté de pratiques semble ainsi une proposition d'intérêt afin de porter la focale des acteurs du projet sur le travail abordée comme une activité, alors que leur focale est essentiellement portée sur le travail vu au prisme de la technique et de ses impacts sur l'agriculteur (pénibilité...) et l'organisation (temps de travail...).

Dans ce papier, nous abordons la conduite d'un projet de recherche action dans le cadre d'une communauté de pratiques oeuvrant au développement d'une nouvelle approche de l'exploitation agricole centrée sur le travail afin de proposer un accompagnement de la transition agroécologique. Ainsi, nous présentons les 2 dispositifs centraux visant à constituer cette communauté de pratiques, puis les modalités de constitution en cours de cette communauté ainsi que les premières transformations du

travail que cela produit chez les participants. Nous discuterons ces premiers résultats en questionnant (i) l'intérêt du développement d'une approche systémique centrée sur le travail en agriculture et (ii) les modalités d'un élargissement de cette communauté afin que d'autres acteurs du monde agricole puissent en bénéficier.

2. MATERIEL ET METHODES

2.1 2 dispositifs pour une communauté de pratiques centrée sur le travail

Ce projet, qui a débuté en janvier 2017, est essentiellement construit autour de 2 dispositifs de recherche-action : l'un centré sur l'accompagnement d'éleveurs et éleveuses travaillant dans des systèmes économes et autonomes ou en transition, l'autre centré sur l'accompagnement d'élèves en alternance dans des formations agricoles (BTS ACSE).

Ainsi, 66 agriculteurs et agricultrices souhaitent progresser dans et sur leur travail sont à la base de ce projet : animateurs et chercheurs travaillent avec eux afin d'initier une démarche de progrès sur le plan du travail.

Deux classes d'élèves en bac professionnel et BTS ACSE en alternance de la Maison Familiale Rurale (MFR) et du lycée agricole de Bressuire sont à la base du second dispositif : enseignants, animateurs et chercheurs travaillent des modalités pédagogiques permettant aux étudiants d'appréhender ce qu'est leur propre activité durant leur apprentissage, de questionner celle de leur maître d'apprentissage et de se projeter sur leur future activité.

Sur la base de ces 2 dispositifs, 12 animateurs/trices, 2 enseignants et 8 chercheurs/cheuses explorent, *via* une mutualisation d'expériences et de questionnements, les modalités et outils mobilisables (i) pour accompagner les 66 agriculteurs afin de répondre à leurs besoins en matière de travail (ii) pour accompagner les élèves dans la prise en compte du travail en agriculture et dans leur projet professionnel personnel.

2.2 Le partage et la mise en discussion des pratiques au sein du groupe :

Les 2 dispositifs centraux du projet TRANSÆ sont conduits selon une même animation visant le partage, le questionnement et la recherche de voies d'amélioration à partir des expériences des animateurs et des chercheurs dans l'accompagnement des transformations du travail des agriculteurs et dans l'accompagnement de la prise en compte de l'activité de travail chez les élèves. Cette animation est réalisée au travers :

-les *briefing de situations d'accompagnement de transformations du travail* : les animateurs/enseignants/chercheurs exposent les situations d'accompagnement ou d'enseignement qu'ils ont testées et analysent leurs intérêts et limites. La communauté de pratiques questionne la situation afin de mieux la comprendre et se l'approprier. La personne exposant sa situation interroge la communauté sur les possibles améliorations/suites/déclinaisons de sa situation.

-le *traçage des transformations du travail auprès des membres du projet* : une fois par an, les participants du dispositif intégrant les agriculteurs consacrent un temps de réflexivité à travers 3 questions (quels sont les principaux changements que je vis dans mon travail ? quels sont les principaux événements qui ont marqué mon travail ? quels sont les principaux outils qui ont changé mon travail ?)

-un *travail collaboratif autour de l'accompagnement des agriculteurs* : à travers des analyses croisées d'entretiens, et des animations dans les groupes d'agriculteurs locaux impliqués, animateurs, enseignants, chercheurs et agriculteurs collaborent pour la compréhension des problématiques de travail chez les agriculteurs engagés dans le projet.

2.3 La composition de la communauté de pratiques

La communauté de pratiques est composée :

-des 2 animateurs CIVAM national travaillant sur les systèmes économes et autonomes et 10 animateurs de

groupes CIVAM engagés dans le projet (CEDAPA 22, ADAGE35, AGROBIO 35, Défis 44, CIVAM 49, Civam Basse Normandie, CIVAM 53, CIVAM du Haut-Bocage, ADAPA, CIVAM Empreintes) : leur expérience et méthodes d'accompagnement sont variables et la composition du groupe est susceptible d'évoluer au gré des départs et arrivées d'animateurs dans les groupes engagés.

-des chercheurs INRA, IDELE, AgroSup Dijon et inter-AFOCG qui centrent leurs recherches sur le travail en agriculture selon différentes approches : sens du métier, sens du travail, organisation du travail, quantification du travail, analyse de l'activité, travail d'accompagnement, dynamiques de formation.

-des agriculteurs participant à la dynamique des groupes CIVAM engagés : nous distinguons les agriculteurs référents (1 agriculteur par groupe CIVAM engagé) qui, par leur implication, bénéficient de la culture commune qui se construit dans le projet et les agriculteurs participant au projet qui participent à et bénéficient de cette culture commune à travers leur référent, leur animateur et leur groupe local.

-2 enseignants de MFR et Lycée agricole de Bressuire qui souhaitent mieux intégrer la thématique du travail au cursus de formations professionnalisantes en alternance.

3. RESULTATS

3.1 Un projet basé sur les envies et les besoins des agriculteurs participant

La thématique du travail est apparue, au cours du projet CASDAR Praiface (Lusson et al. 2014), comme un point central dans la transition vers des systèmes économes et autonomes : le souhait d'aller vers un mode de travail plus naturel et mobilisant moins le tracteur pour les convaincus, et la crainte d'une situation de travail anxiogène car sécurisant moins par les stocks pour les non convaincus, mais aussi la nécessité d'une transformation en profondeur du travail pour réaliser la transition.

Le projet CASDAR TRANSÆ a été construit sur la base d'un intérêt et d'une volonté émis par des groupes d'agriculteurs économes et autonomes des réseaux CIVAM pour (i) progresser dans leur travail agricole au quotidien car il existe des marges de progrès à investir (travailler moins, travailler plus confortablement, repenser les compromis entre effort au travail et économie en matériel...) (ii) pour mieux connaître et faire connaître les spécificités du travail agricole dans les systèmes économes et autonomes. La communauté de pratiques que nous présentons dans ce texte renvoie au premier point. Le second point est travaillé dans une autre partie du projet. Les agriculteurs impliqués dans le projet souhaitent progresser sur le plan du travail dans leur ferme.

3.2 Donner une existence à la thématique du travail : travailler ensemble sur les mêmes objets

Au démarrage du projet, les acteurs partageaient globalement une approche systémique de l'exploitation agricole. Bien que présent dans les réflexions des agriculteurs, animateurs, enseignants, le travail était essentiellement considéré dans ses composantes organisationnelles et quantitatives : le travail était alors majoritairement vu comme la conséquence de choix techniques. Le bonheur et la charge mentale au travail faisait aussi l'objet de discussions. Pour les chercheurs, le travail était un objet de recherche, mais les angles d'analyse étaient variés : quantification du travail, qualification des organisations du travail selon les systèmes techniques, qualification du sens du métier d'agriculteur, analyse de l'activité de travail et de ses transformations, analyse des effets du travail sur les personnes et les performances des exploitations agricoles...

Afin de créer une communauté de pratiques, c'est à dire se rejoindre sur des façons de penser le travail en agriculture et d'accompagner les transformations du travail dans les systèmes économes et autonomes, nous avons démarré par la mise au point de démarches de diagnostics du travail avec les agriculteurs intéressés et engagés dans le projet. Ainsi,

les animateurs se sont décentrés de leurs techniques d'animation habituelles, s'adressant majoritairement à des collectifs d'agriculteurs/trices, afin de conduire des entretiens individuels centrés sur la compréhension des problématiques de travail chez les agriculteurs/trices, incluant les agriculteurs/trices référent.e.s du projet. Ces démarches de diagnostics individuels ont été conduites majoritairement en mobilisant le cadre d'analyse des 5 carrés de Leplat and Cuny (1974) et retravaillé sur des situations agricoles par Pailleux (2018), ou la chronique du changement de Chizallet et al. (2016) inspirée par la conduite de projet en ergonomie (Béguin 2010). Ces 2 démarches visent à centrer l'interaction entre animateurs et agriculteurs sur le travail agricole : le schéma des 5 carrés invite l'animateur à questionner le travail et ses effets sur l'agriculteur, ses effets sur les performances de la ferme, mais il invite également à penser les caractéristiques des personnes et des fermes qui sont de première importance pour comprendre les modalités d'organisation et de déroulement du travail. La chronique du changement se focalise sur les déterminants des évolutions du travail chez l'agriculteur : les évolutions dans le temps de ses objectifs, de ses moyens pour travailler, mais aussi de ses contraintes. Ces outils ont été retravaillés dans le cadre de collaborations étroites entre les chercheurs, porteurs de méthodes, et les animateurs.

Du côté des enseignants, cette phase d'acculturation sur le travail a été directement menée dans une interaction entre enseignants et élèves : alors que la mobilisation d'un entretien et d'une analyse inspirée du schéma des 5 carrés s'est rapidement révélée trop complexe pour des élèves de BTS ACSE, les enseignants, en collaboration avec les animateurs et chercheurs du projet, ont défini des modalités pédagogiques sur les 2 années de BTS ACSE en alternance afin de (i) donner une **existence au travail** agricole chez les élèves, (ii) mettre en éveil l'**analyse critique** de l'élève sur la base de situations observées et (iii) développer une capacité à questionner les agriculteurs (dans le cadre d'une étude commanditée, maîtres d'apprentissages) : analyse du travail des personnes qu'ils observent du point de vue de celui ou de celle qu'ils observent (distanciation vis à vis de leur propre vécu), (iv) les aider à se projeter sur **leur propre situation de travail** en tant qu'alternant et que futur agriculteur potentiel. Ces modalités pédagogiques sont basées sur l'alternance : les élèves sont amenés à aborder le travail de manière quantitative et qualitative grâce à des apports théoriques durant les phases de cours et à des phases de debriefing sur la base de leur travail chez les maîtres d'apprentissage lors des retours de phase d'alternance. Ces apports théoriques et les finalités de chaque retour de phase s'écartent, progressivement, au cours des 2 années, du travail du maître d'apprentissage pour se centrer de plus en plus sur le futur travail des apprentis.

3.3 Le partage d'expérience comme moteur de la communauté de pratiques :

Le projet TRANSAE est animé dans le cadre 3 rassemblements physiques annuels ainsi que des rendez-vous téléphoniques mensuels. Ces temps collectifs sont l'occasion de debriefings portés par les animateurs et/ou les chercheurs et enseignants sur une situation de travail qu'ils ont vécus dans le cadre du projet TRANSAE et qu'ils souhaitent partager, questionner et mettre en discussion. Ces debriefings, mis au point dans le CASDAR Changer, visent ainsi une progression de la communauté de pratiques par des mutualisations réflexives des essais et tentatives des collègues.

