



PICARDIE

LA RÉGION

“ Vivre l'élevage
en Picardie ”

Les éleveurs et leur travail en Picardie

*Synthèse d'enquêtes régionales et
propositions pour l'action*



Préambule

L'élevage ruminant est une composante importante de l'agriculture en Picardie : sur 16 800 exploitations agricoles présentes en 2000, 40 % détenait un élevage bovin ou ovin (source : DRAF Picardie). Toutefois, une étude réalisée en 2005 sur l'élevage herbivore de Picardie par l'Institut de l'Elevage¹, montrait un repli de cette activité avec une baisse de 11 % des exploitations bovines et 6 % des exploitations ovines entre 2000 et 2004. En 2007, 5600 exploitations bovines et 730 exploitations ovines sont recensées, à 80% de type polyculture-élevage.

Le Conseil Régional de Picardie et l'ensemble des acteurs des filières herbivores souhaitent réaffirmer l'importance de l'élevage pour les filières agricoles et agroalimentaires régionales ainsi que pour la collectivité dans son ensemble. En effet, l'élevage herbivore apporte de la valeur ajoutée, favorise l'emploi et joue un rôle favorable en matière de paysage et d'environnement. C'est ainsi qu'a été mis en place un plan d'action appelé "Vivre l'Elevage en Picardie". L'un des axes de ce plan vise à améliorer les conditions de travail et la qualité de vie des éleveurs de manière à favoriser la pérennité de l'élevage. Plusieurs investigations ont donc été menées de manière à mieux connaître la diversité des attentes et des motivations des éleveurs en matière de travail avec l'objectif de réaliser un état des lieux le plus complet possible. L'ensemble des enquêtes menées dans ce cadre en 2007 et début 2008 font l'objet de la présente synthèse (cf. détails en annexe 1) :

- **Une enquête rapide sur la perception des éleveurs** sur le thème du travail, avec des réponses pré-codées auprès de 140 éleveurs lors du forum ELC3 de juin 2007 organisé à l'Institut LaSalle Beauvais.
- **Des enquêtes sur les temps de travaux** auprès de 30 éleveurs laitiers et sur les situations de travail dans l'Oise.
- **20 enquêtes individuelles** auprès d'éleveurs de 3 filières herbivores : des résultats **sur les attentes, perceptions, situation de travail** des éleveurs et sur leurs attentes et perceptions vis-à-vis du conseil travail, avec réalisation de profils.
- **9 Entretiens collectifs** d'éleveurs de 3 filières herbivores. Leur synthèse permet de disposer d'informations sur les **perceptions** des éleveurs vis-à-vis du thème travail et sur **leurs attentes de conseil**.
- **350 enquêtes réalisées sur la composition de la main-d'œuvre** dans les systèmes laitiers et sur la perception de l'organisation du travail par des intervenants en élevage, principalement du Contrôle Laitier.

Le but de cette synthèse est d'utiliser les résultats de ces enquêtes pour fournir aux conseillers, aux responsables professionnels et aux élus, des informations sur les éleveurs et le travail en Picardie ; il est ensuite de servir de base d'orientation et de source de propositions pour les actions prévues dans le cadre du plan d'action régional Vivre l'Elevage en Picardie.

Ce travail a été effectué dans le cadre du groupe de travail "sensibilisation travail" du plan d'action régional Vivre l'Elevage en Picardie, composé des personnes suivantes : Dominique Rémy (CA 60), Elodie Nguyen (CRAP), Claire Beller (CA 60), Rémy Hannequin (CA 80), Sébastien Juliac (CA 02), Emmanuel Béguin (Institut de l'Elevage), Florence Kling-Eveillard (Institut de l'Elevage), Jocelyne Machefer (GIE Nord-Picardie), Maëlle Gédouin (Agro-Transfert, Ressources et Territoires), Catherine Delhoume (Lasalle Beauvais), Marylène Coppi (CESTP-ARACT).

Nous remercions toutes les personnes qui ont participé au recueil des résultats de ces différentes enquêtes pour leur aide précieuse.

Nous remercions également les éleveurs pour avoir joué le jeu des enquêtes, sans quoi ce travail n'aurait pas été possible.

¹ BEGUIN E., GALAN F., 2006. Etude prospective sur l'élevage bovin et ovin de Picardie, Institut de l'Elevage, 108 p.

Sommaire

1	Des résultats qui montrent la diversité des perceptions et des attentes vis-à-vis du travail	5
1.1.	<i>Une perception du métier qui est influencée par la petite région agricole</i>	5
1.2.	<i>Une préoccupation “travail” réelle</i>	6
1.3.	<i>Quels sont les types de problèmes “travail” mis en avant par les éleveurs ? .</i>	7
1.3.1.	<i>Des attentes vis-à-vis du volume global de travail</i>	7
1.3.2.	<i>Des tâches qui entraînent de la charge mentale</i>	9
1.3.3.	<i>Une pénibilité physique qui reste source d'inquiétude</i>	9
1.3.4.	<i>Des attentes vis-à-vis du revenu très liées à la perception du métier</i>	10
1.3.5.	<i>Des pointes de travail dans l'année entraînant des problèmes d'intensité variable</i>	10
1.3.6.	<i>Une diversité de collectifs de travail dans les exploitations laitières</i>	11
1.4.	Sur la base de cette diversité d'attentes, de situations, de perceptions, des profils émergent	12
1.4.1.	<i>Profil A : Des agriculteurs “éleveurs avant tout”, pour qui l'élevage est primordial dans l'activité de l'exploitation, et qui veulent améliorer l'organisation en gardant cette priorité</i>	13
1.4.2.	<i>Profil B : Des agriculteurs qui se définissent comme polyculteurs-éleveurs et qui veulent continuer à optimiser leur organisation</i>	14
1.4.3.	<i>Profil C : Des agriculteurs qui ont gardé un système simplifié et extensif par conviction, et pour coordonner charge de travail et moyens limités</i>	14
1.4.4.	<i>Profil D : Des agriculteurs entrepreneurs qui se centrent sur la performance économique de l'exploitation</i>	14
1.5.	Quelles perspectives d'utilisation de ces résultats ?	15
2	Solutions évoquées par les éleveurs et souhaits d'action	16
2.1.	Quelles solutions ont été évoquées par les éleveurs ?	16
2.1.1.	<i>Agir sur la main-d'œuvre : des solutions idéalisées mais difficiles à mettre en oeuvre</i>	16
2.1.2.	<i>Agir sur les équipements et les bâtiments : la solution la plus citée</i>	17
2.1.3.	<i>Agir sur les conduites, les pratiques : des solutions plus controversées</i>	17
2.2.	Réactions diverses à l'annonce d'une action régionale portant sur le travail . .	17
2.3.	Réactions des éleveurs vis-à-vis des moyens d'accompagnement à développer	18
3	En conclusion, sept propositions pour l'action	19

1

Des résultats qui montrent la diversité des perceptions et des attentes vis-à-vis du travail

En règle générale, dans les enquêtes, la taille des structures (SAU, taille de troupeau) est plus élevée que la moyenne régionale. Cela s'explique en partie par les critères d'échantillonnage de chaque enquête dans lesquels les petits troupeaux n'étaient pas visés. Dans

l'ensemble, au niveau des statuts des exploitations enquêtées, on trouve également plus de structures collectives (GAEC, sociétés, individuels avec salariés) que ce qui apparaît dans la répartition régionale (cf. annexe 2).

1.1. Une perception du métier qui est influencée par la petite région agricole

Dans plusieurs enquêtes, des questions ont été posées afin de faire s'exprimer les éleveurs sur la façon dont ils se positionnaient vis-à-vis de leur métier ainsi que sur la façon dont ils vivaient leur métier vis-à-vis de leur environnement. C'est en effet une clé de compréhension des perceptions, des attentes qui sont ensuite exprimées vis-à-vis du travail.

Plusieurs types de réponses sont ressortis. Un certain découragement a été exprimé, une certaine inquiétude vis-à-vis de l'élevage, en lien notamment avec la baisse du nombre d'exploitations. Par ailleurs, le fait d'être dans une région orientée par les grandes cultures a un impact fort sur la façon dont les éleveurs se considèrent : leur discours est marqué par les comparaisons avec des systèmes sans élevage, que ce soit pour mettre en avant les atouts de leur métier d'éleveur ou ses contraintes. Cette comparaison, sa fréquence dans les discussions, sont très liées à la zone dans laquelle l'exploitation se trouve. En zone de culture, l'image que font ressortir les éleveurs est ainsi particulièrement négative. Cette perception marque une impression de manque de reconnaissance d'une identité d'éleveur, tant vis-à-vis de la profession agricole en région que vis-à-vis du grand public.

“Notre coop’ elle est à B. Et à B, ce ne sont que des céréaliers, et on voit qu'on nous regarde. On n'est pas trop bien vus. Les éleveurs, c'est des bouseux. Moi 120 ha dans le secteur je suis un des plus petits. Vous allez à X à 10 km, la moyenne des fermes c'est 300 ha. Il n'y a pas d'élevage, il n'y a rien là-bas ” (enquêtes individuelles).

*“Il ne faut pas se voiler la face, les céréaliers, du 15 novembre au 15 février, si vous n'allez pas à la ferme, ce n'est pas vraiment un problème” (entretiens collectifs).
“L'élevage, c'est un besoin ici. On est sur une zone où on ne peut pas faire que des grandes cultures ! On n'a pas le choix...” (entretiens collectifs).*

Si elle joue sur l'image qu'a l'éleveur de son métier, la densité d'exploitations d'une zone, l'ambiance d'élevage, favorable ou non, joue aussi sur la façon de se projeter de manière positive dans l'avenir de son exploitation. La disponibilité des services agricoles, la conscience d'une présence plus ou moins pérenne des filières, la baisse ou non de la population dans le village et aux alentours vont jouer sur la façon dont l'éleveur verra l'avenir de son atelier d'élevage mais aussi la transmission potentielle de son exploitation. Ces facteurs jouent sur l'évolution envisagée, et donc sur les prises de décision.

Au côté de ces aspects, viennent également s'exprimer toute la motivation et la passion que ressentent ces **éleveurs pour leur métier**. Certains sont sereins sur l'avenir de l'élevage, qui a pour eux une place certaine en Picardie. Ils mettent aussi en avant l'autonomie, l'indépendance qu'ils ont dans la pratique de leur métier et qu'ils revendiquent comme un atout vis-à-vis d'autres catégories sociales. Le fait de travailler avec des animaux est aussi considéré par beaucoup comme un atout de leur métier, quelque chose d'enrichissant et de rare.

