



**HAL**  
open science

# L'élevage de précision : quels changements dans l'organisation du travail et la gestion de données en élevage ?

Camille Désiré, Nathalie Hostiou

## ► To cite this version:

Camille Désiré, Nathalie Hostiou. L'élevage de précision : quels changements dans l'organisation du travail et la gestion de données en élevage ?. 4es Rencontres Nationales sur le Travail en Elevage, Nov 2015, Dijon, France. hal-02740598

**HAL Id: hal-02740598**

**<https://hal.inrae.fr/hal-02740598v1>**

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.

# 4<sup>es</sup>

## Rencontres nationales travail en élevage

des acteurs du développement,  
de la recherche et de la formation



5 et 6 novembre 2015  
à AgroSup Dijon

# Recueil des contributions

RMT  
Travail  
en élevage



# Sommaire

## Interventions en séance plénière

Regards croisés sur l'attractivité du métier d'éleveur .....	7
L'utilisation de nouvelles technologies en élevage : quels équilibres pour le travail des éleveurs ? .....	11
Prendre en compte le volet social de la durabilité des exploitations d'élevage : l'expérience du projet Sociel .....	15
Transformation des conditions de travail en élevage et santé au travail.....	19
Travail et métier dans des élevages d'Europe du Nord : d'éleveur à business man.....	23
Le salariat en élevage : évolutions, formes et relations entre éleveurs et salariés .....	27
L'accompagnement humain, un nouvel axe de développement pour les Chambres d'agriculture ? .....	31
Systèmes d'élevage et métiers d'éleveurs : quelles images sont véhiculées auprès des jeunes en lycées agricoles ? .....	35
Soigner le travail, un enjeu de santé et de développement des personnes et des organisations .....	39
Les emplois directs et indirects liés à l'élevage français .....	43

## Ateliers

<b>Atelier 1 : Comment renforcer l'image, l'attractivité et l'acceptabilité du métier d'éleveur ? .....</b>	<b>49</b>
Faire participer les jeunes à la construction d'une image positive du métier d'éleveur.....	50
Image du métier de salarié en élevage porcin auprès d'élèves de lycées agricoles.....	52
Des éleveurs "ambassadeurs de l'élevage" pour communiquer sur leur métier auprès des jeunes .....	54
<b>Atelier 2 : Reconversion dans l'agriculture : rêve ou réalité ? .....</b>	<b>56</b>
Création d'activité et installation agricole en dehors du cadre familial .....	57
Accompagner les éleveurs dans leur projet de transmission .....	59

<b>Atelier 3 : L'élevage de précision : enjeux et impacts sur le travail des éleveurs. Ces technologies joueront-elles un rôle dans l'attractivité du métier ? .....</b>	<b>61</b>
L'élevage de précision : quels changements dans l'organisation du travail et la gestion de données en élevage ? .....	62
L'élevage de précision, opportunité ou menace pour la relation homme-animal dans l'élevage? .....	64
<b>Atelier 4 : Durabilité sociale des exploitations agricoles : comment l'aborder, l'évaluer et l'améliorer ? .....</b>	<b>66</b>
Retour sur la construction et l'utilisation d'une grille d'évaluation de la durabilité des exploitations laitières adhérant à l'AOP Cantal : zoom sur la durabilité sociale .....	67
La durabilité sociale, enjeux et leviers de performance pour les exploitations de lycées agricoles : accompagnement stratégique de six exploitations en Rhône-Alpes .....	69
<b>Atelier 5 : Transformations du métier d'éleveur et santé : quels constats et quels leviers d'actions ? .....</b>	<b>71</b>
Les conséquences socio psychologiques des politiques agricoles : comparaison France-Suisse-Québec.....	72
Comprendre le métier d'exploitant agricole pour prévenir les risques d'atteinte à la santé ...	74
<b>Atelier 6 : Favoriser la prévention santé .....</b>	<b>76</b>
Comment motiver éleveurs et salariés à se protéger contre les risques professionnels ? ....	77
Elevage cunicole et conditions de travail .....	79
Sensibiliser pour prévenir le suicide - retour sur les actions engagées par l'intergroupe féminin de la FNGEDA .....	81
<b>Atelier 7 : Le travail dans les grandes structures, des collectifs à l'épreuve.....</b>	<b>83</b>
Les grands collectifs en élevage : état des lieux et perspectives en élevages bovin lait et porcin.....	84
Produire du lait dans une grande structure .....	86
L'accompagnement des éleveurs laitiers ayant de grands troupeaux .....	86
L'entrée dans le métier via les grands collectifs.....	86
<b>Atelier 8 : Les éleveurs et leurs nouvelles formes d'organisations collectives.....</b>	<b>87</b>
Exemple d'une coopérative fromagère du Jura.....	88
Rendre visible les arrangements collectifs entre agriculteurs .....	89

<b>Atelier 9 : Les solutions les plus efficaces pour fidéliser et motiver ses salariés.....</b>	<b>91</b>
Comment motiver et fidéliser les salariés ? Témoignages de deux salariés.....	92
Les salariés permanents en élevage bovin laitier auvergnat : quelle autonomie dans le travail ? .....	94
<b>Atelier 10 : La pertinence du conseil dans un contexte d'évolution de la productivité du travail .....</b>	<b>96</b>
L'équilibre entre productivité physique et économique du travail, exemple de l'élevage laitier breton .....	97
Ergonomie et conseil en relations humaines : de nouvelles approches dans l'accompagnement des agriculteurs.....	99
L'accompagnement professionnel ou coaching en agriculture.....	101
<b>Atelier 11 : Formation sur le travail : diverses approches avant, pendant et après l'installation.....</b>	<b>103</b>
Gérer le travail de l'exploitation d'élevage : comment l'aborder en BPREA ? .....	104
Travail en élevage : comment sensibiliser les personnes en phase d'installation ?.....	106
Accompagner les éleveurs sur le travail : un exemple de formation sous l'angle des relations humaines .....	108
<b>Atelier 12 : La place des femmes en élevage .....</b>	<b>110</b>
Des femmes qui changent le visage de l'agriculture .....	111
Spécificités du salariat féminin en élevage porcin.....	113
L'attrait des femmes pour l'élevage.....	115
<b>Posters .....</b>	<b>117</b>



# Interventions en séance plénière





# Regards croisés sur l'attractivité du métier d'éleveur

Jean-François Tourrand, MAAF et Cirad-green, [tourrand@aol.com](mailto:tourrand@aol.com)

D. Neumeister<sup>1</sup>, I. Daoud<sup>2</sup>, H.M. Grosskopf<sup>3</sup>, A.B. Burlamaqui<sup>4</sup>, R.J. Long<sup>5</sup>, A. Faye<sup>6</sup>, P. Strankmann<sup>7</sup>, M.T. Srairi<sup>8</sup>, E. Basuno<sup>9</sup>, S. Hamadeh<sup>10</sup>, L. Wedderburn<sup>11</sup>

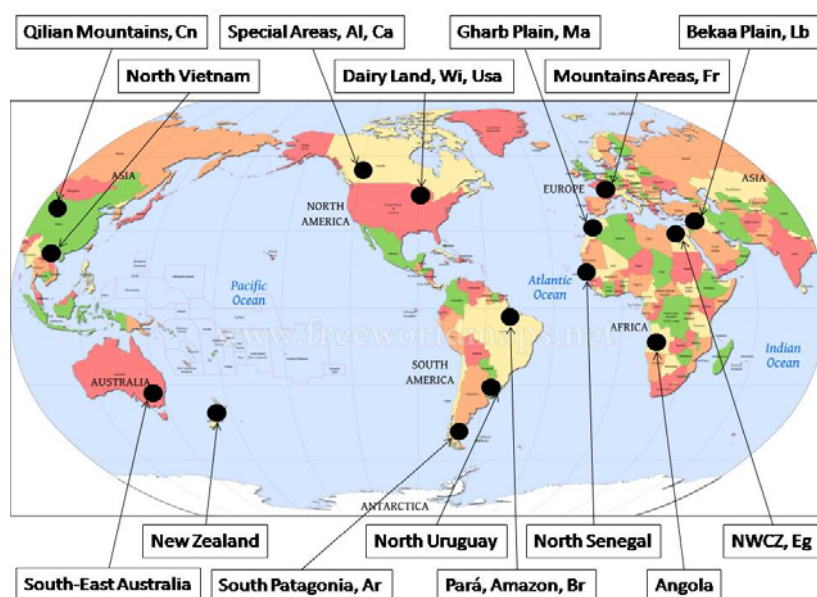
Après avoir, tant bien que mal, fait face aux diverses crises sanitaires des trois dernières décennies du 20<sup>e</sup> siècle, l'élevage s'est retrouvé, dès les premières années du nouveau millénaire, sous le projecteur de l'impact environnemental, fortement allumé en 2005 par le livre de la FAO *Livestock Long Shadow* (Ombre Portée par l'Élevage ou Face Cachée de l'Élevage). Dans le même temps, le "changement global" affecte, selon les régions concernées, diverses composantes du secteur de l'élevage, telles que le climat, l'économie, la société, la culture, la politique, etc.

Face à ce changement global, quid de l'attractivité du métier d'éleveur ? Qu'en pensent les éleveurs eux-mêmes ? Qu'en pensent leurs enfants, et les jeunes en particulier ? Quelles sont leurs attentes, espoirs et craintes ? Quelles perspectives et pour quels scénarios ?

## Matériels & Méthodes

C'est avec l'objectif de répondre à ces questions, qu'ont été interviewés à partir de 2009 des acteurs locaux, en lien direct ou indirect avec l'élevage, dans une quinzaine de régions (Figure 1), dans le cadre du réseau LIFLOD (*Livestock Farming Systems & Local Development*, [www.liflod.org](http://www.liflod.org)).

Figure 1. Les terrains de recherche du réseau LIFLOD



<sup>1</sup> Institut de l'Élevage, Paris, France, ([Delphine.Neumeister@idele.fr](mailto:Delphine.Neumeister@idele.fr))

<sup>2</sup> Matruh Governorate, Marsa Matruh, Egypte ([ibrahim\\_daoud@yahoo.com](mailto:ibrahim_daoud@yahoo.com))

<sup>3</sup> IPA, Montevideo, Uruguay ([hmorales@planagropecuario.org.uy](mailto:hmorales@planagropecuario.org.uy))

<sup>4</sup> Embrapa-Roraima, Boa Vista-RR, Brésil ([amaury.bendahan@embrapa.br](mailto:amaury.bendahan@embrapa.br))

<sup>5</sup> Lanzhou University, Life Science College, Lanzhou City, Gansu Province, Chine ([longri@lzu.edu.cn](mailto:longri@lzu.edu.cn))

<sup>6</sup> IPAR, Dakar, Sénégal ([adamafaye@ipar.sn](mailto:adamafaye@ipar.sn))

<sup>7</sup> Calgary, Canada ([strankmanp@gmail.com](mailto:strankmanp@gmail.com))

<sup>8</sup> IAV Hassan 2, Rabat, Maroc ([mt.srairi@iav.ac.ma](mailto:mt.srairi@iav.ac.ma))

<sup>9</sup> Bogor, West Java, Indonesia ([edibasuno@gmail.com](mailto:edibasuno@gmail.com))

<sup>10</sup> American University of Beirut, Beyrouth, Liban ([shamadeh@aub.edu.lb](mailto:shamadeh@aub.edu.lb))

<sup>11</sup> AgResearch, Hamilton, New Zealand ([liz.wedderburn@agresearch.co.nz](mailto:liz.wedderburn@agresearch.co.nz))

Sur chacun des terrains, la recherche a été menée par une ou plusieurs équipes composées de trois à cinq professionnels des divers secteurs de l'élevage (appui technique, enseignement, recherche...), en prenant soin de diversifier les disciplines et les métiers au sein des équipes. De plus, à chaque fois que cela était possible, un ou deux étrangers issus d'autres régions d'études ont été associés, afin d'avoir un regard extérieur. Les personnes interviewées se rattachent à six grandes catégories d'acteurs de l'élevage : éleveurs ou agro-éleveurs, agents des filières, agents d'appui et de développement, agents territoriaux, financiers et bailleurs de fonds, représentants de l'encadrement (public ou privé) de l'agriculture. En fonction des régions, d'autres interviews ont été recensés dans une catégorie "Autres", en particulier les consommateurs et les urbains. Le nombre d'interviewés varie selon les régions, avec une moyenne d'environ 25-30. L'analyse des données est en cours. Les résultats préliminaires et définitifs pour les premières régions étudiées, ont déjà fait l'objet de publications.

## Résultats

Nous présenterons dans cet article quelques informations générales, puis dans un second temps, les résultats plus ciblés sur l'attractivité du métier d'éleveur.

Eleveur global, face aux mêmes contraintes et en quête de modernité

### *Les nombreuses contraintes*

Peu importe la région du monde dans laquelle il se trouve, l'éleveur du début du 3<sup>e</sup> millénaire est global, c'est-à-dire *fait face aux mêmes contraintes que la plupart des éleveurs de la terre et est généralement en quête de modernité.*

L'éleveur est global pour plusieurs raisons. Tout d'abord sa production, et donc ses objectifs et stratégies, sont en quasi permanence branchés sur **le marché**, ses évolutions et perspectives, notamment dans les pays qui ne bénéficient pas du filet protecteur des aides directes (selon l'OCDE, l'UE représente 6 % de la population, 15 % de la productivité mondiale et 50 % de l'aide sociale). Et lorsqu'il choisit de s'en affranchir, (par exemple dans le cas de circuits courts qui se mettent en place un peu partout), une étude du marché local avant de se lancer reste indispensable.

Le second facteur de globalisation est **la politique environnementale**, omniprésente quelle que soit la région sur la planète, comme l'ont été au cours du 20<sup>e</sup> siècle les questions de santé publique suite aux crises répétées (veaux aux hormones, vache folle, dioxine, etc.).

Le troisième facteur est **le changement climatique** qui concerne à des degrés divers tout éleveur, dans la mesure où il conditionne la productivité de la ressource fourragère et pastorale à la base de la production d'élevage.

Un quatrième facteur, mais loin d'être le dernier, est **le changement sociétal** : technique, social, culturel, politique.

Les **contraintes inhérentes à l'élevage** se retrouvent dans quasiment toutes les régions étudiées. Un premier groupe de contraintes majeures concerne **l'isolement géographique** (qui s'accroît avec la mécanisation/automatisation et l'augmentation de la production par travailleur) : les difficultés d'accès aux services sociaux de base tels que l'énergie, l'eau, la santé et l'éducation, à l'approvisionnement en intrants et à la commercialisation des produits ; et aussi bien sûr au monde urbain et aux loisirs. Cette contrainte peut être levée par des politiques appropriées, mais plusieurs régions ne sont pas en mesure d'assumer leur coût. Cependant, certains acteurs voient dans l'isolement un atout pour leur qualité de vie fondatrice du pastoralisme plus qu'une contrainte.

Le second lot de contraintes concerne **l'astreinte aux bêtes**, l'attention journalière voire plusieurs fois par jour, surtout en période de naissance. Des alternatives existent, en particulier au sein de collectifs de travail ou via la rentrée en bâtiments qui n'est pas toujours pleinement satisfaisante.

Un troisième lot de contraintes regroupe à la fois **la faible reconnaissance du métier**, accentuée par la vague verte/environnementale dénigrant l'élevage et aussi **la faible rémunération de l'activité**, surtout quand on la rapporte au temps passé.

### *Une passion qui se modernise*

Les atouts de l'élevage sont : **une passion largement partagée dans tous les pays** pour le métier d'éleveur, le plaisir de travailler avec des êtres vivants interagissant avec l'homme de manière continue, le sentiment de nature et de liberté, une certaine sécurité apportée par l'activité et aussi par le capital que représente la valeur du cheptel mobilisable notamment lors de coups durs personnels ou économiques.

Tous les terrains font état d'une **attente de plus de modernité**, d'abord dans sa composante technologique, à commencer par les téléphones portables, l'informatique (logiciel de gestion, évaluation satellitaire de la production des parcours, caméra de surveillance des troupeaux, etc.) et internet. Plusieurs éleveurs considèrent également comme modernes les nouvelles formes de production, les mega-farms, les fermes en réseau, les collectifs de travail, issues d'initiatives privées et/ou publiques, comme on peut le constater dans les exemples qui suivent.

### Déclinaison géographique de l'attractivité

#### *Dans la zone bédouine du Nord-Ouest de l'Égypte*

L'élevage était pendant longtemps synonyme de tradition avec ses troupeaux de petits ruminants et de dromadaires gérés à l'échelle de la famille élargie et au sein de la tribu. Celui qui n'a pas réussi ses études reste pour s'occuper du troupeau familial et devient berger. Pour sortir de cette logique, beaucoup de jeunes bergers ont migré généralement dans les pays du Golfe et jusqu'à il y a peu, en Libye. L'objectif est de constituer un petit pécule pour, au retour au pays, se lancer dans son propre élevage ou une autre activité.

Pour satisfaire la demande nationale et internationale croissante en produits animaux, de nouveaux systèmes voient le jour dans la région. Les premiers sont des fermes d'engraissement de moutons, véritables **feed-lots dans le désert** à base de sous-produits issus de l'agriculture irriguée de la vallée et du delta du Nil et situés à proximité d'un point d'eau (puits ou apport par camion-citerne). Le but est d'approvisionner le marché arabe lors des fêtes religieuses.

Les seconds sont des **ateliers intensifs de production de volailles**, à raison de 5 000 individus par bande et 5-6 bandes par an. L'aridité du climat, atténuée par la proximité de la mer, facilite la maîtrise du volet sanitaire.

Coexistent parallèlement à ces systèmes intensifs à base d'intrants, des **systèmes plus intégrés au milieu naturel** et reposant sur une meilleure gestion des parcours et des ressources. Ils nécessitent une approche communautaire à laquelle aspirent de nombreux jeunes éleveurs pour sortir de la logique de la tradition, se projeter, voir leur futur. Mais ces nouveaux systèmes, considérés comme modernes, sont encore loin d'être totalement opérationnels.

#### *Dans les Monts du Qilian, au Nord-Est du plateau tibétain*

L'élevage est rythmé par la transhumance pendant les trois mois d'été, de juin à septembre, les seuls où la température moyenne journalière est supérieure à zéro. Pratiquée à l'échelle du ménage mais en même temps et sur les mêmes lieux que l'ensemble de la famille et du village, la transhumance est perçue par les jeunes comme ludique quand il s'agit d'y passer quelques jours ou quelques week-ends, et comme une contrainte quand il faut rester avec les animaux pendant les deux ou trois mois. Les pistes d'accès sont carrossables et les éleveurs disposent de tentes confortables et de l'équipement complet en électricité solaire, de réseau téléphonique etc. Soutenus par des incitations financières publiques, les quelques jeunes voient leur futur dans une division des tâches entre, d'une part la production de jeunes ovins et bovins par leurs parents incluant la transhumance et, d'autre part, l'engraissement de ces jeunes animaux, voire la production laitière en hors sol dans des ateliers localisés en permanence dans les villages, à proximité de l'alimentation issue de l'agriculture irriguée. Comme dans le cas bédouin et égyptien, des alternatives durables plus intégrées intéressent les pouvoirs publics en raison de leur moindre impact sur les ressources naturelles des parcours.

## *L'Amazonie*

Après deux régions à l'élevage plusieurs fois millénaires, l'Amazonie et son demi-siècle d'élevage bovin fait pâle figure, pourtant la dynamique de l'élevage a été très forte. Avec près de 80 millions de bovins, dont une bonne part est destinée à l'exportation, l'Amazonie constitue aujourd'hui un des premiers bassins de production bovine au monde. L'élevage pionnier, installé sur pâturage après déforestation, est en voie d'interdiction totale au travers d'une politique publique de préservation de l'environnement. Pour s'adapter, les élevages innovent dans les formes de production, les techniques et les pratiques mises en œuvre. L'élevage extensif d'un demi à un bovin à l'hectare devient intensif, jusqu'à 3-4 bovins à l'hectare ; ainsi, des ateliers de plusieurs milliers à dizaines de milliers de têtes sont alimentés avec une production fourragère tropicale et irriguée. L'agriculture familiale adopte des stratégies similaires avec des ateliers de quelques dizaines de têtes.

## **Conclusion**

Le changement global n'est pas encore total et les systèmes traditionnels, ancrés culturellement et à forte charge identitaire ont encore une carte à jouer et de beaux jours devant eux. La professionnalisation et la "technologisation" prennent le pas sur la tradition et les connaissances locales de gestion des troupeaux et de leur alimentation. Ces nouvelles formes d'élevage (y compris les circuits courts) attirent les jeunes, ainsi que les acteurs de la recherche et de l'encadrement qui y voient un renouveau de l'activité d'élevage.

### **L'axe Attractivité du RMT Travail**

Le renouveau de l'élevage est un enjeu majeur pour le dynamisme des filières et pour la vitalité des territoires. L'axe 1 du RMT Travail en élevage, qui a pour thématique l'attractivité des métiers de l'élevage, affiche l'objectif de mutualiser, capitaliser, accompagner et diffuser des expériences qui concourent à améliorer l'attractivité des métiers d'élevage et du conseil. Il se décline en quatre actions complémentaires :

- mieux comprendre les points de vue des élèves et étudiants vis-à-vis des métiers de l'élevage et du conseil et tester des méthodes pour les sensibiliser à ces métiers (cf. atelier "Comment renforcer l'image, l'attractivité et l'acceptabilité du métier d'éleveur ?") ;
- identifier les conditions de réussite de la gestion des compétences des salariés d'exploitation ;
- analyser les nouvelles formes d'installation en élevage (cf. atelier "Reconversion dans l'agriculture : rêve ou réalité ? ") ;
- promouvoir, animer et communiquer autour de ces métiers.

# L'utilisation de nouvelles technologies en élevage : quels équilibres pour le travail des éleveurs ?

Jocelyn Fagon, Institut de l'Élevage, [jocelyn.fagon@idele.fr](mailto:jocelyn.fagon@idele.fr)  
Nathalie Hostiou, Inra, [nhostiou@clermont.inra.fr](mailto:nhostiou@clermont.inra.fr)

Face aux enjeux économiques et structurels, aux interrogations de la société en termes de respect de l'environnement, de bien-être animal, de sécurité alimentaire, l'élevage de précision apporte des éléments de réponse et se positionne sur les différents champs de la durabilité des systèmes : économique, environnemental et social. Ces technologies doivent *in fine*, aider les éleveurs dans leurs prises de décision, en complément de leurs savoir-faire et observations. Leur introduction dans un élevage modifie plusieurs dimensions du travail des éleveurs ainsi que leur regard sur leur métier, les compétences requises et la relation avec leurs animaux.

## Gains de temps et de souplesse horaire pour des interventions anticipées et mieux ciblées

La réalisation de la tâche par des automates, la collecte de données par les capteurs, leur stockage et leur traitement centralisé ainsi que leur restitution sous forme d'alertes ou de rapports synthétiques permettraient aux éleveurs des gains de temps dans les actes à effectuer, le traitement de l'information et la prise de décision (Banhazi et al., 2012). A partir des informations fournies, les éleveurs peuvent se focaliser uniquement sur les animaux nécessitant une attention particulière, et ainsi **réduire le temps de travail**.

L'élevage de précision est défini par l'utilisation coordonnée d'automatismes, de capteurs pour mesurer des paramètres physiologiques, comportementaux ou de productions des animaux et/ou des caractéristiques du milieu d'élevage (bâtiments d'élevage) et de Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) pour stocker, croiser, échanger et restituer ces informations.

Les capteurs se révèlent d'une grande aide pour alléger les tâches demandant du temps et du savoir-faire telles que la détection des chaleurs, des mammites, des boiteries, des troubles métaboliques, etc. Par exemple, alors qu'un vacher expérimenté est capable de détecter en moyenne 50 à 55 % des chaleurs de ses vaches (Chanvallon et al., 2012), un détecteur automatisé atteint des performances de 59 à 99 % (Rutten et al., 2013). Pour un troupeau de 400 vaches laitières en vêlages groupés, le gain de temps pour la détection des chaleurs serait de 2 heures par jour (Jago, 2011).

Plus que le temps économisé, les éleveurs mettent en avant **la souplesse du travail** permise par ces outils. Ainsi certaines tâches sont supprimées ou réalisées à d'autres moments de la journée, comme par exemple, la surveillance des vaches ou des porcs effectuée à partir d'une tablette numérique et non plus depuis le bâtiment d'élevage (Hostiou et al., 2014).

Au gain de temps annoncé et observé se rajoutent **des nouveaux temps liés à la maintenance** de ces automates, capteurs et ordinateurs et du temps **d'analyse des données**. Si gain de temps il y a, reste à définir pour l'éleveur comment le réinvestir ? Surveiller le troupeau, augmenter la productivité du travail, réaliser d'autres tâches de l'exploitation, développer un autre atelier, se diversifier, disposer de temps libre ? Les résultats d'une enquête récente en Bretagne montrent que 28 % des exploitants avec robots de traite affirment prendre plus de week-ends qu'avant. 35 % estiment avoir gagné davantage en souplesse qu'en temps de travail (Fleuret et Marlet, 2014).

## Pénibilité physique et mentale

Les technologies de précision conduisent aussi à **réduire la pénibilité physique** du travail en déchargeant l'éleveur de tâches contraignantes (Jago et al., 2013). En élevage ovin, les cages de pesée automatique des agneaux couplées à l'identification électronique (boucles et portes) et à une liaison wifi pour la transmission des informations vers l'ordinateur de stockage, facilitent le transfert de données, les fiabilisent et améliorent le confort de travail. En élevage porcin, l'utilisation de capteurs pour mesurer la hauteur d'aliment dans les silos évite aux éleveurs de monter vérifier eux-mêmes (TechPorc, 2014).

Les capteurs qui détectent l'évènement (apparition des chaleurs, déclenchement d'un vêlage, vitesse de mise-bas, suspicion de mammites...) sont également un moyen **d'alléger le stress** des éleveurs. Cependant, **la charge mentale peut s'accroître** du fait de la masse et la complexité des informations à trier et analyser, de la difficulté à maîtriser certaines technologies, de l'augmentation du risque de pannes et des alarmes qui peuvent se déclencher à tout moment de la journée et de la nuit. Les éleveurs semblent trier les informations nécessaires et n'expriment pas souvent de stress par rapport à la quantité d'informations reçues (Désire, 2015). La gestion des alarmes rend nécessaire d'établir des priorités pour décider à quel moment intervenir afin de préserver l'autonomie décisionnelle des éleveurs.

## Nouvelles compétences à acquérir pour les éleveurs et l'ensemble du collectif de travail

L'adoption de ces technologies **requiert de nouvelles compétences** pour l'analyse des données, la surveillance et le maniement des automates. Elles peuvent s'acquérir lors d'une période d'apprentissage suite à l'acquisition de la technologie (formation initiale ou continue), mais les conséquences sur le travail et les performances du troupeau ne sont pas toujours bien évaluées (Eastwood et al., 2012). La phase d'apprentissage est d'autant plus courte et facile que l'outil est simple d'utilisation (peson automatique en volailles vs robot de traite) (Désire, 2015). Les compétences pour intervenir dans ces systèmes très technologiques se posent aussi pour les salariés et les structures employeuses de main-d'œuvre (Cuma, groupement d'employeurs) ou encore les vétérinaires, techniciens et conseillers qui interviennent dans l'élevage. Les personnes bénévoles ou les voisins éleveurs qui assurent des chantiers d'entraide ou des remplacements demanderont aussi à être formés (constituer un binôme technologique). De nouveaux réseaux et parcours d'apprentissage sont à organiser.

## Des relations homme/animal à reconsidérer

L'usage de technologies de précision **interroge la relation entre les éleveurs et les animaux** car de probables répercussions sur celle-ci, fondatrice du métier d'éleveur, sont attendues. L'automatisation de différentes tâches dans l'élevage, limitant les contacts entre l'homme et l'animal, diminuerait les possibilités pour l'éleveur d'observer le comportement, la santé et le bien-être des animaux. Les nouvelles technologies réduisent plus particulièrement les relations homme-animal les plus régulières, voire les plus positives, fondées sur la satisfaction des besoins des animaux comme la traite ou l'alimentation. Pour éviter de restreindre ces interventions aux actes contraints et stressants (vaccination, parage, écornage, castration), certains éleveurs réinvestissent dans du temps d'observation, à des moments choisis, qui perturberait moins les animaux et adoptent des attitudes apaisantes à leur contact.

## Pour conclure... ou plutôt pour ouvrir

La mise en place d'une technologie dans les élevages modifie le contenu et la nature des tâches réalisées (Tableau 1). Elle a donc des conséquences sur différentes dimensions du travail qu'elles soient organisationnelles (qui fait quoi et quand) mais aussi sociologiques (rapport au travail, au métier et aux animaux). Or, si peu d'études ont été menées jusqu'à présent pour quantifier l'incidence de l'introduction de ces technologies sur les temps de travaux, les références sont encore moins nombreuses pour objectiver les autres dimensions du travail (pénibilité physique, pénibilité mentale, confort de travail, réorganisation du travail, compétences, relation homme-animal). Ainsi, des questions demeurent sur la perception et la représentation du métier dans ces exploitations : de la part des éleveurs (l'accès aux technologies est-il source d'attractivité pour tous ?) mais également de la part de la société (quel regard sur des élevages où l'automatisation est croissante ? Quelle évaluation du bien-être animal ?...). Les relations homme-animal sont, elles aussi, amenées à évoluer. Paradoxalement, il peut y avoir une réduction des contacts directs mais, une meilleure connaissance physiologique des animaux.

**Tableau 1 : Synthèse des impacts de l'élevage de précision sur différentes dimensions du travail**

	<b>Impacts positifs</b>	<b>Impacts négatifs</b>
Temps de travail	Diminution du temps de travail par automatisation des tâches, aide à la prise de décision et détection précoce des problèmes sanitaires, ciblage des interventions.	Augmentation du temps de travail pour gérer le matériel, traiter les données dans des troupeaux de grande taille, surtout en cas de panne ou de mauvais paramétrage du logiciel, source d'erreurs, d'autant plus en période d'apprentissage.
Productivité du travail	Augmentation de la taille du troupeau ou diversification des activités sans augmentation de la taille du collectif de travail.	Diminution de la productivité du travail en cas de dysfonctionnement. Obligation d'augmentation de la productivité du travail pour amortir les investissements importants
Astreinte	Réorganisation du travail en limitant les tâches d'astreinte (traite, distribution de l'alimentation...).	Astreinte des alarmes jour et nuit, connexion permanente avec l'exploitation.
Pénibilité (physique et mentale)	Eleveur remplacé par automate(s) pour certains travaux physiques et répétitifs. Diminution de la charge mentale (la technologie détecte des problèmes sanitaires ou des moments opportuns d'intervention auprès des animaux, => sécurisation et anticipation des décisions).	Augmentation de la charge mentale car : <ul style="list-style-type: none"> <li>• nombre d'informations et complexité pouvant rendre la prise de décision plus difficile ;</li> <li>• technologie parfois compliquée ;</li> <li>• augmentation du risque de panne ;</li> <li>• alarmes pouvant se déclencher à tout moment.</li> </ul>
Compétences	Pour certaines tâches, remplacement de main-d'œuvre qualifiée parfois difficile à trouver. Acquisition de nouvelles compétences (gestion et traitement de données, gestion d'automates) vécue comme valorisante pour le métier d'éleveur. Nouvelle formation et réseau d'apprentissage à mettre en œuvre.	Difficultés à gérer de nouvelles tâches et à acquérir les compétences (gestion de système informatique par exemple, surveillance voire maintenance des automates...). Remplacement plus difficile.

Quoi qu'il en soit, la balance entre amélioration de la qualité de vie et performances économiques devra être évaluée pour décider de la pertinence de l'investissement (rapport coûts/bénéfices). Les investissements engagés initialement par l'élevage de précision peuvent être conséquents, se raisonnent sur plusieurs années (mode de financement, amortissement, révision et frais d'entretien annuels) et parfois par seuil de dimension, laissant peu de place aux évolutions progressives. Par exemple le robot d'alimentation est calibré pour une taille de troupeau optimale et la flexibilité peut alors coûter cher. Au vu des engagements financiers concernés, il peut être plus difficile de revenir en arrière pour les éleveurs.

Les investissements réalisés pour s'équiper avec ces nouvelles technologies peuvent être plus modérés, par exemple dans le cas de dispositifs de surveillance des chaleurs. L'achat collectif en copropriété ou en Cuma (détecteurs de vêlage) réduit les coûts d'acquisition tout en facilitant les échanges entre usagers et les compétences à acquérir par les éleveurs. A l'avenir, les Cuma pourraient aussi tenir un rôle pour l'achat d'outils plus coûteux comme par exemple les drones pour la gestion des cultures, y compris de l'herbe.

Si de nombreuses technologies ont été développées dans les filières les plus intensives (porcs, volailles, bovin lait), les applications concernent tout autant les élevages extensifs, en montagne, par exemple pour la géolocalisation de troupeaux, l'utilisation de clôture virtuelle, et des systèmes anti-loup.

L'élevage de précision est susceptible d'exercer un attrait pour le métier notamment de jeunes en quête de modernité, mais peut aussi se révéler sources d'échecs s'il n'est pas adapté aux besoins et aux compétences des éleveurs. L'offre d'équipements de précision et les champs d'application ne cessent de croître, pour autant leur adoption demeure relativement confidentielle et très variable d'une filière à l'autre. Ceci pose des questions de connaissance initiale, d'apprentissage et d'appropriation de ces nouvelles technologies par les éleveurs comme de réticences propres à leur utilisation. Les éleveurs pourraient être davantage associés à la conception de ces nouvelles technologies afin d'aider les entreprises, souvent privées, à mieux prendre en compte les besoins des utilisateurs.

**Remerciements** : Les auteurs remercient le groupe de travail de l'axe "Elevage de précision" au sein du RMT Travail, avec qui, de nombreux éléments présentés ici, sont régulièrement échangés.

## Bibliographie

Banhazi T.M., Lehr H., Black J.L., Crabtree H., Schofield P., Tschärke M., Berkman D., 2012. Precision Livestock Farming: an international review of scientific and commercial aspects. *Int J Agric Biol Eng*, 5, 9p.

Chanvallon A., Gatien J., Lamy J.-M., Girardot J., Davière J.-B., Ribaud D., Salvetti P., 2012. Evaluation de la détection automatisée des chaleurs par différents appareils chez la vache laitière, *Renc. Rech. Ruminants*, 19, 397-400.

Désire C., 2015. L'Elevage de Précision : changements dans l'organisation du travail et la gestion de données dans des exploitations laitières, porcines et avicoles. Mémoire de fin d'études, SupAgro Montpellier, 78p.

Eastwood C., Chapman D., Paine M., 2012. Networks of practice for co-construction of agricultural decision support systems: Case studies of precision dairy farms in Australia. *Agr Syst* 108, 10-18.

Hostiou N., Allain C., Turlot A., Chauvat S., Pineau C., Fagon J., 2014. L'élevage de précision: quelles conséquences pour le travail des éleveurs ?, *Inra Productions Animales*, 27(2), 113-122.

Fleuret M., Marlet A., 2014 De la salle de traite au robot, quels impacts ? *Terra*, 23-29

Jago J., Eastwood C., Kerrish K., Yule I., 2013. Precision dairy farming in Australasia: adoption, risks and opportunities. *Anim Prod Sci*, 53, 907-916.

Jago J., 2011. Automation of estrus detection. *Dairy NZ technical series*, December 2011. 2-7.

Rutten C.-J., Velthuis A.-G.-J., Steenveld W., Hogeveen H., 2013. Invited review: Sensors to support health management on dairy farms. *J. Dairy Sci.*, 96, 1928–1952.

Tech PORC. Dossier spécial : nouvelles technologies. N° 17, mai-juin 2014. pp 5-16



# Prendre en compte le volet social de la durabilité des exploitations d'élevage : l'expérience du projet Social

Sylvie Cournut, VetAgro Sup Clermont-Ferrand, UMR Métafort, [sylvie.cournut@vetagro-sup.fr](mailto:sylvie.cournut@vetagro-sup.fr)  
Gérard Servière, Institut de l'Élevage, [gerard.serviere@idele.fr](mailto:gerard.serviere@idele.fr)

Le concept de développement durable, largement diffusé dans le secteur agricole, a suscité de nombreuses méthodes d'évaluation (Rosnoble et al., 2006 ; Bockstaller et al., 2009) traitant surtout des dimensions économiques et environnementales. La dimension sociale de la durabilité des exploitations reste nettement moins documentée, que ce soit dans les opérations de recherche, dans les démarches de conseil, dans l'enseignement ou les méthodes et outils d'évaluation (Guillaumin et al., 2007 ; Lebacqz et al., 2013 ; Vilain et al., 2008). C'est pourtant une dimension essentielle pour comprendre le fonctionnement des exploitations d'élevage, les transformations en cours et réfléchir les futurs possibles (Dedieu et Servière, 2012 ; Bernués et al., 2011). La demande est forte de la part de différents acteurs en lien avec l'élevage de disposer d'outils et méthodes pour mieux appréhender le volet social dans les approches globales et territoriales des exploitations. Des propositions en ce sens contribueraient également au renouvellement de l'argumentaire socio-technique sur les différentes facettes du métier d'éleveur, sur les façons "durables" de l'exercer et sur la contribution de l'élevage à la durabilité du territoire dans lequel il est inséré.

## Une dimension difficile à prendre en compte

Peu d'indicateurs de durabilité sociale dans les méthodes d'évaluation

De nombreuses méthodes et outils abordent la dimension sociale de la durabilité en proposant des indicateurs, même si leur nombre est toujours déséquilibré par rapport aux deux autres dimensions de la durabilité. (ex : IDEA, EVAD, OPTA, RefAB).

La prise en compte de la durabilité sociale diffère selon *l'objectif* que se fixent les auteurs (évaluer des systèmes agricoles, construire un observatoire, accompagner un projet, élaborer des références...), *le périmètre du système étudié* (l'exploitation agricole, le système d'activité du ménage, l'entreprise dans son territoire...) et les *méthodes de construction* des indicateurs (expertise, bibliographie, co-construction avec les acteurs), ces trois registres étant très liés entre eux.

Les différents champs de la durabilité sociale

La première difficulté pour aborder la durabilité sociale est due au *nombre de ses champs d'investigation*. Elle concerne l'agriculteur (bien être, stress...), ses associés (entente,...) et salariés (sécurité,...) éventuels, sa famille (cadre de vie), son exploitation (quantité de travail,...), ou encore le territoire dans lequel elle est insérée (emploi, voisinage et paysage) (Fourrié et al., 2013 ; Guillaumin et al., 2007), avec des enjeux propres à chacune de ces *échelles d'analyse*. Les outils d'évaluation distinguent souvent la *durabilité dite interne*, celle attachée à l'exploitation et englobant, en les différenciant rarement, l'échelle de l'individu et celle de la famille, et la *durabilité externe* qui renvoie à la participation de l'exploitation à la durabilité de son territoire (Lebacqz et al., 2013 ; Terrier et al., 2010).

La nature **subjective** de la durabilité sociale

La fréquente mobilisation de *données qualitatives, pour la plupart subjectives*, constitue la seconde difficulté. Les propositions méthodologiques pour y remédier telle que la codification des indicateurs avec l'échelle de Likert, imposent soit une autoévaluation qui appauvrit l'information, soit une graduation des modalités de réponse qui rend l'approche normative. Ainsi la quantification très facile du nombre de semaines de congés annuels, ne rend pas compte de la perception des individus ; certains éleveurs estiment qu'une semaine de vacances leur suffit largement ("*il faut vraiment que ma femme insiste !*") quand d'autres considèrent que deux semaines sont un minimum ("*une semaine en été, une en hiver, c'est une priorité*").

## La nature **située** de la durabilité sociale

La troisième difficulté pour aborder la durabilité sociale est sa dépendance au contexte. Les spécificités liées aux territoires et aux filières de production (types de collectifs de main-d'œuvre, dynamiques collectives) se traduisent par des différences de références techniques, sociales et d'attentes des acteurs locaux vis-à-vis de l'élevage. Comme l'illustre ce propos d'éleveur : "*avoir du temps libre, ce n'est pas plus mal ; avant on nous aurait traités de fainéants*", la durabilité sociale est construite socialement et culturellement par les hommes dans un contexte donné à un moment donné (Boogard et al., 2011).

## Un projet pour renforcer la prise en compte du volet social

Le projet Sociel<sup>12</sup> vise à renforcer le volet social dans les approches globales et territoriales des exploitations d'élevage et à fournir des clés de lecture et de compréhension de leur durabilité sociale. Son objet d'étude est le système d'exploitation-famille, ses combinaisons d'activités et son inscription dans le territoire (Terrier et al., 2010).

### Choix méthodologiques

Pour tenir compte de *la nature subjective et située de la durabilité sociale*, des choix méthodologiques sont affirmés :

- une *approche non normative* qui s'appuie sur la co-construction avec les éleveurs et les acteurs des territoires et des filières, des registres et critères de durabilité sociale ;
- une *approche descriptive et compréhensive*. Il s'agit de donner à voir la diversité de ces registres relevant de la durabilité sociale, à les expliciter et non pas à établir un diagnostic. Charge ensuite aux acteurs de terrain de le construire à partir des ressources que nous leur fournirons et en fonction de leurs objectifs ;
- *l'articulation de la durabilité interne* (le travail, son organisation, sa pénibilité, la conception du métier d'éleveur, les congés...) et de *la durabilité externe* (contribution à l'emploi, ouverture aux préoccupations sociétales, traçabilité des produits, ...) ;
- la prise en compte des *spécificités territoriales* par la construction et l'application de la démarche dans des territoires contrastés.

### Un dispositif multi-terrain associant point de vue d'éleveurs et d'acteurs

Le projet s'appuie sur un dispositif mis en œuvre dans quatre territoires présentant des contextes socio-culturels et de production différents avec, dans chacun d'eux, le choix de deux types de systèmes de production emblématiques : un territoire périurbain dans la Sarthe pour des élevages hors-sol (volaille et porc) ; un territoire pastoral dans les Cévennes pour des élevages ovins et ovin-oignons doux ; un territoire herbager de montagne dans le Livradois-Forez pour des élevages laitiers et ovins ; un territoire de polyculture-élevage dans l'Argonne pour des systèmes bovins lait et bovins viande.

Dans chaque territoire, des entretiens qualitatifs ont été menés auprès d'éleveurs (8) et d'acteurs variés (8), qui visaient l'émergence de différents registres de la durabilité sociale et d'éléments pour les expliciter.

### Une démarche **pluridisciplinaire, itérative et inductive**

Un groupe méthodologique pluridisciplinaire associant chercheurs et conseillers, a procédé de manière itérative et inductive pour construire la démarche. Il a élaboré les guides d'entretiens en croisant bibliographie et expertise, puis conçu et réalisé la formation des enquêteurs. Les entretiens ont été enregistrés et retranscrits avec une place importante réservée aux verbatims. La grille d'analyse ébauchée à partir des premiers dépouillements a été enrichie et consolidée par l'analyse (encore en cours) de l'ensemble des entretiens.

Les analyses intra-terrains et inter-terrains à venir expliciteront les différentes facettes de la durabilité sociale en identifiant celles spécifiques à un territoire et celles plus génériques.

---

<sup>12</sup> Projet Cas Dar (2014-2016) "*Analyse de la durabilité sociale des exploitations d'élevage dans leurs territoires*", construit dans le cadre du RMT Travail et piloté par l'Institut de l'Élevage.

## Une grille pour aborder la durabilité sociale

Une diversité de registres organisée en quatre axes

De l'analyse des entretiens émerge une diversité de registres, rendant compte de la durabilité sociale des exploitations, que nous avons organisés autour de quatre grands axes.

Le premier décrit la *situation actuelle de l'éleveur et de sa famille* et les écarts à ce qui est souhaité. Il renvoie aux motivations ayant guidé l'installation (choix de l'activité, du lieu), à la fierté et au plaisir (et à leurs contraires) exprimés par l'éleveur vis-à-vis de son métier, au cadre de vie, à la proximité des services, à l'organisation, aux conditions de travail et aux liens entre l'exploitation et la famille.

Le deuxième concerne *l'étendue de la socialisation* en décrivant l'importance et le rôle des réseaux professionnels, associatifs, familiaux, amicaux et de voisinage. Il aborde aussi l'image du métier auprès de ces différentes sphères sociales et les rapports que l'éleveur entretient avec ses animaux.

Le troisième s'intéresse aux *capacités d'adaptation* en abordant les questions de santé physique et psychique, de formation, d'expérience, de temps disponible pour les activités privées et d'articulation entre les différentes activités dont les responsabilités professionnelles. Il aborde enfin la trajectoire de l'exploitation et les propriétés de résilience du système dont elle rend compte (aptitude à encaisser des événements tels que des accidents sanitaires).

Le dernier concerne *l'implication dans le territoire* en abordant l'usage partagé de l'espace, les relations avec la filière, l'administration et les politiques, le patrimoine, l'identité territoriale et l'emploi.

