

Séminaire

"Vers le RMT Travail 3^e génération"

Mars 2018

à Paris



Résultats 2014-2018
Perspectives 2020-2024



| | |
|--|-----------|
| Introduction | 3 |
| Le travail est un enjeu d'attractivité et de dynamisation des filières | 3 |
| Les acquis du programme du RMT Travail en Elevage deuxième génération | 4 |
| Axe ATTRACTIVITÉ des métiers de l'élevage | 4 |
| Axe ÉLEVAGE DE PRÉCISION et travail..... | 6 |
| Axe SANTÉ au travail des éleveurs | 8 |
| Axe DURABILITÉ SOCIALE des exploitations d'élevage dans leur territoire | 10 |
| International Association on Work in Agriculture | 12 |
| Travail et transition agro-écologique en production végétale..... | 12 |
| Le contenu du RMT Travail en Elevage troisième génération..... | 13 |
| Atelier 1 : Les différentes formes d'organisation du travail | 13 |
| Atelier 2 : Les relations sociales et sociétales | 17 |
| Atelier 3 : Le travail en pratique | 22 |
| Atelier 4 : L'organisation collective du travail dans les territoires | 28 |
| Conclusions | 33 |
| <i>Lorsqu'on est bien dans ses bottes, on est bien avec ses bêtes</i> | <i>33</i> |
| <i>Le RMT Travail doit être plus ambitieux</i> | <i>34</i> |
| L'avenir du RMT | 34 |
| Annexes | 35 |
| Programme du séminaire | 35 |
| Liste des participants..... | 36 |

Le travail est un enjeu d'attractivité et de dynamisation des filières

Anne-Charlotte Dockès, Responsable du département METIS (Métiers d'Élevage, Transfert, Impact et Société) à l'Institut de l'Élevage

Les RMT sont parfaitement en phase avec l'Institut de l'Élevage pour deux raisons :

- *nous avons pour objectif d'être source de fédération et de synergie entre organismes des filières de l'élevage, et les RMT sont par nature partenariaux tout comme les projets qui en sont issus,*
- *notre impact doit être renforcé, et les RMT qui associent la recherche, la formation, le développement sont un moyen de partager le plus possible les ressources, les résultats, la connaissance, au service du plus grand nombre.*

L'astreinte est propre à l'élevage, mais la question du travail est transversale à toutes les productions agricoles. Une ouverture aux systèmes avec des cultures est donc envisagée.

Le RMT Travail est transfrontalier avec la Belgique et nous avons comme perspective d'être présent au niveau européen. Les projets de l'Association internationale sur le travail en agriculture (IAWA) seront également exposés. Renforcer les échanges scientifiques et techniques à l'international est un enjeu fort.

Des mots-clés comme *transversalité, multi acteurs, multi filières, multi régions, Europe et international* sont partagés par l'Institut de l'Élevage et les RMT.

Les RMT et notre vision de l'innovation coïncident, nos démarches de recherche sont toujours co-construites au sein de réseaux d'acteurs. Les démarches "bottom up" et "top down" peuvent fonctionner ensemble et de manière transversale.

La question du travail plus que jamais d'actualité

Le contexte se transforme en permanence (agrandissement, digital, relations avec la société, partage de la valeur ajoutée au sein de chaque filière) et les aspirations des éleveurs sont économiques mais aussi sociales. Le travail est une thématique à laquelle la recherche, le développement et la formation consacrent relativement peu de moyens, qui n'est pas souvent prioritaire.

Le travail est un sujet multifacette, intime, tabou, donc complexe à aborder

Tous les éleveurs n'ont pas envie de parler de leurs rapports au travail et certains pensent que personne n'est en mesure de les aider.

Le travail engage le corps, sa santé, la personnalité ; et en agriculture la vie familiale, personnelle et la vie professionnelle sont très imbriquées. Le travail participe en outre à la construction des identités personnelles et professionnelles et à l'attractivité des métiers.

L'éleveur travaille à la fois avec du matériel (machines, bâtiments, équipements ...) et du vivant (végétaux, animaux, humains ...)

Progresser sur les questions de travail exige des méthodes de R/D/F qui englobent un grand nombre de questions, de disciplines et qui de plus doivent être participatives. Les réseaux (internationaux de chercheurs, locaux d'éleveurs, territoriaux d'acteurs et "les réseaux sociaux") doivent être largement mobilisés.

Trois générations de RMT

La 1^{ère} génération était centrée sur les références issues de Bilan Travail et le Conseil travail.

Le programme de la deuxième génération est structuré autour de quatre axes (Attractivité des métiers, Durabilité Sociale, Santé au travail, Élevage de précision) dont les comptes rendus d'activités vont être présentés.

Le contenu du RMT de 3^é génération que nous devons construire, constitue l'objet des Ateliers de cet après-midi.

[Cf. diaporama d'introduction "Travail en élevage : un enjeu d'attractivité et de dynamisation des filières"](#)

Axe ATTRACTIVITÉ des métiers de l'élevage

Céline Collet (Chambre d'agriculture de Normandie) et Sandie Boudet (Institut de l'Elevage)

Enjeux : la faible attractivité des métiers

517 000 personnes (Agreste et MSA, 2013) travaillent dans le secteur de l'élevage (bovin, caprin, ovin, porcin, volailles et lapins) et les besoins en main-d'œuvre sont croissants. La restructuration des exploitations et les départs en retraite ont entraîné une hausse de plus de 50 % du nombre de salariés et de plus de 35 % du nombre d'heures de travail entre 2005 et 2015 (Lang *et al.*, 2015).