“Une passion quelque part, on ne compte pas, temps, énergie, argent...” (entretiens collectifs).

“Un bel animal, c'est toujours plaisant à voir. Je préfère regarder un lot de vaches qu'une parcelle de blé”

(enquête individuelle).

“L'élevage c'est clair, ça fait partie de mon exploitation à part entière. Ce n'est pas la cinquième roue du carrosse” (enquête individuelle).

1.2. Une préoccupation “travail” réelle

La question d'une préoccupation globale vis-à-vis du travail a été posée dans 3 des enquêtes en début d'entretien de manière directe. Les réponses montrent une diversité, qui est à la fois fonction du type de questionnement, mais également du type de public questionné. Ainsi, dans les entretiens collectifs, qui étaient identifiés comme traitant du travail, les éleveurs ont fait ressortir cette question comme “une vraie préoccupation” (cf. graphique 1). À l'inverse, lors du forum ELC3, les éleveurs enquêtés “sur le vif” et qui ne s'attendaient pas à ce genre de question, ne l'ont que peu exprimé comme une préoccupation globale, mais ont fait ressortir par la suite des points particuliers comme problématiques (pointes de travail, départs en retraite, etc.). Enfin, lors des entretiens individuels (qui n'étaient pas présentés à l'éleveur comme traitant du travail), le thème du travail est couramment ressorti spontanément dans les préoccupations et les projets à court terme concernant l'exploitation. **Le travail ressort donc comme une préoccupation réelle pour un certain nombre d'éleveurs.**

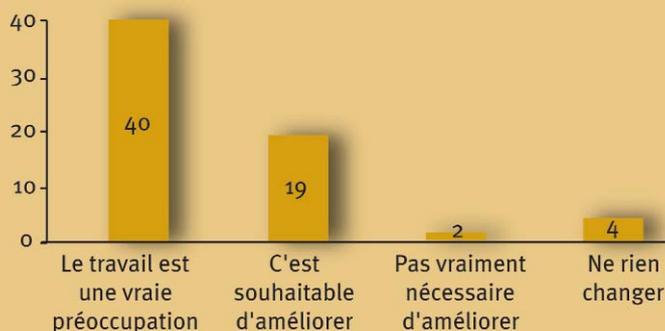
Dans l'enquête sur la structuration de la main-d'œuvre faite par des conseillers d'ELC3, ceux-ci ont exprimé leur point de vue d'experts sur les conditions de travail des exploitants. Ainsi, d'après eux, 30 % des exploitations ont une très bonne organisation du travail, et 16 % ont des difficultés, voire ont une mauvaise organisation, perception qui semble légèrement supérieure dans le

cas d'exploitants seuls. Ce résultat est néanmoins très peu corrélé au niveau de quota par unité de main-d'œuvre. **L'organisation du travail est influencée par de multiples facteurs, et pas seulement par le rapport entre la taille de l'exploitation et la main-d'œuvre.**

Il s'agit donc ensuite de voir ce que recouvre cette préoccupation. Ainsi, lors du forum ELC3, 81 % des éleveurs interrogés disent qu'ils aimeraient avoir plus de temps libre en semaine, et 92 % plus de temps libre dans l'année. 77 % trouvent que leurs journées sont plutôt ou trop chargées, et certaines tâches pèsent moralement à 75 % des éleveurs. La pénibilité physique est moins citée mais tout de même par 58 % des éleveurs. De même, dans les enquêtes sur le temps de travail dans les élevages laitiers réalisées dans l'Oise, les éleveurs ne mettent pas en avant comme gênants les mêmes types de travaux. Pour certains, il s'agit du travail d'astreinte (à effectuer quotidiennement, non différé), pour d'autres, du travail de saison. On trouve des réponses similaires lors des entretiens collectifs. **En général sont abordées spontanément les attentes suivantes : amélioration globale des conditions de travail, mise aux normes (sous entendu la modernisation des exploitations), revenu, évolution de l'exploitation, main-d'œuvre, organisation et volume de travail.**

Les réponses sont donc diverses, et l'intensité du questionnement, l'urgence induite, le sont également.

Graphique 1 : Réponses collectées lors des 9 entretiens collectifs d'éleveurs “Votre situation vis-à-vis du travail dans l'exploitation”



Les attentes ne sont pas objectives, pas mesurables quantitativement, elles ne s'expriment pas de la même manière selon les personnes. Ainsi, deux situations d'exploitation (structure, main-d'oeuvre, équipement, bâtiments) similaires ne seront pas forcément perçues et vécues de la même façon.

Enfin, quand la question du travail est abordée d'un point de vue global, la signification donnée au questionnement n'est pas toujours la même. Pour certains, parler du travail c'est parler du métier. Pour d'autres, il s'agit de parler de l'activité.

1.3. Quels sont les types de problèmes “travail” mis en avant par les éleveurs ?

Tous les éleveurs ne sont pas préoccupés par les mêmes aspects du travail sur leur exploitation. Voici les différents thèmes que l'on retrouve à travers les différentes enquêtes :

1.3.1. Des attentes vis-à-vis du volume global de travail

Les attentes mises en avant par les éleveurs vis-à-vis de leur volume de travail peuvent porter sur plusieurs aspects différents :

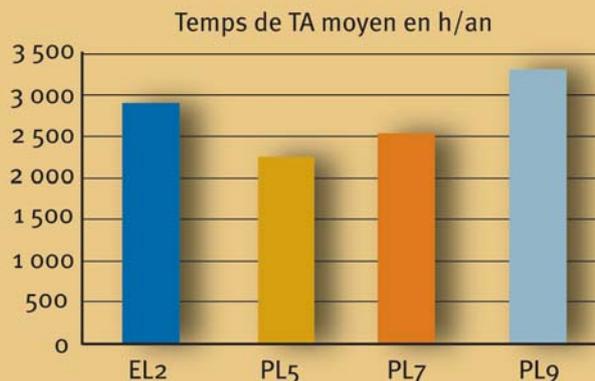
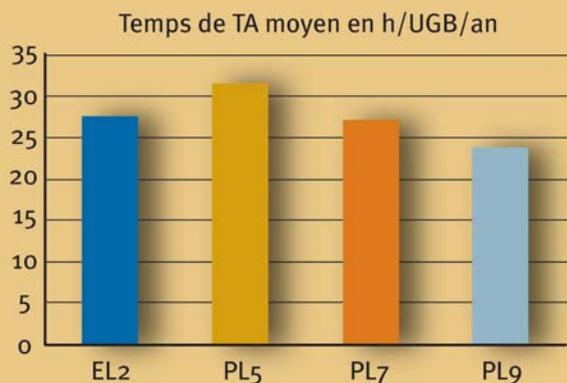
- › **Des journées considérées comme trop chargées** : la charge de travail telle que la vit l'éleveur ne lui paraît pas supportable, engendrant de la fatigue et une charge mentale (lassitude, stress, etc.). L'éleveur ne voit aucune marge de manœuvre sur l'organisation de son travail pour la journée. L'attente exprimée porte sur la diminution de ce volume de travail, avec pour but de pouvoir y faire face plus facilement, de manière durable dans le temps, de mieux optimiser ce temps de travail.
- › **Des attentes en termes de temps libre**, pour avoir d'autres activités, qu'elles soient professionnelles (responsabilités professionnelles, autres activités professionnelles) ou privées et de loisirs. Il s'agit donc de pouvoir se dégager du temps dans la journée, dans la semaine (autres activités, prise de soirées, de week-ends) ou dans l'année (vacances).

Les éleveurs enquêtés mettent en avant des repères sur lesquels ils se basent pour apprécier leur quantité de travail : arriver à se libérer du temps pour autre chose que l'exploitation, ne pas avoir de retard, avoir de la marge... c'est grâce à ce type d'indicateurs qu'ils se situent eux-mêmes sur la réponse ou non à ces objectifs.

Si l'on considère la main-d'oeuvre, l'écart entre les exploitations est très fort sur la capacité à se libérer, à se dégager du temps libre, avec une situation nettement en défaveur des exploitants seuls et en couple (respectivement capacité limitée à faible pour 66 % et 53 % contre 39 % pour les exploitants associés). Ces aspects d'appréciation du volume de travail sont néanmoins très liés au vécu de l'individu. Cela ressort particulièrement sur la charge quotidienne liée au troupeau, qui est ressentie vraiment de manière diverse selon les éleveurs. Les témoignages convergent néanmoins sur le principal point noir mis en avant qui est l'astreinte. Elle est ressentie de manière plus aiguë, bien que de manière irrégulière, chez les éleveurs laitiers (elle est acceptée comme étant le cœur de métier par certains alors qu'elle est vécue comme pesante par d'autres). Chez les éleveurs d'ovins et de bovins viande, elle est plus vue comme quelque chose de difficile de manière ponctuelle dans l'année, avec des périodes de tensions, mais pas de manière continue sur l'année.

Dans l'enquête sur la structuration de la main-d'oeuvre des exploitations laitières, les conseillers estiment à 40 % le nombre d'exploitations ayant un niveau de travail d'astreinte (TA) élevé à très élevé (dont la moitié des exploitants seuls et 1/3 des couples et associations). Pour expliquer la gestion du volume de travail, des atouts et des sources de difficultés sont mis en avant par les éleveurs. Dans les fermes laitières enquêtées sur le temps de travail dans l'Oise, les variations du temps de travail d'astreinte (TA) sont en partie expliquées par la main-d'oeuvre présente sur l'exploitation, ainsi que les niveaux d'équipement et les aménagements des bâtiments (cf. graphiques 2a et 2b).

Graphiques 2a et 2b : Temps de travail d'astreinte observés dans les exploitations laitières enquêtées dans l'Oise, et ces mêmes temps ramenés au nombre d'UGB, sachant qu'il est préférable de ne pas dépasser 35 h/UGB/an en lait, selon l'Institut de l'Elevage (Lemoigne-Bergerie, M., 2008)



EL2 = éleveur laitier avec maïs, PL5 = petit polyculteur éleveur laitier, PL7 = polyculteur éleveur laitier moyen, PL9 = grand polyculteur éleveur laitier.

