



HAL
open science

Agir pour améliorer les conditions d'exercice du travail en élevages ovins viande et lait : les acquis du projet AmTrav'Ovin

Sophie Chauvat, Carole Jousseins, Vincent Bellet, François Purseigle, André Jérémy, Joffrey Beaujouan, Mathilde Dumas, Karine Lazard, Catherine de Boissieu, Marie Miquel, et al.

► To cite this version:

Sophie Chauvat, Carole Jousseins, Vincent Bellet, François Purseigle, André Jérémy, et al.. Agir pour améliorer les conditions d'exercice du travail en élevages ovins viande et lait : les acquis du projet AmTrav'Ovin. Innovations Agronomiques, 2023, 88, pp.105-118. 10.17180/ciag-2023-vol88-art09 . hal-04327328

HAL Id: hal-04327328

<https://hal.inrae.fr/hal-04327328>

Submitted on 6 Dec 2023

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

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



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

Agir pour améliorer les conditions d'exercice du travail en élevages ovins viande et lait : les acquis du projet AmTrav'Ovin

Chauvat Sophie¹, Jousseins Carole², Bellet Vincent³, Purseigle François⁴, André Jérémy⁵, Beaujouan Joffrey⁶, Dumas Mathilde⁶, Lazard Karine⁷, de Boissieu Catherine², Miquel Marie⁸, Desormeaux Audrey⁹

¹Institut de l'Élevage, Campus Institut Agro Montpellier – Inrae, 2 place Pierre Viala, 34060 Montpellier cedex 1

²Institut de l'Élevage, 24 chemin de Borde Rouge, 31320 Auzeville-Tolosane

³Institut de l'Élevage, 2133 Route de Chauvigny, 86550 Mignaloux-Beauvoir

⁴INP-Ensai, UMR INRA AGIR, Chaire GERMEA, Avenue de l'Agrobiopole, 31326 Auzeville-Tolosane

⁵LPP Castelnouvel, Avenue de Castelnouvel, 31490 Léguevin

⁶Laboratoire ACTé, Université Clermont Auvergne, 49 Boulevard François Mitterrand, 63001 Clermont-Ferrand

⁷Chambre départementale d'agriculture du Cher, ZA Détour du Pavé, 2701 route d'Orléans, BP 10, 18230 Saint-Doulchard

⁸Institut de l'Élevage, 9 Allée Pierre de Fermat, 63170 Aubière

⁹Fédération Nationale Ovine, Maison Nationale des Éleveurs, 149 rue de Bercy, 75595 Paris cedex 12

Correspondance : sophie.chauvat@idele.fr

Résumé

Le renouvellement des générations des chefs d'exploitation et plus largement celui des actifs agricoles constituent un enjeu majeur pour l'agriculture. Le projet AmTrav'Ovin avait pour objet de produire, à destination des éleveurs d'ovins viande et lait, de leurs conseillers et des enseignants, des ressources pour améliorer les conditions d'exercice du métier. Près des $\frac{3}{4}$ des éleveurs interrogés estiment que la charge administrative, leur équilibre vie privée et vie professionnelle et leurs conditions de travail ne sont pas satisfaisants. Bien connaître le comportement des animaux et du troupeau, s'impliquer dans des organisations collectives ou déléguer certaines tâches, s'engager dans des systèmes plus pâturants sont, avec l'utilisation d'équipements modernes et adaptés, les principaux leviers d'actions. Les études ergonomiques de chantiers emblématiques comme l'agnelage, le dressage des agnelles à la traite, la mise en place de parcs de nuit ou le parage ont proposé des repères de conception pour des améliorations concrètes d'organisation en tenant compte à la fois de l'activité de l'éleveur et du bien-être animal. Le déploiement de ces innovations sera poursuivi à travers l'accompagnement de projets menés par des conseillers et des enseignants non spécialistes du travail.

Mots clés : attractivité, innovations, repères de conception, approches ergonomiques, approches sociologiques

Abstract: Improving working conditions in sheep breeding: achievements of the project AmTrav'Ovin

The generational renewal of farm managers and more broadly of agricultural workers is a major challenge for agriculture. The aim of the AmTrav'Ovin project was to produce resources for meat and milk sheep farmers, their advisors and teachers in order to help improve working conditions. Nearly $\frac{3}{4}$ of the farmers surveyed believe that the administrative workload, their balance between private and professional life and

their working conditions are not satisfactory. Animal and herd behavior knowledge, involvement in collective organizations, delegation of specific tasks, development of production systems relying more strongly on grazing, and the use of modern and adapted farming equipments are the main levers of action. Ergonomic studies of emblematic operations such as lambing, the training of lambs for milking, the setting up of grazing areas at night or horn trimming have offered design benchmarks for effective organizational improvements taking into account both breeder's needs and animal welfare. The implementation of these innovations will be pursued through the support of projects led by advisers and teachers who are not labor specialists.

Keywords: attractiveness, innovation, design benchmarks, ergonomic studies, sociological approach

Introduction

Même si elle apparaît moins rapide ces dix dernières années, la main-d'œuvre dans les exploitations d'élevages ovins viande et lait poursuit sa décroissance (Depeyrot *et al.*, 2022). Les acteurs du monde ovin viande s'inquiètent pour l'avenir car les 40% des éleveurs de plus de 50 ans détiennent près de la moitié du cheptel (Gohier, 2022). Les activités d'élevage, manuelles et parfois "salissantes", sont souvent considérées comme pénibles et peu attractives (Servièrè *et al.*, 2019). Pour de nombreux éleveurs récemment installés, qu'ils soient ou non issus du milieu agricole, le temps et les conditions de travail déterminent fortement la pérennité de leur exploitation.

Deux objectifs mobilisent le programme interprofessionnel "Inn'Ovin" : créer plus d'emplois sur l'ensemble du territoire et améliorer l'attractivité du métier et du travail des éleveurs ovins. Le projet AmTrav'Ovin, né de cette volonté de dynamisation de la filière, avait pour ambition d'identifier, comprendre et diffuser de nouvelles formes d'organisation du travail, individuelles et collectives, et de produire des repères de conception de tâches pour améliorer concrètement la façon de les réaliser. Pour une prise en compte très large de la dimension sociale de la durabilité en élevage, un partenariat de terrain, avec des conseillers des Chambres d'agriculture, d'organisations de producteurs et de services techniques spécialisés en production laitière, issus de plusieurs régions françaises, et scientifique, avec des chercheurs en sociologie et ergonomie, a été constitué. Dans les régions partenaires, des groupes pluri-acteurs composés d'éleveurs, de conseillers, d'enseignants et de préventeurs ont participé aux choix des innovations, à la validation des livrables et à la promotion locale des résultats.

