



**HAL**  
open science

## Le travail en élevage et ses mutations

Gérard Servière, Sophie Chauvat, Nathalie Hostiou, Sylvie Cournut

► **To cite this version:**

Gérard Servière, Sophie Chauvat, Nathalie Hostiou, Sylvie Cournut. Le travail en élevage et ses mutations. INRA Productions Animales, 2019, 32 (1), pp.13-24. 10.20870/productions-animales.2019.32.1.2418 . hal-02626199

**HAL Id: hal-02626199**

**<https://hal.inrae.fr/hal-02626199v1>**

Submitted on 26 May 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.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

# Le travail en élevage et ses mutations

INRA Prod. Anim.,  
2019, 32 (1), 13-24

Gérard SERVIÈRE<sup>1</sup>, Sophie CHAUVAT<sup>2</sup>, Nathalie HOSTIOU<sup>3</sup>, Sylvie COURNUT<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Institut de l'Élevage, Cité régionale de l'agriculture, 9 allée Pierre de Fermat, 63170, Aubière, France

<sup>2</sup>Institut de l'Élevage, Montpellier SupAgro, 2 place Pierre Viala, 34060, Montpellier, France

<sup>3</sup>Université Clermont Auvergne, AgroParisTech, INRA, Irstea, VetAgro Sup, UMR Territoires, 63170, Aubière, France

Courriel : sophie.chauvat@idele.fr

■ Les attentes sociétales, les dynamiques territoriales, les modifications des collectifs de main-d'œuvre et d'abord la volonté des éleveurs de vivre mieux, modifient en profondeur le travail et le métier des éleveurs. Grâce à la mutualisation de résultats de recherche, du vécu des praticiens de terrain et d'expériences pédagogiques, la durabilité sociale des exploitations est maintenant mieux analysée et davantage prise en compte<sup>1</sup>.

## Introduction

En France, l'agriculture valorise plus de la moitié (28,2 sur 55 millions d'hectares) 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. En France, nous étions encore 70 % de paysans au début du xx<sup>e</sup> siècle* ».

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 de moins de 40 ans pour 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 salissantes<sup>2</sup> « *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* ».

A *contrario*, des jeunes aux profils variés et des moins jeunes en reconversion professionnelle, choisissent « *de*

*bossier 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 États Généraux de l'Alimentation. La plate-forme interactive pour « découvrir, accéder et s'épanouir dans le métier d'éleveur » (encadré 1) financée par la Confédération Nationale de l'Élevage, illustre la volonté de voir l'élevage d'un autre œil.

<sup>1</sup> Cet article a fait l'objet d'une présentation aux 24<sup>es</sup> Journées Rencontres Recherches Ruminants (Servière *et al.*, 2018).

<sup>2</sup> 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.

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

La plate-forme [www.devenir-eleveur.com](http://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, deux ans après son lancement, 28 000 utilisateurs différents qui ont consulté au total 88 000 pages. La page Facebook comptabilise 5 500 abonnés et le compte Twitter 1 000. 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.

Dans cet article nous présentons un panorama des mutations du travail et du métier d'éleveur qui dessinent des avens 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 (voire la passion) 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'inscrite 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).

Le travail est un thème complexe, multidimensionnel que la zootechnie des systèmes d'élevage a investi depuis les années 1990 (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 (Charroin *et al.*, 2012), des sociologues pour les rationalités subjectives (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 (encadré 2), membre fondateur de l'« *International Association on Work in Agriculture (IAWA)* » créée en 2016 au Brésil.

