

25 ans de travaux partenariaux de R&D sur le travail en élevage : récit d'impact et conséquences sur l'évolution des métiers

MOULIN C. (1), COMPAORE, N. (1,2), CHAUVAT S. (1), CAYON M. (3), ZANCHI E. (4), DUBREUIL M.-L. (5)

(1) Institut de l'Elevage Campus Institut Agro Montpellier-INRAE - 2 Place Pierre Viala - 34060 Montpellier cedex 1,

(2) Institut Agro Montpellier (étudiante Master2) 2 Place Pierre Viala - 34060 Montpellier cedex 1,

(3) CCMSA, 19, rue de Paris – CS 50070 - 93 013 Bobigny Cedex

(4) MASA DGER - EPLEFPA de Fayl Billot - 5 ruelle aux Loups - 52500 Fayl Billot,

(5) Chambre d'agriculture de Normandie, 21 Rue de Briouze - 61450 La Ferrière-aux-Étangs

RESUME - Les membres du RMT « Travail en agriculture » (partenaires R&D de l'Institut de l'Elevage et acteurs principaux sur la thématique « travail ») : Instituts techniques agricoles, INRAE, Ecoles supérieures d'Agronomie, Chambres d'agriculture, ONVAR, MSA, par la mise au point de méthodes de références, ont produit (i) des connaissances opérationnelles, sous la forme de bases de données de références sur le travail dans les différentes filières d'herbivores et dans les différents grands types de systèmes ; (ii) mais aussi d'outils de diagnostic ou de conseil. Ces différentes productions, diffusés par l'intermédiaire de conseillers (chambres d'agriculture, etc.) formés, sous forme d'appui technique individuel, de formations, de journées techniques ou portes ouvertes et de publications dans des revues agricoles spécialisées ; ont conduit aux principales transformations suivantes. 1- Une très large sensibilisation des conseillers. 2- La montée en compétence et la spécialisation de certains de ces conseillers sur le travail. 3- L'organisation, par les organismes de formation des éleveurs (VIVEA, etc.) et par la MSA, de formations à destination des éleveurs de toutes les filières. 4- La mise en place, dans les élevages ayant bénéficié d'un conseil spécifique sur le travail, de solutions travail leur permettant d'améliorer leurs conditions d'exercice de leur métier d'éleveur. Ces changements ont engendré comme principal impact une reconnaissance explicite et systématique par les éleveurs et leurs filières de l'importance à accorder au facteur travail en élevage. Les mandants – et notamment les Professionnels des filières de ruminants – ainsi que les financeurs – et notamment les fonds CasDar - ont contribué à ces impacts par leurs actions de soutien à la R&D, mais aussi de transformation et de déploiement auprès des éleveurs.

25 years of R&D partnership involvement on Work in Agriculture: impact analysis and consequences on the evolution of the business lines

MOULIN C. (1), COMPAORE, N. (1,2), CHAUVAT S. (1), CAYON M. (3), ZANCHI E. (4), DUBREUIL M.-L. (5)

(1) Institut de l'Elevage Campus Institut Agro Montpellier-INRAE - 2 Place Pierre Viala - 34060 Montpellier cedex 1,

SUMMARY - The members of the "Work in agriculture" network (R&D partners of the Livestock Institute and main actors on the "work" theme): Agricultural Technical Institutes (« ITA »), INRAE, Universities, Chambers of Agriculture, ONVAR, MSA, through the development of reference methods, have been producing (i) operational knowledge, in the form of reference databases on the theme of « work in agriculture » in all herbivore sectors and in the different major types of systems; (ii) but also diagnostic tools or advisory tools; which, disseminated through trained advisers (chambers of agriculture, etc.), in the form of individual technical support, training, technical or open days and publications in specialized agricultural journals; led to the following main transformations. 1- A very wide awareness of advisers on the theme of « work in agriculture ». 2- The rise in skills and the specialization of some of these advisers on this theme. 3- The organisation, by breeder training organizations (VIVEA, etc.) and by the MSA, of training courses for breeders in all sectors. 4- The implementation, in farms that have benefited from specific advice on work, of work solutions allowing them to improve their conditions of exercise of their profession as breeder. The main impact of these changes has been an explicit and systematic recognition by breeders and their sectors of the importance to be given to the labor factor in breeding. The main makers, and in particular the Professionals of the ruminant sectors – as well as the funds providers, and in particular the CasDar funds - have contributed to these impacts through their actions in order to support The AKIS and its R&D, but also in order to promote transformations and deployment all the way up to livestock farmers.

