



HAL
open science

Le travail en élevage et ses mutations Work in Livestock and its changes

G. Serviere, Sophie Chauvat, Nathalie Hostiou, Sylvie Cournut

► **To cite this version:**

G. Serviere, Sophie Chauvat, Nathalie Hostiou, Sylvie Cournut. Le travail en élevage et ses mutations Work in Livestock and its changes. Rencontre Recherche Ruminants 2018, 2018, Paris, France. hal-02082194

HAL Id: hal-02082194

<https://uca.hal.science/hal-02082194v1>

Submitted on 28 Mar 2019

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.

Le travail en élevage et ses mutations

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

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

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

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

RÉSUMÉ

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

Work in Livestock and its changes

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

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

SUMMARY

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

INTRODUCTION

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



devenir*
éleveur

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

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

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

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

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

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

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

1. ÉVOLUTION DES "ATTENTES TRAVAIL" DES ÉLEVEURS

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

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

1.1. POUR GAGNER SA VIE, TRAVAILLER PLUS VITE

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

1.2. PLUS DE MARGE DE MANŒUVRE

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

de pilotage de l'exploitation (surveillance des animaux) ou dans des activités privées. Les éleveurs apprécient surtout la souplesse dont ils disposent pour organiser autrement leur journée et adapter leurs horaires de travail à leur vie familiale (Schewe et Stuart 2015). La maîtrise des nouvelles technologies est vécue comme une nouvelle compétence d'un métier devenu plus moderne, en phase avec les autres professions et certains estiment que la relation homme-animal devient meilleure car eux-mêmes et leurs animaux sont moins contraints. Les automates, parfois couplés aux capteurs, remplacent l'éleveur pour certaines tâches pénibles (à commencer par la traite, le nettoyage). La production de données nouvelles, instantanées et facilement accessibles, sur les paramètres biologiques (températures) et comportementaux (vêlages) aide à anticiper les événements de la conduite d'élevage et à prévenir les risques (Allain *et al.* 2016), même si l'œil et le ressenti de l'éleveur restent essentiels. Cependant la charge mentale pour gérer les alarmes (Hostiou *et al.* 2017), les difficultés d'utilisation par de la main-d'œuvre d'appoint ou lors de pannes (compétences, disponibilité des services après-vente) ou encore la dépendance vis-à-vis des constructeurs sont accrues. Des synergies sont à construire entre éleveurs pour l'utilisation, la maintenance des outils et la gestion des données.

1.3. "NE PAS Y LAISSER LA COUENNE"

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

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

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

Le sentiment de relégation professionnelle, la dévalorisation d'un métier qui s'exerce au vu et au su de tout le monde peuvent, comme l'indiquent des responsables agricoles, atteindre aussi les proches "*l'écart avec la société fait que parfois le conjoint peut prendre peur et tout quitter*", "*être l'enfant de celui qui a la cuve à lisier, ça peut être compliqué à vivre*". Dans le milieu de l'élevage, réputé pourtant taiseux et dur au mal, la souffrance psychique est patente. Le rapport "Surveillance de la mortalité par suicide des agriculteurs exploitants" (Khireddine-Medouni *et al.* 2016) montre pour cette population un taux de suicide supérieur de 20 % par rapport aux hommes du même âge dans la population française. Même si ces dernières années, les échos médiatiques sont amplifiés, cette tendance est observée depuis les années 70 et se retrouve également dans les pays développés (États-Unis, Canada, Finlande,

Australie...). Une typologie des causes de suicide définie par Deffontaine (2014) inclut des caractéristiques propres à la profession agricole. La transmission impossible, plutôt chez les petits producteurs (revenu élevé et/ou propriété foncière offrent plus de marge de manœuvre sociale) ou bien refusée par les héritiers, explique que le taux de suicide des agriculteurs continue d'augmenter après 54 ans, contrairement aux autres catégories socio-professionnelles. L'imbrication travail / famille trop étroite peut rendre impossible l'équilibre entre attachement de filiation et attachement conjugal, ou le passage de normes sociales de reprise (plutôt la continuité) à celles de création d'entreprise (plutôt l'innovation). Des ruptures des liens sociaux forts conjugués au "piège de l'interconnaissance" propre au milieu rural entraîne des "disqualifications" en cascade (par exemple, un décès d'un proche suivi par une dépression, une forte consommation d'anxiolytiques, un repli sur soi et chez soi puis le conjoint qui se sépare) qui peuvent conduire au pire.

