

Prendre en compte différentes dimensions du travail en élevage pour mieux accompagner les éleveurs

CHAUVAT S. (1), SERVIERE G. (2), COURNUT S. (3)

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

(2) Institut de l'Elevage - 9 allée Pierre de Fermat, 63170 Aubière

(3) VetAgro Sup - UMR1273 Metafort, BP 35, 63370 Lempdes, France

RESUME - Dans un contexte de pressions de compétitivité du marché et de changements sociologiques du monde rural, les éleveurs s'interrogent sur leur travail et les équilibres à trouver entre rentabilité économique et qualité de vie. Le travail, pour un éleveur, est à la fois un facteur de production économique, une succession de tâches et de chantiers à organiser ainsi qu'une activité qui construit son identité personnelle et professionnelle. L'objectif de cette étude est de mieux comprendre les articulations entre ces trois dimensions. Pour ce faire, 56 élevages innovants en termes de travail ont été enquêtés dans 6 régions. Les entretiens abordaient différentes dimensions du travail : économie, organisation et sens du métier. Des variables ont été construites pour rendre compte de chacune d'elles, puis des analyses multivariées (analyses factorielles multiples et classifications hiérarchiques ascendantes) ont permis d'identifier 5 profils d'éleveurs. Ces profils mettent en évidence des stratégies différentes : certains, par exemple, engagés dans des dynamiques d'agrandissement visent des objectifs technico-économiques ambitieux alors que d'autres, sur des structures modestes, recherchent plus de temps libre pour leurs loisirs. Ces résultats montrent aussi que pour certains la distinction privé/professionnel est fondamentale tandis que d'autres familles fusionnent projet professionnel et projet de vie.

Ces différentes façons "d'être éleveur" qui influent fortement sur les décisions et la conduite des exploitations, interrogent aussi les contenus des programmes de recherche et de conseil technico-économique.

Taking into account different dimensions of work in breeding for better support of farmers

CHAUVAT S. (1), SERVIERE G. (2), COURNUT S. (3)

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

SUMMARY - In a context of competitive pressures and sociological changes in rural areas, farmers are wondering about their work and the balance between economic viability and quality of life. Work, for a farmer, is both a factor of economic production, a series of tasks and projects to organize and an activity that builds personal and professional identity. The objective of this study was to better understand the links between these three dimensions. To do this, 56 innovative farms in terms of work were surveyed in six regions. The survey addressed different dimensions of work: economics, organization and sense of the work. Variables were constructed to explain each dimension and multivariate analysis (multiple factor analysis and hierarchical ascending classification) identified five profiles of breeders. These profiles highlight different strategies: Some, for example, aim ambitious technical and economic objectives while others, on smaller structures, look for more free time for leisure. These results also show that for some the distinction between private/professional is important while other families merge professional goals and a life plan. These different ways of "being a breeder" that strongly influence the decisions, also question the contents of research programs and technical and economic advice.

INTRODUCTION

Demain, les modèles d'élevage seront plus marqués par les questions environnementales et sociétales (Guillou et al., 2013) mais aussi par les fortes évolutions des "formes d'exercice de l'activité agricole" sous l'effet des pressions de compétitivité du marché et de changements sociologiques du monde rural (Hervieu et Purseigle, 2013).

Les éleveurs s'interrogent sur leur travail et les équilibres à trouver entre rentabilité économique et qualité de vie. Ils sont demandeurs de conseils et de témoignages de pairs ayant innové en termes de travail. La finalité de cette étude est de répondre à leurs attentes. Le travail, pour un éleveur, est à la fois un facteur de production économique, une succession de tâches et de chantiers à organiser ainsi qu'une activité qui construit son identité personnelle et professionnelle. L'objectif de cette étude est de mieux comprendre les articulations entre ces trois dimensions. Elle décrit et analyse des stratégies innovantes de fonctionnement du travail en abordant conjointement différentes dimensions du travail : économie, organisation et sens du métier.

1. MATERIEL ET METHODES

1.1. CHOIX DES ELEVAGES

Considérant que les innovations sont situées et donc que la nouveauté est une qualité relative au contexte dans lequel elle s'exprime (Béguin, 2004), le choix des exploitations innovantes en termes de travail a été réalisé par les conseillers de terrains.