INTRODUCTION

Comprendre les conditions d'exercice du travail et de l'activité des métiers, identifier puis promouvoir des leviers d'améliorations de celles-ci sont des enjeux majeurs pour parler d'attractivité des métiers et de renouvellement des actifs agricoles (Servière *et al.* 2019 ; Livre blanc CNE 2019). Objet de recherche et levier de conseil, mais aussi enjeu sociétal, le travail est devenu un facteur essentiel à prendre en compte dans l'analyse des processus de production en élevage et conditionne l'acceptabilité de ce métier en profondes mutations. Aujourd'hui, plus aucun éleveur, conseiller, représentant de la puissance publique ne minimise l'importance du « travail », ni ne conteste qu'il soit un élément majeur à prendre en compte dans l'attractivité et la vivabilité des métiers de l'élevage, d'autant qu'il peut être un frein au

changement nécessaire, comme on l'observe par exemple dans l'enjeu de transition agroécologique. En 30 ans, les attentes des éleveurs vis-à-vis des conditions d'exercice de leur métier ont radicalement évolué et les équipes de R&D les ont accompagnés en enrichissant l'approche technicienne du travail par des sciences sociales, remettant l'humain au centre. Elles ont ainsi outillé conseillers et décideurs en élaborant des outils de diagnostic et en produisant des références adaptées aux principaux systèmes d'élevage ; contribuant ainsi à briser les tabous sur le travail en élevage notamment en reconnaissant la place des savoirs loin d'être purement techniques dans l'approche R&D des conditions d'exercice du métier d'éleveur.

Nous nous sommes donc intéressés aux travaux menés par l'Institut de l'Elevage et ses partenaires de R&D sur les méthodes et outils permettant d'appréhender les conditions de

travail des éleveurs et avons cherché à comprendre les changements réellement observables auprès des différents bénéficiaires de ces travaux. Ce papier propose d'utiliser une approche méthodologique originale et inédite aux 3R : l'analyse d'impact a posteriori (Gertler *et al.* 2011).

1. METHODE

1.1. ASIRPA ET IMPRESS EN SOCLE METHODOLOGIQUE

Nous avons choisi d'utiliser deux méthodes conceptuellement très proches : ASIRPA et ImpresS, mises au point et utilisées depuis une dizaine d'années par, respectivement, l'INRAE (Colinet *et al.*, 2014) et le CIRAD (Barret *et al.*, 2017), deux structures dont l'« ADN » est proche du nôtre, tant par les thématiques de recherche que par les destinataires des travaux et bien entendu qui font partie de notre écosystème. Ces méthodes de références bousculent nos logiques de travail, car elles : (i) ne cherchent pas à évaluer un état final mais à comprendre un processus ; (ii) sont basées sur une logique de contribution et pas d'attribution et (iii) s'intéressent non pas à l'objet évalué mais aux changements (ou transformations) que l'on parvient à observer réellement. Enfin, elles mettent au centre des "récits" – au sens propre du terme. ASIRPA et ImpresS sont dédiées à des analyses d'impact a posteriori. L'échelle de temps pour réaliser cette prise de recul est d'au moins 20 ans, voire bien plus.

1.2. AU CŒUR DU REACTEUR : LE CHEMIN D'IMPACT

L'objectif est d'arriver à comprendre le processus générateur d'impact. L'enjeu est de pouvoir décrire quels changements sont observés, pour qui et quelles sont les conséquences - directes ou induites – réellement produites. Les impacts sont généralement différents pour les différents types d'acteurs impactés. Il est donc essentiel de repérer les grandes catégories de « cibles », tant celles qui sont touchées directement que celles qui le sont en « ricochet » par le biais d'un ou plusieurs acteurs intermédiaires. C'est en mobilisant le petit nombre d'outils complémentaires décrits au § 1.3, qu'il est possible de remonter le fil du processus permettant de lier : (i) des moyens qui permettent de produire des connaissances ; (ii) les productions, réalisation, résultats des travaux menés qui permettent de produire des solutions pour les bénéficiaires de ces travaux ; (iii) et surtout de décrire finement les principaux processus de déploiement, d'appropriation, de transformation ou d'intégration nécessaires pour engendrer les changements et impliquant des relais intermédiaires.