Garder la richesse explicative des informations en croisant les faits avec les opinions

Un même fait peut renvoyer, selon les situations, à plusieurs facettes de la durabilité sociale. C'est par exemple le cas pour l'appartenance à une Cuma qui peut être argumentée par l'éleveur comme le dernier lieu de socialisation dans un environnement sans voisin ou comme un lieu d'investissement pour créer une dynamique collective de groupement d'employeurs. Afin de garder la richesse de ces explications, chaque critère de la grille est donc décrit à l'aide de trois types d'informations : *le fait* soit la présentation "neutre" d'une réalité, *l'opinion* de l'éleveur ou de l'acteur et le *verbatim* qui l'illustre et la colore.

## Expliciter la durabilité sociale dans sa complexité

Outre la production méthodologique liée à la grille qui s'enrichira au cours du projet pour être intégrée dans une "banque de ressources pour aborder la durabilité sociale des exploitations d'élevage", l'analyse des entretiens est riche d'enseignements.

Articulation entre la durabilité sociale interne et externe

Elle montre comment les durabilités interne et externe sont imbriquées (et indépendantes du circuit de commercialisation). Les éleveurs de poulets de Loué sont fiers d'appartenir à une filière de renommée nationale "*Ils ont tous le panonceau Loué à l'entrée de leur ferme*", porteuse d'identité territoriale "*un atout majeur, à la fois en termes d'image, de préservation du tissu rural, de paysage, de qualité des produits ...*". Un autre exemple concerne le Livradois-Forez où le Département encourage les circuits courts qui d'après lui "*brisent l'isolement et restaurent la fierté du travail*" et contribuent à créer de la valeur ajoutée localement.

## Renouveler l'argumentaire en faveur de l'élevage

Les acteurs privilégient souvent la dimension économique ou environnementale de la durabilité, mais en approfondissant la discussion, le volet social redevient fondamental. Pour promouvoir l'image du métier, les dires d'éleveurs qui expriment leur passion peuvent être croisés avec ceux des acteurs qui reconnaissent le rôle économique "*un éleveur, c'est 7 emplois*" (directeur de coopérative), socio culturel "*qui dit famille dit école...*" (conseiller agricole) et écologique de l'élevage dans le territoire "*là où en plaine l'élevage disparaît la pollution augmente*" (environnementaliste). Ce croisement des dires d'acteurs et d'éleveurs construit un discours positif sur l'élevage et sur sa nécessaire redynamisation.

## Rendre visible la fragilité de certaines situations

Une entrée "par le social" rend plus visible qu'une approche technico-économique des fragilités voire des situations de souffrance. Le mal-être et les difficultés liées à la surcharge de travail par exemple, au manque de reconnaissance, au sentiment d'isolement ressortent des propos de certains éleveurs, mais aussi d'acteurs qui en sont témoins : "*il faut recréer de la fierté chez les éleveurs*", "*le problème aussi c'est l'acceptabilité de l'élevage*".

## Pour conclure

La démarche proposée met en perspective les opinions et les faits, les regards d'acteurs et d'éleveurs, articule différentes échelles : l'individu, la famille, le collectif de travail, la filière, le voisinage pour se donner les moyens d'une analyse compréhensive de la durabilité sociale des exploitations dans leur territoire. Le "retour" au terrain pour répondre à une demande individuelle ou collective d'éleveurs, voire d'une collectivité territoriale d'évaluation de durabilité sociale permettra de tester l'efficacité de notre démarche (même si la formalisation des liens avec les dimensions économique et environnementale améliorerait la compréhension des situations dans leur globalité).

## Bibliographie

- Bernués A., Ruiz, R., Olaizola A., Villalba D., Casasús I., 2011. Sustainability of pasture-based livestock farming systems in the European Mediterranean context: synergies and trade-offs. *Livest. Sci*, 139, 44–57.
- Bockstaller C., Guichard L., Kleichinger O., Girardin P., Galan M.-B., Gaillard G., 2009. Comparison of methods to assess the sustainability of agricultural systems. A review. *Agric. Sust. Dev* 29, 223–235.
- Boogaard B.K., Oosting S.J., Bock B.B., Wiskerke J.S.C., 2011. The sociocultural sustainability of livestock farming: an inquiry into social perceptions of dairy farming. *Animal* 5, 1458–1466.
- Dedieu B., Servière G., 2012. Vingt ans de recherche-développement sur le travail en élevage : acquis et perspectives. *Inra Prod. Anim.* 25, 85-100.
- Fourrié L., Cresson C., Letailleur F., Sautereau N., Willot M., Berthier C., Vallas M., 2013. References for organic farming systems: proposal for an innovative analytical frame. *Innov. Agron.*, 32, 271-284.
- Guillaumin A., Hopquin J.P., Desvignes P., Vinatier J.M., 2007. Des indicateurs pour caractériser la participation des exploitations agricoles d'un territoire au développement durable, OTPA.
- Lebacqz T., Baret P.V., Stilmant D., 2013. Sustainability indicators for livestock farming. A review. *Agric. Sust. Dev* 33, 311–327.
- Rosnoblet J., Girardin P., Weinzaepflen E., Bockstaller C., 2006. Analysis of 15 years of agriculture sustainability evaluation methods. In 9th ESA Congress, Warsaw, Poland. 707-708.
- 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.
- Vilain L., Boisset K., Girardin P., Guillaumin A., Mouchet C., Viaud P., Zahm F., 2008. La méthode IDEA Indicateurs de durabilité des exploitations agricoles, 3<sup>e</sup> édition, Educagri.

# Transformations des conditions de travail en élevage et santé des éleveurs

Sophie Madelrieux (Irstea, [sophie.madelrieux@irstea.fr](mailto:sophie.madelrieux@irstea.fr)), Florian Dassé et Colette Macquart (CCMSA), Caroline Depoudent et Marion Pupin-Ruch (CRA Bretagne), Alexandra Destrez et Claire Gaillard (AgroSup Dijon), Céline Marec et Bertrand de Torcy (Trame), Jean-Yves Pailleux (Inra), Nathalie Rousset (Itavi) Gabrielle Sicard (InterAFOCG), Mathias Tourne (CCMSA, [tourne.mathias@ccmsa.msa.fr](mailto:tourne.mathias@ccmsa.msa.fr))

La question de la santé au travail devient l'un des quatre axes structurant du programme actuel (2014-2018) du RMT Travail avec la Mutualité Sociale Agricole (MSA) devenue partenaire du réseau. Un groupe mixte se constitue, avec des ingénieurs conseil directement impliqués sur les questions de santé au travail et de prévention<sup>13</sup> des risques professionnels en agriculture, et des zootechniciens, non spécialistes de ces questions, qui dans leurs entretiens auprès d'éleveurs entendent des expressions de fatigues, de difficultés, mais aussi des satisfactions de retrouver du sens à leur métier, après des changements individuels ou collectifs.

## Genèse de la construction d'une problématique autre que médicale de la santé au travail

N'étant ni médecins, ni psychologues, un intérêt commun se dégage autour :

- des transformations des conditions de travail en élevage et de la construction d'une problématique autre que médicale de la santé au travail ;
- d'une définition systémique de la santé, celle de l'OMS : "santé entendue dans un sens large, avec une approche globale et complexe de l'individu", "un état de bien-être complet, tant physique que mental ou social, qui ne se réduit pas à l'absence de maladie ou d'infirmité".

Le fonctionnement de ce groupe s'est d'abord porté sur l'interconnaissance et un état de l'art dans trois champs : *la santé "mentale"*, *la santé "physique"*, et *la prévention/action*. La littérature s'est révélée foisonnante, des questions se posent partout dans le monde et dès les années 60. Il existe des revues spécialisées, des groupes de travail, des sites internet, des congrès ; différentes approches associées à autant de disciplines, postures de recherche, thématiques<sup>14</sup>, populations étudiées<sup>15</sup>. De leur examen et de nos échanges ressortent quatre enjeux et axes de questionnement : 1) saisir et définir ; 2) enregistrer et mesurer ; 3) expliquer et comprendre ; 4) "guérir" et prévenir, que nous développons dans la suite et illustrons par des travaux et actions menés par des membres du groupe.

## La santé au travail, une réalité "masquée" ? [enjeux : saisir et définir]

Le travail en élevage, son organisation, son intensité, se modifient sous la pression des processus de rationalisation de l'élevage, mais aussi avec les mutations de la famille, du sens du travail dans la société et des demandes sociales adressées à l'élevage (Dufour et Dedieu, 2010). Les liens entre le travail des agriculteurs et le contexte de profonde mutation sont peu pris en compte, notamment la dégradation des conditions de travail et la santé au travail (Béguin et Pueyo, 2011), d'autant plus qu'ils sont difficiles à percevoir, car multifactoriels et complexes. Ils sont également fortement imbriqués avec les aspects de la vie hors-travail, difficiles à isoler et peuvent se doubler d'un certain déni.

<sup>13</sup> Prévention 1 ou primaire : combattre le risque à la source ; prévention 2 ou secondaire : outiller les individus pour les aider à faire face ; prévention 3 ou tertiaire : prendre en charge les individus en souffrance.

<sup>14</sup> Par exemples : le stress et les facteurs de stress, l'isolement, le suicide, les relations vie de famille/travail, les accidents, les maladies, les risques...

<sup>15</sup> Par exemples : les éleveurs laitiers, de porcs, de volailles... ; les salariés ; les jeunes ; les femmes/les hommes - approches genre ; les agriculteurs en difficulté...

Ceci est exprimé par les exploitants eux-mêmes, comme cette agricultrice du Lot : *"j'ai fait un burn-out en 2013. Je ne me suis pas tournée vers la profession, tout ce qui était douloureux, je le gardais à l'intérieur, et je continuais à arborer un sourire de pacotille devant mes pairs, mes proches. En agriculture, nous sommes censés être tous des battants mais nous avons tous nos fêlures, des problèmes qui s'accumulent au fil du temps"*. Cette non prise en considération s'appuie sur différents mécanismes de défenses : une sous-évaluation de la difficulté (*"il y a pire"*, *"tout le monde est dans le même cas"*), la mise en avant de la "force" (*"je suis costaud"*) ou bien la reconnaissance du travail par la souffrance (Gollac et Volkoff, 2006). La santé (économique) de l'exploitation peut aussi être davantage considérée par l'éleveur que sa propre santé. Et cela se retrouve aussi dans l'appareil d'encadrement, les travaux de Salmona (2003) mettent en relief dès 1967 la question des coûts mentaux du développement qui se heurte au déni de l'émergence de la dépression chez les agriculteurs, en lien avec le démarrage et la mise en place des politiques d'incitations économiques dans l'agriculture, alors que nombre de témoignages concordent sur son importance et l'augmentation des suicides en milieu agricole. Réalité masquée mais qui a acquis récemment une visibilité, avec la publication en 2013 de la première étude officielle sur le sujet du suicide en agriculture par l'Institut de veille sanitaire (InVS), relayée dans tous les médias (presse nationale, radio, télévision). Une certaine distance s'opère ainsi entre les faits (dégradation des conditions de travail) et leur perception (sous-estimation des maux du travail, voire leur déni, mais en même temps plus grande visibilité médiatique par moment). Cette réalité masquée exprime aussi les difficultés à définir la santé au travail, avec en filigrane les questions : le travail est-il pathogène ? Si oui, est-ce scandaleux ? Si oui, où commence l'inacceptable ? En dépit de ces différences de perception, un constat est partagé : les contraintes physiques et mentales se cumulent.

## **Un constat partagé : le cumul des contraintes physiques et mentales** *[enjeux : enregistrer et mesurer]*

Le travail des éleveurs se transforme, un des enjeux est d'en mesurer les impacts sur la santé. La MSA met à disposition des bilans annuels sur les accidents du travail et maladies professionnelles. Les chiffres indiquent un nombre d'arrêts de travail en diminution, mais des périodes d'arrêt qui s'allongent (60 jours en 2013) ; une diminution de la pénibilité physique (diminution des efforts physiques intenses et de longue durée, en lien avec la mécanisation, l'automatisation et l'informatisation du travail), mais une augmentation de la pénibilité mentale (sur-mobilisation des fonctions cognitives du travailleur en lien avec un environnement politico-économique de plus en plus incertain et une démultiplication des tâches et exigences). On observe une meilleure prise en compte de la santé par les jeunes installés plus soucieux de préserver du temps pour eux et leur famille que leurs aînés. Au-delà de ces enregistrements, des études visent à évaluer les risques pour la santé dans différents domaines. Le projet HOBO<sup>16</sup> montre que les risques d'accident avec l'animal peuvent être accentués du fait de relations homme/animal dégradées (en lien avec l'augmentation de la taille des troupeaux, la diminution du temps passé avec les animaux) et des perceptions différentes du métier d'éleveur. Autre exemple, le projet Air Eleveur<sup>17</sup> vise à caractériser la manière dont les travailleurs perçoivent les risques liés à leur métier, l'exposition des travailleurs aux poussières et aux gaz et les impacts sur leur santé.

L'autre fait marquant de ces 20 dernières années est la montée d'expression de la souffrance au travail, jusqu'à la mise en visibilité de la problématique du suicide. Aucune donnée sur la mortalité par suicide des agriculteurs n'était en effet disponible jusqu'en 2013. Dans ce contexte, l'InVS et la Caisse Centrale de la MSA se sont associés afin de produire des indicateurs réguliers<sup>18</sup>. Des analyses statistiques cherchent à mettre en liens des données de mortalités (type de mortalité) et des données sociodémographiques (ex : âge, fonction dans l'exploitation) ou professionnelles (ex : localisation géographique, dimension de l'exploitation, forme juridique, secteur d'activité).

---

<sup>16</sup> HOBO, pour relations HOMme-Bovins, est un projet coordonné par Alexandra Destrez (AgroSup Dijon), en partenariat avec la MSA et Bovins Croissance, sur la caractérisation des pratiques des éleveurs de bovins allaitant et de leurs ressentis afin de repérer les pratiques qui permettent d'améliorer la relation homme/animal.

<sup>17</sup> Evaluer et prévenir les risques respiratoires des travailleurs en bâtiment porcin et avicole. Ce projet fait suite à des travaux similaires réalisés en élevage de poules et couvoirs.

<sup>18</sup> La population étudiée a été limitée aux chefs d'exploitation et à leurs conjoints collaborateurs en activité professionnelle, et les premières analyses ont porté sur les années 2007, 2008 et 2009.

## **Individualisation vs causes organisationnelles [enjeux : expliquer et comprendre]**

Des travaux cherchent alors à expliquer et comprendre les liens entre travail et santé. Par exemple Kolstrup et al. (2013) propose une synthèse, à partir des résultats d'études internationales, des facteurs expliquant des taux élevés de dépressions et suicides : fort niveau de stress lié à l'activité, accès facile à des armes à feu, à des pesticides ou médicaments, difficultés financières, sentiment d'échec, manque de soutien social, isolement, attitude personnelle face à l'acceptation de la situation et la recherche de soutien, exposition à des pesticides<sup>19</sup>... Par rapport à ces lectures psychologisantes et individualisantes, d'autres pointent les causes organisationnelles ou encore sociales et culturelles. Des exploitants expriment justement que des changements d'orientation, d'organisation, de re-conception de leur métier et de leurs relations aux autres, notamment aux consommateurs, leur ont redonné goût au travail (Dufour et al., à paraître). Pour Porcher (2010), si le stress est un problème individuel renvoyant aux facultés d'adaptation des individus, humains et animaux, la souffrance au travail est un problème collectif, renvoyant à l'organisation du travail. La psychodynamique du travail examine alors les relations entre les conditions de travail, l'organisation du travail et le bien-être ou la souffrance des travailleurs. L'importance de l'interdisciplinarité est mise en lumière<sup>20</sup>, d'où la plus grande attention portée aujourd'hui à la teneur relationnelle des situations de travail.

## **La prise en compte dans l'action [enjeux : "guérir" et prévenir]**

Les situations dégradées pourraient être évitables à condition de limiter l'impact d'éléments problématiques qui tendent à se combiner (mondialisation, plus grandes attentes des consommateurs, nouvelles normes et contraintes réglementaires) et de prendre en compte la santé au travail dans l'accompagnement des changements stratégiques (calibrage des volumes de production et de la complexité des systèmes à la capacité des individus à faire et à supporter). Dans l'agriculture française, la protection et la prévention sont prises en charge par la MSA et sont très marquées par la mise en place des régimes de sécurité sociale basés sur la réparation (prévention 2 et 3). En 30 ans de prévention au travail pour les salariés agricoles, la fréquence des accidents du travail a diminué de 40 %, aussi la MSA s'est vue confier en 2002 la prévention des risques professionnels des exploitants agricoles. Pendant de nombreuses années, elle s'est développée autour du recours à des équipements de protection individuelle. Aujourd'hui, la prévention collective est privilégiée, et l'enjeu est d'accentuer la prévention primaire qui consiste en un développement d'organisation du travail favorable à l'épanouissement et au bien-être au travail. Deux approches sont développées : directe ou indirecte par le biais de collaborations avec les organismes professionnels agricoles, le législateur, les organisations syndicales. Les actions les plus courantes en prévention sont la sensibilisation/information, la formation et les études de poste. Nous pouvons citer à titre d'exemples d'actions collectives de prévention : des formations à l'évaluation des risques professionnels pour identifier des pistes d'amélioration des conditions de travail des éleveurs ; ou encore des dispositifs d'écoute et d'accompagnement des agriculteurs en difficulté qui ont été mis en place dans différents départements<sup>21</sup>.

---

<sup>19</sup> Dans cette revue de la littérature, des études sont citées suggérant que certains composants présents dans les pesticides interfèrent avec la cholinestérase, enzyme requise dans le fonctionnement du système nerveux et que l'exposition à de tels composants pourrait conduire à anxiété et dépression.

<sup>20</sup> Historiquement, par les débats entre physiologistes - vision du corps souffrant et biomécanique - et ergonomes - vision de l'organisation du travail.

<sup>21</sup> On peut citer "Détresse agriculteurs" dans la Loire, partenariat entre la MSA et l'association Loire Prévention Suicide (voir Travaux et Innovations n°179) ou le Sillon Dauphinois dans les Alpes du Nord où la MSA, les Chambres d'agriculture, Conseils Généraux et Direction Départementale des Territoires de l'Isère, Savoie et Haute-Savoie, ont décidé de s'associer pour venir en aide aux agriculteurs en situation fragile.

## Conclusion/perspectives

Cette exploration des liens entre santé et travail fait ressortir différentes conceptions du travail, de la santé, de l'homme au travail. Si nous revenons sur les axes de questionnement et les perspectives pour un projet commun, il faut à ce terme nous défaire d'un point de vue qui ne verrait dans les relations travail-santé qu'une relation négative et à sens unique (le travail dégrade la santé), pour adopter une approche plus dialectique, intégrant l'investigation des conditions et modalités du travail comme causes de vulnérabilité ET opérateurs de santé. Partageant le double constat que les contraintes pesant sur la santé physique et mentale se cumulent et que ces deux pans de la santé ne sont pas déconnectés, il y a pour nous un enjeu fort à identifier et mesurer ce qui pèse sur la santé au travail des éleveurs. De même, si les "maux" du travail ne résultent pas des seuls travailleurs mais sont liés au rapport au travail des individus, à l'organisation du travail et aux collectifs venant asseoir pratiques et reconnaissance, il y a un enjeu à considérer les organisations des exploitations, les territoires et les filières dans lesquelles elles sont implantées. Il s'agit alors d'envisager les liens entre travail et santé comme analyseur des transformations du travail et de l'emploi. La santé au travail, en tant qu'élément de durabilité des élevages, devrait être le souci et l'affaire de tous : depuis l'enseignement jusqu'à l'éleveur, en passant par le conseiller d'élevage. Or les messages véhiculés autour de la santé dans l'enseignement sont souvent associés à des pathologies (ex : intervention en collège et lycée sur la sexualité et les MST). Il s'agirait maintenant de travailler le plus en amont possible, en collaboration et dans le cadre d'approches pluridisciplinaires, de façon à ce que le travail (re)devienne une composante positive de la santé (en commençant par deux ateliers, lors de ces Rencontres, pour définir des pistes d'action et de travail).

## Bibliographie

- Béguin P., Pueyo V., 2011. *Quelle place au travail des agriculteurs dans la fabrication d'une agriculture durable ? Pistes*, 13 (1).
- Dufour A., Alavoine-Mornas F., Godet J., Madelrieux S., 2015. *Le sens du métier dans les trajectoires des agriculteurs bio. A paraître dans la Revue d'Études en Agriculture et Environnement.*
- Dufour A., Dedieu B., 2010. *Rapports au temps de travail et modes d'organisation en élevage laitier. Cah Agric*, 19.
- Gollac M., Volkoff S., 2006. *La santé au travail et ses masques. Acte de la recherche en sciences solciales*, 3 (163).
- 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 (3).
- Porcher J., 2010. *Contagion de la souffrance entre travailleurs et animaux en production porcine industrielle. Courrier de l'environnement de l'Inra*, 58.
- Salmona M., 2003. *Les champs de la détresse. Agrobiosciences.*



# Travail et métier dans des élevages d'Europe du Nord : d'éleveur à business man

Sophie Chauvat, Institut de l'Elevage, [sophie.chauvat@idele.fr](mailto:sophie.chauvat@idele.fr)

Gérard Servière, Institut de l'Elevage, [gerard.serviere@idele.fr](mailto:gerard.serviere@idele.fr)

Sylvain Gallot, Itavi, [gallot@itavi.asso.fr](mailto:gallot@itavi.asso.fr)

Les filières porcine, avicole et laitière des pays d'Europe du Nord, sont marquées par une concentration des exploitations couplée avec une forte augmentation de productivité de la main-d'œuvre en visant une meilleure rentabilité. Ces évolutions, souvent présentées comme inéluctables et porteuses d'avenir pour l'élevage en France, se sont accompagnées de bouleversements dans l'organisation du travail et la conception du métier d'éleveur. L'analyse de vingt fermes d'Europe du Nord (encadré 1) montre l'importance de la rationalisation des process, de l'externalisation des chantiers et du recours généralisé au salariat qui modifient fortement la nature des tâches et l'identité professionnelle des éleveurs, d'autant plus que les attentes d'une meilleure qualité de vie se renforcent aussi.

## Encadré 1 : Le travail en élevage est pluridimensionnel

*Pour les éleveurs le travail est à la fois un facteur de production économique, une succession de tâches et de chantiers à organiser ainsi qu'une activité qui construit leur identité personnelle et professionnelle. Le projet CASDAR "organisation, productivité et sens du métier dans des élevages innovants" a pris en compte ces 3 dimensions (Chauvat et al., 2014), à travers deux dispositifs d'enquêtes :*

- 56 exploitations d'élevage françaises couvrant une large diversité d'orientation de production (sept filières sont représentées), de taille de collectifs de travail (de 1 à 42 travailleurs), de composition (associés, salariés, bénévoles...) et de bassin de production (six régions).
- 20 exploitations d'Europe du Nord réparties en trois orientations de productions dans quatre pays et choisies comme pouvant préfigurer des évolutions à venir en France.

**Tableau 1 : Répartition des enquêtes par pays et orientations de production**

	<b>Porc</b>	<b>Aviculture</b>	<b>Bovin lait</b>
<i>Allemagne</i>		4	
<i>Danemark</i>	3		3
<i>Pays Bas</i>	4		3
<i>Royaume-Uni</i>		3	

## Des exploitations de grande dimension

Les éleveurs rencontrés ont été choisis avec, comme premier critère de sélection, une forte productivité du travail qui a induit la présence d'une majorité d'exploitations de taille importante (tableau 2). La dynamique d'agrandissement a été très forte et la taille des élevages, dans les cas extrêmes, a été multipliée par 10 ou 15 en à peine vingt ans.

**Tableau 2 : Moyenne de la SAU et de la taille de l'élevage selon l'orientation de production**

	<b>SAU</b>	<b>Elevage</b>
Porc NE <sup>22</sup> (n=6)	Pays Bas : 20 ha Danemark : 480 ha	1 210 truies
Porc E <sup>23</sup> (n=1)	Pays Bas : 9 ha	1 300 places
Volailles de chair (n=7)	93 ha	280 000 places
Bovin lait (n=6)	217 ha	2,75 M° de litres de lait

## Réorganiser le travail

Pour faire face au déploiement des exploitations, les éleveurs ont à la fois recours au salariat, à l'automatisation et à l'externalisation.

### Développement du salariat

Huit exploitations emploient de 4 à 19 salariés et huit autres de 0,5 à 2 salariés. Des éleveurs, notamment au Danemark, recourent à de la main-d'œuvre des pays de l'est plus intéressée par le travail d'élevage et souvent moins bien rémunérée que les salariés danois, ce qui nécessite la mise en place sur l'exploitation d'une gestion de la communication multi-langue. La durée des permis de séjour étant limitée, le turn over de ces salariés est important.

Ceux avec des responsabilités parfois importantes jouent un rôle majeur dans l'organisation et le bon fonctionnement de l'exploitation : compte tenu du temps, donc du coût de leur formation, leur **fidélisation** est cruciale pour tous les managers. Certains versent des primes aux salariés en fonction des performances techniques, d'autres privilégient l'amélioration des conditions de travail (horaires allégés, un après-midi de repos en semaine, mise à disposition d'un logement à proximité de l'exploitation, etc.), l'implication des salariés dans le projet de l'entreprise, une responsabilisation accrue en publiant notamment les performances techniques réalisées : *"Les résultats techniques sont affichés chaque semaine dans le local de pause des salariés où ils mangent ensemble. Ils se coordonnent entre eux"*. (exploitation porcine des Pays Bas).

La **communication interne** est mûrement réfléchi notamment dans les élevages comportant le plus grand nombre de salariés. *"Il est nécessaire d'écouter les employés. S'ils sont mal à l'aise où qu'ils ne comprennent pas bien, ils font du mauvais travail et font perdre de l'argent."* (exploitation laitière danoise). Cette écoute s'avère d'autant plus nécessaire que l'évolution du métier ayant éloigné les managers des bâtiments d'élevage, elle leur permet de conserver une dimension technique minimale. Quelques éleveurs font intervenir des experts (comptables, banquiers, vétérinaires, conseillers de la firme d'aliment) lors de réunions (d'une fois par mois à une fois par an) au cours desquelles les résultats de l'exploitation sont présentés et discutés, pour favoriser l'implication des salariés dans leur travail et les rendre plus fiers de leur entreprise. Dans la plupart des exploitations, des documents écrits précisent les procédures (en plusieurs langues au besoin). Des plannings et carnets de liaison sont mis à la disposition du personnel pour noter les informations nécessaires à la communication entre salariés et avec l'exploitant (animaux malades, matériel abîmé, rations à distribuer, temps travaillé...).

### Mécanisation et automatisation des process

En **aviculture** comme en **production porcine**, de la même façon qu'en France, la distribution de l'eau et de l'alimentation est automatisée de longue date. Les tâches, comme le nettoyage et la désinfection des bâtiments, le ramassage des volailles ou les manipulations de truies et de porcelets, encore peu mécanisées, pénibles et considérées comme non-valorisantes sont souvent externalisées auprès d'entreprises spécialisées ou réalisées par les salariés.

<sup>22</sup> NE : naisseur engraisseur

<sup>23</sup> E : engraisseur

Quatre des six **élevages laitiers** sont équipés de robots de traite (3 à 6 robots par exploitation) et un d'une salle de traite rotative. Les robots sont plébiscités pour la souplesse qu'ils apportent dans l'organisation, l'amélioration du confort de travail et l'augmentation de la productivité par vache en raison d'un accroissement de la fréquence de traite (plus de deux fois par jour), mais ils sont critiqués pour la gestion des alarmes qui incombe dans tous les cas aux éleveurs, notamment la nuit et les week-ends. Le robot facilite le travail des salariés qui assurent cette tâche : *"Le choix de l'achat de robots a été fait en fonction de la main-d'œuvre. La traite ne plaisait pas beaucoup aux employés et demandait beaucoup de main-d'œuvre. Les robots libèrent du temps pour d'autres activités mais la surveillance du troupeau doit être plus rigoureuse et il faut surveiller les résultats des robots."*(exploitation laitière danoise).

Dans nombre d'exploitations, **l'automatisation est concomitante de la collecte d'informations techniques** (quantités d'aliments consommés, poids des animaux, volume de lait produit, etc.) et donc d'un traitement informatisé par le chef d'exploitation ou le salarié responsable de l'atelier ou du site. La conduite de l'exploitation est ainsi facilitée d'autant que les critères de pilotage, à disposition de l'éleveur quasiment instantanément, favorisent une forte réactivité dans la prise de décision.

**La quasi-totalité des éleveurs estime que leur travail est devenu moins pénible grâce à la mécanisation et l'automatisation mais aussi à la délégation des tâches aux salariés ou aux entreprises.**

### Externalisation des tâches

Pour les soins aux animaux, l'externalisation, à des degrés divers, est très répandue (16 éleveurs sur 19 questionnaires renseignés y ont recours). Pour les surfaces, la sous-traitance est très variable en proportion (d'intégrale à inexistante) et en volume (jusqu'à 140 ha pour un cas). Les éleveurs, surtout laitiers et avicoles, externalisent notamment les récoltes, voire les épandages de fumier et lisier et plus rarement les semis. Exceptionnellement un associé ou un membre proche de la famille est chargé de la totalité de ces travaux de saison.

Les principales raisons avancées par les éleveurs pour faire appel à l'entreprise sont :

- la nécessité d'un **savoir-faire ou de compétences particulières**,
- le besoin de **beaucoup de personnel sur un temps restreint** qu'il serait difficile de fournir avec la seule main-d'œuvre de l'exploitation,
- Le **fort investissement en matériel** (de récolte notamment) pour une utilisation souvent très ponctuelle alors que les entreprises sont mieux équipées que les éleveurs,
- La **pénibilité** de la tâche,
- La volonté de **recentrage sur les tâches stratégiques** de l'exploitation. Les éleveurs délèguent les activités jugées comme ayant peu d'enjeux par rapport à l'obtention de bons résultats techniques,
- La **surcharge de travail**. Certains éleveurs recourent à un sous-traitant lorsque la charge de travail est trop importante pour la main-d'œuvre présente sur l'exploitation mais insuffisante pour embaucher un salarié.

Ce large recours à l'externalisation pourrait expliquer une part de la forte productivité physique apparente du travail affichée dans les pays du Nord de l'Europe, mais elle ne devrait pas se traduire par une amélioration sensible des résultats économiques car les coûts des postes de salaires apparaissent transférés vers les postes de prestation.

### Repenser le métier

La plupart des éleveurs enquêtés ont pris conscience que l'évolution de leur métier nécessite un **élargissement des savoir-faire** et le développement de nouvelles compétences, sans abandonner celles relatives à la conduite du troupeau et des surfaces, jusqu'alors fondatrices du métier. *"Il faut être bon partout : le producteur de lait doit être un bon éleveur. Mais cela n'est pas suffisant, il doit également être un bon team manager, un bon business man et faire les bons choix en termes d'investissement et de stratégie."* (exploitation laitière danoise). Ces changements induisent des modifications dans le travail des éleveurs.

## Encadré 2 : Evolution du métier, un exemple laitier

*Au Danemark, 400 vaches pour 4 millions de litres vendus (soit 10 000 litres par vache) sur une superficie de 540 ha dont 130 de maïs ensilage, correspond au standard actuel d'une exploitation laitière.*

*Les vaches, en permanence en bâtiment, sont traitées grâce à six robots. Treize personnes travaillent sur l'exploitation. En plus du couple d'exploitant et de leur associé spécialisé dans les cultures, 10 salariés et stagiaires sont employés. L'évolution du métier du chef d'exploitation, en seulement vingt ans, est considérable. Elle s'est accompagnée de formation (animation de réunion, résolution de conflits, management). En 1992, sur 33 ha et avec 25 vaches, l'éleveur effectuait l'ensemble des travaux ; en 2000, il devient un manager qui gère 5 salariés, 170 ha et 200 vaches ; et maintenant, il se définit comme un business man et s'appuie sur un comité de décision stratégique (qui regroupe son banquier, un consultant en économie, des entrepreneurs agricoles et d'autres professions) pour bâtir un "business plan" sur cinq ans. Les prochains objectifs sont le développement de la méthanisation et d'équipements éoliens.*

La **formation et la recherche d'information** occupent une place prépondérante. Les éleveurs prennent l'initiative et le temps de s'informer, ils s'engagent dans des réseaux susceptibles de les accompagner vers l'excellence technique. *"Je passe 1 h par jour pour suivre les marchés et les articles techniques. Il faut acquérir 95 % de la connaissance par soi-même."* (exploitation porcine des Pays Bas). Les sources d'informations sont multiples : le conseil auprès de consultants spécialisés ; des cercles d'éleveurs qui abordent des sujets techniques tels que la stratégie d'exploitation, la gestion financière ou le management ; la mise en place d'expérimentations, impulsées par les fournisseurs d'aliments, les coopératives, les Chambres d'agriculture, etc.

La **gestion du travail administratif** est dévolue en grande partie à la famille et est extrêmement diversifiée. De manière générale, les éleveurs enquêtés se plaignent de l'importance des tâches "subalternes" (secrétariat, facturation, saisie de données...) au détriment de celles de dirigeant d'entreprise : *"Le travail administratif obligatoire et réglementaire est trop important ce qui laisse moins de temps pour le 'bon' travail administratif : la gestion et le management."* (exploitation laitière danoise).

Ce sont les **incertitudes** qui pèsent le plus sur les producteurs qu'elles soient économiques, climatiques, sanitaires ou réglementaires. Ils s'inquiètent aussi de **l'image qu'ils renvoient à la société**, des crises sanitaires et des scandales médiatiques qui en découlent et induisent des difficultés pour augmenter la taille des exploitations : *"Le principal problème est la taille des élevages qui renvoie une mauvaise image. Les citoyens n'arrivent pas à s'imaginer 160 000 poulets sur une exploitation ou 40 000 poulets dans un même bâtiment."* (exploitation avicole allemande).

La **reconquête de la confiance du consommateur et du citoyen**, devenue impérative, implique des qualités pédagogiques et de communicant et aussi un travail supplémentaire : *"Pour me faire apprécier des voisins, je nettoie les routes après récoltes, j'accueille les écoliers du village voisin, j'ouvre mon exploitation aux voisins."* (exploitation laitière des Pays Bas).

## Des interrogations pour l'avenir

Ces élevages présentent des atouts indéniables, notamment de compétitivité par rapport aux élevages français, mais l'avenir de ces systèmes n'est pas sans nuage, aux dires mêmes des chefs d'entreprise qui les dirigent : quelle résilience de ces systèmes face aux retournements des marchés ? Quelle taille optimale pour les cheptels sachant que les économies d'échelle ont sans doute été surestimées, avec quels effets de seuil ? Quel développement possible face aux contraintes environnementales et sociétales ? Quelle pérennité et *in fine* quelles possibilités de transmission ?

### Pour en savoir plus :

Chauvat S., Servièrre G., Cournot S., 2014. Prendre en compte différentes dimensions du travail en élevage pour mieux accompagner les éleveurs. Renc. Rech. Rum, 21. pp 343-346

Chauvat S., Servièrre G., Gallot S., 2015. Evolutions du travail et du métier d'éleveur dans quatre pays d'Europe du Nord. Collection RMT Travail en élevage. Référence 0015 601 031. 16 p.

# Le salariat en élevage : évolutions, formes, et relations entre éleveurs et salariés

Sophie Madelrieux, Irstea, [sophie.madelrieux@irstea.fr](mailto:sophie.madelrieux@irstea.fr)  
Caroline Depoudent, Chambre d'agriculture de Bretagne,  
[caroline.depoudent@bretagne.chambagri.fr](mailto:caroline.depoudent@bretagne.chambagri.fr)

## Développement du salariat en élevage

Entre 1988 et 2010, la main-d'œuvre non-familiale est passée de 16 à 29 % des UTA dans les exploitations agricoles (Madelrieux et al., 2015). Les situations sont très différentes selon les filières (tableau 1). Ainsi, les élevages de granivores qui comptaient déjà 15 % de main-d'œuvre non familiale en 1988 sont en 2010 à presque 30 %. Dans le même temps, la part de cette main-d'œuvre est passée de 3 à 10 % en élevage bovin lait.

**Tableau 1 : évolution de la part de la main-d'œuvre familiale entre 1988 et 2010 pour l'ensemble des exploitations de France métropolitaine et pour différentes OTEX élevage**

Otex-Irstea <sup>24</sup> UTAfam./UTA tot	Ens.	Gran.	Bovin Lait	Bovin viande	Bov. LaiVi	Herbiv.	Ovin	Caprin	Polyc Elev.	PolyE lev.
1988	84 %	85 %	97 %	94 %	96 %	86 %	95 %	95 %	93 %	96 %
2010	71 %	71 %	90 %	92 %	89 %	74 %	94 %	85 %	85 %	89 %

*Agreste recensements agricoles, traitements SSP / Irstea UR DTM.*

Le recours au salariat est ainsi ancien et fréquent dans les productions porcines et avicoles, où nous faisons l'hypothèse d'un salariat de carrière, et récent et encore balbutiant en élevage bovin laitier. On note pour ces deux orientations d'élevage, à la fois un resserrement de la main-d'œuvre familiale sur les chefs et co-exploitants (en bovin lait 77 % des UTA familiales en 2010 contre 58% en 1988 ; 61 % contre 55 % en élevage granivore) et un développement du salariat permanent. En élevage granivore, dans les formes de recours à de la main-d'œuvre non familiale, le salariat permanent reste prédominant (en % d'UTA non familiale) et s'accroît légèrement, passant de 77 % en 1988 à 80 % en 2010, tandis que le salariat saisonnier diminue au profit des ETA et Cuma. Pour l'élevage laitier, le salariat saisonnier, qui était la forme la plus fréquente de recours à de la main-d'œuvre non familiale en 1988 (44 %), a diminué au profit du salariat permanent devenu prédominant en 2010 (57 %). ETA et Cuma représentent désormais plus de 10 % de la main-d'œuvre non familiale.

Pour apporter des éclairages (partiels et localisés) à la question du développement du salariat non familial, nous proposons dans la suite une analyse du recours et de l'exercice du salariat, à partir d'études de cas d'élevages "familiers avec le salariat" (élevage porcin en Bretagne) et d'autres cas "peu familiaux" (élevage bovin lait dans les Alpes). L'objectif est d'essayer de mieux comprendre ce choix du salariat, autant du côté des éleveurs qui y ont recours que des salariés agricoles, et les interactions concrètes entre éleveurs et salariés.

<sup>24</sup> Pour la définition des OTEX-Irstea, voir Madelrieux et al. (2015) : Ens. = Ensemble ; Gran. = Spécialisé en élevage granivore (avicole, cunicole ou porcin) ; Spécialisé bovin lait ; Spécialisé bovin viande ; Bov. LaiVi = élevages mixtes bovin lait et viande ; Herbiv. = autres élevages mixtes d'herbivores ; Spécialisé ovin (lait ou viande) ; Spécialisé caprin ; PolycElev. = Polyculture-élevage ; PolyElev. = élevages mixtes d'herbivores et granivores ou mixtes de granivores)

## Présentation des études de cas

Dans les élevages porcins bretons, la part des salariés, parmi les ETP, est passée de 12 % en 1992 à 35 % en 2010 (elle culmine à 45 % dans le Finistère). Elle se densifie : 4 % des salariés travaillent dans des structures employant plus de 10 personnes (MSA, traitement CRAB, 2013). Le pôle porc des Chambres d'agriculture de Bretagne a conduit quatre enquêtes entre 2006 et 2011, auprès d'environ 150 éleveurs et 135 salariés (Depoudent et al., 2015).

En zone de montagne, en système bovin lait, le salariat est encore moins présent (6 % des UTA en 2010) qu'ailleurs en France (9 %), mais il progresse (3 % en 1988). Pour saisir son émergence, des entretiens ont été réalisés dans les Alpes, notamment dans les Bauges auprès de treize éleveurs-employeurs et de neuf de leurs salariés (Madelrieux et al., 2009).

## Itinéraires croisés d'éleveurs et de salariés

### Itinéraires des éleveurs

On retrouve des trajectoires communes entre Bretagne et Alpes conduisant des exploitants à recruter un salarié : i) faire face à une diminution de l'implication de la main-d'œuvre familiale (départ en retraite des parents, d'un associé). Dans les Alpes, il peut s'agir aussi d'une diminution temporaire ou imprévue de l'implication de la main-d'œuvre familiale ; ii) réduire une surcharge de travail qui peut être consécutive à un agrandissement ou au développement d'activités gourmandes en temps, comme la transformation fromagère et la vente directe. En Bretagne, on trouve une trajectoire spécifique de reprise (en ou hors cadre familial) d'exploitations employant déjà de la main-d'œuvre salariée, situation d'"héritage" de salariés.

*En élevage porcine en Bretagne, le salariat est envisagé par les éleveurs comme une solution permanente, tandis qu'elle apparaît transitoire en élevage laitier dans les Alpes (qu'elle soit temporaire ou envisagée comme un test en vue d'une association ou succession).*

### Itinéraires des salariés

Dans les Alpes, les itinéraires des salariés peuvent être lus et qualifiés dans leur rapport au statut de chef d'exploitation. Dans l'optique "devenir exploitant", le salariat constitue une étape de formation des jeunes ayant une formation agricole et un projet d'installation dans l'agriculture. Le cas "substitut exploitant" concerne des jeunes ou moins jeunes qui veulent travailler dans l'élevage, mais ne souhaitent ou ne peuvent assumer les responsabilités (notamment financières) d'un chef d'exploitation.

En Bretagne le "devenir exploitant" est également présent, mais la majorité des cas correspond à du salariat "de carrière". Une partie des salariés a ainsi suivi une formation initiale agricole avec un projet de salariat en élevage, avec ou sans responsabilités (selon le niveau de formation). D'autres, issus de secteurs d'activités variés, sont devenus salariés suite à une reconversion professionnelle. Travailler en élevage porcine répond à leur recherche d'un emploi en milieu rural, avec de l'autonomie. Ils apprécient le contact avec les animaux.

*En élevage porcine en Bretagne, le salariat est envisagé par les salariés davantage comme un salariat "de carrière", tandis qu'il apparaît comme "une étape" en élevage laitier dans les Alpes. Ainsi, employeurs et employés ont, sur chacun des terrains, des positions très convergentes.*

Différentes formes de recours au salariat pour différents modes de sécurisation des exploitations et des parcours de salarié

Dans les deux régions, le service de remplacement (SR) sécurise la défection imprévisible de la main-d'œuvre habituelle et permet aussi de s'absenter (congrés, responsabilités professionnelles).

Face à une demande croissante de flexibilité du travail et quand la dimension de l'exploitation ne permet pas de dégager un revenu et/ou un travail suffisant, le groupement d'employeurs (GE) apparaît dans les Alpes comme un bon compromis. Le découplage entre la relation de travail et la relation d'employeur (Zimmermann, 2006) simplifie la gestion administrative pour l'éleveur.

Pour certains, cette formule constitue une forme d'apprentissage de la fonction d'employeur en assurant collectivement la prise de risque liée à l'embauche et préparerait à l'embauche individuelle. En Bretagne, les GE sont appréciés pour gérer des surcharges de travail ponctuelles et prévisibles (sevrages, récoltes, etc.), ou pour des compétences spécifiques, comme l'entretien des bâtiments. Mais l'essentiel de l'emploi salarié se fait à l'échelle d'une exploitation. En effet, les besoins en ETP salariés sont plus importants et 70 % d'entre eux font partie d'une équipe. Les éleveurs employeurs cherchent à stabiliser celles "qui fonctionnent bien", afin d'optimiser l'organisation du travail et d'éviter les périodes de surcharge. Un fort manque en main-d'œuvre s'exprime dans certains bassins d'emploi. Dans les Alpes, le salariat individuel se double d'une sécurisation à plus long terme : certains recherchent dans les salariés un futur associé pour partager les risques, les responsabilités, les décisions. D'autres, sans successeur familial, recrutent leurs salariés dans l'optique d'une reprise de l'exploitation.

Les salariés bretons n'ont pas exprimé de situations de précarité. Leur sentiment d'insécurité peut être éventuellement lié au contexte économique et à leurs craintes quant à la survie de l'entreprise. Certains expriment le souhait de ne pas rester "à vie" dans l'élevage où ils travaillent, de changer d'exploitation de temps en temps pour obtenir de meilleures conditions d'emploi, de se rapprocher de leur domicile, de changer de poste ou d'acquérir des responsabilités. Dans les Alpes, pour les salariés en "devenir-exploitant", la phase de salariat apparaît féconde dans leur perspective d'installation, elle constitue une phase d'apprentissage et d'enrichissement des réseaux professionnels. C'est aussi un temps d'épargne financière et de mise à distance de sa propre famille. Dans le cas du salariat partagé, trois avantages sont cités : diversité des employeurs et collectifs de travail, des tâches, et stabilité de l'emploi (qui ne dépend pas d'un seul employeur mais de plusieurs ; ceux-ci peuvent changer sans remise en question du GE).

### Emprise sur le travail

Dans les Alpes, pour l'ensemble des éleveurs, la confiance est toute relative. Certains salariés ne travaillent jamais seuls et dans les Gaec notamment, il y a toujours un associé avec eux. Dans d'autres cas, les exploitants "repassent derrière" : soit ils n'ont pas confiance dans le salarié, soit ils n'ont confiance qu'en eux. La démultiplication des lieux de travail et des rapports à différents exploitants peut aussi bien signifier un gain de liberté qu'un risque de dispersion et de subordination renforcée pour le salarié. Le GE paraît la formule permettant la meilleure emprise par le salarié sur son temps de travail. En effet, le SR est associé à un dépassement du temps de travail. Le salarié est seul pour assurer matin et soir les soins aux troupeaux ou en doublage et est attendu pour des "grosses journées".