### Encadré 2. Le RMT travail, un dispositif résolument « bottom up ».

Le RMT Travail en élevage, réseau national et interfilières,

de Développement – Recherche – Formation regroupe une trentaine de partenaires. Il est animé par l'Institut de l'Élevage, VetAgro Sup et les Chambres d'agriculture. Son ambition est de renforcer la prise en compte de la dimension sociale pour construire une agriculture plus vivable et mieux adaptée aux défis économiques, environnementaux et sociétaux. Ses objectifs sont de :

- contribuer à la reconnaissance des métiers d'éleveur(e) et de salarié(e) et ainsi favoriser le renouvellement des générations,
- comprendre les nouvelles formes d'organisation des exploitations et expliciter leurs liens avec leur territoire,
- améliorer les conditions de réalisation du travail,
- appuyer les démarches d'accompagnement individuel et collectif et développer les formations et expertises pour les conseillers et aussi pour les éleveurs.

Nos relations avec des partenaires d'autres pays s'affirment (Belgique, Uruguay, Vietnam, Brésil, Australie) et le RMT travail participe aux activités de l'« *International Association on Work in Agriculture (IAWA)* ». La rubrique RMT Travail et la Lettre d'Info du RMT sont accessibles avec le lien : [www.rmt-travail-elevage.fr](http://www.rmt-travail-elevage.fr)



### ■ 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 misé sur la productivité 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 deux 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 la méthode 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 au numérique, telles 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), de pilotage de l'exploitation (surveillance des animaux) ou dans des activités privées. Les éleveurs apprécient surtout la souplesse dont ils disposent pour organiser autrement leur journée et adapter leurs horaires de travail à leur vie familiale (Schewe et Stuart, 2015). La maîtrise des nouvelles

technologies est vécue comme une nouvelle compétence d'un métier devenu plus moderne, en phase avec les autres professions et certains estiment que la relation Homme-animal devient meilleure car eux-mêmes et leurs animaux sont moins contraints. Les automates, parfois couplés aux capteurs, remplacent l'éleveur pour certaines tâches pénibles (à commencer par la traite, le nettoyage). La production de données nouvelles, instantanées et facilement accessibles, sur les paramètres biologiques (températures) et comportementaux (vélages) aide à anticiper les événements de la conduite d'élevage et à prévenir les risques (Allain *et al.*, 2016), même si l'œil et le ressenti de l'éleveur restent essentiels. Cependant la charge mentale pour gérer les alarmes (Hostiou *et al.* 2017), les difficultés d'utilisation par de la main-d'œuvre d'appoint ou lors de pannes (compétences, disponibilité des services après-vente) ou encore la dépendance vis-à-vis des constructeurs sont accrues. Des synergies sont à construire entre éleveurs (Kolstrup *et al.*, 2013).

### ■ 1.3. « Ne pas y laisser la couenne »

Actuellement les éleveurs expriment le désir de travailler sereinement et de pouvoir atteindre l'âge de la retraite en étant encore en bonne santé (Kolstrup *et al.*, 2013).

Le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles des non-salariés agricoles a diminué de 5,4 % en 2016, mais les éleveurs de bovins restent les plus exposés (45 accidents pour 1 000 chefs d'exploitation). Pour les agriculteurs, les affections péri-articulaires représentent 78 % des maladies professionnelles reconnues. Plusieurs dizaines de cas de maladie (Parkinson, hémopathies malignes) ont été reconnus provoqués par l'usage des pesticides. Les affections respiratoires consécutives à l'inhalation de poussières végétales ou animales représentent 2 % du total des maladies professionnelles (Gorvan, 2018).

Les résultats du programme « Exposition des travailleurs aux gaz

et poussières en élevages de porc et volaille – Air Éleveur », piloté par la Chambre d'agriculture de Bretagne, comme ceux du rapport de l'Agence nationale de sécurité sanitaire, de l'alimentation, de l'environnement et du travail sur les Expositions professionnelles aux pesticides en agriculture (ANSES, 2016) convergent sur la hiérarchie des principes généraux de la prévention. Il s'agit avant tout de supprimer la source du danger : éviter ou réduire l'usage des pesticides, agir différemment sur la ventilation des bâtiments pour éliminer les poussières et l'ammoniac. Ensuite, il convient de réorganiser les chantiers autant que faire se peut, en tenant compte de la complexité des situations concrètes et en utilisant des équipements de protection individuels.