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

En phase avec de nombreuses actions et notamment l'initiative "Saisir la main tendue" de la Saône-et-Loire consécutive à plusieurs suicides en quelques semaines (cf. encadré 2), un réseau national "agri-sentinelles" qui implique techniciens, conseillers et vétérinaires dans la prévention de la détresse des agriculteurs est en cours de structuration.

SAISIR LA MAIN TENDUE

MAL-ÊTRE DES AGRICULTEURS
NOUS SOMMES TOUS CONCERNÉS

Chaque éleveur peut se voir des moments difficiles, et les problèmes professionnels, personnels, familiaux et les perspectives de travail peuvent être denses.

Dans de nombreuses professions, les femmes et les hommes sont confrontés à un stress et à une pression accrues, et face à des ouvertures et échanges sont.

ensemble, votre satisfaction. Soyons attentifs ensemble, nous sommes tous concernés par les dispositifs existants et les lieux que chacun peut choisir d'explorer.

Dans ce document des acteurs d'associations diverses s'expriment et apportent leurs éclairages sur ces moments difficiles.

OBTENEZ L'AIDE DES PROFESSIONNELS QUI SE TIENNENT À VOTRE ÉCOUTE

VOTRE MÉDECIN GÉNÉRALISTE
AGRICULTURITÉ 71
AGRI ÉCOUTE

Votre médecin généraliste est la première personne à votre écoute. Il vous aidera à trouver un spécialiste en cas de besoin.

Votre activité ne vous apporte plus de joie. Vous avez des questions sur l'avenir de votre exploitation. Aidez-vous de nos professionnels et de nos bénévoles.

Vous traversez une période difficile. Vous avez besoin d'aide et de soutien. Nous sommes là pour vous aider de tout cœur. Contactez-nous au 09 69 39 29 19.

Encadré 2 Des professionnels à l'écoute des agriculteurs en difficulté

1.4. PRÉVENTION ET RESPONSABILISATION

En 40 ans, la productivité apparente du travail en agriculture a augmenté plus de deux fois plus rapidement que celle de l'économie française. Les obligations réglementaires, les injonctions sociétales, les prescriptions technico-commerciales des filières, les messages algorithmiques envoyés par les robots se cumulent et "*mettent la pression*". La santé est une ressource favorisant la qualité et la fiabilité de la production de l'entreprise et donc sa pérennité, voire même l'épanouissement professionnel des personnes. Le système français et particulièrement celui de l'agriculture, très marqué par la réparation, doit s'orienter vers plus de prévention primaire et collective. Ce qui implique de renforcer la formation des éleveurs et celle des accompagnants afin qu'ils aient conscience des risques spécifiques à l'élevage, puissent les évaluer et aussi