En Bretagne, les postes offrent différents niveaux de responsabilité. Si l'"ouvrier d'exécution", peu autonome, réalise le travail prescrit, l'"ouvrier qualifié spécialisé" assure de nombreuses tâches techniques (inséminations, soins) en autonomie et organise lui-même son travail. Enfin, les responsables d'élevage, salariés expérimentés et/ou formés, encadrent une équipe et servent d'intermédiaire entre l'exploitant et leurs collègues. La compétence des salariés est reconnue en les positionnant comme un des interlocuteurs des intervenants extérieurs (technicien, vétérinaire). Dans certains élevages, un contrat d'intéressement rémunère les performances techniques obtenues.

### Relations exploitant et salarié : engagement et distanciation

L'ampleur de la délégation n'est pas la même selon le salarié et les relations qui s'établissent. En Bretagne comme dans les Alpes, la question de la bonne distance à tenir entre patron et ouvrier constitue un vrai problème pour les employeurs. Les enquêtes dans la filière porcine montrent des choix très différents selon les élevages. Certains éleveurs disent être très proche de leur salarié, le considérer "comme un copain" et donc éprouver des difficultés à formuler des reproches.

D'autres établissent une distance, parfois en laissant un temps de pause "sans le patron" aux salariés, pour gérer plus facilement les désaccords. L'image que les employeurs donnent à leur(s) salarié(s) est également variable. Certains souhaitent montrer que, tout en gérant une grande exploitation, ils participent toujours aux tâches sales ou physiques, comme le lavage des salles. D'autres se positionnent nettement en chefs d'entreprise, spécialistes de la gestion, qui emploient des spécialistes de l'élevage : les salariés.

Dans les Alpes, c'est dans le salariat individuel que l'on trouve les relations qui vont les plus loin dans les tâches confiées, l'association aux décisions, la "familiarité", jusqu'à une relation d'adoption (Barthez, 1999) dans les cas de projets de transmission ou d'association. Dans les autres cas, la règle semble bien être d'abandonner notamment la commensalité.

## Conclusion

En élevage bovin dans les Alpes comme en élevage porcin en Bretagne, l'arrivée du premier salarié occasionne un lent apprentissage croisé : l'éleveur doit apprendre à déléguer, à faire confiance et le salarié doit appréhender le fonctionnement de l'exploitation et gagner la confiance de son employeur. Pour les salariés, il s'agit de s'adapter au fonctionnement de la ou des exploitations, difficulté accrue en cas de remplacement ou de groupement d'employeurs.

Les enjeux sont très liés au projet professionnel du salarié. Ainsi, les futurs éleveurs éprouvent physiquement le métier, se mettent en condition de travailler 365 jours d'affilée. Ils construisent également leur identité de futur éleveur et s'intègrent dans ce groupe professionnel. Les salariés "de carrière" s'inscrivent quant à eux dans un collectif, pour quelques mois, années ou décennies. Leur identité professionnelle, reconnue dans le monde agricole, n'est pas toujours valorisée à l'extérieur.

Du côté des exploitants, les questions de délégation et de confiance sont primordiales. Lorsque le binôme employeur-salarié ou l'équipe fonctionnent bien, l'objectif est de prolonger cette relation le plus longtemps possible, en s'appuyant sur la qualité des conditions de travail, mais aussi, parfois, sur des projets de reprise. Quel que soit le contexte, le remplacement d'un salarié est souvent craint, car très demandeur en temps et en énergie. Ainsi, devenir employeur demande à un exploitant agricole d'adapter sa manière de travailler, ses locaux, d'apprendre à déléguer. C'est aussi un moment d'évolution de l'image de son propre métier et de ses fonctions. Selon le développement du salariat au niveau local, le passage d'éleveur à chef d'entreprise employant de la main-d'œuvre est plus ou moins facile.

## Bibliographie

- Barthez A., 1999. *Installation "hors du cadre familial" et relation d'adoption. Économie Rurale, n°253, p. 15-20.*
- Depoudent C., Grannec M.-L., Le Moan L., 2015. *Salariat en élevage porcin : synthèse de cinq études bretonnes. Colloque de la Sfer "Structures d'exploitation et exercice de l'activité agricole : Continuités, changements ou ruptures ?", 12-13 février 2015, Rennes, France.*
- Madelrieux S., Dobremez L., Borg D., 2015. *Evolutions des formes d'exercice de l'activité agricole : quelles spécificités en montagne ? A paraître dans Économie Rurale.*
- Madelrieux S., Dupré L., Rémy J., 2009. *Itinéraires croisés et relations entre éleveurs et salariés dans les Alpes du Nord. Économie Rurale, n°313-314, p. 6-21.*
- Zimmermann B., 2006. *Les groupements d'employeurs : la sécurité dans la flexibilité ? Sociologie du Travail, n°48, p. 1-16.*



# L'accompagnement humain, un nouvel axe de développement pour les Chambres d'agriculture ?

Nathalie Darras, Chambre d'agriculture d'Ille-et-Vilaine,  
[nathalie.darras@ille-et-vilaine.chambagri.fr](mailto:nathalie.darras@ille-et-vilaine.chambagri.fr)

L'Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture (APCA) a réalisé en 2013 une étude pour préciser le concept "d'accompagnement humain" et identifier les conditions de développement d'une offre de prestations. De quoi parle-t-on ? Quelles articulations avec l'évolution des métiers du conseil ? Avec l'organisation du travail ou la stratégie ? Quelles expériences sont mises en œuvre dans le réseau des Chambres d'agriculture ? Quelles prestations ? Quelles dynamiques régionales ou individuelles ? Quelles compétences pour répondre aux questions relationnelles ou personnelles des agriculteurs ? Ce travail a identifié des freins, des facteurs de dynamisme qui seront approfondis dans le cadre du CasDar 2014-2020.

## Un centrage sur les personnes

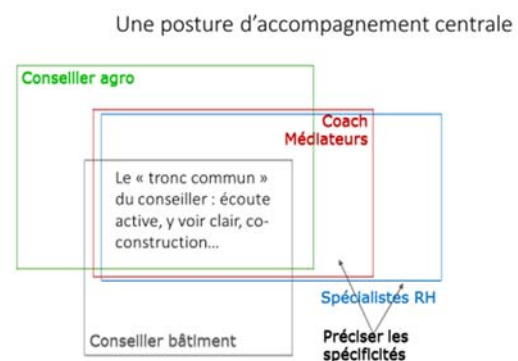
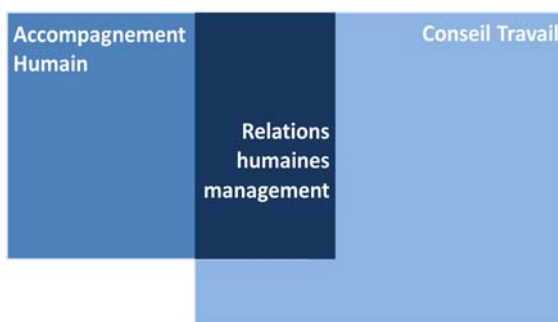
Une posture, un sujet

Dès le démarrage de cette étude sur l'accompagnement humain, j'ai constaté que de nombreux travaux convergent d'une part, vers une évolution de posture "de l'expert à l'accompagnateur" et d'autre part, pour **donner une place centrale à l'individu**.

Ainsi, débutant un travail avec des experts de l'accompagnement humain, coach, médiateurs..., je découvrais parallèlement des démarches qui recoupaient les préoccupations du groupe. Dès 2013, le repérage national des prestations des Chambres d'agriculture sur l'organisation du travail se superposait aux questions d'accompagnement humain sur le management ou les relations humaines entre associés par exemple.

Le CasDar "conseiller demain, accompagner la réduction des produits phytosanitaires" venait de se terminer et mettait en avant la posture d'accompagnateur, des aptitudes et des outils également mobilisés dans le cadre de l'accompagnement humain comme l'écoute active, la co-construction ou l'accompagnement du changement.

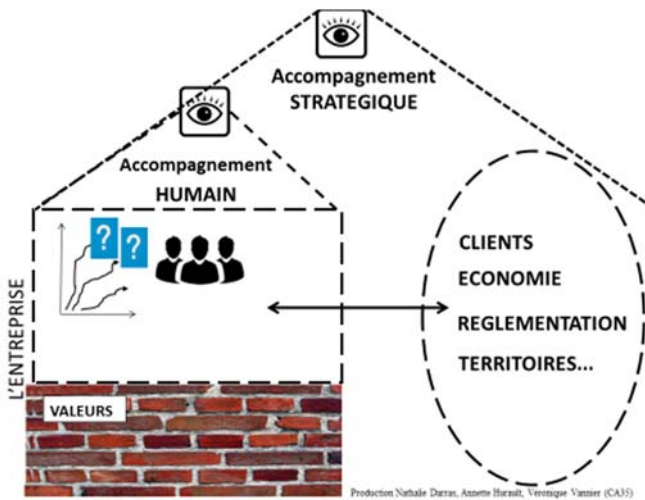
## Une thématique à la croisée de plusieurs chemins



L'articulation entreprise - individu

La posture d'accompagnement est également affirmée par les consultants en stratégie. La définition des valeurs de l'entreprise qui constituent le socle de son projet renvoie aux valeurs des individus qui la composent.

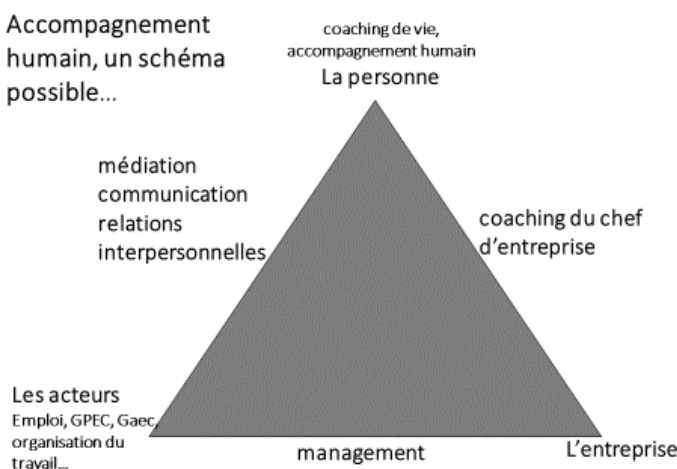
### L'articulation accompagnement stratégique et humain



Dans la stratégie d'entreprise, on se centre sur les valeurs portées collectivement par les différents membres de l'entreprise, par exemple les choix possibles entre s'associer, embaucher, déléguer, se moderniser... Alors que dans le cadre de l'accompagnement humain, on part de la personne, de son projet personnel et professionnel, de son fonctionnement relationnel, de ses capacités relationnelles et de communication.

### L'accompagnement humain

Le groupe des spécialistes de l'accompagnement humain (1) a proposé des définitions : "l'accompagnement humain est centré sur la personne dans son contexte professionnel pour renforcer celle-ci dans son autonomie", proposition de Bertrand de Lacheisserie (CA 28) ou "l'accompagnement humain a pour objet l'accompagnement d'un actif agricole (ou d'un groupe d'actifs), pour **l'aider à atteindre ses objectifs, à répondre à ses problématiques**, en mettant en œuvre des moyens et une méthodologie visant à renforcer son autonomie", proposition de Didier Sol (CA 47). Concrètement, on retrouve des activités de coaching, de médiation, mais aussi de conseil ou de formation sur les relations humaines.



## **Une grande variété d'activités et de situations**

Genèse : des Hommes (et aussi beaucoup de femmes) et des politiques

Les dynamiques de prestation, en formation ou en accompagnement individuel varient en fonction de deux variables principales : les individus et les politiques professionnelles et locales.

Ainsi, un recensement national d'expériences (54 fiches complétées) et de profils de conseillers (107 personnes répertoriées), montre de grandes différences suivant les régions. Certaines sont complètement absentes de ce champ d'activité, d'autres au contraire proposent plusieurs prestations complémentaires. En Aquitaine par exemple, les responsables d'une filière en crise ont souhaité développer des activités de coaching. Ils ont su mobiliser des financements publics pour former les personnels de différentes organisations agricoles et apporter un soutien aux professionnels faisant appel à la prestation. Cette dynamique a permis de constituer un réseau de spécialistes de l'accompagnement humain dans cette région. En région Centre, ce sont les orientations développées autour de l'emploi et des relations humaines avec le Conseil Régional qui ont permis de structurer un réseau régional GEHODES (Gestion des Hommes et Développement Economique et Social des entreprises) sur la gestion de l'emploi, des ressources humaines et des relations dans l'entreprise, l'accompagnement de projet, les conditions de travail.

On identifie aussi des personnes formées de façon approfondie sur le coaching ou la médiation par exemple, qui développent des prestations et interviennent dans les départements voisins voire au-delà.

La formation, une entrée privilégiée dans les Chambres d'agriculture

Plus de la moitié des expériences identifiées dans cette étude sont des formations avec des thèmes très variés. Toutefois 40 % de cette offre concerne les relations entre associés et pour une part importante, dans le cadre de l'installation. Le positionnement dans le cadre du PPP (Plan de Professionnalisation Personnalisé) permet de sensibiliser le porteur de projet à cette thématique. Ensuite viennent les formations sur les relations employeurs-salariés, le management et enfin celles centrées sur le développement personnel ou la communication.

Cette entrée initiale a souvent permis de développer, dans un second temps, des accompagnements individuels et de spécialiser des conseillers sur ces sujets.

Des thèmes privilégiés pour intégrer la dimension humaine

La dimension humaine est appréhendée dans des situations très variées autour :

- de l'emploi avec le recrutement, la fiche de poste, l'entretien d'embauche, la motivation, la communication, la délégation, la gestion des conflits, la répartition des tâches
- de l'organisation du travail avec la gestion du temps, la répartition des tâches et des responsabilités, les choix d'organisation, la communication
- du projet d'entreprise avec la réflexion sur les valeurs de l'entreprise et de ses membres, les objectifs et choix d'organisation (s'associer, embaucher, déléguer, travailler moins...)
- de la personne à partir de son projet personnel et professionnel, avec ses capacités relationnelles et de communication, de la connaissance qu'elle a d'elle-même, de son fonctionnement.

## **Des freins à dépasser pour développer l'accompagnement humain**

Culture scientifique et sciences humaines

Les agriculteurs et agricultrices côtoient dans le monde professionnel, des agronomes, des spécialistes de l'alimentation, de la génétique, éventuellement des gestionnaires ou des financiers. L'enseignement agricole est avant tout scientifique... Alors, parler de soi, de ses problèmes de communication...

On y vient rarement de prime abord. Il faut donc des spécialistes capables d'aider à dépasser les réticences, à parler de l'intime, de sujets tabous ou enfouis.

Quelques expressions recueillies lors de l'enquête montrent le type de difficultés rencontrées sur le terrain : "c'est de la psychologie, on a du boulot nous !", "le linge sale ça se lave en famille" ; "ça va passer...". Il est nécessaire de parler de situations concrètes, de prendre des exemples, de communiquer sur les résultats des accompagnements réalisés, de sensibiliser régulièrement le monde agricole sur ces sujets. "La rubrique de Marguerite (2)" proposée par Cécile Foissey de la Chambre d'agriculture de Haute-Marne constitue en ce sens, un outil très adapté.

### Des compétences à renforcer et valoriser

Quand on ne connaît pas un domaine, on ne peut pas en parler. Quand le sujet fait peur ou met mal à l'aise, on a tendance à l'éviter, à l'ignorer. Il est donc essentiel que les conseillers soient bien formés sur la dimension humaine, la connaissance de soi, la communication pour adopter une posture d'écoute bienveillante et de questionnement et aussi pour prescrire des accompagnements adaptés.

Parmi les différents outils évoqués pour intervenir sur la dimension humaine, on a retrouvé l'écoute active et la reformulation qui constituent des outils transversaux de l'accompagnateur. Mais on identifie également les outils plus spécifiques de la PNL (Programmation Neuro Linguistique), de l'Analyse Transactionnelle, de la communication non violente et bien d'autres. L'usage de ces outils nécessite un niveau de maîtrise important et dans certains cas un système de supervision permettant la distanciation aux situations accompagnées. Ces différentes approches sont à organiser en région avec une mise en réseau et une capitalisation à l'échelon national.

- (1) Le groupe des spécialistes de l'accompagnement humain qui a participé à cette étude : Françoise Blouet (CA 45), Frantz Caron (CA 18), Marie-Solange Durand (CA 58), Cécile Foissey (CA 52), Serge Fourloubey (CA 24), Bertrand de Lacheisserie (CA 28), Didier Sol (CA 47), Julie Tolmer (CA 50) avec l'appui de Gaël David (APCA) et de Thierry Pons (Résolia).
- (2) La rubrique de Marguerite, est une publication régulière de la Chambre d'agriculture de la Haute-Marne, qui permet d'éclairer, à partir de situations concrètes exprimées par Marguerite la vache de Gégé, des concepts comme : la procrastination, les jeux de pouvoir, la confiance en soi...

### Bibliographie

*L'accompagnement humain au sein du réseau des chambres d'agriculture, Nathalie Darras, décembre 2013.*

*Echange de pratiques sur l'accompagnement humain, Travaux et innovations n°196, mars 2013*

*Didier Sol, chef du service entreprises et coach, juin 2011 Travaux et innovations n° 178.*

*C'est du coaching, ce n'est pas du coaching, atelier de François Délivré, colloque national SF Coach, juillet 2007.*

*Danielle Guilbaud, consultante et chargée de mission en relations humaines, Travaux et innovations n°199, juin-juillet 2013.*

*L'accompagnement humain, un nouveau métier dans les Chambres d'agriculture, Marie-Solange Durand, Anne Metzger, Didier Sol, Bertrand de Lacheisserie, chambres d'agriculture n° 1017, novembre 2012.*

*Conseiller demain, un projet CasDar sur le métier, Olivia David, Anne Minas, Claude Delbos, Chambres d'agriculture n°1020 février 2013.*

*Modélisation de la relation de conseil, la boîte à outils du conseiller, conseiller demain, accompagner la réduction des produits phytosanitaires, CasDar, Chambre d'agriculture d'Eure-et-Loire, Inra Sens, 2012.*

# Systemes d'élevage et métiers d'éleveur : quelles images sont véhiculées auprès des jeunes en EPLEFPA ?

Michael Floquet, EPLEFPA de l'Aube, [mickael.floquet@educagri.fr](mailto:mickael.floquet@educagri.fr)

Franck Sangouard, EPLEFPA des Vosges, [franck.sangouard@educagri.fr](mailto:franck.sangouard@educagri.fr)

Pauline Bellay, Ronea, [pauline.bellay01@educagri.fr](mailto:pauline.bellay01@educagri.fr)

Les Etablissements Publics Locaux d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricoles (EPLFPA) sont constitués de différents centres dont une ou plusieurs exploitations agricoles. Ces exploitations sont des unités de production de matières premières, vendues en l'état ou après première transformation, qui assurent à ce titre des fonctions économiques, environnementales et sociales. Leur orientation, conduite et gestion, qui se réfèrent aux professions concernées, sont utilisées comme moyens de formation en premier lieu, mais aussi d'expérimentation, de démonstration et de développement. Les Directeurs des Exploitations Agricoles (DEA) sont nommés par le Ministre en charge de l'agriculture, tandis que la main-d'œuvre salariée est de droit privé, rémunérée par le seul acte de production.

La mission pédagogique de ces exploitations peut être remplie à de nombreuses occasions : support dans les cours théoriques, lieux de travaux pratiques, accueil de jeunes en mini-stage... De ce fait, les exploitations agricoles se doivent de proposer un support à la fois ancré dans les réalités locales professionnelles, mais qui amène aussi les jeunes à se poser des questions et à envisager d'autres façons de produire.

Depuis 2012, six exploitations agricoles d'EPLFPA25 se sont regroupées en constituant le Réseau Ovin Nord-est dans l'Enseignement Agricole (RONEA), afin d'échanger sur leurs pratiques d'élevage et de participer aux actions visant au dynamisme de la filière ovine. La caractérisation des différents systèmes de production ovine d'un point de vue technique, économique mais aussi sur le plan de l'organisation du travail, a fait ressortir de forts contrastes. Ainsi, il est apparu que l'image du métier d'éleveur véhiculée auprès des jeunes pouvait être très différente et jouer sur leur jugement. Ce constat va être illustré dans la suite du document à partir de 2 exploitations agricoles où le métier d'éleveur ovine peut s'exercer différemment.

## Gestion du salariat et organisation du travail

### Contextes agricoles et structures d'exploitation

Les exploitations agricoles des EPLFPA de l'Aube (Saint-Pouange) et des Vosges (Mirecourt) détiennent chacune un atelier ovine de taille comparable mais conduit de façon différente, en lien avec le contexte agricole et pédo-climatique, avec les autres productions présentes sur l'exploitation, *mais aussi en fonction du collectif de travail disponible.*

A Mirecourt, le troupeau ovine est conduit en extérieur toute l'année avec une production d'agneaux d'herbe. Les ressources fourragères exploitées sont dispersées et comprennent des surfaces externes à l'exploitation. Tandis qu'à Saint-Pouange, les animaux passent plusieurs mois de l'année en bergerie, en fonction de leur stade physiologique et de la disponibilité en herbe. L'élevage et l'engraissement des agneaux sont réalisés en bâtiment. Les niveaux de production des animaux et de mécanisation sont plus élevés que dans le cas précédent.

**Tableau 1 : Caractéristiques des deux exploitations**

	MIRECOURT	SAINT-POUANGE
Contexte	Zone herbagère + estive en montagne	Zone céréalière
Surfaces	190 ha de SAU (herbe) + 170 ha de surfaces pastorales	90 ha de SAU + 10 ha de surfaces pastorales
Main d'œuvre	9.3 UMO (7 salariés + apprentis + DEA)	1.9 UMO (1 salarié + saisonnier + DEA)
Orientation	5 ateliers d'élevage	Polyculture élevage
Nombre de brebis et pratiques notables	860 brebis	730 brebis
	Valorisation de surfaces en déprises + chez des voisins	Valorisation de dérobes et de co-produits

### Incidences de la taille du collectif de travail

La main-d'œuvre d'une exploitation agricole d'EPLEFPA est particulière puisqu'elle est essentiellement salariée. Le DEA, bien que prenant part aux tâches liées à la production, doit également remplir d'autres missions telles que des fonctions administratives liées à l'EPLEFPA, pédagogiques (interventions en classe, accueil de groupes...), ou encore comme acteur du développement agricole.

En tant que directeur, le management fait partie des attributions évidentes du DEA, mais selon la taille de l'exploitation et donc du nombre de salariés, celui-ci peut être appréhendé de manière différente. Ainsi, en ce qui concerne Saint-Pouange, l'organisation du travail et les directives se font de manière directe entre le DEA et le salarié, quasi quotidiennement. Les échanges sont réguliers mais réalisés de façon informelle et aléatoire. A Mirecourt, avec 7 salariés et 2 apprentis, un temps d'échanges quotidien est instauré pour le groupe, afin de faire un point sur les activités en cours, de fixer les priorités et de répartir la force de travail. En effet, bien que des responsables d'ateliers soient définis, plusieurs salariés sont, quant à eux, plus interchangeable et viennent en appui selon les besoins. Cela peut diminuer la pénibilité des tâches ou une éventuelle lassitude des salariés. Un nombre plus important de salariés nécessite par ailleurs de veiller à la cohésion du groupe (création de temps conviviaux...) et à l'équité entre tous.

D'autre part, la supervision du DEA de Mirecourt de l'ensemble des productions de l'exploitation implique une autonomie plus importante des responsables d'ateliers. De par la taille de l'exploitation, le DEA de Saint-Pouange a tendance à moins déléguer et à être très présent sur l'unique atelier d'élevage. De même, les astreintes du week-end et des vacances sont bien sûr gérées différemment selon la taille de l'équipe. A Mirecourt, la fréquence des permanences est moins élevée, mais une anticipation et un accord du groupe est nécessaire ; tandis qu'à Saint-Pouange, le DEA et le salarié se partagent les astreintes sans règle prédéfinie, en fonction des souhaits et contraintes de chacun. Dans les deux cas, tout est fait dans l'organisation hebdomadaire pour limiter les tâches du week-end à l'astreinte : alimentation des animaux, traite. Les déplacements de lots de brebis sont donc anticipés en fin de semaine, ainsi que l'organisation pour la distribution de la nourriture ou l'approvisionnement en eau, afin de limiter le temps de travail des samedis et dimanches. Bien sûr, certaines activités sont parfois impossibles à prévoir ou à repousser : fenaison, récoltes, ou pics d'agnelages...

### De quel(s) métier(s) parle-t-on ?

Dans les deux exploitations étudiées se trouve un(e) salarié(e) chargé(e) de la conduite de l'atelier ovin. Bien que l'un et l'autre réalisent évidemment un certain nombre de tâches en commun (parage des onglons, tonte...) et que leur finalité est de faire naître des agneaux et de les élever jusqu'à la commercialisation, *le travail au quotidien apparaît dans le même temps radicalement différent*. Diverses compétences sont alors mobilisées.

Le berger de Saint-Pouange débute habituellement sa journée par la préparation de la ration des animaux à l'aide de la mélangeuse et de sa distribution aux lots en bergerie.

La mécanisation très présente dans cette conduite rend possible l'alimentation d'un grand nombre d'animaux en un temps et avec une pénibilité limitée, par une seule personne. Les interventions sur les brebis (traitements, reproduction...) sont effectuées dans un parc de tri ou directement dans les lots des bergeries. Lors de l'agnelage, la surveillance est primordiale compte tenu de la densité des lots et du niveau de prolificité des animaux. Le berger doit aussi gérer l'allaitement artificiel à la louve. Par ailleurs, il participe aux activités liées aux surfaces fourragères et de grandes cultures. Selon les périodes de l'année, il se consacre ainsi plus ou moins à l'atelier d'élevage. A Mirecourt, les brebis sont au pâturage toute l'année. La troupe ovine, répartie en 3 lots principaux (en fonction des périodes d'agnelage), est scindée en de nombreux sous-lots répartis sur les différentes surfaces disponibles. Plusieurs fois par semaine, la bergère se charge donc de démonter/monter des clôtures électriques et de déplacer des lots d'animaux à pied avec des chiens de troupeaux. Les activités de débroussaillage et de clôtures sont rarement réalisées seul. De plus, des interventions sont couramment effectuées en extérieur, à l'aide d'un parc de tri mobile.

Tandis que d'un côté il est nécessaire d'être à l'aise avec le matériel, d'être capable d'ajuster les rations aux matières premières disponibles et de gérer une race prolifique, de l'autre il est indispensable de maîtriser la clôture électrique et les déplacements, la gestion de l'herbe et du pâturage, ainsi que la prévention antiparasitaire. Les outils de travail mobilisés sont souvent distincts.

**Ces deux façons d'exercer le métier de berger sont en accord avec des objectifs et stratégies différents : être bon techniquement tout en diminuant la pénibilité, ainsi que démontrer les intérêts de l'élevage ovin dans une zone de grandes cultures ; ou bien nourrir des ruminants à l'herbe comme une évidence et diminuer les charges d'élevage, ainsi que démontrer les intérêts d'un troupeau ovin à l'échelle d'un territoire.**

Ces différences se retrouvent dans les exemples chiffrés ci-dessous, qui sont tout de même à nuancer dans le cas de Mirecourt pour deux raisons : l'estive des animaux en montagne a un effet très chronophage (ce n'est donc pas représentatif d'une conduite herbagère en plaine) et l'année 2013 s'est avérée particulièrement compliquée en termes d'organisation.

**Tableau 2 : Quelques repères chiffrés (Bilan Travail 2013 et Diapason 2014)**

	MIRECOURT	SAINT-POUANGE
Temps d'astreinte (h/brebis)	6.8	2.8
Temps d'astreinte (h/agneau produit)	5.5	1.9
Remarques	dont 87% : surveillance, déplacement des lots et clôtures	dont 14% : surveillance au pré (déplacements/clôtures pas en astreinte)
Main-d'œuvre "ovine" estimée	3	1.6
Quantité de concentrés (kg/brebis)	50	267
Charges opérationnelles (€/brebis)	21	114
Niveau de consommation de fuel	+	++++

Il est indéniable que le système de Mirecourt est plus gourmand en main-d'œuvre que celui de Saint-Pouange, qui remplace quant à lui l'énergie humaine par des intrants : concentrés, fuel... Le nombre de personnes intervenant sur l'atelier herbager est plus élevé et les activités se déroulent majoritairement en plein-air. Il semble que les satisfactions des salariés, en termes d'ambiance de travail et par rapport aux activités et objectifs de l'atelier ovin dont ils ont la charge, diffèrent également. La bergère de Mirecourt estime qu'*"être dehors tous les jours ce n'est pas toujours facile en fonction de la météo"*. Néanmoins elle estime que dans son travail elle a *"une vraie relation qui s'installe avec les animaux, du fait des nombreux déplacements à pied"*. Elle ajoute : *"les brebis me répondent, me suivent et ces aspects-là du métier me plaisent beaucoup"*. Quant au berger de Saint-Pouange, il apprécie la polyvalence des tâches réalisées : *"même si j'aime beaucoup être dans les bergeries j'apprécie aussi d'aller au foin, ou participer aux cultures en lien avec l'élevage. Ça me change"*. Il pense que *"le travail mécanisé m'apporte un vrai confort de travail et nous permet de facilement réaliser l'astreinte seul le week-end"*.

## Contribution à la formation et aux opinions des apprenants

Sensibiliser et enrichir les apprenants dans leur définition du métier d'éleveur

Dans les formations agricoles préparant au métier d'agriculteur ou de conseiller agricole (bac professionnel Conduite et Gestion d'une Exploitation Agricole, BTS Productions animales ou Analyse, Conduite et Stratégie de l'Entreprise agricole, ou encore le Brevet Professionnel de Responsable d'Exploitation pour les adultes...), la thématique du travail se retrouve dans les référentiels qui cadrent ces formations. Il y est souvent question de management, de gestion des ressources humaines et d'organisation du travail. Mais derrière ces énoncés, c'est aux enseignants de définir et de construire la façon dont ils vont aborder ce thème avec les jeunes. En bac pro, il leur est au minimum demandé de réaliser une étude du système travail à partir de leur exploitation de stage ; tandis qu'en BTS ou avec les adultes, la réalisation de Bilans Travail à partir de visites peut être envisagée.

D'autre part, les activités pédagogiques réalisées par les jeunes en formation en lien avec l'exploitation agricole de leur établissement, contribuent également à ce qu'ils prennent en compte la notion de travail dans leurs jugements et projet professionnel. Ils participent effectivement aux activités de l'exploitation à deux occasions principales : lors de la réalisation des travaux pratiques, en groupe, et lors du déroulé des mini-stages. Dans le premier cas, ils prennent part, pendant un temps limité, à une tâche précise où l'apprentissage des gestes est recherché (pesée d'agneaux, parage, traitements...) Le salarié est souvent mis à contribution et cela permet aux jeunes d'appréhender l'organisation d'un chantier. Dans le cas des mini-stages, les jeunes participent par petits groupes à "la vie de la ferme" puisqu'ils passent plusieurs journées sur l'exploitation à suivre les activités aux côtés des salariés ou DEA. Ils recueillent alors des informations sur le rythme et l'ambiance de travail, la répétitivité des tâches...

En fonction des *a priori* personnels et/ou des exemples et avis provenant de la famille et des expériences de stage, le jeune se construit certainement sa propre représentation du métier d'éleveur. Les nouveaux éléments obtenus par le biais de l'exploitation agricole de l'EPLEFPA vont enrichir sa perception et jouer, positivement ou négativement, sur l'attractivité du métier.

Idée de système et de diversité

Les métiers pouvant être différents en fonction du système d'élevage, et l'exemple de l'exploitation agricole côtoyée pendant l'enseignement contribuant fortement à la formation et aux opinions des apprenants, il convient d'insister et de faire attention à certains points. Tout d'abord, il semble important *de faire comprendre aux jeunes la notion de cohérence du système, où l'organisation du travail a une place primordiale afin d'atteindre les performances espérées. La main-d'œuvre et les conditions de travail sont à prendre en considération en amont dans leur projet professionnel, en fonction de leurs propres attentes.*

Les ateliers d'élevage des EPLEFPA se doivent de rendre compte d'un atelier professionnel, et atteindre un niveau d'équipement et de conditions de travail minimum. *Le seul but pédagogique ne devrait pas justifier la préservation d'unité de production de taille trop réduite, trop délaissée par rapport au reste de la ferme, ou encore en grande difficulté. Cela peut en effet concourir à véhiculer une mauvaise image et ainsi à un rejet de la part des jeunes.*

**De façon à illustrer la diversité du métier d'éleveur, il apparaît nécessaire de présenter les diverses facettes de cette profession en évitant les travaux pratiques redondants et en les amenant à prendre part aux réflexions concernant l'organisation, les choix de conduite... De plus, pour multiplier les situations et insister sur les différents systèmes de production existants, des visites d'exploitations voire des échanges entre établissements s'avèrent très profitables.**



# Soigner le travail, un enjeu de santé et de développement des personnes et des organisations

François Guérin, ITG Consultants, [fraquerin45@gmail.com](mailto:fraquerin45@gmail.com)

Si certaines maladies professionnelles ont tendance à régresser, il en est d'autres comme les Troubles Musculo Squelettiques (TMS) ou le stress professionnel dont la progression peut s'expliquer par l'accroissement des tensions qui caractérisent le travail aujourd'hui. L'identification des dangers à l'origine des risques professionnels et les actions destinées à supprimer ou à minimiser les agressions physico-chimiques et les contraintes temporelles ou posturales, afin de préserver l'intégrité physique mentale et psychique des travailleurs, sont au cœur du métier des préventeurs. Ces actions qui ont longtemps prévalu et sont encore privilégiées se réfèrent :

- à une représentation des situations professionnelles caractérisées a priori par la co présence d'un danger et d'un travailleur qui y serait exposé, et donc par une probabilité de risque pour la santé de ce dernier,
- ainsi qu'à des pratiques de prévention qui s'inspirent assez largement d'une logique soustractive : il suffirait de supprimer le danger, voire de soustraire le travailleur à la source de danger pour faire acte de prévention.

Il ne s'agit pas de rejeter ce type de représentation et de pratique, mais d'en examiner les limites pour proposer une démarche alternative, plus générale. En effet, et particulièrement pour ces "nouveaux" risques, le danger peut être généré par, et dans la dynamique de l'activité professionnelle. Si cette proposition est acceptée, la question que l'on peut alors se poser change de nature : *comment et à quelles conditions les travailleurs sont-ils en mesure de réaliser leur travail en minimisant leur exposition à des sources de danger réelles ou potentielles et donc le risque de dommage et de préjudice pour leur santé ?*

Plus généralement la question porte alors sur les conditions à réunir pour que cette situation et cette issue négative soient les moins probables possibles.

## Le travail subit des transformations fondamentales et la nature des risques se transforme

Pour appuyer cette approche alternative de la prévention, je prendrai l'exemple de la *production de services* qui s'opère le plus souvent dans un face à face entre prestataire et bénéficiaire. L'immatériel et le relationnel caractérisent cette relation dans laquelle l'utilisateur, le client, font irruption au sein même du processus de travail (du Tertre, 2005). La coproduction se déploie dans la relation directe entre deux acteurs, mais de façon asymétrique, l'un travaille dans le cadre d'une relation salariale, l'autre développe une activité en tant que client, de patient, d'adhérent d'une coopérative. Cette asymétrie va avoir une incidence forte sur la subjectivité de chaque acteur et leur intersubjectivité, un impact sur la qualité des effets utiles du service, comme sur les moyens mobilisés pour l'obtenir. Il n'y a pas, dans cette situation professionnelle, de source de danger a priori et pourtant, la présence de ce client et l'activité déployée avec lui peut aboutir à une dégradation de la relation, la situation professionnelle présentant alors une forme de dangerosité pour le travailleur. *Ce peut être le cas si le travailleur n'est pas en mesure de répondre aux attentes du client, s'il n'a pas été formé, si on lui demande de gérer beaucoup de dossiers et qu'il ne peut y consacrer un temps suffisant, si le soutien du back office n'est pas suffisant ou pertinent, si la réglementation a changé et que les clients n'en sont pas informés*, etc. Non seulement la nature des risques diffère des situations dans lesquelles les dangers sont identifiables a priori, mais elle est, de plus, difficilement qualifiable, sauf à l'intégrer dans la catégorie générique "risques psycho-sociaux", et ses effets sont incertains. C'est bien la réalisation de l'activité de travail qui génère cette situation potentiellement dangereuse dont on ne sait pas quelle sera l'issue, et c'est la compréhension des caractéristiques de la situation professionnelle et de la dynamique de l'activité de travail elle-même qui va permettre de caractériser le risque et de rechercher les moyens pour y faire face.

Seule une posture compréhensive, qui s'éloigne de la démarche experte développée dans la logique soustractive précédemment décrite, permet d'accéder à cette connaissance. Elle peut s'inscrire en complémentarité, voire s'y substituer. Il ne s'agit plus ici de supprimer le danger ou de soustraire le travailleur pour supprimer l'exposition, mais de favoriser l'exercice d'un travail protecteur. Si j'emprunte cette formule "soigner le travail" à l'ouvrage de G. Fernandez (2009) et aux travaux de Y. Clot (2010), c'est que je crois qu'ils ont profondément raison, même si leur ambition relève en partie de l'utopie et ne facilite donc pas l'action. En effet, le contenu du travail a été profondément modifié au cours des dernières décennies et de nombreuses situations professionnelles n'offrent pas aux travailleurs, quels qu'ils soient, cadres dirigeants ou exécutants, ce qu'ils sont en droit d'en attendre, pour eux-mêmes au regard de leurs projets de vie, voire même au regard des objectifs que leur fixent leurs employeurs.

Cette situation est liée à des transformations multiples et souvent combinées, des technologies, des procédés, des organisations de la production et du travail, des modes de management, de l'éloignement des centres de décision en relation avec la financiarisation de l'économie. Cette perspective est d'autant plus importante si on se réfère à la définition de la santé qu'en donne l'OMS : "un état de complet bien-être physique, mental et social". Dans cette perspective, les approches réductrices et souvent dissociées ne sont pas à la mesure de l'enjeu et de l'optique développementale dans laquelle elles s'inscrivent, l'appréciation de l'état de santé étant individuelle et en grande partie subjective.

## **Malgré la crise, se recentrer sur le travail**

Plus la situation socio-économique est tendue et plus les questions fondamentales risquent d'être marginalisées, sans que le volume de l'emploi soit impacté significativement par les mesures prises du fait de l'indifférence, du scepticisme ou des oppositions qui font barrage à toute réforme qui toucherait au travail.

Sans ouvrir de polémique, il n'est qu'à évoquer la question du temps de travail, de l'âge de la retraite et de la durée d'activité, du compte pénibilité : les débats actuels relatifs à la reconnaissance du burn-out comme maladie professionnelle. Tous ces sujets peuvent être instruits, et le sont parfois, à partir de connaissances scientifiques. Mais il n'en demeure pas moins, et c'est naturel, qu'ils sont tous objets de conflits idéologiques et financiers. On peut donc légitimement s'interroger et adopter une posture critique quant à la pertinence et l'efficacité des éventuelles mesures qui sont prises, tant les compromis élaborés ont dénaturé les objets initiaux du débat.

La polarisation sur les questions relatives à l'emploi est compréhensible, d'abord pour les personnes qui en sont privées ou qui sont en situation de précarité, mais aussi pour l'Etat et donc pour la définition des politiques, ainsi que pour les entreprises qui assurent la gestion de l'emploi en termes de création et de destruction.

S'ensuivent de multiples mesures qui concernent alternativement les jeunes et les seniors, mesures assorties d'allègements de charges ou de contraintes diverses, les expériences répétées révélant une efficacité toute relative (je me souviens d'une discussion avec Catherine Barbaroux, Déléguée Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle, qui disait avoir l'impression de "labourer la mer").

*Il demeure que le travail n'est pas au centre des débats car la crise que nous traversons depuis déjà de nombreuses années conduit à mettre l'accent sur le volume de l'emploi et à confondre le travail dans l'emploi.* Mais la confusion entretenue entre les deux termes peut avoir des effets néfastes, surtout lorsque cette focalisation sur l'emploi occulte le travail, ce qui peut conduire à disqualifier certaines personnes en situation d'emploi souvent peu valorisé comme le travail à domicile par exemple, réduisant alors la personne au statut et en ignorant le contenu et la qualité du travail réalisé.

Emploi et travail sont dans un rapport de contenant à contenu :

- Pour la société j'existe par mon emploi, l'emploi est en quelque sorte la "peau sociale" du travailleur.
- Pour l'intérieur j'existe pour et par mon travail.

## **Soigner le travail pour éviter la souffrance**

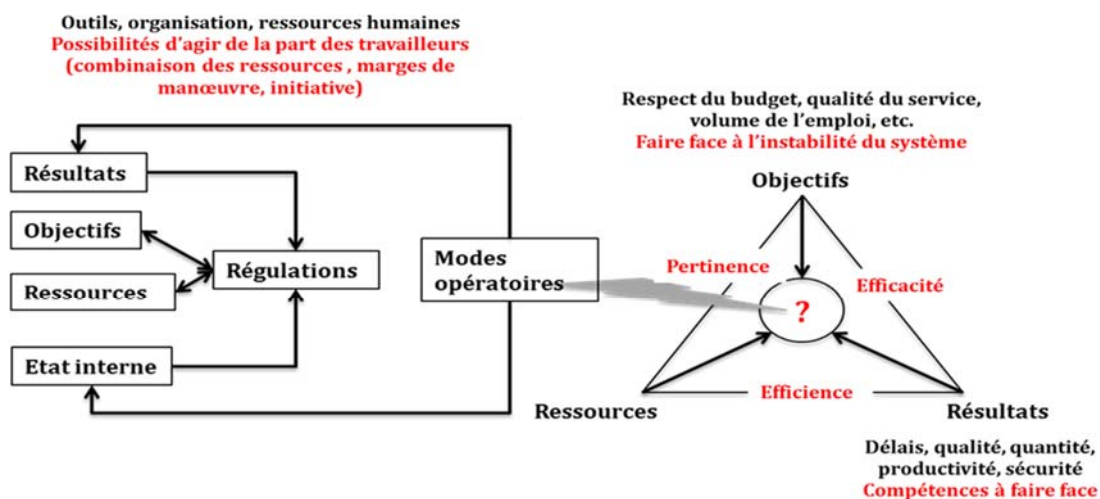
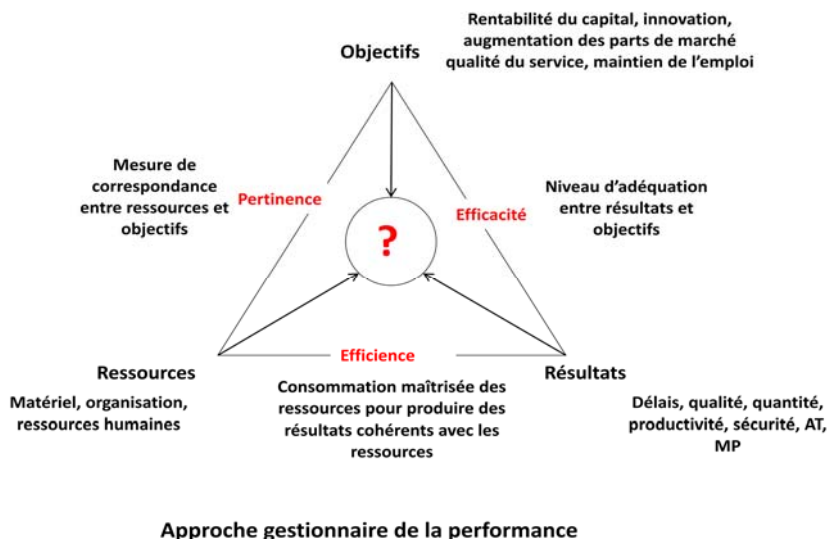
Si les dispositifs d'évaluation des conditions de réalisation du travail sont utiles, ils fournissent peu de pistes d'action opérationnelles.

De plus, la priorité ne me semble pas de débattre de la qualité de vie au travail et de la figer dans une batterie d'indicateurs, quand bien même celle-ci a fait l'objet d'un Accord National Interprofessionnel (Ministère de l'emploi, 2013) et conduit à définir et développer de nouvelles politiques publiques (Anact).

C'est la réflexion sur la qualité du travail qui devrait être privilégiée, devenir un axe central de discussions dans les entreprises et entre partenaires sociaux.

Mais cette perspective nécessite d'enrichir le modèle gestionnaire traditionnel sur lequel l'entreprise s'organise (figure ci-contre) et dans lequel le travail est souvent une boîte noire (Bourgeois et Hubault, 2005).

Le schéma ci-dessous explicite la manière dont l'activité concrète de travail contribue à la production des résultats, plus ou moins conformes aux objectifs à atteindre (aussi bien pour l'entreprise que pour les travailleurs eux-mêmes), ce qui permet de porter l'interrogation sur la nature des ressources (souvent définies a priori) mobilisables pour atteindre les objectifs et leur organisation dynamique.