1.3. L'ANALYSE DE CAS POUR CONSOLIDER LA BOITE A OUTILS

L'adaptation de ces méthodes est en cours afin de disposer à terme d'une boîte à [outils] opérationnelle, adaptée, utile et utilisable. Le [chemin d'impact] sera éclairé par la description de l'écosystème partenarial [carte des acteurs] et notamment des bénéficiaires directs [carte des cibles] des résultats des différents travaux et outils développés sur la trentaine d'années de R&D analysée et par le [chronogramme de l'innovation], révélant les événements majeurs ayant marqué l'histoire de cette thématique.

2. RESULTATS DU CAS CONCRET « TRAVAIL »

2.1. COMPRENDRE LES ENJEUX STRATEGIQUES DE CETTE THEMATIQUE « TRAVAIL »

Le facteur « Travail » s'inscrit dans un enjeu stratégique de pérennisation des activités d'élevage (en démontrant la réalité de systèmes viables économiquement et vivables socialement) ; auquel s'ajoute l'enjeu d'attractivité pour les nouvelles générations, mais aussi d'acceptabilité sociétale pour le citoyen. Il est au cœur du pilier « social et sociétal » de la durabilité, mais influe également fortement le pilier « économie » et n'est pas sans conséquences sur le pilier « environnement ».

2.2. COMPRENDRE A QUI LES TRAVAUX ETAIENT DESTINES

L'un des atouts de cette approche est de bien décrypter quelles sont les cibles : 1- directes, c'est-à-dire les bénéficiaires immédiats des actions menées par les acteurs principaux et sur qui ceux-ci sont en capacité d'observer des changements ; et 2- indirectes, qui sont les bénéficiaires touchés via une généralisation et une dissémination mise en œuvre par des acteurs intermédiaires / relais. Porter une attention fine aux cibles aux cours de différentes phases de l'innovation est indispensable, car cela permet de clarifier les attendus, espoirs, ambitions et réalités de l'impact.

Tout au long d'un processus démarré il y a plus de 35 ans, les principales cibles de l'innovation ont été, très directement, la sphère R&D elle-même et le plus souvent les conseillers & enseignants ; et, indirectement, les éleveurs (à l'exception de l'infime petit groupe d'« éleveurs – chercheurs » ayant directement participé à l'innovation).

1/ Au départ et jusqu'à la fin des années 1990, ce sont très majoritairement les membres de la communauté scientifique qui sont les bénéficiaires directs des travaux. Cette phase correspond à la conception et à la mise au point de l'outil Bilan Travail, puis à l'accumulation de références. Les conseillers, mis à part ceux impliqués dans les projets, restent des cibles indirectes à sensibiliser.

2/ Au cours des dix années suivantes, 2000-2010, le RMT Travail voit le jour et œuvre à la mise au point des outils et des méthodes destinés aux conseillers et aux enseignants. L'enjeu était de les sensibiliser le plus largement possible et d'en former et outiller certains, afin que ces derniers puissent commencer à conseiller une partie des éleveurs et futurs éleveurs. Les cibles directes sont donc les conseillers et les enseignants alors que les éleveurs sont les cibles indirectes.

3/ Durant la dernière phase, jusqu'à aujourd'hui, toujours soutenue par le RMT travail, une partie des actions continue à avoir pour bénéficiaires les conseillers et les enseignants ; mais apparaissent aussi des actions de conseil destinées directement aux éleveurs.

2.3. COMPRENDRE LES CHANGEMENTS OPERES ET EVALUER LA CONTRIBUTION A L'IMPACT

Evaluer l'impact des travaux de l'Institut de l'Elevage et de ses partenaires de R&D n'avait pas été anticipé en tant que tel, mais il est possible, a posteriori, de décrire le processus générateur de changements (Colinet *et al.* 2014) et en quoi les acteurs principaux ont contribué à générer des impacts observables chez les différents bénéficiaires des travaux. Il est même possible de s'appuyer sur quelques critères qualitatifs ou quantitatifs.