La sollicitation des réseaux (Cuma, Afocg, Réseaux d'élevage,...) de la vingtaine de partenaires a permis aux porteurs du projet de proposer une liste d'une centaine d'élevages pour au final en retenir 56. Nous avons opté pour une répartition sur des territoires (Bretagne, Pays de la Loire, Picardie, Rhône-Alpes, Massif Central et Aquitaine) dont l'histoire de l'élevage et du développement agricole atteste d'orientations et de préconisations portées par les organismes de conseil et les filières très différentes.

Partant de l'hypothèse que la taille et la composition de la main-d'œuvre influent sur l'agencement entre les 3 dimensions du travail, sont étudiés dans notre échantillon : i) les grands collectifs de travail (plus de 4 travailleurs permanents, salariés ou non) ; ii) ceux essentiellement familiaux (autour de 2 à 3 permanents) ; iii) les exploitations unipersonnelles (1 permanent).

Notre échantillon vise à illustrer, sans préoccupation statistique, la diversité des situations d'élevage, aussi sept filières d'élevages (bovin lait et viande, ovin lait et viande, caprin, porc, volaille) sont, à des degrés divers, représentées (tableau 1). Les exploitations avec orientation principale "bovin lait" représentent la moitié de l'échantillon, mais plus de 25 combinaisons de productions ont été identifiées, de l'exploitation spécialisée à celle avec trois ateliers (herbivores, monogastriques et grandes cultures).

Tableau 1 : Répartition des 56 exploitations selon la filière de production principale et la taille du collectif de main-d'œuvre

Production dominante	Exploitations unipersonnelles (moins de 2 UMO)	Grands familiaux (2 à moins de 4 UMO)	Grands collectifs (4 UMO et plus)
Bovin lait	9	15	4
Bovins viande	1	3	1
Ovin viande	2		
Ovin lait		1	
Caprin		3	1
Porc	1	1	5
Volaille	3	3	3
Total	16	26	14

1.2. METHODOLOGIE D'ENQUETE

Une approche pluridisciplinaire du travail a été mise en œuvre dans l'ensemble des fermes par les conseillers.

Elle s'appuie sur l'étude des soldes de gestion usuels (Produit Brut (PB)/UMO totale, Excédent Brut d'Exploitation (EBE)/UMO exploitant, EBE/PB) pour l'approche économique et sur le modèle Bilan Travail - Atelage (Hostiou et Dedieu, 2011) pour l'organisation. La méthode Bilan Travail mise au point par l'Inra et l'Institut de l'Elevage (Dedieu et al, 2000), quantifie les travaux d'astreinte (TA) et de saison (TS). Elle distingue deux catégories de main-d'œuvre : *i*) la cellule de base (CB), constituée des travailleurs permanents (l'agriculteur, le couple d'exploitants, les associés) ; *ii*) la main-d'œuvre hors cellule de base (bénévoles, entraide, salariés, entreprise). Compte tenu des références déjà produites concernant les temps de travaux (Courmut et Chauvat, 2009) et afin de limiter la prise d'information, le recueil a porté uniquement sur le TA.

Pour le volet sociologique, deux jours de formation ont permis aux conseillers de se familiariser avec un questionnaire

ouvert, ciblé sur le vécu de l'éleveur, ses relations socio-professionnelles, le sens donné à son métier et l'avenir de l'exploitation. Le questionnaire a été co-construit et testé en élevage avec eux et les sociologues de l'équipe. Pour prévenir le risque important d'hétérogénéité dans la conduite des entretiens par 24 enquêteurs aux profils et expériences divers, une même formulation des questions ouvertes a été décidée.

1.3. ANALYSE PLURIDISCIPLINAIRE

Des variables ont été construites pour rendre compte de chacune des dimensions du travail. L'analyse a été conduite en deux étapes sur l'ensemble des exploitations. La première phase a consisté à produire une typologie pour chacune des dimensions étudiées (l'organisation, l'économie et le sens du métier) par une analyse multivariée (Analyse des correspondances multiples ou ACM, logiciel SPAD) suivie d'une Classification Ascendante Hiérarchique (CAH). Dans une deuxième phase, les trois variables typologiques créées précédemment ont ensuite été croisées dans une ACM, les autres variables étant déclarées comme illustratives. Cette ACM a été complétée d'une CAH. L'objectif est d'identifier différentes logiques d'articulation entre les trois dimensions étudiées. Deux exploitations porcines en raison d'un collectif de travail extrême pour notre échantillon (l'une comptant 42 salariés et l'autre une maternité collective) ont été écartées des analyses multidimensionnelles.