Cette dynamique se heurte à la pénurie de candidats pour répondre aux propositions d'emploi en élevage. Plusieurs raisons sont invoquées :

- la nature des activités réalisées, leur sens et leur impact aussi,
- les conditions de travail (pénibilité, horaire, temps de travail, environnement, ambiance, culture...),
- la rémunération,
- les perspectives de carrière et l'employabilité,
- l'image et la réputation,
- les conditions d'accès au métier d'éleveur (lourdeur du capital à reprendre, accès au foncier,...).

Certains de ces critères ont été étudiés pour comprendre de quelles façons ils déterminent les processus d'orientation et pour identifier les leviers permettant de ré-enchanter les métiers de l'élevage, tant auprès des jeunes que du grand public.

Résultats : la représentation du métier

Le premier public enquêté était des collégiens et lycéens en Hauts de France, Auvergne, Bretagne et Normandie de 2010 à 2016. Les principales idées reçues concernent les conditions de travail et de revenus en faisant état d'un métier "*dur physiquement*", qui laisse "*peu de temps libre*", dont les conditions de vie sont rudes et "*avec des faibles revenus*". Les jeunes considèrent la formation en agriculture, à l'instar d'autres filières professionnelles, comme une voie par défaut "*le lycée agricole c'est pour les nuls qui ne veulent pas redoubler*".

Les chefs d'entreprise eux reconnaissent la formation professionnelle comme une voie d'excellence et pourtant l'embauche d'apprentis recule, les employeurs évoquant des contraintes réglementaires, des difficultés financières ou le manque de temps pour les former.

Les représentations des métiers sont largement alimentées par l'histoire personnelle des jeunes. La présence d'un parent ou aïeul agriculteur, la proximité avec le monde agricole, les représentations du cercle familial ou éducatif, les lobbies anti-élevages et leurs images chocs, les médias et les réseaux sociaux sont déterminants dans la construction (volatile) des représentations.

Perspectives : la communication, principal outil

- Activer différents leviers

De la production de connaissances à la communication, tout est à considérer pour agir sur les composantes de l'attractivité :

- mieux connaître les représentations pour adapter les argumentaires et la communication sur les métiers,
- identifier les personnes influentes dans les processus d'orientation pour les former ou les épauler avec des "réseaux d'ambassadeurs métiers" (cf. expériences en Picardie, Normandie),
- répertorier les outils d'information et d'orientation attractifs auprès des jeunes et les adapter à l'agriculture,
- structurer les actions et les rendre plus visibles,
- capitaliser sur les facteurs de réussite et d'échec suite aux actions de promotions et d'accompagnement vers le métier.

- Moderniser les outils de communication

Les outils virtuels et les réseaux sociaux sont au cœur de la nouvelle stratégie de communication auprès des jeunes. La possibilité d'immerger des publics dans des fermes modélisées en 3D est un moyen adéquat pour concrétiser le travail agricole et faciliter l'accès à l'information aux citoyens pour qui se rendre sur une ferme pédagogique est impossible. L'usage même de nouvelles technologies pour communiquer sur les métiers contribue à casser les représentations désuètes et à capter l'intérêt des jeunes. De plus, le développement des réseaux sociaux apporte une fenêtre sur la vie réelle des éleveurs avec des témoignages concrets, des photos et vidéos réelles. Aujourd'hui des communautés d'agriculteurs échangent sur des leurs pratiques et font connaître leur métier auprès de leur famille, amis, voisins.

- Communiquer d'une seule voix

L'artisanat a réussi à communiquer efficacement et en fédérant toutes ses filières. En agriculture, l'interconnaissance des acteurs et la convergence des actions est à conduire sur le long terme.

La plate-forme www.devenir-eleveur.com vise à fédérer les filières d'élevage, à faire converger leurs actions et à porter un message commun positif. Le site comptabilise, 17 mois après sa mise en ligne, 17 400 utilisateurs différents qui ont consulté 64 200 pages au total. La page Facebook comptabilise 4 200 abonnés et le compte Twitter 830.



De nouvelles initiatives se mettent également en place pour communiquer auprès des citoyens sur les pratiques des éleveurs telles que la création de démarches de responsabilités sociétales (RSE) par les filières. La révision, par exemple, de la Charte des Bonnes Pratiques d'Elevage (démarche d'amélioration continue des pratiques en élevage bovin, créée en 1999) intégrant des volets traçabilité, bien-être, alimentation et santé animale, environnement et durabilité sociale et notamment des indicateurs pour communiquer sur les progrès permanents réalisés par les professionnels de l'élevage.

Lang A., Dupraz P., Tregaro Y., Rosner M., 2015. Les emplois liés à l'élevage français. GIS Elevage demain. Rapport final.

[Cf. diaporama "Le numérique au service de l'attractivité des métiers"](#)

Axe ÉLEVAGE DE PRÉCISION et travail

Nathalie Hostiou (INRA) et Jocelyn Fagon (Institut de l'Elevage)

Enjeux : maîtriser les nouvelles technologies

Les principales raisons pour lesquelles les éleveurs optent pour l'élevage de précision, parfois même avant les questions économiques, sont le souhait d'augmenter la productivité du travail et d'améliorer leur qualité de vie (de Koning, 2010). Ces technologies sont souvent présentées comme des atouts, mais les conséquences sur la durée et les autres dimensions du travail de l'éleveur restent à ce jour peu connues.