2.3.1 Un élargissement des thématiques associées et une montée en compétences des membres de la sphère R&D.

L'écosystème R&D français apparaît comme remarquablement original en ayant : posé ces questions ; choisi d'exprimer des idées sur le travail, dans différentes déclinaisons ; développé un travail partenarial et conceptuel sur le sujet. Les changements remarquables observés dans cette catégorie d'acteurs sont : (i) l'intégration et le développement d'une approche pluridisciplinaire pour aborder au mieux les différentes dimensions du travail (ergonomie, psychologie du travail, sociologie, santé au travail, etc.) ; (ii) le développement d'un partenariat mixte pour aborder le travail (recherche, enseignement supérieur, universités, instituts techniques, organismes de développement, DGER, éleveurs « pilotes », etc.) ; (iii) l'internationalisation de la dynamique du RMT (Dockes *et al.* 2019) et (iv) l'introduction dans le langage courant d'un vocabulaire technique faisant référence au travail : par exemple le terme « travail d'astreinte ».

Des critères d'impact pertinents sont accessibles : le nombre de contenus et articles publiés (dans des journaux ou conférences scientifiques, lors de journées techniques et d'interventions lors des salons professionnels, sur les sites

web, dans la presse spécialisée, sur les média sociaux, etc. ; le nombre de formations et de stages réalisés ; le nombre de partenaires impliqués dans des projets de R&D ; l'élargissement disciplinaire des membres du RMT Travail au cours du temps ; la prise en compte du travail en élevage dans les documents cadre comme le PNDAR.

2.3.2. Sensibilisation généralisée et évolution du profil des conseillers et des enseignants agricoles

Pour les conseillers et les enseignants, les changements majeurs observables sont : (i) la place légitime que prend le travail en élevage dans leurs conseils et enseignements ; (ii) les conseillers d'élevage « techniques » qui ont tendance à devenir davantage généralistes et sont sensibilisés à la composante « travail » qu'ils identifient et dont ils comprennent l'importance et l'intérêt pour l'accompagnement qu'ils proposent aux éleveurs ; (iii) l'apparition de conseillers spécialisés dans le travail et (iv) les enseignants des cursus agricoles du secondaire qui sont sensibilisés à la composante « travail », ce qui les incite à intégrer, dès la formation initiale, des enseignements permettant de prendre en compte le facteur travail, mais aussi les risques inhérents à l'agriculture (risques psycho-sociaux, santé-sécurité au travail).

Pour cette cible « conseillers-enseignants », les critères d'impact disponibles sont : le nombre de conseillers ou enseignants formés ou participant à des webinaires, conférences, prestations, colloques, sur le travail en élevage (ou où le travail en élevage est abordé) ; le nombre de conseillers référencés dans l'outil Déclic travail ; l'évolution des profils des conseillers (compétences sur le travail, en ergonomie, en sociologie, en psychologie, etc.) ; le nombre de conseillers spécialisés dans le travail ; l'évolution du nombre d'heures de cours consacrés au travail ou incluant la thématique. A titre d'exemple, l'organisation du travail, de l'environnement de travail, ou de la gestion des relations de travail sont davantage pris en compte dans les référentiels de diplômes de l'enseignement agricole depuis 2017. L'agriculteur est vu comme un employeur potentiel (de salariés, de services, ...). Ainsi, pour le bac pro CGEA : <https://chlorofil.fr/diplomes/secondaire/bac-pro/1re-term/cgea/cgea> : Recueil fiches de compétences du référentiel du baccalauréat professionnel "conduite et gestion de l'entreprise agricole"

2.3.3. Acculturation des éleveurs sur la question du travail et sur leurs attentes métiers :

Enfin, pour cette cible majeure des éleveurs (qui est touchée indirectement – via l'intermédiation des conseillers notamment), les changements relèvent plus de sensibilisation : (i) la culture du monde agricole évolue. Les éleveurs ont plus de facilité à s'exprimer autour du travail, à avancer des arguments relatifs au travail avec les conseillers autour de solutions techniques proposées et considèrent plus légitime de vouloir trouver un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle ; (ii) les composantes physiques et psychologiques du travail sont de mieux en mieux prises en compte (difficultés liées à l'effort physique, à la charge mentale du travail) notamment au moment de l'installation et (iii) le sujet « travail » devient de moins en moins tabou.