12 debriefings ont été réalisés de janvier 2017 à juillet 2018 : 3 d'entre eux portaient sur la prise en charge de la thématique travail dans le cadre des entretiens individuels entre animateurs et agriculteurs participant au projet (grille d'analyse issue du schéma 5 carrés), 4 d'entre eux portaient sur la mise en discussion de la thématique travail au sein de groupes d'agriculteurs départementaux, 3 autres portaient sur le test de modalités de diagnostics de travail dans le cadre de

groupes d'agriculteurs, sans passer par des entretiens individuels, 1 portait sur la prise en charge de la thématique travail dans le cadre de l'enseignement et 1 portait sur l'accompagnement des collectifs (GAEC) sur des problématiques travail.

L'analyse de ces debriefings met en évidence :

- une appropriation progressive de la thématique et de l'analyse du travail. L'instrumentation du schéma des 5 carrés permet aux animateurs et aux chercheurs du projet de mobiliser les notions (i) de déterminants des personnes et des fermes sur le travail et (ii) des effets du travail sur les personnes et les performances de la ferme. Ceci donne de nouvelles portes d'entrées aux animateurs pour accompagner les agriculteurs.

- les validations des analyses des schémas 5 carrés, dans le cadre d'un face à face animateur/agriculteur, conduisent certains animateurs à re-questionner l'activité telle qu'elle se déroule pour l'agriculteur afin de creuser des voies de résolutions de certaines préoccupations avec l'agriculteur lui-même. Cette spontanéité de questionnement des situations de travail durant le face à face renvoie à des compétences spécifiques.

- parler et analyser le travail avec l'agriculteur contribue déjà à son accompagnement. Cela se traduit par une prise de distance progressive vis à vis de l'importance de construire un plan d'action sur le travail avec l'agriculteur, alors qu'au démarrage du projet TRANSAE, le diagnostic était vu comme un « détour » et un « préalable » au plan d'action.

- un passage progressif d'une approche système avec une entrée technique à une approche système avec une entrée sur le travail. Le travail est un système pour celui qui fait : c'est sa façon d'habiter et de vivre son quotidien sur la ferme. Les animateurs intègrent progressivement le travail comme une entrée afin de penser ou repenser l'animation de leurs collectifs d'agriculteurs dans le cadre des journées herbe...

3.4 L'importance de la réflexivité dans une communauté de pratiques

Tout au long du projet TRANSAE, les transformations du travail des agriculteurs, animateurs, enseignants et chercheurs participant sont tracées. Ces exercices de traçage peuvent être réalisés *via* des animations de groupes ou *via* des entretiens en face à face. Ils permettent à chaque acteur du projet de prendre le temps de la réflexion sur les transformations qu'il vit et les origines de ces transformations, alors que ces changements sont fortement stimulés par la participation et la projection dans le projet : nous faisons l'hypothèse que la mutualisation de ces temps réflexifs peut être source d'inspirations pour les autres membres du collectif.

Les traçages à l'issue de la première année du projet TRANSAE mettent en évidence des évolutions du travail des participants :

- il y a des transformations du travail qui se font dans les interactions entre les acteurs du projet. Accéder aux façons de vivre et/ou de penser le travail fait déplacer les gens dans leur propre travail d'agriculteurs/d'animateurs/de chercheurs. Ainsi, le partage sur le travail est une source de plaisir.

- des transformations sont spécifiques aux métiers :

Pour les chercheurs : les recherches sont menées selon une approche constructiviste et non selon une approche hypothético-déductive, la majorité des chercheurs font évoluer leur objet de recherche afin d'englober les transformations du travail des agriculteurs et des animateurs, certains chercheurs découvrent les spécificités du travail en agriculture économe et autonome.

Pour les animateurs : La prise en charge de l'activité de travail est une nouveauté et elle est facilitée et catalysée par la construction d'outils partagés au sein du projet qui les mettent en confiance pour aborder le travail avec les agriculteurs. L'analyse de l'activité les conduit à aborder les relations entre le professionnel et l'intime ce qui nécessite une réflexion sur les limites que chaque animateur se donne dans l'accompagnement des transformations du travail. A

l'issue de la première année de projet, les animateurs sont porteurs d'initiatives afin de prendre en charge le travail dans leurs animations collectives usuelles ce qui donnent des perspectives intéressantes pour 2018 et la suite.

Animateurs et enseignants souhaitent articuler travail et approches techniques et économiques

Les agriculteurs donnent de l'existence au travail, à son organisation, à sa qualité, et à ses effets sur leur personne. Ils évoquent une sensation de bien-être dans leur travail en ayant des temps dédiés pour en parler, pour le penser.

4. DISCUSSION

Nous discutons les résultats issus de cette première année du projet TRANSÆ en questionnant (i) l'intérêt de développer une approche systémique de l'exploitation agricole centrée sur le travail et (ii) la façon de rendre accessible, au-delà de la communauté de pratiques constituée, ce qui s'est construit dans ce projet.

4.1. La culture de l'approche holiste via le travail

Dans le projet TRANSÆ, nous postulons que la prise en charge de la thématique du travail nécessite plus que l'acquisition d'un nouveau point de vue sur l'exploitation agricole : c'est une entrée sur l'exploitation agricole en se focalisant sur ce que font et ce que sont les agriculteurs/trices et plus largement les travailleurs et travailleuses agricoles. Le travail n'est pas une thématique en plus qui vient enrichir notre connaissance de l'exploitation agricole afin d'analyser son fonctionnement ou ses performances : c'est une culture qui vise à s'intéresser aux personnes et à analyser l'exploitation à travers les observations, les sensations, les choix, les actions et les tensions du quotidien de ces personnes. Ainsi, l'analyse de l'activité permet d'aborder, par le couplage entre les hommes/les femmes et leur ferme, les composantes techniques, économiques, administratives, gestionnaires, de conception et d'aborder les origines et les effets de ce qui fait sens chez la personne et sur la ferme. Une approche systémique de l'exploitation agricole centrée sur le travail aboutirait donc à une approche de l'exploitation agricole définie par l'activité de chaque travailleur agricole : son but ne serait pas ontologique mais pragmatique afin d'accompagner l'acquisition d'expérience de l'agriculteur en connaissant ses modalités d'intervention dans sa ferme.

4.2. Rendre accessible la culture de l'approche travail dans le secteur de l'enseignement et de l'accompagnement en agriculture :

Comment rendre accessible les pratiques d'accompagnement des transformations du travail au-delà de la communauté de pratiques constituée dans ce projet ? Il nous semble que 2 pistes s'offrent à nous :

La première piste consisterait à réitérer cette même conduite de projet avec d'autres acteurs et en partant de l'hypothèse que ce sont les modalités de conduite de projet selon une communauté de pratiques que l'on dissémine : ainsi une autre communauté de pratiques se penchant sur l'accompagnement des transformations du travail en agriculture fonctionnera selon d'autres outils et d'autres méthodes et aboutira à d'autres transformations.

La seconde piste viserait à élargir la communauté de pratiques aujourd'hui constituée dans TRANSÆ par l'insertion de ses acteurs dans différents cercles professionnels. Chercheurs, animateurs, enseignants et agriculteurs participants au projet partageraient alors la tâche de participer, dans leurs collectifs respectifs, à la construction de pratiques sur la façon de penser et de transformer le travail en agriculture.

Ces 2 pistes ne sont probablement pas exclusives : il est probable qu'une hybridation des 2 se fasse. Toutefois, elles accentuent le caractère culturel de l'approche travail : l'approche ne peut se résumer à un transfert d'outil. Ces pistes questionnent également les modalités d'évaluation des retombés d'un projet de recherche-action : à quel pas de temps évaluer ces retombés ?

5. CONCLUSION

Le projet TRANSÆ, débuté en janvier 2017 et qui s'achèvera début 2020, est conduit selon une communauté de pratiques. A mi parcours, nous constatons de nombreux déplacements dans la façon de penser et d'accompagner les transformations du travail chez les agriculteurs et les élèves de lycées agricoles. Les agriculteurs et élèves participants au projet font du travail un objet à penser et à faire progresser : les effets concrets sur leur quotidien seront à tracer sur la fin du projet et probablement quelques années après le projet. La communauté de pratiques construit progressivement une nouvelle approche de l'exploitation agricole en entrant par le travail dans ses pratiques de recherches, d'animation et d'enseignement.

6. REMERCIEMENTS :

Nous remercions tous les participants de ce projet pour leurs contributions actives et le CASDAR pour son soutien financier.

7. BIBLIOGRAPHIE

- Barbier C, Cerf M, Lusson JM (2015) Cours de vie d'agriculteurs allant vers l'économie en intrants : les plaisirs associés aux changements de pratiques. *Activités* 12 (2). doi:10.4000/activites.1081
- Béguin P (2010) Conduite de projet et fabrication collective du travail : une approche développementale. Université Victor Segalen Bordeaux 2,
- Chantre E, Cerf M, Le Bail M (2015) Transitional pathways towards input reduction on French field crop farms. *International Journal of Agricultural Sustainability* 13 (1):69-86. doi:10.1080/14735903.2014.945316
- Chizallet M, Barcellini F, Prost L, Cerf M (2016) Supporting farmers' management of change towards agro-ecological practices by focusing on the work dimension: the contribution of ergonomics. Paper presented at the International Symposium on Work in Agriculture, Maringa, Brasil,
- Coquil X, Béguin P, Dedieu B (2017) Professional transitions towards sustainable farming systems: the Development of Farmers' professional worlds. *Work* 57:325-337. doi:10.3233/WOR-172565
- Coquil X, Cerf M, Auricoste C, Joannon A, Barcellini F, Cayre P, Chizallet M, Dedieu B, Hostiou N, Hellec F, Lusson JM, Oly P, Omon B, Prost L (accepté) Questioning the work of farmers, advisors, teachers and researchers in agro-ecological transition. A review. *Agronomy for Sustainable Development*
- Lamine C (2011) Transition pathways towards a robust ecologization of agriculture and the need for system redesign. Cases from organic farming and IPM. *Journal of Rural Studies* 27:209-219. doi:10.1016/j.jrurstud.2011.02.001
- Leplat J, Cuny X (1974) *Les accidents du travail*. PUF, Paris
- Lusson JM, Coquil X, Falaise D, Frappat B (2014) 40 itinéraires vers des systèmes herbagers : comprendre les transitions pour mieux les accompagner. *Fourrages* 2019:213-220
- Pailleux JY (2018) Vidéo 5 carrés version courte.
- Wenger E (2010) Communities of practice and social learning systems: the career of a concept. In: Blackmore C (ed) *Social Learning Systems and communities of practice*. Springer Verlag and the Open University.

L'élevage de précision, quels changements dans la relation homme-animal et la représentation de leur métier par les éleveurs ?

KLING-EVEILLARD F. (1), GANIS E. (1), PHILIBERT A. (1), HOSTIOU N. (2)

(1) Institut de l'Élevage - idele 149 rue de Bercy 75595 Paris cx 12
(2) INRA UMR Territoires, 63122 Saint-Genès Champanelle, France

RESUME

Pour mieux comprendre l'impact des nouvelles technologies sur la relation homme-animal et sur la représentation que les éleveurs ont de leur métier, 25 enquêtes ont été conduites en Bretagne. Les éleveurs élèvent des truies gestantes avec alimentation individuelle automatisée (DAC ou selfi feeder), des vaches laitières avec robot de traite et/ou détecteur de chaleurs, ou des poulets de chair, avec boîtier de régulation et/ou peson automatique. Trois profils d'éleveurs ressortent de l'analyse des entretiens semi-directifs. Les éleveurs du profil A disent qu'il n'existe pas de relation homme-animal dans leur élevage, et n'aiment ni toucher les animaux ni leur parler. Dans le profil B, les éleveurs associent bonne relation homme-animal et bien-être des animaux. Le profil C est caractérisé par la place centrale des animaux. Ils associent la bonne relation homme-animal à l'absence de peur des animaux. Les éleveurs motivés par l'animal (profil C) trouvent dans l'élevage de précision des bénéfices en lien avec l'animal, et les autres (profils A et B) y voient surtout des bénéfices techniques et apprécient particulièrement le travail avec les nouveaux outils. Ces profils montrent que les éleveurs disposent de marges de manœuvre dans la manière dont ils utilisent les équipements. Ainsi, ils peuvent choisir de déléguer totalement, ou seulement partiellement, à l'équipement, la tâche ou la décision. D'autres se différencient en mettant en œuvre, ou pas, des pratiques relationnelles pour conserver une proximité avec les animaux ; ou encore, certains commencent leur journée par regarder les animaux, et d'autres, l'ordinateur. Plusieurs éleveurs précisent cependant que les données consultées sur l'ordinateur complètent l'observation directe des animaux par l'éleveur mais ne la remplacent pas. Dans cet article, nous présentons les trois profils d'éleveurs et réalisons un focus sur les éleveurs de vaches laitières.