Résultats : un bilan d'utilisation largement favorable

Les nouvelles technologies permettent de gagner du temps (Billon et Pomiès 2006 ; Rodenburg 2012 ; Ait-Saidi *et al.*, 2014), qui est réinvesti dans des tâches de production (agrandissement des ateliers), de pilotage de l'exploitation (surveillance des animaux), ou dans des activités privées (Fleuret et Marlet, 2014). Toutefois, les gains de temps sont variables selon l'état des équipements initiaux et parfois difficiles à estimer quand il s'agit de quantifier le temps pour les observations et/ou la prise de décision. De nouvelles tâches inhérentes à l'introduction des automates et du numérique dans les exploitations apparaissent, diminuant parfois les gains de temps observés (Hostiou *et al.*, 2017).

Les éleveurs apprécient surtout la souplesse dont ils disposent pour organiser leur journée et modifier les horaires de travail. Ils peuvent ainsi adapter l'agencement des travaux tout au long de la journée, notamment à leur vie familiale (Butler *et al.*, 2012; Schewe et Stuart, 2015). La nature du travail est également modifiée : certaines tâches disparaissent (traite, pesée des volailles) alors que d'autres apparaissent (consultation de données sur ordinateur, maintenance des outils, ...).

Les automates parfois couplés aux capteurs remplacent l'éleveur pour la réalisation de tâches pénibles et sont donc un atout pour la santé physique des travailleurs. Les technologies de précision peuvent réduire le stress en aidant à anticiper des événements physiologiques ou sanitaires parfois peu visibles (température, etc.) pour l'œil humain (Allain *et al.*, 2016). Cependant la charge mentale peut être accrue pour gérer les alarmes (établir des priorités pour décider à quel moment intervenir) (Hostiou *et al.*, 2017), pâtir du manque de compétences pour réparer les pannes, disposer de main-d'œuvre qualifiée pour gérer ces outils lors de remplacements, réceptionner les informations.

Pour des éleveurs, la maîtrise des nouvelles technologies est vécue comme une nouvelle facette d'un métier devenu plus technique et moderne, plaisant et davantage en phase avec les autres professions (Kling-Eveillard *et al.*, 2017).

La production de données nouvelles, instantanées et facilement accessibles, sur les paramètres biologiques et les comportements des animaux, peut modifier le regard de l'éleveur et ses observations directes (Hostiou *et al.*, 2017). Le développement de tâches en lien avec l'ordinateur, les nouvelles technologies, les équipements et les automates, peut impacter le vécu quotidien de l'éleveur, la représentation de son métier et sa satisfaction ou insatisfaction (Cornou, 2009). Certains évoquent le sentiment d'être "*plus éleveur*" grâce à des activités où eux-mêmes et les animaux sont moins contraints et donc la relation homme-animal améliorée (Kling-Eveillard *et al.*, 2018).

L'amélioration des conditions de travail et la connectivité du métier d'éleveur le rendent plus attractif pour les jeunes générations, sous réserve de garder un recul suffisant avec ces outils "*qui ne font pas tout*" et à conserver toute son importance à l'œil et au ressenti de l'éleveur.

Perspectives : former les éleveurs et les conseillers

Il existe cependant un risque de perte d'autonomie des éleveurs qui (à cause d'une confiance totale dans les réponses renvoyées par les algorithmes de traitement) n'auraient plus de regards critiques sur ces données, ou bien réduiraient leur capacité d'observer leurs animaux et perdraient leurs liens avec eux.

De nouvelles compétences restent à acquérir pour les éleveurs et les autres travailleurs de l'exploitation. Les besoins en formation initiale et continue sont importants et concernent aussi des acteurs de l'élevage tels les conseillers et vétérinaires.

Pour accompagner les transformations du métier, des outils sont à construire destinés aux conseillers (grilles d'analyse des outils sur la dimension travail, tutoriels de prise en main des outils, plates-formes d'échanges d'expériences conseillers-éleveurs).

Ait-Saidi A., Caja G., Salama A.A.K., Carné S., 2014. Implementing electronic identification for performance recording in sheep: Manual versus semiautomatic and automatic recording systems in dairy and meat farms. *J. Dairy Sci.*, 97, 7505-14.

Allain C., Chanvallon A., Courties R., Billon D., Bareille N., 2016. Technical, economic and sociological impacts of an automated estrus detection system for dairy cows. In Kamphuis C., and Steeneveld W., (eds). *Precision dairy farming*, 21-23 June 2016, Wageningen Academic Publishers, 451-456.

Billon P., Pomiès D., 2006. Le point sur la robotisation de la traite 15 ans après l'apparition des premiers systèmes dans les fermes in : *Actes des 13e Rencontres Recherches Ruminants*, Paris : Inra ; Institut de l'Élevage, 143-150.

Butler D., Holloway L., Bear C., 2012. The impact of technological change in dairy farming: robotic milking systems and the changing role of the stockperson. *Royal Agricultural Society of England /research and development* 173, 1-6.

Cornou C., 2009. Automation Systems for Farm Animals: Potential Impacts on the Human–Animal Relationship and on Animal Welfare. *Anthrozoös* 22 (3):213-220

De Koning C.J.A.M., 2010. Automatic milking—common practice on dairy farms. In: *Proceedings of the First North American Conference on precision dairy management*, March 2010, Toronto, Canada, 52-67, <http://www.precisiondairy.com/proceedings/s3dekoning.pdf>.

Fleuret M., Marlet A., 2014. De la salle de traite au robot. *Quels impacts ? Terra*, 23 – 29.