Pour évaluer l'impact des travaux de l'Institut de l'Elevage et de ses partenaires de R&D sur cette cible « éleveurs » les critères accessibles sont : le nombre d'éleveurs qui ont expérimenté le Bilan Travail ou tout autre diagnostic travail avec l'un des outils produits par le RMT ; le nombre de participants à des formations sur le travail en élevage (ou dont une partie de la formation y est consacrée). Dans l'idéal, il serait intéressant de mettre en place un « observatoire » mesurant l'évolution du niveau de satisfaction des éleveurs concernant leur qualité de vie au travail basé sur des critères identifiés (sens du métier, nombre de jours de vacances, articulation vie privée/vie professionnelle, organisation du travail, réseaux, participation à la vitalité du territoire, conditions territoriales d'exercice du métier, raisons pour

lesquelles ils sont satisfaits de leurs conditions de travail, etc. ; le niveau de satisfaction pourrait – toujours dans l'idéal – être comparé aux autres professions).

2.4. UN ECOSYSTEME PARTENARIAL PARTICULIEREMENT DYNAMIQUE ET EVOLUTIF

Le nombre, les profils et les rôles des partenaires ont beaucoup évolués et sont allés croissant sur la trentaine d'année d'analyse. Nous avons repris à notre compte la [carte des acteurs] développée dans ImpresS (Barret *et al.* 2017) et l'avons enrichie de la [carte des cibles] qui permet de zoomer sur les acteurs impactés et de mieux faire le distinguo entre cibles directes et indirectes (figure 1). Cela permet notamment, d'appréhender plus clairement les processus de transformation et de déploiement dans le [chemin d'impact] conceptualisé dans ASIRPA et ImpresS.

Les « acteurs principaux » ont un rôle majeur/central/actif directement dans le processus d'innovation. Dans ce cas concret, les acteurs principaux gravitent tous, peu ou prou, dans le RMT Travail. Chacun a apporté des éléments de sa culture : par exemple, l'IFIP et l'ITAVI ont milité pour qu'on traite de salariat, de productivité du travail ; les Civam se sont focalisés sur les changements de métiers induits par une transition agroécologique radicale, etc. Comme souvent dans les cas concrets qui nous concernent, les partenaires de R&D sont aussi des acteurs impactés. Ils sont des cibles directes dans cette analyse d'impact.

Les « acteurs influents », particulièrement les directions ministérielles (DGER, DGPE, Bureau des relations et des conditions de travail en agriculture, etc.) ont un rôle important, souvent très structurant car ils influencent l'innovation (intentionnellement ou involontairement) sans jouer un rôle direct dans le processus d'innovation.

Les « acteurs impactés » sont positivement ou négativement touchés par l'innovation. Ils peuvent, ou non, être des acteurs majeurs du processus d'innovation. Ce sont les destinataires et bénéficiaires de nos travaux. Dans ce cas d'étude, destinés *in fine* aux éleveurs, les travaux ont d'abord été utiles directement aux chercheurs et aux conseillers, qui avaient besoin de méthodes et de références objectivées.

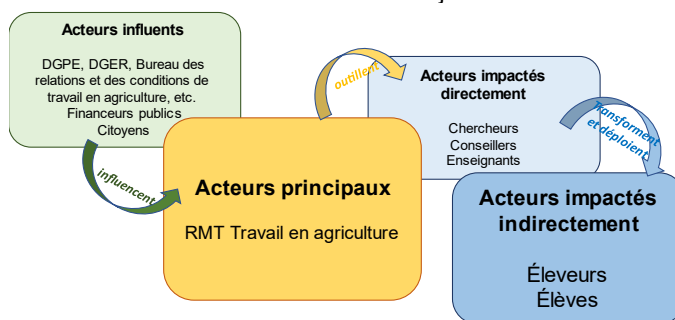


Figure 1 : carte des acteurs et des cibles

2.5. UNE HISTOIRE RICHE ET TRES STRUCTUREE EN EVENEMENTS MARQUANTS

Nous avons repris à notre compte le [chronogramme de l'innovation] conceptualisé tant dans ASIRPA qu'ImpresS. Un peu caricaturalement, avant les années 1990 (car il n'y avait bien sûr pas que du vide avant), la question du « travail » était un sujet de recherche restreint aux sciences économiques et agronomiques (assolement, mécanisation) avec le logiciel OTELO (1990) intégrant la notion de jours disponibles. C'est la volonté d'une poignée de zootechniciens des systèmes d'élevage, discipline portée à la fois par l'INRA SAD et par les réseaux d'élevage, qui a permis d'explorer la thématique travail du point de vue de son organisation, en lien avec les pratiques techniques, et de son efficience (« Bilan Travail » 1999). La légitimité de ces travaux de R&D et des outils produits a été longue à acquérir. Les deux décennies suivantes ont contribué à l'enrichissement de cette