How does precision livestock farming impact human-animal relationships and how farmers consider their jobs?

KLING-EVEILLARD F. (1), GANIS E. (1), PHILIBERT A. (1), HOSTIOU N. (2)

(1) Institut de l'Élevage - idele 149 rue de Bercy 75595 Paris cx 12

SUMMARY

A survey was carried out on 25 farms in France to better understand how new technologies impact human-animal relationships on the farm and farmers' views of their profession. The farms produced three species with different equipment: a milking robot and or heat detector for dairy cows, an automatic feeder for sows, and a housing management system and or automated weighing system for poultry. Three profiles emerged from the analysis of the semi-directed interviews with farmers. Farmers with the profile A consider that one cannot talk about the human-animal relationship on their farm, and do not enjoy either touching or talking to their animals. In profile B, the farmers associate a good human-animal relationship with animals' welfare. Profile C is characterized by the central place occupied by animals. They associate a good human-animal relationship with the animals' absence of fear. Farmers motivated by animals (profile C) find in precision livestock farming benefits related to animals, while the others (profile A and B) find technical benefits detached from the animals. The farmers have room to manoeuvre in how they use the equipment; this can be seen in the degree to which tasks are delegated to the equipment, which can be partial or total; or in the practices they implement to keep close to animals or not; or in the morning routine, by first looking at the animals or at the computer. Nevertheless, some farmers noted limits to the place of new technologies on a farm, saying that they can supplement farmers' observations but not replace them. In this article, we describe the three profiles and focus on specific outcomes for dairy producers.

INTRODUCTION

La relation homme-animal est un enjeu important en élevage, à la fois pour l'éleveur et pour l'animal. Elle traduit la place que l'animal a pour l'éleveur dans son métier (Dockès et Kling, 2006). Définie comme le niveau de lien, plus ou moins fort, entre l'animal et l'homme (Waiblinger *et al.*, 2006), elle se construit au cours des interactions quotidiennes dans l'élevage. Elle se trouve donc directement impactée par tout changement des conditions d'élevage, et en particulier par l'arrivée de capteurs, d'automates et de nouvelles

technologies dans l'élevage, ce qu'on appelle l'élevage de précision (Hostiou *et al.*, 2014).

Avec l'élevage de précision, certaines tâches ne sont plus effectuées par l'éleveur mais par l'automate, ce qui influe directement sur la relation homme-animal (Schewe et Stuart, 2015). La production de données nouvelles, instantanées et facilement accessibles, sur les paramètres biologiques et les comportements des animaux, peut influencer sur le regard que l'éleveur porte sur ses animaux et modifier les observations directes qu'il peut réaliser sur eux (Hostiou *et al.*, 2014). Le développement de tâches en lien, d'une part, avec

l'ordinateur et les nouvelles technologies, et, d'autre part, avec des équipements et des automates, peut impacter le vécu quotidien de l'éleveur, sa représentation de son métier et sa satisfaction ou insatisfaction vis-à-vis de son métier (Cornou, 2009).

La technologie ne met pas forcément plus de distance entre l'homme et l'animal, mais peut favoriser de nouvelles relations (Lagneaux et Servais, 2014). La proximité avec leurs animaux est une des caractéristiques mises en évidence par Dockès et Kling (2006) pour identifier des profils d'éleveurs. De plus, plusieurs auteurs (Butler *et al.*, 2012 ; Schewe et Stuart, 2015 ; Désire et Hostiou, 2015) ont montré une diversité entre éleveurs quant aux conséquences de l'élevage de précision sur l'organisation du travail. L'hypothèse du travail présenté ici est qu'il existe également une diversité entre éleveurs quant aux conséquences de l'élevage de précision sur leur métier et leur relation avec les animaux.

La relation homme-animal peut être appréhendée de deux points de vue, celui de l'éleveur (au sens large, la personne qui travaille avec les animaux dans l'élevage) et celui de l'animal. Dans cette étude, nous nous sommes intéressés, d'une part, aux représentations sociales de l'éleveur, à sa vision de son métier, de ses animaux et de sa relation avec eux, et, d'autre part, à la réactivité de ses animaux comme reflet de cette relation. Dans cet article, nous présentons certains résultats transversaux aux trois espèces et réalisons un focus sur les élevages de vaches laitières.

1. MATERIEL ET METHODES

1.1. METHODE D'ENQUETE

Nous nous intéressons aux représentations sociales des éleveurs définies, selon Jodelet (2003), comme « une forme de connaissance, socialement élaborée et partagée, ayant une visée pratique ». L'étude des représentations des éleveurs s'est appuyée sur des entretiens semi-directifs approfondis en face-à-face, enregistrés. Les thèmes suivants étaient abordés : le métier d'éleveur (motivations, place de l'animal, définition du « bon éleveur ») ; la mise en place des outils d'élevage de précision (motivations de l'éleveur à s'équiper, modalités de transition) ; la gestion de l'élevage de précision (utilisation des données, tâches d'observation, changements de pratiques avec les animaux) ; la relation homme-animal (définition d'une bonne relation homme-animal, enjeux et facteurs d'une bonne relation homme-animal dans l'élevage, pratiques relationnelles mises en œuvre) ; l'élevage de précision et l'évolution du métier (représentations de l'éleveur sur les évolutions).

Une fois l'entretien qualitatif achevé, un questionnaire fermé était proposé à l'éleveur où il pouvait donner son niveau d'accord sur des items portant sur sa représentation des animaux, de son métier, de l'élevage de précision et sur ce qu'il apprécie dans son métier, selon une grille à six degrés, allant de « pas du tout d'accord » à « tout à fait d'accord ». Il lui était également demandé d'apprécier la qualité de sa relation avec ses animaux aujourd'hui et avant la mise en place de l'élevage de précision, en se positionnant sur un axe entre deux positions extrêmes « relation pas bonne du tout » et « relation très bonne ».

Des tests de réactivité des animaux à l'homme ont été réalisés dans les élevages enquêtés. Le principe des tests repose sur le fait que la réaction d'un animal d'élevage face à une personne inconnue, ici l'enquêtrice, témoigne de sa perception de l'Homme en général et de la relation qu'il entretient avec l'éleveur (Waiblinger *et al.*, 2006). Un protocole par espèce a été établi avec des experts des instituts techniques. Avec des vaches laitières ou des truies, il s'agit de caractériser la réaction des animaux à une tentative d'approche et de noter à partir de quelle distance l'animal fuit. Avec des poulets, le test consiste à observer, non pas la fuite, mais le rapprochement des poulets vers l'enquêtrice, afin d'observer si sa présence gêne ou pas les déplacements

des poulets dans le bâtiment. Pour les élevages laitiers, 30 vaches ont été testées par élevage. Un test d'approche adapté de Rousing et Waiblinger (2004) a permis d'attribuer une note à chacune des 30 vaches approchées au pâturage, selon qu'elle fuit ou qu'elle se laisse toucher quand l'observateur s'approche, tend la main ou le bras, et à quelle distance. La note est de 0 quand l'animal fuit dès l'approche de l'observateur et de 4 quand il se laisse toucher. La fuite montre que l'animal cherche à éviter la proximité avec l'homme ce qui témoigne d'une moins bonne relation homme-animal.

1.2. CHOIX DES ESPECES ET EQUIPEMENTS A ETUDIER

L'objectif de l'échantillon était d'avoir une diversité de changements dans les relations entre l'éleveur et ses animaux du fait de l'utilisation d'outils de précision. Pour cela, l'étude porte sur trois espèces, vaches laitières (VL), truies gestantes (Tr) et volailles de chair (PCh), élevées dans des systèmes d'élevage conventionnels.

Les outils de précision étudiés répondent à deux exigences : i) ils sont largement répandus dans les élevages, ii) ils diffèrent par l'impact qu'ils ont sur les conditions de vie des animaux et les conditions de travail de l'éleveur. Pour cela, nous avons retenu des équipements, soit composés exclusivement de capteurs, soit associés à des automates. Ainsi, le détecteur de chaleurs en vaches laitières a uniquement la fonction de capteur. Les autres équipements associent capteur(s) et automate(s) : robot de traite (VL), système d'alimentation Dac ou selfi-feeder en truies (Tr), boîtier de régulation et peson automatique en poulets de chair (PCh). Dans le cas des truies gestantes, l'introduction de l'alimentation individuelle automatisée a accompagné la mise en place de la conduite en groupe. Pour les poulets de chair, le boîtier de régulation existe depuis longtemps, et la nouveauté consiste dans la possibilité de régler à distance (à partir d'un smartphone par exemple) les paramètres du bâtiment sans avoir à s'y rendre (pour ouvrir les trappes de ventilation par exemple).

1.3. ECHANTILLON ET IDENTIFICATION DES ELEVAGES A ENQUETER

Les enquêtes ont été menées en Bretagne. L'échantillon est composé de 25 exploitations d'élevage réparties selon les trois espèces et les équipements présentés ci-dessous.

La taille de l'atelier animal a été un critère de diversité des exploitations car l'élevage de précision accompagne souvent l'agrandissement des troupeaux, et la relation homme-animal est impactée par la taille du troupeau. Les enquêtes ont donc été réparties pour chaque espèce dans deux classes de taille, en-dessous ou au-dessus de la moyenne française, sans aller cependant dans les extrêmes.

Les coordonnées des éleveurs ont été fournies par des experts de terrain. Pour les vaches laitières, l'enquêtrice a contacté des éleveurs figurant sur une liste de 200 éleveurs identifiés par leur équipement en détecteur de chaleurs ou robot de traite. En élevage de porcs, quelques noms ont été fournis, puis les éleveurs enquêtés ont eux-mêmes indiqué des noms d'autres éleveurs. Pour les poulets de chair, un expert a fourni une vingtaine de noms. Il y a eu très peu de refus d'enquête.

Le tableau 1 présente la répartition des exploitations enquêtées selon les critères de diversité retenus.

L'échantillon regroupe des élevages de taille légèrement supérieure à la moyenne française et à la moyenne bretonne, et des éleveurs qui sont un peu plus jeunes. Sur les 25 personnes enquêtées, sept sont des femmes et 18 des hommes.

Les tests de réactivité ont été réalisés dans tous les élevages avec des vaches laitières ou des truies, mais pas dans tous les élevages de poulets, pour différentes raisons : vide sanitaire au moment de l'enquête, âge inapproprié des poulets et refus d'un éleveur.