A titre d'exemple, les tâches observées les plus problématiques par rapport au travail d'astreinte dans ces exploitations sont la traite, en lien principalement avec les équipements présents (sous-équipement, pas toujours d'aire d'attente, couloirs trop petits, salle de traite dont les dimensions ne sont pas adaptées au trayeur...) ; l'alimentation, selon les équipements disponibles et les pratiques choisies (pas de couloir d'alimentation, manque de matériel de distribution, mauvaise gestion de l'affouragement...), l'alimentation des veaux, le logement du troupeau, la surveillance (matériel de surveillance, aménagement des bâtiments)...

Ces tâches se répartissent de la manière suivante dans les fermes enquêtées dans l'Oise (cf. graphique 3).

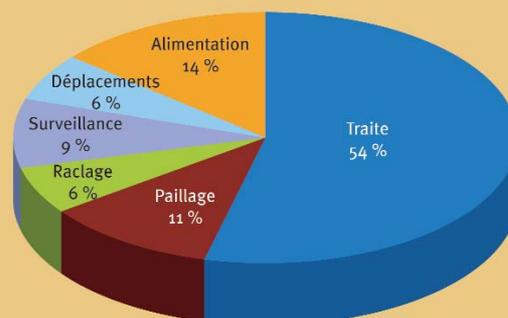
L'organisation spatiale et l'ergonomie des postes de travail sont citées comme des atouts, tout comme l'organisation à plusieurs, pour permettre la maîtrise du volume de travail. De même, une souplesse dans la main-d'œuvre (pouvoir compter sur de la main-d'œuvre bénévole, de l'entraide) permet une certaine sérénité en cas de coup dur. Enfin, la modernisation des bâtiments est souvent citée comme une source potentielle ou avérée de gain de temps au quotidien sur une exploitation.

Dans le détail, les points à améliorer en matière de travail d'astreinte semblent indépendants du type de profil de main-d'œuvre présent sur l'exploitation, qu'ils s'agissent de paillage, des conditions de traite, du logement des vaches laitières, ou encore du travail autour des veaux.

Souvent pour les aspects de volume de travail, des comparaisons sont faites par des agriculteurs avec d'autres situations de travail, d'autres professions. Ainsi la comparaison est fréquemment faite avec les céréaliers, mais aussi avec les salariés et les 35 h. Parfois aussi, la comparaison se fait avec des professions vues comme "moins bien loties" (les chauffeurs routiers, les métiers à risques ou avec des sources de stress non maîtrisables) pour mettre en avant les bons côtés de l'organisation du travail en tant qu'éleveur : l'autonomie, l'indépendance, le travail sur place.

Enfin, on voit que les attentes vis-à-vis du temps libre sont diverses et variables selon les personnes. Souvent, l'idée de temps libre est associée à la capacité et à la possibilité ou la facilité à déléguer, à être remplacé et à laisser l'exploitation.

Graphique 3 : Répartition du temps de travail d'astreinte par tâches dans les exploitations laitières enquêtées dans l'Oise (Lemoigne-Bergerie M., 2008)



1.3.2. Des tâches qui entraînent de la charge mentale

Dans le métier d'agriculteur, les sources de charge mentale sont diverses. Elles peuvent être internes et/ou externes à l'exploitation, et consistent principalement en les points suivants :

- lassitude (tâches répétitives, lassantes) qui peut poser problème au quotidien et rendre le travail désagréable à effectuer,
- charge cognitive, avec des tâches pesantes intellectuellement, difficiles, demandant beaucoup de concentration, beaucoup d'apprentissage, d'adaptation (par exemple la gestion de l'exploitation avec notamment la charge administrative, ou encore les aléas liés au travail avec le vivant et au climat).

Elles sont souvent relativisées par comparaison à d'autres professions, et aux avantages d'être agriculteur.

Il faut noter que les réponses concernant le vécu des tâches administratives sont très variables, très dispersées. Il y a des difficultés à effectuer ces tâches, à la fois par rapport à la maîtrise des outils qu'elles mobilisent, mais aussi parce qu'elles sont peu reconnues comme faisant partie intégrante du métier. Comme elles sont mal considérées, elles sont souvent réalisées dans de mauvaises conditions. De plus, elles sont fréquemment associées aux contrôles, avec la peur de ne pas avoir bien fait, malgré tout. Pour un certain nombre d'éleveurs néanmoins, elles ne posent pas de problème, soit parce qu'ils les délèguent, soit parce qu'ils se sont formés et les effectuent dans de meilleures conditions tout au long de l'année, ou encore parce qu'ils vivent cet aspect comme partie intégrante de la gestion de l'exploitation, et comme source d'indicateurs de suivi utiles.

La gestion des aléas liés aux animaux et au climat est aussi l'une des principales sources de stress. C'est une situation d'autant plus marquée chez les polyculteurs-éleveurs seuls, qui doivent gérer ces contraintes pour les deux ateliers.

1.3.3. Une pénibilité physique qui reste source d'inquiétude

La pénibilité physique rassemble à la fois les tâches dures physiquement et les tâches dangereuses. C'est l'aspect le moins cité dans les différentes enquêtes,

mais aussi celui sur lequel il y a la plus grande variabilité des réponses. C'est un point sur lequel les éleveurs mettent en premier lieu en avant la forte évolution favorable qui s'est déroulée de manière continue jusqu'à aujourd'hui, un des points sur lesquels le travail a le plus évolué. La modernisation des bâtiments souvent effectuée ces dernières années à l'occasion de la mise aux normes joue pour beaucoup dans ce constat.

Certains éleveurs mettent néanmoins toujours en avant des problèmes de pénibilité sur leur exploitation. Sont cités des bâtiments peu fonctionnels, pas adaptés, qui rendent des tâches difficiles à réaliser, et un manque d'équipements. Les tâches particulièrement pointées du doigt concernent les ports ou les déplacements de charges, le paillage, la traite, l'alimentation, la manipulation des animaux, particulièrement en bovins viande et ovins. La pénibilité est aussi moins bien vécue par les femmes, et avec l'âge.

D'autre part, la pénibilité ressort comme une conscience de risques à long terme (crainte de l'usure physique, risque d'accident). Elle n'est alors pas ressentie au quotidien, et n'est pas source d'action, de prises de décision spécifiques sur l'exploitation. Dans les réponses transparaît l'idée que la pénibilité physique et les risques corporels font partie intégrante du métier d'éleveur.



1.3.4. Des attentes vis-à-vis du revenu très liées à la perception du métier

Des rapports divers au revenu ont été observés dans les réponses aux enquêtes. C'est un sujet très fréquemment abordé de manière spontanée. La façon dont l'éleveur l'apprécie est souvent associée au vécu du temps de travail. Cette balance travail/revenu ressort de manière différente dans trois types de discours : des éleveurs qui estiment faire des heures mais sont fiers des performances économiques de l'exploitation et du revenu qu'ils peuvent en tirer, d'autres qui ressentent plutôt une certaine amertume dans le fait de faire des heures sans en tirer un revenu estimé satisfaisant. Enfin, un troisième type de discours vient de personnes pour qui la préoccupation par rapport au revenu a été atténuée par rapport à l'exercice d'un métier passion, ils considèrent avoir fait une sorte de concession sur ce point. Pour ces trois types d'éleveurs, l'impact économique des choix à faire sur l'exploitation ne sera pas évalué de la même façon.

1.3.5. Des pointes de travail dans l'année entraînant des problèmes d'intensité variable

Les pointes de travail rencontrées dans l'année peuvent avoir plusieurs causes : l'hiver, avec les animaux à l'intérieur ; ponctuellement dans l'année à cause des concurrences entre des événements de l'atelier d'élevage (reproduction, mises-bas, sevrages) et des activités de l'atelier culture ; ou encore des pointes uniquement liées aux cultures (activités d'élevage étalées dans l'année). Des pointes de travail peuvent aussi être liées à des échéances administratives.

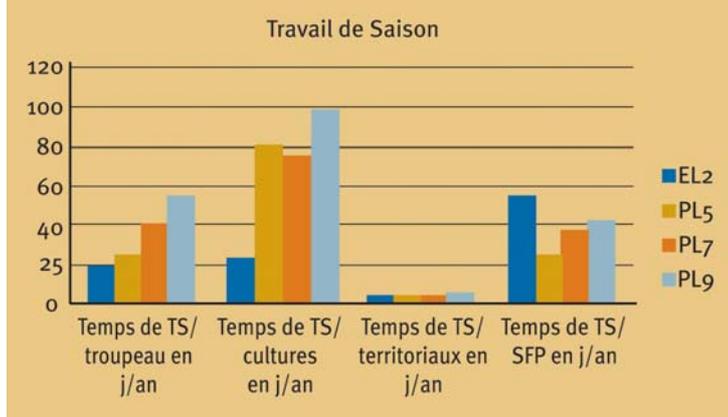
Tous les éleveurs ne se sentent pas concernés par ces

questions de pointes de travail. Les situations sont très contrastées, et certaines entraînent de réelles périodes de tension. Le graphique 4 nous montre que, selon les systèmes pris en compte ici, la variabilité en jours passés au travail de saison est marquée. Le stress engendré est à relativiser selon les situations et le sentiment de marge de manœuvre de l'éleveur (capacité à bien les gérer grâce à de la main-d'œuvre présente ponctuellement, mentalement en sachant que c'est de courte durée, etc.). Il faut tout de même noter que cette question des pointes de travail ressort plus souvent comme une difficulté que celle de la quantité de travail au quotidien.

En lien avec la notion de travail d'astreinte trop élevé, la réalisation de certains travaux de saison comme la gestion des effluents est plus difficile pour les exploitants seuls, qui se trouvent plus facilement débordés. Il en est de même pour le travail administratif, qui se trouve plus souvent relégué en fin de liste chez les exploitants seuls (enquête sur la structuration de la main-d'œuvre en élevage laitier).

Les difficultés liées à ces pointes viennent essentiellement de la fatigue (intensité de travail) et des multiples activités à gérer (travail de la main-d'œuvre d'appoint à planifier, activités diverses à gérer). Les types de période ressentis le plus souvent comme stressants sont les périodes de concurrence élevage/cultures (notamment quand l'enjeu est important et sans compromis, comme les périodes de mises bas sur l'élevage). Des aménagements, des choix doivent souvent être faits sur les exploitations pour mieux concilier demande de la filière et organisation objective du travail.