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

Kling-Eveillard F, Hostiou N., Ganis E., 2017. The effects of PLF on human animal relation-ship on farm. 8th European Conference on Precision Livestock Farming (ECPLF), Nantes, France.

Kling-Eveillard, F., N. Hostiou, E. Ganis, A. Philibert, V. Courboulay and Y. Ramonet 2018. L'élevage de précision, quels changements dans la relation homme-animal et la représentation de leur métier par les éleveurs ? *Journées de la recherche porcine*. Paris: 4.

Rodenburg J., 2012. The impact of robotic milking quality, cow comfort and labor issues. In: *Proceedings of the 2012 national mastitis council annual meeting*, <http://www.dairylogix.com/Document-0.pdf>.

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

[Cf. diaporama "Elevage de précision, incidences et usages sur le travail et le métier"](#)

Axe SANTÉ au travail des éleveurs

Gabrielle Sicard (InterAfocg) et Thierry Bellec (Chambre d'agriculture de Bretagne)

Enjeux : des conditions de vie au travail acceptables

La santé est définie par l'OMS (2016), comme un "état de bien-être complet, tant physique que mental ou social, qui ne se réduit pas à l'absence de maladie ou d'infirmité". Le travail des éleveurs se transforme. La pénibilité physique tend à diminuer grâce à la mécanisation, l'automatisation ou de nouvelles formes d'organisation collective ; mais la pénibilité mentale augmente, en lien avec l'accroissement des troupeaux, la démultiplication des tâches, l'incertitude du contexte politico-économique, les demandes des filières et les pressions sociétales. L'enjeu pour les éleveurs est d'exercer un métier (dans des conditions qu'ils définissent comme acceptables), avec une dégradation limitée de leur santé et qui contribue à leur épanouissement et à la pérennité de leur activité.

Résultats : une prévention primaire et collective

- **La santé des éleveurs au travail dans les formations agricoles**

Ce projet a été conduit par des étudiants en parcours ingénieur à AgroSup Dijon (2017). L'analyse des référentiels de formations préparant aux métiers de l'élevage a été combinée avec des entretiens auprès d'enseignants. Ceux-ci traitent eux-mêmes des questions de santé physique, notamment lors des travaux pratiques et des stages en entreprise agricole ; ils s'appuient souvent sur leur propre expérience et sur l'actualité pour étayer les cours. A l'inverse, les enseignants ne s'estiment pas légitimes pour aborder la santé mentale et font généralement appel à des personnes extérieures par exemple de la MSA. Les étudiants semblent réceptifs à cette thématique "santé au travail", avec toutefois une variabilité liée à l'âge ("sentiment d'invincibilité" des plus jeunes).

- **AIR Eleveur**

Ce projet Cas Dar, piloté par les Chambres de Bretagne, étudie l'exposition des travailleurs (éleveurs et salariés) à l'ammoniac et aux particules fines dans les élevages de porc et de poulets de chair. Les 200 entretiens menés mettent en évidence trois attitudes quant à la perception du risque respiratoire par les travailleurs. Certains sont dans le déni du risque, d'autres ont conscience du risque mais ne modifient que rarement leurs pratiques et enfin d'autres encore agissent pour se protéger, notamment lorsqu'ils sont directement confrontés à des symptômes ou à la maladie. Le port d'équipements de protection individuelle (EPI) respiratoire est peu observé car la gêne ressentie semble trop importante.

- **Et Si On Parlait Travail**

La démarche "ESOPT" menée par la Caisse Centrale de Mutualité Sociale Agricole (CCMSA), en collaboration avec le réseau TRAME, vise à prévenir les risques psycho-sociaux (RPS) pour aider les exploitants à mieux percevoir les liens entre le travail et la santé, développer leur activité en conjuguant santé et performance et trouver de nouvelles manières de faire. La démarche s'appuie sur des études ergonomiques de quatre exploitations. En 2016, 23 MSA ont organisé des réunions débat qui ont réuni 459 exploitants. L'expérience est reconduite pendant toute la durée du Plan Santé Sécurité au Travail soit jusqu'en 2020.

- **La santé au travail, l'affaire de tous**

Des entretiens avec des spécialistes de l'élevage (chambres, centres de gestion, vétérinaires, instituts techniques, INRA, Trame, médecins, infirmiers et conseillers en prévention MSA) ont été menés par les membres de l'Axe Santé du RMT pour connaître leur perception sur la santé au travail des éleveurs, les évolutions qu'ils perçoivent et la façon dont ils la prennent en compte dans leurs actions et leurs métiers.

Plusieurs catégories de facteurs protecteurs ont été mises en évidence, certains internes à l'entreprise (l'éleveur, le salarié, l'organisation du travail, la mécanisation, l'automatisation, la relation homme-animal), d'autres aux réseaux professionnels et d'autres encore à la formation, à l'accompagnement technique, aux aides financières. L'ensemble concourt à considérer la santé au travail comme un critère de la performance des exploitations.

Perspectives : prendre davantage soin de soi

Le système français et particulièrement celui de l'agriculture, très marqué par la réparation, doit s'orienter vers plus de prévention primaire et collective. Pour cela, il est nécessaire de considérer la santé comme une ressource à prendre en compte dans le développement et la pérennité de l'entreprise.