Le sentiment de relégation professionnelle et la dévalorisation d'un métier qui s'exerce au vu de tout le monde peuvent, comme l'indiquent des responsables agricoles, atteindre aussi les proches « *l'écart avec la société fait que parfois le conjoint peut prendre peur et tout quitter* », « *être l'enfant de celui qui a la cuve à lisier, ça peut être compliqué à vivre* ». Dans le milieu de l'élevage, réputé pourtant taiseux et dur au mal, la souffrance psychique est patente. Le rapport « Surveillance de la mortalité par suicide des agriculteurs exploitants » (Khiredine-Medouni *et al.*, 2016) montre pour cette population un taux de suicide supérieur de 20 % par rapport aux hommes du même âge dans la population française. Même si ces dernières années, les échos médiatiques sont amplifiés, cette tendance est observée depuis les années 1970 et se retrouve également dans les pays développés (États-Unis, Canada, Finlande, Australie...). Une typologie des causes de suicide définie par Deffontaines (2014) inclut des caractéristiques propres à la profession agricole. Ainsi, la transmission impossible, plutôt chez les petits producteurs (revenu élevé et/ou propriété foncière offrant plus de marge de manœuvre sociale) ou bien refusée par les héritiers, explique que le taux de suicide des agriculteurs continue d'augmenter après 54 ans, contrairement aux autres catégories socio-professionnelles. L'imbrication travail/famille trop étroite peut rendre impossible l'équilibre entre attachement

de filiation et attachement conjugal, ou le passage de normes sociales de reprise (plutôt la continuité) à celles de création d'entreprise (plutôt l'innovation). Des ruptures des liens sociaux forts conjugués au « piège de l'interconnaissance » propre au milieu rural entraîne des « disqualifications » en cascade (par exemple, un décès d'un proche suivi par une dépression, une forte consommation d'anxiolytiques, un repli sur soi et chez soi puis le conjoint qui se sépare) qui peuvent conduire au pire.

Une étude de Solidarité Paysans (Louazel, 2016) constate que le recours aux soins des exploitants agricoles en souffrance psychique est peu fréquent, même si les signes d'alerte sont facilement identifiables (irritabilité, troubles du sommeil...) et l'épuisement patent. L'intervention de proches (association d'aide mais aussi famille, voisins, techniciens...) devient alors déterminante pour prévenir et atténuer la détérioration de la santé. Grâce à une attitude d'écoute et d'empathie ils peuvent détendre des situations de crise et enrayer la spirale mortifère.

En phase avec de nombreuses actions et notamment l'initiative « Saisir la main tendue » de la Saône-et-Loire consécutive à plusieurs suicides en quelques semaines (encadré 3), un réseau national "agri-sentinelles" qui implique techniciens, conseillers et vétérinaires dans la prévention de la détresse des agriculteurs est en cours de structuration.

#### ■ 1.4. Prévention et responsabilisation

En 40 ans, la productivité apparente du travail en agriculture a augmenté deux fois plus rapidement que celle de

l'économie française. Les obligations réglementaires, les injonctions sociétales, les prescriptions technico-commerciales des filières, les messages algorithmiques envoyés par les robots se cumulent et « mettent la pression ».