Graphique 4 : Variabilité du temps de travail de saison selon les types de systèmes enquêtés, ici en élevage laitier. Il est préférable de ne pas dépasser 1,5 j/ha de TS (Lemoigne-Bergerie, 2008)



Type	SAU (ha)	TS en j/an	TS en j/ha de SAU
EL2	72,45	101,5	1,4
PL5	91,00	145	1,5
PL7	100,10	154,70	1,5
PL9	230,76	202,3	0,9

EL2 = éleveur laitier avec maïs
 PL5 = petit polyculteur éleveur laitier
 PL7 = polyculteur éleveur laitier moyen,
 PL9 = grand polyculteur éleveur laitier.

Des solutions sont évoquées par les éleveurs. Elles concernent la gestion des cultures (simplification des pratiques de travail du sol, appel à de la main-d'œuvre complémentaire, abandon d'une culture, ...), puis la gestion des périodes de reproduction des animaux. L'entraide, bien qu'étant potentiellement une bonne solution, est reconnue comme n'étant pas toujours facile à mettre en place (gestion des bonnes relations, gestion du travail rendu).

1.3.6. Une diversité de collectifs de travail dans les exploitations laitières

La perception des conditions de travail par les conseillers d'élevage semble montrer que l'intensité des problèmes d'organisation du travail des éleveurs laitiers est différente selon le mode de pilotage des exploitations (enquête sur les collectifs de travail et leurs modes d'organisation en lait, Béguin E., 2008). En particulier, les chefs qui conduisent seuls leur exploitation rencontrent plus de difficultés en matière de travail : ils semblent plus fréquemment devoir faire face à un déficit de main-d'œuvre, à des surcharges de travail d'astreinte et à une faible capacité à se libérer, par rapport aux autres modes de pilotage, par des couples ou des associés.

On peut noter également qu'il existe des différences de répartition dans les classes d'âge selon les profils des exploitations : il y a moins de jeunes chefs d'exploitation (<35 ans) et plus d'exploitants âgés (>50 ans) sur les exploitations conduites par un couple. Inversement, les associations ont le plus fort taux de jeunes exploitants (1/4 ont moins de 35 ans) ce qui démontre leur meilleure attractivité en matière d'installation.

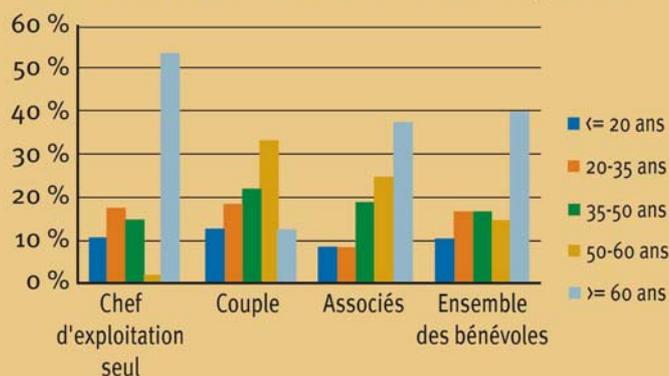
Par ailleurs, l'enquête montre que 25 % des exploitations fonctionnent avec du salariat et 27 % avec du bénévolat. Près de 50 % des exploitations n'ont ni l'un ni l'autre. (cf. annexe 3). Le salariat et le bénévolat sont globalement plus présents sur les exploitations conduites par un seul chef d'exploitation et moins sur celles conduites par un couple (cf. tableau 1). En matière d'âge, les salariés sont globalement plus jeunes que les chefs d'exploitations. Ceci est particulièrement notable sur les exploitations conduites par un chef seul (41 % des salariés ont moins de 35 ans, cf. graphique 4b). Les exploitants ne sont pas non plus égaux devant la manière de gérer la main-d'œuvre temporaire. Ainsi, 1 exploitation laitière sur 5 utilise le service de remplacement. Il est plus fréquemment utilisé chez les couples (en particulier pour des congés maternité), moins chez les associations.

Tableau 1 : Présence de bénévolat dans les exploitations laitières picardes selon le type de collectif de main-d'œuvre à la tête de l'exploitation (Béguin E., 2008)

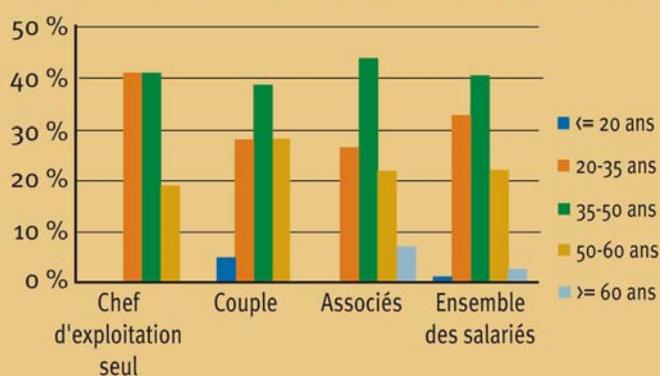
	Nombre d'exploitations avec bénévolat	% des exploitations
(1) 1 chef d'exploitation	52	40 %
(2) 1 couple	27	27 %
(3) Associés	32	26 %
Total	111	32 %

Graphiques 4a et 4b : Age du bénévolat et du salariat présents dans les exploitations laitières picardes selon le type de collectif de main-d'œuvre à la tête de l'exploitation (Béguin E., 2008)

Répartition par classes d'âge des bénévoles selon le type de collectif de main-d'œuvre de base de l'exploitation



Répartition par classes d'âge des salariés selon le type de collectif de main-d'œuvre de base de l'exploitation



Les exploitations sans salariat ni bénévolat ont une dimension significativement inférieure. Elles représentent 55 % des exploitations qui utilisent le service de remplacement. Les exploitations sans salariat mais où le bénévolat est présent y sont en général très dépendantes (40 % des UTA pour les exploitations conduites par un seul chef, 30 % pour celles conduites par un couple). En outre, le bénévolat présent sur les exploitations conduites par un chef seul est particulièrement âgé (54 % des bénévoles ont plus de 60 ans, cf. graphiques 4a). Pour les associations, un fort niveau de bénévolat est souvent associé à une forte dominance de l'élevage. Enfin, les exploitations qui ont des salariés ont globalement une dimension nettement supérieure à la moyenne, avec des systèmes souvent polyculteurs (sauf dans le cas des couples). Les exploitations faisant à la fois appel au salariat et au bénévolat sont rares.

Ces différentes structurations de la main-d'œuvre recouvrent une diversité dans l'organisation du travail en termes de répartition des tâches. Ainsi, globalement, l'alimentation, l'entretien (équipements, bâtiments...) et la traite sont les tâches les plus fréquemment déléguées. Il existe des différences entre salariés et bénévoles : ces derniers interviennent plus fréquemment au niveau de la traite, des veaux et de l'administratif et un peu moins au niveau de l'entretien. L'élevage des veaux et les travaux des cultures semblent les tâches les plus difficiles à déléguer. On peut également s'interroger sur la traite à laquelle ne participe qu'un salarié sur deux, alors que c'est le travail d'astreinte principal d'une exploitation laitière. Il faut néanmoins noter que les salariés qui interviennent sur les exploitations individuelles sont en général plus polyvalents.

Au niveau des chefs d'exploitation, (quand ils sont en couple ou en association), la répartition des tâches a été analysée, et a fait l'objet d'une typologie d'organisation. On trouve ainsi des organisations où toutes les personnes de la cellule de base² réalisent les tâches ensemble, d'autres où c'est le cas sauf pour la traite, les veaux et l'administratif qui sont délégués à des bénévoles ou à des salariés. A l'inverse, d'autres types d'organisation reflètent plutôt une tendance à la spécialisation, avec la traite seule faite ensemble, et éventuellement les veaux, et pour le reste une spécialisation des membres de la cellule de base. La distinction partage/spécialisation peut se faire sur d'autres types de tâches (les cultures, l'alimentation,

l'entretien, etc.), ou encore, les membres de la cellule de base ne font rien ensemble et sont entièrement spécialisés. Cette typologie d'organisation est valable tant pour les couples que pour les personnes en société.

Ces résultats nous montrent que la structuration de la main-d'œuvre sur les exploitations entraîne des situations contrastées : les exploitants n'ont pas les mêmes possibilités, le même point de départ en termes de solutions à mettre en œuvre et il existe des différences dans le niveau d'intensité des problématiques à traiter. Par ailleurs, il existe une diversité de modes d'organisation, qui est due aux choix faits, aux manières de travailler, propres à chaque exploitant. Il est important de bien prendre connaissance de ces éléments quand on traite du travail sur une exploitation. Cela à la fois pour pouvoir bien décrire la problématique rencontrée, mais aussi pour être sûr d'avoir le bon interlocuteur (celui qui réalise la tâche, ou le décideur, qui peuvent être la même personne...) pour le choix, et la mise en œuvre de solutions.