L'enjeu est de créer des environnements "capacitants" caractérisés par un accroissement du pouvoir d'agir des travailleurs dans leur ensemble, quels que soient les fonctions et niveaux hiérarchiques, sur leur propre situation professionnelle. On peut définir un environnement "capacitant" de la manière suivante (Pavageau et al., 2007) :

- non délétère pour l'individu et qui préserve ses capacités futures d'action. Il respecte la stricte obligation réglementaire d'identification des dangers et de prévention des risques en supprimant l'exposition aux toxiques, l'élimination ou la réduction des exigences aboutissant à des déficiences durables ou à des effets psychiques négatifs ;
- tolère la diversité et compense les déficiences individuelles liées au vieillissement, à la maladie, aux incapacités. Il est favorable à la prévention de l'exclusion, des décrochages sociaux et générationnels. Favorable à l'intégration, l'inclusion et la reconnaissance sociale, il nécessite de disposer d'un outillage de représentation de l'état de la population et de ses évolutions, et donc de son histoire ;
- propose des parcours favorisant l'accroissement de l'autonomie, le développement cognitif des individus, l'apprentissage de nouveaux savoirs. Il permet l'élargissement des possibilités d'action et l'accroissement du degré de contrôle de chacun sur son activité professionnelle, facteurs clé de l'extension du pouvoir d'agir : faire acte de création, dialoguer au sein de l'entreprise, résister éventuellement lorsque cela s'avère nécessaire pour parvenir à un travail de qualité.

Les principes mis en œuvre dans la construction de ces environnements s'inspirent du concept des "capabilités" théorisé par Amartya Sen (2000). Ils sont sensés *contribuer à une perspective développementale qui s'appuie sur le fait que les individus disposent de capacités et de possibilités réelles de faire, dépendantes de leurs libertés de choix dans l'action, permettant non seulement l'accomplissement de soi dans ce qui est entrepris et réalisé, mais aussi d'être entendu et de peser dans les choix collectifs*. Ce point de vue pose d'une part la question du processus démocratique aboutissant à fixer les capacités qu'il entend soutenir et d'autre part la définition des actions permettant leur développement. Il nécessite donc de prendre appui sur le principe d'une conception collective de l'organisation acceptant l'idée que chacun de ses membres est concerné, et aboutissant à former préserver et développer les capacités de chacun avec des ressources, selon des formes et des procédures dont la finalité et l'adéquation aux finalités est collectivement délibérée, évaluée et en dernier lieu ajustée si nécessaire. Pourtant, dans la réalité, un ensemble de faits et de conditions que Sen appelle les "caractéristiques focales" peuvent devenir des contraintes et empêcher ces espérances d'être satisfaites. Ces situations "d'enfermement", dans certains contextes professionnels et sociaux, sont susceptibles de conduire les acteurs à privilégier des "préférences adaptatives" qui empêchent de repérer et de discriminer le spectre des possibles (Sen, 2000). Le projet développé par Sen, bien qu'éloigné des questions du travail, permet de souligner les contradictions actuelles du management du travail et du fonctionnement des organisations productives dans lesquelles *le travail est encadré par une demande de plus en plus forte d'engagement des personnes et par une exigence de contrôle des résultats en matière d'efficacité, sans se préoccuper de la manière dont ils sont atteints par les salariés*. Un ensemble de conditions peuvent contribuer au développement d'une telle perspective, en combinant un ensemble de ressources, d'aptitudes et de règles au sein de ces environnements capacitants. Ces derniers pourraient s'apparenter à une sorte de "creuset de développement durable", permettant de débattre du travail, de sa conception et de ses effets, du double point de vue de la santé et de la gestion, et donc, synthétiquement, de sa performance. L'espace de liberté que sont susceptibles d'offrir ces environnements nécessite toutefois l'établissement de "frontières" définies collectivement, voire d'interdits qui tiennent compte des principes de sécurité, de sûreté, et de la stratégie de l'entreprise. Ces environnements seraient susceptibles d'offrir aux individus l'opportunité de construire leur santé, de développer de nouvelles expériences, d'élargir leurs possibilités d'action et leur degré de contrôle sur leur travail, et donc leur autonomie. Une telle démarche suppose toutefois une réflexion sur la "modernisation" des relations professionnelles afin de parvenir à des accords d'un "nouveau type" en passant de négociations traditionnelles basées sur les positions à des négociations basées sur les intérêts des acteurs (Fischer et Ury, 2003), les obligeant à s'interroger et à imaginer collectivement la manière dont le contenu du travail et ses conditions de réalisation se dessinent et peuvent se transformer. Les acteurs de la prévention peuvent jouer un rôle actif dans une telle perspective en proposant de travailler sur de nouveaux objets, certes plus complexes mais plus proches de la réalité du travail, faisant le lien entre conditions de construction de la santé, performance globale des organisations et pouvoir d'action des travailleurs sur leur propre situation.

## Bibliographie

- Du Tertre C., 2005. *Services immatériels et relationnels : intensité du travail et santé*. @ctivités, volume 1, n° 2.
- Fernandez G., 2009. *Soigner le travail. Itinéraires d'un médecin du travail*, Paris ERES
- Clot Y., 2010. *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, Paris, La Découverte
- Arrêté du 15 avril 2014 :  
[http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000028867633&dateTexte=&cat](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000028867633&dateTexte=&categorieLien=id)  
[egorieLien=id](http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000028867633&dateTexte=&categorieLien=id)
- Dossier Anact : *conduire une démarche qualité de vie au travail* :  
[http://www.anact.fr/web/dossiers/performance-durable/qvt?p\\_thingIdToShow=41483659](http://www.anact.fr/web/dossiers/performance-durable/qvt?p_thingIdToShow=41483659)
- Bourgeois F., Hubault F., 2005. *Prévenir les TMS. De la biomécanique à la valorisation du geste dans toutes ses dimensions*. @ctivités, volume 2, n° 1.
- Pavageau P., Nascimento A., Falzon P., 2007. *Les risques d'exclusion dans un contexte de transformation organisationnelle. Pistes*, volume 2, n°2.
- Sen A., 2000. *Un nouveau modèle économique. Développement, justice, liberté*. Paris : Ed. Odile Jacob. p 79-121 et 197-214.
- Collombet Y., 2011. *Adaptation des préférences, capacités et liberté de choix*. Colloque Justice et économie. Université Toulouse 1, 16-17 juin.
- Fisher R., Ury W., 2003. *Comment réussir une négociation*. Ed. Seuil, Paris.

# Les emplois directs et indirects liés à l'élevage français

Agathe Lang, CIV/Institut de l'Elevage, [a.lang@civ-viande.org](mailto:a.lang@civ-viande.org)

Pierre Dupraz (Inra), Yves Trégaro (FranceAgriMer), Pierre-Michel Rosner (CIV), Christophe Perrot (Institut de l'Elevage)

Dans le contexte actuel où le chômage accapare tous les esprits et où sa baisse occupe une place centrale dans les politiques, la capacité d'un secteur à créer ou maintenir des emplois sur le territoire français est plus que jamais un indicateur clef pour évaluer son utilité économique et sociale. Le secteur de l'élevage, auquel d'importantes aides publiques sont versées, est particulièrement concerné. Les emplois indirects liés aux élevages sont, à plus forte raison, cruciaux à évaluer, n'étant pas délocalisables et généralement situés dans des territoires ruraux où ils peuvent représenter une part essentielle de l'activité économique. Les crises traversées par les éleveurs ces dernières années renforcent ce constat ; dans un contexte où de nombreux exploitants sont en grande difficulté financière, il est essentiel d'identifier et de quantifier l'ensemble des emplois qui dépendent de la présence des élevages en France, sur les exploitations agricoles, mais également dans les autres secteurs d'activité.

## Méthodologie

### Périmètre de l'étude

Cette étude prend en compte les emplois directs (emplois dédiés à l'activité d'élevage, donc situés sur les exploitations agricoles), ainsi que les emplois indirects dépendants de l'élevage (emplois situés dans d'autres secteurs économiques, dont l'existence dépend de celle de l'élevage). Les emplois induits, qui sont générés par les dépenses des ménages des secteurs directs et indirects, ne sont pas pris en compte. Tous les emplois comptabilisés ici sont situés en France, et dépendent de l'activité d'élevage française.

### Répartition de la main-d'œuvre des exploitations agricoles par type d'atelier

Le recensement agricole de 2010 indique que plus de la moitié des emplois agricoles se trouve sur des exploitations ayant une activité d'élevage. Cependant, il ne donne aucune indication sur la manière dont la force de travail se répartit entre les différents ateliers de production. Il a donc été nécessaire, à la fois pour différencier les activités d'élevage des autres travaux sur l'exploitation et pour distinguer les différents types d'élevage entre eux, de réaliser un travail statistique. Nous avons ainsi réalisé une régression linéaire multiple sur la base des données du recensement agricole, en nous basant sur la méthode développée dans le cadre des Réseaux d'élevage pour le calcul des coûts de production (Charroin et Ferrand, 2010). Des variables physiques ont été utilisées pour estimer la demande en travail théorique des différents ateliers d'une exploitation : hectare pour les grandes cultures, nombre de femelles reproductrices ou unité de gros bovins pour les productions bovines, ovines et caprines, et produit brut standard (simple transformation de grandeurs physiques) pour le porc, la volaille, et les cultures pérennes et spéciales. Afin de prendre en compte la diversité des systèmes de production, qui, à cheptel équivalent, influe sur la demande en travail, les données sont différenciées sur la base d'une typologie établie dans le cadre du RMT Économie des filières animales par les trois instituts techniques d'élevage, Institut de l'Elevage, Ifip et Itavi. La main-d'œuvre réellement déclarée par chaque exploitant dans le recensement (UTA totales) est ensuite répartie entre les différents ateliers au prorata de leur demande théorique en travail.

## La dépendance des activités indirectes

La plupart des méthodes nécessitant une identification et une description précise du périmètre d'acteurs liés à une activité économique sont basées sur l'observation de flux, économiques ou matériels, entre les différents acteurs. Cependant, ce type d'observation fournit seulement une vision statique et à court terme des liens entre les acteurs ; les contraintes économiques et territoriales spécifiques ne peuvent pas être prises en compte. La méthode d'évaluation de la dépendance développée dans le cadre de ce travail repose sur des références théoriques en économie industrielle, et notamment sur la théorie des coûts de transaction et celle des contrats incomplets ; d'autres travaux sur l'organisation des filières et la régulation par l'amont ou par l'aval ont également été pris en compte dans la construction de cette méthode. La synthèse et la confrontation de ces références théoriques a permis d'aboutir à une évaluation quantitative, dynamique et multicritère de la dépendance économique à une activité. Cette évaluation repose sur trois composantes, qui ont chacune donné lieu à une note ; ces trois notes ont ensuite été agrégées de façon à attribuer un score global de dépendance à chacun des acteurs.

**L'importance relative de l'élevage** pour les acteurs caractérise l'impact qu'aurait une modification du niveau d'activité des élevages à très court terme. Cette évaluation est légèrement différente pour des acteurs situés en amont des élevages (fournisseurs) ou en aval (clients).

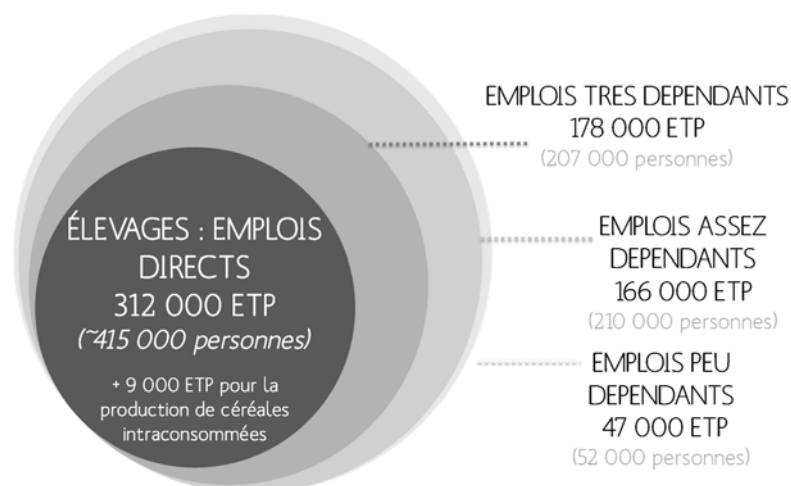
En cas de modification de l'activité de ses clients ou de ses fournisseurs, une entreprise va devoir, à moyen terme, s'adapter à une nouvelle situation économique pour recréer un équilibre. Ses **capacités d'adaptation** vont alors conditionner sa survie à moyen et long terme.

Pour finir, la **composante territoriale** prend en compte les aspects géographiques de la dépendance, en prenant en considération les contraintes logistiques ou économiques qui peuvent influencer sur le comportement des acteurs. Cette composante est évaluée sur la base de la distance maximale en deçà de laquelle s'effectuent la majorité des transactions.

## Résultats

L'emploi dépendant de l'élevage français : 3,2 % de l'emploi total

Les emplois directs et indirects dépendants de l'élevage français représentent au total 703 000 ETP, soit environ 882 000 personnes, hors saisonniers agricoles et travail intérimaire. L'incertitude moyenne est estimée à +/- 2 %.



**Figure 1 : L'emploi direct et indirect dépendant de l'élevage français**

Parmi ces emplois, un peu moins de la moitié sont des emplois directs, donc situés sur les exploitations agricoles (Figure 1). Ces 312 000 ETP correspondent ainsi à la main-d'œuvre dédiée aux ateliers d'élevage (toutes productions confondues, hors équins). Ils sont répartis sur les 291 000 exploitations agricoles ayant une activité d'élevage, dont ils représentent 73 % de la main-d'œuvre totale.

Les autres 391 000 ETP sont des emplois indirects, dont le degré de dépendance à l'élevage français est variable. Un recensement empirique d'acteurs entretenant des relations, marchandes ou non, avec les élevages, de manière plus ou moins directe, identifie 185 acteurs. Parmi ceux-ci, 135 ont obtenu une note de dépendance significative. Ces acteurs ont été classés en trois groupes selon leur niveau de dépendance, sur la base d'une méthode de classification ascendante hiérarchique. Pour chacun, le nombre d'emplois liés à l'élevage français a été ensuite estimé sur la base de sources statistiques, d'enquêtes professionnelles et/ou d'évaluation à dire d'expert. Les résultats montrent que 45 % des emplois indirects sont fortement dépendants à l'élevage, donc qu'ils seraient impactés de manière très forte par une baisse de l'activité de l'élevage en France. 43 % sont moyennement dépendants, et 12 % faiblement dépendants.

Si l'on ajoute aux 703 000 ETP la main-d'œuvre employée en intérim, ce sont en tout 724 000 ETP qui sont liés à l'élevage français, soit plus de 3,2 % de l'emploi total en France.

### La distribution des emplois indirects

Les 135 acteurs dépendants de l'élevage français sont répartis dans divers secteurs économiques (Figure 2).

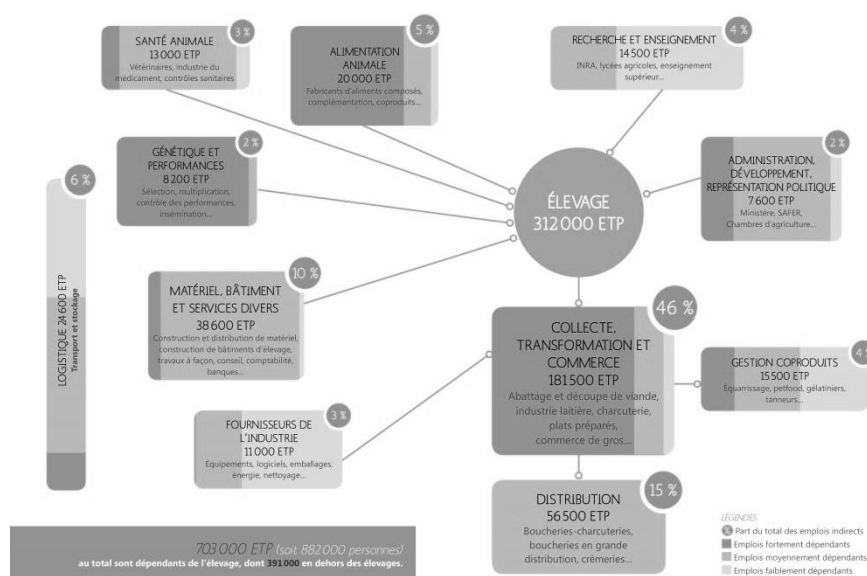


Figure 2 : l'emploi direct et indirect dépendant de l'élevage français

Les fournisseurs des élevages représentent 1/5 des emplois indirects. Plus d'un tiers de ces emplois sont très dépendants, notamment dans les domaines fortement spécialisés de l'alimentation animale et de la génétique.

Plus de la moitié des emplois indirects dépendants des élevages sont situés dans les industries d'aval et les acteurs qui leur sont liés, qui regroupent la grande majorité des emplois indirects très dépendants (82 %). Cette forte dépendance concerne plus particulièrement les industries de première transformation (abattage-découpe, transformation laitière...). Certaines industries agroalimentaires utilisant des produits animaux, comme la pâtisserie ou les crèmes glacées, ne sont pas dépendantes de l'élevage, du fait notamment des capacités de substitution par des produits importés ou d'origine végétale.

En ce qui concerne la distribution, seuls les commerces ayant une activité spécifique des produits d'élevage ont été comptabilisés (bouchers-charcutiers, artisans ou en GMS, crémiers-fromagers) et représentent 15 % de l'emploi.

Les services publics et parapublics regroupent la recherche, l'enseignement, ainsi que l'administration et les organismes de développement agricole et de représentation professionnelle et syndicale, et représentent 6 % des emplois. Pour finir, la logistique, transversale à tous ces secteurs, représente également 6 % des emplois, en amont (transport de l'aliment, des intrants) ou en aval (transport des produits bruts, transformés, stockage).

### L'emploi lié à l'élevage par filière

En ce qui concerne l'élevage laitier, c'est sans surprise la production de lait de vache qui représente le plus d'emplois : 238 000 ETP, dont 115 000 dans les élevages. Les filières ovine (10 100) et caprine (13 700) sont beaucoup plus modestes. Ces différences ne reflètent pas le niveau de production national pour chaque espèce, la quantité de travail pour un même volume de lait étant beaucoup plus importante en ovin (37 ETP/million l) qu'en caprin (21) et surtout en bovin (10). La part du total d'emploi situé sur les élevages est relativement élevée : 48 % pour les bovins, 69 % pour les ovins et 66 % pour les caprins.

Pour les ateliers de production de viande, c'est à nouveau l'élevage bovin qui représente la majeure partie de l'emploi (183 000 ETP), suivi du porc (99 000 ETP) et de la volaille (99 000 ETP), pour 34 300 en ovin et 12 400 en veau de boucherie.

L'élevage de monogastriques se caractérise par une faible part de l'emploi total situé sur les exploitations : 14 % pour l'élevage porcin, et 34 % pour la volaille, bien moindre que celle des ruminants (52 % en moyenne). On constate ainsi une productivité du travail plus élevée sur les élevages (0,6 à 1,8 ETP/100 t-eq carcasse sur les élevages granivores, tandis que les bovins viande sont à 6,5), mais également une plus forte division du travail, avec plus d'activités déléguées à des acteurs indirects dans les filières porc et volaille. Par ailleurs, ces produits étant plus transformés, la main-d'œuvre dans l'industrie d'aval est plus importante.

La demande en main d'œuvre en fonction du volume de production pour les bovins et les veaux de boucherie est sensiblement la même (respectivement 11,4 et 8,9 ETP/100t-eq-carcasse) ; en revanche, l'élevage ovin représente un nombre d'emplois dépendants, directs et indirects, bien plus important (42), tandis que le porc (4,5) et la volaille (5,3) requièrent au contraire moins de travail.

## Conclusion

Pour la première fois, nous disposons d'une cartographie détaillée des emplois dépendants de l'élevage (135 acteurs identifiés), dont le total est précis, et le périmètre déterminé sur la base d'une méthode explicite et potentiellement reproductible dans d'autres projets ultérieurs. L'évaluation de la dépendance pourrait ainsi s'appliquer à tout autre type d'activité économique, et d'autres filières agricoles pourraient être étudiées, notamment les grandes cultures qui se développent au détriment de l'élevage sur certains territoires. Les résultats pourraient également être détaillés pour différents systèmes de production, selon l'intensification en travail sur l'exploitation. La cartographie de l'emploi lié à l'élevage pourrait également servir de base à une étude de l'impact d'un choc dans la filière, qu'il soit local (fermeture d'un abattoir) ou national (suppression des aides à l'exportation), ponctuel (fermeture d'un marché lié à une épizootie) ou structurel (baisse de la demande pour un type de produit). Pour finir, l'étude de l'emploi direct et indirect pourrait être complétée par des évaluations de l'emploi induit lié à l'activité d'élevage français.

## Bibliographie

- Lang A., Dupraz P., Trégaro Y., Rosner P.-M., Perrot C., 2015. *Rapport complet de l'étude, GIS Elevages Demain.*
- Charroin T., Ferrand M., 2010. *Elaboration d'un jeu de coefficients pour analyser les coûts de structure d'une exploitation. Application aux charges de mécanisation des systèmes de polyculture-élevage. Renc. Rech. Rum., 17, 413-416.*



# Ateliers



## Atelier n° 1

# Comment renforcer l'image, l'attractivité et l'acceptabilité du métier d'éleveur ?

### **Animation**

Delphine Neumeister, Institut de l'Élevage, [delphine.neumeister@idele.fr](mailto:delphine.neumeister@idele.fr)

Marie-Laurence Grannec, Chambre d'agriculture de Bretagne,  
[marie-laurence.grannec@bretagne.chambagri.fr](mailto:marie-laurence.grannec@bretagne.chambagri.fr)

En France, mais aussi dans la plupart des pays de l'OCDE, de moins en moins de jeunes sont intéressés par l'installation en élevage ou le salariat en exploitation d'élevage. Différents facteurs expliquent ce phénomène : le manque de rentabilité subi depuis plusieurs années, mais aussi les contraintes liées au travail d'astreinte et le sentiment d'un renforcement des contraintes administratives et réglementaires. Dans les régions de polyculture élevage notamment, la comparaison avec les productions végétales exacerbe ces contraintes. De fait, au-delà de la viabilité économique des exploitations, le métier d'éleveur est ressenti comme de moins en moins vivable.

L'identification des motivations mais aussi des freins exprimés par les jeunes et les moins jeunes pour exercer le métier d'éleveur constitue aujourd'hui une des pistes de travail du RMT. Cela permettra de repérer et actionner les leviers nécessaires à l'amélioration de l'image et de l'attractivité du métier d'éleveur parmi les jeunes générations. L'enjeu est d'assurer le maintien de l'élevage, activité essentielle à l'entretien de certains territoires et à la vitalité économique et démographique des zones rurales.

# Faire participer les jeunes à la construction d'une image positive du métier d'éleveur

Pauline Bellay, Réseau Ovin Nord Est dans l'Enseignement Agricole, [pauline.bellay01@educagri.fr](mailto:pauline.bellay01@educagri.fr)  
Gilles Bourrieau, ex-stagiaire du CS Ovin de Mirecourt, [g.bourrieau@gmail.com](mailto:g.bourrieau@gmail.com)

Dans le cadre de l'axe "Attractivité des métiers de l'élevage" du RMT Travail en élevage, l'attractivité a été définie comme reposant sur trois éléments : l'image, les conditions d'exercice, et l'accessibilité de ces métiers. Afin de s'intéresser à la première composante et de recueillir des avis de jeunes face au métier d'éleveur, la parole a été donnée à des élèves en bac professionnel agricole<sup>26</sup>. Leurs motivations ou leurs rejets, souvent spontanés, mettent effectivement en valeur les atouts et difficultés de ces métiers, ainsi que la place de l'élevage par rapport aux autres productions agricoles. Par ailleurs, le témoignage d'un jeune adulte ayant fait la démarche de se réorienter vers l'installation en élevage, complète cet écrit avec la vision d'une personne plus expérimentée.

## Positions de lycéens

L'agriculture, une passion malgré des difficultés bien identifiées

De nombreux points positifs liés aux métiers de l'agriculture et de l'élevage ressortent des échanges organisés auprès de presque 60 élèves en lycées agricoles. Ceux qui prédominent font référence au domaine des émotions et des sentiments. Effectivement, les jeunes parlent beaucoup de passion, de fierté, de se sentir utile. "*Quand on est agriculteur on sait faire quelque chose de nos mains et c'est une fierté*". Les conditions d'exercice du métier pèsent aussi pour beaucoup dans leur vision positive, puisque le fait de travailler dehors, en lien avec le vivant, semble fondamental. De plus, le métier d'éleveur apporte beaucoup de liberté mais aussi des responsabilités. Cela demande de la polyvalence et de réelles compétences, d'autant plus que le métier se modernise (contrairement à ce que le grand public aurait tendance à penser). Pour les deux tiers des élèves interrogés, le métier d'éleveur est autant accessible aux filles qu'aux garçons, et aux enfants dont les parents ne sont pas agriculteurs.

Par contre, des critiques quasi unanimes sont aussi notables : "*Les éleveurs sont mal payés par rapport au travail à fournir, et les charges sont trop importantes*". Un problème de revenu est donc soulevé, surtout face à la quantité de travail et à la notion d'astreinte. Cela rejoint deux autres constats : le fait que ce métier est difficile physiquement et qu'il laisse peu de place aux vacances. Ceci dit, si certains jeunes perçoivent cela comme des contraintes, d'autres estiment que le côté "physique" est gratifiant. Ils considèrent que la question des vacances est avant tout une histoire de volonté et que souvent, "*quand on aime, on n'arrive pas à lâcher*". La solitude et le célibat sont aussi abordés, mais les avis sont très partagés.

---

<sup>26</sup> des Etablissements Publics Locaux d'Enseignement et de Formation Professionnelle Agricole de Chaumont (52) et de l'Aube (10).

## L'élevage face aux autres productions agricoles

Le débat des jeunes débute par une opposition entre les métiers de céréaliculteurs et d'éleveurs. Les premiers sont accusés d'être "des fonctionnaires à mi-temps", les seconds "de toujours se plaindre parce qu'ils ne gagnent rien". Néanmoins, les interactions entre les deux productions sont rapidement mises en avant : autoconsommation, fumier, utilisation du matériel... De plus, l'élevage apparaît comme une opportunité dans certaines régions agricoles où le contexte pédoclimatique ne se prête pas aux cultures, mais aussi pour l'installation de jeunes sur une surface limitée, pour créer de l'emploi là où l'accès au foncier est difficile.

### Quelles actions pour promouvoir l'élevage ?

Suite aux discussions relatées ci-dessus, les jeunes ont proposé, lors d'un brainstorming, des actions vouées à la diffusion d'une image positive des métiers de l'élevage.

**Tableau 1 : Aperçu des idées mises en avant par les lycéens**

Expliquer, démontrer, échanger	Campagnes de publicité, vidéos, expos photos... Interventions, témoignages, rencontres agriculteurs/citadins...
Accueillir	Portes ouvertes, visites, fermes pédagogiques, chambres d'hôtes Proposer des stages, faire faire des tâches...
Sensibiliser les plus jeunes	Lors des forums, dans les classes Faire parrainer des fermes ou lycées agricoles par des écoles primaires
Produits, alimentation	Vente directe, marchés... Rappeler que c'est l'agriculture qui nourrit
Divers...	Lâcher de vaches, flash mob, théâtre, élire un président agriculteur !

## Témoignage de Gilles, jeune installé en élevage ovin

*"Après un BTS productions animales obtenu en 2005, j'ai mis de côté mon projet d'installation sur la ferme de mes grands-parents. Deux objectifs à cela : voir ailleurs et prendre du recul. Pendant dix ans, j'ai travaillé dans un premier temps dans l'agriculture et dans un second temps dans l'associatif et l'éducation populaire, avant de décider, avec ma compagne, de revenir à l'agriculture. Je ne regrette pas ces dix ans passés à d'autres choses, car cela m'a permis d'acquérir des expériences très diverses. Je m'installe aujourd'hui sur la ferme de mes grands-parents, en association, avec une production de 350 brebis pour de la vente directe d'agneaux bio dans un magasin de producteurs proche de Besançon. Mes motivations pour m'installer sont multiples. D'abord, c'est le cadre de vie. Ayant habité cinq ans en Languedoc-Roussillon pour mon travail, je me suis aperçu que l'espace et la verdure me manquaient. J'avais besoin de revenir dans ces petits villages de Haute-Saône avec leurs champs et forêts tout autour. Mais le cadre c'est aussi vivre sur son lieu de travail, sa ferme et pouvoir avoir un jardin, des petits animaux, vivre de ce que l'on produit. Et ça, ça n'a pas de prix. Je souhaite aussi vendre des produits de qualité, que les clients demandent, et travailler avec d'autres producteurs, bio ou pas, mais tous soucieux de travailler dans une même direction et une démarche qualité. Pour moi, être agriculteur c'est encore participer à la vie d'un territoire, en s'investissant dans une association, ou en consommant des productions locales : le pain d'un paysan boulanger, les légumes et fruits de maraîchers ... Pour le futur, c'est enfin un lieu et une vie que j'ai envie de proposer à mes futurs enfants. C'est un métier dont je suis fier, et que je pourrai leur faire partager.*

*Pour conclure, je dirais que oui, être agriculteur c'est un métier souvent difficile et mal payé. Mais pour moi, une belle ferme et une belle maison, des produits de qualité, des collègues motivés, un réseau paysan intéressant... Le jeu en vaut la chandelle."*

# Image du métier de salarié en élevage porcin auprès d'élèves de lycées agricoles

Marie-Laurence Grannec, Catherine Calvar, Chambre d'agriculture de Bretagne,  
[marie-laurence.grannec@bretagne.chambagri.fr](mailto:marie-laurence.grannec@bretagne.chambagri.fr), [catherine.calvar@bretagne.chambagri.fr](mailto:catherine.calvar@bretagne.chambagri.fr)  
 Catherine Disenhaus, Yannick Le Cozler, AgroCampus-Ouest,  
[catherine.Disenhaus@agrocampus-ouest.fr](mailto:catherine.Disenhaus@agrocampus-ouest.fr), [yannick.lecozler@agrocampus-ouest.fr](mailto:yannick.lecozler@agrocampus-ouest.fr)

La production porcine souffre d'un déficit d'image, qui contribue à pénaliser l'attrait pour les métiers associés, notamment celui de salarié en élevage porcin. Les éleveurs sont confrontés à des difficultés de recrutement. Les acteurs de la filière porcine s'interrogent sur les moyens à mettre en œuvre pour attirer des salariés et, notamment, pour encourager les jeunes en formation agricole à s'orienter vers la filière porcine.

## Des élevages porcins employeurs de main-d'œuvre salariée

Au 31 décembre 2012, les élevages porcins français comptent 5 218 UTA salariées, soit 38 % de la main-d'œuvre totale (contre 16 % dans l'ensemble des élevages français). En Bretagne, ce ratio est légèrement plus élevé (40 %) et en augmentation puisqu'il était de 28 % en 2000 (Agreste 2012). En 2012, les salariés au sein des élevages porcins bretons étaient dans 79 % des cas en contrat à durée indéterminée, contre 63 % pour la moyenne des productions agricoles bretonnes, et 73 % d'entre eux travaillaient à temps complet (Bertagnolio, 2012). Les emplois peuvent être répartis selon quatre profils (Tableau 1).

Tableau 1 : Profils des salariés en élevages porcins (d'après Depoudent et al., 2014).

Profil	Type de tâches	Autonomie	Besoin de recrutement <sup>1</sup>
Ouvrier d'exécution	peu techniques (ex : lavage)	faible	5 %
Ouvrier d'élevage	techniques (ex : inséminations)	moyenne	30 %
Ouvrier qualifié spécialisé	suivi technique d'un atelier	oui	60 %
Responsable d'élevage	pilotage de l'atelier, encadrement	oui	5 %

(1) D'après une prospective des Pays de la Loire (Arefa Pays de la Loire, 2013)

## Avantages et inconvénients du métier de salarié en élevage porcin

Les résultats de quatre enquêtes sur le salariat en élevage porcin ont permis de recueillir le témoignage de 150 éleveurs et 135 salariés. (Depoudent et al., 2014). Il apparaît tout d'abord que ce métier offre de réelles opportunités d'emplois futurs. La réduction de la main-d'œuvre familiale et l'agrandissement des élevages dynamisent en effet le marché du travail. La localisation des emplois en milieu rural est attractive pour une partie de la population. Les horaires de travail, identiques à ceux d'autres emplois salariés, sont compatibles avec l'organisation de la vie de famille, par opposition, par exemple, à ceux imposés par l'astreinte de la traite au sein d'élevages laitiers. Le métier de salarié d'élevage porcin offre des défis techniques et différents niveaux de responsabilité, au sein d'un même élevage ou en évoluant entre élevages. Le salaire d'un responsable de site peut aussi motiver des salariés ambitieux.

Néanmoins, ce métier est aussi confronté à certains handicaps à surmonter pour gagner en attractivité. Il est peu et mal connu en-dehors du milieu agricole. Il est pénalisé par le déficit d'image dont souffre la filière porcine au sein de la société. De ce fait, les métiers de l'élevage porcin sont souvent associés à des éléments jugés négatifs tels que les odeurs ou les effluents. De plus, le métier de salarié demande de réaliser certaines tâches salissantes, comme le lavage des salles, ou répétitives, comme les vaccinations. Celles-ci sont jugées désagréables par la plupart des éleveurs et salariés. Réalisées trop fréquemment ou à des cadences élevées, elles peuvent également menacer la santé des travailleurs, le principal risque étant de développer des troubles musculo-squelettiques. Des aménagements existent pour limiter la pénibilité physique et les effets induits : le travail à plusieurs avec permutation régulière des postes, l'acquisition d'équipements spécifiques tels que des installations de prétrempage ou d'automatisation de la distribution d'aliment. Pourtant, malgré ces aménagements et les avantages offerts, la filière porcine peine à recruter suffisamment de salariés d'élevage.

## **Une étude pour mieux comprendre les déterminants du manque d'attractivité du métier de salarié en élevage porcin**

La vision négative au sein de la population générale peut contribuer à expliquer le manque d'attractivité de la filière porcine et des métiers qui s'y rattachent, auprès des citoyens en recherche d'emploi ou en démarche de reconversion professionnelle. Mais la proportion d'élèves en formation agricole attirée par la filière porcine semble également faible, y compris au sein d'une région telle que la Bretagne. C'est pourquoi, un travail (en cours) est engagé par le Chambre régionale d'agriculture de Bretagne, en partenariat avec AgroCampus-Ouest. Il permettra de préciser la proportion d'élèves de lycées agricoles effectivement attirés par ce métier de salarié en élevage porcin. Il analysera également la vision qu'ont les étudiants d'une part de ce métier, en termes de perspectives professionnelles (offres d'emplois, intérêt des métiers, rémunération, etc.) et d'autre part, plus largement, de la filière porcine en termes d'impact (économique, environnemental, etc.). Ce projet contribuera à caractériser les motivations et arguments des lycéens pour choisir ou non le métier de salarié en élevage porcin et à identifier des leviers pour en améliorer l'attractivité. Les premiers résultats seront disponibles en octobre 2015 puis approfondis début 2016.

*Cette étude sera réalisée avec la contribution financière du Compte d'Affectation Spéciale pour le Développement Agricole et Rural, du Conseil Régional de Bretagne et du Comité Régional Porcin breton.*

## **Bibliographie**

*Agreste chiffres et données Agriculture n° 225. Novembre 2014. Le bilan annuel de l'emploi agricole (BAEA) selon l'orientation technico-économique de l'exploitation (OTEX). 135 p*  
*Arefa Pays de la Loire, 2013. Caractériser et définir les besoins en emploi et en compétences pour les salariés de la production agricole en Pays de la Loire à l'horizon 2020. Synthèse, 24p.*  
*Bertagnolio A., 2012. 70 210 actifs agricoles en Bretagne. In : Economie agricole bretonne, édition 2012. Chambres d'agriculture de Bretagne, 72p., 14-17*  
*Depoudent C., Grannec M.-L., Le Moan L., 2014. Salariat en élevage porcin : synthèse de quatre études bretonnes. Chambres d'agriculture de Bretagne, 12 pages.*

# Des éleveurs "ambassadeurs de l'élevage" pour communiquer sur leur métier auprès des jeunes

Mathilde Culot, JA Somme, [installation.picardie@gmail.com](mailto:installation.picardie@gmail.com)

Elie Vermersch, éleveur, Administrateur JA Somme, [elievermersch@gmail.com](mailto:elievermersch@gmail.com)

## Renforcer l'attractivité de l'élevage : un enjeu majeur pour l'agriculture de Picardie

La Picardie est une région à fort potentiel agronomique, réputée sur le plan agricole pour ses productions végétales : céréales, betteraves, pommes de terre, légumes de plein champ... L'élevage bovin et ovin est présent dans 4 350 exploitations (IPG, 2013), soit dans un tiers des exploitations professionnelles. 80 % des systèmes bovins (lait et viande) sont orientés vers la polyculture-élevage. Le nombre d'exploitations bovines décroît régulièrement (- 35 % entre 2000 et 2013). Cette baisse est due principalement à celle de l'élevage laitier (- 42 % entre 2000 et 2013). La part relative des installations avec de l'élevage tend à se dégrader : 48 % des installations aidées entre 2000 et 2007 contre 39 % entre 2008 et 2013.

Concurrencé par les productions végétales et de plus en plus soumis aux aléas des marchés, l'élevage picard de ruminants doit proposer de meilleures conditions de travail aux éleveurs et accroître l'attractivité du métier auprès des jeunes générations.

## Un programme régional : "Vivre l'élevage en Picardie"

Convaincus de l'intérêt de préserver l'élevage dans cette région très orientée vers la culture, les acteurs régionaux ont élaboré et mis en place un programme d'actions visant à conforter l'élevage. Le programme "*Vivre l'élevage en Picardie*", débuté en 2007, bénéficie de l'appui financier de la Région Picardie. Il s'articule selon trois axes principaux :

- favoriser la place de l'herbe et l'autonomie alimentaire des élevages,
- améliorer les conditions de travail et la qualité de vie des éleveurs,
- conforter les filières viandes régionales.

Ce programme comprend des actions de sensibilisation, d'élaboration de références et de conseil, ainsi que des aides ciblées favorisant la mise en œuvre de projets d'éleveurs en lien avec les axes cités ci-dessus.

La gouvernance du programme s'appuie sur un comité technique et un comité de pilotage professionnel rassemblant les principaux acteurs des filières d'élevage. Le contenu du programme est renégocié annuellement afin de l'adapter aux évolutions du contexte de l'élevage. L'action "*ambassadeurs de l'élevage*" a ainsi été créée en 2013 pour répondre à l'enjeu d'améliorer l'image du métier d'éleveur auprès des jeunes.

## Présentation du métier d'éleveur aux jeunes collégiens et témoignage d'un éleveur

L'action "*ambassadeurs de l'élevage*" a débuté par une phase de recrutement parmi les éleveurs de la région. Ces éleveurs ont été choisis par les différents conseillers techniques en fonction de leurs productions, de leur localisation mais surtout de leur capacité à parler positivement de leur métier. Ils ont ensuite été contactés pour connaître leur envie de participer au programme.



Trois groupes départementaux ont été constitués. Chacun d'entre eux est suivi par un conseiller technique (Avenir Conseil Elevage, Chambre d'agriculture, Jeunes Agriculteurs) et le coordinateur régional pour orchestrer l'action.

Un formateur extérieur a été missionné pour accompagner les éleveurs. Trois formations ont été mises en place :

- représentations des éleveurs sur leur métier et présentation de la vision d'autres personnes. A ce propos, le formateur avait organisé trois réunions auprès d'élèves d'enseignement général et auprès d'adultes pour connaître leurs représentations de l'élevage ;
- préparation des arguments en lien avec les différentes objections sur l'élevage ;
- organisation des interventions et mise en situation face à différents publics.

A l'issue de ces trois formations, l'ensemble des travaux des éleveurs a été compilé dans le "guide de l'action".

### Zoom sur les interventions auprès des collégiens

Plusieurs interventions en collège ont été réalisées pour présenter le métier d'éleveur et mettre un frein aux idées reçues. Les objectifs étaient de promouvoir le métier, d'informer et sensibiliser les collégiens sur le métier d'éleveur et également sur le salariat en élevage, et de susciter des vocations. Une plaquette de présentation de l'action a été envoyée à chaque collège du département. L'intervention est proposée à titre gratuit. L'établissement scolaire reçoit également le déroulé précis de l'intervention et doit préparer les élèves à l'arrivée de l'éleveur.

Les éleveurs qui viennent témoigner sont formés au préalable et ont comme support le "guide de l'action" réalisé suite aux formations menées dans le cadre de l'action "*Vivre l'élevage en Picardie/attractivité du métier*".

Pendant et après l'intervention, les élèves sont amenés à donner leurs représentations de l'élevage. L'agriculteur présente également son exploitation.

Par la suite, quatre vidéos sont montrées aux élèves et un débat est lancé entre chacune d'entre elles avec un témoignage de l'agriculteur. Plusieurs thématiques sont abordées dans ces films : le rythme de vie de l'agriculteur, les contraintes de la météo, la commercialisation, la gestion de l'exploitation sous toutes ses facettes, l'ennui et l'isolement à la campagne, la mécanisation, la modernisation, la robotisation, etc...

A la fin de ces échanges, un retour est fait sur les représentations initiales des élèves. Un bilan est réalisé à ce moment-là.

Trois collèges ont bénéficié de l'intervention soit 43 élèves. Les collèges ont exclusivement inscrit des élèves de 3<sup>e</sup> Découverte Professionnelle. Ces interventions s'intègrent parfaitement dans le programme de cette section. Dans l'ensemble, le corps professoral s'est bien approprié la démarche.

### Bilan de l'action "Ambassadeurs de l'élevage" et perspectives

Les clés de réussite de ce projet ont été principalement la formation, le suivi et l'accompagnement des ambassadeurs. Un des objectifs à terme est de réunir l'ensemble des éleveurs formés pour créer une réelle dynamique (échanges d'expériences, évolution des interventions, etc...).

L'accompagnement et le suivi des éleveurs est une des composantes essentielles de la réussite de l'action. Cependant, il faut être vigilant sur l'implication que cette action demande à chaque conseiller technique.

Les interventions des éleveurs, quelle que soit la cible visée, doivent être orchestrées par une personne ayant une fibre dans l'animation.

## Bibliographie

*Observatoire de l'élevage herbivore en Picardie. Edition 2014.*

*Une action régionale pour accompagner les éleveurs sur le travail ; L'exemple de "Vivre l'élevage en Picardie". Colloque SFER "Conseil en agriculture : acteurs, marchés, mutations" 14 et 15 octobre 2010 à AgroSup Dijon.*

## Atelier n° 2

# Reconversion dans l'agriculture : rêve ou réalité ?

### Animation

*Céline Marochin, Chambre régionale d'agriculture de Normandie,*

[celine.marochin@normandie.chambagri.fr](mailto:celine.marochin@normandie.chambagri.fr),

*Adélaïde Gros, Institut de l'Élevage, [adelaide.gros@idele.fr](mailto:adelaide.gros@idele.fr)*

Désormais la vocation agricole ne se définit plus comme un héritage mais comme un choix personnel où l'important pour l'éleveur est de se réaliser dans son métier. Cette source essentielle de motivation est partagée par de plus en plus de personnes dont les parents ne sont pas ou n'étaient pas agriculteurs : ce que l'on appelle les candidats à l'installation HCF, "hors-cadre familial". Le changement se mesure déjà dans les établissements d'enseignement agricole où les fils d'agriculteurs ne représentent plus que 13 % des effectifs en 2009 contre 42 % au début des années quatre-vingt. Malgré ces évolutions, l'installation des nouveaux porteurs de projets est difficile et soulève des questions. Elle renvoie aussi à la posture du cédant et à sa capacité à partager la réalité du repreneur.

# Création d'activité et installation agricole en dehors du cadre familial

Anaïs Layole, Jeunes Agriculteurs, [alayole@jeunes-agriculteurs.fr](mailto:alayole@jeunes-agriculteurs.fr)

## Connaître le public pour mieux l'accompagner

Jeunes Agriculteurs, en copilotage avec le Mouvement Rural de la Jeunesse Chrétienne (MRJC) et leurs partenaires (Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture (APCA), Fédération Nationale des Sociétés d'aménagement foncier et d'établissement rural (FNSafer), Initiatives France, Centre de Formation Pour la Promotion Agricole (CFPPA) du Vaucluse, Gaec et Sociétés et Réseau rural Martinique, a réalisé en 2013 une enquête nationale sur les installés "hors cadre familial" (HCF) pour le compte du Réseau rural Français. L'objectif était d'améliorer la connaissance de ce public (profil, besoins spécifiques, etc.), d'identifier des initiatives d'accompagnement spécifique et d'évaluer la complémentarité avec le dispositif national d'accompagnement à l'installation.

## Des créations d'entreprises plutôt que des reprises

C'est la première fois qu'une étude fournit des chiffres sur cette catégorie d'agriculteurs. Avec 230 réponses, l'échantillon est certes restreint mais permet de mettre en évidence des caractéristiques et surtout évaluer les besoins. L'étude repose sur un questionnaire, articulé sur l'identité du HCF, son projet d'installation et la concrétisation de celui-ci.