Cela renvoie à différents aspects du travail de l'éleveur :

- comment garder la maîtrise de son activité dans un environnement très évolutif (agrandissement des exploitations, accélération des rythmes, automatisation...), source d'accroissement de la charge mentale et susceptible d'altérer la santé des éleveurs ?
- comment préserver le sens d'un métier marqué par une complexification des tâches, exigeant des compétences plurielles (Voisin J., Tourne M. 2015) ?
- comment, face à une société devenue plus critique, prendre du recul et parvenir à gérer une image contrastée d'un métier associé à la fois à une pollution-dégradation de l'environnement, à la maltraitance animale et aussi à une forme d'autonomie de décision dans son exercice, source d'épanouissement personnel (Zawieja et Guarnieri, 2014) ?

Ces controverses autour du métier d'éleveur révèlent plus fortement leurs besoins de reconnaissance et de valorisation d'autant plus prégnants dans un contexte d'incertitude économique et de plus grande solitude dans l'exercice de leur fonction.

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

La formation doit évoluer et se nourrir par le développement d'une recherche pluridisciplinaire associant sociologie, ergonomie, économie, technique. Il apparaît nécessaire de "penser santé" dans la mise en œuvre de démarches prospectives, par exemple d'intégrer la docilité des animaux dans les programmes d'amélioration génétique ou dans le conseil technique, de prendre en compte des critères sur la satisfaction au travail dans la définition des projets, d'évaluer l'impact du stress.

Une approche participative, à travers la mise en œuvre d'espaces d'échanges avec les réseaux de proximité et l'appui d'élus MSA renforcerait le lien entre société et agriculteurs. En parallèle, un travail de fond est à réaliser pour objectiver et revaloriser l'image du métier d'éleveur, y compris auprès des professionnels de santé.

Enfin, en filigrane, une attention toute particulière doit être portée à la posture de l'éleveur vis-à-vis de sa propre santé, afin d'augmenter sa volonté de "*prendre soin de soi*".

Agro Sup Dijon, 2017. Intégration de la Santé au travail dans les formations des futurs éleveurs.

Organisation Mondiale de la Santé, 2016. La santé mentale : renforcer notre action. Aide-mémoire.

Voisin J., Tourne M. 2015. Comprendre le métier d'exploitant agricole pour prévenir les risques d'atteinte à la santé, 4^e rencontres nationales travail en élevage, RMT travail en élevage, 5 et 6 Novembre 2015 à Dijon, 8p

Zawieja P., Guarnieri F., 2014. Dictionnaire des risques psycho-sociaux. Editions du Seuil, 888 p.

[Cf. diaporama : "La santé au travail en 5 questions"](#)

Axe DURABILITÉ SOCIALE des exploitations d'élevage dans leur territoire

Sylvie Cournut (VetAgro Sup) et Sophie Chauvat (Institut de l'Elevage)

Enjeux : un volet de la durabilité difficile à prendre en compte

La dimension sociale de la durabilité reste nettement moins documentée que l'économique et l'environnementale dans les opérations de recherche, dans les démarches de conseil et dans l'enseignement (Lebacqz *et al.*, 2013 ; Vilain *et al.*, 2008).

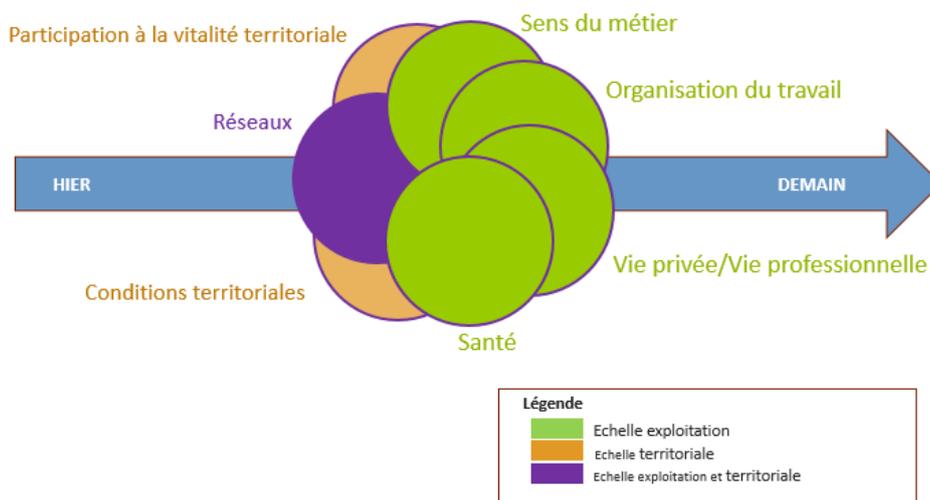
La durabilité sociale est un concept large (Bacon *et al.* 2012), chargé de sens (Edvardsson Björnberg *et al.* 2015), touchant à l'intime (Kling *et al.* 2012). La subjectivité, constitutive de la durabilité sociale, rend les approches normatives et évaluatives peu pertinentes. La durabilité sociale est par nature située, construite socialement et culturellement dans un contexte donné (Duru *et al.*, 2017) à un moment donné (Boogard *et al.*, 2011).

Résultats : les différents volets de la durabilité sociale

Dans le cadre du programme SOCIEL, nous avons co-construit avec des éleveurs et des acteurs territoriaux, un cadre d'analyse avec deux objectifs devant être atteints simultanément par l'exploitation (Godard et Hubert, 2002) : 1) être durable par et pour elle-même et 2) contribuer à la durabilité des territoires dont elle est partie prenante.

Terrier *et al.* (2010) parlent de durabilité restreinte pour le premier point de vue, distinguant celle qui est interne (dépendant des ressources propres à l'exploitation), de celle qui est externe (liée notamment au territoire) et de durabilité étendue pour le deuxième.