Tableau 1 Répartition des enquêtes réalisées par espèce, effectif d'animaux et type d'équipement

DAC : distributeur d'aliment concentré ; DC : détecteur de chaleurs ; Boîtier régul : boîtier de régulation des paramètres du bâtiment ; Peson auto : Peson automatique

Production	Truies Gestantes				Vaches Laitières					Poulets de chair		
Effectif d'animaux dans l'élevage	< 245		> 300		< 85		> 105			< 25 000		> 40 000
Equipement	DAC	Selfi feeder	DAC	Selfi feeder	Robot de traite	DC	Robot de traite	DC	Robot de traite + DC	Boîtier régul.	Peson auto + boîtier régul.	Peson auto + boîtier régul.
Effectif d'éleveurs enquêtés	3	2	2	1	2	2	4	1	1	2	1	4
Total	8 élevages enquêtés				10 élevages enquêtés					7 élevages enquêtés		

1.4. METHODE DE DEPOUILLEMENT ET ANALYSE

Les entretiens avec les éleveurs ont été enregistrés. Pour chaque entretien, une fiche-résumé reprenant les principaux thèmes abordés lors de l'enquête a été rédigée. Le contenu des entretiens et les réponses aux questionnaires fermés ont été répartis dans une grille de dépouillement qui a servi de support pour une analyse de contenu thématique. Cette analyse a ensuite permis de construire une grille synthétique regroupant les variables les plus discriminantes. Pour les tests de réactivité des animaux, la moyenne des notes individuelles des 30 animaux a été calculée et attribuée à l'élevage concerné puis ajoutée dans la grille synthétique.

Une analyse statistique combinant une analyse des correspondances multiples (ACM) et une classification ascendante hiérarchique (CAH) a été réalisée avec le logiciel SPAD (version 9) à partir des données rassemblées dans la grille synthétique. Les variables actives retenues (17) portaient sur les représentations du métier, de l'animal et de la relation homme-animal. Trois profils d'éleveurs ont ainsi été identifiés. Les variables illustratives qui concernaient les représentations et pratiques autour de l'élevage de précision (au nombre de 12) ont ensuite été croisées avec les trois profils retenus. La description des profils ci-dessous s'appuie sur ces variables et fait ressortir les modalités qui caractérisent chaque profil par rapport aux deux autres.

2. RESULTATS

Nous avons choisi dans cet article de présenter trois types de résultats issus de l'étude. Tout d'abord, nous décrivons les trois profils d'éleveurs transversaux aux espèces d'animaux (vaches laitières, truies gestantes et poulets de chair). Ensuite, nous présenterons les représentations des dix éleveurs de vaches laitières, à partir de l'analyse de contenu thématique des entretiens semi-directifs. Enfin, nous restituerons les résultats des tests de réactivité des vaches laitières dans les dix élevages enquêtés.

2.1. TROIS PROFILS D'ELEVEURS

Trois profils d'éleveurs ressortent de l'analyse statistique à partir des variables sur la représentation du métier, de l'animal et la relation homme-animal. Les éleveurs avec des vaches laitières se retrouvent dans les trois profils.

Le profil A est caractérisé par une représentation négative du métier, vécu comme peu valorisant. Les éleveurs de ce profil disent qu'il n'existe pas de relation homme-animal dans leur élevage, et n'aiment ni toucher les animaux ni leur parler. Ces cinq éleveurs sont tous des hommes, répartis dans les trois espèces (2 Tr, 2 VL, 1 PCh).

Le profil B est caractérisé par une représentation plutôt positive du métier, considéré comme valorisant. Indépendance, diversité des tâches et aspects techniques

sont les caractéristiques du métier qui les satisfont le plus. Les éleveurs associent bonne relation homme-animal et bien-être des animaux. Ils sont au nombre de 13, 10 hommes et 3 femmes, répartis entre les trois espèces (3 Tr, 4 VL, 6 PCh), regroupant en particulier la quasi-totalité des éleveurs de poulets de chair de l'échantillon (six sur sept).

Le profil C est caractérisé par la place centrale des animaux. Les animaux sont la satisfaction principale de ces éleveurs dans le métier. Ils associent la bonne relation homme-animal à l'absence de peur des animaux, témoignant par cette réponse de leur sensibilité à l'animal pour lui-même. Ils aiment toucher et observer les animaux et disent plus souvent que les éleveurs des deux autres profils que les animaux ont une mémoire. Parmi ces sept éleveurs, on trouve trois hommes et quatre femmes, éleveurs de truies ou de vaches laitières (3 Tr, 4 VL).

Les profils d'éleveurs caractérisés par rapport au métier et à l'animal sont également différents vis-à-vis de l'élevage de précision. Les éleveurs des profils A et B se différencient de ceux du profil C dans leurs réponses aux items sur l'élevage de précision. Ils disent plus souvent apprécier d'avoir un métier moderne, et consulter d'abord l'ordinateur le matin, avant d'aller voir les animaux. Par contre, les éleveurs du profil C ont le sentiment de mieux connaître leurs animaux depuis l'introduction de l'équipement. Ils disent également que la relation homme-animal est meilleure. Ils mettent en place des stratégies de familiarisation des animaux à l'homme et aux équipements pour faciliter leur travail.

2.2. REPRESENTATIONS DES ELEVEURS DE VACHES LAITIÈRES

Les éleveurs de vaches laitières enquêtés sont au nombre de dix. Du fait de cet effectif limité, les résultats que nous présentons ici doivent être vus comme de premiers résultats à confirmer et approfondir. Nous mettons en avant les différences que nous avons constatées avec les autres espèces.

2.2.1. Représentations du métier, de l'animal et de la relation homme-animal

Les définitions du « bon éleveur » se regroupent autour de plusieurs aspects cités séparément ou ensemble lors des entretiens. Le bon éleveur est celui qui s'occupe bien de ses animaux, qui les met dans les meilleures conditions pour produire et anticipe l'arrivée de problèmes avec l'observation. C'est aussi celui qui obtient de bonnes performances techniques et/ou économiques.

Le « bon animal » est, pour la plupart des éleveurs des trois espèces, d'abord un animal en bonne santé. C'est parfois un animal qualifié d'« invisible », que l'éleveur ira moins voir parce qu'il ne pose pas de problème. De façon complémentaire, pour quatre éleveurs laitiers avec robot, le

bon animal c'est la vache adaptée au robot par une bonne conformation de mamelle.

Les éleveurs ont été questionnés sur ce qu'évoque pour eux la notion de relation homme-animal. Il a été difficile pour plusieurs de répondre à cette question, à la fois parce que le terme leur est inhabituel et que le sujet renvoie à une dimension très personnelle qui n'est pas abordée habituellement en élevage. Seul un éleveur laitier n'a pas su ou voulu définir la relation homme-animal. La bonne relation homme-animal évoque pour les autres plusieurs notions : concernant l'animal, une absence de peur, la confiance, un comportement calme, le bien-être animal ; concernant l'éleveur, du temps passé avec les animaux, et, pour certains, de la proximité ou de l'affection pour les animaux.

2.2.2. Représentations de l'élevage de précision et de ses impacts sur le travail avec les animaux

Les éleveurs font part de motivations diverses pour s'équiper. Les trois éleveurs avec détecteur de chaleurs se sont équipés pour résoudre un problème présent dans leur élevage, et deux d'entre eux y ont été incités par leur contrôleur laitier, et disent n'avoir pas vraiment choisi. Pour le robot de traite, les attentes portaient, soit sur la fourniture de données techniques pour mieux conduire le troupeau, soit sur des aspects en lien avec le travail, tels que la délégation de la traite ou la suppression de l'astreinte. Le bilan que les éleveurs en tirent aujourd'hui montre une large satisfaction sur ces deux aspects, et, un éleveur trouve que les animaux sont plus calmes et plus faciles à manipuler. Des insatisfactions s'expriment concernant le coût de l'équipement, la dépendance vis-à-vis de l'outil et la diminution des contacts avec les animaux avec le robot (nous y revenons plus loin).

« Observer » a changé de sens avec les nouveaux équipements, et, en particulier, avec l'apport de données en temps réel. Les éleveurs enquêtés utilisent le verbe indifféremment, soit pour une observation directe dans le bâtiment, soit pour une consultation de l'ordinateur.

La routine du matin est également différente avec les équipements. Ainsi, les trois éleveurs sans robot équipés de détecteurs de chaleurs disent consulter sur leur portable les alertes sur les vaches en chaleur dès leur mise en route le matin. Parmi les autres, cinq commencent par consulter l'ordinateur alors que deux disent commencer par aller voir les animaux.

La délégation aux équipements n'est pas toujours totale. Avec le détecteur de chaleurs, certains éleveurs vérifient les signes visuels de chaleurs pour les vaches signalées par une alerte, tandis que d'autres appellent directement l'inséminateur sans vérifier. Avec le robot, quatre éleveurs délèguent totalement la traite, alors que les trois autres continuent à brancher manuellement certains animaux, les génisses en particulier, ou bien des vaches dont la mamelle est moins bien confirmée, et qui devraient sans cela être réformées.

Les éleveurs ont été questionnés sur l'usage qu'ils faisaient du temps gagné grâce aux équipements. Six éleveurs ont dit réinvestir du temps dans d'autres activités de l'exploitation (cultures, autre atelier, activité extérieure) et quatre ont dit passer ce temps à observer les animaux, ou avoir une approche tournée vers la prévention des problèmes sanitaires des animaux.

Les 7 éleveurs avec robot ont une stratégie d'habituation des génisses à l'équipement avant le vêlage ; ils les font passer dans le robot fonctionnant comme un DAC, où elles viennent manger une ration de concentrés. Deux éleveurs mettent en œuvre ce qu'on peut qualifier de pratiques relationnelles, destinées à familiariser les animaux, en gardant un contact visuel et physique pour compenser la distance croissante créée par le robot. Ils passent intentionnellement du temps en stabulation, au contact des génisses ou des vaches.

Parmi les éleveurs laitiers, les discours sont très divers sur la relation homme-animal et sur son évolution en lien avec

l'élevage de précision. Certains (5 éleveurs) disent ne pas avoir constaté de changement et, de fait, se montrent plutôt distants avec leurs animaux. D'autres (4), équipés de robot de traite, estiment que la relation est meilleure et ils évoquent, à la fois, des vaches plus calmes, et de leur côté, plus de temps passé au contact des animaux, une meilleure anticipation et un meilleur suivi. Un seul (avec un robot de traite) parle de relation moins bonne et déplore de ne plus passer assez de temps avec ses animaux.

La majorité des éleveurs laitiers enquêtés se montrent satisfaits aujourd'hui de travailler avec les nouveaux équipements et les nouvelles technologies. L'amélioration des conditions de travail et la connectivité du métier d'éleveur le rendent, selon eux, plus attractif pour les jeunes générations, et leur permettent aussi de se sentir moins en décalage vis-à-vis des autres professions. Cependant, les réponses font apparaître une diversité au sein de l'échantillon plus marquée que dans les deux autres espèces. Certains éleveurs se montrent en retrait vis-à-vis des nouvelles technologies, et d'autres font part de réserves quant à la distance nécessaire à prendre avec les outils qui ne font pas tout, et à l'importance de l'œil et du ressenti que l'éleveur doit conserver.

2.3. REACTIVITE DES VACHES LAITIÈRES

Les notes moyennes des élevages enquêtés (Figure 1) vont de 0,3 à 2,5 (la note maximum possible est de 4), avec une médiane de 1,35, une moyenne de 1,5 et un écart-type moyen de 0,7.