La santé est une ressource favorisant la qualité, la fiabilité de la production de l'entreprise et donc sa pérennité, voire même l'épanouissement professionnel des personnes. Le système français et particulièrement celui de l'agriculture, très marqué par la réparation, doit s'orienter vers plus de prévention primaire et collective. Ce qui implique de renforcer la formation des éleveurs et celle des accompagnants afin qu'ils aient conscience des risques spécifiques à l'élevage, puissent les évaluer et aussi envisager des pistes d'amélioration. L'action dans l'exploitation doit pouvoir bénéficier des coopérations entre les organismes professionnels, le législateur, les organisations syndicales et à terme 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) et 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 turnover 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 vs 29 ans) et ont moins souvent suivi une formation agricole pour obtenir la Dotation Jeunes Agriculteurs (Laisney, 2012). Leur moindre investissement technique favorise une prise de recul par

#### Encadré 3. Des professionnels à l'écoute des agriculteurs en difficulté.

Chambre d'agriculture, MSA et Agri Solidarité se sont coordonnés en Saône-et-Loire pour inciter les éleveurs qui traversent une période difficile à *ne pas rester seul*. Ce document riche de témoignages et d'avis (agriculteurs/agricultrices, formateurs, avocate, sociologue, sophrologue, psychologue, travailleur social et vétérinaire) est également destiné à sensibiliser l'environnement personnel, familial et professionnel des éleveurs.

**SAISIR LA MAIN TENDUE**

**MAL-ÊTRE DES AGRICULTEURS NOUS SOMMES TOUS CONCERNÉS**

Chaque éleveur peut être touché par ces moments difficiles, de la gestion financière à la santé mentale, de l'isolement à la dépression, de la perte de sens à la perte de soi-même.

Il n'est pas toujours évident de demander de l'aide. Mais il est possible de trouver des professionnels à l'écoute et de bénéficier de leur expertise.

Obtenez l'aide des personnes qui se tiennent à votre écoute.

**VOTRE MÉDECIN GÉNÉRALISTE**  
06 97 97 07 15

**AGRICULTEURS 71**  
06 97 97 07 15

**AGRI ÉCOUTE**  
09 69 29 29 19

Votre médecin généraliste est la première personne à solliciter en cas de difficulté. Il peut vous orienter vers un spécialiste ou vous accompagner dans votre démarche.

Votre Agri Écoute ne vous apporte pas de conseils, mais vous aide à poser vos questions sur l'état de votre exploitation et à trouver des solutions adaptées à votre situation.

Vous traversez une période difficile ? Appelez le 09 69 29 29 19. Nous sommes à votre écoute de 9h à 18h, tous les jours, et nous intervenons sur votre exploitation.

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 vs 62 ha), 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.

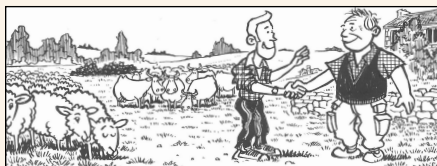
Les Cuma ont adapté les techniques de GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) pour répondre à l'accroissement du nombre et de la diversité des métiers (chauffeur, responsable d'atelier, secrétaire, directeur...) dans leur réseau. La FnCuma déploie cette démarche auprès de ses structures 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 et 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 (encadré 4) ou de la rédaction de recommandations à l'embauche afin d'ajuster le management des entreprises agricoles.

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'astreinte<sup>3</sup> et travaillent en binôme avec un autre salarié ou l'exploitant. D'autres renforcent leur polyvalence en suivant des consignes précises avec une vérification régulière 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 les week-ends, les congés et l'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).



### Encadré 4. Formation au management auprès d'éleveurs laitiers (Dessin : Erno Rifeu).

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...),
- de séquencer une progression (fiche de poste, communication et fidélisation du salarié...) adaptée au groupe,
- d'accompagner les temps intersessions de mise en pratique, pour faciliter l'appropriation des concepts et aussi éviter le risque de détérioration de situations parfois déjà tendues.

<sup>3</sup> Tâche d'astreinte : travail sur le troupeau, quotidien et non différé : la traite, le paillage, l'alimentation, etc.

## ■ 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...) 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 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). La double-activité, fréquente à l'échelle des ménages agricoles, 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. Les questions du développement de structures d'accueil pour la petite enfance en milieu rural qui concerne d'autres catégories socio-professionnelles (artisans, commerçants, travailleurs indépendants) donnent la mesure de la primauté 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 salariée d'élevage plutôt mieux rémunéré, plus proche de son domicile et avec des horaires « de bureau » (Depoudent, 2013).