Les 7 volets de durabilité sociale des exploitations dans leur territoire



- **Quatre volets à l'échelle de l'exploitation**

- **Sens du métier** : réfère au choix de devenir éleveur, à ce que les éleveurs recherchent dans leur métier et à la reconnaissance qu'ils retirent de leur activité.
- **Organisation du travail** : parle de temps de travail (amplitude, charge et répartition sur l'année) et de son vécu, de l'organisation de la main-d'œuvre, de l'évolution des compétences et des conditions matérielles (foncier, bâtiment et équipements) de l'exercer.
- **Articulation vie privée / vie personnelle** : concerne le cadre de vie, les possibilités de prendre des week-ends, de pouvoir partir en congés.
- **Santé** : traite de bien être psychique et physique et de sécurité au travail.

- **Deux volets à l'échelle territoriale**
 - **Conditions territoriales** soit les infrastructures (routes, train, internet), des services (publics, santé, agricoles) de la dynamique d'emploi (pour le conjoint et aussi pour trouver un salarié).
 - **Participation à la vitalité territoriale** de l'élevage aux emplois directs et induits et aussi à la valorisation d'un patrimoine paysager, architectural et culturel.
- **Un volet à l'intersection durabilité restreinte et durabilité étendue**
 - **Réseaux** renvoie aux liens familiaux, associatifs, professionnels et de voisinage.

Perspectives

- **Temporalité de l'analyse**

S'intéresser à la situation actuelle ne suffit pas, il faut aussi s'interroger sur la dynamique en commençant par l'aptitude de l'exploitation à durer dans le futur. Les différents registres évoluent et modifient leurs interactions, pouvant transformer une situation problématique en un compromis favorable ou l'inverse, comme certaines trajectoires privilégiant l'agrandissement et l'investissement.

Envisager le futur c'est aussi transmettre l'exploitation, ce qui concrétise pour certains la réussite du projet. Pour faire face à l'enjeu de renouvellement des éleveurs, les collectivités territoriales et la profession agricole veulent accroître l'attractivité des métiers de l'élevage, tandis que les opérateurs se projettent déjà sur le moyen terme *"ce qui nous intéresse ce n'est pas d'installer, mais d'avoir des gens qui sont là 10 ans plus tard"*.

- **Prise en compte dans le conseil et la formation**

Lors de nos restitutions, des conseillers parlent du temps nécessaire *"ça ne s'aborde pas comme ça"*, pour rentrer dans la thématique *"qui touche au personnel, à la vie privée"*, demandent des moyens (formation, outils) et des échanges entre les intervenants en exploitations (centre de gestion, laiterie, chambre d'agriculture...). La nécessité d'intégrer un volet social dans la formation des ingénieurs et des techniciens est devenue une évidence et des acteurs territoriaux se préoccupent aussi de la dimension humaine car *"notre vie repose sur les porteurs de projets"*.

L'idée d'un réseau de partage d'expériences avance, une capitalisation et un partage des expériences développement-recherche-formation deviennent envisageables.

Bacon C., Getz C., Kraus S., Montenegro M., Holland K., 2012. The social dimensions of sustainability and change on diversified farming systems. *Ecology and Society* 17(4).

Boogaard B.K., Oosting S.J., Bock B.B., Wiskerke J.S.C., 2011. The sociocultural sustainability of livestock farming: an inquiry into social perceptions of dairy farming. *Animal* 5, 1458–1466.

Duru M., Donnars C., Ryschawy J., Therond O., Dumont B., 2017. La "grange" : un cadre conceptuel pour appréhender les bouquets de services rendus par l'élevage dans les territoires. In : Numéro spécial, L'élevage en Europe : une diversité de services et d'impacts. Dumont B. (Éd). INRA Prod. Anim. 30, 273-284.

Edvardsson Björnberg K., Skogh I.B., Strömberg E., 2015. Integrating social sustainability in engineering education at the KTH Royal Institute of Technology. *International Journal of Sustainability in Higher Education* 16(5): 639-649.

Godard O., Hubert B., 2002. Le développement durable et la recherche scientifique à l'INRA. Rapport intermédiaire de mission, Inra éditions, Paris, 58 p.

Kling-Eveillard F., Cerf M., Chauvat S., Sabatte N., 2012. Le travail, sujet intime et multifacette : premières recommandations pour l'aborder dans le conseil en élevage. In : Numéro spécial, Travail en élevage. INRA Prod. Anim., 25.

Lebacqz T., Baret P.V., Stilmant D., 2013. Sustainability indicators for livestock farming. A review. *Agric. Sust. Dev* 33, 311–327.

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

Vilain L., Boisset K., Girardin P., Guillaumin A., Mouchet C., Viaud P., Zahm F., 2008. La méthode IDEA Indicateurs de durabilité des exploitations agricoles, 3^e édition, Educagri.