2. RESULTATS

2.1. DES LEVIERS DE FONCTIONNEMENT DIFFERENTS SELON LA TAILLE DES COLLECTIFS DE TRAVAIL

Les grands collectifs de travail concernent des exploitations de taille importante en valeur absolue mais pas rapportée au nombre de travailleurs (tableau 2), avec souvent des ateliers granivores et des cultures (plus de 40 ha dans ¾ des cas). La quasi-totalité sont des associations incluant des jeunes. Les 2/3 emploient un ou plusieurs salariés (2.9 UMO en moyenne) qui réalisent en moyenne 30% du travail d'astreinte. La modernisation des équipements et des bâtiments implique des investissements conséquents et réguliers. Les éleveurs ne mettent en avant ni le cadre de vie (agrément de la campagne) ni le côté animalier (plaisir d'être avec les bêtes) de leur métier.

Tableau 2 : Caractérisation des 54 exploitations selon la taille du collectif de main-d'œuvre

Variables (moyenne)	Exploitations unipersonnelles (moins de 2 UMO)	Grands familiaux (2 à moins de 4 UMO)	Grands collectifs (4 UMO et plus)	Ensemble
Effectif	16	26	12	54
Unité de Main-d'œuvre (UMO) totales	1.5	2.5	7.2	3.3
dont UMO salariées	0.4	0.4	2.9	0.9
SAU (ha)	87	108	242	132
SAU/pCB ⁽¹⁾ (ha)	87	50	52	62
SFP/SAU	55%	70%	49%	61%
TA ⁽²⁾ CB/pCB (h)	2 050	1 640	2 040	1 830
Autonomie ⁽³⁾ TA	85%	88%	70%	84%
PB/UMO totale (€)	150 000	121 000	141 000	134 000
EBE/UMO exploitant (€)	70 000	57 000	53 000	61 000
EBE/PB	27%	36%	24%	31%

(1) pCB = nombre de personnes de la cellule de base

(2) TA = le travail d'astreinte est quotidien, non différé, lié aux soins aux animaux (traite, paillage, alimentation...) et (pour les exploitations (EA) concernées) à la transformation et à la vente en circuit court. Il est quantifié en heures par an.

(3) Autonomie TA = part du travail d'astreinte réalisée par les personnes de la cellule de base sur le travail d'astreinte total.

Les "grands familiaux" conduisent des systèmes plutôt herbagers (tableau 2). Ils se distinguent par une charge de travail de la cellule de base maîtrisée grâce à des conduites du troupeau et/ou des surfaces simplifiées, souvent

réversibles et peu onéreuses à mettre en œuvre. Ainsi l'efficacité économique moyenne (mesurée par l'EBE/PB) est la plus élevée de l'échantillon.

Les exploitations unipersonnelles se caractérisent par les valeurs en moyenne les plus élevées de l'échantillon pour, à la fois, la dimension (SAU par personne de la cellule de base), la charge de travail d'astreinte et l'EBE/exploitant (tableau 2). Il est plus difficile pour eux de prendre des week-ends malgré la présence de bénévolat (9 exploitations (EA) sur 16). Cependant, certains réussissent à préserver du temps privé, tel cet éleveur breton (460 000 litres de lait sur 90 ha) qui groupe les vêlages pour pratiquer la monotraite en période estivale et ainsi pouvoir consacrer son temps libre à ses loisirs.

2.2. DES EQUILIBRES CONTRASTES ENTRE ENJEUX D'ORGANISATION, DE PRODUCTIVITE ET DE SENS DU METIER

L'analyse multivariée des 54 exploitations de l'échantillon fait apparaître cinq profils d'éleveurs (tableau 3).