Compte tenu de la diversité des actions menées, cet article s'attache à décrire la méthode utilisée pour chacune d'elles : les innovations individuelles, les dispositifs collectifs de travail, les repères ergonomiques et l'expérience d'échanges de pratiques entre pairs.

1 Les principaux sujets d'insatisfaction des éleveurs

Un formulaire de 10 questions fermées pour identifier et hiérarchiser les principales difficultés en matière de travail telles que les éleveurs ovins les perçoivent eux-mêmes a été mis en ligne en automne 2019 dans le cadre du programme Inn'Ovin. Il a été relayé auprès des acteurs des missions en Espagne et en Ecosse, via les réseaux sociaux des partenaires du projet puis par les étudiants de l'Ensat à l'occasion du Sommet de l'Élevage (Jousseins, 2022).

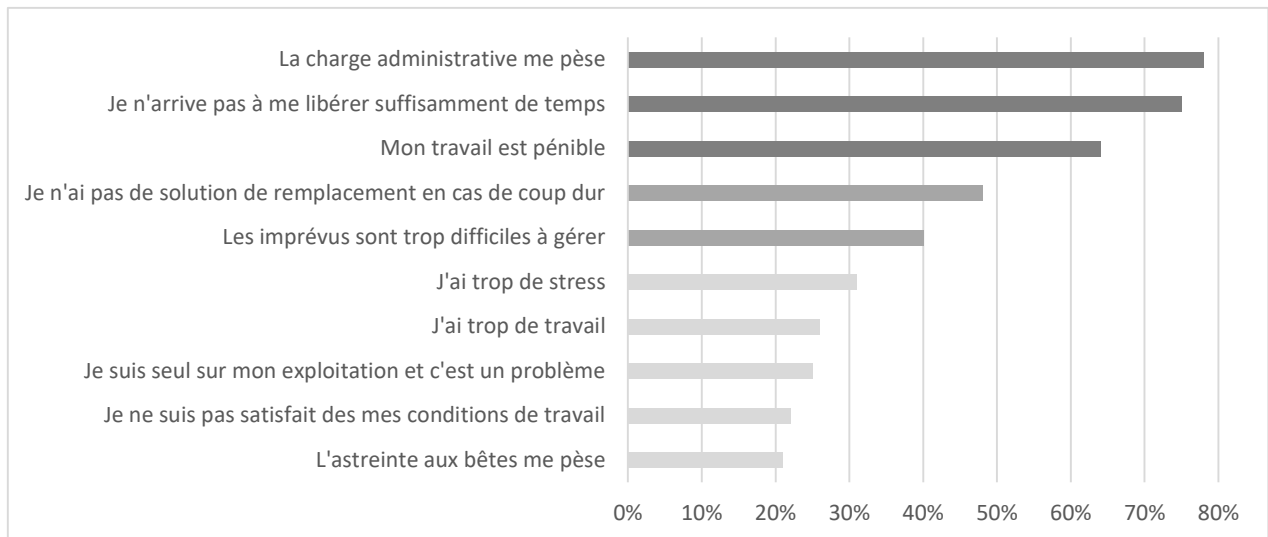


Figure 1 : Part des éleveurs ayant exprimé un problème de travail

Parmi les **317 réponses**, 78% des éleveurs estiment que la **charge administrative** est un problème pour eux et ce toutes catégories confondues. **L'équilibre vie privée/vie professionnelle** apparaît en deuxième position des insatisfactions exprimées (75%), davantage encore par les femmes (87%) que par les hommes (70%).

La **pénibilité** est la troisième difficulté exprimée par 64% des éleveurs ayant répondu. Ceux installés depuis moins de dix ans sont plus nombreux à s'en plaindre (75%) que ceux installés depuis plus de vingt-cinq ans (55%) sans doute en raison d'un meilleur équipement des éleveurs en phase de croisière. 80% des femmes estiment que leur travail est pénible contre 58% des hommes.

De façon générale, une majorité des répondants sont satisfaits de leurs conditions de travail, de leur charge de travail et de l'astreinte générée par les animaux (figure 1).

Un score a été établi selon le nombre de difficultés exprimées par les éleveurs de notre échantillon :

- de 0 à 3 difficultés, la situation de travail a été notée "**saine**" (41% des éleveurs) ;
- de 4 à 7 difficultés, la situation de travail a été évaluée "**préoccupante**" (49% des éleveurs) ;
- de 8 à 10 difficultés, la situation de travail a été estimée "**dégradée**" (10% des éleveurs).

On retrouve dans ces trois profils des éleveurs expérimentés comme récemment installés, des hommes comme des femmes, des exploitations individuelles ou en association, des producteurs de viande comme de lait. Quel que soit le nombre d'insatisfactions exprimées, 77% des éleveurs de l'échantillon disent envisager des améliorations de leurs conditions de travail. Ils sont, par contre, plus réservés en matière d'accompagnement puisque seulement ¼ souhaiterait faire appel à un conseiller pour les appuyer dans cette démarche.

Encadré 1 - Déléguer le travail administratif

Afin de répondre à la préoccupation des éleveurs sur les questions de charge administrative, deux cas d'études ont fait l'objet d'une fiche (cf. partie 3 sur les innovations collectives).

Selon les territoires et les contrats engagés (zones vulnérables, Haute Valeur Environnementale, MAE diverses...), il est de plus en plus ardu de respecter les exigences administratives réglementaires. Les Chambres d'agriculture du Lot et de la Dordogne ont mis en place des dispositifs originaux pour aider les agriculteurs à remplir leurs obligations.

Les groupements d'employeurs à vocation administrative du Lot proposent deux services complémentaires : la mise à jour du carnet sanitaire ainsi que l'élaboration du plan prévisionnel de fumure et la tenue du cahier d'épandage. En Dordogne, les packs "accompagnement réglementaire et administratif" regroupent la saisie de l'ensemble des documents de base réglementaires en un seul service.