Évolution du nombre d'exploitations et de la SAU moyenne

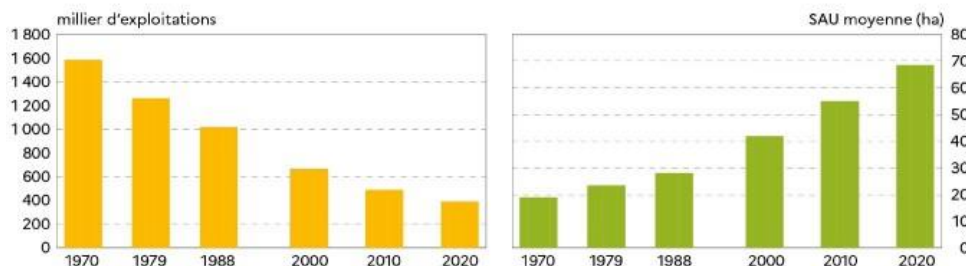


Figure 2 : chronogramme de l'innovation simplifié

approche « techniciste » par des valences « sociales », s'intéressant aux conditions de travail, au métier de l'éleveur et à sa façon de le vivre (RMT Travail en Élevage 2007) ; puis d'ouvrir très largement les travaux à de multiples disciplines, comme l'ergonomie, la psychologie et la sociologie du travail (projet « Travail en 3D » 2011). Apparaissent les enjeux de durabilité sociale des exploitations, d'attractivité des métiers, de transmissibilité des exploitations mais aussi d'avenir des territoires et de transition agroécologique (projets « Transaé », 2016 « AmTrav'ovin », 2017).

La tendance à l'agrandissement et à l'accroissement de la productivité demeure une préoccupation d'actualité puisque le nombre moyen d'UTA par exploitation a beaucoup moins augmenté entre 1990 et 2020 (1,4 vs 1,6) que celui de SAU (28 à 69 ha en moyenne par exploitation) (Agreste Primeur, 2021). La part des exploitations d'élevage a diminué (de 45% des exploitations totales en 1990 à 37% en 2020), en raison notamment d'une moindre consommation de produits carnés mais aussi de conditions de travail peu attractives. Proposer des conditions d'exercice du métier décentes devient un enjeu majeur alors que l'enquête SSP 2015 montre que moins de la moitié des éleveurs d'ovins et bovins viande déclarent se libérer plus de 2 jours consécutifs sur leur exploitation. Par ailleurs, le nombre de jours de congés annuel des éleveurs de ruminants varie de une à deux semaines seulement, loin des 5 dévolues au salarié (Institut de l'Élevage, 2021). Les astreintes horaires et la pénibilité du travail contribuent aux difficultés de renouvellement des actifs agricoles (Forget, 2019).

La part du travail effectuée par les salariés permanents, corollaire de la diminution des conjoints d'exploitations, est en nette augmentation évoluant de 15,6% en 2000 à 21,3% vingt ans plus tard (Agreste, Bilan annuel de l'emploi). Les questions de management et de fidélisation des salariés sont plus prégnantes et concernent les chefs d'exploitation mais aussi les tiers-employeurs (Cuma, groupements d'employeurs ou services de remplacement) et entrepreneurs (Frécenon et al., 2021).

3. DISCUSSION

3.1. LE CHEMIN D'IMPACT : UN OUTIL PUISSANT ET ROBUSTE POUR DECRIRE LE PROCESSUS GÉNÉRATEUR D'IMPACT

Le [chemin d'impact] (figure 3) met en exergue les contributions des acteurs principaux et illustre en quoi elles sont majeures, indispensables, « uniques » (essentiels / irremplaçables). Il montre également l'importance de l'intermédiation : comment des relais se mettent en place (...)

ou pas) ; quelles solutions ont été déployées ; quelles transformations se sont réellement opérées ; quels changements ont eu lieu. Comprendre le processus générateur d'impact permet notamment de repositionner les implications et responsabilités des différents types d'acteurs. Nous avons adapté cet outil, en nous basant sur les schémas conceptualisés dans ASIRPA et dans ImpresS.