2.2.1. Autonomes, animaliers (G1 ; n=8)

Les éleveurs de ce groupe se caractérisent par une charge moyenne de travail d'astreinte la plus faible de l'échantillon (1 480 h de TA par pCB) en raison notamment d'une faible dimension (SAU/pCB de 48 ha). Les exploitants font souvent (5 EA sur 8) appel au bénévolat familial pour le travail de saison, mais la totalité du travail d'astreinte est réalisée par la cellule de base. Le faible PB/UMO totale explique le niveau moyen (39 300 €) d'EBE/UMO exploitant malgré la meilleure maîtrise des charges des cinq groupes (EBE/PB de 37%). Ces éleveurs recherchent en permanence à améliorer leur savoir-faire, leur maîtrise technique et leurs résultats technico-économiques. Le travail avec les animaux est pour eux un puissant levier de motivation, 7 sur les 8 disent qu'ils aiment travailler avec les animaux.

2.2.2. Autonomes, cadre de travail, week-ends (G2 ; n=8)

Comme ceux du groupe précédent et bien que leur structure soit plus importante, ces éleveurs effectuent seuls le travail d'astreinte. Par contre les charges de l'exploitation sont élevées (EBE/PB de 27%) aussi leurs résultats économiques

(EBE/UMO exploitant de 51 600 €) sont inférieurs à la moyenne. Le travail avec les animaux, le travail à plusieurs (7 collectifs de travail sur 8 d'au moins 2 UMO et l'intérêt pour ce travail en commun est supérieur à celui des autres groupes) et le fait de se sentir utiles sont importants pour eux.

2.2.3. Salariat et congés (G3 ; n=20)

Ces exploitations se caractérisent par leur recours important au salariat qui effectue en moyenne 30% du travail d'astreinte. Les éleveurs ménagent un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et prennent des congés. Ils mettent peu en avant le plaisir de travailler avec les animaux ou d'innover.

2.2.4. Peu de main-d'œuvre, forte charge de travail (G4 ; n=5)

Le nombre d'UMO (1.7) est le plus faible tandis que la charge de travail d'astreinte (2 400 h de TA/pCB) et le résultat économique (EBE/exploitant) sont en moyenne les plus élevés des éleveurs enquêtés. L'exploitation est au centre de leur préoccupation et aucun n'a de mandat professionnel, ni d'engagement associatif ou d'activité extérieure notable. Pour eux, toutes des dimensions du travail sont importantes : innover, expérimenter, apprendre et aussi travailler avec les animaux, dans un environnement qu'ils estiment agréable, privilégier l'excellence technique et économique être rigoureux et organisé dans son travail.

2.2.5. Congés et week-ends (G5 ; n=13)

Les exploitations de ce groupe ont des résultats économiques (EBE/UMO exploitant de 74 700 €) proches de ceux du groupe G4. Ils s'en différencient par la taille plus élevée du collectif de main-d'œuvre incluant un recours plus important à du salariat, une charge et un engagement dans le travail moindres. Ils préservent des week-ends libres et prennent des congés. La plupart prévoit d'investir dans les bâtiments, le matériel ou les équipements.

Tableau 3 : Caractéristiques des cinq groupes

	Variables	G1	G2	G3	G4	G5	Ensemble
Variables "description" (illustratives)	UMO totale	2.7	3.3	3.8	1.7	3.5	3.3
	UMO salariée	0	0.5	1.6	0.3	1.0	0.9
	SAU	107	170	106	65	182	132
	UGB (pour toute EA ayant au moins un atelier herbivore)	81	145	82	120	181	126
Variables "organisation" (actives)	SAU/pCB (ha)	48	63	58	49	79	62
	UGB/pCB	34	53	64	77	57	67
	TA CB/pCB (h)	1 480	1 620	1 950	2 400	1 790	1 830
	Autonomie TA	100%	99%	69%	91%	88%	84%
Variables "économie" (actives)	PB/UMO totale (€)	107 400	131 700	118 800	167 500	165 800	134 300
	EBE/UMO exploitant (€)	39 300	51 600	59 400	84 300	74 700	60 600
	EBE/PB	37%	27%	28%	35%	33%	31%
Variables "sens du métier" (actives)	Important dans le métier innover, se remettre en question, s'adapter	2/8	3/8	6/20	5/5	8/13	24/54 (44%)
	être bon au niveau technique et/ou économique	6/8	4/8	11/20	4/5	2/11	27/54 (50%)
	un environnement agréable, de travailler avec les animaux	4/8	5/8	6/20	5/5	5/13	25/54 (46%)
	être rigoureux dans le travail, organisé	2/8	4/8	9/20	4/5	4/13	23/54 (43%)
	prendre des initiatives, être le maître de son travail	4/8	3/8	15/20	5/5	11/13	38/54 (70%)
	Au moins 2 semaines de congés	1/8	3/8	16/20	4/5	11/13	35/54 (65%)
	Plus de 5 week-ends	2/8	5/8	4/20	1/5	9/13	21/54 (39%)