Que montre cette étude ? Une courte majorité d'HCF n'a pas d'agriculteur dans sa famille proche (52 %), deux tiers d'entre eux ont eu une vie professionnelle d'au moins cinq ans avant de s'installer, une majorité a été salarié agricole (60 %) et 34 % sont des femmes. Leurs choix de filière sont plutôt variés. Le maraîchage, les grandes cultures et l'élevage en bovin viande sont les productions de prédilection des HCF. Parmi les éleveurs, bon nombre se sont diversifiés en créant un point de vente, en faisant de la transformation ou de l'agrotourisme.

Leurs exploitations sont majoritairement créées (58 % de création contre 35 % de reprise). Près de deux tiers des HCF se sont installés en individuel, alors que 60 % des jeunes de moins de 40 ans privilégient l'installation sociétaire. La majorité des enquêtés a un statut MSA d'agriculteur à titre principal (88 %).

## Les préoccupations sont communes aux autres porteurs de projet

Au cours du montage de leur projet, les HCF interrogés se sont dits confrontés aux craintes de leur conjoint, aux lourdeurs administratives (55 %), à un accès difficile au foncier (59 %) et à des difficultés financières (40 %). Ils consultent en premier lieu les Chambres d'agriculture et les Points Accueil Installation pour obtenir des renseignements.

Les HCF et les installés issus du monde agricole rencontrent donc des difficultés similaires. Ce projet a permis de mettre en lumière des initiatives répondant aux besoins des HCF en matière d'accompagnement, de recherche de foncier et de financement de projet.

## **Quelques initiatives qui facilitent l'installation de nouveaux publics**

Plusieurs initiatives variées existent sur notre territoire afin de pallier les difficultés rencontrées.

Oser faire le pas : Portée par la Chambre d'agriculture de Saône-et-Loire depuis 2007, cette formation se positionne très en amont du Plan de Professionnalisation Personnalisée (PPP), avant même l'autodiagnostic. Son objectif est de faire évoluer l'idée en un projet concret d'installation. Une passion peut-elle se transformer en projet de vie ? Elle aide également le porteur de projet à vérifier l'adéquation entre projet et valeurs personnelles (revenu, qualité de vie, famille, etc.).

Espace test du Val de Drôme : Ce support d'exploitation permet aux porteurs de projets de tester leur projet pendant trois ans maximum. Ainsi, ils bénéficient d'une mise en œuvre rapide du projet sur un support existant et d'une prise de risque minimale du fait du non investissement de matériel dès le départ. Les porteurs de projet sont autonomes et bénéficient d'un accompagnement régulier.

Les initiatives de tutorat ont également tendance à se développer sur notre territoire et interviennent tant au moment de l'élaboration du projet qu'une fois l'installation réalisée.

Il existe une réelle complémentarité entre les différents systèmes d'accompagnement à l'installation, en amont, pendant ou en aval du PPP.

# Accompagner les éleveurs dans leur projet de transmission

Jean-Luc Fromont, animateur formateur AFOCG 01, [jl.fromont.ain@interafocg.org](mailto:jl.fromont.ain@interafocg.org)

## Un accompagnement tout au long de la vie professionnelle, sans oublier la fin de carrière

L'AFOCG de l'Ain est une association de formation collective à la gestion. Elle accompagne ses adhérents agriculteurs tout au long de leur vie professionnelle. Tout naturellement, nous en sommes venus à organiser plusieurs sessions de formation de type "*Préparer la transmission de son exploitation agricole*". Notre témoignage au sein des journées nationales du RMT Travail s'appuie sur :

- cette expérience de terrain au contact des agriculteurs (même si nous ne sommes pas des spécialistes de l'installation-transmission) ;
- nos réflexions de réseau sur la transmission (réseaux InterAFOCG et Inpact).

## Une posture et un cadre de référence particuliers pour aborder la question de la transmission

La transmission est **un projet** à part entière pour l'agriculteur, au même titre que l'installation ou les projets de spécialisation, diversification, agrandissement, embauche, investissements, etc. qui ont jalonné la vie de la ferme et la carrière professionnelle.

Un projet de transmission mérite de **se travailler bien en amont** de la retraite ou du départ.

Les agriculteurs en perspective de transmission sont souvent porteurs d'une **multitude de questions, petites ou grandes**, et ne savent pas forcément par où commencer.

Le futur cédant entre dans une **démarche de transmission**, qui comporte plusieurs étapes et ne se résume pas aux démarches administratives.

Le **facteur humain** (valeurs, relations, motivations, émotions, etc.) est au cœur du projet de transmission.

Les modalités d'accompagnement de l'agriculteur doivent lui permettre de devenir **l'auteur de son projet** de transmission.

Chaque **projet de transmission est unique**, parce que c'est lui, parce que c'est elle, parce que c'est ici, parce que c'est maintenant...

**Le projet de transmission est complexe et global**, il aborde différentes dimensions : l'humain, le patrimoine, les besoins et ressources financières à la retraite, la fiscalité...

L'accompagnement de l'agriculteur par **la formation en groupe** est privilégié car il permet aux cédants d'échanger entre pairs sur des sujets parfois sensibles et intimes ; et de confronter leurs approches à d'autres et ainsi voir naître des options nouvelles (créativité).

Le projet de transmission n'appartient qu'à moitié au cédant : il est **dépendant du repreneur**.

Pour que la rencontre féconde entre cédant et repreneur puisse avoir lieu, il est important pour chacun des acteurs **d'aller visiter la réalité de l'autre**.

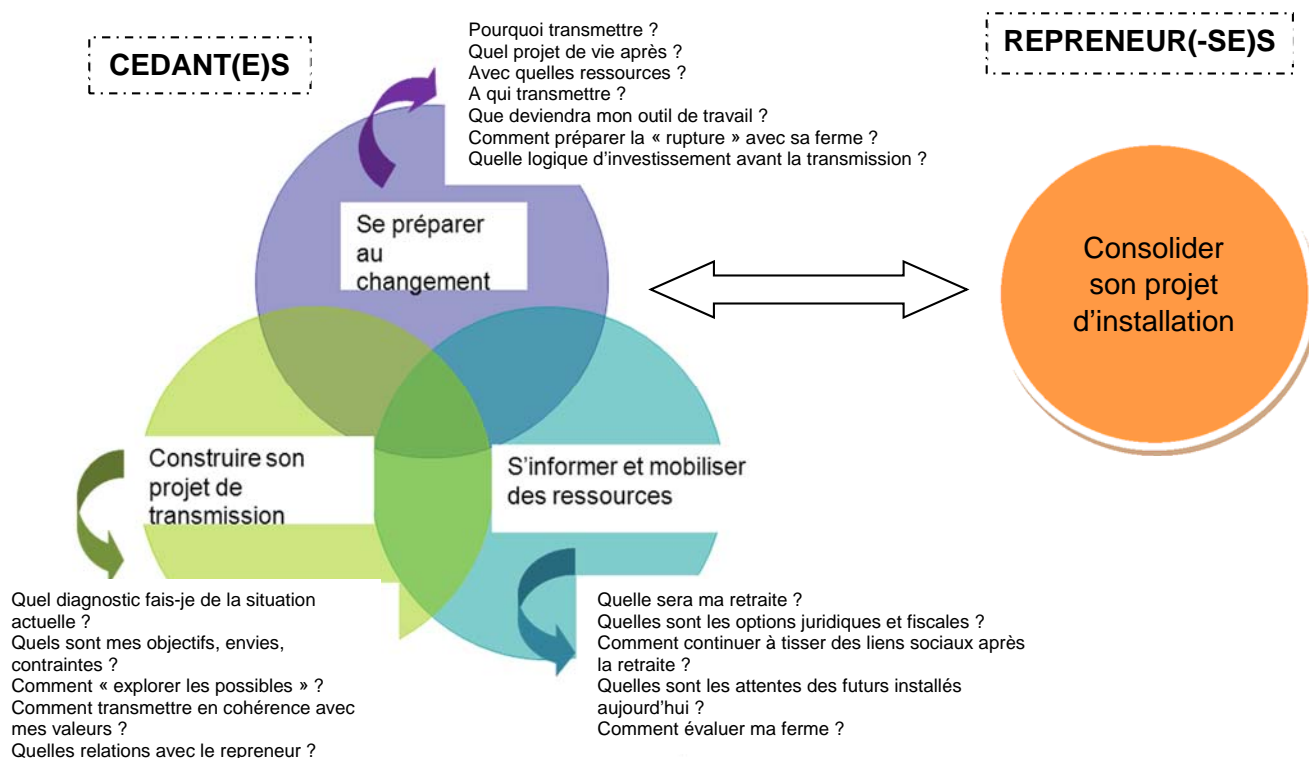
La ferme est un système, et le changement de "chef d'exploitation" à l'occasion **d'une transmission-installation implique un changement de système** : "*on ne rentre pas dans les sabots de l'autre*".

Le cédant est appelé à réfléchir à la nature même de ce qu'il s'apprête à transmettre (un outil de production clé en main, un patrimoine bâti, un terreau propice à l'initiative...) et à faire preuve d'ouverture d'esprit pour **imaginer avec le repreneur une transaction gagnant-gagnant**.

Le **projet de transmission ouvre sur le projet d'installation**...

## La formation "Préparer la transmission de son exploitation agricole"

La formation vise à mettre en mouvement le cédant et à adopter trois postures complémentaires :



Elle est articulée autour de sept séquences :

1. Repérage des problématiques transmission sur les exploitations
2. Préparation du projet de transmission :
  - Formulation du projet de transmission
  - Apports sur la transmission : les enjeux à transmettre pour le cédant, pour l'entourage, pour la société ; les étapes de la transmission
3. La retraite : combien, quand, comment ?
4. Mon budget pour la retraite : Dépenses/Recettes
5. Le patrimoine : "quel est mon patrimoine, à quoi sert-il, comment l'évaluer ?", approche juridique et fiscale
6. Plan d'action prévisionnel
7. L'articulation projet de transmission/projet d'installation :
  - La communication interpersonnelle, la réalité de chacun, aller visiter la réalité de l'autre.
  - Témoignage d'une jeune installée hors cadre familial et visite
  - Témoignage d'un retraité qui a cédé récemment
  - L'approche système
  - Les démarches administratives liées à la transmission et l'installation

### Bibliographie :

*Transmettre les fermes et s'installer demain. Accompagner les cédants et les futurs agriculteurs. Guide pour l'accompagnement. 2015. Coédition InterAFOCG et Educagri.*

[http://www.interafocg.org/publications\\_5.php#article5](http://www.interafocg.org/publications_5.php#article5)

*Des idées pour transmettre sa ferme. 2014. Réseau Inpact.*

[http://www.interafocg.org/images/imagesFCK/file/nouvelles/2014/transmissionbasse\\_definition.pdf](http://www.interafocg.org/images/imagesFCK/file/nouvelles/2014/transmissionbasse_definition.pdf)

## Atelier n° 3

# L'élevage de précision : enjeux et impacts sur le travail des éleveurs. Ces technologies joueront-elles un rôle dans l'attractivité du métier ?

### **Animation**

Amélie Turlot, Centre de Recherches Agronomiques de Wallonie, [a.turlot@cra.wallonie.be](mailto:a.turlot@cra.wallonie.be)

Sophie Pattier, Chambre d'agriculture de la Sarthe, [sophie.pattier@sarthe.chambagri.fr](mailto:sophie.pattier@sarthe.chambagri.fr)

L'élevage de précision peut être défini par l'utilisation coordonnée d'automatismes, de capteurs et de Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) en élevage. Les détecteurs mesurent des paramètres relatifs aux animaux ou aux bâtiments d'élevage et les TIC échangent, transforment, stockent et restituent ces informations. Ces nouvelles technologies trouvent de plus en plus d'applications sur nos exploitations, répondant à la recherche constante d'amélioration de l'efficacité et de la productivité des élevages pour répondre au contexte économique et structurel actuel. Mais la mise en place de tels outils touche bien d'autres facettes du métier de l'éleveur, de l'organisation quotidienne à la gestion de nouvelles données en passant par la relation avec ses animaux. Les technologies de l'élevage de précision sont souvent présentées comme un atout pour le travail des éleveurs. Cependant, leurs conséquences et les changements concomitants à leur introduction restent à ce jour peu connus. Si certaines peuvent s'avérer un frein pour les éleveurs, elles peuvent aussi constituer un attrait pour les jeunes et faire place à de nouveaux profils d'éleveurs.

# L'élevage de précision : quels changements dans l'organisation du travail et la gestion de données en élevage ?

Camille Désire, Montpellier SupAgro, [camille.desire@outlook.fr](mailto:camille.desire@outlook.fr)  
Nathalie Hostiou, Inra, [nhostiou@clermont.inra.fr](mailto:nhostiou@clermont.inra.fr)

L'automatisation et l'informatisation des élevages se développent de plus en plus et apparaissent comme un moyen pour les éleveurs de gagner en productivité du travail tout en allégeant leur charge de travail (Hostiou et al., 2014). L'informatisation implique la production de données, concernant les animaux et leur environnement, que les éleveurs doivent apprendre à gérer (De Koning, 2010). Cette étude vise à déterminer les changements induits par l'élevage de précision sur l'organisation du travail des éleveurs et la gestion des données. Des enquêtes qualitatives auprès de 18 éleveurs bovins lait, porcins et avicoles dans le Massif central ont été réalisées pour répondre à cet objectif. Les outils concernés sont les détecteurs de chaleurs et les robots de traite en élevage laitier ; les automates d'alimentation (DAC et selffeeders) en production porcine ; les pesons automatiques en aviculture ; la gestion à distance de l'ambiance des bâtiments en élevages porcins et avicole.

## Organisation du travail

Différentes répartitions des tâches ont été observées dans les exploitations. Dans 12 élevages, il y a une spécialisation des travailleurs, surtout dans ceux avec de grands collectifs de travail et du salariat. Cette spécialisation était en général présente avant l'introduction des outils. Dans six élevages appartenant aux trois filières, où au moins deux personnes travaillent sur l'atelier étudié, un travailleur est spécialisé dans la gestion des outils de précision. Dans un cas sur deux, une autre personne est également capable, dans une moindre mesure, d'utiliser les outils et d'analyser les données fournies. Cependant, la maintenance est un domaine que seule la personne spécialisée sait gérer. Cela peut donc être à l'origine de stress pour cette dernière, surtout en cas d'absence si les autres travailleurs dépendent d'elle.

L'introduction des outils de précision a entraîné des modifications dans le contenu du travail des éleveurs, quelle que soit la filière considérée. Certaines tâches sont apparues : astreinte liée à la consultation des données, régulières de gestion en lien avec les outils (gestion des boucles d'identification et des colliers, installation des pesons), ou occasionnelles d'entretien en cas de panne. L'observation des animaux est également modifiée suite à l'adoption des outils. Quatre éleveurs estiment qu'ils observent davantage leurs animaux, notamment car ils ont plus de temps à y consacrer. Quatre autres évoquent la disparition ou l'allègement de certaines tâches d'observation ; par exemple ils passent moins de temps à observer les vaches pour détecter les chaleurs. Enfin, certaines tâches d'astreinte ou régulières peuvent disparaître : la traite, l'alimentation des animaux ou la pesée des volailles. Six éleveurs des trois filières considèrent que ces modifications entraînent un gain de temps. Cependant, ils mettent surtout en avant un gain en souplesse de travail (5 éleveurs laitiers), une disparition de la pénibilité physique et mentale (n=5), une augmentation du confort de travail (n=5) et un regain d'intérêt pour leur travail (n=4).



## Travail lié à la gestion des données et des observations

Onze éleveurs disent que la façon dont ils utilisent les données a évolué. La plupart (n=10) ont progressivement pris le temps d'apprendre à connaître l'outil pour découvrir toutes les fonctionnalités disponibles. Ils exploitent désormais plus de fonctionnalités, mais ont aussi appris à trier les données, pour surveiller uniquement celles qui leur semblent les plus pertinentes. Aucun éleveur n'a évoqué avoir éprouvé du stress face à la quantité de données disponibles.

Les éleveurs ont exprimé différentes stratégies de combinaison entre les données fournies par les outils et issues leurs observations (Tableau 1). Le niveau de confiance accordé aux outils pourrait dépendre de l'expérience. En effet, les éleveurs les plus confiants (groupes G1 et G2) sont installés depuis plus longtemps. Cependant, le facteur déterminant semble être le type d'outil : plus les outils sont simples et plus les éleveurs leur font confiance.

**Tableau 1 : Différents niveaux de vérifications et de confiance selon le type d'outil**

4 éleveurs ne font pas/plus de vérifications	Ils font confiance aux données	4 aviculteurs	G1
14 éleveurs font des vérifications	5 font confiance aux données mais vérifient quand même	3 éleveurs bovins (2 détecteurs chaleurs, 1 robot), 2 porcins (selffeeders)	G2
	5 font confiance à certaines données et vérifient tout ou une partie des données	2 éleveurs bovins (robot), 3 porcins (DAC)	G3
	4 n'ont pas vraiment confiance dans les données et font des vérifications	1 éleveur bovin (robot), 3 aviculteurs	G4

Sept éleveurs trouvent leurs animaux plus calmes depuis qu'ils ont introduit les outils, cinq considèrent qu'ils sont désormais plus proches d'eux.

Quinze éleveurs ont des alarmes, dont quatre uniquement des alarmes "fixes". Lorsqu'ils ont des alarmes téléphoniques, elles sont d'ordre technique liées au matériel et pas aux animaux. Seulement quatre éleveurs éprouvent du stress vis-à-vis de ces alarmes. Cependant, d'autres ont tout de même ressenti du stress pendant la période d'adaptation à l'outil. Dans tous les cas, les éleveurs apprennent à trier les alertes qui leur semblent les plus importantes.

Huit éleveurs ont accès aux données des outils à distance. Cinq d'entre eux les consultent au moins une fois par jour, ils vérifient rapidement que tout fonctionne correctement. Pour tous, c'est un moyen de faire des dépannages à distance en cas d'absence. Cette possibilité de gestion à distance est parfois vécue comme une intrusion dans la vie de famille.

Les résultats présentés ne semblent pas dépendre de la filière mais les impacts peuvent différer en fonction du degré de simplicité des outils. Les questions de la gestion des données et des nouveaux indicateurs créés par les éleveurs pour la prise de décision ainsi que l'évolution de la relation homme-animal induite par l'adoption de ces technologies pourraient être approfondies.

*Cette étude a été réalisée avec la contribution financière du GIS Elevages Demain et du RMT Travail en élevage.*

## Bibliographie

Hostiou N., Allain C., Chauvat S., Turlot A., Pineau C., Fagon J., 2014. L'élevage de précision : quelles conséquences pour le travail des éleveurs ? *Inra Productions Animales*. 2014, Vol. 27, 2, pp. 113-122.

De Koning K., 2010. Automatic Milking – Common practice on dairy farms. *The First North American Conference on Precision Dairy Management*. 2010.

# L'élevage de précision, opportunité ou menace pour la relation homme-animal dans l'élevage ?

Florence Kling-Eveillard, Institut de l'Élevage, [florence.kling-eveillard@idele.fr](mailto:florence.kling-eveillard@idele.fr)

**Les nouvelles technologies en élevage font évoluer les façons de travailler avec les animaux, soit directement en modifiant les situations d'interaction (visuelles, auditives et tactiles) et les pratiques de surveillance, soit indirectement en fournissant de nouvelles informations à l'éleveur sur ses animaux. Cela est susceptible d'affecter le vécu quotidien des éleveurs avec les animaux, leur perception des animaux, le vécu et le comportement des animaux, et finalement la relation homme-animal.**

## Quelles relations entre l'homme, l'animal et la machine ?

Certaines technologies risquent en effet de dégrader les relations homme-animal. Ainsi, avec l'automatisation, les interactions entre l'éleveur et les animaux peuvent devenir moins nombreuses (par exemple lors du passage de la traite biquotidienne manuelle au robot) et de moins longue durée (paillage automatisé). La distance physique entre l'éleveur et les animaux risque d'augmenter. Les occasions d'observer directement les animaux, leur comportement, leur santé et leur bien-être peuvent se réduire. Pourtant, ces occasions contribuent à la familiarisation des animaux et permettent à l'éleveur et aux animaux de mieux se connaître. Une peur chez l'animal face à l'homme pourrait alors plus facilement s'installer, d'autant plus chez les animaux d'un tempérament plus peureux, ce qui tendrait à réduire leur bien-être (Boivin *et al.*, 2012).

Les proportions relatives des interactions positives et négatives peuvent également se trouver modifiées. Les interactions positives régulières comme l'alimentation et la proximité se réduisent, ce qui a pour effet de construire la relation homme-animal principalement à partir d'interactions aversives comme les vaccinations, la castration ou le parage (Cornou, 2009).

D'un autre point de vue, les nouvelles technologies allègent certaines contraintes, en réduisant la pénibilité et l'astreinte pour l'éleveur et en réduisant les manipulations forcées pour les animaux, par exemple quand l'éleveur "pousse" ses vaches à l'entrée de la salle de traite. Des situations nouvelles et favorables à des interactions positives peuvent se mettre en place. Les éleveurs avec un robot de traite sont ainsi amenés à se déplacer fréquemment et calmement au milieu du troupeau pour aller entretenir le robot et côtoient donc leurs animaux. Certains éleveurs réinvestissent le temps libéré par l'automatisation dans l'observation et la présence auprès des animaux. Ces pratiques nouvelles peuvent avoir un effet bénéfique sur les animaux et constituent une source de satisfaction pour les éleveurs eux-mêmes (Fleuret et Marlet, 2014).

Les données fournies par les nouvelles technologies contribuent de plus à modifier le regard de l'éleveur sur les animaux, à fournir une vision individualisée des animaux et non plus à l'échelle du troupeau, mais mobilisent du temps au détriment d'autres tâches. Il peut aussi s'avérer complexe pour l'éleveur de trier parmi la masse de données disponibles. Ce changement de nature du métier entraîne l'acquisition de nouvelles compétences mais parfois également la perte de compétences "traditionnelles" et peut se traduire pour certains éleveurs par une démotivation vis-à-vis du métier et de la relation aux animaux (Cornou, 2009).

Concernant les animaux, le changement est également conséquent. Les expériences montrent que les animaux s'adaptent relativement vite. S'intéressant à l'exemple du robot de traite, certains auteurs décrivent la technologie comme offrant une relative liberté à l'animal même si, dans certains cas, le système est contraignant puisqu'il faut passer par le robot s'il souhaite se reposer ou se nourrir. Ainsi pour Driessen (2015) l'animal dispose de marges de manœuvre et peut faire des choix dans ses trajets et ses rythmes, et Porcher et Schmitt (2010) considèrent que cette liberté permet aux animaux de collaborer directement au travail.

En fin de compte, les animaux comme les éleveurs se trouvent engagés activement face à la nouvelle technologie, acquièrent des compétences et de nouvelles routines. La technologie ne met pas forcément plus de distance entre l'homme et l'animal mais de nouvelles relations se mettent en place (Lagneaux et Servais, 2014). Pour aider à les construire, on peut envisager de proposer des formations aux éleveurs pour permettre de réduire les interactions négatives, par exemple en encourageant les interactions positives et fréquentes au quotidien (visites, passage au milieu des animaux, contacts vocaux, etc.) et lors de périodes propices (jeune âge, sevrage) ou en incitant à la sélection de reproducteurs présentant une bonne relation à l'homme.

*Ce texte est extrait du chapitre 13 de l'ouvrage "Elevage de précision" coordonné par Marie Saint-Dizier et Sylvie Chastant-Maillard, à paraître en avril 2016 aux éditions France Agricole.*

## **Bibliographie**

*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. Hommes et animaux d'élevage au travail : vers une approche pluridisciplinaire des pratiques relationnelles, Inra Prod. Anim., 25, 159-168.*

*Cornou C., 2009. Automation Systems for Farm Animals: Potential Impacts on the Human-Animal Relationship and on Animal Welfare. Anthrozoös, 22, 213-220*

*Driessen C., Heutinck L.F.M. 2015. Cows desiring to be milked ? Milking robots and the co-evolution of ethics and technology on Dutch dairy farms. Agric Hum Values, 32, 3-20*

*Fleuret M., Marlet A., 2014. De la salle de traite au robot. Quels impacts ? Terra, 23-29.*

*Lagneaux S, Servais O., 2014. De la traite robotisée au raid d'avatars. Incorporation et virtualisation. Parcours anthropologiques [En ligne], 9, < <http://pa.revues.org/333>>*

*Porcher J., Schmitt T., 2010. Les vaches collaborent-elles au travail ? Une question de sociologie. Revue du Mauss, 35, 235-261.09.*

## Atelier n° 4

# Durabilité sociale des exploitations agricoles : comment l'aborder, l'évaluer et l'améliorer ?

### **Animation**

Claire Balay, VetAgro Sup Clermont-Ferrand, [claire.balay@vetagro-sup.fr](mailto:claire.balay@vetagro-sup.fr)

Anne-Lise Jacquot, AgroCampus Ouest, [anne-lise.jacquot@agrocampus-ouest.fr](mailto:anne-lise.jacquot@agrocampus-ouest.fr)

Le concept de développement durable a été largement repris ces vingt dernières années dans le secteur agricole. De nombreuses méthodes ou outils d'évaluation de la durabilité des systèmes agricoles ont vu le jour allant de pair avec une explosion du nombre d'indicateurs développés (Riley, 2001 ; Bockstaller et al., 2008). Cependant ces outils mettent souvent l'accent sur la durabilité économique et environnementale aux dépens de la durabilité sociale (Van Calker et al., 2006). Cette dernière recouvre des dimensions variées liées tant au bien-être des agriculteurs qu'à leur contribution à la vitalité des territoires. Elle articule différentes échelles et mêle enjeux individuels et collectifs. Souvent évaluée à partir de données qualitatives, voire subjectives, l'interprétation des données est plus difficile que dans d'autres domaines.

Les deux expériences présentées dans cet atelier se sont focalisées sur la création d'un outil global d'évaluation de la durabilité des exploitations. Or, dans les deux cas, de nombreux indicateurs se sont révélés être rattachés à des aspects sociaux.

### **Bibliographie**

Bockstaller C., Guichard L., Makowski D., Aveline A., Girardin P., Plantureux S., 2008. *Agri-environmental indicators to assess cropping and farming systems. Agronomy for sustainable development*. 139-149.

Riley J., 2001. *Multidisciplinary indicators of impacts and change. Key issues for identification and summary. Agriculture, ecosystems and Environment*. 87, 245-259.

Van Calker K.-J., Beretsen P.B.M., Romero C., Giesen G.W.J., Huirne R.B.M., 2006. *Development and application of a multi-attribute sustainability function for Dutch dairy farming systems. Ecological Economics* 57, 640-658.

# Retour sur la construction et l'utilisation d'une grille d'évaluation de la durabilité des exploitations laitières adhérant à l'AOP Cantal : zoom sur la durabilité sociale

Arnaud Bethier, Comité Interprofessionnel des Fromages du Cantal, [a.bethier@aop-cantal.com](mailto:a.bethier@aop-cantal.com)

L'AOP Cantal, quatrième appellation d'origine de France, est régie depuis 2007 par un nouveau cahier des charges. Le lien au terroir a été renforcé grâce à une révision en profondeur des conditions de production de lait. L'herbe a ainsi pris une place prépondérante dans l'alimentation des troupeaux.

Néanmoins depuis de nombreuses années, l'AOP Cantal subit une diminution du nombre de ses producteurs de lait (près de 30 % entre 2009 et 2011). Les nouvelles exigences du cahier des charges mais également le désintérêt pour la production laitière ou encore la concurrence avec d'autres productions agricoles expliquent partiellement cette baisse.

Face à ce constat, la pérennité des exploitations et la sécurisation de l'approvisionnement en lait est devenue un enjeu pour la filière. Depuis 2010, le Comité Interprofessionnel des Fromages (CIF) souhaite faire un état des lieux complet de la filière qui puisse aller au-delà des éléments définis dans le cahier des charges. En effet, ce dernier constitue le socle technique garantissant la qualité d'un produit mais aborde très peu le caractère social lié à l'appellation.

Dans ce contexte, le CIF a intégré en 2011 le CASDAR "filiales fromagères et développement durable" en vue d'élaborer une grille d'évaluation de la durabilité adaptée aux exploitations de l'AOP Cantal. Le travail initié avec le Pôle Fromager Massif Central et VetAgro Sup permet ainsi à l'appellation de disposer d'un outil en capacité de mesurer quantitativement les forces et faiblesses des exploitations et ainsi de mettre en œuvre des mesures d'accompagnement adaptées aux attentes des opérateurs et de la filière.

Afin de favoriser les échanges et faire émerger des idées consensuelles entre les participants, cet outil a été élaboré de manière participative. La grille d'évaluation a été ainsi co-construite par un groupe de travail composé d'éleveurs adhérents à la filière AOP Cantal et d'experts qui s'est réuni entre 2011 et 2013, et a abouti à :

- l'identification de 6 objectifs de travail propres à la durabilité des exploitations de l'AOP Cantal (Tableau 1)
- la création de 140 indicateurs adaptés à l'évaluation de la durabilité de l'appellation, répartis dans 5 objectifs sous 18 critères. L'objectif 6 étant en cours de construction
- la mise en barème afin de hiérarchiser les éléments selon les orientations souhaitées par la filière.

Tout en prenant en compte l'ensemble des piliers du développement durable, la durabilité sociale a largement été abordée dans 3 des 6 objectifs et près de 2/3 des indicateurs de la grille ont une dominante sociale (Tableau 1). Le groupe de travail a ainsi mis l'accent sur une grande diversité d'indicateurs associés aux conditions de travail en élevage, mais également au rôle des éleveurs dans la vie et la dynamique du territoire de l'appellation (Tableau 2).

**Tableau 1 : Regroupement des objectifs selon leur appartenance dominante aux dimensions du développement durable (Cailler, 2014)**

Objectifs	Dimension environnementale	Dimension économique	Dimension sociale	Dimension gouvernance
O1 - Respecter et valoriser les ressources naturelles et du patrimoine	x			Dimension prise en compte au travers de la pondération des objectifs, critères, sous-critères, indicateurs
O2 - Améliorer et sécuriser le revenu de l'exploitant		x		
O3 - Favoriser la transmissibilité de l'exploitation			x	
O4 - Améliorer les conditions de travail			x	
O5 - Favoriser l'ouverture et contribuer à la vie du territoire			x	
O6 - Garantir la qualité des produits laitiers <i>(Objectif en cours de construction)</i>			x	

**Tableau 2 : Critères et nombre d'indicateurs permettant l'évaluation de la dimension sociale de la durabilité des exploitations en AOP Cantal**

Objectifs	Critères	Indicateurs
O3 - Favoriser la transmissibilité de l'exploitation	Transmissibilité de l'outil de production	3
	Transmissibilité probable (i.e. transmissibilité à 10 ans)	1
O4 - Améliorer les conditions de travail	Temps de travail et organisation du travail	6
	Qualité de vie	12
	Pénibilité physique	8
	Charges mentales du travail	20
	Rapport à l'extérieur	16
O5 - Favoriser l'ouverture et contribuer à la vie du territoire	Impliquer les acteurs dans la filière AOP	16
	Contribution à l'emploi	3
	Ouvertures professionnelles et sociales dans la vie du territoire	6
O6 - Garantir la qualité des produits laitiers	<i>(Objectif en cours de construction)</i>	

La filière AOP Cantal dispose aujourd'hui d'un outil complet qui lui donne la possibilité de mieux appréhender la durabilité de ses exploitations. L'importance de la dimension sociale, voulue par les professionnels, a nécessité la création de nombreux indicateurs adaptés au contexte de l'appellation. La réalisation d'un diagnostic individuel offrira à chaque opérateur un état des lieux objectif du fonctionnement global de sa structure et renforcera son lien à l'appellation. L'interprofession sera également mieux armée pour réaliser sa mission de gouvernance et assurer l'avenir de l'AOP et de chacun de ses acteurs (producteurs, transformateurs et affineurs).

## Bibliographie

Cailler M., 2014. *Durabilité des élevages laitiers engagés dans l'AOP Cantal – test et adaptation par co-construction d'une grille de diagnostic*, 66p.

# La durabilité sociale, enjeux et leviers de performance pour les exploitations de lycées agricoles

Accompagnement stratégique de six exploitations en Région Rhône-Alpes.

Ambroise Garnier, Cosalidée, [ambroisegarnier@wanadoo.fr](mailto:ambroisegarnier@wanadoo.fr)

Dans le cadre d'une action impulsée par la DRAAF en 2014, six exploitations agricoles (EA) d'établissement public local d'enseignement et de formation agricole (EPLEFPA) ont été accompagnées dans la mise en œuvre d'une démarche de management stratégique de la performance globale. Ces EA se distinguent des exploitations commerciales par les missions qu'elles doivent remplir et par leurs modalités de gouvernance (un directeur d'exploitation en lien avec une équipe de direction de l'EPLEFPA et des enseignants/formateurs) et d'organisation du travail (main-d'œuvre salariée). Elles doivent remplir trois missions principales : i) pédagogique ; ii) de production, elles doivent assurer leur équilibre économique ; iii) d'expérimentation et de développement. De plus, dans le cadre du projet agro-écologique pour la France (MAAF, 2012), la note de service DGER/SDRICI/2015-138 incite chaque EA d'EPLEFPA à définir des objectifs techniques ambitieux reliés aux actions définies par ce projet. Cette communication se focalise sur la place de la "durabilité sociale" dans les projets définis et montre que l'approche stratégique met en évidence que la "durabilité sociale" est à la fois une finalité et un levier essentiel à la performance globale de l'EA.

## Méthode : l'accompagnement stratégique pour définir un projet et des indicateurs de pilotage.

Sur chacune des six exploitations engagées dans la démarche, un collectif *ad hoc*, composé de l'équipe de direction de l'exploitation, des salariés et d'enseignants, s'est constitué pour réfléchir à leur projet à l'aide d'une méthode formalisée dans la recherche-action PerfEA (Capitaine *et al*, 2013). L'expression des attentes du collectif, l'analyse de la situation de l'EA et de ses relations à son environnement ont permis de faire émerger les problématiques essentielles au bon fonctionnement des exploitations, et notamment celles sociales et d'ancrage territorial.

Après avoir défini des objectifs à atteindre, le collectif a co-construit avec l'accompagnateur un tableau de bord composé d'une quinzaine d'indicateurs stratégiques (IS). Enfin, une carte stratégique (Kaplan et Norton, 2006) décrivant les relations causales entre IS a également été construite afin de mettre en évidence les processus de performance globale et d'appréhender la dynamique du système.

## Résultats : "la durabilité sociale", enjeux et leviers de performance pour les exploitations agricoles d'EPLEFPA

L'analyse a posteriori des tableaux de bord montre que les IS définis par les collectifs peuvent être regroupés en quatre catégories : i) la performance productive, ii) la pédagogie, iii) l'ancrage territorial, iv) les facteurs organisationnels et humains. Toutefois les indicateurs se rattachent souvent à plusieurs thématiques. Ainsi, par exemple, le "% du C.A<sup>27</sup>. de produits transformés sur l'EA vendus en circuits courts" correspond à la fois à la performance productive et à l'ancrage territorial.

---

<sup>27</sup> CA : Chiffre d'Affaires

La durabilité sociale, représentée par les deux derniers thèmes cités (ancrage territorial et facteurs organisationnels et humains), tient une place non négligeable dans les tableaux de bord. En moyenne, un tiers des IS sont relatifs à la thématique de l'ancrage territorial et un tiers à des aspects organisationnels et humains. Un regard sur les indicateurs stratégiques montre l'importance des enjeux territoriaux, de la contribution à l'animation du territoire et au fonctionnement de réseaux professionnels, mais aussi la place fondamentale du développement des compétences des équipes et de leur mise en dynamique. Le travail est abordé sous deux angles principaux, celui de l'organisation et de la maîtrise de la charge de travail et celui de l'amélioration de la qualité des installations et de l'environnement de travail.

Enfin, l'analyse des relations causales entre IS montre que les éléments de durabilité sociale sont considérés comme des leviers de performance et/ou comme une finalité propre. A titre d'exemple, "*Valoriser et développer les compétences de chacun*", peut être considéré comme une finalité, mais, dans certains cas, c'est également un levier qui permet de renforcer la capacité d'une EA à "*Porter des projets collectifs avec des acteurs du territoire pour développer des filières économiques territorialisées*".

## **Conclusion et perspectives**

Les EA d'EPLFPA sont des organisations agricoles particulières où l'ancrage territorial et la mise en dynamique des équipes est au cœur de la performance globale. Dans la mesure où ces exploitations ont des missions spécifiques la "durabilité sociale" est donc une finalité propre. Mais elle est également un levier essentiel à la performance pédagogique et technique. D'un point de vue méthodologique, on notera que l'accompagnement stratégique permet de faire émerger une vision globale et systémique de la performance qui ne se restreint pas aux aspects techniques et économiques et qui positionne les facteurs organisationnels et humains comme leviers de performance. Contrairement à certaines approches d'évaluation de la durabilité où les enjeux sont définis de façon externe à l'organisation, l'approche stratégique invite le collectif à identifier les principaux enjeux et à les piloter. La co-construction d'un projet partagé est un facteur important d'apprentissage prompt à faire évoluer la vision collective de la représentation de la performance. C'est de ce point de vue, un levier d'accompagnement du changement important.

## **Bibliographie :**

*Capitaine M., Garnier A., Jeanneaux P., Pervanchon F., Chabin Y., Bletterie N., de Torcy B., de Framond H., 2013. Accompagner la démarche de management stratégique de l'exploitation agricole. Economie Rurale, n°337, pages 75-90*  
*Kaplan R., Norton D., 2006. L'alignement stratégique. Créer des synergies par le tableau de bord prospectif. Edition d'organisation. 323p*



## Atelier n° 5

# Transformations du métier d'éleveur et santé : quels constats et quels leviers d'actions ?

### **Animation**

Gabrielle Sicard, InterAfocg, [g.sicard@interafocg.org](mailto:g.sicard@interafocg.org)

Alexandra Destrez, AgroSup Dijon, [alexandra.destrez@agrosupdijon.fr](mailto:alexandra.destrez@agrosupdijon.fr)

La santé des éleveurs est liée à des facteurs internes à l'exploitation (conditions de travail, équipement, organisation et relations au sein du collectif) mais aussi externes, dépendants du contexte dans lequel s'exerce l'activité. Cet atelier a pour objectif d'apporter, à partir de l'exemple de trois pays, un éclairage sur les conséquences socio psychologiques des politiques publiques sur les éleveurs; de mieux comprendre le métier d'éleveur et de s'interroger sur les initiatives et leviers d'action à construire pour qu'ils retrouvent de l'autonomie décisionnelle, source de bien-être au travail.

# Les conséquences socio psychologiques des politiques agricoles : comparaison France - Suisse - Québec

Jean-Jacques Laplante, MSA Franche-Comté, [laplante.jean-jacques@franche-comte.msa.fr](mailto:laplante.jean-jacques@franche-comte.msa.fr)  
Yvan Droz (IHEID Genève) - Valérie Mieville Ott (Agridea Suisse) - Dominique Jacques Jouvenot (Université de Franche-Comté) - Ginette Lafleur (Université de Québec-Montréal)

**Les politiques agricoles très différentes, ainsi que les contextes structurels, présentent des aspects qui paraissent favoriser ou aggraver la situation des agriculteurs.**

## Un système économique politiquement incorrect

La situation économique de l'agriculture n'est pas la même dans les trois régions (projet Consoppa). Le Québec se trouve dans la situation la plus favorable et le revenu agricole y augmente régulièrement depuis plus de 10 ans. Bien que cette situation montre aussi d'autres aspects moins positifs, telle que l'augmentation importante de l'endettement, elle est clairement favorable à une *ambiance de travail plus stable et sereine* pour les agriculteurs. Ainsi, la gestion de l'offre au moyen d'un système de quotas, fortement contestée par l'OMC, garantit une meilleure situation socio-économique aux agriculteurs. Dans le contexte d'une économie de libre échange, nous estimons que ce modèle ne peut se défendre que pour une production destinée au marché intérieur.

En Franche-Comté ou en Suisse romande, la production laitière pour la fabrication de fromages AOP offre une opportunité de valorisation du lait très intéressante. Le prix du lait destiné à la fabrication fromagère a beaucoup mieux résisté en offrant un différentiel de prix de + 20 à + 30 %, grâce à la solidité de son organisation interprofessionnelle. Cette perspective économique exige d'être accompagnée de structures juridiques et de politiques publiques.

## Paradoxe de la modernisation des installations

On peut imaginer qu'une modernisation de structures agricoles vieillissantes permettrait de limiter la pénibilité du travail, tant physique que psychologique. Les producteurs de lait soulignent que certaines améliorations techniques, comme l'installation d'un robot de traite, allègent leur travail physique. Néanmoins, il importe de s'interroger sur le stress que les installations techniques peuvent également occasionner. Le robot de traite est à cet égard particulièrement anxiogène (alarmes de pannes récurrentes nuit et jour...). Ce type d'outil intervient souvent avec la perspective de la transmission de l'exploitation. Les parents veulent transmettre une "bonne entreprise" au successeur (surtout si c'est leur fils). Mais outre son coût, la dette générée engendrera un stress psychologique important.

## **Une situation socio psychologique inquiétante**

La situation socio psychologique des éleveurs laitiers de Suisse romande, de Franche-Comté et du Québec est préoccupante. Elle montre un haut niveau de stress et de détresse psychologique. Le métier d'agriculteur est bien souvent choisi par vocation et entraîne une certaine auto-exploitation. Le rapport au corps et à la santé est imprégné d'une conception du métier rude et virile. On ne s'arrête qu'en cas de maladie ou d'accident grave. Un découragement se fait sentir quant à l'avenir du métier, lié à un manque de reconnaissance, à la pression économique, à l'incertitude des décisions politiques.

La politique de santé publique française (réseau des MSA) paraît un exemple dont pourraient s'inspirer d'autres pays. Elle exige d'être accompagnée d'une politique familiale permettant de fonder une famille dans des conditions qui autorisent la prise en charge des enfants et des ascendants, de faire appel à un service de remplacement facilitant les vacances ou les week-ends, des assurances sociales et maladie garantissant une prise en charge adéquate. La santé physique et psychologique est donc liée à l'environnement social et politique des producteurs. La famille protège (Durkheim, 1897) et une séparation conjugale rompt l'équilibre de l'entreprise agricole.

Un salarié agricole peut pallier le sentiment d'isolement. Le Québec se distingue de la Suisse et de la France par l'importance des salariés sur les exploitations. Les producteurs de lait soulignent que leur présence, celle d'apprentis ou encore de stagiaires influencent positivement le moral des agriculteurs. En revanche, quel que soit le pays, le fait de ne pas avoir d'enfant semble interdire les départs en vacances. Ainsi, l'agriculteur sans descendance se trouve doublement isolé : il ne quitte que rarement son entreprise et y vit seul ou avec un conjoint ou un parent. La nouvelle génération de producteurs de lait québécois, âgés aujourd'hui de 20 à 35 ans et dont les parents ont cédé l'exploitation, est plus sensible aux avantages de la copropriété ou de l'association. La présence d'un employé sur la ferme permet donc à l'agriculteur de prendre des congés.

En France, le "service de remplacement" est une organisation fréquemment sollicitée par les exploitants dans le cadre d'un accident du travail, pour partir en week-end ou en vacances.

## **Un filet social**

Les assurances sociales jouent également un rôle important dans la santé physique et psychologique des agriculteurs. Ainsi, le système suisse d'assurances privées avec une franchise élevée induit un moindre recours à des prestations médicales que les systèmes français et québécois.

En France, la politique de la sécurité sociale garantit une prise en charge et depuis 2014, les producteurs peuvent bénéficier d'indemnités journalière de 20 €/j.

Au Québec, les agriculteurs utilisent rarement le service de remplacement. Le système d'assurance maladie couvre les soins de base. Les assurances-vie effacent les dettes de l'exploitation agricole en cas de décès de l'agriculteur, y compris par suicide.

## **En conclusion : l'importance des politiques publiques de santé**

Les politiques agricoles ont un effet sur les agriculteurs en termes économiques et sur les représentations que les agriculteurs se font de leur situation ou de leur avenir. La situation socio psychologique des agriculteurs est grave et il est urgent d'y pallier.

Il devient plus difficile de faire des choix raisonnés. Les politiques agricoles introduisent de nouvelles exigences. Les investissements impliquent des échéances dont la temporalité n'est pas en accord avec celle des politiques. Les exploitations agricoles travaillent avec le "vivant" sans lien avec les politiques. Les temps sociaux de l'agriculture diffèrent de ceux de la société. Nos résultats montrent que les politiques publiques, familiales ou de santé jouent un rôle très important sur l'état de santé des agriculteurs.