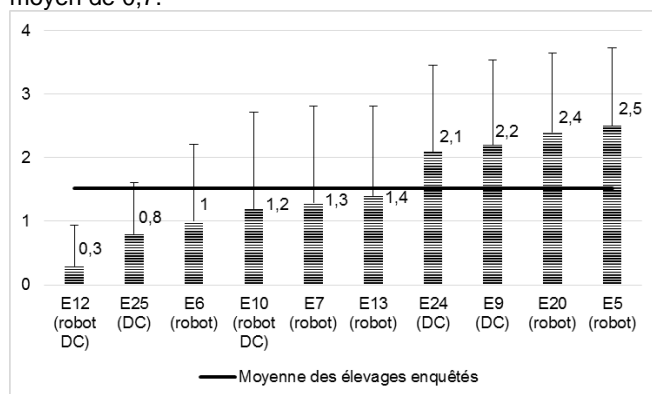


Figure 1 : Note moyenne de réactivité et écart-type des élevages enquêtés (30 vaches testées par élevage) Chaque élevage est identifié par : E numéro de l'élevage (équipement)

Considérant que la réactivité de l'animal à l'homme à travers ce test permet d'approcher la relation homme-animal du point de vue de l'animal, nous l'avons mise en parallèle avec le discours de l'éleveur sur ses animaux et les pratiques qu'il a dit mettre en œuvre avec eux. Dans plusieurs cas, il y a une convergence entre les deux. Ainsi les deux éleveurs dont les animaux obtiennent les deux meilleures notes moyennes (E20 et E5) sont rattachés au profil C rassemblant des éleveurs centrés sur leurs animaux. Autre exemple, dans le profil A plus distant des animaux on retrouve deux éleveurs (E25 et E6) dont les notes moyennes de réactivité des animaux sont parmi les plus basses de l'échantillon.

Il n'a pas été possible pour tous les éleveurs enquêtés de mettre en correspondance le discours de l'éleveur ou son profil avec les notes de réactivité de leurs vaches. Ainsi, l'éleveur E12 a les animaux dont la note moyenne est la plus basse mais est rattaché au profil C.

Plusieurs éléments peuvent jouer, que nous n'avons pas analysés dans ce travail, parmi lesquels : les pratiques effectivement mises en œuvre en contact avec les animaux, l'attitude et le comportement de l'éleveur en présence des animaux, et les différences entre les membres du collectif dans le contact avec les animaux.

3. DISCUSSION ET CONCLUSION

L'étude a permis d'identifier une diversité de profils qui semble être assez générique car ils rejoignent ceux identifiés dans une précédente étude (Dockès et Kling, 2006) sur la proximité avec l'animal. Les éleveurs motivés par l'animal trouvent dans l'élevage de précision des bénéfices en lien avec l'animal (profil C), et ceux moins motivés par leur métier ou par l'animal y voient avant tout des bénéfices techniques mais pas du côté des animaux (profils A et B).

Ces profils illustrent la diversité qui existe entre les éleveurs, et montrent que les éleveurs disposent de marges de manœuvre dans la manière dont ils utilisent les équipements. Ainsi, les éleveurs peuvent choisir de déléguer totalement, ou seulement partiellement, à l'équipement la tâche ou la décision. D'autres se différencient en mettant en œuvre, ou pas, des pratiques relationnelles pour conserver une proximité avec les animaux ; ou encore, certains commencent leur journée par regarder les animaux et d'autres, l'ordinateur.

Certains travaux (Cornou, 2009 ; Boivin et al., 2012) évoquent le risque d'une dégradation de la relation homme-animal lorsque, par exemple, le contact quotidien et obligatoire lors de la traite des vaches est remplacé par des tâches de surveillance. Nos enquêtes montrent que le temps passé avec les animaux est identifié par les éleveurs laitiers comme étant un facteur clé d'une bonne relation homme-animal. Les pratiques de certains éleveurs enquêtés visent à réduire le risque de distance croissante avec les animaux, mais ce risque n'est pas ressenti par tous comme posant problème.

L'étude a porté sur un effectif limité d'éleveurs et les résultats gagneraient à être validés sur un échantillon plus large.

Nous nous sommes intéressés à deux types d'équipement en élevage laitier qui sont de nature très différente : le détecteur de chaleurs, qui est un capteur et représente un changement relativement ponctuel, et le robot de traite, qui associe les fonctions de capteur et d'automate, et est associé à des changements importants de la conduite du troupeau et de l'organisation du travail de l'éleveur. Cette première comparaison sous l'angle de la relation homme-animal demande à être approfondie. Il serait en particulier intéressant de rechercher à enquêter des éleveurs qui ont rencontré des difficultés suite à l'acquisition de ces nouveaux équipements, et, de façon complémentaire, d'étudier plusieurs paramètres qui pourraient influencer sur les évolutions du travail des éleveurs en lien avec, d'une part, les animaux et, d'autre part, les équipements, tels que capteurs et automates : le genre (dans notre échantillon, les femmes sont en proportion plus nombreuses dans le profil C centré sur

l'animal), la taille des élevages, et la composition du collectif de travail dans l'exploitation, la relation homme-animal étant la résultante des interactions entre les animaux et plusieurs personnes. Ces paramètres peuvent à la fois jouer sur le travail et la relation avec les animaux, et sur l'intérêt vis-à-vis des nouvelles technologies.

La relation homme-animal a été étudiée dans ce travail à travers le discours des éleveurs et la réaction des animaux à l'homme. Les résultats montrent que l'articulation entre les deux devrait être approfondie car les références sur la réactivité des animaux à l'homme sont encore rares. Une approche complète de la relation homme-animal serait pluridisciplinaire (Boivin et al., 2012) et compléterait l'approche sociologique (représentations des éleveurs) et éthologique (réactivité des animaux à l'homme) par d'autres approches, par exemple, la zootechnie (bien-être animal et performances) et l'ergonomie (travail de l'éleveur).

Cette étude a été cofinancée par le GIS Elevage Demain et les deux RMT (réseau mixte technologique) Travail en élevage et

Bien-être animal, soutenus par le Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation. Les enquêtes ont été menées par Emeline Ganis dans le cadre de son Master 2 AgroParisTech - Université de Paris Saclay.

Boivin, X., Bensoussan, S., L'Hotellier, N., Bignon, L., Brives, H., Brulé, A., Godet, J., Grannec, M.-L., Hausberger, M., Kling-Eveillard, F., Tallet, C., Courboulay, V., 2012. INRA Prod. Anim., 25, 159-168.

Butler, D., Holloway, L., Bear, C., 2012. R. Agric. Soc. Engl., 173, 1-6.

Cornou, C., 2009. Anthrozoös, 22, 213-220

Désire, C., Hostiou, N., 2015. In Idele (Eds), 4èmes Rencontres Travail, Dijon, France, 62-63.

Dockès, A.C., Kling, F. 2006. Livest Sci., 103, 243-249.

Hostiou, N., Allain, C., Chauvat, S., Turlot, A., Pineau, C., Fagon, J., 2014. INRA Prod. Anim., 27, 113-122.

Jodelet D., 2003. PUF Eds, Paris, 454 pages.

Lagneaux, S., Servais, O. 2014. Parcours anthropologiques, 9, 73-101.

Rousing, T., Waiblinger, S. 2004. Appl. Anim. Behav. Sci., 85, 215-231.

Schewe, R. L., Stuart, D., 2015. Agric. Human Values, 32, 199-213.

Waiblinger, S, Boivin, X., Pedersen, V., Tosi, V., Janczak, A.M., Kathalijne Visser, E., Jones, B. 2006. Appl. Anim. Behav. Sci., 101, 185-242.

Un outil d'aide au gardiennage associant un GPS et un accéléromètre, qu'en disent les éleveurs ?

An embarked sensor associating GPS and accelerometer? Farmer's viewpoint on the applications as a shepherding aid.

GUINAMARD C. (1), WEYER M. (1), GRISOT P.G. (1), JOUVEN M. (2) (1) (1)

(1) Institut de l'Élevage, MRE, 570 avenue de la Libération, 04100 Manosque

(2) Montpellier SupAgro, département MPRS, 2 place Pierre Viala, 34060 Montpellier

INTRODUCTION

Les parcours sont de vastes surfaces de végétation spontanée très hétérogène, traditionnellement utilisées pour le pâturage des troupeaux en régions méditerranéennes et de montagne. Si l'utilisation des parcours répond à des enjeux écologiques ou paysagers et permet l'autonomie alimentaire des élevages, leur valorisation fait appel à un travail souvent long et pénible, qui s'ajoute aux contraintes associées à la prédation. Face à ces difficultés vécues par les éleveurs, les nouvelles technologies peuvent-elles apporter des solutions pour faciliter la mise en œuvre du pâturage sur parcours ? Le projet CLOChÈTE (financé sur fonds CASDAR) identifie avec les éleveurs pastoraux les usages, fonctions et critères techniques qu'un outil utilisant des capteurs embarqués doit remplir pour faciliter leur travail. Le projet porte sur deux types de capteurs : le GPS, outil de localisation bien connu et déjà en usage chez certains éleveurs pastoraux, et l'accéléromètre, qui permet de caractériser le comportement des animaux.

1. MATERIEL ET METHODES

Au printemps 2014, nous avons réalisé des entretiens auprès de 24 éleveurs sur trois zones de l'arc périméditerranéen français correspondant à trois contextes d'élevage très différents: élevages ovins viande pratiquant le gardiennage sur les Alpes de Haute-Provence et le Var (N=8), élevages caprins lait conduisant leurs animaux en lâcher dirigé dans l'Aude (N=9), élevages ovins laitiers pâturant librement tout l'été en estive en Pyrénées-Atlantiques (N=7). Ces entretiens semi directifs avaient pour objectifs de cerner l'intérêt des éleveurs vis-à-vis de capteurs embarqués, de déterminer les besoins auxquels ces équipements pourraient répondre et de définir les caractéristiques techniques souhaitées (autonomie, robustesse, ergonomie...). Nous rapportons ici les résultats en termes d'usages possibles.

2. RESULTATS

Les éleveurs enquêtés connaissaient assez bien la technologie GPS, désormais couramment utilisée par le grand public. Ils ont ainsi facilement identifié des usages possibles en élevage pastoral. En revanche, l'accéléromètre a dû leur être d'abord présenté. Les usages pour cette seconde technologie ont toujours été envisagés dans le cadre d'une association avec le GPS. Au final, les usages envisagés sont, du plus au moins cité :

2.1 UN GPS POUR LOCALISER LES ANIMAUX

En l'absence d'un berger (grands parcs, lâcher dirigé) ou simplement en cas de relief accidenté ou de milieu fortement embroussaillé, retrouver les animaux peut parfois s'avérer difficile, en particulier en cas de forte pluie ou de brouillard. L'ensemble des éleveurs rencontrés a été confronté à ce problème, sur tout ou partie du troupeau. Ainsi, pouvoir localiser à distance quelques animaux-clé équipés d'un GPS correspond à un besoin fondamental des éleveurs et éviterait notamment de la perte de temps et du stress.

2.2 UN GPS POUR ALERTE EN CAS DE FRANCHISSEMENT DE LIMITES

Champs cultivés, vignes, habitations, routes, zones propices aux mélanges de troupeaux ou dangereuses (tiques, falaises, prédateurs) sont autant de lieux où la présence des troupeaux

est non souhaitée ou à risque. Structurer l'espace en délimitant virtuellement ces zones et être alerté(e) si les animaux franchissent ces limites permettrait aux éleveurs d'intervenir stratégiquement pour modifier la trajectoire de déplacement du troupeau et éviter des problèmes.

2.3 MIEUX GERER LA REPARTITION DU PATURAGE

Les positions envoyées par le GPS à intervalles réguliers peuvent permettre de visualiser sur une carte le circuit de pâturage des animaux. Pour les éleveurs qui ne gardent pas, l'analyse a posteriori des circuits journaliers du troupeau permettrait de repérer des zones préférées ou délaissées par les animaux, et ainsi de mettre en œuvre des actions visant à mieux répartir la pression de pâturage dans l'espace. Quel que soit la conduite du pâturage, l'enregistrement automatisé de la position du troupeau au fil des jours pourrait faciliter le remplissage du carnet de pâturage.