2.3. ETRE ELEVEUR, DES CHEMINS DIFFERENTS

Ces profils pluridimensionnels montrent que si certains éleveurs sont engagés dans des dynamiques d'agrandissement, de développement de l'exploitation et d'objectifs technico-économiques ambitieux, d'autres privilégient la qualité de vie dans des exploitations de dimension modeste. Ainsi par exemple, un éleveur laitier du Massif Central dont la famille s'est agrandie et la conjointe travaille à l'extérieur a décidé *"de ne pas se laisser envahir par le travail"* et d'exploiter seulement les 60 ha hérités de ses parents. La fonctionnalité des bâtiments a été améliorée par des investissements mesurés et progressifs. L'essentiel du matériel provient de la Cuma. La productivité par vache laitière de 7 500 litres est privilégiée plutôt que le nombre d'hectares. Le mercredi et le dimanche, l'éleveur accomplit seulement des travaux d'astreinte obligatoires (traite et alimentation du troupeau). Il commence sa journée de bonne heure pour ensuite pouvoir *"passer du temps avec mes trois enfants lorsqu'ils rentrent de l'école"*. L'efficacité du travail d'astreinte (46 h de TA/UGB) est meilleure que celle du référentiel national pour les exploitations en montagne de taille comparable (76 h/UGB) (Fagon et Sabatté, 2010). L'éleveur considère son EBE (40 000 €) satisfaisant et la famille part une semaine par an en vacances.

D'autres éleveurs misent sur leur ancrage social et territorial comme ce couple qui transforme et commercialise, via des points de vente collectifs, la production de leurs 90 chèvres en agriculture biologique. Ils vivent leur passion de l'agriculture tout en satisfaisant des besoins de prélèvements privés limités *"C'est pas un métier, c'est une vie. Le travail doit me faire vivre, je ne le fais pas pour faire fortune"*. L'apprenti, auquel ils confient près d'1/4 du travail d'astreinte, peut les remplacer en cas d'absence. Les points de vente collectifs favorisent les échanges entre éleveurs fermiers, apportent notoriété et reconnaissance vis-à-vis des acteurs locaux (élus, consommateurs...) et confortent l'économie de l'exploitation. L'éleveur a le souci permanent de diminuer la pénibilité du travail, il met au point des astuces et installe des équipements sur-mesure : *"j'ai supprimé une cause de mal de dos, le travail est plus agréable à faire, on vieillit mieux"*. L'efficacité du travail d'astreinte (73 h/chèvre) est proche des références rencontrées dans ce type d'élevage. Les éleveurs prennent deux semaines de congés par an et quelques week-ends avec leurs quatre enfants.

3. DISCUSSION

Le sens que donnent les éleveurs à leur métier influe sur leurs choix de conduite et de gestion de l'exploitation. Pour certains, la liberté décisionnelle, l'autonomie dans le travail et l'agrément du cadre de vie constituent des éléments de motivations majeurs. D'autres considèrent que la rigueur de l'organisation journalière, la technicité dans la conduite de l'élevage, la possibilité d'innover et d'expérimenter sont des atouts maîtres de leur activité. D'autres encore, privilégient leur vie personnelle, prennent des congés et des week-ends, apprécient d'être leur propre patron et libres de leur organisation au service de leurs activités privées. D'autres études qui caractérisent des "styles d'exploitations" (porcines bretonnes) selon la "diversité des passions pour l'élevage" (Commandeur et al., 2006) ou qui définissent des profils d'éleveurs selon les axes tradition vs innovation et agriculture vs ruralité (Couzy et Dockès, 2007) montrent elles aussi l'importance de la conception du métier. Cette dimension sociologique doit être formellement prise en compte en complément et/ou comme clé typologique dans les appuis technico-économiques des éleveurs. Celui qui, par exemple, cherche à développer des activités personnelles sera peu réceptif à des conseils visant l'excellence technique. Aborder les trois dimensions du travail pour accompagner les projets des éleveurs est complexe. Aucun "conseiller travail" ne dispose de la triple compétence "économique,