[Cf. diaporama "Durabilité sociale des exploitations d'élevage dans leur territoire"](#)

RMT Travail en Élevage 2^e Génération

International Association on Work in Agriculture

Benoît Dedieu et Priscila Malanski (Inra)

[Cf. diaporama : "International Association on Work in Agriculture"](#)

Travail et transition agro-écologique en production végétale

Alexandre Joannon (Inra)

[Cf. diaporama : "Travail et tradition ago-écologique en production végétale"](#)

Atelier 1 : Les différentes formes d'organisation du travail

Introduction

Boris Saenger, éleveur de volailles et Pierre-Yves Fiche, éleveur de porcs

Animation

Jocelyn Fagon (Institut de l'Elevage), Gabrielle Sicard (InterAfocg) et Amélie Turlot (CRA Wallonie)

Participants

Bénédicte Auboin (Chambre d'agriculture Normandie), Laura Barbonnais (Chambre d'agriculture 36), Thierry Bellec (Chambre d'agriculture Bretagne), Benoît Broust (Alicé-Bulletin technique de l'insémination animale), Pascal Bisson (Chambre d'agriculture 79), Jocelyn Fagon, Gérard Servièrre (Institut de l'Elevage), Pierre-Yves Fiche (Eleveur), Alexandre Joannon (INRA UMR BAGAP), Céline Marec (Trame), David Pereira (Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture), Jean-Luc Romejon (Clasel), Boris Saenger (Eleveur), Gabrielle Sicard (InterAfocg), Amélie Turlot (Centre de Recherche Agronomiques de Wallonie), Martine Verger (EILYPS-Organisme de conseil élevage 35), Marthe Vivant (Chambre d'agriculture 41), Isabelle Vuylsteke (Inagro, Belgique).

Introduction

L'objectif de cet atelier est de discuter des différentes façons d'organiser les tâches selon le collectif de travail et les choix de vie des éleveurs. Plus simplement *"qui fait quoi, où, quand et pourquoi ?"*.

Ce thème, déjà étudié depuis la création du RMT Travail en élevage, doit être actualisé au vu de la diversité des projets et des modèles d'exploitations de tailles variées, avec des collectifs de travail aux rôles et statuts différents et des aspirations qui évoluent.

- **Au final, des formes d'organisation qui perdurent, se renouvellent voire qui émergent**

Les deux témoignages d'éleveurs présentés en introduction illustrent deux formes d'organisation.

Ensuite, les participants regroupés par trois ont répondu à la question : *"Quelles sont les formes d'organisation du travail (émergentes ou déjà en place) qu'il serait pertinent d'étudier dans le cadre du RMT Travail en élevage ?"*. Puis les différents post-its ont été regroupés par thème. S'en est suivie une discussion avec l'ensemble des participants autour des enjeux "travail" pertinents, à étudier dans le cadre du futur RMT Travail.

- **Deux témoignages de formes d'organisation du travail**

Boris Saenger, éleveur de volailles dans le Jura

B. Saenger a créé, en 2011, son élevage de volailles *"à partir de rien"*. Depuis, l'exploitation s'est diversifiée en ajoutant un abattoir et un atelier de transformation. Actuellement, l'exploitation s'appuie sur l'équivalent de 3,5 UMO : l'éleveur et 2 CDI (à 30h/semaine) et 2 CDD.

Dès le départ, l'éleveur a souhaité se prémunir vis-à-vis des aléas du personnel, c'est à dire que chacun soit remplaçable sur son activité ou qu'une partie des activités puisse être mise en sommeil le temps de rebondir. Ce principe est facilement applicable sur la partie transformation qui peut soit être supprimée temporairement, soit différée dans le temps (congélation du produit pour transformation ultérieure), soit déléguée pour une période courte (congé, maladie, etc.) à des personnes formées (étudiants, retraités). Par contre, du fait des contraintes, une partie de la production et de la commercialisation sont difficilement différables.

L'éleveur a également réfléchi à une organisation inverse. Lorsque les employés ont fini plus rapidement que prévu les tâches qui leur sont attribuées, ils effectuent une série de travaux "en attente", listés sur un tableau mis à disposition de tous (une "To do list" partagée). Ainsi les salariés s'organisent au mieux et de façon plus autonome, sans avoir besoin de consignes supplémentaires de l'éleveur.

Chaque jour, tout le monde note les temps passés par tâche. Cela permet à l'éleveur :

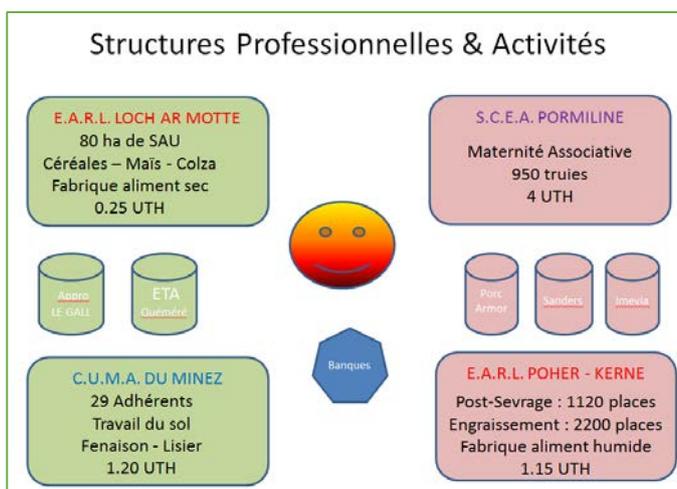
- de calculer pour chaque produit un coût incluant le travail réalisé,
- d'être précis vis-à-vis d'un nouvel employé sur le contenu du poste,
- de pouvoir anticiper l'organisation du travail et éviter les surcharges.

L'éleveur s'efforce d'améliorer de façon permanente le fonctionnement de l'entreprise et le confort de travail. Il a choisi d'investir dans l'humain plus que dans le matériel pour développer l'entreprise, la pérenniser et la rendre transmissible.