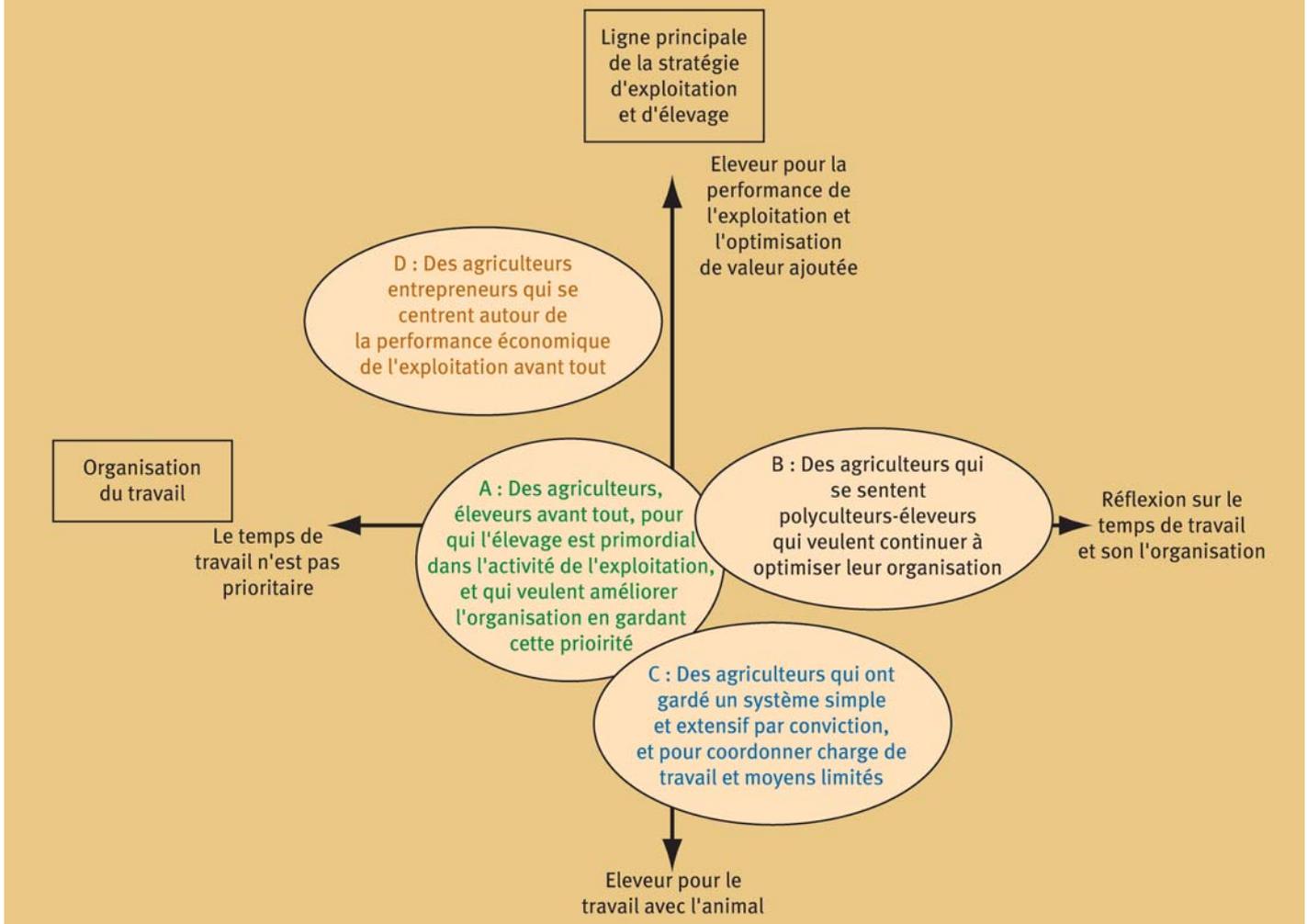
1.4. Sur la base de cette diversité d'attentes, de situations, de perceptions, des profils émergent

Plusieurs facteurs de diversité des réponses ressortent des différentes enquêtes. Ainsi, on voit au sein des réponses collectées lors des entretiens collectifs que "les éleveurs jeunes et/ou en association et/ou travaillant à au moins 3 personnes et/ou avec plus de 80 ou moins de 40 vaches laitières se montrent en moyenne plus satisfaits vis-à-vis du travail. Par contre les éleveurs de plus de 46 ans et/ou avec des ovins ou des vaches allaitantes et/ou avec 40 à 60 vaches laitières et/ou seuls ou travaillant en couple sont en moyenne moins satisfaits" (Kling-Eveillard, 2008).

Dans l'enquête individuelle réalisée auprès des éleveurs en 2008, une proposition de profils a été faite. Partant de la diversité dans les problèmes rencontrés, dans les attentes vis-à-vis du travail, des paramètres ont été identifiés qui permettent de différencier des groupes d'éleveurs différents. Ces profils s'appuient ainsi sur la place qu'a l'organisation du travail dans les

² Travailleurs permanents pour qui l'activité agricole est prépondérante en temps et en revenu et qui organisent le travail de l'exploitation.

Graphique 5 : Positionnement des profils sur les deux axes : organisation du travail et stratégie d'exploitation. Ces critères sont ceux qui permettent de différencier des groupes de manière claire parmi l'ensemble des informations qui ont été récoltées dans l'enquête individuelle. Les groupes ont été formés sur la base d'une grille d'analyse regroupant en ligne les différentes thématiques de réponses et en colonne les exploitations (Gédouin M., 2008)



prises de décision de l'éleveur, ainsi que sur la stratégie d'exploitation.

Dans la description, sont également ajoutées de grandes caractéristiques d'élevage qui sont souvent associées à ces profils d'éleveurs, sans être des critères d'identification du groupe.

1.4.1. Profil A : Des agriculteurs “éleveurs avant tout”, pour qui l'élevage est primordial dans l'activité de l'exploitation, et qui veulent améliorer l'organisation en gardant cette priorité

Pour ces agriculteurs, l'élevage est numéro un dans la motivation, central dans l'organisation du temps, prioritaire dans les prises de décision, même s'il n'est pas forcément majoritaire économiquement. Le travail est présent de manière spontanée dans leurs préoccupations et leurs projets d'exploitation, avec une volonté d'agir pour mieux le gérer, notamment en ce qui

concerne le travail autour du troupeau. Ce sont des éleveurs qui ont centré leur temps et leurs activités sur leur exploitation, et travaillent beaucoup en réseau avec leurs pairs. Beaucoup estiment avoir fait une concession sur le revenu “pour un métier qui plaît”.

Autres caractéristiques : Les souhaits d'amélioration se portent vers le gain de temps au quotidien ou dans la semaine, et la diminution de la pénibilité, mais aussi vers la nécessité de faire face à un départ en retraite ou au retrait d'un associé, etc. Ils sont souvent bien équipés autour du troupeau et n'hésitent pas à externaliser ou investir collectivement pour les cultures. Ce sont des gens qui entretiennent des relations avec les organismes de conseil, tout en étant souvent critiques. On trouve plutôt dans ce groupe des éleveurs seuls ou en société de transmission.

1.4.2. Profil B : Des agriculteurs qui se définissent comme polyculteurs-éleveurs, et qui veulent continuer à optimiser leur organisation

Pour ces éleveurs, tous polyculteurs, la diversité d'activités de leur système est un atout, quelque chose auquel ils prennent plaisir au quotidien. Ils apprécient à la fois le travail sur les cultures et leur travail d'éleveur. Ils se sont toujours efforcés de trouver un bon équilibre entre ces deux ateliers, tant dans la conduite de l'exploitation que dans l'organisation. Ce sont des exploitations où l'organisation du travail a d'ailleurs déjà fait l'objet d'une réflexion sérieuse, ou bien où celle-ci est en cours.

Autres caractéristiques : Ce sont des exploitants qui ont fréquemment pris des responsabilités dans le milieu agricole, qui sont ouverts sur l'extérieur. Ils ont vu leur revenu, auparavant estimé satisfaisant, se dégrader avec les changements de contexte politique et économique agricole, difficulté de plus à gérer. Les problèmes de travail rencontrés dans ce groupe peuvent être des tâches précises mises en avant comme rébarbatives (la traite, les veaux) ou pesantes (l'administratif). Ces agriculteurs vivent aussi comme un stress le décalage entre l'organisation de leur travail et les exigences liées à leurs autres activités. Ils sont en effet dans une phase où ils ont envie que leur système fonctionne en cohérence avec leurs attentes d'activités extérieures mais également de revenu, et une certaine envie de "lever le pied". Ils ont en général des bâtiments modernes et fonctionnels, et ont investi pour être efficaces dans le travail pour le troupeau comme pour les cultures. C'est un groupe assez ouvert au conseil, avec des habitudes orientées vers un conseil technique spécialisé. On y trouve plutôt des éleveurs en sociétés de pairs et/ou avec salariés.

1.4.3. Profil C : Des agriculteurs qui ont gardé un système simplifié et extensif par conviction, et pour coordonner charge de travail et moyens limités

Passionnés d'élevage, ils aiment travailler au contact des animaux, sans être des férus absolus de performances. Ils ont cherché à simplifier la conduite de leur élevage pour pouvoir coordonner élevage et autre activité professionnelle ou personnelle, ou tout simplement pour s'organiser vis-à-vis de leur charge de

travail. Ils ont ainsi mis en place par exemple un troupeau à l'herbe, des vêlages toute l'année pour les systèmes spécialisés, une externalisation des travaux des champs ou beaucoup d'entraide, tous choix faits pour ne pas compliquer l'activité sans être coûteux. Leur travail les passionne, leurs préoccupations par rapport au revenu sont de ce fait atténuées par le fait de pouvoir exercer cette activité qui leur tient à cœur. En général, une autre source de revenu vient compléter celui de l'exploitation (épouse souvent). Le travail fait partie des préoccupations spontanées pour la plupart de ces agriculteurs, il a une place dans leurs projets à court terme, mais ce n'est pas leur préoccupation principale, parfois aussi parce qu'ils considèrent leur situation comme assez satisfaisante de ce point de vue.

Autres caractéristiques : Ces agriculteurs n'ont pas souvent de responsabilités extérieures, ni professionnelles, ni électives, la plupart du temps parce qu'ils n'y retrouvent pas leurs principes, leurs idées. Certains ont parfois un investissement fort dans des activités associatives. Au niveau matériel et bâtiments, on trouve à la fois des exploitations aux moyens limités, où ils sont plutôt anciens, et des exploitations avec des bâtiments fonctionnels, chez de jeunes éleveurs récemment installés. Les attentes exprimées portent à la fois sur des aspects ergonomiques d'aménagement des bâtiments, d'équipement en matériel insuffisant, entraînant de la pénibilité pour l'exécution de certaines tâches, et sur une volonté de se dégager du temps ponctuellement dans l'année. Leur relation au conseil est variable, avec pour certains des habitudes avec certaines structures, auxquelles ils n'hésitent pas à faire appel, et d'autres pour qui cette relation est quasi inexistante parce qu'ils n'ont pas cherché à la créer. On trouve dans ce groupe à la fois des exploitants seuls ou en couple, des jeunes installés et des exploitants installés depuis 20 à 25 ans.

1.4.4. Profil D : Des agriculteurs entrepreneurs qui se centrent sur la performance économique de l'exploitation

Ces éleveurs sont des entrepreneurs avant tout. Ils ont une stratégie de maximisation de la valeur ajoutée de l'exploitation. Ils cherchent à valoriser au mieux leur potentiel bâtiments/équipements/terres en diversifiant leurs activités, parfois sans tenir compte de la contrainte travail, dans un but de création de valeur. Ils sont d'ailleurs plutôt satisfaits du revenu qu'ils

dégagent et sont fiers de la valeur qu'ils produisent grâce à leur exploitation. Le temps de travail et le travail en général ne sont pas leurs préoccupations premières.