## 3. Des injonctions sociétales remettent en cause le métier

À 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 litres par Français en 2015 vs 61 litres 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 visent à rendre le travail vivable, à améliorer l'image de l'élevage, à renforcer (parfois à recréer) du lien sociétal.

## ■ 3.1. Des systèmes plus autonomes

Les animateurs Civam qui étudient les évolutions vers des systèmes herbagers économes écrivent que le travail leur a « *sauté à la figure* » car la perspective 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 d'autant plus que leurs durées peuvent augmenter avec la taille du cheptel (lors d'un passage à la mono-traité par exemple). 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 phases 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 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 des marges d'ateliers animaux et végétaux rapportées au temps passé et 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...) 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 deux mois » jusqu'à « deux périodes qui couvrent quasiment trois 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 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 développées au sein du RMT Travail en Élevage se sont focalisées à l'échelle de l'exploitation. La dimension territoriale a toutefois été abordée par l'analyse des facteurs jouant sur l'organisation du travail, celle des identités professionnelles ou des formes d'organisation collective. 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

(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'expliciter la diversité des registres (Cournut et Servièrre, 2015). Cette étude identifie trois 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 (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 favorisant ou non l'emploi des conjoints, le recrutement des salariés d'exploitation, les activités pour les enfants, l'organisation des filières et la proximité de villes. Le troisième traite de la contribution des exploitations à la vitalité territoriale dont nous parlons plus loin. S'intéresser à la situation actuelle ne suffit pas, la reprise et l'installation des exploitations, enjeu primordial de renouvellement des générations d'éleveurs, est maintenant mieux pris en compte par les collectivités locales 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 (encadré 5).

### ■ 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





**Encadré 5. Une initiative territoriale en faveur de l'agriculture : *Mon voisin paysan* (Photo : Parc Naturel Livradois-Forez).**

Le réseau foncier agricole Livradois-Forez 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.

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 bovins laitiers et allaitants, 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 climatique et économique ou encore la recherche de valeur ajoutée. Ces coopérations mettent en jeu 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 conséquence l'augmentation de la charge de travail, les progrès techniques et l'automatisation incitent des agriculteurs à travailler seuls (Gasselin *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 dans 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 ce type de filière est vécu comme limitant l'autonomie, des producteurs choisissent la vente en circuits courts pour « *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 contribue directement et indirectement à l'emploi. À 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 favorisent l'emploi en aval, notamment dans la transformation (6 emplois pour 1 en élevage) (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.

## 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).

### ■ Renouveau des générations

Contrairement à certaines idées préconçues, le renouvellement des générations ne relève pas d'un type particulier d'entreprise. Des éleveurs encouragent leurs enfants à la mobilité professionnelle plutôt qu'à leur succéder (Anzalone et Purseigle, 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...) 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 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) intéressent 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). À 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 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 sur le 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.

## Références

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, 7505-7514.

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., Steeneveld W. (Eds). Conf. 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/AIR2011SA0192Ra.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 : Gasselín P., Choisis J.P., Petit S., Purseigle F. (Eds). 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/flo->

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.

## Remerciements

Nous remercions pour leur contribution à la rédaction de cette synthèse, S. Boudet et J. Fagon (Institut de l'Élevage), 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.

[rence-burgat-pour-se-rappeler-qu-elle-s-est-separee-des-animaux-l-humanite-les-mange\\_1579126](http://www.inra.fr/fr/actualites/2017/06/23/flo-)

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. In : Numéro spécial, Travail en élevage. Hostiou N., Dedieu B., Baumont R. (Eds). INRA Prod. Anim., 25, 193-210.

Chauvat S., Servièrre 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. *Agricult. 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., Lussou J.M., Olry P., Prost L., 2018. Questioning the work of farmers, advisors, teachers and researchers in agro-ecological transition. *Agron. Sustain. Dev.*, 38, 47.