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

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

2. TRANSFORMATION DES COLLECTIFS DE MAIN-D'ŒUVRE

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

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

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

2.1. LES SPÉCIFICITÉS DU TRAVAIL DES FEMMES

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

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

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

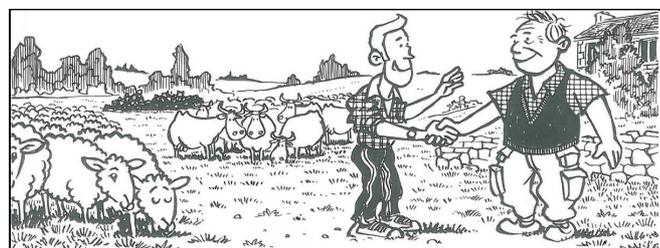
2.2. PROFESSIONNALISATION DU MANAGEMENT

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

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

2.3. DIVERSITÉ DES TRAJECTOIRES DE SALARIÉS

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



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

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

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

Encadré 3 Formation au management auprès d'éleveurs laitiers

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

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

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

2.4. POUR LE RENOUVELLEMENT DES GÉNÉRATIONS

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

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

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

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

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

3. DES ATTENTES SOCIÉTALES REMETTENT EN CAUSE LE MÉTIER

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

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

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

3.1. DES SYSTÈMES PLUS AUTONOMES

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

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

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

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

3.2. LE RESPECT DES MÉTIERS DE L'ÉLEVAGE

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

4. VERS UNE APPROCHE PLUS TERRITORIALE DU TRAVAIL EN ÉLEVAGE

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

4.1. LA DURABILITÉ SOCIALE DES EXPLOITATIONS

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

4.2. RECONFIGURATION DES ACTIONS COLLECTIVES

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

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

4.3. ÉVOLUTION DES LIENS AUX FILIÈRES

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

4.4. LES FONCTIONS SOCIALES DE L'ÉLEVAGE

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

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

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

4.5. LA DIMENSION TERRITORIALE DU TRAVAIL

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

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

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

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



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

CONCLUSION

LA COEXISTENCE DES MODÈLES DE FERMES

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

RENOUVELLEMENT DES GÉNÉRATIONS

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

DES EXPÉRIENCES UTILES À D'AUTRES SECTEURS

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

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

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

RÉNOVER LES OUTILS DE CONSEIL

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

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

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

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

Dessin : Erno Rifeu

Photo : Parc Naturel Livradois-Forez

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

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

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

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

- Ait-Saidi A., Caja G., Salama A.A.K., Carné S., 2014.** Implementing electronic identification for performance recording in sheep : Manual versus semiautomatic and automatic recording systems in dairy and meat farms. *J. Dairy Sci.*, 97, 7505-14.
- Allain C., Chanvallon A., Courties R., Billon D., Bareille N., 2016.** Technical, economic and sociological impacts of an automated estrus detection system for dairy cows. In : Precision dairy farming. Kamphuis C., and Steeneveld W., (Eds). Conference of Precision dairy farming, Wageningen, The Netherlands, 451-456.
- ANSES, 2016.** Expositions professionnelles aux pesticides en agriculture. Volume central. Avis de l'Anses. Rapport d'expertise collective. Édition scientifique. <https://www.anses.fr/fr/system/files/AIR2011SA0192Ra.pdf>
- Anzalone G., Purseigle F., 2014.** Délégation d'activités et sous-traitance : au service de la transmission de l'exploitation ou d'un patrimoine ? In : Gasselín P., Choisis J.-P., Petit S., Purseigle F. (Ed). EDP Sciences, France, 327-337.