Autres caractéristiques : Ce sont des agriculteurs qui ont parfois des responsabilités extérieures, mais c'est en particulier le cas pour les éleveurs les plus âgés du groupe, les autres se consacrant plus à la valorisation de leur exploitation. Ils expriment tout de même certains souhaits d'amélioration des conditions de travail : diminuer la pénibilité, gagner du temps sur différentes tâches, plus que pour diminuer leur temps de travail, pour optimiser le temps passé à l'activité professionnelle. Ils mettent aussi en avant des tâches particulières vues comme rébarbatives (entretien mécanique, travaux sur les cultures, etc.). Ce sont des éleveurs qui expriment également un décalage entre leur propre volonté de temps libre, peu présente, et les aspirations de leur famille sur ce point. D'une manière générale, il faut noter qu'ils sont très critiques vis-à-vis du conseil agricole, même s'ils se tiennent informés, et se déplacent pour certaines manifestations. On trouve plutôt dans ce groupe des éleveurs seuls avec salarié(s).



1.5. Quelles perspectives d'utilisation de ces résultats ?

Selon les situations de travail, le cycle de vie de l'exploitation, les choix de conduite qui guident l'éleveur, et la stratégie d'organisation du travail, les problématiques mises en avant et les solutions possibles ne seront pas les mêmes. Les résultats des différentes enquêtes présentés ici permettent de mieux comprendre quelle est la diversité dans les attentes, les problématiques rencontrées sur les exploitations (temps libre, pénibilité, pointes de travail, etc.) et dans les situations, notamment par rapport à la main-d'œuvre. Les profils permettent d'éclairer les liens qui existent entre stratégie de conduite de l'exploitation, place donnée à l'élevage, et attentes vis-à-vis de l'amélioration des conditions de travail. Des préférences apparaissent aussi sous formes de tendances, vers tel ou tel type de solutions à mettre en œuvre. Ils participent donc à la compréhension d'une situation de travail, d'une problématique travail chez un éleveur.

Mieux la comprendre permet de faire plus facilement le lien entre des attentes, une façon de travailler et des solutions pertinentes à proposer. Il s'agira donc de valoriser les informations contenues dans les différents profils pour faciliter le repérage et le diagnostic d'une situation dans le cadre du conseil.

Plus concrètement, l'utilisation des résultats des enquêtes permet de :

- › orienter les outils d'accompagnement des éleveurs à créer pour répondre aux différentes attentes, les tester en ce sens (par rapport aux profils, aux différentes problématiques travail identifiées),
- › vérifier que la démarche d'accompagnement sur le travail créée en région est suffisamment flexible par rapport aux différentes façons de travailler des éleveurs, aux sensibilités, aux types de conseil, pour toucher un public le plus large possible,
- › orienter la sensibilisation par rapport aux différents types de publics (profils, problématiques travail différentes) en construisant des messages adaptés, en ciblant des actions,
- › aider à identifier lors d'un conseil la problématique travail d'un éleveur grâce aux profils, appuyés par des références à créer ou capitaliser, etc., en fournissant des éléments de compréhension.

2

Solutions évoquées par les éleveurs et souhaits d'action

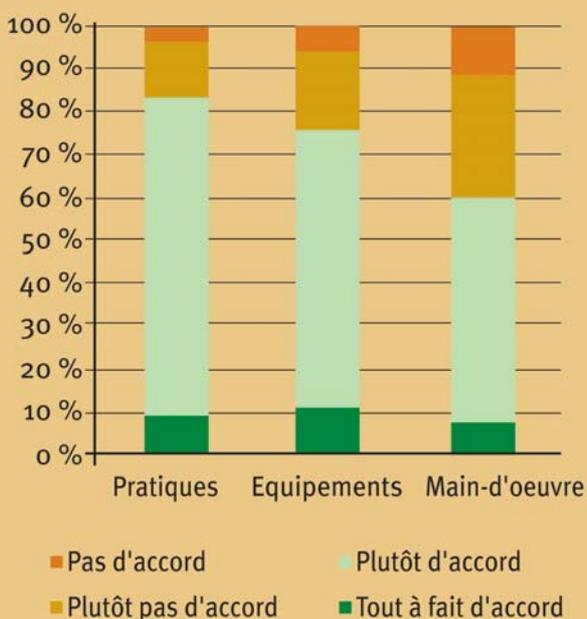
Cette partie fait le point sur les attentes de conseil et d'accompagnement exprimées à travers les enquêtes, et sur les recommandations qu'inspirent les résultats.

2.1. Quelles solutions ont été évoquées par les éleveurs ?

Lors de l'enquête réalisée lors du forum ELC3 sur les conditions de travail, 66 % des éleveurs déclaraient qu'elles allaient plutôt s'améliorer (le plus souvent grâce à la mise aux normes des bâtiments), 6 % plutôt se dégrader, et ne pas changer pour les 28 % autres. En abordant les points sur lesquels ces éleveurs souhaitent agir, 83 % pensaient à la modification de leurs pratiques (en particulier en simplifiant l'alimentation), 75 % en investissant dans de l'équipement (salle de traite, paillage et alimentation) et 60 % en modifiant la main-d'œuvre (embauche et service de remplacement) (cf. graphique 6).

2.1.1. Agir sur la main-d'œuvre: des solutions idéalisées mais difficiles à mettre en œuvre

Graphique 6 : Les leviers d'action envisagés pour améliorer leurs conditions de travail par les éleveurs enquêtés lors du forum de juin 2007 à LaSalle Beauvais (Rémy D., Machefer J., 2008)



C'est surtout le nombre de personnes de la cellule de base (personnes travaillant en permanence sur l'exploitation) qui paraît déterminant de l'intérêt de l'éleveur à la mise en place de solutions main-d'œuvre. Les éleveurs seuls sont les plus en attente, surtout en ovins et bovins viande, alors que ce n'est pas la réponse donnée en priorité pour les éleveurs en société. L'appel à de la main-d'œuvre est le plus spontanément envisagé pour l'atelier cultures, plutôt que pour l'élevage. Sur l'entraide, les avis sont variables : certains l'apprécient particulièrement, surtout quand les relations avec les voisins sont bonnes. D'autres pointent le fait qu'elle est de plus en plus difficile à mettre en œuvre à cause du travail rendu à prévoir et des bonnes relations nécessaires pas toujours faciles à entretenir. Sur le remplacement et le salariat, les avis sont mitigés. Beaucoup d'éleveurs hésitent à cause de la difficulté ou non à déléguer, la "remplaçabilité" possible sur l'exploitation. Beaucoup de questions portent sur le recrutement des salariés, leur fidélisation souvent considérée comme difficile, sur les attentes vis-à-vis des compétences et de la formation des salariés. D'autres considèrent aussi que cela ne permet pas de répondre à toutes leurs attentes (astreinte le week-end, etc.).

Enfin, l'association est évoquée. Ceux qui la pratiquent la perçoivent comme une solution exemplaire pour avoir de la souplesse, pouvoir prendre des week-ends ou des vacances. D'autres l'évoquent avec plus de précautions, au regard des échecs connus et des concessions, des changements dans les manières de travailler qu'elle peut demander, auxquels tout le monde n'arrive pas à faire face. Par ailleurs, la gestion des hommes pose parfois question au sein des associations en place : faute d'une bonne organisation du travail, les gains de productivité sur la main-d'œuvre ne sont pas toujours au rendez-vous, il existe des tensions entre associés avec des risques d'éclatement des structures.



2.1.2. Agir sur les équipements et les bâtiments : la solution la plus citée

C'est la solution la plus citée par les éleveurs : distribution de l'alimentation, nettoyage des bâtiments, etc.. Les avantages recherchés sont divers : confort, moins de pénibilité, rapidité de travail. La mise aux normes est bien souvent considérée comme une opportunité de moderniser l'exploitation et d'agir sur ces volets. Quant au robot de traite, il suscite intérêt et débat. Les éleveurs qui s'expriment sur ce sujet ont conscience que c'est une solution qui réorganise le volume de travail mais le diminue peu, et entraîne des modifications de pratiques. Enfin, d'un point de vue global, beaucoup considèrent qu'il n'est pas neutre de s'équiper par rapport à la façon de travailler. Cela peut entraîner des modifications de pratiques non voulues, des changements de relations avec les animaux, un autre rapport au métier. Certains éleveurs peuvent ainsi exprimer des réticences à s'équiper plus.

2.1.3. Agir sur les conduites, les pratiques : des solutions plus controversées

Sur ce point, certains éleveurs sont ouverts, d'autres ne voient pas quelles modifications ils pourraient apporter, ils considèrent que leurs pratiques sont déjà optimisées. En lait, des réticences sont mises en avant sur la diminution de la fréquence de traite (en lien avec la conjoncture du moment). Enfin, d'autres possibilités sont mises en avant, comme celles d'agir en jouant sur la taille de l'exploitation (adaptation de la taille du système à l'effectif de main-d'œuvre, augmentation des capacités d'investissement, etc.).

2.2. Réactions diverses à l'annonce d'une action régionale portant sur le travail

Lors de l'enquête individuelle, la proposition d'actions pour accompagner les éleveurs sur le thème du travail a suscité trois types de réactions :

- › des éleveurs motivés, car ce thème trouve un écho dans leurs préoccupations, leurs projets actuels, ou encore c'est un thème qu'ils ont déjà été amenés à réfléchir dans leurs exploitations ;
- › des éleveurs assez décalés par rapport à ce thème : ils en voient l'intérêt général pour la profession mais ne se sentent pas directement concernés, et ils restent hésitants face à la complexité ressentie du thème. Souvent, cette position est en décalage avec leur discours précédent lors de l'enquête, où ils ont pu mettre en avant des problèmes de pénibilité, de journées parfois trop chargées ou de pointes de travail difficiles à gérer ;
- › des éleveurs sceptiques : pour eux, agir sur le travail n'aidera pas les éleveurs, ou encore ils ne voient pas les leviers d'action possibles. L'essentiel est d'améliorer le revenu.

Les enquêtes individuelles montrent aussi qu'agir sur le travail est associé à des idées différentes. Ainsi, selon les éleveurs :

- › agir sur le travail, c'est agir sur les conditions de travail et la qualité de vie dans leur ensemble (8),
- › et/ou agir sur le travail, c'est agir sur la main-d'œuvre (6),
- › et/ou agir sur le travail, c'est agir en faveur du temps libre, pour prendre des vacances (3).

Si quasiment la moitié des éleveurs enquêtés ont une idée globale de ce que peut recouvrir une action travail, on voit que la majorité en ont une vision restreinte, qui peut expliquer aussi le deuxième type de réaction "oui c'est intéressant mais pas pour moi". Il y a donc des efforts d'explication, de sensibilisation à faire sur ce que recouvre la thématique de conseil "travail".