2 Les innovations organisationnelles individuelles en France, en Espagne et en Ecosse

2.1 Près de 40 entretiens semi-directifs pour décrire des solutions d'amélioration du travail

Nous avons décrit des solutions "travail" innovantes et des organisations d'intérêt dans des systèmes très contrastés en France et lors de deux missions à l'étranger, une en Espagne et une en Ecosse. Le choix des exploitations ayant servi de base à la rédaction des portraits a été guidé par les travaux des groupes pluri-acteurs des régions partenaires du projet qui ont défini les thématiques à investiguer en priorité. Ensuite, les réseaux de techniciens ovins de terrain, qui sont les mieux à même de repérer les situations les plus originales et les plus innovantes de leur zone, ont été mobilisés.

La nouveauté est relative au contexte dans lequel elle s'exprime (Béguin et Cerf, 2004). Les sociologues (Mendras, 1976 ; Alter, 2010) montrent que l'innovation est une activité banale qui a trait à de multiples objets (techniques, organisationnels, managériaux, ...) et dont l'adoption repose sur l'existence de réseaux socio-professionnels au sein desquels les acteurs échangent informations et savoirs puis élaborent de nouvelles compétences (Goulet et Vinck, 2012). La dissémination croisée entre régions a amplifié le caractère innovant et "situé" (c'est-à-dire construit socialement et culturellement dans un contexte donné à un moment donné) des solutions.

28 enquêtes semi-directives ont été conduites dans l'est de la France (Aube), l'ouest (Mayenne et Maine-et-Loire), le sud-ouest (Dordogne et Lot), le sud-est (Vaucluse), le Massif central (Allier) et en Aveyron pour les exploitations laitières (tableau 1).

Tableau 1 : Nombres d'enquêtes réalisées selon les pays et l'orientation de production

Orientation de production	France	Espagne	Ecosse
Ovin allaitant	20	3	5
Ovin lait	8	3	
<i>Total</i>	28	6	5

La méthode utilisée est la théorie du récit (storytelling), une ingénierie de l'histoire (Wilber et Harrison, 1978) qui, à partir d'une narration factuelle, permet d'extraire des éléments généraux, notamment la compréhension de la genèse de la solution mise en place. Cette démarche a été remobilisée pour partie lors des missions en Espagne et Ecosse.

Les innovations étudiées lors des deux missions européennes (systèmes en plein air intégral en Ecosse, tout bâtiment en Espagne ou encore un exemple d'agriculture de ferme) recontextualisent les solutions "travail" mises en œuvre dans les élevages français, souvent de plus petite dimension et alliant conduite à l'herbe et conduite en bergerie.

2.2 De nombreuses solutions pour améliorer l'organisation et les conditions de travail

46 solutions différentes ont été identifiées :

- 6 sont relatives à la réorganisation de la main-d'œuvre (salarier, association, etc.) ;
- 21 concernent la modernisation des équipements (nouvelles technologies, distribution de l'alimentation, équipements au pâturage, contention, etc.) ;

- 19 ont trait aux pratiques ou à la conduite des élevages (modification des périodes d'agnelage ou de traite, diminution de la fréquence de distribution de l'alimentation, augmentation du pâturage, etc.).

Ces trois catégories de leviers sont interdépendantes. Le recours à des nouvelles technologies, par exemple, a des conséquences sur les pratiques ou l'organisation de la main-d'œuvre. La rédaction de 11 portraits d'éleveurs, choisis pour leur diversité de systèmes, de filières et de solutions mises en œuvre, montre que les éleveurs s'appuient sur plusieurs leviers et mettent en place des combinaisons de solutions, à savoir entre 2 et 16 solutions chez les éleveurs rencontrés et la moitié d'entre eux en mobilisant au moins 6. La prépondérance des solutions concernant les matériels/équipements est à mettre en regard de la place donnée à la réduction de la pénibilité dans les réponses au questionnaire en ligne (64% des éleveurs, partie 1).

En matière de simplification des pratiques, les systèmes à l'herbe sont présentés par les éleveurs comme des solutions d'amélioration des conditions d'exercice du travail qui de plus reflètent leurs préoccupations actuelles d'une conduite plus agroécologique. Nous considérons que les organisations du travail dépendent aussi de la structure des élevages (fonctionnalité du parcellaire, présence d'eau, accessibilité...), de leurs équipements et de l'efficacité du travailleur. Ainsi, certains systèmes "en bâtiments" peuvent être aussi efficaces d'un point de vue du travail que ceux "à l'herbe". Nous avons préféré proposer une réflexion sur la prise en compte du travail dans l'orientation du choix du système (encadré 2).

Encadré 2 – Herbe ou bergerie ?

La recherche de pratiques plus agroécologiques se traduit par le retour à des systèmes plus pâturants pour lesquels les éleveurs invoquent également une moindre charge de travail. Pour sensibiliser les porteurs de projet, un "quiz" a été établi sur les avantages et inconvénients, d'un point de vue du travail, de systèmes axés sur le pâturage ou la bergerie : temps et conditions de travail, régularité et prévisibilité des horaires, accès aux nouvelles technologies...

3 Organisations collectives dans les territoires et délégation

Sept dispositifs d'organisation collective du travail et de délégation dans les territoires ont été décrits dans le projet : l'achat groupé d'agnelles écossaises dans l'ouest, les groupements pastoraux dans le sud-est, la délégation du travail administratif dans le sud-ouest (encadré 1), les actions menées par une coopérative pour faciliter le travail des éleveurs en Aragon (Espagne), un groupement d'employeurs (GE) en Aveyron, un GE associé à une Cuma dans l'Allier, une entreprise de service dans le nord-est de la France.

Ils ont fait l'objet d'une enquête semi-directive pour caractériser la genèse du dispositif, son fonctionnement, le coût et le temps consacré à son animation, les impacts perçus sur le travail, les résultats techniques et économiques, ses avantages et ses inconvénients, la trajectoire du dispositif, l'organisation du travail, la coordination, la gouvernance et les relations au travail.

Les trois derniers cas, qui font l'objet de la suite de cette partie, ont été documentés dans le cadre d'un mémoire de fin d'études en sociologie dirigé par François Purseigle (INP-Ensat, UMR Agir) afin d'identifier et caractériser les facteurs favorisant la mise en place de tels dispositifs d'organisation collective (André, 2019).