La prise en compte du facteur « Travail » s'inscrit clairement dans un enjeu stratégique de pérennisation des activités d'élevage (en démontrant la réalité de systèmes viables économiquement et vivables socialement) ; auquel s'ajoute l'enjeu d'attractivité pour les nouvelles générations, mais aussi d'acceptabilité sociale pour le citoyen.

Le travail est au cœur du pilier « social et sociétal » de la durabilité.



Figure 3 : chemin d'impact

Dans ce cas d'étude particulier, les principaux accélérateurs sont les travaux de R&D et les outils mis au point pour les conseillers et les enseignants. Le principal frein est le modeste niveau de priorité fixé par l'écosystème pour le déploiement auprès des agriculteurs.

3.2. DES LIMITES METHODOLOGIQUES A REPOUSSER !

La boîte à outils utilisée ici s'est avérée robuste, mais il reste à affiner les modes d'emploi pour la rendre plus « utilisable » (Moulin, 2022). Les études de cas en cours soulèvent des questions importantes restant à travailler : (i) Comment articuler approche par études de cas et indicateurs pour répondre aux demandes des financeurs et exigences des appels à projet ? (ii) Comment définir et renseigner des critères et indicateurs d'impact accessibles (en adéquation avec nos moyens) ? (iii) Peut-on évaluer l'impact selon une grille d'évaluation commune ? (iv) Sous quelles formes diffuser les résultats pour garantir leur appropriation ? Notamment, comment rendre lisible le chemin d'impact ? Peut-on vraiment toujours n'en faire qu'un seul ? (v) Comment accéder aux informations, garder la mémoire ?

3.3. QUELLE UTILITE A NOS TRAVAUX ? LE RECIT D'IMPACT, UNE APPROCHE QUI NOUS BOUSCULE

Cette analyse de cas illustre en quoi l'analyse d'impact nous éclaire sur : i) les événements « facilitateurs » du développement de la thématique, ii) les verrous, intrinsèques ou subis induisant des difficultés pour les partenaires à concrétiser les soutiens effectifs à leurs travaux, bloquant l'émergence d'actions et d'outils, freinant le déploiement par les acteurs relais ; iii) les orientations à donner pour demain. D'une douzaine de « chercheurs-zootekiciens » initialement impliqués dans les années 1990, le RMT associe aujourd'hui plus de 50 partenaires de R&D&F, représentant un large spectre disciplinaire ! L'intermédiation et le déploiement vers les éleveurs, grâce aux acteurs relais, se met en place progressivement dans plusieurs cadres expérimentaux (ex. « Vivre l'élevage en Picardie », 2010). Mais ce point reste source d'insatisfaction pour les acteurs qui estiment le « passage à l'acte » sur le sujet encore trop insuffisant auprès des éleveurs. Néanmoins, l'implication croissante des politiques publiques (actions de lutte contre les suicides, inclusion de la thématique dans les appels à projets et les programmes nationaux de développement dans lesquels la MSA s'implique, *via* ses professionnels de la santé-sécurité au travail) est un facteur d'impact majeur.

3.4. UNE ANALYSE EX-POST ? CERTES, MAIS L'HISTOIRE N'EST PAS FINIE !

Cette analyse d'impact *ex-post* réalisée, a également repéré des changements attendus et des pistes pour produire de nouvelles connaissances opérationnelles complémentaires ; des dispositifs à même de favoriser le déploiement de solutions adaptées et donc susceptibles d'engendrer des transformations nécessaires et attendues par les destinataires finaux que sont les agriculteurs.

Cette partie de l'analyse est particulièrement propice à s'interroger sur les moyens de déployer les outils et leviers d'action identifiés. Elle permet de déterminer les « points critiques » freinant un déploiement plus large et donc de réfléchir à comment mobiliser les acteurs relais au sein d'un plan-filière structuré. L'enjeu autour de la thématique du travail en agriculture est unanimement reconnu. Les relais sont clairement identifiés et sensibilisés, voire déjà formés : conseillers élevages, préventeurs de la médecine du travail. Néanmoins, le dispositif de déploiement est pour le moment essentiellement resté dans le domaine de l'intention et non pas du passage à l'acte, sauf pour quelques actions ayant d'ores et déjà bénéficié de ressources (€ et RH) dédiées.

Merci à tous les experts et tous les éleveurs qui nous ont consacré du temps. Merci à Nouria Compaore, élève ingénieure qui a réalisé ce travail lors de son stage de fin d'étude de Master à l'Institut Agro Montpellier en 2021.