sociologique et organisation", aussi il est indispensable de les former et de les accompagner sur le moyen terme, en créant des ateliers d'échanges et de mutualisation d'expériences ou des forums de discussion (Kling et al., 2012). Les conseillers ne partent pas de rien : leur expérience de terrain leur ont permis d'acquérir des capacités d'écoute et d'analyse qui constituent un savoir-faire précieux pour intégrer des concepts sociologiques dans leurs actions et nombre d'entre eux ont déjà bénéficié de formations indispensables sur les méthodes d'approche de l'organisation du travail. Par contre, l'interprétation des résultats économiques globaux de l'exploitation et la compréhension des optimisations fiscales pratiquées ne va pas de soi pour les conseillers plus familiers des approches technico-économiques type marge brute, aussi il conviendrait d'envisager des formations sur ce thème. Les profils des éleveurs identifiés restent à stabiliser par une analyse d'exploitations plus homogènes. A la différence de l'Europe du nord (19 autres exploitations enquêtées pour ce projet) qui développent des modèles entrepreneuriaux avec un salariat important, les formes sociétaires françaises (Gaec entre tiers) perdurent et les mutualisations partielles des moyens de production (société civile laitière, assolement en commun, maternité collective en porc, GIE de commercialisation, ...) se construisent voire s'imbriquent entre elles. L'étude avec un angle travail pluridimensionnel des articulations entre gestion des activités partagées en réseau et préservation des stratégies individuelles éclairerait la restructuration des territoires d'élevage.

CONCLUSION

Les stratégies mises en œuvre par les éleveurs pour atteindre leurs objectifs en termes d'équilibre entre qualité de vie et rentabilité économique sont variées et témoignent de conceptions différentes du métier. Ces attentes évoluent selon la trajectoire de l'exploitation (phase d'installation ou de croisière) et aussi celles des travailleurs (la perception de la pénibilité physique et psychique varie selon l'âge). Prendre en compte ce que les éleveurs recherchent dans leur travail est nécessaire pour mieux les accompagner dans leurs réflexions sur l'évolution de leur exploitation. De même, pour renouveler l'argumentaire sociotechnique sur l'attractivité des métiers de l'élevage et sur la transmissibilité des exploitations, il conviendrait d'accorder davantage d'importance à la dimension sociale de la durabilité des exploitations.

Ce projet, financé par le Casdar, a été réalisé dans le cadre du Réseau Mixte Technologique (RMT) Travail en élevage. Tous nos remerciements aux éleveurs et aux enquêteurs pour leur participation.

- Beguin P., 2004.** In P. Falzon. Ergonomie. Paris. Edition PUF, 375-390.
- Commandeur M., Le Guen R., Dourmad J.Y., Casabianca F., 2006.** Journées Recherche Porcine, 38, 247-254.
- Cournut S., Chauvat S., 2010.** Renc. Rech. Rum., 17, 425-428.
- Couzy C., Dockès A-C.** In XXII Congrès ESRS. Wageningen. 20-24 august. 2007. N° 240759014. 16 p.
- Dedieu B., Chauvat S., Servièrre G., Tchakerian E., 2000.** Institut de l'Elevage, 28 p.
- Fagon J., Sabatté N., 2010.** Institut de l'Elevage. Réf 00 1150 018. 34 p.
- Guillou M., Guyomarch H., Huyghe C., Peyraud J.L., 2013.** Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt. Agreenium. 163 p.
- Hervieu B., Purseigle F., 2013.** Armand Colin. 320 p.
- Hostiou N., Dedieu B., 2011.** Animal. DOI:10.1017/S1751731111002084.
- Kling-Eveillard F., Cerf M., Chauvat S., Sabatte N., 2012.** Inra Productions Animales, 25 (2), 211-220.