3.1 Trois dispositifs contrastés

Le **GE aveyronnais**, créé en 1994, rayonne sur trois communes et emploie trois salariés. Neuf des dix adhérents ont recours aux salariés pour répondre prioritairement à des pics de travaux saisonniers sur le troupeau (insémination, agnelage et parfois tonte) et sur les cultures (fenaissages, ensilage). Pour deux éleveurs, une surcharge structurelle de travail nécessite l'intervention 2 à 3 jours par semaine de cette main-d'œuvre pour des tâches d'astreinte (alimentation, paillage, traite, etc.).

Le **GE de l'Allier**, composé de trois exploitations (bovin viande, volailles, ovin viande) et d'une Cuma, emploie deux salariés dont le chauffeur de la Cuma. Les aspects administratifs sont gérés par l'Association Départementale des GE.

L'**entreprise de service** officie dans un rayon de 200 km autour de son siège, en fonction des évolutions de son portefeuille client. Elle propose des services à haute technicité (échographies, insémination) et d'autres liés à des chantiers de travail de saison (parage, tonte, manipulation du troupeau). Son originalité réside dans l'offre d'appui à l'agnelage considéré comme "cœur de métier" par les éleveurs et pour lequel ils font rarement appel à de la main-d'œuvre extérieure. Selon leurs caractéristiques, les prestations ponctuelles sont facturées à la journée ou à l'heure.

Tableau 2 : Caractéristiques des trois dispositifs d'organisations collectives de travail

Caractéristiques	GE aveyronnais	GE de l'Allier	Entreprise de service
Dimension	10 exploitations ovin lait 3 salariés	3 exploitations (ovin viande, bovin viande, volailles) 1 Cuma 2 salariés	Le patron + 2 salariés Les clients : éleveurs ovins viande

3.2 Rôle de la proximité géographique

Elle détermine les modalités de coordination des acteurs sur un territoire donné. En Aveyron, la proximité géographique rend possible des réunions mensuelles en présentiel pour notamment décider de l'emploi du temps des salariés. Dans l'Allier, la Cuma dispose des ressources humaines et matérielles nécessaires au montage et à la gestion administrative du GE. La faible densité ovine dans le nord-est de la France et donc le fort éloignement entre exploitations, qui constituent un handicap pour recruter un salarié compétent ou s'autoorganiser, sont devenus une opportunité d'émergence et de développement de l'entreprise de service.

3.3 Des apprentissages croisés

Pour les deux GE, la qualité du salarié repose sur sa capacité à **faire l'apprentissage de savoir-faire situés** (dont la validité dépend d'un site de production particulier). Le salarié apprend par la pratique répétée de tâches et non pas à partir de l'application de procédures standardisées. Le partage d'un emploi salarié constitue aussi une ressource pour les adhérents, car les "bonnes pratiques" d'élevages sont ainsi diffusées d'une ferme à l'autre.

L'intervention de l'entreprise de service entraîne une **prise de distance par rapport aux gestes et aux savoir-faire hérités ou construits** lors de l'apprentissage du métier. Cette transmission est favorisée par le travail concret et en commun des éleveurs et du prestataire.

3.4 Une organisation du travail faiblement différenciée entre éleveur et salarié

On n'observe pas chez les éleveurs en GE de division du travail : **les salariés travaillent la plupart du temps à la réalisation de la même tâche** que les éleveurs, simultanément ou pas (par exemple, l'un réalise la traite du matin, l'autre celle du soir).

Comprendre les particularités des exploitants et des exploitations pour déployer une action est l'enjeu de chaque intervention de l'entreprise de service. Si les membres de l'entreprise insistent sur le fait que leurs interventions ne peuvent pas être standardisées, les **éleveurs procèdent eux-aussi à des ajustements** dans l'organisation du travail, pour préparer la venue de l'entreprise.

3.5 L'échange oral comme principale modalité de coordination

Dans les trois dispositifs d'action collective étudiés, **l'échange oral** reste la modalité de coordination privilégiée entre éleveur/salarié et/ou prestataire sans doute en raison de la faible division du travail. Ce fonctionnement considéré comme souple, réactif et adaptable aux réalités du travail avec des animaux est vécu comme un avantage.

C'est dans le GE Aveyronnais que la coordination est la plus élaborée pour que tous les adhérents aient accès à un des trois salariés au moment du pic d'agnelage, ce qui suppose de planifier l'insémination de leurs brebis pour éviter que les périodes de mise bas ne se chevauchent. Un adhérent assure la responsabilité de la gestion administrative, le règlement des salaires et des factures, puis organise une réunion mensuelle de planification du travail des salariés qui est aussi le lieu où, grâce à la discussion, les éleveurs posent et résolvent les problèmes liés à l'application du règlement intérieur.

En procurant de la main-d'œuvre à temps partiel, du matériel partagé et des services clés en main, ces nouvelles formes de travail en agriculture (Fréconon *et al.*, 2021) diminuent la charge de travail des éleveurs, rendent possible la prise de jours de repos, la construction d'un réseau social entre éleveurs et améliorent leur savoir-faire. Le projet AmTrav'Ovin montre comment des dispositifs de mobilisation d'une main-d'œuvre d'appoint non familiale remodèlent les prises de décision, les formes d'apprentissage du métier et le travail d'éleveur-employeur (Nguyen *et al.*, 2022). Il ouvre des perspectives de recherche dans l'identification et la caractérisation de nouvelles pratiques de délégation et de sous-traitance dans les élevages français. Les questions qui se posent aujourd'hui au développement agricole résident dans les conditions d'accès à ces dispositifs pour une production géographiquement atomisée et souvent diversifiée (Charbonnier, 2022) ainsi que dans l'identification des facteurs de réussite de ces dispositifs faiblement institués, reposant bien souvent sur le leadership voire le charisme de certains éleveurs.

4 Les chantiers témoins, exemple de l'agnelage

Cinq "chantiers-témoins" emblématiques du travail en production ovine ont fait l'objet de diagnostics conduits par une ergonome de la Chambre d'agriculture du Cher dans des fermes de lycées agricoles et des stations expérimentales (tableau 3).