2.4 SPATIALISER LES ACTIVITES DES ANIMAUX

Activité motrice, pâturage, repos sont autant de comportements qui peuvent être discriminés par l'accéléromètre en utilisant des algorithmes de traitement de données. En complément du tracé GPS, ces informations permettraient de spatialiser les comportements du troupeau. Connaître précisément l'utilisation des parcours par les troupeaux peut permettre d'optimiser les aménagements pastoraux (eau, clôtures, abris). Comme pour le tracé GPS, seuls les éleveurs ne pratiquant pas le gardiennage sont intéressés par cette fonction.

2.5 ALERTE EN CAS DE MOUVEMENTS ANORMAUX

Suite à une attaque du troupeau ou à un autre événement perturbateur, un comportement de fuite ou "anormal" peut être détecté par l'accéléromètre et générer une alerte localisée grâce au GPS. L'intérêt des éleveurs pour cette fonction est très variable et dépend du contexte. Dans les zones à forte pression de prédation, les éleveurs craignent de recevoir de trop nombreuses alertes, génératrices de stress et de ne pas pouvoir intervenir à temps.

3. CONCLUSION

Nos enquêtes auprès de 24 éleveurs ont montré que des capteurs embarqués sur les animaux associant GPS et accéléromètre pouvaient accompagner la mise en œuvre du pâturage sur parcours en répondant à des besoins concrets des éleveurs. Si tous les éleveurs ont identifié plusieurs applications possibles, la nature exacte de ces applications et l'importance accordée à chacune ont cependant varié selon les contextes d'élevage, en particulier selon les modes de conduite du pâturage et la pression de prédation. Avant de pouvoir envisager une diffusion d'outils basés sur ces technologies, des questions techniques restent encore à résoudre comme la couverture des réseaux de communication sans fil, la durée de vie des batteries, le support pour communiquer les informations à l'éleveur et l'interface de consultation (données qui vont apparaître à l'écran), le paramétrage des alertes... Pour avancer sur ces différents points, des réunions rassemblant les éleveurs sont programmées tout au long du projet CLOChÈTE.

Attentes comparées des vétérinaires et des éleveurs dans 20 clientèles du Charolais. *Comparative expectations of veterinarians and farmers on 20 customer bases of Charolais.*

REISDORFFER L. (1), JOANNES L. (1), MERLE I. (1), ROUSSON L. (1)

(1) Obione, F-71000 Mâcon, France

INTRODUCTION

Depuis toujours, les métiers de vétérinaire rural et d'éleveur évoluent. Le statut et le contexte social l'ont poussé à devenir un « vétérinaire pompier » appelé en majorité pour des urgences, pendant qu'il a poussé les éleveurs à réduire les dépenses afin de préserver leurs exploitations. Cependant, ce comportement entraîne l'absence de prévention et de relations basées sur du conseil avec les vétérinaires.

Parallèlement, l'émergence des sociétés proposant aux éleveurs une multitude de produits, souvent achetés sans que l'éleveur ait consulté le vétérinaire, est venue alimenter le cercle vicieux décrit ci-dessus.

Obione est une entreprise innovante qui propose des aliments complémentaires pour ruminants, et se différencie grâce aux services mis à disposition des vétérinaires et éleveurs. Dans une démarche d'accompagnement, la société a créé un partenariat en mettant en place dans les cliniques vétérinaires des techniciens salariés d'Obione qui réalisent pour le compte des cliniques le suivi technique non sanitaire des exploitations. Ce service, payant pour les vétérinaires est gratuit pour les éleveurs.

Le partenariat, en place depuis trois ans, convient aux éleveurs et aux vétérinaires. La société souhaitant le développer, dans un premier temps dans la région Bourgogne, une étude a été menée en interrogeant 20 cliniques vétérinaires.

1. MATERIEL ET METHODES

Nous avons réalisé en avril et mai 2017 des entretiens en face à face avec les cliniques vétérinaires engagées dans le partenariat. Parmi celles-ci, 5 ont accepté de collaborer pour questionner 25 éleveurs de leurs clientèles. Le but étant de comparer les attentes vis-à-vis du partenariat entre vétérinaires et éleveurs du Charolais.

2. RESULTATS

La majorité des cliniques vétérinaires propose un service (13/20) et un suivi (8/20) en reproduction. Un quart des cliniques (5/20) met à disposition un service en alimentation et une un suivi. Enfin, 4 cliniques proposent un service en confort des bâtiments/bien-être animal et 2 un suivi.

Tableau 1 : Avis des cliniques interrogées sur les besoins des éleveurs en services (n=20)

Alimentation	19
Reproduction	14
Performances zootechniques	11
Performances économiques	11
Confort des bâtiments / Bien-être animal	9

Le Tableau 1 indique que pour beaucoup de vétérinaires (19/20) l'alimentation est un des services dont les éleveurs sont les plus demandeurs. Viennent ensuite la reproduction, la performance zootechnique et économique. Enfin, les services ou suivis sur le confort des bâtiments/bien-être animal sont plus minoritairement demandés. On notera que si le service bâtiment est le troisième service le plus proposé, il est selon eux, le moins demandé dans leur clientèle.

Tableau 2 : Volonté des éleveurs de voir le vétérinaire plus impliqué selon les domaines (n=25)

Santé	11
Confort	7
Alimentation	6
Reproduction	5
Performance animale	5
Performance économique	4

Le tableau 2 indique que pour les éleveurs, le vétérinaire doit être plus présent dans la santé et le confort. Les éleveurs se rendent compte de l'importance des bâtiments et souhaiteraient y apporter des modifications pour améliorer le confort des animaux. Ils sont conscients que ce domaine rentre en compte pour certains problèmes sanitaires ou de performance animale.

L'alimentation semble prendre de plus en plus de place au sein de l'exploitation et beaucoup d'éleveurs sont suivis par des techniciens ou des nutritionnistes. Les autres types de suivis dépendent de l'éleveur et de la politique de son élevage. Seul le confort est un domaine peu approfondi techniquement.

3. DISCUSSION

La double enquête menée pour cette étude a permis de révéler des attentes convergentes pour certaines et divergentes pour d'autres. Les cliniques vétérinaires (12/20) pensent que le partenariat tel qu'il est proposé par la société Obione est ce qu'il leur faut mais certaines (2/20) préfèrent l'assurer elles-mêmes. Les vétérinaires s'estiment légitimes pour la santé et la reproduction mais manquent de compétences en alimentation et confort. Pour les éleveurs, le vétérinaire doit être plus présent dans la santé avec la mise en place de moyens préventifs renforcés et dans le confort des animaux. Pour l'alimentation, certains aimeraient des vétérinaires plus qualifiés et d'autres pensent qu'il ne s'agit pas de leur rôle. La place du vétérinaire en tant que conseiller devient de plus en plus importante tout en sachant que l'arrivée d'un technicien encadré par la clinique vétérinaire dans une exploitation est majoritairement bien accueillie (pour 16 éleveurs sur 25).

CONCLUSION

L'enquête révèle de la part des vétérinaires une prise de conscience sur la modification des pratiques. Ils savent qu'il faut évoluer mais ne sont pas formés ou n'ont pas le temps de se former pour pouvoir réellement changer. Les éleveurs, s'ils sont plus au fait des compétences existantes, évoquent une demande au niveau des méthodes et produits préventifs, ainsi que des compétences plus poussées pour la nutrition et le bien-être animal. La demande de suivi pour un apport technique est réelle. Malgré tout la relation de confiance entre vétérinaire et éleveurs reste forte, le vétérinaire étant l'intervenant le plus important pour les éleveurs de la zone étudiée. Cette demande reflète bien le contexte agricole actuel et répond parfaitement à la fonction du technicien que la société Obione souhaite mettre en place en Bourgogne.

Comprendre la durabilité sociale des exploitations d'élevage. L'exemple du Livradois-Forez

Understanding social sustainability of livestock farming. The case of Livradois-Forez

BALAY C. (1), PAILLEUX J.Y. (1), LACOUR C. (2), SERVIERE G. (3), COURNUT S. (1)

(1) Université Clermont Auvergne, AgroParisTech, INRA, Irstea, VetAgro Sup, UMR Territoires, 63170 Aubière, France

(2) Chambre d'Agriculture du Puy-de-Dôme, 11 allée Pierre de Fermat, 63170 Aubière

(3) Institut de l'Élevage, 9 allée Pierre de Fermat, 63170 Aubière

INTRODUCTION

Dans le cadre du développement durable, la dimension sociale des exploitations est souvent moins bien prise en compte que les dimensions économique et environnementale, que ce soit dans des démarches d'évaluation de la durabilité, de conseil, et dans l'enseignement (Fourrié *et al.*, 2013). Cette dimension, pourtant essentielle pour comprendre le fonctionnement d'une exploitation, est particulièrement interrogée dans les situations humaines parfois difficiles auxquelles est confronté le monde agricole : dissolution de GAEC, difficulté à transmettre, polémiques anti-élevage...

Le projet CasDar « Sociel » a été mis en place pour mieux appréhender cette dimension sociale. L'objectif était de construire un cadre d'analyse de la durabilité sociale des exploitations d'élevage dans leur territoire prenant en compte sa nature subjective et située. Une soixantaine d'entretiens semi-directifs ont été réalisés dans quatre régions françaises auprès d'éleveurs et d'acteurs territoriaux.

1. MATERIEL ET METHODE

Nous présentons ici les résultats obtenus dans le Livradois-Forez (63), à partir d'entretiens auprès de 8 experts du territoire, en contact plus ou moins direct avec la profession agricole (conseillers techniques et de la MSA, agents des filières, banquier, directeur d'école...), et de 11 éleveurs (8 exploitations enquêtées) choisis en tenant compte d'une diversité d'âge, d'itinéraire d'installation, de collectif de travail, d'orientation de production (bovins, ovins), de taille de structures, de commercialisation, d'éloignement des villes.

L'analyse thématique des entretiens et la mobilisation de cadres issus de la psychologie (Lenoir, 2014), de la sociologie (Van Tilbeurgh *et al.*, 2008) et de l'ergonomie (Leplat, 2008) ont permis d'identifier des thèmes récurrents et leurs interdépendances. Cinq restitutions collectives, aux personnes enquêtées et à des publics de professionnels et de conseillers, ont confirmé, précisé et enrichi les analyses.

2. RESULTATS

Nous avons regroupé les registres de la durabilité sociale en 6 thématiques : sens du métier (pourquoi l'éleveur s'est installé, ce qu'il recherche) et cohérence entre système de production et attentes ; conditions de travail liées aux infrastructures ; santé ; charge de travail et temps libre ; relations sociales et conséquences sur le travail ; impact du territoire (accès aux services, bassin d'emploi, cadre de vie...).

Les différentes thématiques touchent à la fois à des dimensions individuelles et à des interactions sociales, à différentes échelles (exploitation, famille, territoire) (Figure 1). Elles s'intéressent à la vie professionnelle et privée. Ces thématiques sont interdépendantes, ainsi, par exemple, relations sociales et temps de travail sont imbriqués dans un GAEC.