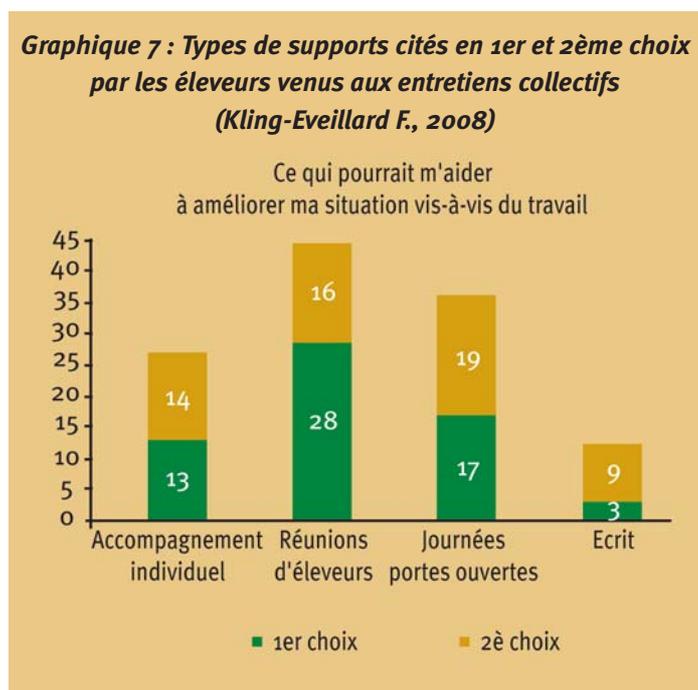
2.3. Réactions des élèves vis-à-vis des moyens d'accompagnement à développer

Concernant les supports d'accompagnement, les réactions ont été variées dans les différentes enquêtes. Ainsi, lors des entretiens collectifs (cf. graphique 7), la proposition de réunions entre élèves est très bien accueillie, les journées portes ouvertes également, l'accompagnement individuel par quelques adeptes. L'écrit est peu cité. Les résultats sont similaires lors de l'enquête forum. Par contre, lors de l'enquête individuelle, l'écrit est beaucoup plus présent dans les réponses. Cela s'explique en partie par les conditions du questionnement : en réunion pour les entretiens collectifs, en visite pour l'enquête forum, seul et chez soi pour les enquêtes individuelles. Cela montre néanmoins que tous les types de support doivent être mobilisés.

Chaque support a en effet un rôle différent avec des intérêts et des limites :

- › l'écrit pour sensibiliser, toucher un large public, pour susciter la réflexion au moment où l'élève en aura besoin ;
- › des journées portes ouvertes, des visites pour montrer ce qui est concrètement possible ;
- › les réunions entre pairs pour échanger, discuter, faire avancer la réflexion grâce à l'échange et casser l'éventuel sentiment d'isolement ;
- › des formations plus approfondies et/ou un accompagnement individuel pour construire le projet, puis ensuite et selon le besoin, pour le mettre en place.

Tous les supports permettent d'apporter de l'information, de faire avancer la réflexion, à un moment ou un autre. Il n'y a donc pas de supports à privilégier *a priori*. Ils ont des buts différents et interviennent à des moments divers de la réflexion. L'intérêt est donc bien de les combiner de manière souple dans les actions proposées aux élèves.



3

En conclusion, sept propositions pour l'action

Sur les messages de communication à diffuser :

1. Valoriser l'élevage : On a vu dans les enquêtes que les éleveurs se comparent souvent aux systèmes sans élevage, et ce de manière négative. Ce constat met en avant un besoin ressenti **de valoriser l'élevage en général**, de conforter les éleveurs dans leur situation. Il apparaît donc important de communiquer sur le métier d'éleveur en Picardie, son importance et son rôle, ce qui par ailleurs légitimera d'autant plus l'action. Ce sera fait en intégrant par exemple ce thème dans le plan de communication du programme Vivre l'Elevage en Picardie, en parallèle du thème travail.

2. Aborder les différents aspects du travail : Il paraît nécessaire dans le cadre d'une action régionale de bien clarifier le champ d'action d'une thématique de conseil travail, afin de toucher un plus large public d'éleveurs. Il faut donc insister sur tous les types de problèmes identifiés, qui sont autant de leviers sur lesquels il est possible d'agir. Il faudrait particulièrement être vigilant à bien clarifier les points suivants dans les messages de sensibilisation véhiculés à la fois par les supports de communication (articles, journées portes ouvertes), mais aussi de manière directe par les prescripteurs :

- › **agir sur le travail, ce n'est pas qu'agir sur la main-d'œuvre : de nombreuses solutions existent.** Ce n'est pas la solution unique pour améliorer sa situation ;
- › **agir sur le travail, ce n'est pas qu'agir pour avoir plus de temps libre, de loisirs : on s'intéresse aussi à l'efficacité, à la pénibilité, aux relations humaines...** D'autres thèmes sont traités, lesquels montrent la diversité possible (pénibilité, organisation à plusieurs, ...) ;
- › **agir sur le travail est possible sans pénaliser le revenu : des solutions existent sans investissements lourds, sans baisses de production...** La perception d'une balance travail/revenu est assez forte, or il n'y a pas forcément de

contrepartie économique à agir sur le thème du travail. Il existe des solutions qui n'entraînent pas de coûts supplémentaires, ni de baisse de revenu.

3. Identifier des marges de manœuvre pour montrer qu'il est possible d'agir : La mise en évidence de marges de manœuvre joue sur le sentiment de possibilité d'agir. Il faut argumenter, par rapport à chaque problématique citée plus haut, sur le fait qu'il existe des marges de manœuvre. C'est un élément à prendre en compte pour la construction des messages de sensibilisation. Il faut aussi prendre en compte la diversité des perceptions : certains n'ont aussi pas d'attentes vis-à-vis du travail.

4. Construire un plan de communication sur le thème du travail en région : Il faut donner une cohérence à ces différents objectifs, construire des messages et réfléchir à leur diffusion (Qui ? Quand ? Comment ?). Un plan de communication global est à construire sur les sujets du travail et du métier. Ce travail sera entrepris par le groupe sensibilisation sur le travail du plan d'action régional Vivre l'Elevage en Picardie.

Sur la démarche d'accompagnement à mettre en œuvre et les outils à mobiliser :

5. Prendre en compte le contexte géographique de l'exploitation : Les enquêtes ont montré que l'environnement de l'exploitation influence la perception par l'éleveur de sa situation et sa projection dans l'avenir. C'est donc un élément à intégrer dans l'analyse d'une situation et dans la construction d'un projet. C'est donc une question qui sera concrètement insérée dans la réflexion d'accompagnement, dans un outil d'approche de la situation de travail sur l'exploitation par exemple.

6. Construire et mettre en oeuvre une démarche d'accompagnement flexible et modulable :

La diversité des situations et des attentes des éleveurs, les divers degrés d'avancement dans la réflexion montrent la nécessité d'avoir une démarche d'accompagnement suffisamment flexible pour y répondre. Les outils mobilisables doivent être suffisamment diversifiés dans les formes et les méthodes utilisées pour permettre de répondre à un maximum d'attentes, sans "passages obligés". La sensibilisation mise en œuvre, le "bruit de fond travail" créé, il faut pouvoir mobiliser des outils d'expression des aspirations, permettant d'aborder le sujet une première fois sur les exploitations, et de définir quel type d'accompagnement mettre en œuvre. Il faut également disposer d'outils permettant d'approfondir l'analyse de la problématique, de simuler les impacts de changements lourds, de traiter des aspects thématiques (pénibilité, accompagnement des associations, salariat, installation, etc.). Enfin, il faut connaître la diversité des solutions possibles et leurs conditions de mise en œuvre, et pouvoir faire appel aux personnes ressources appropriées en région quand

nécessaire. Ces objectifs permettent de faire le lien entre les sorties des différents groupes d'action (groupes issus de l'axe travail du plan d'action Vivre l'Elevage en Picardie) et guident les actions du groupe dédié à la construction de ces outils.

7. Mettre en place un réseau d'acteurs identifiés, relais sur le travail :

C'est un sujet que les agriculteurs n'ont pas l'habitude d'aborder. De ce fait, ils identifient mal quels acteurs peuvent les accompagner sur ce point. Il paraît donc nécessaire de former et de mettre en avant un réseau diversifié d'acteurs référents en région, représentant à la fois les différentes filières et un panel des prescripteurs qui sont les interlocuteurs des éleveurs dans les exploitations. Le plan d'action régional Vivre l'Elevage en Picardie paraît être un cadre idéal pour permettre ce genre d'action collaborative.

Ces propositions seront donc incluses dans le plan d'action régional Vivre l'Elevage en Picardie et serviront à orienter les actions prévues sur la thématique travail.