# Comprendre le métier d'exploitant agricole pour prévenir les risques d'atteinte à la santé

Josiane Voisin, MB2 conseil, [josiane.voisin@mb2-conseil.com](mailto:josiane.voisin@mb2-conseil.com)

Mathias Tourne, CCMSA, [tourne.mathias@ccmsa.msa.fr](mailto:tourne.mathias@ccmsa.msa.fr)

## Travailler ensemble pour contribuer à la bonne santé des éleveurs

En février 2011, l'Inter Groupe Féminin (IGF) et TRAME sollicitent la CCMSA pour les accompagner sur la "prévention du stress". Ils ont fait le constat que les formations à la gestion du stress n'attirent pas les exploitants agricoles, particulièrement les hommes, alors même que les femmes de l'IGF ayant suivi ce type de formation ont su en tirer parti pour améliorer leur quotidien. La CCMSA leur propose d'essayer de mieux connaître l'activité d'un exploitant agricole pour mieux identifier des pistes d'accompagnement contribuant à réduire le stress et prévenir les risques psychosociaux (RPS), bref de favoriser la préservation de la santé de l'exploitant. Il est décidé de réaliser des études ergonomiques dans 6 exploitations agricoles (dont 5 éleveurs).

## Les différentes fonctions du chef d'exploitation

L'analyse de l'activité des exploitants agricoles a permis de comprendre et d'identifier les points de tensions, les enjeux, de démêler les nombreuses interactions qui s'imposent à l'exploitant agricole. Un chef d'exploitation est à la fois directeur, cadre et opérateur. Selon Daniellou<sup>28</sup> les RPS sont définis par les conflits intrapsychiques qui ne sont pas débattus. Le simple fait de cumuler plusieurs fonctions amène des difficultés pour débattre, le fait que ces fonctions soient exercées pratiquement toutes en même temps ne facilite pas non plus leur identification, leur objectivation par l'exploitant et parfois par son entourage qu'il soit familial ou professionnel. Cela amène nécessairement de la confusion dans le déroulement même de l'activité et dans la capacité à penser et développer son travail et son métier en lien avec ses valeurs personnelles. Le fait de se sentir contraint (par l'environnement, par l'économique, par la réglementation) peut induire des pratiques qui soient éloignées de ses propres valeurs.

Identifier ces trois fonctions pour un chef d'exploitation est nécessaire, car cela lui permet de prendre conscience de la complexité de son métier. C'est valorisant et c'est la première étape pour reprendre la main sur son activité et envisager d'autres manières de faire.

## La prise de décision

Les décisions impliquent beaucoup l'exploitant parce qu'elles impactent à la fois le pilotage de l'exploitation et son futur travail. C'est le cas de Benoît, éleveur, qui se pose la question d'ajouter un atelier d'engraissement de brouards. A partir de l'ensemble des éléments à prendre en compte (économique, travail et compétences, disponibilité en fourrages et céréales, état corporel et potentiel des brouards), il réfléchit successivement à chacune des incidences, les met en balance au vu de l'intérêt économique et de la possibilité de respecter ses objectifs de métier qui consistent à limiter les intrants et les charges en général. Bien que le projet semble réalisable, il décidera de ne pas engraisser pour plusieurs raisons : l'intérêt économique n'est pas si important, l'intensification des céréales est contraire aux pratiques qu'il souhaite mettre en œuvre et surtout il ne souhaite pas que son père, qui est à la retraite, soit contraint de nourrir les brouards l'été.

---

<sup>28</sup> François Daniellou est professeur d'ergonomie à l'école nationale supérieure de cognitive de l'institut polytechnique de Bordeaux

Enfin, **préserver son père et rester cohérent avec ses valeurs de métier semblent être ce qui a le plus pesé dans sa décision.**

Marie a construit son système de production en lien avec ses valeurs de métier. Elle produit du lait et le transforme en fromages qu'elle vend sur des marchés, aussi la dimension de l'exploitation est modeste. Ses résultats économiques correspondent à ses attentes et lui laissent des marges de manœuvre. Mais elle ne se sent pas bien dans son métier, son système atypique dans son secteur rend les échanges professionnels difficiles (mécaniciens, techniciens, commerciaux...), ce qui lui manque. Elle ne va pas bien et a du mal à analyser ce qui lui arrive. Elle a ressenti le déroulement de l'étude comme une reconnaissance de son travail (pertinence de son système et de ses compétences) par une personne extérieure. A partir de cette confiance établie, elle accepte de voir différemment son travail et notre analyse l'aide à prendre conscience de sa charge de travail et des manutentions. Elle engage des évolutions : embauche à temps partiel d'une salariée, équipements pour soulager les manutentions et évolutions dans son organisation. Marie exprime clairement qu'elle était dans une situation où elle subissait son quotidien. L'étude lui a permis de "se voir travailler", de prendre conscience des difficultés, et de se rendre compte de la charge de travail trop importante qu'elle avait acceptée de cumuler au fil du temps.

**Pour décider sereinement, il convient développer sa capacité à prendre en compte de nombreux éléments identifiés lors d'une mise à plat objective de son activité et de développer sa capacité d'analyse.**

## **Travailler en réseau pour rompre l'isolement**

Il existe deux types de réseaux : les réseaux formels et les réseaux informels.

Les *réseaux formels* sont organisés et les exploitants peuvent les intégrer en en faisant la demande. Leurs nombreuses formes et supports (Cuma, Ceta, GIE...) diffèrent selon les zones, la culture locale et les organisations en place. Les *réseaux informels* sont le plus souvent composés de membres de la famille, d'amis, de collègues. Il est nécessaire de vraiment faire la démarche, de répondre aux sollicitations. Les réseaux peuvent être une ressource dans la mesure où l'exploitant réussit à s'y intégrer et à s'y épanouir. Dans le cas contraire ils peuvent être source de fragilisation (quand les membres d'une Cuma, par exemple, refusent une adhésion). Qu'il soit formel ou informel, travailler en réseau relève d'une volonté et d'une organisation de l'exploitant.

## **En conclusion : l'autonomie décisionnelle, facteur de bonne santé**

La prévention des RPS nous conduit vers la nécessaire refondation du métier au cœur duquel se trouve l'agriculteur. Il doit retrouver les moyens d'être acteur, de gérer et non de subir l'évolution de son métier. La santé se construit dans le temps et le travail est globalement source d'épanouissement mais pour cela il faut être acteur de son travail d'où l'importance de favoriser l'autonomie décisionnelle des éleveurs. Le développement de la prévention nécessite que tous les acteurs qui interviennent auprès des éleveurs se coordonnent pour ainsi donner les moyens à l'éleveur d'avoir une vision globale de son activité afin de prendre des décisions cohérentes avec son idéal, les contraintes économiques, techniques, etc... Cette analyse est une ressource essentielle pour favoriser la créativité qui est nécessaire à l'amélioration des situations de travail. Pour une lecture globale de l'activité de l'exploitant, nous avons utilisé la démarche ergonomique qui a l'avantage de combiner des observations du travail réel avec des entretiens et de placer le travail réel au cœur de la relation entre l'éleveur et l'ergonome. Nous ne portons pas de jugement et n'apportons pas de solutions, c'est l'éleveur qui est l'expert de son travail et qui pourra développer des évolutions au fur et à mesure des échanges avec l'ergonome à partir d'une compréhension partagée de l'activité de l'éleveur. D'autres approches sont possibles, notamment toutes les approches systémiques pourront être opérantes pour redonner de l'autonomie et de la compétence aux chefs d'exploitation.

## Atelier n° 6

# Favoriser la prévention santé

### **Animation**

Bertrand de Torcy, Trame, [b.detorcy@trame.org](mailto:b.detorcy@trame.org)

Jean-Yves Pailleux, Inra, [pailleux@clermont.inra.fr](mailto:pailleux@clermont.inra.fr)

Des progrès ont été faits sur la prévention dans la vie courante. Qui penserait à utiliser son véhicule sans boucler sa ceinture de sécurité ? Amélioration du matériel par les équipementiers, sensibilisation des usagers, répression ont été associés à une réduction de la vitesse sur les routes pour diminuer le nombre et les répercussions des accidents de la route. La prévention a été dans ce dossier un facteur très important d'amélioration de la sécurité des usagers de la route. Où en sommes-nous en élevage ? La prévention des personnes au travail fait-elle l'objet d'une attention particulière ? Nous verrons dans ces contributions que tous les éleveurs n'ont pas la même relation aux risques, que la prise en compte de la prévention par plusieurs acteurs qui s'associent autour d'un problème particulier aboutit parfois à une prévention intégrée des risques : filière, fournisseurs de matériel, conseillers et représentants des éleveurs peuvent constituer un groupe cohérent pour rechercher ensemble des solutions afin d'améliorer les conditions de travail. Enfin, se retrouver entre pairs pour échanger sereinement, confier sa situation à l'autre dans un climat d'écoute permet de desserrer l'étau que constitue le vécu d'un travail difficile.

La prévention des risques liés à la santé physique et mentale constitue l'entrée de ces trois contributions. Pour aller plus loin et faire en sorte que ces études/expériences constituent des références, nous nous interrogerons collectivement sur ce qui constitue pour chacun d'entre nous des pistes d'amélioration de la prévention de la personne au travail en élevage.

# Comment motiver éleveurs et salariés à se protéger contre les risques professionnels ?

Caroline Depoudent, Marion Pupin-Ruch, Jessica Veyre, Chambre d'agriculture de Bretagne, [caroline.depoudent@bretagne.chambagri.fr](mailto:caroline.depoudent@bretagne.chambagri.fr)

Florence Kling-Eveillard, Aurore Philibert, Institut de l'Élevage

Marie-Thérèse Guillam, Sépia Santé

## 57 éleveurs et salariés enquêtés sur leur perception des risques professionnels

Le projet AIR ELEVEUR (2015-2018) vise à mieux connaître les risques respiratoires dans les élevages de porcs et de volailles de chair. Pour cela, les éleveurs et salariés de 40 élevages bretons font l'objet d'un suivi. Ces personnes sont rencontrées à plusieurs reprises, afin de recueillir leur perception des risques respiratoires, puis de mesurer la qualité de l'air et les symptômes respiratoires en situation de travail.

Les entretiens semi-directifs portaient sur la perception des risques professionnels, notamment respiratoires et le comportement des enquêtés face à ces risques. Ils ont été traités par analyse de contenu. A partir de variables créées suite au dépouillement des entretiens, une analyse des correspondances multiples suivie d'une classification ascendante hiérarchique a été réalisée afin d'établir des profils d'éleveurs.

Cet article présente les résultats issus des entretiens conduits dans les élevages porcins entre mai et juin 2015. Ces élevages sont de type conventionnel et accueillent plus de 100 truies. 57 personnes ont été enquêtées : 29 exploitants agricoles, 27 salariés et 1 bénévole.

## Quels sont les risques identifiés par les éleveurs ?

55 des 57 personnes enquêtées identifient des risques liés à leur travail en élevage porcin. *Cinq risques ressortent nettement : les animaux, le stress lié à la conjoncture et aux relations avec le monde non-agricole, le bruit, les charges lourdes et les produits désinfectants.* Certains d'entre eux, comme le bruit, sont considérés comme totalement maîtrisés. En effet, la quasi-totalité des enquêtés utilise en routine un casque anti-bruit. D'autres risques, comme le port de charges ou l'exposition aux poussières, sont considérés comme des inconvénients inhérents au métier et donc acceptés. Les troubles musculo-squelettiques ou problèmes articulaires, principale maladie professionnelle reconnue en élevage porcin, ne sont également quasiment jamais cités.

**Le principal facteur de prise de conscience d'un risque professionnel est d'avoir subi un accident ou un problème de santé**, ou de connaître quelqu'un dans son entourage familial ou professionnel en ayant subi. Les exemples sont nombreux : un collègue qui s'est coupé en castrant et a dû partir aux urgences, une chute provoquée par une truie et causant un arrêt de travail d'un an, une perte auditive signalée par l'entourage qui considère que l'éleveur "met la télé trop fort", etc. Un risque peut aussi être perçu grâce aux conséquences bénéfiques d'un changement de pratiques. C'est par exemple le cas d'un éleveur ayant moins mal au dos depuis l'automatisation de la distribution d'aliment. La formation est un peu citée comme ayant contribué à la sensibilisation, sauf par les moins de 30 ans. Par exemple, une jeune salariée castré avec une pince, car elle a appris en cours que le risque de coupure était moins important qu'avec un scalpel.

## **Pourquoi certains mettent-ils en place des mesures de gestion de ces risques ? – l'exemple des risques respiratoires**

Quatre profils d'éleveurs se distinguant par leur niveau de sensibilité aux risques respiratoires ont été identifiés.

*Profil 1 : "Au contact d'une maladie professionnelle, je me protège systématiquement"*

Ces 5 individus souffrent de problèmes respiratoires (encombrement, maladie pulmonaire), ou connaissent bien une personne malade. Le port d'un masque réduit leurs symptômes respiratoires.

*Profil 2 : "Je me questionne sur les impacts des gaz et poussières"*

Ces 12 individus, tous des hommes, sont plus sensibles que la moyenne au thème de la santé au travail. Ils ont identifié des tâches pour lesquelles la qualité de l'air leur semble insuffisante. Pour ces tâches, ils portent un masque ou incitent leurs salariés à le faire.

*Profil 3 : "Les risques respiratoires ne sont pas ma priorité"*

Ces 33 travailleurs perçoivent une ambiance "lourde" lors du tri des charcutiers, s'interrogent un peu sur ses conséquences, mais acceptent un éventuel risque. Ils ont tendance à le relativiser, avançant le bon état des bâtiments, leur robustesse et la faible durée de l'exposition. Certains justifient l'absence de protection en remettant en question l'efficacité des masques. D'autres considèrent qu'il est normal de tousser un peu. Enfin, certains affirment que porter des équipements de protection est une marque de faiblesse. Ces individus, plutôt jeunes, mettent en place des mesures de protections (pour eux-mêmes ou leurs salariés) uniquement pour des risques à court terme, ou pour lesquels ils ont connaissance d'un accident.

*Profil 4 : "Non sensibilisé, je ne me questionne pas."*

Ces 7 travailleurs, tous des hommes, adoptent une attitude virile par rapport à l'ensemble des risques. Ils pratiquent du sport en compétition, ce qui d'après eux les maintient en bonne santé. Ils n'expriment aucune attente quant à la santé en milieu professionnel.

## **Discussion : comment motiver les éleveurs et leurs salariés pour des actions de prévention ou de protection ?**

Les risques les plus matériels et les plus immédiats, comme les chutes causées par les animaux, sont facilement appréhendés. En revanche, ceux qui ont des conséquences à long terme sont moins bien connus. Les éleveurs et salariés ont donc besoin d'**informations**. Celles-ci auront d'autant plus de poids qu'elles s'appuieront sur des études et seront présentées par des experts (médecins, spécialistes des gaz, etc.). En complément, des **témoignages** de victimes d'accidents sont indispensables. Une grande proximité (localisation, âge, type d'élevage) avec le public-cible est nécessaire pour favoriser l'identification et la conviction. Enfin, fournir aux travailleurs des **indicateurs** simples de qualité de l'air facilitera une protection ponctuelle.

Parallèlement, et à plus long terme, il semble important d'essayer de **faire évoluer les normes professionnelles**. En effet, les enquêtes montrent l'importance de l'effet de groupe et du regard des pairs. Ainsi, il est jugé normal de tousser un peu, ou que l'air pique parfois les yeux. En revanche, porter un masque est considéré comme atypique, voire comme un signe de faiblesse. Des évolutions de ces normes sont possibles, comme le montre le développement de l'usage des casques anti-bruit ou d'équipements de levage. *Peut-être serait-il opportun que les conseillers, vétérinaires ou stagiaires donnent l'exemple ?*

Le projet AIR ELEVEUR, conduit par la Chambre d'agriculture de Bretagne, bénéficie du soutien financier du Compte d'Affectation Spéciale pour le Développement Agricole et Rural et du Conseil Régional de Bretagne.



# Elevage cunicole et conditions de travail

Bénédicte Pichard<sup>1</sup>, [bpichard@horizon-ergonomie.fr](mailto:bpichard@horizon-ergonomie.fr),  
Carole Mailloux<sup>2</sup>, [mailloux.carole@portesdebretagne.msa.fr](mailto:mailloux.carole@portesdebretagne.msa.fr),  
Elisabeth Orhant<sup>2</sup>, [orhant.elisabeth@portesdebretagne.msa.fr](mailto:orhant.elisabeth@portesdebretagne.msa.fr),  
Stéphanie Guillo<sup>2</sup>, [guillo.stephanie@portesdebretagne.msa.fr](mailto:guillo.stephanie@portesdebretagne.msa.fr),  
Anne Lozahic<sup>2</sup>, [lozahic.anne@portesdebretagne.msa.fr](mailto:lozahic.anne@portesdebretagne.msa.fr),  
Nicolas Jagut<sup>2</sup>, [jagut.nicolas@portesdebretagne.msa.fr](mailto:jagut.nicolas@portesdebretagne.msa.fr),  
Florian Dassé<sup>3</sup>, [dasse.florian@ccmsa.msa.fr](mailto:dasse.florian@ccmsa.msa.fr)

<sup>1</sup> Horizon Ergonomie, <sup>2</sup> MSA Portes de Bretagne, <sup>3</sup> Caisse centrale de la MSA

La prise en compte des conditions de travail dans les élevages cunicoles n'est pas une priorité : les critères économiques occupent une place importante dans les prises de décision de l'éleveur. Dans le cadre de ses missions relatives à la Santé Sécurité au Travail, la MSA Portes de Bretagne a engagé une action d'étude sur les conditions de travail en élevage cunicole (Horizon Ergonomie, 2014<sup>29</sup>). L'approche a été globale par une analyse de l'environnement physique, matériel et spatial, de l'organisation du travail ainsi que du rapport subjectif au travail. Des observations ont donc été effectuées dans 4 élevages, 7 éleveurs ont été enquêtés ainsi que de nombreux acteurs de la filière. Cette étude a permis de décrire les processus d'émergence des risques professionnels lors des activités de travail des éleveurs ainsi que les déterminants identifiés à l'échelle de l'élevage comme celle de la filière.

## Les déterminants et pistes d'amélioration identifiés au niveau de l'exploitation

Plusieurs déterminants ont été identifiés :

- *la contrainte économique* domine les décisions de gestion de l'exploitation que ce soit en termes d'acquisition d'équipements ou d'organisation du travail. Les ressources en capital "santé" sont bien souvent surévaluées ou non prises en compte. La sensibilisation des éleveurs et techniciens doit permettre d'intégrer la santé au travail dans les prises de décisions.
- *la conception des cages*. Deux facteurs pèsent sur la conception : la rentabilité économique en disposant des modules de cages sur plusieurs niveaux et en augmentant la profondeur de cage. Le deuxième facteur est la prise en compte des attentes sociétales par le développement de cages avec mezzanine, parc. Ces choix ont une incidence sur le travail de l'éleveur, qui est obligé d'adopter des postures contraignantes. Certains critères doivent être considérés lors de la conception de cages : permettre la préhension du lapin par le dessus (vue sur l'animal, gestuelle facilitée, façade permettant l'appui, ...), profondeur de cage limitée, hauteur de cage adaptée à la taille de l'éleveur.
- *le matériel de manutention*. Deux facteurs déterminent les manutentions. Le premier est l'organisation de l'élevage : travail en tout plein/tout vide ou en plusieurs bandes, suivi des carrières des lapines... Le deuxième facteur correspond aux éléments matériels eux-mêmes : type de chariot utilisé, entretien des chariots, état des sols, contraintes sanitaires. Une amélioration du matériel existant, un meilleur entretien, le lavage des sols, la conception d'un chariot d'enlèvement commun à l'éleveur et à l'abattoir pourraient faciliter le travail de l'éleveur. De même, la conception d'un chariot spécifique pour le transport des copeaux et l'équilibrage des nids est nécessaire.

---

<sup>29</sup> Pichard B., 2014. Rapport d'étude ergonomique "L'amélioration des conditions de travail en élevage cunicole" pour la MSA Portes de Bretagne, Horizon Ergonomie.

- *la conception des bâtiments.* Différents facteurs liés au bâtiment influencent les conditions de travail : largeurs des allées, utilisation de chariots, possibilité de travailler en système tout plein/tout vide, présence d'espace de préparation des produits, d'espace de stockage. L'aménagement de la circulation extérieure, la hauteur de travail sous les structures, la présence de lumière naturelle sont aussi à considérer.
- *les équipements de nettoyage.* Le nettoyage est ressenti comme l'activité la plus pénible pour les éleveurs, notamment pour les membres supérieurs. Plusieurs critères peuvent faciliter cette activité : qualité de la rotabuse, pression et débit d'eau, longueur du tuyau.
- *la connaissance des risques professionnels.* D'après les enquêtes, certains éleveurs ont conscience des risques auxquels ils sont exposés, d'autres les sous-estiment. Les questions de santé au travail ne sont pas prioritaires.

## Les macro-déterminants et pistes d'amélioration identifiés au niveau de la filière

Certains déterminants touchent des aspects techniques/matériels ou organisationnels et se situent au-delà de l'exploitation :

- *le positionnement de la Fenalap* (Fédération nationale des groupements de producteurs de lapins) qui fédère les groupements de producteurs et défend leurs intérêts. La Fenalap dispose de nombreuses commissions : cotation, qualité, relations interprofessionnelles... La création d'une commission "Santé au travail de l'éleveur" concourrait à replacer l'éleveur au centre des décisions stratégiques de la filière.
- *le rôle des services de remplacement et l'appui humain.* Suite à l'intensification de l'élevage, pour certaines activités, les éleveurs ont besoin de main-d'œuvre formée, or ces postes sont difficiles à pourvoir. L'accompagnement des réseaux d'enseignement et des services de remplacement par la mise à disposition de modules de formation pourrait pallier ce manque.
- *le rôle des abattoirs* qui imposent des exigences aux éleveurs impactant la gestion de l'exploitation et donc le travail. L'abattoir définit notamment les objectifs par un volume de commercialisation imposé, un poids minimal, un rendement assorti de pénalités s'il n'est pas respecté. Il impacte les conditions matérielles de réalisation de l'enlèvement. Les conteneurs et caissons inadaptés aux bâtiments imposent une double manipulation des lapereaux et de fortes sollicitations des épaules. L'abattoir impacte les conditions matérielles quotidiennes du travail par l'installation de cage "bien-être animal". Enfin, il impacte les conditions organisationnelles de l'enlèvement : le jour et l'heure sont imposés, peu de temps avant la collecte. Un temps minimal peut être demandé également. L'ensemble de ces déterminants identifiés dans les relations entre éleveurs et abattoirs autour des plannings d'enlèvement, délais de prévenance, conception de chariot et conteneur pourront faire l'objet de concertation entre les acteurs.
- *le rôle des groupements.* Leur fonctionnement a un impact sur la gestion de l'exploitation : il laisse plus ou moins de marges de manœuvres dans le choix des fournisseurs d'aliments, semences, matériels, ce qui peut représenter une atteinte aux capacités d'actions de l'éleveur. Il permet plus ou moins de bénéficier de conseils indépendants, et aussi d'être conseillé par un acteur non lié commercialement. Enfin, il représente une ressource pour les éleveurs : poids dans les négociations, entraide, échanges de pratiques, développement de compétences. Le rôle des groupements devra être considéré dans sa globalité : comme une ressource importante à pérenniser, mais aussi comme atteinte aux capacités d'actions des éleveurs (choix limité des fournisseurs).

## Conclusion

Cette étude montre la nécessité de privilégier la santé de l'éleveur dans les prises de décisions. Au-delà de la prise de conscience des acteurs de la filière, les propositions avancées devront se traduire en améliorations concrètes des conditions de travail et garantir ainsi la pérennité des élevages.

# Sensibiliser pour prévenir le suicide, retour sur les actions engagées par l'intergroupe féminin de la FNGeda

Michèle Debord, agricultrice, membre des groupes féminins de l'Allier, [debord.michele@orange.fr](mailto:debord.michele@orange.fr)

Le Dfam03 (Développement Féminin Agricole Moderne de l'Allier) est une association loi 1901 créée en 2009 dans le but de fédérer et renforcer les Groupes féminins de développement agricole de l'Allier autour d'un challenge audacieux : sortir les agricultrices de l'isolement, les aider à s'épanouir et à conforter leur place dans les exploitations.

L'action de Dfam03 se traduit par des formations, du partage, de la communication dans le monde rural.

## Le défi

Selon les dernières analyses de l'INVS (Institut National de Veille Sanitaire), un agriculteur se suicide tous les deux jours en France, la filière de l'élevage bovin est la plus touchée et l'Allier est un des départements les plus concernés !

Ce douloureux constat nous a amenées à nous interroger : "*Qu'est-ce qui, dans le travail d'exploitant agricole, est source de conflit et ne trouve pas de lieu de compromis ou de solution ? Comment les difficultés se construisent-elles sur l'exploitation ? Que faire concrètement ? Comment se sortir de cette spirale ? Quelles pistes d'action proposer ?*"

Particulièrement sensibles à l'articulation entre vie professionnelle et personnelle, et aux répercussions que les difficultés au travail peuvent avoir sur la vie de famille, les femmes de Dfam03 ont décidé de relever le défi : briser le tabou, amener le débat en privilégiant la cible masculine.

## L'analyse par une approche ergonomique

Connaissant la pudeur masculine pour parler de soi, de ses difficultés, nous avons choisi une entrée plus facile à aborder avec les hommes : "le travail".

L'Inter Groupe Féminin (IGF), qui rassemble les groupes de développement féminins de la FNGeda au sein de Trame, a collaboré avec la Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole pour réaliser des enquêtes afin de mieux identifier les facteurs de risques sur nos exploitations.

Cette approche ergonomique, d'observation et d'analyse des conditions de travail et du rapport des agriculteurs avec le travail nous a permis de les intéresser à leur santé morale.

## La mise en forme pour sensibiliser

Au fil de formations, de réflexions, de rencontres, de tables rondes, nous avons identifié et listé les sources de stress, compris les mécanismes qui peuvent conduire vers les risques psycho-sociaux (RPS) et essayé de trouver des ressources et pistes d'action.

Fortes de ces premières avancées nous avons choisi de mettre cela en image, en réalisant "**Mal de Terre**" un clip vidéo provocateur et dérangeant, accompagné d'un livret d'une centaine de pages présentant l'état des lieux du stress en agriculture, style "*Que sais-je des RPS en agriculture*", suivi de réflexions, de paroles, de témoignages quelquefois bouleversants.

## Aider, oui, mais comment ?

Devant le succès du clip vidéo, il s'est avéré urgent de nous former pour savoir comment répondre aux nombreux appels de détresse et définir notre rôle en tant qu'agricultrices. La formation R.U.D. (évaluation des "Risques, de l'Urgence, de la Dangerosité") nous a permis d'être mieux armées pour entendre la souffrance, amener l'autre à parler et surtout savoir passer le relais à des professionnels : service médical, professionnels soignants, psychiatres...

Après le signal d'alarme et nos formations, l'IGF a choisi en 2015 de porter *un message résolument positif* et de décliner l'action "**Mieux-être en agriculture**" au niveau national avec une série de conférences et de formations réalisées par Madame Desrosiers (psychologue québécoise) sur les thèmes "*Productivité et bien-être*", ou "*L'intelligence émotionnelle au cœur du leadership et la gestion du changement*". Elle nous a ainsi montré le chemin pour que les agriculteurs restent acteurs et producteurs de leur vie, pour mieux gérer leur projet professionnel et personnel. Cette conférence a été filmée et complétée par des expériences et anecdotes du groupe Dfam03 pour donner lieu à un second DVD "*Franchir le pont... Cap' Mieux-être*".

## En conclusion

L'entrée "travail" nous a permis de repérer les sources de stress spécifiques à nos métiers, et de comprendre les mécanismes susceptibles d'augmenter les risques psycho-sociaux.

Nous avons montré l'existence de leviers pour améliorer le bien-être au travail et donc la pérennité des exploitations.

Nous avons mis en évidence le rôle des femmes, des groupes, des réseaux.

Le succès des vidéos, documents, conférences, notamment auprès des hommes montrent qu'un pas a été franchi.

## Atelier n° 7

# Le travail dans les grandes structures, des collectifs à l'épreuve

### **Animation**

Sandrine Petit, Inra, [sandrine.petit@dijon.inra.fr](mailto:sandrine.petit@dijon.inra.fr)

Boris Duflot, Ifip-Institut du Porc, [boris.duflot@ifip.asso.fr](mailto:boris.duflot@ifip.asso.fr)

Aujourd'hui les collectifs de travail en agriculture se recomposent en estompant le caractère familial des exploitations qui pourtant perdure. On parle de grandes exploitations, de grands troupeaux, d'assolement collectif, de Cuma intégrale. La mise en commun de terres, le partage de matériel ou l'association d'agriculteurs au sein d'une même exploitation constituent différentes facettes du travailler ensemble. L'atelier proposé s'intéresse donc à des collectifs de travail élargi au sein d'une même exploitation ou dans de nouvelles formes organisationnelles. Il nous a semblé que dès que l'on quittait le modèle d'exploitation à 2 UTH issu des lois de modernisation des années 1960-62, c'est-à-dire dès que trois à quatre personnes se réunissent pour travailler ensemble, on pouvait parler de collectifs de travail élargis. Pourquoi s'intéresser à cette question des grands collectifs ?

- parce qu'elle bouleverse le modèle de l'exploitation de couple à 2 UTH ;
- parce qu'elle peut être interprétée comme une tendance dans le développement agricole ;
- parce que nous faisons l'hypothèse qu'elle implique une modification du métier, un changement de posture avec des problèmes spécifiques de pilotage d'entreprise et de prise de décision entre ses membres, de travail agricole plus spécialisé, de salariat agricole, de transmission du métier, d'un nouveau rapport au conseil agricole, *etc.*

# Les grands collectifs en élevage : état des lieux et perspectives en élevages bovin lait et porcin

Emmanuel Béguin, Institut de l'Élevage, [emmanuel.beguin@idele.fr](mailto:emmanuel.beguin@idele.fr)

Les grands collectifs de travail en élevage sont présents, certes de façon limitée, depuis déjà plusieurs décennies en France. On les rencontre principalement dans les exploitations détenant de grands élevages laitiers ou porcins ou encore dans celles ayant une activité de transformation à la ferme. La poursuite (voire l'accélération) de la concentration des cheptels, en réponse à un environnement économique toujours plus concurrentiel, pourrait leur donner à long terme un poids numérique et économique majeur dans les filières d'élevage. Ces grands collectifs intéressent la recherche et le développement car ils posent des questions nouvelles en matière d'organisation du travail, de gestion des ressources humaines et de transmissibilité. La définition de "grands collectifs de travail" est relative aux contextes des filières et des pays. En France, nous proposons un seuil de 3 UTA minimum. Il est possible également de fixer ce seuil à 5 UTA. De très grands collectifs de travail, au-delà de 10 UTA, se rencontrent en Europe (Allemagne de l'Est notamment) ou aux USA par exemple. Ils sont encore quasi inexistantes en France. Caractériser les grands collectifs de travail nécessite également de prendre en compte de façon plus qualitative les caractéristiques des personnes qui le composent : statuts (chef d'exploitation, salarié...), niveaux de qualification, compétences, tâches réalisées, niveaux de responsabilités et d'autonomie...

## Les grands collectifs basés sur de la main-d'œuvre non salariée : une spécificité française ?

En France, l'augmentation de la production laitière par exploitation s'est accompagnée d'une augmentation quasi linéaire du nombre d'UTA par exploitation traduisant une faible augmentation concomitante de la productivité de la main-d'œuvre. Les exploitations avec un troupeau laitier produisant plus de 800 000 litres de lait détiennent en moyenne plus de 3 UTA. Celles produisant plus de 1,2 million de litres, plus de 4 UTA. Cette évolution apparaît comme une spécificité des modèles laitiers français. Dans les autres pays laitiers du nord de l'Europe, la concentration des troupeaux s'accompagne en priorité d'une augmentation de la productivité de la main-d'œuvre. L'agrandissement des troupeaux repose avant tout sur une substitution du travail par du capital (automatisation et rationalisation des tâches). On constate toutefois un recours croissant à de la main-d'œuvre salariée notamment en Allemagne, au Danemark et au Royaume-Uni ce qui n'est que timidement le cas en France et aux Pays-Bas. En France, les grands collectifs de travail en production laitière sont très majoritairement basés sur des associations d'éleveurs apparentés (Gaec familiaux) ou non (associations de tiers). La création de ces grandes sociétés laitières a été favorisée jusqu'en 2015 par le mode de gestion administrée des quotas laitiers.

En production porcine, les grands collectifs de travail sont plus fréquents qu'en production laitière. Les collectifs de travail entre 2 et 5 UTA représentaient 45 % des 22 286 élevages porcins recensés en 2010 (51 % < 2 UTA)<sup>30</sup>. Le poids du salariat est important au sein des exploitations (38 % des UTA). Les gros collectifs de travail de 5 UTA et plus qui ne représentaient que 3,5 % des élevages porcins en 2010 pour 16 % du cheptel détenu ont fortement recours à de la main-d'œuvre salariée (62 % des UTA).

---

<sup>30</sup> SSP-Agreste, RA 2010, traitement Ifip-Institut du porc

Ces grands collectifs détenaient en 2010 à eux seuls près de 40 % de la main-d'œuvre salariée employée en élevage porcin ! Pour les herbivores, les exploitations avec 5 UTA et plus ne représentaient que 1 % des exploitations pour 2,6 % du cheptel détenu<sup>31</sup>.

L'apparition d'un nombre croissant de grands ateliers d'élevage entraîne des modifications importantes de la composition des collectifs de travail avec une réduction du bénévolat et de la main-d'œuvre familiale au profit du salariat. Ce type d'évolution n'est pas uniforme dans son ampleur selon les filières et les pays. En France, l'importance du salariat reste limitée dans les grandes exploitations laitières par comparaison à d'autres pays de l'Union européenne (UE) (Grande Bretagne, Danemark, Allemagne...) ou hors UE (Nouvelle Zélande, USA, ...) ce qui semble également le cas en production porcine sauf dans les très gros ateliers qui y ont massivement recours à l'instar des exploitations laitières françaises dépassant 1,3 million de litres de lait.

## Perspectives d'évolution des grands collectifs et enjeux

En France, la ferme des 1 000 vaches marque l'émergence d'un nouveau modèle d'organisation basé sur du salariat. Ce modèle, déjà présent en Grande Bretagne et en Allemagne, repose sur une équipe de salariés managée par un chef d'exploitation ou par un responsable de troupeau lui-même salarié. S'il reste encore confidentiel, la question du développement de ce nouveau mode d'organisation, déjà présent en production porcine, reste posée pour la filière laitière française.

La fin des quotas laitiers nous interroge sur l'avenir des grands collectifs d'éleveurs associés, spécificité française. Sont-ils à leur apogée ? Vont-ils encore se développer ou au contraire périr progressivement au profit de modèles basés sur du salariat et/ou sur une robotisation poussée et une sous traitance de tâches à l'image des exploitations laitières néerlandaises ?

Les choix d'équilibres à venir entre main-d'œuvre et mécanisation/robotisation vont orienter fortement l'évolution des grands collectifs de travail qui seront présents demain. Un second arbitrage va avoir lieu entre main-d'œuvre salariée et non salariée.

Le développement des grands collectifs de travail est aujourd'hui confronté à l'enjeu majeur de l'acquisition de compétences des éleveurs en matière de gestion des ressources humaines. Les exploitations associatives y sont d'ores et déjà confrontées. La **gestion du relationnel** entre associés et plus généralement celle du "facteur humain" s'avère dans beaucoup de situations un point de fragilité de ces organisations et, dans ce domaine, les compétences des éleveurs sont à acquérir. La capacité à rendre attractives ces exploitations associatives auprès des jeunes pour renouveler les générations est fortement liée aux compétences des éleveurs en matière de gestion du facteur humain.

Le recours croissant à de la main-d'œuvre salariée va poser également la question des **compétences en management** des éleveurs. Le besoin en formation des éleveurs dans ce domaine est, de l'avis de beaucoup d'experts, très important. L'étude de cas de grands troupeaux laitiers, porcins et avicoles dans trois pays du nord de l'Europe (CasDar "Travail en 3 D") l'illustre bien : "*Dans un élevage de moins de 100 vaches, l'agriculteur gère des vaches. Dans un élevage de plus de 150 vaches, l'agriculteur gère des hommes*". La fidélisation des salariés apparaît comme un enjeu majeur pour ces grandes structures.

## Bibliographie

*Institut de l'Élevage, 2013. L'élevage d'herbivores au recensement agricole, 2010. Diversité des exploitations laitières et accroissement des contrastes territoriaux. Dossier Economie de l'Élevage. N° 440-441. 10, 25-35.*

*Rubin B., Reuillon B., 2015. Grands troupeaux laitiers : les expériences étrangères. Institut de l'Élevage.*

*Chauvat S., Servièrre G., Gallot S., 2015. Evolutions du travail et du métier d'éleveur dans quatre Pays d'Europe du Nord. Institut de l'Élevage. Référence 00 15 601 031. 16p.*

---

<sup>31</sup> Source Agreste, RA 2010, traitement Institut de l'Élevage

## Produire du lait dans une grande structure

*Benoît Marmier*

Benoît Marmier est agriculteur-éleveur à Frasne dans le Haut-Doubs. Il fait partie d'un Gaec composé de 4 associés et 3 salariés. Il est le responsable du planning pour un élevage de 200 vaches laitières qui produisent 1 200 000 litres de lait transformés en fromages AOP Comté, Morbier et Mont D'Or. Il est également administrateur à la coopérative fromagère de Bief du Fourg.

## L'accompagnement des éleveurs laitiers ayant de grands troupeaux

*Pierre-Emmanuel Belot, Institut de l'Élevage, [Pierre-Emmanuel.Belot@idele.fr](mailto:Pierre-Emmanuel.Belot@idele.fr)*

Pierre-Emmanuel Belot est chef de projet à l'Institut de l'Élevage basé à Besançon en Franche-Comté. Il assure l'animation des réseaux d'élevage et des groupes techniques autour de l'herbe et de l'après-quotas, en partenariat avec la Chambre régionale d'agriculture de Franche-Comté. Il abordera les besoins en conseil technique et de management des grands collectifs en élevage laitier. Comment les conseillers font-ils avec de telles organisations ? Il interviendra également sur la capacité de ces collectifs élargis à maîtriser les tâches sensibles (le suivi fin du troupeau, de la reproduction, de la santé, de la gestion de l'herbe). Son intervention sera également l'occasion de répondre aux questions suivantes : les grandes structures amènent-elle à davantage mécaniser les tâches ? Quels changements dans les pratiques de travail induit la constitution de collectifs composés d'associés et de salariés ?

## L'entrée dans le métier via les grands collectifs

*Guillaume Gauthier, président des Jeunes Agriculteurs de Saône-et-Loire*

Guillaume Gauthier est président des Jeunes Agriculteurs de Saône-et-Loire. Il est lui-même un associé d'un Gaec de grande taille, composé de 5 associés, de 4 salariés et d'un stagiaire en apprentissage. La main-d'œuvre reste principalement familiale. Ce Gaec, situé à Bourbon-Lancy, est orienté vers une production en élevage allaitant et en céréales sur 970 hectares. Guillaume Gauthier évoquera l'installation des jeunes agriculteurs aujourd'hui, les atouts et les difficultés que représentent les grandes structures pour un jeune. Est-ce que les grandes structures facilitent les entrées et les sorties du métier ? Est-ce qu'elles permettent davantage de flexibilité dans les investissements. Il abordera l'insertion du jeune dans un collectif de travail élargi où il côtoie d'autres générations et des collègues "de" ou "hors de" la famille.



## Atelier n° 8

# Les éleveurs et leurs nouvelles formes d'organisations collectives

### **Animation**

Yves Cariou, Oxymore – Ateliers de l'innovation, [yves.cariou@oxymore.coop](mailto:yves.cariou@oxymore.coop)

Simon Fourdin, Institut de l'Élevage, [simon.fourdin@idele.fr](mailto:simon.fourdin@idele.fr)

Nous conseillons les exploitants agricoles sans questionner, car cela nous semble une évidence, la définition même d'une exploitation agricole. C'est le statut juridique qui la définit et en fixe les limites juridiques, spatiales, sociales et économiques qui ne rendent qu'imparfaitement compte de la réalité contemporaine.

Des agriculteurs mettent en place des formes d'organisation de plus en plus complexes qui combinent différents statuts, restent invisibles dans les statistiques et sont difficilement accompagnées par des organismes de conseil structurés en fonction du statut (Cuma, Groupement d'employeurs...) ou d'une activité (gestion, élevage, ressources humaines...).

Nous formulons l'hypothèse que les éleveurs-travailleurs indépendants sauront faire vivre ces nouvelles organisations qui paraissent particulièrement résilientes face aux crises, efficaces dans des marchés de plus en plus fluctuants, sereines socialement et plus à même de répondre aux enjeux agroécologiques.

Nous confrontons une des plus anciennes formes d'organisation collective en élevage, les fruitières comtoises, aux actuelles "coopérations de production".

# Témoignage du Président d'une coopérative fromagère du Jura

*Christophe Defert, Président de la coopérative fromagère de Plasne-Barretaine*

**Le Gaec de Christophe Defert regroupe trois associés et emploie deux salariés. Le lait produit par leurs montbéliardes est transformé en Comté et Morbier par la coopérative fromagère de Plasne-Barretaine (née en 1992 de la fusion entre les coopératives de Plasne et de Barretaine) située sur le premier plateau du Jura à 608 mètres d'altitude.**

## **De l'association villageoise au système productif localisé<sup>32</sup>**

La coopérative, d'abord et avant tout au service de ses vingt-trois adhérents, emploie sept salariés (deux fromagers, un aide-fromager, deux apprentis et deux ramasseurs) pour traiter les 7 millions de litres de lait (dont 2,5 millions en bio) en Comté et Morbier.

Une partie est vendue dans le magasin "Les Délices du plateau" d'où l'on peut assister à la fabrication, avant d'acheter du fromage et d'autres produits locaux. Suite au ré-aménagement du magasin en 2011, le chiffre d'affaires en augmentation de 40 %, a permis de consolider l'entreprise et de créer un nouvel emploi. La fruitière vient d'investir 2,4 millions d'€ pour agrandir et rénover la fromagerie et les caves où 3 300 Morbier et 3 500 Comté pourront être fabriqués et affinés.

La fruitière, en développant des relations fortes avec d'autres acteurs de la filière, est devenue un "système productif localisé" qui crée de la valeur ajoutée et parie sur le développement local et durable. Ainsi le lactosérum est vendu à un producteur local de porcs et la station d'épuration a été construite en collaboration avec la commune. Elle est aujourd'hui engagée avec d'autres acteurs dans un projet de parc éolien avec pour objectif de produire (avec du solaire en complément) autant d'énergie que celle consommée.

Nous examinons, avec Christophe Defert, comment la coopérative réfléchit aujourd'hui à utiliser ce savoir-faire coopératif pour que les éleveurs conservent la maîtrise de leurs outils sans pénaliser le travail sur leur exploitation.

---

<sup>32</sup> Fruitières comtoises - De l'association villageoise au système productif localisé, Alain Mélo, FDCL, 2012.

# Rendre visible les arrangements collectifs entre agriculteurs

Véronique Lucas, FNCuma/UMR Innovation, [veronique.lucas@supagro.inra.fr](mailto:veronique.lucas@supagro.inra.fr)

Pierre Gasselin, UMR Innovation (Inra-Sad Montpellier), [pierre.gasselin@supagro.inra.fr](mailto:pierre.gasselin@supagro.inra.fr)

Franck Thomas, FNCuma, [franck.thomas@cuma.fr](mailto:franck.thomas@cuma.fr)

Anne-Claire Pignal, FNCuma, [anne-claire.pignal@cuma.fr](mailto:anne-claire.pignal@cuma.fr)

Constatant des recompositions des modalités d'organisation et de coopération entre agriculteurs, la Fédération nationale des Coopératives d'utilisation de matériel agricole (FNCuma) a décidé en 2012, d'orienter l'action du réseau fédératif pour appuyer l'émergence et le développement des diverses formes d'arrangements collectifs organisés par les agriculteurs autour de leur activité productive. Pour caractériser ces derniers, la FNCuma a avancé le concept opératoire de Coopération agricole de production, défini comme "*l'ensemble des pratiques de coopération ayant pour objet la production agricole*".

Pour mieux comprendre les implications de ces recompositions, la FNCuma a élaboré conjointement avec l'Inra-Sad (UMR Innovation) un programme de recherche-développement, intégrant une thèse en sociologie. Intitulé CapVert, il associe diverses organisations de développement agricole (Trame, Fnab/Gabnor, FNCivam, Gaec & Sociétés...) afin de caractériser en particulier les formes de coopération facilitant le développement de pratiques agroécologiques. Nous présentons ici les premiers résultats de nos travaux permettant de mettre en évidence les arrangements collectifs autour des groupes structurés en Cuma, afin d'en dégager des enseignements.