Cournut S., Chauvat S., 2012. L'organisation du travail en exploitation d'élevage : analyse de 630 Bilans Travail réalisés dans huit filières animales. In : Numéro spécial, Travail en élevage. Hostiou N., Dedieu B., Baumont R. (Eds). INRA Prod. Anim., 25, 101-112

Cournut S., Servièrre G., 2015. Prendre en compte le volet social de la durabilité des exploitations d'élevage : l'expérience du projet Sociel, 4<sup>es</sup> Renc. Nationales travail en élevage, 15-18.

Cournut S., Chauvat S., Correa P., Dos Santos Filho J.C., Diéguez F., Hostiou N., Pham D.K., Servièrre G., Srairi M.T., Turlot A., Dedieu B., 2018. Analyzing work organization on livestock farm by the Work Assessment Method. *Agron. Sustain. Dev.*, 38, 58.

Dahache S., 2014. L'évolution de la place des femmes en agriculture au prisme des rapports familiaux de production. In : Gasselín P., Choisis J.P., Petit S., Purseigle F. (Eds). EDP Sci., France, 165-182.

Dedieu B., Servièrre G., 2012. Vingt ans de recherche – développement sur le travail en élevage : acquis et perspectives. In : Numéro spécial, Travail en élevage. Hostiou N., Dedieu B., Baumont R. (Eds). 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.

Depoucent 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.

Depoucent C., Veyre J., Pupin-Ruch M., Kling-Eveillard F., Philibert A., Guillaum 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. *J. Dairy Sci.*, 101, 1-13.
- Fillonneau G., 2012. Du déclassement professionnel à la désaffectation 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. In : Numéro spécial, Travail en élevage. Hostiou N., Dedieu B., Baumont R. (Eds). *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<sup>es</sup> Renc. 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 ? *Écon. 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.
- Corvan 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. In : Numéro spécial, Travail en élevage. Hostiou N., Dedieu B., Baumont R. (Eds). *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., Cournot S., Rapey H., Taverne M., 2015. La contribution de l'élevage au développement durable des territoires : points de vue d'acteurs du Livradois-Forez. Diemer A., Marquat C. (Eds). *Éditions De Boeck*. 163-177.
- 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. <https://doi.org/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. *J. Agromed.*, 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. *Écon. 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. (Eds). *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. In : Numéro spécial, Travail en élevage. Hostiou N., Dedieu B., Baumont R. (Eds). *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<sup>e</sup> Journées Rech. Sci. 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.
- Servière G., Chauvat S., Hostiou N., Cournot S., 2018. Le travail en élevage et ses mutations. *Renc. Rech. Rum.*, 24, 10p.
- 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](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. Évaluer la durabilité des systèmes d'activités des ménages agricoles pour accompagner les projets d'installation en agriculture. La méthode EDAMA. In *ISDA 2010*. Montpellier, France. 14p.
- Torrès O., 2000. Du rôle et de l'importance de la proximité dans la spécificité de gestion des PME. In : 5<sup>e</sup> Cong. Int. 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.

## 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'acquiescer

une maîtrise technologique mais apportent de la souplesse et permettent des gains de temps. Le développement du salariat et de la féminisation des chefs d'exploitation, 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.

## Abstract

---

### **Work in Livestock and its changes**

*For livestock farmers, the diversity of tasks, the freedom to act as he/she 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 increasing size 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 role by society. Automation and robotization demand to acquire technological mastery, but allow time-saving and bring flexibility in organizing days. Wage-earning and 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 other 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.*

SERVIÈRE G., CHAUVAT S., HOSTIOU N., COURNUOT S., 2019. Le travail en élevage et ses mutations. INRA Prod. Anim., 32, 13-24.

<https://doi.org/10.20870/productions-animales.2019.32.1.2418>