Tableau 3 : Les "chantiers-témoins" par site

Type de site	Site	"Chantier-témoin"
Station expérimentale	Ciirpo (Limousin)	Constat de gestation aux cornadis
	Carmejane (sud-est)	Mise en place de parcs de nuit contre la prédation
Ferme de lycée agricoles	Saint-Pouange (Aube)	Agnelage en bergerie
	La Cazotte (Aveyron)	Dressage des agnelles à la traite
	Fontaines Sud-Bourgogne	Parage des onglons

4.1 Observer le "travail en train de se faire"

A partir d'observations objectives (déplacements, nombre d'interventions, postures, etc.) et subjectives (connaissance de la façon dont l'opérateur vit son travail), ces suivis avaient pour objet de comprendre les situations de travail, d'identifier les leviers d'amélioration et ensuite de synthétiser et diffuser ceux qui pouvaient intéresser le plus grand nombre d'éleveurs. Les situations de travail ont été observées en plusieurs séquences afin de saisir leur variabilité et les entretiens ont été menés avec l'ensemble des opérateurs. Les informations recueillies ont été analysées pour caractériser les difficultés rencontrées compte-tenu du contexte et formaliser les premières pistes de réflexion pour s'en prémunir. Cette synthèse a été restituée aux personnes présentes lors de la phase d'observation en s'appuyant sur des photos et vidéos afin de compléter, corriger et valider le diagnostic. La présentation des résultats d'étude dans les groupes pluri-acteurs du projet a contribué à identifier et à enrichir les propositions les mieux à même d'être mises en œuvre par la plupart des éleveurs.

4.2 Exemple de l'agnelage à la ferme du lycée agricole de Saint-Pouange

L'agnelage en bergerie est un moment crucial qui détermine les résultats techniques et économiques de l'entreprise. A Saint-Pouange, l'objectif du chef d'exploitation est de garantir les filiations pour la vente des reproducteurs et de faire en sorte que chaque brebis élève ses agneaux. Les couples mère-agneaux sont donc installés systématiquement dans des cases d'agnelage, qui restent en place tout au long de la période de mise bas. Les principales questions ont porté sur (i) la posture de travail dans les cases, (ii) les nombreuses manipulations des animaux (porter les agneaux jusqu'aux cases, les en sortir pour les soins, surveiller, nourrir et abreuver les animaux trois fois par jour), (iii) la pertinence des interventions à l'agnelage qui demandent de passer par-dessus les auges, voire d'attraper la brebis, de la coucher et de la maintenir au sol avant si besoin de la fouiller, (iv) la pénibilité du montage et du démontage des cases pour chaque période d'agnelage soit quatre fois par an. Les discussions ont porté sur la nécessité ou non d'aider les brebis à mettre bas et de se doter de critères techniques permettant d'objectiver la décision d'intervention. Un passage de surveillance des brebis en cases a été supprimé, sans effet négatif sur les agneaux. Une réflexion a été initiée pour des mises bas en plein air qui, en offrant davantage d'espace aux animaux, facilitent les relations mère-agneaux.

4.3 Les enseignements

Tous les "chantiers-témoins" investigués dans le projet comportant des manipulations d'animaux, les opérateurs ont mentionné l'importance de **prendre en compte la relation à l'animal pour travailler plus sereinement**. Une vidéo sur ce thème, mobilisable dans le cadre d'une formation, a été réalisée par Stéphanie Daydé-Fonda (éleveuse, formatrice "chien de conduite" agréée par l'Institut de l'Élevage depuis 2015).

Les cinq diagnostics ont été conduits dans des exploitations que l'on pourrait considérer comme des sites de "démonstration" ou "d'apprentissage" soit pour les élèves (dans les fermes de lycées agricoles) soit pour les éleveurs ou les conseillers (dans les fermes expérimentales). Dans tous les cas, les travailleurs ont beaucoup apprécié l'apport de l'ergonome car elle a apporté un **regard extérieur** distancié bienvenu et a **réinterrogé les pratiques** de chacun. Elle a contribué, dans certains cas, à "sortir du cadre" jusqu'à remettre en cause les façons de faire.

5 Le parage d'onglons ovins : exigences et conditions de réussite

La tâche de parage est au cœur de multiples enjeux de développement économique de la filière, de bien-être animal, de santé, sécurité et confort pour les éleveurs, de développement humain et d'attractivité du métier. Le travail des ergonomes sur cette activité s'est attaché à comprendre, de façon fine, ce qui est mobilisé dans la tâche de parage d'onglons ; identifier les difficultés associées au parage pour concevoir des moyens de travail plus adéquats, plus efficaces ; constituer un point de vue argumenté sur les problèmes rencontrés par les opérateurs ; impliquer les professionnels dans le processus de conception.

5.1 Un cahier des charges pour un dispositif de parage qui répond aux besoins des éleveurs et au bien-être des animaux

Dans un premier temps, un diagnostic ergonomique de performances a décelé l'ensemble des difficultés rencontrées par les éleveurs et a déterminé les causes à l'origine des conséquences néfastes sur l'homme et l'animal. Ce diagnostic a été élaboré à partir des observations conduites par les ergonomes et des entretiens d'auto-confrontation simples (réflexivité sur l'action) et croisés (Mollo et Nascimento, 2013 ; Flandin 2017) centrés sur l'activité de travail des éleveurs ovins lors du parage. Dans un second temps, des analyses approfondies et des entretiens avec les éleveurs pour cibler leurs besoins ont été mis en œuvre.

L'étude a permis de déterminer plusieurs étapes autour de l'activité de parage : l'acheminement des brebis jusqu'à la cage de retournement, la contention de l'animal, le retournement de l'animal, le parage à proprement parler, le repositionnement de l'animal sur ses pattes et la sortie de la brebis dans le parc aval, le nettoyage du matériel et des locaux. Les repères de conception, dont deux exemples sont présentés dans le tableau 4 (la contention de l'animal et la tâche de parage), répertorient les moyens de travail à mettre en œuvre pour que tout se passe bien et que les difficultés soient éliminées. Ils constituent un outil de dialogue avec les fournisseurs de matériels et avec les éleveurs pour mieux organiser concrètement leur activité de parage.