## Contexte et méthodologie de recherche

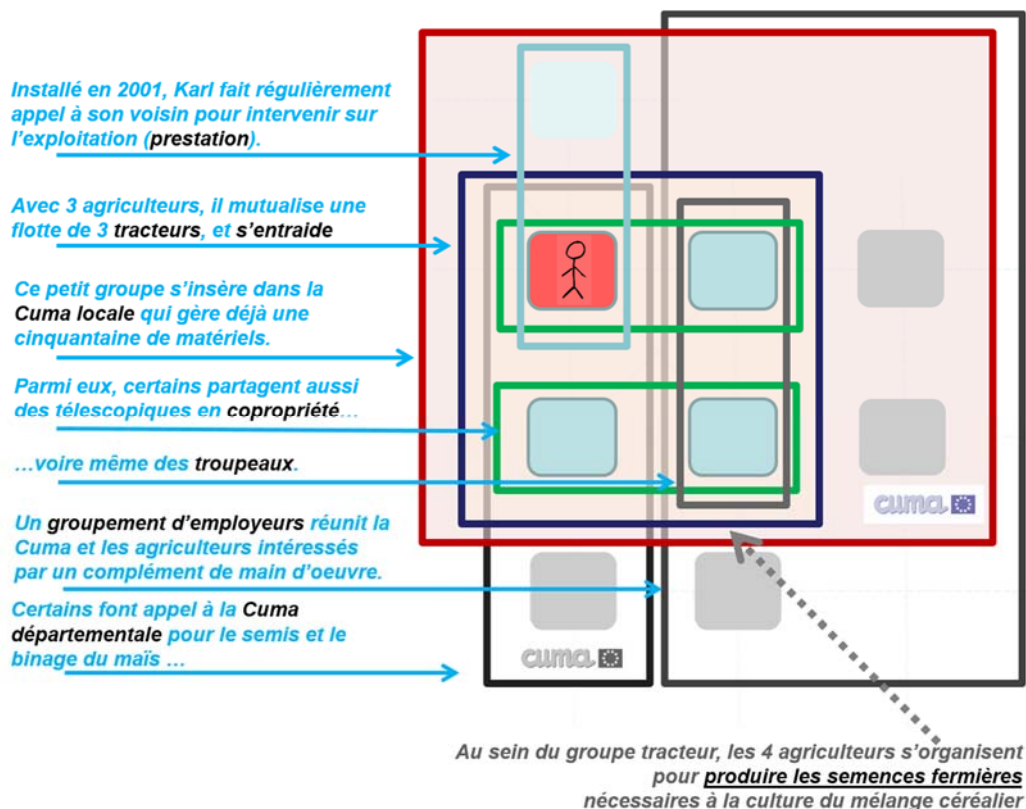
Ce travail de recherche s'inscrit dans un contexte de faible visibilité des arrangements collectifs entre agriculteurs, les outils des politiques publiques agricoles ayant longtemps été fondés sur le chef d'exploitation et l'unicité de l'exploitation. L'absence de déclaration juridique d'une partie de ces arrangements tels que les banques de travail, contribue aussi à leur invisibilité statistique. Si les recherches scientifiques ont largement investi le système exploitation-famille en sciences sociales, ou le système productif pour comprendre les changements techniques, force est de constater une carence de grilles d'analyse des dynamiques collectives agricoles.

Nous appliquons ici une sociologie compréhensive à une vingtaine de cas de groupes d'agriculteurs articulés à une Cuma, dont l'organisation facilite la mise en œuvre de pratiques agroécologiques. Pour chaque cas, nous avons recensé les modalités de coopération des agriculteurs, et reconstitué leur trajectoire d'émergence et de développement pour expliquer les arrangements collectifs existant au sein et à la frontière de chaque groupe.

## Illustration

Nous détaillons ici le cas d'un des groupes étudiés, à travers un schéma permettant de comprendre comment un groupe initialement constitué pour mutualiser un ensemble de trois tracteurs entre quatre exploitations, a favorisé le développement de la pratique du mélange céréalière pour l'alimentation animale. D'abord mise en œuvre sur une des fermes en bio, l'organisation collective a permis d'élargir cette pratique à l'ensemble du groupe et de créer des processus pour la conforter et la faciliter dans toutes les exploitations.

Figure 1 : Exemple d'une forme de coopération agricole de production (Poitou-Charentes)



## Enseignements

Les formes d'organisation collective étudiées et facilitant la mise en œuvre de pratiques agroécologiques sont issues de la recomposition d'arrangements collectifs antérieurs. Ceux-ci ont permis de créer l'interconnaissance et la confiance mutuelle nécessaires à l'engagement des agriculteurs dans des processus de mutualisation approfondis et/ou élargis à de nouveaux objets avec leurs pairs. Les groupes de développement ou autres espaces de partage d'expériences constituent aussi des arènes propices à la construction de complémentarités et d'affinités entre pairs pouvant se concrétiser par de nouveaux arrangements collectifs.

Un des prolongements de ce travail nous permettra de construire un outil d'identification et d'analyse des arrangements collectifs entre les agriculteurs, à destination des acteurs de l'accompagnement en agriculture. Leur compréhension nécessite de porter attention entre autres à leurs conditions d'émergence, aux règles régissant leur fonctionnement et aux facteurs provoquant leurs recompositions dans le temps. Un tel outil nous apparaît en mesure de faciliter le travail des agents chargés d'accompagner des dynamiques collectives de proximité entre agriculteurs. Différents enjeux territoriaux (qualité de l'eau, régulation foncière, etc.) impliquent aujourd'hui de mobiliser des agriculteurs autour d'actions collectives à une échelle locale : la prise de connaissance des arrangements collectifs déjà existants peut faciliter les conditions de leur mobilisation.

## Bibliographie

FNCuma, 2012, *Coopération agricole de production*. Editions Entraïd.

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*, dans Gasselin P., Choisis. P., Petit S., Purseigle F., Zasser S. (Eds.). *L'agriculture en famille : travailler, réinventer, transmettre*. EDP Sciences, p.201-222

## Atelier n° 9

# Les solutions les plus efficaces pour fidéliser et motiver les salariés

### **Animation**

Céline Marec, FNAsavpa, [c.marec@trame.org](mailto:c.marec@trame.org)

Caroline Depouvent, Chambre d'agriculture de Bretagne,  
[caroline.depouvent@bretagne.chambagri.fr](mailto:caroline.depouvent@bretagne.chambagri.fr)

Trouver un salarié compétent et l'embaucher, c'est bien. Entretenir sa motivation et lui donner envie de rester de nombreuses années, c'est encore mieux. Et cela ne repose pas seulement sur la rémunération. Apprendre à faire confiance, écouter, confier des responsabilités, former, toutes ces actions contribuent au bien-être de l'équipe et à sa pérennité. Donnons la parole à deux salariés d'élevage du Grand Ouest et à une chercheuse sur le thème des éleveurs-employeurs d'Auvergne.

# Comment motiver et fidéliser les salariés ?

## Témoignages de deux salariés

*Dominique Boucherel, salarié de service de remplacement et membre du bureau de la FNAsavpa  
Eric Passetemps, responsable d'élevage porcin et membre du bureau de la FNAsavpa  
Contact : Céline Marec, FNAsavpa, c.marec@trame.org*

### Témoignage de Dominique Boucherel

Dominique Boucherel est salarié au service de remplacement dans des exploitations d'élevage. Il intervient la plupart du temps pour remplacer l'exploitant.

#### *Quelle est votre formation initiale ?*

J'ai fait uniquement un BEPA en formation initiale, mais j'ai également un certificat de capacité technique agricole et rurale (CCTAR, l'équivalent du BTA en formation adulte) et un BTS ACSE. J'ai travaillé entre chaque formation sur des exploitations bovine, ovine ou caprine dans différents départements.

#### *Quel a été votre parcours ?*

Entre 1982 et 1985, je suis allé à l'armée. Je suis ensuite parti huit mois au Canada dans différents élevages. Après cela, je suis revenu et j'ai enchaîné deux périodes d'agnelage dans l'Indre et dans les Vosges. Puis j'ai travaillé quelques mois dans une exploitation ovin lait, dans l'Aveyron. C'est après que j'ai démarré la formation CCTAR.

Après la formation, je suis retourné un an et demi au Canada dans une exploitation bovin viande et six mois en Suisse dans une ferme de vaches laitières en tant que responsable du troupeau. J'ai complété ma formation avec un BTS ACSE, puis j'ai travaillé trois ans comme technico-commercial en aliment du bétail.

Je suis ensuite allé dans l'Oise pour être responsable d'élevage ovin et bovin viande sur une ferme principalement céréalière, et j'ai poursuivi dans un élevage ovin lait tarnais pendant trois ans.

J'ai changé encore une fois de département pour travailler dans une exploitation mayennaise bovin viande et bovin lait qui réalisait de la vente directe. En mai 2002, j'ai postulé au service de remplacement en Loire-Atlantique où je suis encore actuellement.

#### *Pourquoi avoir autant bougé ?*

J'avais envie de voir une grande diversité d'élevages et de pratiques pour continuer à me former et apprendre à travailler dans de bonnes conditions.

#### *Pourquoi le service de remplacement ?*

Cela me permettait de pouvoir travailler chez moi aussi, car j'ai un peu de terres, et de moduler le travail à ma convenance. J'aurais des difficultés à rester trop longtemps sur une même exploitation, donc le fait d'être remplaçant permet de changer très souvent et cela me plaît.

*Quelles solutions ont mis en place vos employeurs pour fidéliser leurs salariés ?*

Il y a un partenariat entre les services de remplacement et la MSA pour former les salariés sur la sécurité et le relationnel avec les employeurs. Un forfait téléphonique a été mis en place pour les salariés, ainsi qu'un repas annuel. Une charte sur les prises de consignes et la sécurité sur les exploitations a également été développée.

*Quelles seraient celles à mettre en place ?*

Par rapport à notre effectif, il pourrait y avoir plus de choses à mettre en place. Il serait intéressant d'avoir un peu plus de réunions par exemple pour nous connaître avant de nous croiser sur le terrain car il y a un turn-over important. Cela pourrait aussi être l'occasion d'échanger sur les pratiques et sur les points de vigilance à avoir avec certains exploitants. Cela peut éviter des conflits.

## **Témoignage d'Eric Passetemps**

Eric Passetemps travaille actuellement en tant que responsable d'un atelier porcin dans le Morbihan. Cette exploitation est gérée par deux associées et il y a deux autres salariés.

*Quelle est votre formation initiale ?*

J'ai fait un BEPA à Mirecourt puis un BTA (brevet de technicien agricole) à Pixérécourt, en Lorraine.

*Quel a été votre parcours ?*

Après les études, je suis allé à l'armée. Suite à cela, j'ai trouvé une place dans une exploitation de polyculture-élevage en tant que responsable des cultures. Cette exploitation faisait des céréales et il y avait des bovins viande et des vaches allaitantes. Je suis resté sept ans dans ce poste. Je suis parti suite à un licenciement économique. J'ai retrouvé en 1995, une place dans un élevage de porcs, toujours en Lorraine. J'y suis resté cinq ans, jusqu'à ce que je rentre en conflit avec l'exploitant, et que je parte par manque de reconnaissance du travail effectué. J'ai rapidement trouvé le poste suivant, en Bretagne, toujours en tant que responsable d'élevage dans un élevage porcin.

*Comment êtes-vous devenu responsable d'un atelier ?*

Quand je suis sorti de l'école, je voulais m'installer en tant qu'agriculteur. J'avais monté un projet d'élevage de porcs mais je n'ai pas été suivi par la banque. Celle-ci a trouvé ce projet ambitieux pour la Lorraine où il y a très peu d'élevages de porcs. Je retrouve un peu de ces aspects du métier d'agriculteur en étant responsable d'élevage car je manage des salariés, je gère les emplois du temps...

*Quelles solutions ont mis en place vos employeurs pour fidéliser leurs salariés ?*

Tout d'abord l'écoute. J'ai failli partir en 2012 suite à un conflit lié à une difficulté survenue dans l'élevage avec la mise aux normes. Nous avons pris le temps de discuter avec les patrons sur ce que chacun reprochait aux autres, et nous avons trouvé un terrain d'entente. La preuve c'est que j'y suis toujours depuis 2000. La part laissée à l'autonomie est également très importante. Je gère l'élevage et les salariés, donc j'ai beaucoup de responsabilités et je suis fortement impliqué dans les prises de décisions. La durée de travail et les congés sont satisfaisants et me permettent de gérer les responsabilités professionnelles que j'ai en dehors de l'exploitation. Il y a une prime annuelle et un intéressement, cela permet de s'impliquer dans les résultats de l'entreprise et un sentiment de fierté quand cela se passe bien.

*Quelles seraient celles à mettre en place ?*

Dans mon exploitation, je ne vois pas. Par contre ailleurs, la première chose à faire c'est de respecter la vie des personnes : aujourd'hui, un salarié demande à vivre comme tout le monde. Il a également besoin de garder ses enfants s'ils sont malades, d'aller les chercher à l'école...

# Les salariés permanents en élevage bovin laitier auvergnat : quelle autonomie dans le travail ?

Priscila Duarte Malanski, Inra, [pdmalanski@clermont.inra.fr](mailto:pdmalanski@clermont.inra.fr)

Nathalie Hostiou, Inra, [nhostiou@clermont.inra.fr](mailto:nhostiou@clermont.inra.fr)

Jean-Yves Pailleux, Inra, [jean-yves.pailleux@clermont.inra.fr](mailto:jean-yves.pailleux@clermont.inra.fr)

Stéphane Ingrand, Inra, [ingrand@clermont.inra.fr](mailto:ingrand@clermont.inra.fr)

Le développement du salariat permanent en élevage bovin laitier pose certes aux éleveurs le défi d'un recrutement réussi, mais aussi celui de maintenir le salarié sur son poste de travail. Des études réalisées en entreprise montrent que la prise d'autonomie dans la réalisation des tâches est un moyen puissant de motivation pour que les salariés restent sur leur poste de travail (Alexandre-Bailly, 2001). Les modalités d'accès à l'autonomie des salariés dans le domaine de l'élevage restent encore largement à analyser, afin de trouver des solutions au turn-over souvent constaté des salariés permanents. Nos objectifs sont d'identifier 1) le point de vue des éleveurs sur l'autonomie ; 2) les indicateurs de l'autonomie ou non des salariés ; 3) les actions mises en place par les éleveurs pour rendre les salariés autonomes ; 4) le type d'autonomie des salariés en élevage bovin laitier.

## Matériel et méthode

Des entretiens approfondis ont été conduits auprès de huit éleveurs laitiers en Auvergne employant au total 14 salariés permanents. Les exploitations ont été choisies pour représenter différents rythmes de travail des salariés permanents et des situations variées de composition des collectifs de travail. Les huit exploitations sont de grande taille : SAU moyenne de 150 ha, vs. 77 ha en Auvergne ; 83 vaches laitières, vs. 36 en Auvergne. Les quotas varient de 300 000 l à 1 000 000 l. Les exploitations sont spécialisées en lait (vente de lait et/ou de fromages) ou diversifiées (bovins allaitants et/ou chèvres laitières). Les 14 salariés (neuf hommes et cinq femmes) sont âgés de 20 à 48 ans, avec différents niveaux de diplômes (Bac pro, BTA production animale ou machinisme). Ils ont été recrutés entre 1998 et 2014 et travaillent à temps plein (9), à mi-temps (3) ou dans un groupement d'employeurs (2). Les entretiens ont porté sur la trajectoire de l'exploitation, le collectif de travail, le moment du recrutement du salarié, la répartition des tâches entre la famille et le(s) salarié(s), et la gestion du travail du(des) salarié(s).

## L'autonomie vue par les éleveurs

Tous les éleveurs enquêtés ont distingué deux composantes pour qualifier l'autonomie au travail : 1) **une composante d'aptitude ou de capacité du salarié** : *"Lui [le salarié] il était très compétent pour la traite parce que c'est quelqu'un qui avait vraiment un très bon contact avec les animaux. Il y a des gens qui sont plus aptes que d'autres quoi pour faire ce travail-là"* ; 2) **le savoir-faire**, l'expérience acquise, les connaissances pour réaliser la tâche : *"Il [le salarié] savait conduire un tracteur, il savait tout faire donc voilà... il savait donner la ration aux animaux... ça n'a pas été compliqué de ce côté-là, c'est pour ça que je vous ai dit je suis quand même tombé sur quelqu'un de valable quoi"*.



Un des huit éleveur rajoute à ces deux composantes la prise d'initiative du salarié au travail pour faire (ou initier) d'autres tâches en plus de celles que lui sont déléguées : *"je veux dire c'est pas une personne qui est autonome à 100 % voilà, je veux dire si on lui affiche un planning de travail à la semaine, chaque jour tu fais ci, tu fais ça, il va le faire, le boulot est bien fait hein mais c'est plus [du côté] force de propositions, il ne s'écarte pas de ce qu'on lui dit quoi... pas assez à mon goût"*. On peut ainsi voir apparaître la notion d'autonomie pour la réalisation des tâches et, à un stade supplémentaire, la notion d'autonomie décisionnelle.

## **Les profils d'autonomie des salariés**

Les conditions pour que le salarié soit rapidement autonome sur la réalisation des tâches dépendent du degré de compatibilité entre : 1) la trajectoire personnelle, professionnelle et de formation du salarié avant le recrutement ; et 2) les tâches que lui sont déléguées après son recrutement.

Des 14 salariés de notre échantillon, sept étaient considérés comme autonomes sur l'ensemble de tâches déléguées au bout d'une ou deux semaines après leur recrutement. Pour rendre les sept autres salariés opérationnels et qu'ils gagnent en autonomie, les éleveurs ont mis en place différentes actions pour former les salariés sur leurs postes : 1) démonstration, observation et répétition, sous forme de formations de courte durée (quelques jours) durant lesquelles l'éleveur montre comment s'exécute la tâche tandis que le salarié observe. Puis le salarié réalise la tâche et l'éleveur l'observe ; 2) démonstration, observation et accompagnement, qui est une formation de plusieurs semaines, durant laquelle l'éleveur montre comment exécuter la tâche, le salarié observe, puis l'éleveur exécute la tâche avec le salarié.

## **Salariés autonomes mais contrôlés**

Dans toutes les exploitations, les salariés sont soumis à des actions de contrôle par les éleveurs. L'objectif de ces actions est d'accompagner et de vérifier la qualité du travail par rapport aux attentes de l'éleveur. Les actions de contrôle peuvent être faites soit en présence du salarié pendant la réalisation de la tâche, soit après la réalisation de la tâche et en l'absence du salarié. Le rythme de surveillance change selon les tâches. Pour la production de fromage et la traite, c'est très fréquent, voire quotidien ; pour l'entretien du matériel agricole, c'est moins fréquent et le rythme dépend de la disponibilité de l'éleveur.

## **Discussion**

Etre autonome ou non sur une tâche dépend de l'aptitude et du savoir-faire du salarié, qui est jugé par l'éleveur lors de la réalisation des tâches. Le manque de compétences et de connaissances au moment du recrutement ne sont pas forcément limitants, le salarié pouvant acquérir de l'autonomie grâce à une formation. Dans notre cas, les éleveurs ont eux-mêmes réalisé des formations sur la ferme avec différentes procédures de différentes durées. Au cours du temps, les éleveurs surveillent la qualité du travail réalisé par leur(s) salarié(s), ce qui caractérise l'autonomie contrôlée. La suite de cette étude est de rendre compte du point de vue des salariés sur leur autonomie pour les confronter à celui des éleveurs dans la perspective de comprendre le développement de l'autonomie des salariés.

## **Bibliographie**

*Alexandre-Bailly F., 2001. L'autonomie des individus dans l'entreprise : essai de conceptualisation et regard sur les pratiques. Thèse de doctorat, HEC Paris.*

## Atelier n° 10

# La pertinence du conseil dans un contexte d'évolution de la productivité du travail

### Animation

Mathieu Merlhe, Chambre d'agriculture de Bretagne, [mathieu.merlhe@bretagne.chambagri.fr](mailto:mathieu.merlhe@bretagne.chambagri.fr)  
Bernadette Vignaud, Chambre d'agriculture de l'Allier, [bernadette.vignaud@allier.chambagri.fr](mailto:bernadette.vignaud@allier.chambagri.fr)

Cet atelier traite de nouvelles formes du conseil dans un contexte d'évolution des trois dimensions du travail en élevage : productivité, organisation et sens du métier.

La première intervention porte sur un diagnostic de l'équilibre entre productivité physique et économique du travail en élevage laitier. Les suivantes présentent de nouvelles approches de conseil du travail des éleveurs. L'ergonomie concerne le travail réel et vise à accompagner la transformation des situations de travail. Le conseil en relation humaine recherche la bonne adéquation entre les personnes et leur travail. Enfin, le coaching en agriculture permet d'accompagner les éleveurs sur les dimensions humaines de leur activité. Ces méthodes posent les questions de la prise de conscience par les éleveurs de la complexité de leur situation de travail et des éléments déclencheurs du changement dans une exploitation.

# L'équilibre entre productivité physique et économique du travail, exemple de l'élevage laitier breton

Julie Audren, Chambre d'agriculture du Morbihan, [julie.audren@morbihan.chambagri.fr](mailto:julie.audren@morbihan.chambagri.fr)  
Mathieu Merlhe, Chambre d'agriculture de Bretagne [mathieu.merlhe@bretagne.chambagri.fr](mailto:mathieu.merlhe@bretagne.chambagri.fr)  
Geneviève Audebet, CERFRANCE Côtes d'Armor, [gaudebet@22.cerfrance.fr](mailto:gaudebet@22.cerfrance.fr)

L'agrandissement des surfaces, de la taille des troupeaux et conjointement la diminution de la main d'œuvre disponible a entraîné une hausse importante de la productivité physique du travail en production laitière. En parallèle, les revenus des éleveurs n'ont pas suivi cette dynamique et la maîtrise du travail (organisation, quantité, pénibilité...) est un des points clés de l'équilibre des exploitations laitières. Dans la perspective d'un marché européen plus libéral, la question du lien entre productivité physique du travail, compétitivité des exploitations et revenu des éleveurs devient incontournable. L'étude menée conjointement par la Chambre d'agriculture de Bretagne et CERFRANCE Bretagne s'est appuyée sur l'analyse d'une base de données anonyme constituée des résultats comptables 2012 de 2991 exploitations laitières spécialisées. Cette base a été triée en quatre classes selon le revenu disponible/UTH<sup>33</sup> familial (UTHF).

## Allier productivité physique et efficacité du système de production

La productivité économique est la richesse créée par les actifs ayant participé au processus de production. Nous la mesurerons par le revenu disponible exprimé par UTHF. Dans le cadre de notre étude qui s'intéresse aux fermes laitières spécialisées nous exprimerons la productivité physique du travail par le volume de lait livré par UTHF. Les exploitations de la classe de revenu supérieure ont une productivité physique du travail moyenne de 322 600 l/UTHF contre 225 000 l/UTHF pour les plus faibles revenus. Cependant, la variabilité de productivité au sein de chaque classe est très importante avec plus de 100 000 l/UTHF d'écart entre le 1<sup>er</sup> et le 3<sup>e</sup> quartile. L'efficacité du système de production que nous mesurons par l'EBE<sup>34</sup> avant charges de main-d'oeuvre (EBE av. MO)/PB<sup>35</sup> est plus importante dans les élevages avec de meilleurs revenus. En moyenne, entre les quatre classes de revenu, elle passe successivement de 31 % à 39 %, 42 % puis 45 %. Malgré une variabilité importante, 75 % des exploitations avec un revenu supérieur à 27 000 €/UTHF ont un EBE av. MO/PB supérieur à 40 %.

Les exploitations avec une bonne productivité économique combinent productivité physique et bonne efficacité du système de production. Le revenu disponible par UTHF est corrélé positivement aux différents indicateurs structurels (volume de lait, SAU par UTH) ou économiques (Revenu/1000 l, EBE av. MO/PB...). Cependant, le degré de corrélation est plus important avec les indicateurs caractérisant l'efficacité économique du système de production ou la rentabilité par unité de production (revenu/1000 l).

---

<sup>33</sup> UTH = Unité de Travail Humain

<sup>34</sup> EBE Excédent Brut d'Exploitation

<sup>35</sup> PB = Produit Brut

## La rentabilité, la voie d'optimisation du revenu qui reste à privilégier

Nous avons par la suite trié l'échantillon en croisant productivité physique et rentabilité unitaire. Chaque case du tableau 1 représente la moyenne de revenu disponible en €/UTHF pour 330 exploitations. Quel que soit le volume produit par UTHF le revenu dégagé pour les exploitations du tiers inférieur est relativement faible avec au maximum 16 753 €/UTHF pour 360 000 l/UTHF. Avec une rentabilité unitaire faible, ces exploitations sont très sensibles à une variation du prix du lait. En effet, une baisse de 50 €/1000 l du prix du lait impliquerait un revenu nul. A contrario, le tiers supérieur en terme de revenu disponible/1000 l permet de générer des revenus/UTHF d'un niveau satisfaisant, quel que soit le volume de production. Ces exploitations disposent d'une meilleure résistance à une mauvaise conjoncture. Elles peuvent aussi profiter de bons prix du lait pour générer une épargne de précaution ou autofinancer des investissements.

**Tableau 1 : Revenus disponibles/UTH en fonction de la productivité physique et économique**

Moyenne de revenus disponibles en €/UTHF en fonction du volume de lait et du revenu/1000 l.			Productivité physique : Volume de lait par UTHF		
			1/3 inf.	1/3 médian	1/3 sup.
			172 000 l	243 000 l	360 000 l
Rentabilité unitaire: Revenu disponible en €/1000 l	1/3 inf.	48 €/1000 l	8 512	11 833	16 753
	1/3 médian	113 €/1000 l	20 000	27 289	40 138
	1/3 sup.	170 €/1000 l	29 306	41 361	58 138

Les analyses conduites lors de cette étude permettent, dans un premier temps, de faire un état des lieux sur le revenu et la productivité du travail en élevage laitiers. Un revenu de 27 000 € et une productivité moyenne de 240 000 l/UTHF de lait cachent de très fortes disparités entre les exploitations. D'autre part, l'étude donne des pistes de compréhension des facteurs qui influent sur la formation du revenu en élevage laitier. Le revenu est une combinaison entre une rentabilité unitaire et une productivité physique du travail. Cependant, le revenu/UTHF semble plus corrélé aux facteurs d'efficacité du système qu'à la dimension par UTH. Il apparaît clairement que l'amélioration du revenu disponible/1000 l est une voie à privilégier. L'optimisation et la recherche de cohérence du système d'exploitation et du système de production alliée à des investissements raisonnés doivent conduire à une amélioration de la rentabilité. En plus d'améliorer le revenu disponible, une rentabilité élevée permet une meilleure résistance aux aléas économiques.

### Bibliographie :

Charroin T., Veysset P., Devienne S., Fromont J.-L., Palazon R., Ferrand M., 2012. *Productivité du travail et économie en élevages herbivores : définition des concepts, analyse et enjeux*. *Inra Prod. Anim.* 25(2). 193-210.

OCDE, 2002. *Mesurer la productivité – Manuel de l'OCDE*.

*Productivité et rémunération du travail dans les exploitations laitières européennes, Le dossier Economie de l'Elevage, Institut de l'Elevage, 2007.*

Grasset M., 2009. *La productivité économique du travail, un enjeu majeur*. *Cap Elevage n° 38*.

Hostiou N., Joly N., Madelrieux S., Servièrre G., Cournut S., Dedieu B., 2006. *Synthèse bibliographique "approches sur le travail en agriculture par les disciplines sociales et techniques"*. *Rapport de projet ANR ADD TRANS.*

# Ergonomie et conseil en relations humaines : de nouvelles approches dans l'accompagnement des agriculteurs

Karine Lazard, Chambre d'agriculture du Cher, [k.lazard@cher.chambagri.fr](mailto:k.lazard@cher.chambagri.fr)

Je suis conseillère en élevage caprin dans le département du Cher depuis près de 30 ans. Au fil de ces années, je me suis interrogée sur mon positionnement de conseillère. Qu'est-ce que j'attends de mon métier, du conseil que je donne ? Initialement centrée sur la performance technique et économique, je me mets à regarder du côté de l'éleveur. Quel est son objectif, quelles sont ses difficultés qui font que cet objectif n'est pas atteint. Cette réflexion m'entraîne vers le "travail" de l'éleveur. Je me suis tournée vers la gestion des ressources humaines, notamment la question des relations interpersonnelles puis vers l'ergonomie. En effet, contrairement à ce que j'avais appris initialement, la technique n'explique et ne peut pas tout.

## La technique n'explique pas tout

En tant que conseillère spécialisée en élevage caprin, mon périmètre d'intervention se limitait au troupeau caprin et ses choix techniques. Mais il est souvent indispensable de "déborder" pour comprendre ce qui se passe sur l'élevage. J'ai fait ce constat dans plusieurs circonstances, en voici quelques exemples qui ne prétendent pas à l'exhaustivité :

- les caractéristiques d'élevage sont satisfaisantes, l'ambiance des bâtiments est bonne, les animaux se portent bien... et la performance n'est pas au rendez-vous : mais que fait l'éleveur (ou que font les éleveurs) ?
- les conseils ne sont pas suivis, et pourtant, il serait logique de les appliquer : qu'est-ce qui bloque ?
- la demande de l'éleveur porte sur la mise en place d'une technique qui ne sera pas la bonne réponse au problème : quel est l'objectif ?
- les résultats techniques et économiques sont bons et l'éleveur n'est pas satisfait : c'est quoi qui coince ?

Il n'est donc pas possible de faire l'impasse sur les objectifs de l'éleveur et sur son travail quelle que soit la "porte d'entrée" dans l'élevage.

## Changement de posture : ce qui est important ce sont les hommes.

Dans un premier temps, j'ai étudié le travail des éleveurs sous l'angle de la quantification des temps de travaux. J'ai pour cela mobilisé la méthode Bilan Travail afin d'élaborer des références bien utiles dans les nouveaux projets. Mais cette méthode porte essentiellement sur une évaluation du temps, elle ne dit rien du coût humain réel, de l'efficacité, des variabilités et des aléas du travail. Pour aborder ces aspects, j'ai suivi plusieurs formations aux ressources humaines (RH). Elles m'ont permis de mieux comprendre ce qui se joue, notamment en termes de relations entre les différents acteurs de l'exploitation ou de l'élevage. A la suite de ces différentes formations, j'ai intégré le groupe régional Chambre d'agriculture "Géhodes" (GEstion des HOMmes et Développement Economique et Social) qui réalise des diagnostics et des accompagnements auprès des exploitants agricoles, sur des thématiques RH : gestion des relations, management, gestion de l'emploi...

Cette approche très intéressante s'adresse aux employeurs de main-d'œuvre ou aux sociétés avec plusieurs associés. Conseiller, accompagner sur les ressources humaines, c'est être centré sur les personnes, (qualité, formation, relations...) et chercher à améliorer l'adéquation entre les travailleurs et le travail. L'éleveur seul ou en couple sur son élevage a pourtant lui aussi besoin de faire évoluer son travail. J'ai découvert dans l'ergonomie, lors des rencontres du RMT Travail de Rennes en 2009, une discipline opérationnelle pour accompagner les éleveurs ou autres exploitants agricoles. L'intervention ergonomique a pour objet d'analyser le travail lui-même, avec un objectif de transformation des situations de travail. Ressources humaines et ergonomie tendent vers un même but d'amélioration de la performance et de développement des personnes et de leur santé.

## **Illustration : 2 Cas concrets d'accompagnement**

Intervention ergonomique :

Dans un élevage caprin au pâturage, l'étalement des mises bas avait été mis en place par les éleveurs pour limiter le pic de travail. Le report des mises bas concernait les primipares dont le temps de pâturage se trouvait amputé d'environ un mois en raison de ce décalage. Une des pistes d'amélioration des performances résidait dans l'allongement de la période de pâturage. L'analyse du travail a montré que la traite des primipares était un élément important de difficulté. L'observation de la traite en période d'apprentissage des primipares, l'enregistrement vidéo, la comparaison avec un autre système de traite du même type, a permis d'identifier les leviers possibles d'amélioration. A l'issue de ce travail, la salle de traite a été modifiée avec en conséquence un gain de temps toute l'année, la réduction des contraintes physiques, l'apprentissage facilité des jeunes et le regroupement des mises bas.

Conseil relations humaines

Un éleveur fromager caprin emploie deux salariés en CDI<sup>36</sup>. En fromagerie le poste est stable, mais en élevage le turn over est important et le dernier recrutement est un échec. L'éleveur a fait l'erreur d'embaucher un ancien maçon, peu intéressé par les animaux, pour s'occuper de l'élevage. Au bout de quelques mois, la qualité du travail ne convient toujours pas, les relations sont conflictuelles, les performances chutent. L'éleveur licencie le salarié qui en retour attaque celui-ci au conseil des Prud'hommes. C'est pour l'éleveur une période de stress et de travail intense. La charge de travail ne repose plus que sur deux personnes au lieu de trois et il lui faut de plus s'occuper des procédures juridiques. Je lui propose un accompagnement RH pour faire le point sur ses pratiques, analyser ses besoins et faire un recrutement en sécurité. Il accepte et aujourd'hui, 5 ans plus tard, il emploie toujours la salariée embauchée suite à cet accompagnement.

## **Conclusion**

Accompagnement RH et ergonomie sont deux approches complémentaires qui répondent à un véritable besoin des exploitants agricoles. De même que nul ne peut s'improviser conseiller sans un vrai "bagage", elles nécessitent des compétences particulières que l'on peut acquérir par la formation et l'expérience. Le panel de formation RH est vaste. En ergonomie, plusieurs universités proposent des formations, de type Diplôme Universitaire, très accessibles et pour les passionnés, des masters. C'est ce parcours que j'ai moi-même suivi, ayant obtenu un DU d'ergonomie en 2011 qui m'a convaincu de poursuivre avec un master en 2015.

---

<sup>36</sup> CDI : Contrat à Durée Indéterminé

# L'accompagnement professionnel ou coaching en agriculture

Christophe Vannier, AS 49, [christophe.vannier@as49.fr](mailto:christophe.vannier@as49.fr)

Le coaching peut permettre à des agriculteurs, des salariés d'éclaircir leurs questionnements autour du sens de leur investissement dans leur métier. Lorsqu'ils sont désorientés, qu'ils perdent le goût de leur travail, qu'ils veulent le fuir, changer d'activités, que leurs idées sont parfois incohérentes, inappropriés ou radicales. L'intervenant dans l'élevage ressent l'émotion, la tension, la pression qu'ils expriment. Dans ces situations, les agriculteurs n'entrevoient aucune solution, ils n'arrivent plus à être disponibles pour leur famille, prendre du temps pour eux. La personne est alors prête à être accompagnée, à s'engager à travailler avec le coach, à chercher ses propres solutions. Elle est d'accord pour travailler sur une dizaine de séance tous les 15 jours.

## Qu'est-ce que le coaching professionnel ?

C'est un partenariat continu destiné à accompagner un salarié ou une équipe, un agriculteur ou des associés. Il permet à la personne d'apprendre à trouver par elle-même de nouvelles solutions qui lui correspondent, tout en restant autonome dans ses décisions et ses choix de vie.

L'accompagnement professionnel (AP) est une relation privilégiée entre deux personnes : un coach et son client. La confiance entre les deux est essentielle. C'est la base de toute coopération efficace. Du début à la fin, le coaché s'engage à s'impliquer dans la démarche dont la première étape consiste à exprimer son objectif.

Le coach s'engage à travailler sur le vécu présent et le développement (changement ou consolidation) souhaité par son client.

L'AP s'intéresse au "Comment faire" pour atteindre l'objectif. C'est un processus créatif de responsabilisation qui développe la confiance en soi et l'autonomie.

## Le coaching, ce n'est pas...

Du management : le manager/le chef d'exploitation donne les instructions et les orientations pour réaliser les objectifs du travail alors que *le coach n'est responsable que du déroulé du coaching : c'est-à-dire qu'il accompagne l'agriculteur à prendre conscience de ses croyances, des obligations qu'il s'impose, des certitudes qui l'empêchent... d'être lui-même.*

Du conseil : le conseiller donne son avis, propose des solutions et fait des recommandations après l'analyse de la situation alors que *le coach accompagne le coaché pour qu'il trouve lui-même la solution.*

De la formation : le formateur apporte et transmet un savoir, des connaissances et il en propose l'apprentissage alors que *le coach aide son client à prendre conscience de son potentiel et lui donne envie de le développer.*

De la thérapie : la thérapie aide à comprendre les causes des difficultés, elle permet d'éclairer le passé et de répondre à la question "comment ?" alors que *le coaching s'attache à trouver dans l'avenir une solution à la difficulté présente.*

## Où commence mon intervention et où s'arrête-t-elle ?

Le même processus se déploie dans le milieu professionnel et personnel. Je ne traite pas les questions personnelles, j'écoute mon client. Je lui permets de travailler sur les sujets professionnels. Nous travaillons sur ce que la personne exprime, ce qui est ressenti n'est pas nommé c'est l'objet de l'accompagnement à la prise conscience. Exemple : *"Mon père m'a dit que je devais reprendre le patrimoine de la famille, il avait hérité de l'exploitation, c'est à moi de ne pas le trahir !"*

Dans ce cadre bien défini, les choses simples peuvent se résoudre de façon simple.

Les objectifs peuvent être contradictoires entre les associés qui payent la prestation et la personne qui sera accompagnée, cette situation est à déterminer dès le départ. Exemples : Les associés d'un Gaec souhaitent qu'à l'issue du coaching leur chef de culture améliore ses capacités relationnelles. Ils lui imposent un accompagnement. Le salarié me confie qu'il se donne à fond, qu'il est épuisé et qu'il a peur des patrons. Le coaching consiste à accompagner la demande du coaché pas de ses responsables.

Moins je projette l'itinéraire à suivre pour mon client, mieux c'est et plus je suis présent pour lui. La technique d'AP consiste à n'avoir aucun projet pour le client, il devrait faire un bureau, un planning, il devrait s'orienter vers l'arrêt de l'engraissement, le développement de la vente directe... Le client trouve sa voie suite aux travaux et exercices que le coach lui propose à bon escient.

## Deux cas concrets

*Pierre est débordé*, à la maison, il ne lui reste que le dimanche après-midi où il s'endort dans le canapé. Il ne voit pas de solution à sa situation. Son objectif est de retrouver de la fluidité entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle.

Suite au coaching, il semble que Pierre ait réussi à faire le tri entre les volontés de son père (cédant de l'exploitation) et ses envies et besoins propres. Il a pris conscience de ses réussites professionnelles et de sa valeur. Il va voyager avec sa fille et sa femme. Il va laisser sa fille faire le choix de la reprise de l'exploitation ou pas. Il envisage de prendre du temps pour lui et lâcher la production qu'il aime moins.

*Véronique en a marre !* Elle est salariée agricole, elle veut partir de l'exploitation. Son objectif est de trouver un autre travail à la fin du coaching. Pendant nos entretiens, Véronique a pris conscience de sa façon d'être au travail : elle a pris la mesure de sa sensibilité et de la manière dont elle pouvait être touchée, agressée par certaines remarques. Elle a également pris conscience de sa faculté à ne pas se plaindre, à ne rien dire, même en cas de désaccord ou à tomber dans des colères violentes, incompréhensibles pour ses patrons.

Aujourd'hui Véronique reprend son souffle, lâche quelques larmes et dit calmement quand elle n'est pas d'accord. Elle cuisine à nouveau, fait du sport. Sa relation avec ses parents est devenue plus authentique. Elle aime son travail.

**Oser être accompagné, lâcher prise n'est pas facile. Une fois le pas franchi, tout devient évident et bénéfique pour soi et son environnement.**

*"La volonté est un mur la conscience est une marche" (proverbe bouddhiste)*  
*"Si tu n'as pas de joie c'est que tu n'es pas sur la bonne voix" (proverbe tibétain)*  
*"L'arbre des sacrifices donne des fruits amers" (proverbe musulman)*



## Atelier n° 11

# Formation sur le travail : diverses approches avant, pendant et après l'installation

### **Animation**

*Sylvie Mugnier, AgroSup Dijon, sylvie.mugnier@agrosupdijon.fr*

*Huguette Delage, Chambre d'agriculture de Saône-et-Loire, hdelage@sl.chambagri.fr*

Comment former les éleveurs sur le thème du travail ? Comment appréhender dans nos formations le travail en élevage en sachant que ce thème est un enjeu important (problème de salariat, de surcharge de travail, de pression psychologique,...) ?

L'objectif de cet atelier est une réflexion sur les différentes approches mises en place pour aborder le travail en élevage tout au long de la vie professionnelle des éleveurs.

Trois exemples de formation seront présentés :

- le premier, en amont de l'installation, pendant l'obtention de la capacité professionnelle (Enseignement sur le travail au CFPPA Charolles),
- le deuxième, pendant la phase d'installation (formation pour sensibiliser les futurs éleveurs sur ce thème réalisé par la Chambre d'agriculture de la Nièvre),
- et le dernier, pendant l'activité professionnelle (accompagnement réalisé par la Chambre d'agriculture de Haute-Marne sous forme de formation pour aider les éleveurs à appréhender les relations humaines au travail).

# Gérer le travail de l'exploitation d'élevage

## Comment l'aborder en BPREA ?

### Exemple au CFPPA de Charolles

Huguette Delage, Chambre d'agriculture de Saône-et-Loire, [hdelage@sl.chambagri.fr](mailto:hdelage@sl.chambagri.fr)  
Eric Nigay, CFPPA de Charolles, [eric.nigay@educagri.fr](mailto:eric.nigay@educagri.fr)

Dans la région de Charolles, les productions agricoles dominantes tournent autour de l'élevage (bovin viande principalement, mais aussi ovin, caprin et hors-sol). Le travail est un enjeu majeur dans ces domaines d'activité : la mécanisation n'est pas une solution suffisante face à l'agrandissement des structures, un plus gros tracteur ne réduira pas le travail d'astreinte... Le travail des éleveurs doit s'adapter à ces évolutions et l'enseignement agricole se doit aussi de les prendre en compte.

### La gestion du travail en exploitation au cœur de la formation

En 2007, la réforme du Brevet Professionnel de Responsable d'Exploitation Agricole (BPREA) nous a conduits à adapter nos programmes, car les unités capitalisables (UC), constitutives du référentiel, ont profondément changé, avec notamment la création de deux UC professionnelles avec évaluation certificative :

- l'UCP5 "commercialisation des produits de l'exploitation"
- l'UCP3 "gérer le travail de l'exploitation agricole".

C'est l'organisation de cette UCP3 que nous développons.

### Ouverture à d'autres thématiques

Le BPREA est un diplôme destiné prioritairement aux candidats à l'installation. La création de l'UCP3 a permis d'aborder le travail dans l'exploitation, un thème délicat car il touche aux pratiques de chacun, presque à son intimité.

La Chambre d'agriculture de Saône-et-Loire a mis en place une offre de services autour du travail en exploitation. Rapidement, nous avons collaboré pour mettre en pratique une démarche ergonomique avec l'observation du travail d'astreinte dans un élevage, suivie de l'analyse de ces observations.

Nous choisissons une exploitation pour laquelle le travail d'astreinte est réalisé par deux travailleurs.

La co-animation avec un formateur du CFPPA (Eric Nigay) et un conseiller de la Chambre d'agriculture 71 (Huguette Delage) est nécessaire pour constituer deux groupes limités à une dizaine de stagiaires, afin de suivre un agriculteur dans son travail. De plus, l'analyse qui fait suite à l'observation est plus riche avec les remarques et les apports des "experts".

## Le passage à la pratique

Le déroulé est le suivant :

2 heures de présentation de la méthode "Bilan Travail" (Institut de l'Élevage/Inra), par Eric Nigay :

La présentation aborde les notions de travail d'astreinte, de travail de saison, de travail exceptionnel et de temps disponible. La constitution du "collectif travail" de l'exploitation est également détaillée. L'utilisation d'un tableur permet d'explicitier la méthode de calcul des temps de travail et de visualiser leur répartition par semaine ou sur la durée d'une bande selon le système de production. Cet exercice sera demandé lors de l'évaluation de l'UC.

2 heures pour une approche de notions générales sur le travail, par Huguette Delage :

Une question préalable "*Donnez-moi une définition du travail*" implique une participation personnelle des stagiaires.

L'intervenante insiste ensuite sur l'importance de la prise en compte du travail en agriculture liée à l'évolution des exploitations agricoles et des représentations du travail dans le monde agricole. Un dernier point concerne la santé au travail (accidentologie et risques psycho-sociaux).

L'angle ergonomique au sens large est ensuite abordé pour envisager une méthodologie d'analyse des problèmes de travail et proposer des solutions.

La dernière partie de l'intervention porte sur les prestations proposées par la Chambre d'agriculture 71 : "*le diagnostic travail*" et "*l'analyse du travail*", c'est cette dernière qui sera mise en œuvre avec le groupe en exploitation.

1 journée est consacrée à l'observation et l'analyse du travail dans une exploitation support :

*Le matin : observations du travail sur site :*

Lors de la prise de rendez-vous avec les agriculteurs, nous expliquons la démarche ... Les "*observés*" réalisent leur travail comme d'habitude ! Les "*observateurs*" observent sans intervenir ! Les questions sont possibles.

La rencontre débute par une présentation rapide de l'exploitation (historique, système, moyens de production). L'observation par elle-même dure tout le temps du travail d'astreinte. Les apprenants sont invités à prendre des notes. Les discussions souvent débordent sur d'autres thèmes que le travail d'astreinte : travail administratif, fonctionnement du Gaec, commercialisation, adaptation en cas d'imprévu ...

*L'après-midi, en salle, travail en groupe*

Les stagiaires sont répartis en groupes de 3 ou 4. L'objectif est de discuter entre eux des tâches observées avec un "œil" critique. La finalité est de proposer toutes les améliorations possibles sans se limiter pour des raisons financières ou autres. Toute idée est la bienvenue comme dans un brainstorming. Lors de la mise en commun qui suit, les différentes propositions sont récapitulées et discutées. Invariablement, des échanges sur le système d'exploitation observé et ses évolutions possibles, ainsi que le parallèle avec les expériences vécues par les différents apprenants, sont débattus.