L'analyse porte sur des faits (3 jours de vacances par an) et sur la façon dont ils sont vécus (« après je m'ennuie de mes vaches »), qui diffère en fonction des attentes de la personne. Pour certains par exemple le peu de relations sociales leur convient « ce n'est pas moi qui vais aller voir le voisin comme ça pour passer du temps ». D'autres par contre le vivent mal :

« quand on est invité, on n'y va plus (par manque de temps) et moi c'est ce qui me pèse le plus... », ce qui renvoie aussi à une difficulté de conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Notre approche s'intéresse au rapport entre ce que la personne vise et ce qu'elle vit, et aux effets du travail sur la personne.

Chaque thématique est plus ou moins bien vécue par l'éleveur. C'est la globalité qui fera ou non, selon l'éleveur, la durabilité sociale de son métier et de son exploitation.

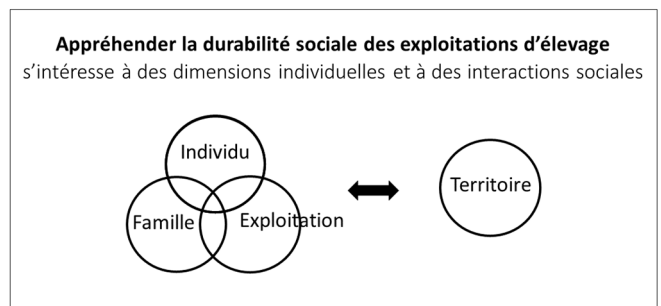


Figure 1 : Appréhender la durabilité sociale à différentes échelles

3. DISCUSSION ET CONCLUSION

Les résultats obtenus dans le Livradois-Forez recourent ceux des autres terrains où l'on observe des registres similaires. La durabilité sociale n'est pas un objet en soi, elle résulte d'un équilibre personnel entre les différentes thématiques. Dans les restitutions, la dimension économique, volontairement non abordée lors des entretiens est évoquée par les participants comme indissociable de la durabilité sociale. Le souhait est de parvenir à un équilibre entre un revenu « normal », « suffisant » et le temps consacré à son activité : gagner sa vie, y passer du temps, tout en conservant du temps libre. Ce constat plaide pour une approche systémique du développement durable plutôt que par axe de durabilité.

Etablir des outils de diagnostic et des indicateurs avec des valeurs seuils « subjectives » du type satisfaisant/non satisfaisant pour l'éleveur ne permet pas de comprendre ce qui se joue dans l'interdépendance des différents registres, des différentes échelles et des sphères de vie.

Pour analyser la durabilité sociale, sans *a priori*, sans jugement de valeur, nous avons choisi une démarche de compréhension basée sur des questions ouvertes et des thématiques à aborder. Fondée sur l'empathie et l'écoute, elle permet, selon l'expression récurrente de conseillers, de « remettre l'humain au centre » des actions d'accompagnement d'une entreprise agricole.

Avec nos remerciements aux éleveurs et experts enquêtés.

Fourrié L., Letailleur F., Cresson C., 2013. Référentiel AB : Présentation des indicateurs. 15-19

Lenoir F., Ramboarison-Lalao L., 2014. RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise 12 (3), 45-61

Leplat J., 2008. Repères pour l'analyse de l'activité en ergonomie, Coll. Le Travail humain, Presses Universitaires de France

Van Tilbeurgh V., Le Cozler Y., Disenhaus C., 2008. Géocarrefour Vol 83/3, 234-244

Quelle prise en compte de la durabilité sociale des exploitations d'élevage dans l'enseignement supérieur agricole ?

How to take into account the social sustainability of livestock farms in agricultural higher education?

OLLION E. (1), MUGNIER S. (2,3), CHAUVAT S. (4), COURNUT S. (2)

(1) ISARA-Lyon, département AGE, 69364 Lyon cedex, France

(2) Université Clermont Auvergne, AgroParisTech, Inra, Irstea, VetAgro Sup, UMR Territoires, 63178 Aubière, France

(3) AgroSup Dijon, département D2A2E, 21079 Dijon, France

(4) Institut de l'Élevage – SupAgro, 2 Place Pierre Viala, 34060 Montpellier

INTRODUCTION

L'évolution des demandes sociétales vis-à-vis de l'élevage (bien-être animal, qualité des produits, pratiques respectueuses de l'environnement), l'agrandissement des structures et la diminution de la main-d'oeuvre (Charroin et al., 2012), et l'évolution des attentes des éleveurs vis-à-vis de leur travail (Dedieu et Servière, 2012), rendent incontournable la prise en compte de la dimension sociale du développement durable de l'élevage. L'enseignement supérieur agricole, en formant les futurs acteurs de l'élevage, est une cible privilégiée pour améliorer la prise en compte de cette dimension, moins bien documentée que celles relatives à l'économie et l'environnement (Lebacqz et al., 2013). Cette étude vise à faire un état des lieux partiel de l'intégration de la durabilité sociale des exploitations d'élevage dans l'enseignement supérieur agricole.

1. MATERIEL ET METHODE

Des entretiens ont été menés auprès de 20 enseignants d'écoles d'ingénieurs agronomes et de 18 enseignants de BTS agricoles, choisis pour leur implication dans des modules dédiés à l'analyse des systèmes d'élevage (20 enseignants en zootechnie, 5 en agronomie et 10 en économie), ou dans des modules abordant leur dimension sociale (3 en sociologie). L'analyse thématique des entretiens a porté sur la définition du concept de durabilité sociale, sa place dans les cursus, les modalités pédagogiques de son enseignement et enfin les difficultés rencontrées par les enseignants ainsi que leurs propositions d'amélioration.

2. RESULTATS

Interrogés sur la définition de la durabilité sociale, l'ensemble des enseignants parlent d'un concept large, difficile à circonscrire mais essentiel à intégrer dans le cursus de formation. Les différentes définitions traduisent i) une diversité d'échelles d'analyse allant de l'individu à la société en passant par l'exploitation et le territoire ; ii) la temporalité de l'analyse qui peut se référer à la situation actuelle ou aux futurs possibles ; iii) la place plus ou moins importante que l'enseignant confère au social par rapport à l'économie et à l'environnement. La diversité des définitions ne semble pas corrélée aux disciplines ou modules des enseignants

Les enseignants des disciplines biotechniques (zootechnie, agronomie) et d'économie abordent le plus souvent la durabilité sociale de façon indirecte, soit comme une des dimensions à évaluer dans l'approche globale des exploitations, soit comme un facteur explicatif des performances techno-économiques de celles-ci. Seules 3 écoles d'ingénieurs dédient un module entier au travail en agriculture. D'autres thématiques développées dans des modules disciplinaires (bien-être animal) ou pluridisciplinaires (lien élevage et société, attractivité du métier d'agriculteur...) sont reliées à la durabilité sociale par les enseignants. Pour aborder la durabilité sociale, les enseignants de toutes les disciplines s'appuient de manière

privilegiée sur des expériences de terrain via le stage en exploitation, sur des visites d'élevages ou des témoignages, et ils échangent avec les étudiants sur leurs observations et leurs ressentis. En formation d'ingénieur, les modalités pédagogiques sont plus variées (cours magistraux, sortie de terrain, serious games) et laissent plus de place aux débats et travaux de groupe que dans les formations BTS où le recours à des outils de diagnostic (IDEA, PERFEA...) est privilégié.

Les difficultés pour enseigner la durabilité sociale sont plus souvent évoquées par les enseignants des disciplines biotechniques (25/38), peu habitués à traiter de ces sujets et mal à l'aise face au manque de repères quantifiables, contrairement aux enseignants en sciences humaines. Prendre en compte la dimension sociale demande aussi de reconnaître sa nature située et subjective ce qui est souvent cité comme déstabilisant pour les étudiants (18/38). Les enseignants se sentent plus exposés car aborder ces sujets fait parfois appel à leurs propres convictions et parcours personnel pour analyser les situations.

Les propositions pour améliorer l'enseignement de la durabilité sociale concernent tout d'abord un décloisonnement des disciplines mêlant sciences biotechniques et sciences humaines notamment lors des modules d'approche globale de l'exploitation. Les enseignants (30/38) réclament également plus de temps sur le terrain et des groupes restreints pour aborder un sujet qui nécessite de vivre, ressentir et expérimenter par soi-même.

3. DISCUSSION ET CONCLUSION

Cette étude exploratoire met en évidence que l'analyse de la prise en compte de la durabilité sociale dans l'enseignement agricole supérieur est complexe car c'est un sujet souvent abordé par « saupoudrage » au travers de modules dédiés à d'autres thématiques (approche globale). L'absence de cadre conceptuel pour son analyse a souvent été relevée comme facteur d'inconfort pour les enseignants, ce qui confirme les résultats de Björnberg et al. (2015). Les différences notées entre cursus peuvent s'expliquer par l'absence en école d'ingénieur de prescriptions homogènes comme cela est le cas en BTS via les référentiels nationaux. Cela se traduit par une diversité de pratiques pédagogiques et d'initiatives individuelles des enseignants pour rendre le concept accessible aux apprenants, pratiques qu'il serait intéressant de capitaliser via un réseau de partage d'expériences.

Avec nos remerciements aux étudiants à l'ISARA-Lyon et AgroSup Dijon pour la réalisation des entretiens ainsi qu'aux enseignants enquêtés.

Dedieu B., Servière G. 2012. *INRA Pro. Ani.* 25(2), 85-100

Björnberg K., Skogh I.B., Strömberg E. 2015 *Int. Jou. Sut. Hig. Edu.*, 16(5), 639-649

Charroin T., Veyssset P., Devienne S., Fromont J.L., Palazon R., Ferrand M. 2012. *INRA Pro. Ani.*, 25(2), 193-199.

Lebacqz T., Baret P.V., Stilmant D. 2013. *Agr. Sus. Dev.t.* 33, 311-327.

Prise en compte du travail dans la production de références en élevage biologique

Taking into account the work in the production of references for organic livestock

COURNUT S. (1), TEYSSIER E. (1), CHAUVAT S. (2)

(1) Université Clermont Auvergne, AgroParisTech, Inra, Irstea, VetAgro Sup, UMR Territoires, 63178 Aubière, France

(2) Institut de l'Élevage – SupAgro, 2 Place Pierre Viala, 34060 Montpellier

INTRODUCTION

Dans un contexte global de développement du marché de l'agriculture biologique et d'augmentation du nombre de conversions d'exploitations vers ce mode de production, la demande est forte pour disposer de références sur ces systèmes encore peu documentés. Le projet BioRéférences s'investit ainsi dans la production de références pour les élevages biologiques de ruminants du Massif Central, en cherchant à améliorer cette production par la prise en compte de la cohérence des exploitations. Le travail comme ressource à optimiser, organisation articulant dans le temps les tâches à réaliser avec les travailleurs, et activité permettant aux agriculteurs de s'épanouir (Dedieu et Servièrre, 2012), s'avère une thématique essentielle pour appréhender la cohérence et la vivabilité de ces systèmes. Cette présente étude s'intéresse ainsi à la prise en compte du travail dans la production de références dans cinq filières d'élevage ruminant biologique : bovin viande, bovin lait, ovin viande, ovin lait, et caprin.

1. MATERIEL ET METHODE

Des enquêtes ont été réalisées dans 32 exploitations (Tableau 1) parmi les 70 fermes du réseau Bioréférences, choisies pour couvrir au mieux la diversité des situations et réparties sur tous le Massif Central. La méthode d'enquête s'appuyait sur le Bilan Travail qui quantifie le travail lié à la conduite des surfaces et des troupeaux (Cournut et Chauvat, 2012), avec des compléments sur le temps libre et le vécu du travail par les agriculteurs et leurs attentes vis-à-vis de leur métier. Les analyses ont permis de décrire les principales caractéristiques de l'organisation du travail des élevages, en croisant données qualitatives et quantitatives.