Tableau 4 : Exemples de repères de conception pour un dispositif de parage

Etape	Difficultés identifiées	Repères de conception "Faire en sorte ..."
Contention de l'animal	<p>Le dispositif ne permet pas de contenir tous les animaux (gabarits différents) et de pouvoir les redresser facilement s'ils se couchent.</p> <p>Le dispositif demande des efforts physiques.</p> <p>Le bien-être animal n'est pas toujours respecté.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • que le réglage du dispositif soit facile, rapide et solide en fonction de la corpulence diverse des animaux • que l'animal ne puisse ni avancer, ni reculer, ni se coucher lorsqu'il est contenu sur ses 4 pattes • de limiter le nombre d'opérations intermédiaires à réaliser par le pareur pour contenir l'animal • de vérifier rapidement que l'animal ne glisse pas, est installé confortablement
Parage des onglons	<p>Posture contraignante du pareur.</p> <p>Lorsque la corne est trop dure ou que le pouvoir coupant de la lame est altéré, il faut appliquer une force importante pour couper.</p> <p>Fatigue musculaire importante.</p> <p>Risque de blessure pour l'éleveur.</p> <p>Pas d'espace pour le matériel de parage, nombreux allers-retours et rotation du rachis pour accéder aux outils.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • que le pareur garde les coudes sous le niveau du cœur lorsqu'il réalise le parage • qu'à l'aplomb du pied paré, il puisse il y a avoir la place pour les pieds (appuis) du pareur • de pouvoir stocker, poser, reprendre à portée de main les outils (séccateurs, bombe désinfectante, gants, affiloir, séccateur de secours, bouteille d'eau) lors du parage • que le pareur puisse accéder facilement, en toute sécurité, de part et d'autre du dispositif (parage à deux, configuration de nettoyage du dispositif)

5.2 Référentiel des compétences critiques

Des diagnostics ergonomiques visant l'identification des contenus nourrissant les savoir-faire incorporés (portés par les sens et difficilement verbalisables) par des éleveurs considérés comme "experts" (en réussite vis-à-vis du parage) ont été réalisés sur plusieurs sites de référence. Ils ont permis de documenter leur vécu, leur ressenti, de même que les significations qu'ils attribuent à certains **signaux faibles mais discriminants**, les plus difficiles à repérer pour les novices. Ainsi, la recherche a permis de dépasser les formules telles que "il n'y a pas de mot pour le dire", "ça se voit", "ça se sent", "c'est évident" (Sola, 2007).

Des observations de situations réalisées avec des élèves de BTS Productions Animales et de Baccalauréat CGEA (Conduite et Gestion de l'Entreprise Agricole) ont ciblé les difficultés les plus récurrentes rencontrées par les élèves dans l'apprentissage du parage. Un état des lieux des différentes méthodes utilisées par les enseignants pour développer les compétences pratiques lors d'un chantier de parage a été dressé. Les temps d'observation et d'analyse ont été rythmés par des échanges itératifs avec les éleveurs afin de communiquer les hypothèses et résultats et de définir collectivement les points critiques.

Trois compétences critiques ont été retenues (Vergnaud, 1995) pour le parage d'onglons : "**être capable de...**" (i) apprécier l'état de l'onglon, (ii) choisir la procédure adéquate, (iii) réaliser un parage adapté.

Un extrait du référentiel des compétences critiques (figure 2) répertorie les catégories construites par les experts sur certaines zones du pied pour identifier l'état de l'onglon : ici, l'**appréciation de l'état de la sole selon le critère du niveau de recouvrement de la sole par la corne de la muraille**.




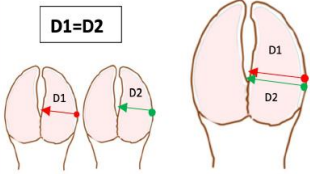
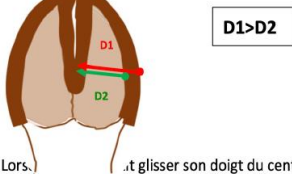
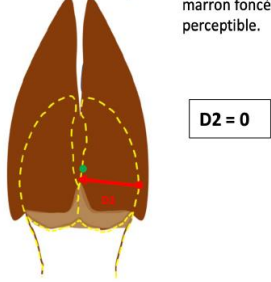

Identification de l'état de l'onglon			
Etat de la sole			
Le niveau de recouvrement de la sole			
<p>Enjeux : préserver l'équilibre postural de l'animal (statique et dynamique) en répartissant au mieux les compressions appliquées par la contre réaction du sol sur son pied.</p> <p>Risques : R1 création d'un déséquilibre postural entraîné par un excès de corne produisant une compression concentrée sur certaines zones en appui au sol (risques inflammatoires par compression, compensation posturale) R2 présence d'une gêne dans la cinétique du déplacement de l'animal</p>			
<p>Résultats (Vert : satisfaisant Orange : Non satisfaisant + ou – important selon les cas Rouge : Non satisfaisant et très urgent)</p>	<p>La sole n'est pas recouverte de corne</p> 	<p>La sole est recouverte de corne sur ses extrémités</p> 	<p>La sole est totalement recouverte de corne</p> 
<p>Catégories (sensorialités)</p>	<p>Visuelle et tactile (évaluation du degré de recouvrement sole / corne)</p>	<p>Visuelle et tactile (évaluation du degré de recouvrement sole / corne)</p>	<p>Visuelle et tactile (évaluation du degré de recouvrement sole / corne)</p>
<p>Prérequis</p>	<p>On <i>observe</i> un différentiel de couleur entre la sole et la corne de la muraille mais celle-ci ne recouvre pas la sole. On <i>observe</i> que la distance entre l'extrémité de la ligne blanche et l'espace inter-digité (D1) est de même mesure que la distance entre l'extrémité de la muraille et l'espace inter-digité (D2).</p>  <p>D1=D2</p>	<p>On <i>observe</i> un différentiel de couleur entre la sole et la corne de la muraille. La distance entre l'extrémité de la ligne blanche et l'espace inter-digité (D1) est supérieure par rapport à la distance entre l'extrémité de la muraille et l'espace inter-digité (D2).</p>  <p>D1>D2</p>	<p>On <i>observe</i> que la corne de la muraille recouvre complètement la sole. Il n'y a plus de différentiel de couleur, seule la corne marron foncé est perceptible.</p>  <p>D2 = 0</p>
<p>Qu'est ce qu'il regarde / touche ? Comment ?</p> 	<p>Lorsque que l'on fait glisser son doigt du centre de la sole jusqu'à la muraille on <i>ressent</i> qu'il n'y a aucune différence de niveau.</p>	<p>Lors, ...it glisser son doigt du centre de la sole jusqu'à la muraille on <i>ressent</i> une sure épaisseur. « Le dessous du pied est à deux niveaux »</p>	

Figure 2 : Extrait du tableau des compétences critiques – Etat de la sole.