Agreste Bilan annuel de l'emploi.

<https://agreste.agriculture.gouv.fr/>

Agreste. Recensement agricole 1988. Tableaux prosper.

Agreste Primeur, 2021. Recensement agricoles 2020. pp4.

Aymard, L., Bellamy, J-P., Bisson, P., Boyer, F., Chauvat, S., Murat, C., Teissandier, E., Vincent, C. 2011. Dossier : TRAVIBOV, un outil de conseil pour améliorer le travail en élevage bovin viande. Consulté sur [Outil Travibov](#)

Barret, D., Blundo Canto, G., Dabat, M. H., Devaux-Spatarakis, A., Faure, G., Hainzelin, E.,... & Triomphe, B., 2017. Guide méthodologique ImpresS. Évaluation ex post des impacts de la recherche agronomique dans les pays du Sud, 96p.

Blanchin, J-Y., Chauvat, S. Institut de l'Elevage, Guinamard C., Kling-Eveillard, F., Sabatté, N., Servièrre, G. 2012. Publications RMT travail 2007 - 2010 : Outils et démarches de conseil - Des outils filière, thématique ou pour accompagner les dispositifs de conseil.

Cabanel M.H. et Férat F. 2021. Rapport d'information - Suicides en agriculture : mieux prévenir, identifier et accompagner les situations de détresse, 73 - 98.

Chauvat, S., Kling-Eveillard, F., Servièrre, G., Cournut, S., Dufour, A., Hostiou, N., Machefer, J., Sicard G. 2016. CASDAR Travail 3D : Trois dimensions du travail, des organisations originales, des réseaux d'acteurs.

CNE, Collectif 2019. Livre blanc CNE - Le renouvellement des générations en élevage bovin, ovin et caprin 02/2019

Colinet, L., Joly, P. B., Gaunand, A., Matt, M., Larédo, P., & Lemarié, S. 2014. ASIRPA- Analyse des Impacts de la Recherche Publique Agronomique. Rapport final. [Rapport de recherche] Institut National de la Recherche Agronomique. 2014, 61 p.

Cournut, S., et Chauvat, S. 2012. L'organisation du travail en exploitation d'élevage : analyse de 630 Bilans Travail réalisés dans huit filières animales. *In Productions Animales*, 25 2, 101.

Dockès A.C., Correa P., Turlot A., Nettle R. 2019 Advice and advisory roles about work on farms. A review. *Agron.Sust. Dev.*, 39: 2 <https://doi.org/10.1007/s13593-018-0547-x>.

Forget V., Depeyrot J.-N., Mahé M., Midler E., Hugonnet M., Beaujeu R., Grandjean A., Hérault B., 2019. ActifAgri. Transformations des emplois et des activités en agriculture, Centre d'études et de prospective, Ministère de l'Agriculture et de l'alimentation, la Documentation française, Paris. pp 245.

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

Gertler, P. J., Martinez, S., Premand, P., Rawlings, L. B., Vermeersch, C. M. 2011. Impact evaluation in practice. World Bank Publications, 3 - 18

INRAE 2019. Evaluer les impacts socio-économiques de la recherche de l'INRA via le développement d'une approche originale : le projet ASIRPA, 1-8.

Institut de l'Elevage, 2021. Diversité des bâtiments et des pratiques d'élevage. Etat des lieux en filières ruminants. Dossiers techniques de l'élevage. pp 52.

Moulin C., Clavel L., Ducreux B., David V.. 2022. 30 years of partnership research on ruminant livestock's pre-slaughter conditions in France: ex-post impact evaluation. Soumis In *Animal S-22-00889*

Servièrre, G., Balay, C., Cournut, S. 2019. Sociel-La durabilité sociale des exploitations d'élevage dans leurs territoires. *In Innovations Agronomiques*, 71, 109-121.

Servièrre, G., Chauvat, S., Hostiou, N., Cournut, S. 2019. Le travail en élevage et ses mutations. *In INRAE Productions Animales*, 32 1, 13-24

Tourne M., 2018. "Et si on parlait travail " ? une action de prévention primaire des risques psychosociaux des exploitants agricoles développée par la Mutualité Sociale Agricole. Sur le [site de la MSA](#)

Trame. RADIO BIEN-ETRE : des témoignages et des infos. Sur le [site de Trame](#)