Tableau 1 : Description de l'échantillon

	Bov Lait	Bov Viand	Capr	Ovin lait	Ovin Viand	Tot
Nb EA	5	7	6	7	7	32
SAU	83	123	48	119	95	96
GCult	14	11	6	26	11	14
SFP	69	111	41	93	84	82
UGB	72	114	31	98	65	78
pCB ₁	1,8	1,9	1,5	2,4	1,1	1,8

¹ pCB : nbre de personnes de la cellule de base (exploitants)

2. RESULTATS

2.1. UNE GRANDE DIVERSITE DE SITUATIONS TRAVAIL

Les situations travail observées sur notre échantillon sont très diverses. Le collectif gérant l'exploitation (la cellule de base) varie de 1 à 5 personnes, recourt à de la main-d'œuvre bénévole dans la moitié des cas (100% en caprin), et au salariat dans 44% des exploitations. Le travail d'astreinte (TA) varie de 2h à 8h30 par jour et par personne de la cellule de base. Sa répartition au cours de l'année est fortement marquée par la filière (régulière en bovin lait, forme en U avec creux en hiver en bovin viande par ex) mais dépend aussi de choix liés à la valorisation de la production ou à sa diversification. Ces deux stratégies fréquentes en agriculture biologique (Ollivier et Guyomard, 2013) conditionnent les formes d'organisation du travail, jouant sur la charge de travail (pour les élevages caprins 40% du TA correspond à la transformation et la vente des produits), sa répartition sur

l'année et entre les différents travailleurs. La diversité des situations est aussi marquée par le « non travail » (les weekends et congés) : dans certains cas, le travail s'organise autour de la prise de congés (plus de 3 semaines).

2.2. COHERENCES ENTRE VISION DU METIER ET CHOIX D'ORGANISATION

Les choix d'organisation des éleveurs témoignent de recherche de cohérences avec ce qu'ils attendent de leur métier (Dufour et Dedieu, 2010). Ainsi, les éleveurs qui se disent « producteur agricole ancré dans un territoire » choisissent de valoriser leur production et/ou diversifient leurs activités. Ceux qui privilégient l'indépendance décisionnelle ont une faible capacité à se faire remplacer et prennent peu de congés. Ceux qui veulent concilier vies professionnelle et privée s'organisent pour se dégager du temps libre, avec souvent une période courte de travail intense permettant de décharger le reste de l'année. Les éleveurs qui accordent de l'importance au travail en famille ou entre associés s'organisent en priorité de façon à rendre pérenne leur système en misant sur le renouvellement du collectif et la transmissibilité de leur exploitation.

2.3. PAS DE LIEN ENTRE EVALUATION DE LA MARGE DE MANŒUVRE EN TEMPS ET VECU DE LA CHARGE DE TRAVAIL

La méthode Bilan Travail évalue la marge de manœuvre en temps qui correspond au temps restant à l'agriculteur une fois réalisé les travaux d'astreinte et de saison. Cet indicateur qui cherche à objectiver la vivabilité de la situation travail, s'avère peu lié au vécu des éleveurs de leur charge de travail. D'autres caractéristiques de l'organisation semblent mieux expliquer un vécu négatif de la charge de travail. Ainsi les activités de transformation et de commercialisation en vente directe, rendant difficile la prise de week-ends, les périodes longues où la charge de travail d'astreinte est élevée, paraissent déterminants dans le vécu négatif du travail. Cela milite pour la mobilisation d'indicateurs rendant compte de la répartition temporelle du travail et de son articulation avec le temps libre, pour améliorer la prise en compte du travail.

3. DISCUSSION ET CONCLUSION

Les élevages biologiques sont souvent diversifiés et investis dans la valorisation de leur production ce qui marque fortement l'organisation du travail, et accentue l'importance de sa répartition temporelle. La diversité des situations travail rencontrées et la taille de l'échantillon rend difficile l'utilisation des données pour produire des références. Mais cette diversité illustre bien en quoi la prise en compte du travail rend explicites les cohérences existant entre choix de combinaison de production, de conduite technique, de mode de valorisation et le sens du métier des éleveurs.

Avec nos remerciements aux éleveurs enquêtés et aux techniciens ayant réalisé les enquêtes. Ce travail a été financé dans le cadre de la convention de Massif/Massif Central, avec le soutien de l'état (FNADT) des régions Nouvelle Aquitaine, Occitanie et Bourgogne-Franche Comté, et du département de la Corrèze, et le concours du RMT travail en élevage.

Dedieu B., Servièrre G., 2012. Inra Prod. Anim. 25, 85-100

Cournut S., Chauvat S., 2012. Inra Prod. Anim 25, 101-112. Dufour, A., Dedieu B., 2010. Cah Agr. 19(5): 377-382.

Ollivier G. et Guyomard H., 2013. Performances sociales de l'AB. INRA Editions, 130-158.

La contribution des recherches sur l'élevage aux débats scientifiques sur le travail en agriculture

The contribution of livestock researches on scientific debates about work in agriculture

MALANSKI P.D. (1), SCHIAVI S. (2) DEDIEU B. (3)

(1) INRA, Département Sciences pour l'Action et le Développement, Saint-Genès-Champanelle, 63122, France, priscila-duarte.malanski@inra.fr

(2) State University of Maringá, Av. Colombo n.5790, Jd Universitário, 87020-900, Maringá, PR, Brazil, smsbankuti@uem.br

(3) INRA, Département Sciences pour l'Action et le Développement, Saint-Genès-Champanelle, 63122, France, benoit.dedieu@inra.fr

INTRODUCTION

La diversité de formes de production (conventionnelle vs agroécologique) et de formes de travail (familial/salarié ; délégation de tâches/coopération) sont l'expression d'importants changements sociaux, économiques et technologiques concernant l'agriculture et ses impacts sur le travail dans les exploitations. Lors du premier Symposium international sur le travail en agriculture, qui a eu lieu en novembre 2016 au Brésil, plusieurs dimensions de ces changements (emploi, organisation du travail, santé, genre, identités professionnelles, innovation...) ont fait l'objet d'appels à communication avec des présentations issues de tous les continents. Nous nous interrogeons sur la contribution des recherches sur l'élevage particulièrement de ruminants, dans les débats scientifiques actuels. L'objectif est d'identifier les différents domaines de débat scientifique couverts par les communications du symposium traitant du travail en élevage.

1. MATERIEL ET METHODES

Le corpus est composé par 22 communications (titre, résumé et texte complet) traitant du travail en élevage de ruminants, ce qui représente 50 % des communications du symposium. Une analyse textuelle du corpus a été réalisée selon l'analyse factorielle de la fréquence et de la force d'association des mots (Reinert, 1990), laquelle dégage des pôles d'agrégation qui sont autant de domaines de convergence de notions.

2. RESULTATS

2.1. TROIS DOMAINES SCIENTIFIQUES AUTOUR DU TRAVAIL EN ELEVAGE

Deux facteurs différencient les domaines qui structurent les débats scientifiques (Figure 1). Le premier correspond aux activités individuelles et collectives des éleveurs (en dessous) et aux activités des conseillers (au-dessus). Le second correspond aux analyses du travail au niveau de l'exploitation (droite) et entre exploitations (gauche).

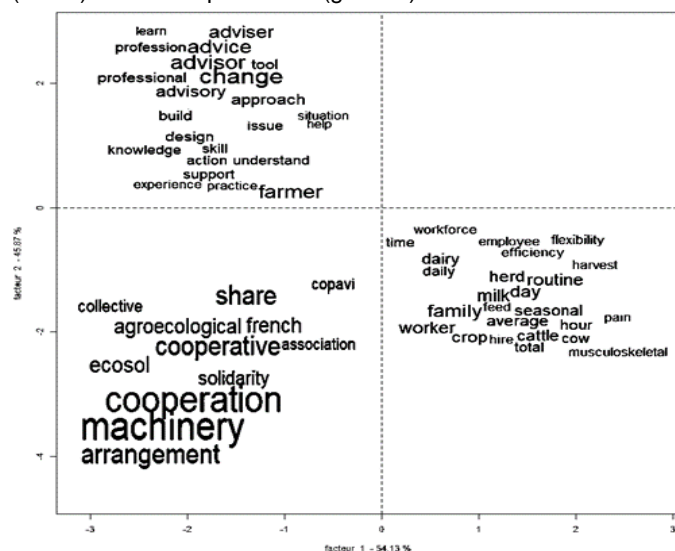


Figure 1. Trois domaines de débat sur le travail en élevage dans les communications du symposium.

Trois domaines scientifiques sont identifiés. Le premier correspond à l'activité d'élevage comme clé d'analyse du travail. Deux approches sont identifiées. L'approche organisationnelle est focalisée sur l'évaluation du travail (*efficiency, flexibility, time, hour, average, total*) prenant en compte la diversité d'activités réalisées dans les exploitations d'élevage (*milk, dairy, herd, cattle, cow, feed, crop, harvest*) et les différents rythmes d'exécution des tâches (*routine, seasonal, daily, day*), ainsi que les différents types de main-d'œuvre qui exécutent les tâches (*workforce, worker, family, employee, hire*). L'approche ergonomique est focalisée sur les conditions de travail et la santé des travailleurs (*pain, musculoskeletal disorder*).

Le deuxième domaine concerne les changements du travail des conseillers. Ils développent de nouvelles compétences et connaissances (*build, skill, learn, knowledge*) afin de mieux accompagner les éleveurs lors des changements dans les exploitations (*support, help, action, farmer, practice*). Des nouvelles approches sont développées par des chercheurs pour mieux comprendre les changements dans le travail des conseillers (*approach, tool, situation, understand*).

Le troisième domaine correspond à l'organisation collective du travail (*cooperation, cooperative, collective, share*). Deux types d'arrangements collectifs du travail entre éleveurs émergent comme réponse à des changements structurels de l'agriculture en lien avec les politiques agricoles, les marchés et l'agrandissement des exploitations. Le premier est l'arrangement centré sur le travail lui-même, qui articule l'organisation du travail au niveau de l'exploitation et entre exploitations d'un territoire, à exemple de la CUMA en France (*cooperative, machinery, french*). Le deuxième est l'arrangement socio-économique, qui permet l'accès d'un collectif d'éleveurs au marché, à exemple des associations et coopératives agricoles au Brésil, qui organisent collectivement la production, la transformation et la commercialisation des produits agricoles (*association, ecosol, copavi*).

3. DISCUSSION ET CONCLUSION

L'élevage contribue de deux façons aux débats scientifiques actuels sur le travail en agriculture. L'analyse des liens entre activité agricole est caractérisée par la contribution spécifique des élevages, notamment l'approche organisationnelle. Des cadres d'analyse ont été construits pour rendre compte des particularités du travail en élevage (types de tâches et ses rythmes d'exécution) (Madelrieux et Dedieu, 2008). Néanmoins, dans les approches de l'organisation collective (Yang et al., 2014) et des enjeux portant sur le conseil (Nettle et al., 2018), l'élevage n'est qu'un support d'étude parmi d'autres, sans spécificité majeure explicite marquant les approches. La suite de cette analyse est l'exploration des communautés scientifiques qui couvrent les différents domaines sur le travail en agriculture afin d'identifier ses domaines de recherche les plus actuels à l'échelle mondiale.

Merci à Sylvain Derrat pour l'appui méthodologique.

Madelrieux, S., Dedieu B. 2008. *Animal* 2(3): 435-446.

Nettle, R., A. Crawford, Brightling, P. 2018. *J Rural Stud* 58: 20-27.

Reinert, M. 1990. *Cah Anal Données* 1: 21-36.

Yang, H., Klerkx, L., Leeuwis, C. 2014. *Agri Systems* 127: 115-125.