Annexe 1 : Descriptions des enquêtes à la base de ce document

Intitulé de l'action	Type d'enquête (méthodologie, échantillonnage)	Types de systèmes	Types de collectifs de main-d'œuvre	Intérêts et limites de l'enquête
<p>Enquêtes Forum ELC3 juin 2007 (Responsables: D. Rémy, CA 6o, J Machefer, CRAP / GIE Lait-Viande)</p>	<p>Enquête rapide sur la perception des éleveurs sur le thème du travail, à l'aide d'un questionnaire fermé (une quinzaine de questions sur les difficultés rencontrées sur plusieurs dimensions du travail : charge globale, pénibilité, capacité à se libérer...) (144 éleveurs).</p>	<p>Éleveurs laitiers : Systèmes polyculteurs et spécialisés (indifférenciés) Dimension moyenne : 147 ha SAU, 53 VL, 33 ha de prairies permanentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Exploitations individuelles 38 % - Structures à deux unités de main-d'œuvre (couples) : 10 % ; structures sociétaires de transmission (ex : GAEC père- fils) : 14 % ; structures sociétaires avec des associés de même génération : 17 % - Structures à plus de trois unités de main-d'œuvre : 21 %. 	<p>Intérêts : Avoir un aperçu rapide de la perception des éleveurs sur les questions de travail avec un questionnement direct. Permet une quantification de l'importance des différentes préoccupations auprès d'un échantillon assez important d'éleveurs. Limites : Elle ne permet pas de creuser les préoccupations ou les attentes, autrement que de les pointer de manière générale. Public non représentatif de la population des éleveurs laitiers (sujet robot et capacité à se libérer une journée).</p>
<p>Enquête Bilan-Travail dans l'Oise dans le cadre du stage de BTS de Marick Lemoine-Bergerie (2007-2008) (Responsable : C. Beller, CA 6o)</p>	<p>Enquête auprès de 28 éleveurs laitiers sur les temps de travaux, les situations de travail, et quelques résultats sur les attentes. Ces résultats ont été mis en relation avec les résultats de 2 entretiens collectifs réalisés avec une partie des éleveurs qui avaient été enquêtés dans le cadre du stage. Les groupes ont été discriminés selon la typologie des Réseaux d'Élevage régionaux dans le but de voir une éventuelle différence entre les temps de travaux.</p>	<p>Éleveurs laitiers : 4 types de systèmes : - Éleveurs avec maïs : 37 VL, 72 ha de SAU - Polyculteur-éleveur réparties selon 3 groupes de dimension : 37 VL, 91 ha de SAU 50 VL et 100 ha de SAU 68 VL et 231 ha de SAU.</p>	<p>De 1,22 à 3,2 UMO Le type de structuration du collectif de main-d'œuvre n'est pas détaillé.</p>	<p>Intérêt: Mesurer des temps de travaux (travail d'astreinte, travail de saison) et mettre en avant des facteurs explicatifs de leur variabilité entre différents types de systèmes sur des cas concrets régionaux. Limites : les raisons des choix des éleveurs, et de leurs manières de travailler ne sont pas analysées pour expliquer ces différences.</p>
<p>Enquête individuelle (2007 / 2008) (Responsable : M. Gédouin, Agro-Transfert)</p>	<p>Enquête auprès de 20 éleveurs de 3 filières herbivores, donnant des résultats sur les attentes, perceptions, situations de travail des éleveurs et sur leurs attentes et perceptions vis-à-vis du conseil travail, avec réalisation de profils.</p>	<p>Éleveurs bovin lait, bovin et ovin viande - Polyculture élevage en lait : 105 ha SAU, 50 VL, - Polyculture- bovins allaitants / bovins viande : 116 ha SAU, 44 VA . Polyculture-ovins : 160 ha, 425 brebis Lait spécialisés : 81 ha SAU, 57 VL.</p>	<p>8 éleveurs seuls, 5 éleveurs seuls avec salarié, 1 couple, 3 sociétés de transmission, 3 sociétés de pairs.</p>	<p>Intérêt : creuser spécifiquement la diversité des perceptions et des attentes des éleveurs en Picardie vis-à-vis du travail, en lien avec de grandes tendances de situations. Mettre en valeur une typologie d'éleveurs. Limites : pas d'approche des temps de travaux, ni de description très précise des situations de travail (bâtiments, équipements, organisation spatiale).</p>

Intitulé de l'action	Type d'enquête (méthodologie, échantillonnage)	Types de systèmes	Types de collectifs de main-d'œuvre	Intérêts et limites de l'enquête
Entretiens collectifs (2008) (Responsable: F. Kling-Eveillard, Institut de l'Elevage)	9 entretiens collectifs d'éleveurs de 3 filières herbivores regroupant au total 68 éleveurs de 65 exploitations. Elle permet de disposer d'informations sur les perceptions des éleveurs vis-à-vis du thème travail et leurs attentes de conseil.	Éleveurs bovin lait, bovin et ovin viande 25 % de systèmes spécialisés, 75 % de polyculteurs (75 % chez les laitiers, 80 % chez les allaitants et ovins). Les 41 élevages laitiers ont en moyenne 66 VL, les 3 / 4 des élevages ovins ont plus de 200 brebis, 32 élevages engraisent des bœufs ou des taurillons, et il y a 17 élevages allaitants.	21 éleveurs seuls dont 9 avec salarié, 18 couples, 16 associations dont 9 avec salariat, 9 exploitations à 3 UMO et plus.	Intérêt : Apport d'informations sur la perception des éleveurs vis-à-vis du thème travail et d'information sur leurs attentes vis-à-vis du conseil. Limites : la situation de travail et les temps de travaux ne sont pas analysés.
Enquête main-d'œuvre dans les systèmes laitiers (2008) (Responsable : E. Béguin, Institut de l'Elevage)	Description de la main-d'œuvre, de la répartition des tâches et perception de l'organisation du travail par des conseillers du Contrôle Laitier (350 exploitations laitières).	Systèmes laitiers en moyenne plus grands que la moyenne régionale : 51 VL (contre 43), 121 ha de SAU (contre 105), quota moyen de 384 000 l (contre 290 000l).	- 133 exploitants individuels dont 52 avec salarié - 100 couples dont 27 avec salarié 121 associations (7 associations de tiers) dont 32 avec salariés.	Intérêts : Permet d'avoir une quantification et une description des collectifs de main-d'œuvre présents dans les systèmes laitiers. Elaboration d'une typologie en matière d'organisation (répartition des tâches) Limites : c'est une remontée à dire d'experts : c'est la vision des techniciens sur ces élevages, et c'est donc limité par ce qu'ils en connaissent.

Annexe 2 : Tailles et statuts juridiques des exploitations d'élevage

A titre de comparaison, voici des données correspondant aux moyennes régionales pour les critères de description des échantillons donnés. Pour le type de main-d'œuvre, la donnée n'est pas disponible. La donnée qui s'en approche le plus est celle du type de structure (cf tableaux 2 et 3).

Tableau 2 : Quelques données moyennes régionales. Source : Agreste-PACAGE 2006, traitements Institut de l'Elevage

Type de système	PE* + Lait	Spécialisé Lait	PE + Viande (ovin)	PE + Viande (bovin)
Nombre d'exploitations	2 580	666	485	1 312
SAU	111	71	107	129
SFP	39	63	21	31
SFP en % de la SAU	35 %	85 %	20 %	24 %
Droits à produire	Quota : 278 400	Quota : 281 300	Brebis : 96	PMTVA : 36

* PE : Polyculture-élevage.

Tableau 3 : Répartition des exploitations de Picardie par statut juridique.
Source : Observatoire de l'élevage herbivore en Picardie, 2007

	Individuel	EARL	GAEC	Autres statuts
Systèmes laitiers	52 %	24 %	21 %	5 %
Systèmes allaitants	64 %	23 %	7 %	6 %
Systèmes engraisseurs	58 %	25 %	9 %	8 %

Annexe 3 : Description des collectifs de main-d'œuvre dans les exploitations laitières

Nombre de personnes et d'UTA par type de main-d'œuvre
(Beguin, E., 2008. Enquête sur la main-d'œuvre des exploitations laitières de Picardie. Institut de l'Elevage)

	Nb personne	NB UTA totaux	Nb chef	UTA chef	Nb salarié	UTA salarié (*)	Nb bénévole	UTA bénévole (*)
(1) Exploitant seul	1,87	1,68	1,00	1,00	0,3	0,25 (0,83)	0,5	0,43 (0,74)
(2) Couple	2,29	1,98	1,79	1,61	0,18	0,15 (0,86)	0,32	0,21 (0,66)
(3) Associés	2,92	2,76	2,28	2,19	0,36	0,41 (1,15)	0,28	0,16 (0,57)

(*) UTA si présent



PICARDIE

LA RÉGION



Lancé en 2007, le plan d'action régional "Vivre l'Élevage en Picardie" est le fruit d'une mobilisation du Conseil Régional de Picardie et de l'ensemble des acteurs de la filière. Il a pour but de promouvoir l'élevage en région, un élevage qui favorise l'emploi, la création de valeur ajoutée et l'aménagement du territoire. Il s'articule autour de trois grands axes d'action : herbe et autonomie, travail et qualité de vie, valorisation des filières viande.

L'axe "travail et qualité de vie" a pour objectif de répondre aux aspirations des éleveurs et de leur permettre de concilier leur activité d'élevage et l'ensemble de leurs activités professionnelles et privées. Les actions mises en place visent donc à leur donner les moyens d'agir sur le travail au sein de leur exploitation ; et de permettre aux prescripteurs de les accompagner dans ces choix, et dans la mise en place concrète de solutions.

Contacts :

Agro-Transfert, Ressources et Territoires

Maëlle Gédouin : tel 03 22 85 75 82

Chambre d'agriculture de la Somme

Rémy Hannequin : tél : 03 22 20 67 37

Chambre d'agriculture de l'Oise

Dominique Rémy : tél : 03 44 11 44 64

Chambre d'agriculture de l'Aisne

Sébastien Juliac : tél : 03 23 22 50 62

ELC3

Louis Bruneel : tél : 03 22 90 14 13

GIE Lait-viande Nord-Picardie

Jocelyne Machefer : tél : 03 22 33 69 36

Institut de l'Élevage

Emmanuel Béguin : tel 03 22 33 69 43

Pour en savoir plus :

BEGUIN, E., GALAN, F. 2006. Etude prospective sur l'élevage bovin et ovin de Picardie. Service Actions Régionales Nord-Ouest, Institut de l'Élevage, Collection Résultats. 108 p.

BEGUIN, E., 2008. Composition et organisation des collectifs de travail des exploitations laitières de Picardie. Institut de l'Élevage, 32p.+annexes

GEDOUIN, M., 2008. Attentes, situations, perceptions du travail par les éleveurs : état des lieux en Picardie. Agro-Transfert, Ressources et Territoires, 46 p. + annexes.

KLING-EVEILLARD, F., 2008. Les éleveurs de Picardie nous parlent de leur travail. Compte-rendu de 9 entretiens collectifs d'éleveurs. Institut de l'Élevage, 41 p. + annexes.

LEMOINE-BERGERIE, M., 2008. Le travail dans les élevages laitiers de l'Oise. Chambre d'Agriculture de l'Oise, Rapport de stage de BTS, 43 p. + annexes.

REMY, D., MACHEFER, J., 2008. Le travail en élevage : perceptions des éleveurs et souhaits d'amélioration lors du forum de juin 2007. Chambres d'Agriculture de Picardie, 2p.

Rédaction : Maëlle GEDOUIN - Agro-Transfert, Ressources et Territoires

Relecteurs : Emmanuel BEGUIN, Florence KLING - Institut de l'Élevage.

Maquette : Corinne MAIGRET - Institut de l'Élevage.

Crédit photos : Chambres d'agriculture, Institut de l'Élevage, CRAPL/IE.

ISBN n° 978-2-84148-515-4 - Réf. Institut 26 08 51 019

Novembre 2008