Dans cet exemple, les éleveurs experts ont construit trois grandes catégories de niveau de recouvrement de la sole lorsqu'elle (i) n'est pas recouverte de corne, (ii) est recouverte de corne sur ses extrémités, (iii) est totalement recouverte de corne. Pour pouvoir reconnaître l'état de recouvrement de la sole, l'éleveur construit des repères (i) visuels qui sont le différentiel de couleur entre la sole et la corne et la distance entre le bord externe et l'espace interdigité ; (ii) tactiles en faisant glisser son doigt du centre de la sole jusqu'à la muraille. Pour être en capacité de mobiliser ces catégories, il faut que le professionnel sache distinguer la sole de la corne, connaître l'évolution de la pousse de l'onglon et qu'il ait construit des repères de couleur qui permettent d'évaluer jusqu'à quel moment l'éleveur peut continuer à retirer de la corne. La prise de décision quant à l'action à mener (ne pas parer, parer un peu ou beaucoup) est déterminée par l'identification de la catégorie de recouvrement.

Le référentiel des compétences critiques de maîtrise du parage définit des cibles d'apprentissage prioritaires mais ne propose pas pour autant l'itinéraire à suivre et les moyens à développer (conception de "situations de formation") pour favoriser l'émergence de ces compétences. De cette connaissance très fine de la tâche, des difficultés récurrentes des apprenants, des compétences critiques dans l'apprentissage et des critères permettant aux experts d'être performants. Un module de formation par la pratique, accélérateur d'apprentissage (Beaujouan *et al.*, 2013 ; Récopé *et al.*, 2019), pourrait être construit.

6 Aborder le travail dans un groupe d'éleveurs : exemple d'une approche collective pour co-construire des leviers d'amélioration

Lors de la première séquence de travail du groupe multi-acteurs du bassin laitier du nord de l'Occitanie, les animatrices du groupe se sont interrogées sur les façons d'aborder le travail d'astreinte et de s'approprier des solutions améliorant la situation des éleveurs par un technicien d'élevage ou un conseiller d'entreprise peu familiarisé aux approches du travail. L'hypothèse a été formulée qu'une approche collective fondée sur des échanges entre pairs conduirait les éleveurs à coconstruire leurs propres solutions en s'appuyant sur du partage d'expériences. Afin de donner un cadre aux échanges, les animatrices du groupe ont proposé aux éleveurs de s'exprimer après visionnage de vidéos de la traite "en train de se faire" dans deux types contrastés de salle de traite (rotolactor 30 postes et salle de traite avec fosse 2 x 12 postes en ligne haute). Le choix de cette tâche est apparu, lors de la première réunion participative du groupe multi-acteurs, comme le premier poste de travail d'astreinte à améliorer en raison de sa fréquence au cours d'une journée et de l'année. Les éleveurs de deux exploitations ont été filmés (encadré 3) lors de deux traites successives (soir et matin). Les courtes séquences vidéo ont été organisées chronologiquement et par thème puis discutées avec les éleveurs qui ont explicité leur activité visualisée. Puis, lors d'une réunion du collectif, les participants ont échangé sur l'organisation du travail à partir de ces séquences vidéo et les ont comparées avec leur propre expérience de travail par rapport aux choix de l'installation de traite, à la circulation des animaux (avant et après la traite), à la circulation des hommes et aux incidents de traite.

Aborder le travail "réel" c'est-à-dire rendre compte des atouts, des difficultés, des points d'améliorations des installations et de l'organisation autour du chantier de traite grâce aux vidéos est possible et relativement facile. L'importance de coupler cette réunion participative avec des visites *in situ* a été soulignée par les éleveurs. Cette méthode permet à un conseiller d'animer une réunion sur ce thème et d'accompagner la réflexion des participants qui analysent et discutent avec bienveillance le travail "des autres" et le mettent en rapport avec leur propre situation. Il est important de bien prendre en compte le temps nécessaire pour la prise de vidéo, la sélection des séquences et l'animation du groupe. Les équipements de prise de vue sont simples et accessibles mais cela nécessite une certaine appétence pour ces outils. Il est envisageable de déléguer le dépouillement des prises de vues à des étudiants ou à un ergonomiste.

Encadré 3 – Témoignage d'un éleveur filmé

"L'expérience d'être filmés s'est bien passée pour nous et les animaux. Les brebis sont habituées à la radio ou à voir différentes personnes, cela n'a donc rien changé à leur comportement. Lorsqu'on se voit en vidéo, c'est intéressant de s'apercevoir des gestes répétitifs ou de voir le positionnement du corps au quotidien. Il faut proposer cette méthode aux éleveurs désireux d'améliorer leur confort de travail. Nous avons apprécié cette démarche, le fait d'avoir un support vidéo lors de la réunion d'échanges aide à l'animation. Les autres éleveurs peuvent se mettre davantage dans la situation de l'éleveur filmé. L'animateur dispose d'un support dynamique et concret pour créer le débat."

Afin de faciliter le déploiement de cette méthode, il est possible de ne filmer qu'un seul élevage et de remobiliser les séquences filmées, accompagnées d'un mode d'emploi, dans d'autres collectifs. La méthode qui consiste à réaliser des prises de vues du travail et à faire expliciter les gestes par le travailleur filmé est adaptée à une tâche particulière mais l'est beaucoup moins pour des aspects stratégiques d'organisation du travail, pour lesquels la vidéo est impuissante à "montrer" les rouages cognitifs.

Conclusion

Le travail est un sujet multifacette considéré à la fois comme une ressource à optimiser, une organisation à gérer, un sens à retrouver et une qualité de vie au travail à préserver. Le projet AmTrav'Ovin a abordé cette multiplicité de regards avec des livrables sur la simplification des pratiques, les organisations collectives dans les territoires, la modernisation des équipements et des bâtiments. Les portraits d'éleveurs montrent comment, par leur réflexion et la mise en place d'une combinaison de solutions, ils améliorent leur bien-être au travail.

AmTrav'Ovin a renforcé la vivabilité sociale des élevages ovins par l'analyse et l'optimisation de modes d'organisation innovants et efficaces. En contact étroit avec les responsables de la filière, il a montré aux éleveurs qu'une meilleure prise en compte du travail dans les entreprises ovines était un facteur d'**attractivité** pour ces métiers.