Suite à ce travail, une restitution, au minimum sur papier, parfois en présence des agriculteurs, conclut la journée.

Cette journée est appréciée à la fois par les apprenants et par les agriculteurs qui nous reçoivent. Elle est une première sensibilisation à la problématique du travail.

## Bibliographie

MALLOT M., 2008. *Comprendre l'organisation du travail au sein de l'exploitation agricole*, Educagri éditions.

# Travail en élevage : comment sensibiliser les personnes en phase d'installation ?

Bénédicte Bracq, Chambre d'agriculture de la Nièvre, [benedicte.bracq@nievre.chambagri.fr](mailto:benedicte.bracq@nievre.chambagri.fr)

Les conseillers d'entreprise de la Chambre d'agriculture de la Nièvre accompagnant les porteurs de projet dans leur installation ont fait un constat : ces derniers réfléchissent à leur projet d'un point de vue économique et technique mais la cohérence entre leur vie professionnelle et privée est peu envisagée. Le stage collectif 21 h est un passage obligé dans les démarches d'installation au travers du Parcours de Professionnalisation Personnalisé (PPP), qui est désormais également accessible aux personnes s'installant sans les aides de l'Etat. Réalisé le plus en amont possible, ce stage est un moment privilégié de sensibilisation, les conseillers pouvant ensuite rebondir dessus lors de l'accompagnement.

## Positionnement et objectifs du Stage 21 h

Les porteurs de projet réalisent leur stage à l'installation de 21 h dès qu'ils ont défini leur(s) production(s). A ce stade, ils ne disposent pas toujours du foncier, support de leur future installation. Ce stage est, si possible, le préalable à toutes les autres préconisations du PPP.

Les objectifs du stage 21 h sont divers et encadrés par une circulaire. Plus spécifiquement liés à la thématique travail, on trouve :

- maîtriser les enjeux de l'installation en agriculture du point de vue économique, social, environnemental et personnel ;
- positionner son projet dans la diversité de l'agriculture et dans sa zone géographique.

Dans la Nièvre, les partenaires ont décidé de mettre l'accent sur la **conciliation vie professionnelle/vie privée dans le projet d'installation**. C'est alors l'occasion de sensibiliser tous les porteurs de projet à ces notions et d'aborder diverses thématiques telles que celle du travail. Pour chaque séquence, les intervenants et l'animatrice portent une attention particulière à relier les différents aspects du projet (économique, travail, social, privé...).

## Des méthodes pédagogiques participatives pour susciter l'échange

Le stage 21 h est animé tout au long des trois jours par la même personne afin d'assurer la continuité et la cohérence des interventions. Cette animatrice est le "fil rouge", elle relaie les questions des porteurs de projet au fur et à mesure du déroulement des séquences. Elle co-anime certaines d'entre elles dont la première est ici détaillée.

Le **jeu cadre Thiagi** (jeu des enveloppes) peut être utilisé lorsqu'il y a plusieurs problèmes pour lesquels on recherche des solutions possibles. Il permet également, en début de formation, de provoquer des discussions entre les personnes qui ne se connaissent pas et ainsi favoriser les échanges par la suite.

## Organisation

Le groupe est divisé en trois. Trois problématiques sont énoncées auxquelles chacun des sous-groupes va devoir répondre, sans connaître les réponses des autres. Un turn-over des enveloppes a lieu toutes les 10 minutes environ. Il est demandé à chaque fois deux ou trois réponses par problématique, selon le nombre de stagiaires.

### Les problématiques à traiter

- *"Une fois installé(e), je pourrai prendre des congés en..."*
- *"Une fois installé(e), je pourrai disposer de temps libre en..."*
- *"Une fois installé(e), je me tiendrai au courant de l'évolution de mon métier en..."*

La mise en commun est ensuite réalisée et permet un certain nombre d'apports.

Dans une deuxième phase, l'élaboration du tableau ci-dessous par les porteurs de projet répondant individuellement à ces affirmations, est aussi source de discussion sur le travail.

**Tableau 1 : "Une fois installé(e)..."**

	Oui, c'est sûr	Oui, peut-être	Non, je ne pense pas	Je ne sais pas
Développer mon système de production				
Avoir des responsabilités non agricoles				
Prendre des stagiaires				
Aménager mes abords de ferme				
Gagner beaucoup d'argent				
Travailler avant tout, c'est l'essentiel pour moi				
Etre en forme et de bonne humeur				
Produire autrement (agro-écologie)				
Prendre le temps de faire mes papiers				

Les thématiques traitées pendant la formation sont :

- la répartition des tâches entre futurs associés, salariés ;
- la cohérence entre vie professionnelle et vie privée. La réflexion peut engendrer un redimensionnement du projet (nombre d'animaux, surface, installation individuelle ou en société...) ;
- l'aménagement des bâtiments, la mécanisation, l'informatisation ;
- le service de remplacement, les groupements d'employeurs.

Comment ?

- Ecoute active et questionnements de l'intervenant et de l'animatrice.
- Echanges d'expériences entre les stagiaires.
- Apports pratiques : les modalités de fonctionnement du service de remplacement ou sur des exemples d'aménagements...
- Eventuellement, renvoi ultérieur vers les conseillers spécialisés d'autres OPA.

## Pour en savoir plus

*Les questionnements du tableau 1 sont issus d'un travail réalisé dans le cadre de la Gpec avec Romain Mary, Trans'formation.*

# Accompagner les éleveurs sur le travail : un exemple de formation sous l'angle des relations humaines

Cécile Foissey, Chambre d'agriculture de la Haute-Marne,  
[c.foissey@haute-marne.chambagri.fr](mailto:c.foissey@haute-marne.chambagri.fr)

Le travail en groupe (Gaec, Cuma ...) demande une organisation opérationnelle souvent prise en compte sur les exploitations au quotidien. Quand on demande aux agriculteurs "qui fait quoi et quand ?", ils sont souvent assez clairs. Par contre quand on commence à les interroger sur leurs buts, leurs valeurs, ils sont moins à l'aise. De même, quand on s'intéresse à la qualité des relations et des échanges, ils disent souvent : *"pas le temps de prendre le temps pour ça, il y a trop de boulot !"*. En Haute-Marne, nous proposons une formation "Cultivez les relations dans votre groupe" qui fait travailler les agriculteurs sur les thèmes de la communication, la qualité relationnelle et la détermination des valeurs et des objectifs communs. Lors de cette formation, des techniques d'animations innovantes permettent de favoriser l'échange entre participants et l'appropriation de nouvelles compétences.

## Contenu

Ce stage est proposé sur 2 jours et tous les associés sont invités à y participer.

Au cours de la première journée, nous travaillons principalement sur la communication et la qualité relationnelle : la communication verbale, non verbale, l'expression (initiation à la Communication non violente et l'écoute active), l'échange de signes de reconnaissance, apprendre à faire une critique constructive, à recevoir une critique, détecter les jeux de pouvoirs et les éviter. Nous travaillons aussi sur les biais cognitifs et les principales sources de conflits. Le travail se fait à partir de l'expérience de chacun et de cas concrets.

La deuxième journée est plus orientée vers le collectif de travail de chacun avec la réalisation d'un poster. Cela nécessite :

- de déterminer les valeurs individuelles et collectives,
- de fixer les buts et interroger les finalités du groupe,
- d'identifier les leaders,
- de réfléchir sur les gains d'être en groupe et les pertes comme par exemple *"Qu'est ce qui est positif dans mon groupe (15 choses positives dans le fait de faire partie de ce groupe) ? Qu'est ce qui peut être amélioré et comment ? Qui appartient au groupe ? Qui sont ses partenaires ? En quoi le groupe apporte une valeur ajoutée à son environnement ? Quels sont ses clients et leurs attentes ?"*

**Les plus :**

Les associés :

- prennent du temps ensemble pour réfléchir,
- ont un langage commun suite à la formation,
- identifient les valeurs et les finalités de leur groupe,
- prennent conscience que les dysfonctionnements de communication perturbent le travail opérationnel et font perdre du temps,
- comprennent que les relations se cultivent comme les céréales...

**Les méthodes pédagogiques :**

- Présentation croisée
- "Cherchons ensemble"
- Echanges, travail en binôme
- Jeux de rôles
- Travail individuel et en groupe
- Créativité

## Atelier n° 12

# La place des femmes en élevage

### Animation

Madeline Jélu, Chambre d'agriculture de la Mayenne, [madeleine.jelu@mayenne.chambagri.fr](mailto:madeleine.jelu@mayenne.chambagri.fr)  
Sylvie Bourgeois, Vivéa, [s.bourgeois@vivea.fr](mailto:s.bourgeois@vivea.fr)

Les femmes jouent un rôle fondamental dans les élevages mais leur présence est souvent discrète. Dans les statistiques officielles, seul Monsieur apparaissait comme chef d'exploitation et Madame a longtemps été sans statut, puis avec celui de conjoint-collaboratrice avant d'être reconnue co-exploitante et exploitante. Les salariées d'exploitations ont elles aussi eu du mal à se faire accepter dans le milieu.

Aujourd'hui elles revendiquent leur place, leurs compétences sont reconnues et leur présence fait évoluer les mentalités. L'objectif de concilier vie professionnelle, vie familiale et vie sociale est maintenant partagé par beaucoup d'autres.

Les interventions de l'atelier portent sur les contributions des femmes aux changements en agriculture, la spécificité du salariat féminin en élevage porcin et le témoignage de 3 lauréates du prix de l'installation des femmes en Mayenne.

Ces interventions interrogent la visibilité et la reconnaissance des femmes en agriculture ainsi que leurs qualités ou compétences supposées.



# Des femmes qui changent le visage de l'agriculture

Anne Jais-Nielsen, GAEC & Sociétés, [anne.jais.nielsen@ansgaec.org](mailto:anne.jais.nielsen@ansgaec.org)

Le métier d'exploitant agricole se féminise progressivement, l'agriculture peut-elle en être impactée ? Une observation de la contribution des femmes agricultrices aux évolutions de l'agriculture et du milieu rural a été conduite par 9 organismes de développement, de l'enseignement et de la recherche, dans le cadre d'un projet soutenu par le Ministère de l'Agriculture. L'objectif des 28 entretiens réalisés dans le cadre de cette étude était de mettre en lumière la façon dont les agricultrices impulsent des changements et adaptations de pratiques (techniques, économiques, organisationnelles ou sociales). L'analyse a permis de relever des nuances féminines, qui, sans révolutionner les systèmes d'exploitation, les ont fait évoluer et contribuent ainsi à façonner la pluralité de l'agriculture.

## Des nuances féminines

### Un dimensionnement "à leur mesure"

Les femmes attachent de l'importance au dimensionnement de leur exploitation et se sentent plus à l'aise dans un "petit" système. Elles se retrouvent bien dans une agriculture paysanne et fermière, ancrée dans son territoire. Comme G. installée en aviculture fermière dans les Alpes de Haute-Provence : *"L'association a été créée pour faire reconnaître les productions fermières comme quelque chose de valable, qui a sa place et qui n'est pas ringard du tout. C'est petit, local et ça n'appartient pas au passé".* Ces femmes interrogent clairement le rapport de la science moderne au vivant. Elles remettent en question le fait qu'il soit construit sur un monde de la démesure et de la maîtrise à tout prix.

### Le "flexible"

Combinaisons d'activités, adaptation des rythmes de travail, souplesse d'organisation, les femmes rencontrées sont attentives à construire des projets et systèmes sur mesure pour privilégier la qualité de vie. A l'image de B. éleveuse dans les Alpes de Haute-Provence : *"Je voulais un travail qui me passionne, mais pas un sacerdoce. Je gère le troupeau comme un outil de travail, les brebis s'adaptent à mon rythme et pas l'inverse. La source du changement c'est toujours l'organisationnel, les femmes introduisent du changement car elles ont une sphère familiale à gérer".*

### L'"agri-culturel"

Concernées par les enjeux environnementaux, la valorisation de savoir-faire traditionnels et d'éléments de culture locale, les femmes n'hésitent pas à tisser des liens, établir des passerelles entre leur activité agricole et le patrimoine local. Ainsi F. viticultrice dans l'Aude : *"C'est mon petit truc à moi de relier la viticulture à l'art et la culture locale. Le vin et l'art sont des choses qui vont bien. Le vin appelle la culture... Cela t'oblige à être dans une ouverture d'esprit. Chacun a des envies différentes, moi c'est l'art parce que je trouve que l'esthétique c'est important".*

### Le "sensible"

Les femmes investissent l'agriculture avec une sensibilité qui leur est propre : des nuances esthétiques et colorées dans les jardins, une relation affective avec les animaux, une observation fine du comportement des abeilles... Ainsi en témoigne M. maraîchère en traction animale dans le Jura : *"Parce que ce n'est pas qu'un terrain de travail, c'est aussi un lieu agréable, un lieu de vie. Il transpire quelque chose ce terrain, ce n'est pas un carré d'herbe... Et puis aussi avec le cheval, tu vois ce que tu fais, tu es à côté, tu regardes la terre, tu vois le travail que tu fais....".*

R., éleveuse en Haute-Savoie, souligne également l'**attention à la santé** : *"Avant, les hommes se faisaient une gloire de soulever des trucs lourds, c'est une approche féminine de prendre soin de sa santé : dans notre bâtiment de génisses, il y a des barrières qui marchent, des portes qui coulissent."*

### Le "collectif"

Par souci d'efficacité mais aussi par envie d'ouverture, la plupart des femmes rencontrées ont fait des choix qui développent des liens et des dynamiques collectives. ... Ainsi, M. dans les Cévennes a impulsé la mise en place d'une Cuma atelier de transformation de châtaignes : *"Le but de cet atelier collectif, c'était de faire vivre des gens, ça permet de se diversifier et de pérenniser l'activité châtaigne ; ça permet aussi à des gens qui ne sont pas agriculteurs de ré-entretenir leur petit verger, leurs châtaigniers parce que du coup ils viennent faire leurs confitures"*.

### Image du métier et féminité

Les agricultrices sont attentives à l'image qu'elles donnent de leur métier dans leurs engagements extérieurs. Ainsi, M. éleveuse en Haute-Loire : *"J'aime bien jouer le rôle féminin, dès que je vais à l'extérieur, je me change, je ne sors jamais en bottes ! Parfois, certains découvrent avec étonnement que je suis agricultrice. J'en suis fière, je le dis !"*

## La place des femmes dans la gouvernance des exploitations

Le rôle des femmes dans les exploitations agricoles a fait progressivement évoluer leur statut. Les formes sociétaires se sont accompagnées d'un mouvement d'individualité dans le rapport au travail et à l'exploitation : des femmes s'installent indépendamment du travail de leur mari ; seules ou avec un associé (homme ou femme) hors du couple. Ces évolutions s'inscrivent dans un contexte de redéfinition des référentiels de profession qui permettent une reconnaissance nouvelle des places revendiquées par les femmes.

## Des valeurs et des compétences à reconnaître

Tous ces témoignages confortent l'hypothèse que les femmes, qui ont été moins impliquées dans le processus de modernisation agricole, ont été contraintes de redoubler de "ruse", de trouver leurs propres voies, pour maintenir leur place sur les exploitations. L'éloignement des agricultrices par rapport à la formation aux techniques agricoles a **paradoxalement facilité leur position critique** par rapport aux méthodes de l'agriculture intensive, leur donnant ainsi une avance dans la réflexion actuelle sur la production animale, la relation aux bêtes, les biotechnologies et le développement durable. Ce qui change aujourd'hui, c'est que ces valeurs sont appréciées et de plus en plus reconnues. L'enjeu aujourd'hui est leur reconnaissance par la profession et la société.

### Pour en savoir plus

*Contribution des agricultrices au renouvellement des métiers agricoles – Analyse de 27 parcours d'agricultrices, projet CARMA, Février 2015*

Livrables du projet : <http://www.gaecetsocietes.org/communication-p-22.html>

Partenaires du projet CARMA : AFIP, AFIP Bretagne, CFPPA de Carmejane, InterAFOCG, GAEC & Sociétés, FRCIVAM Languedoc Roussillon, GRCIVAM PACA, WECF, ENFA – Laboratoire Dynamiques Rurales. Projet soutenu par le fonds CAS-DAR du Ministère de l'Agriculture.

# Spécificités du salariat féminin en élevage porcin

Caroline Depoudent, [caroline.depoudent@bretagne.chambagri.fr](mailto:caroline.depoudent@bretagne.chambagri.fr)

Marie-Laurence Grannec, [marie-laurence.grannec@bretagne.chambagri.fr](mailto:marie-laurence.grannec@bretagne.chambagri.fr)

Chambre d'agriculture de Bretagne

La féminisation du métier de salarié d'élevage (Bertagnolio, 2009) élargit le vivier de recrutement, mais soulève également de nouvelles questions. En effet, quelle que soit la filière, les femmes effectuent plus souvent des tâches dites féminines telles que la traite en élevage laitier ou le travail en maternité porcine. A contrario, elles conduisent peu de matériel agricole et effectuent moins de travaux de force que les hommes (Asavpa de Midi-Pyrénées, 2009). Une enquête menée en Bretagne analyse les spécificités du salariat féminin en élevage porcin.

## Matériel et méthode : une enquête en deux étapes

Entre mai et juillet 2010, des entretiens semi-directifs individuels ont été conduits auprès de 15 éleveurs de porcs et de leurs 19 salariées. Les entretiens avec les salariées ont porté sur leur parcours professionnel, leurs conditions de travail et la gestion de leurs éventuels congés maternité. Les entretiens avec les employeurs ont traité de l'organisation du travail, des modalités de recrutement et de leur gestion de la mixité. L'objectif de cette première phase était d'identifier leur perception des spécificités, freins et motivations du salariat féminin (Depoudent et Grannec, 2011). Suite à cette première phase, une enquête postale a été réalisée pour quantifier et préciser les résultats. Deux questionnaires ont été conçus. Celui destiné aux employeurs abordait la description de l'exploitation, les modalités de recrutement, les tâches effectuées par les salariés, et les conditions matérielles de travail. Celui des salariés reprenait les mêmes thèmes ainsi que des questions sur l'appréciation de leur poste (Depoudent et Grannec, 2012).

## Résultats et discussion

### Jeu de données obtenu

En plus des 15 employeurs et 19 salariées rencontrés lors de la première étape, 65 employeurs (53 hommes et 12 femmes) et 77 salariés (48 hommes et 29 femmes) ont répondu à l'enquête postale. Les employeurs gèrent principalement des élevages naisseurs-engraisseurs (58/65) dont la taille varie de 80 à plus de 1 000 truies (médiane : 275) et 24 % d'entre eux sont seuls avec leur salarié sur l'exploitation, tandis que 16 % gèrent un collectif de travail de plus de 6 personnes. L'effectif salarié moyen est de 2,8.

### Prise en compte du genre lors du recrutement

Interrogés de manière ouverte sur leurs critères de recrutement, les employeurs ont fourni des réponses similaires à celles d'études généralistes sur le salariat (Le Moan et al., 2007), valorisant principalement les compétences techniques (30/59 réponses) et la motivation (29/59). Le genre n'est cité qu'une seule fois. En revanche, 76 % des employeurs affirment qu'il existe des tâches qu'ils confieraient plus facilement à un homme : le lavage arrive au premier rang (43 % des oui), suivi par les tâches de bricolage (30 %), la manutention, les déplacements et les tris des porcs (23 %) et la conduite de tracteur. De la même manière, 66 % des employeurs privilégieraient de confier certaines tâches à une femme : la quasi-totalité des réponses positives (95 %) concernent la maternité et les soins aux animaux. Parmi les 27 éleveurs n'ayant jamais employé de femmes, 13 l'expliquent par l'absence de candidate et 7 par des raisons de force physique.

## Des postes et tâches bien différenciés

Les postes sur lesquels interviennent les salariés sont très différents selon le sexe. Parmi les 29 femmes salariées, 55 % sont spécialisées en maternité et 28 % sur le naissage tandis que ces postes ne représentent que 13 % et 23 % de l'effectif masculin. Les postes spécialisés en engraissement, lavage et cultures sont uniquement masculins. Certaines tâches, telles que l'encadrement et le ménage, sont réalisées aux mêmes fréquences par les deux sexes. Pour d'autres, la principale différence tient surtout dans la proportion de réponses de type "jamais". Ainsi, 55 % des femmes déclarent ne jamais s'occuper d'équarrissage, contre seulement 10 % des hommes. Le différentiel est également marqué en bricolage (59 % des femmes n'en font jamais, contre 4 % des hommes) et conduite du tracteur (femmes : 69 %, hommes : 15 %). La plupart des personnes de l'échantillon réalisent du lavage et des déplacements d'animaux. Les hommes sont toutefois plus nombreux (71 %) à répondre "toujours" que les femmes (38 %). Enfin, deux tiers des hommes ne réalisent pas de tâches administratives (gestion technique), contre la moitié des femmes.

## Atouts et contraintes pour les femmes salariées

Globalement, les conditions physiques de travail sont jugées satisfaisantes mais certaines tâches sont citées comme pénibles, parmi lesquelles le lavage (18/34 réponses) et les vaccinations (10/34), en lien, pour les femmes, avec la force physique requise. Mais l'arrivée de femmes salariées s'accompagne souvent d'adaptation des conditions de travail. **Le poste de salariée en élevage porcin permet des horaires jugés plus compatibles avec l'organisation de la vie de famille** que ceux imposés par l'astreinte de la traite au sein d'élevages laitiers. Plusieurs salariées insistent sur les avantages par rapport à leur ancienne activité (usine, grande distribution) en soulignant que **les horaires sont des horaires "de bureau"**, mais sans la nécessité de faire un long trajet pour se rendre dans une grande ville. Dans l'enquête postale, 74 % des salariés disent concilier sans difficulté vie familiale et vie professionnelle.

## Conclusion

La féminisation du métier de salarié en élevage porcin est favorisée notamment par le fait que la gestion de la vie familiale et les aménagements nécessaires lors de l'arrivée de femmes (sanitaires et vestiaires séparés) ne sont pas ressentis comme un frein à l'embauche ni par les employeurs ni par les salariées. Également par le fait que certains aménagements et équipements limitent la pénibilité physique du travail. Néanmoins, lors du recrutement, hommes et femmes ne bénéficient pas des mêmes atouts supposés et les femmes restent majoritairement orientées vers la maternité. Afin de pouvoir satisfaire la pénurie de main-d'oeuvre à laquelle sont confrontés les recruteurs, il conviendra de dépasser cette vision en incitant les femmes à envisager d'autres missions, notamment celles qui impliquent des tâches mécaniques.

*Cette étude a été réalisée avec la contribution financière du Compte d'Affectation Spéciale pour le Développement Agricole et Rural, du Conseil Régional de Bretagne, du Comité Régional Porcin breton et du Fond Social Européen.*

## Bibliographie

- Asavpa de Midi-Pyrénées, 2009. *Etre femme et salariée agricole : un défi*. 45p.
- Bertagnolio A., 2010. *Emploi et compétences : 6% d'actifs agricoles en Bretagne, soit deux fois plus qu'au niveau national*. In : *Chambres d'agriculture de Bretagne, 2010. Economie agricole bretonne – analyse et perspectives – édition 2010*, 12-15.
- Depouvent C., Grannec M.L., 2011. *Spécificités du salariat féminin en élevage porcin*. *Journées Rech. Porcine*, 43, 253-254.
- Depouvent C., Grannec M.L., 2012. *Représentations et réalités du salariat féminin en élevage porcin*. *Journées Rech. Porcine*, 44, 245-256
- Le Moan L., Pineau C., Grimaud P., 2007. *Conséquences techniques, économiques et sociales de l'embauche d'un premier salarié en élevage porcin*. 84p.

# L'attrait des femmes pour l'élevage

Fanny Busson Grégoire, Chambre d'agriculture de la Mayenne  
[fanny.busson@mayenne.chambagri.fr](mailto:fanny.busson@mayenne.chambagri.fr)

L'intégration des femmes en élevage ne va pas de soi. Elles rencontrent parfois des difficultés à être reconnues et donc à construire une identité professionnelle d'agricultrice. En Mayenne, un prix leur est réservé pour valoriser et promouvoir leur installation.

## Le prix départemental de l'installation des femmes en Agriculture

Pourquoi un prix des femmes ?

Dans le milieu agricole, la femme a souvent occupé une place importante, mais pas assez valorisée.

Pourtant en Mayenne, un chef d'exploitation sur quatre est une femme. Ces dix dernières années, 25 à 35 % des installations en agriculture ont été réalisées par des femmes.

Longtemps considérées comme conjointes du chef d'exploitation participant aux travaux, aujourd'hui nombre d'entre elles s'installent seules ou en société et prennent une part prépondérante dans la gestion de leur exploitation.

En septembre 2003 et pour la première fois en France, la Chambre d'agriculture de la Mayenne, en collaboration avec les Jeunes Agriculteurs, la Délégation aux droits des femmes de la Préfecture, le Conseil général et le CIDFF (Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles), a lancé le "prix de l'installation des femmes en agriculture".

L'objectif du prix est de valoriser les femmes qui contribuent au développement économique du département et de promouvoir leur installation en agriculture.

Le prix est remis aux femmes installées avec les aides selon quatre catégories : parcours ou projet **traditionnel**, projet **innovant**, parcours **atypique**, **coup de cœur** du jury. Le jury est composé du Préfet de la Mayenne, des Présidents du Conseil général, de la Chambre d'agriculture, des Jeunes Agriculteurs et de la Présidente du CIDFF.

## Paroles de Lauréates

Amandine, Ana et Sonia ont toutes trois été lauréates de ce prix en 2007, 2011 et 2013. Respectivement éleveuse de moutons, de volailles reproductrices et de vaches laitières en Mayenne, elles sont toutes les trois épanouies dans leur métier. Chacune affectionne différents points du métier : pour l'une le contact des animaux, travailler en extérieur, pour l'autre pouvoir tout piloter de A à Z, gérer son temps, pour la dernière c'est d'exercer plusieurs métiers en un, "éleveur", "vétérinaire", "nutritionniste", "plombier", "cultivateur"... Mais toutes apprécient de pouvoir **accorder vie professionnelle et vie privée ensemble et la souplesse** que cela amène dans l'organisation du quotidien par rapport à un travail à l'extérieur. Toutes trois sont impliquées de façon très importante dans l'exploitation et autonomes dans leur prise de décision.

Amandine, est installée seule et doit donc tout gérer, "des papiers à la mécanique". Ana est installée avec son mari qui mène un troupeau de vaches laitières alors qu'elle gère l'intégralité de son atelier volailles, des commandes d'aliments au curage en passant par les petites réparations du poulailler. Sonia, partage les tâches et les responsabilités de l'exploitation laitière avec son mari mais se démarque des autres femmes en préférant conduire le tracteur de plein champ, manipuler le pulvérisateur ... tâches généralement réalisées par des hommes. Toutes trois reconnaissent un certain décalage par rapport aux autres femmes agricultrices qu'elles rencontrent. Leurs homologues, très impliquées dans les tâches, la gestion administrative, mais aussi dans la maison et auprès des enfants font la plupart du temps un travail de l'ombre. *"Ce sont les hommes qu'on voit aux réunions", "les femmes on ne les voit pas", "elles ne se mettent pas en avant" et "ne sont pas valorisées à leur juste valeur". "Mais petit à petit les choses bougent, évoluent"* constate l'une d'entre elle, *"les femmes prennent de plus en plus le tracteur, du matériel plus sophistiqué, certaines choses ne sont plus réservées qu'aux hommes",* mais *"les femmes ont encore besoin d'appuyer à certains endroits pour pouvoir se faire une place"*. Ainsi Sonia a pu se heurter gentiment aux réticences d'agriculteurs peu habitués à l'implication des femmes dans la Cuma notamment lorsqu'elle a souhaité se former à l'utilisation du nouveau pulvérisateur.

La pénibilité physique n'est pas un frein à leur activité, elles cherchent des solutions palliatives, d'autres techniques pour ne pas avoir recours à la force physique.

Leur témoignage souligne aussi l'importance du rôle de l'homme. Présent ou non sur l'exploitation, leur implication dans leur rôle de père à la maison, dans la gestion d'enfants, leur ouverture d'esprit sur l'implication des femmes est nécessaire pour s'affirmer dans leur travail mais aussi pour pouvoir prendre des responsabilités extérieures.

Sollicitées lors de l'inscription au prix de l'installation des femmes, toutes ont candidatées parce qu'il n'y avait rien à perdre et qu'elles trouvaient sympathique de mettre les femmes en avant. Le prix est de plus en plus connu. Amandine, lauréate en 2007 a eu finalement peu de retombées mais Sonia lauréate en 2013 a profité d'une petite notoriété par la parution d'articles, d'interviews télévisées et radio... qui se poursuivent aujourd'hui avec son inscription à un concours national.



# Posters





## Liste des posters présentés classés par thème

Attractivité	Code
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sensibilisation des élèves/attractivité du métier. Concours "gestes et paroles d'éleveurs" en région Picardie</li> </ul> <p><i>Simon Fourdin</i> - <a href="mailto:simon.fourdin@idele.fr">simon.fourdin@idele.fr</a></p>	<b>A1</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Déterminants sociaux et enjeux des conflits locaux liés aux élevages porcins en Bretagne : regards croisés de différents acteurs</li> </ul> <p><i>Marie-Laurence Grannec</i> - <a href="mailto:marie-laurence.grannec@bretagne.chambagri.fr">marie-laurence.grannec@bretagne.chambagri.fr</a></p>	<b>A2</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Graines d'Agriculteurs, les Trophées de l'Installation</li> </ul> <p><i>Anaïs Layolle</i> - <a href="mailto:alayole@jeunes-agriculteurs.fr">alayole@jeunes-agriculteurs.fr</a></p>	<b>A3</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Demain je serai paysan</li> </ul> <p><i>Anaïs Layolle</i> - <a href="mailto:alayole@jeunes-agriculteurs.fr">alayole@jeunes-agriculteurs.fr</a></p>	<b>A4</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Une formation réussie en élevage laitier qui débouche sur des créations d'emplois</li> </ul> <p><i>Martin Blondel</i> - <a href="mailto:martine.blondel@ulm.coop">martine.blondel@ulm.coop</a></p>	<b>A5</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sensibilisation des élèves à l'amélioration des conditions de travail en élevage ovin</li> </ul> <p><i>Marie Miquel</i> - <a href="mailto:m.miquel@auvergne.chambagri.fr">m.miquel@auvergne.chambagri.fr</a></p>	<b>A6</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● "Le métier d'éleveur c'est quoi pour toi ?" - Enquête auprès d'adolescents</li> </ul> <p><i>Jean-Yves Pailleux</i> - <a href="mailto:pailleux@clermont.inra.fr">pailleux@clermont.inra.fr</a></p>	<b>A7</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Communiquer auprès des éleveurs sur les services rendus par l'élevage à la société : l'exemple de la Charte des Bonnes Pratiques d'Élevage</li> </ul> <p><i>Delphine Neumeister</i> - <a href="mailto:delphine.neumeister@idele.fr">delphine.neumeister@idele.fr</a></p>	<b>A8</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Session d'accueil d'actifs</li> </ul> <p><i>Marie Varacher</i> - <a href="mailto:ml.varacher@haute-vienne.chambagri.fr">ml.varacher@haute-vienne.chambagri.fr</a></p>	<b>A9</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Agir pour une agriculture pérenne et un territoire dynamique dans le Livradois-Forez</li> </ul> <p><i>Nicolas Delorme</i> - <a href="mailto:n.delorme@parc-livradois-forez.org">n.delorme@parc-livradois-forez.org</a></p>	<b>A10</b>

Economie et performance	Code
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Temps de travail en élevage porcin : des efficacités et organisations variées <i>Carline Depoudent</i> - <a href="mailto:caroline.depoudent@bretagne.chambagri.fr">caroline.depoudent@bretagne.chambagri.fr</a></li> </ul>	EP1
<ul style="list-style-type: none"> <li>● La prise en compte du travail en élevage laitier, une nouveauté en Wallonie <i>Amélie Turlot</i> - <a href="mailto:a.turlot@cra.wallonie.be">a.turlot@cra.wallonie.be</a></li> </ul>	EP2
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Productivité du travail dans les élevages porcins européens <i>Boris Duflot</i> - <a href="mailto:boris.duflot@ifip.asso.fr">boris.duflot@ifip.asso.fr</a></li> </ul>	EP3
<ul style="list-style-type: none"> <li>● De la salle de traite au robot, quels impacts pour l'exploitation laitière : enquêtes dans 43 fermes bretonnes <i>Mathieu Merlhe</i> - <a href="mailto:mathieu.merlhe@bretagne.chambagri.fr">mathieu.merlhe@bretagne.chambagri.fr</a></li> </ul>	EP4
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Organisation du travail en circuits courts et accueil à la ferme <i>Joëlle Peron</i> - <a href="mailto:joelle.peron@finistere.chambagri.fr">joelle.peron@finistere.chambagri.fr</a></li> </ul>	EP5
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dépasser les limites des systèmes agraires de polyculture/élevage à travers la gestion de la contrainte travail <i>Mohamed Taher Srairi</i> - <a href="mailto:mt.srairi@iav.ac.ma">mt.srairi@iav.ac.ma</a></li> </ul>	EP6
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Des élevages ovins viande performants sur l'économie et le travail <i>Gérard Servièrre</i> - <a href="mailto:gerard.serviere@idele.fr">gerard.serviere@idele.fr</a></li> </ul>	EP7
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Robot et salariat : des solutions au travail dans les exploitations laitières <i>Sophie Flahaut</i> - <a href="mailto:s.flahaut@btpl.fr">s.flahaut@btpl.fr</a></li> </ul>	EP8

Réseaux	Code
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Co-construire un modèle qualitatif avec des éleveurs pour réfléchir à l'adaptation de leurs systèmes d'élevage</li> </ul> <p><i>Sylvie Cournut</i> - <a href="mailto:sylvie.cournut@vetagro-sup.fr">sylvie.cournut@vetagro-sup.fr</a></p>	R1
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Application pour la mise en œuvre de la méthode Quaework</li> </ul> <p><i>Yanik Curier</i> - <a href="mailto:yanik.curier@clermont.inra.fr">yanik.curier@clermont.inra.fr</a></p>	R2
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Accompagner les éleveurs laitiers de Rhône-Alpes dans l'amélioration de leurs conditions de travail</li> </ul> <p><i>Guy Jauneau</i> - <a href="mailto:guy.jauneau@isere.chambagri.fr">guy.jauneau@isere.chambagri.fr</a></p>	R3
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Prendre en compte le travail pour accompagner des changements de pratiques en grandes cultures</li> </ul> <p><i>Elisa Petit</i> - <a href="mailto:elisa.petit@rennes.inra.fr">elisa.petit@rennes.inra.fr</a></p>	R4
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Approche adaptative des difficultés en élevage</li> </ul> <p><i>Cyrille Rigolot</i> - <a href="mailto:cyrille.rigolot@clermont.inra.fr">cyrille.rigolot@clermont.inra.fr</a></p>	R5
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Accompagner les éleveurs à prendre en compte le travail dans leurs décisions</li> </ul> <p><i>Maryline Mallot</i> - <a href="mailto:maryline.mallot@mb2-conseil.com">maryline.mallot@mb2-conseil.com</a></p>	R6
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mise en place du premier réseau de conseillers sur l'organisation du travail en Wallonie, un partenariat franco-belge</li> </ul> <p><i>Amélie Turlot</i> - <a href="mailto:a.turlot@cra.wallonie.be">a.turlot@cra.wallonie.be</a></p>	R7
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Développement du conseil travail en élevage</li> </ul> <p><i>David Pereira</i> - <a href="mailto:david.pereira@apca.chambagri.fr">david.pereira@apca.chambagri.fr</a></p>	R8
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Module d'enseignement - 3<sup>ème</sup> année de formation ingénieur en agronomie - Travail en agriculture : enjeux et méthodes d'approches</li> </ul> <p><i>Sylvie Mugnier</i> - <a href="mailto:sylvie.mugnier@agrosupdijon.fr">sylvie.mugnier@agrosupdijon.fr</a></p>	R9
<ul style="list-style-type: none"> <li>● RMT Bien-Etre Animal : les questions sur le travail des éleveurs</li> </ul> <p><i>Luc Mirabito</i> - <a href="mailto:luc.mirabito@idele.fr">luc.mirabito@idele.fr</a></p>	R10
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Le RMT SPyCE et le travail en Systèmes de Polyculture Elevage</li> </ul> <p><i>Sonia Ramonteu</i> - <a href="mailto:sonia.ramonteu@acta.asso.fr">sonia.ramonteu@acta.asso.fr</a>  <i>Pierre Mischler</i> – <a href="mailto:pierre.mischler@idele.fr">pierre.mischler@idele.fr</a></p>	R11
<ul style="list-style-type: none"> <li>● RMT Bâtiments d'élevage de demain : les enjeux liés au travail</li> </ul> <p><i>Frédéric Kergourlay</i> - <a href="mailto:frederic.kergourlay@bretagne.chambagri.fr">frederic.kergourlay@bretagne.chambagri.fr</a>  <i>Stéphane Mille</i> – <a href="mailto:stephane.mille@idele.fr">stephane.mille@idele.fr</a></p>	R12
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Regards croisés sur l'attractivité du métier d'éleveur</li> </ul> <p><i>Jean-François Tourrand</i> - <a href="mailto:tourrand@aol.com">tourrand@aol.com</a></p>	R13

Ressources humaines	Code
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Sensibilisation des agriculteurs à la prise en compte de la dimension humaine dans les exploitations</li> </ul> <p><i>Cécile Foissey</i> - <a href="mailto:cfoissey@haute-marne.chambagri.fr">cfoissey@haute-marne.chambagri.fr</a></p>	RH1
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Améliorer les relations entre employeurs et salariés dans les exploitations</li> </ul> <p><i>Céline Marec</i> - <a href="mailto:marec.celine@gmail.com">marec.celine@gmail.com</a></p>	RH2
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Les clés de réussite en société</li> </ul> <p><i>Hélène Paris</i> - <a href="mailto:helene.paris@cotes-d-armor.chambagri.fr">helene.paris@cotes-d-armor.chambagri.fr</a></p>	RH3
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Intégration de tiers dans les sociétés familiales</li> </ul> <p><i>Hélène Paris</i> - <a href="mailto:helene.paris@cotes-d-armor.chambagri.fr">helene.paris@cotes-d-armor.chambagri.fr</a></p>	RH4
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Référentiel de compétences de la fonction employeur</li> </ul> <p><i>Hélène Paris</i> - <a href="mailto:helene.paris@cotes-d-armor.chambagri.fr">helene.paris@cotes-d-armor.chambagri.fr</a></p>	RH5
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Faciliter et accompagner les chefs d'exploitations du Massif central dans la fonction d'employeur</li> </ul> <p><i>Laurent Usse</i> - <a href="mailto:laurent.usse@fnsea.fr">laurent.usse@fnsea.fr</a></p>	RH6
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Conditions de réussite - Transfert de compétences dans les groupes</li> </ul> <p><i>Claudie Visière</i> - <a href="mailto:CLAUDIE.VISIERE@CUMA.FR">CLAUDIE.VISIERE@CUMA.FR</a></p>	RH7
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Adaptation des exploitations d'élevage uruguayennes face aux changements dans les ressources humaines</li> </ul> <p><i>Pastora Correa</i> - <a href="mailto:pcorrea@unorte.edu.uy">pcorrea@unorte.edu.uy</a></p>	RH8
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Le portrait des agricultrices wallonnes en 2014</li> </ul> <p><i>Thomas Dogot</i> - <a href="mailto:thomas.dogot@ulg.ac.be">thomas.dogot@ulg.ac.be</a></p>	RH9

Santé	Code
<ul style="list-style-type: none"> <li>● La manipulation des bovins - Quand le comportement animal facilite le travail de l'éleveur</li> </ul> <p><i>Anne de Crespy</i> - <a href="mailto:anne.de-crespy@educagri.fr">anne.de-crespy@educagri.fr</a></p>	<b>S1</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Amélioration des conditions de travail en maternité porcine : repérer, tester et diffuser les innovations</li> </ul> <p><i>Caroline Depoudent</i> - <a href="mailto:caroline.depoudent@bretagne.chambagri.fr">caroline.depoudent@bretagne.chambagri.fr</a></p>	<b>S2</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Le ramassage mécanisé de poulets : une avancée majeure dans l'attractivité du métier</li> </ul> <p><i>Gaëlle Dennery</i> - <a href="mailto:gaelle.dennery@pl.chambagri.fr">gaelle.dennery@pl.chambagri.fr</a></p>	<b>S3</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Une trame de document unique d'évaluation des risques pour faciliter l'analyse des risques liés au travail en élevage</li> </ul> <p><i>Delphine Neumeister</i> - <a href="mailto:delphine.neumeister@idele.fr">delphine.neumeister@idele.fr</a></p>	<b>S4</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Exposition professionnelle aux poussières et santé respiratoire des travailleurs en aviculture</li> </ul> <p><i>Julie Puterflam</i> - <a href="mailto:puterflam@itavi.asso.fr">puterflam@itavi.asso.fr</a></p>	<b>S5</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Cultiver le bien-être dans les exploitations</li> </ul> <p><i>Céline Marec</i> - <a href="mailto:marec.celine@gmail.com">marec.celine@gmail.com</a></p>	<b>S6</b>

Techniques d'élevage	Code
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Décrire et appréhender les pratiques relationnelles des éleveurs avec leurs bovins allaitants</li> </ul> <p><i>Alexandra Destrez</i> - <a href="mailto:alexandra.destrez@agrosupdijon.fr">alexandra.destrez@agrosupdijon.fr</a></p>	TK1
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Un réseau de formateurs "chien de troupeau" qualifiés, au service des éleveurs de toute la France</li> </ul> <p><i>Barbara Ducreux</i> - <a href="mailto:barbara.ducreux@idele.fr">barbara.ducreux@idele.fr</a></p>	TK2
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Les éleveurs nous donnent leur avis sur l'utilisation du chien de conduite du troupeau</li> </ul> <p><i>Barbara Ducreux</i> - <a href="mailto:barbara.ducreux@idele.fr">barbara.ducreux@idele.fr</a></p>	TK3
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Démarrage des dindonneaux en poussinière avec transfert en bâtiment d'engraissement : une piste pour améliorer l'attractivité du métier</li> </ul> <p><i>Elodie Pigache</i> - <a href="mailto:elodie.pigache@pl.chambagri.fr">elodie.pigache@pl.chambagri.fr</a></p>	TK4
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Concours TRUCS ET ASTUCES d'éleveurs de Normandie - Edition 2015</li> </ul> <p><i>Céline Marochin</i> - <a href="mailto:celine.marochin@normandie.chambagri.fr">celine.marochin@normandie.chambagri.fr</a></p>	TK5
<ul style="list-style-type: none"> <li>● La production ovine passe à l'image avec des équipements et des astuces qui facilitent le travail</li> </ul> <p><i>Laurence Sagot</i> - <a href="mailto:laurence.sagot@idele.fr">laurence.sagot@idele.fr</a></p>	TK6
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Prise en compte du travail en élevage dans la définition des objectifs de sélection</li> </ul> <p><i>Anne-Sophie Passemard</i> - <a href="mailto:annesophie.passemard@idele.fr">annesophie.passemard@idele.fr</a></p>	TK7
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Élevage de précision dans les EPLEFPA : études de cas et transfert dans l'enseignement</li> </ul> <p><i>Pascal Pierret</i> - <a href="mailto:pascal.pierret@agrosupdijon.fr">pascal.pierret@agrosupdijon.fr</a></p>	TK8
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Diminuer les antibiotiques en élevage laitier : quelles conséquences sur le travail au quotidien ?</li> </ul> <p><i>Brigitte Frappat</i> – <a href="mailto:brigitte.frappat@idele.fr">brigitte.frappat@idele.fr</a></p>	TK9
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Une planification des luttres et des équipements pour faciliter le travail au Pôle Ovin Régional de Charolles</li> </ul> <p><i>Laurent Solas</i> – <a href="mailto:lsolas@sl.chambagri.fr">lsolas@sl.chambagri.fr</a></p>	TK10
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Etre efficace, seul, avec 1200 brebis viande</li> </ul> <p><i>Dominique Candau</i> - <a href="mailto:dominique.candau@vosges.chambagri.fr">dominique.candau@vosges.chambagri.fr</a></p>	TK11



Cette brochure rassemble la quarantaine d'interventions en séances plénières ou en ateliers aux 4<sup>es</sup> Rencontres nationales travail en élevage de novembre 2015 à AgroSup Dijon.

Organisées dans le cadre du Réseau Mixte Technologique Travail en élevage co-animé par l'Institut de l'Élevage, l'Inra et les Chambres d'Agriculture, ces Rencontres favorisent :

- la mutualisation des acquis des projets récents,
- le partage des expériences, la confrontation des points de vue,
- la construction de nouvelles collaborations pour les années à venir.

*Avec notre amitié à Bruno Lémery, professeur de sociologie à AgroSup Dijon et chercheur associé à l'Inra, actuellement à la retraite, dont la réflexion sur les identités professionnelles des éleveurs marque nos approches du travail.*