- Billon A., Bouchoux C., Gonthier-Maurin B., Laborde F., Mandelli D., Monnier M.P., 2017.** Femmes et agriculture : pour l'égalité dans les territoires. Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Sénat. Rapport d'information N° 615. <http://www.senat.fr/rap/r16-615/r16-6151.pdf>
- Burgat F., 2017.** Pour se rappeler qu'elle s'est séparée des animaux, l'humanité les mange. Libération 23 juin. https://www.liberation.fr/debats/2017/06/23/florence-burgat-pour-se-rappeler-qu-elle-s-est-separee-des-animaux-l-humanite-les-mange_1579126
- Charroin T., Veysset P., Devienne S., Fromont J.-L., Palazon R., Ferrand M., 2012.** Productivité du travail et économie en élevages d'herbivores : définition des concepts, analyse et enjeux. *INRA Prod. Anim.*, 25, 193-210.
- Chauvat S., Servière G., Cournut S., 2016.** Prendre en compte le sens du métier, l'organisation et la productivité du travail, pour mieux accompagner les éleveurs. *Innov. Agron.*, 49, 69-82.
- Chauvat S., Béguin E., Fagon J., Marçot S., Wittersheim M., Morainville H., 2017.** Formation d'éleveurs laitiers au management. Retour d'expérience. Institut de l'Élevage. Réf. 00 16 601 027. 13p. http://idele.fr/no_cache/recherche/publication/idelesolr/reco/mmends/formation-deleveurs-laitiers-au-management.html
- Chiffolleau Y., Gauche A., Olivier D., 2013.** Impacts sociaux des circuits courts alimentaires sur les exploitations agricoles. Diversité des modèles et analyses croisées, 24p. ISBN : 978-2-36343-456-2.
- Contzen S., Forney J., 2017.** Family farming and gendered division of labour on the move : a typology of farming-family configurations. *Agricultural and Human Values*, 34, 27-40.
- Coquil X., Cerf M., Auricoste C., Joannon A., Barcellini F., Cayre P., Chizallet M., Dedieu B., Hostiou N., Bellec F., Lusson J.M., Olry P., Prost L., 2018.** Questioning the work of farmers, advisors, teachers and researchers in agro-ecological transition. *Agron. Sustain. Dev.*, 38(5), 47.
- Cournut S., Chauvat S., 2012.** Organisation du travail en exploitation d'élevage : analyse de 630 Bilans Travail réalisés dans huit filières animales. *INRA Prod. Anim.*, 25, 101-112
- Cournut S., Servière G., 2015.** Prendre en compte le volet social de la durabilité des exploitations d'élevage : l'expérience du projet Sociel, 4^{es} Rencontres nationales travail en élevage, 15-18.
- Cournut S., Chauvat S., Correa P., Dos Santos Filho J. C., Diéguez F., Hostiou N., Pham D.K., Servière G., Srairi M.T., Turlot A., Dedieu B., 2018.** Analyzing work organization on livestock farm by the Work Assessment Method. *Agron. Sustain. Dev.*, 38(6), 58.
- Dahache S., 2014.** L'évolution de la place des femmes en agriculture au prisme des rapports familiaux de production. In : Gasselín P., Choisis J.-P., Petit S., Purseigle F. (Ed). EDP Sciences, France, 165 à 182.
- Dedieu B., Servière G., 2012.** Vingt ans de recherche - développement sur le travail en élevage : acquis et perspectives. *INRA Prod. Anim.*, 25, 85-100.
- Deffontaines N., 2014.** La souffrance sociale chez les agriculteurs, *Études rurales*, 193 , 13-24.
- Delanoue E., Dockès A.-C., Chouteau A., Roguet C., Philibert A., 2018.** Regards croisés entre éleveurs et citoyens français : vision des citoyens sur l'élevage et point de vue des éleveurs sur leur perception par la société. *INRA Prod. Anim.*, 31, 51-68.
- Depoudent C., 2013.** Conséquences de l'embauche de salariés sur le métier et les compétences des éleveurs de porcs. In *Le Travail dans les Très Petites Entreprises. Journée d'étude*, 52-53.
- Depoudent C., Veyre J., Pupin-Ruch M., Kling-Eveillard F., Philibert A. Guillam M-T., 2016.** Perception et acceptation des risques professionnels par les éleveurs de porcs et leurs salariés : l'exemple des risques respiratoires. *Journ. Rech. Porcine.*, 48, 43-44.
- Dufour A., Dedieu B., 2010.** Rapports au temps de travail et modes d'organisation en élevage laitier. *Cah. Agric.*, 19, 377-382.
- Dufour A., Alavoine-Mornas F., Godet J., Madelrieux S., 2016.** Diversité des cheminements en agriculture biologique : le sens du métier en question ? *Innov Agron.*, 51, 19-28.
- Durst P.T., Moore S.J., Ritter C., Barkema H.W., 2018.** Evaluation by employees of employee management on large US dairy farms. *Journal of Dairy Science*, 101, 1-13.
- Fillonneau G., 2012.** Du déclassement professionnel à la désaffection pour le métier. Le cas des producteurs laitiers du Marais Poitevin. *Revue d'Études en Agriculture et Environnement*, 93, 323-350.
- Fiorelli C., Mouret S., Porcher J., 2012.** Les rationalités du travail avec les animaux d'élevage : produire, vivre ensemble et se construire. *INRA Prod. Anim.*, 25, 181-192.
- Floquet M., Sangouard F., Bellay P., 2015.** Systèmes d'élevage et métiers d'éleveur : quelles images sont véhiculées auprès des jeunes en EPLEFPA ? 4^{es} Rencontres nationales travail en élevage. 35-38.
- Gambino M., Laisney C., Vert J., 2012.** Le monde agricole en tendances. Un portrait social prospectif des agriculteurs.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