De plus en plus de **nouveaux installés en production ovine** sont des personnes non issues du milieu agricole (Chouteau *et al.*, 2020) ou n'ayant pas suivi de formation agricole. De fait, les compétences "métiers" des porteurs de projets sont quelques fois limitées et, parmi les problématiques identifiées dans le projet "*Nouveaux profils en élevages ovins lait et viande, mieux les comprendre pour mieux les accompagner*" (financement CNE), les difficultés d'organisation du travail devançant celles ayant trait à la technique. Nos résultats fournissent des ressources à ces nouveaux entrants dans le monde ovin pour les accompagner dans leur reconquête d'équilibre vie privée/vie professionnelle et leur montée en compétences.

Le recours important aux analyses **ergonomiques** dans le projet a permis de construire des livrables opérationnels pour la formation et pour les fabricants de matériel (référentiel de compétences, cahier des charges fonctionnel d'un dispositif de parage) et a montré l'importance d'intégrer plus souvent cette discipline dans l'accompagnement des éleveurs. Les ergonomes ont insufflé de nouvelles manières d'aborder ces questions avec les éleveurs, en privilégiant l'analyse des besoins et problématiques plutôt que la proposition de solutions standardisées. Une meilleure intégration de cette discipline dans les organismes de développement agricole serait un signal fort de la prise en compte des problématiques "travail" des éleveurs. "Filmer le travail en train de se faire" a constitué la base d'une animation dans le groupe d'éleveurs ovins lait. Puisqu'un appui spécifique sur le thème du travail semble difficilement à mettre en œuvre, cette dimension doit donc être mieux prise en compte dans l'accompagnement technique des exploitations.

Références bibliographiques

- Alter N., 2010. L'innovation ordinaire. Presses Universitaires de France. Collection Quadrige. 312 p.
- André J., 2019. Entre "faire-ensemble" et "faire-faire" : émergence et fonctionnement de nouveaux dispositifs d'action collective en élevage ovin. Mémoire de fin d'étude. 106 p.
- Beaujouan J., Coutarel F., Daniellou F., 2013. Quelle place tient l'expérience des autres dans la formation d'un professionnel ? Apport et limite du récit professionnel. *Education permanente*, (151), 25-38.
- Béguin P., Cerf M., 2004. Formes et enjeux de l'analyse de l'activité pour la conception des systèmes de travail. *Activités*. <https://doi.org/10.4000/activites.1156>
- Charbonnier M., 2022. Connaître les nouveaux profils d'éleveurs ovins viande, leurs attentes et leurs besoins. Mémoire de fin d'étude – Institut Agro Dijon – Projet "Systèmes d'élevages émergents en filières ovines viande et lait. Les connaître pour mieux les accompagner demain". 103 p.
- Chouteau A., Bousses M., Lescoat P., 2020. Les personnes non issues du milieu agricole : le futur du renouvellement des générations en élevage ? Rapport d'étude. GIS avenir Elevages. 82 p. https://idele.fr/fileadmin/medias/Documents/Rapport_de_synthese_NIMA_VF.pdf

Depeyrot J.-N., Parmentier M., Perrot C., 2022. Elevage de ruminants : vers une pénurie de main-d'œuvre ? 26^{es} Renc. Rech. Rum.

http://www.journees3r.fr/IMG/pdf/texte_1_renouvellement_des_actifs_s-depeyrot.pdf

Flandin S., 2017. Vidéo et analyse de l'activité. In Barbier J.-M., Durand M. (Eds). Encyclopédie d'analyse des activités. PUF, Paris. 193-205.

Frécon B., Marx J.-M., Petit N., 2021. Nouvelles formes de travail en agriculture. Rapport 20090. 69 p.

Gohier C., 2022. Les nouveaux profils d'éleveurs ovins en France. Qui sont-ils, quels sont leurs parcours d'installation et leurs attentes actuelles ? Zoom sur les éleveurs transformateurs de lait à la ferme hors bassin de production historique. Mémoire de fin d'étude. Institut Agro Montpellier. Projet "Systèmes d'élevages émergents en filières ovines viande et lait. Les connaître pour mieux les accompagner demain". 93 p.

Goulet F., Vinck D., 2012. L'innovation par retrait. Contribution à une sociologie du détachement. Revue française de Sociologie. pp 195-224.

Jousseins C., 2022. "Le travail et vous", un questionnaire brise-glace pour engager la discussion sur le travail. [Poster](#) In 5^{es} Rencontres nationales travail en agriculture. 8 et 9 novembre 2022 à Clermont-Ferrand.

Mendras H., 1976. Sociétés paysannes. Armand Collin, Paris.

Mollo V., Nascimento A., 2013. Pratiques réflexives et développement des individus, des collectifs et des organisations. In Falzon P. (Eds). Ergonomie constructive. PUF, Paris.

Nguyen G., Purseigle F., Brailly J., Marre M., 2022. La sous-traitance des travaux agricoles en France : une perspective statistique sur un phénomène émergent. Economie et statistique, N°532-33, 91-113.

Récopé M., Héros S., Beaujouan J., 2019. L'approche éactive de la connaissance, fondements et évolutions. Conséquences sur l'étude des connaissances sous-jacentes à l'activité et sur les stratégies de formation. 12^e Colloque AGeCSO, Clermont-Ferrand, France.

Servière G., Chauvat S., Hostiou N., Cournot S., 2019. Le travail en élevage et ses mutations. Inra Prod. Anim., 2019, 32 (1), 13-24.

Sola C., 2007. Y a pas de mots pour le dire, il faut sentir. Terrain, 49, 37-50.

Vergnaud G., 1995. Introduction. Performances Humaines & Techniques, n° 75-76, 7-12.

Wilber K., Harrison R.-S., 1978. The Methodological Basis of Institutional Economics: Pattern Model, Storytelling, and Holism. Journal of Economic Issues. Vol 12, issue 1. pp 61-89.

L'ensemble des livrables du projet sont consultables à cette adresse : <https://idele.fr/amtravovin/>



Cet article est publié sous la licence Creative Commons (CC BY-NC-ND 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Pour la citation et la reproduction de cet article, mentionner obligatoirement le titre de l'article, le nom de tous les auteurs, la mention de sa publication dans la revue *Innovations Agronomiques* et son DOI, la date de publication.