Pierre-Yves Fiche : éleveur de porcs et co-gérant d'une maternité collective en Bretagne

Après un BTS Agricole en Gestion et un Master en Commerce International, P.-Y. Fiche a commencé sa carrière comme animateur technique en production porcine puis animateur et organisateur commercial en industrie de la volaille. Depuis 1997, il est agriculteur-éleveur de porc. Ses activités agricoles reposent sur plusieurs structures juridiques. L'Earl Loch Ar Motte pour l'activité culture avec 80 ha de terres (céréales, maïs et colza) et une fabrique d'aliments secs et l'Earl Poher-Kerne pour l'activité élevage, avec 1 120 places pour porcelets en post-sevrage, 2 200 places d'engraissement, associée à du stockage et de la fabrication d'aliment humide. L'approvisionnement en porcelets est effectué auprès de la SCEA PORMILINE, maternité collective de 950 truies dont P-Y Fiche est l'un des trois associés. Il est également membre de la Cuma du Minez.

Du fait de sa formation, de son intérêt pour la gestion et de par sa responsabilité de manager, l'éleveur a représenté dans les 2 figures ci-dessous ses activités, les liens entre structures et les flux d'informations ou de matières.

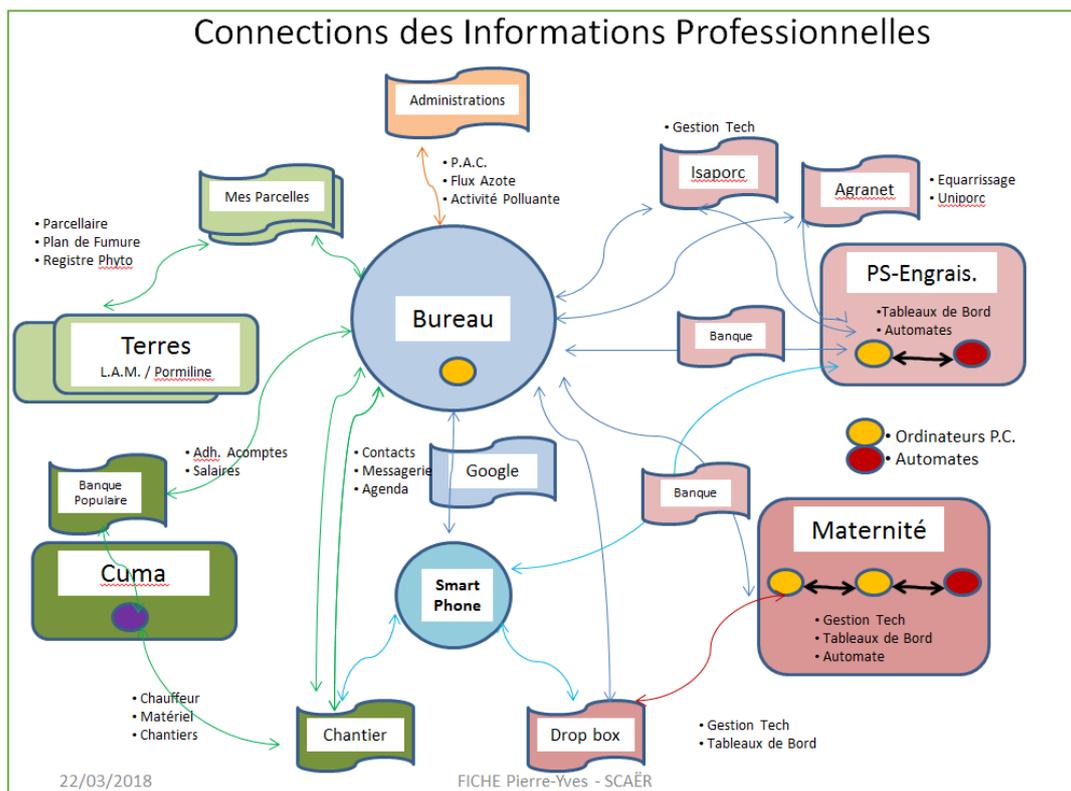


L'exposé s'est ensuite focalisé sur la maternité collective, active depuis 2010, et dont l'éleveur est devenu actionnaire et gérant en 2013. Les 950 truies sont conduites en 20 bandes à la semaine et les cochettes sont achetées à l'extérieur pour le renouvellement. Au total, 4 UMO travaillent pour la maternité, dont un mi-temps récemment embauché pour gérer plus facilement les congés et les remplacements et ainsi améliorer les performances de la maternité. Le responsable d'élevage anime l'équipe de salariés, recense les compétences nécessaires, planifie les travaux, conduit techniquement l'atelier (reproduction, alimentation, mises bas, soins aux animaux, ...),

participe à la définition des objectifs technico-économiques et aux choix d'investissement en matériel. Les salariés sont affectés par "secteur", mais tous participent aux astreintes que représentent les week-ends et la gestion des alarmes.

Pierre-Yves est présent à la maternité au moins tous les mercredis, journée où tout le personnel est également présent. Il gère l'administratif, la comptabilité (facturation, planning commercial, fiscalité, trésorerie, investissement,...) et toutes les relations extérieures (rendez-vous commerciaux, techniques).

La maternité dispose de ses propres outils de gestion technique et économique, de tableaux de bord hebdomadaires synthétisant les données de production numérique et le planning commercial. Elles sont stockées sur un "cloud", un espace informatique accessible à qui de droit depuis plusieurs points de connexion (Dropbox). Les salariés partagent un agenda commun (Google) de planning de présence.



- **Différentes formes d'organisation du travail émergentes ou déjà en place**

Les formes d'organisation du travail recensées par le groupe se différencient par la composition de la main-d'œuvre. D'autres éléments tels que la spécialisation ou non du système et les trajectoires personnelles et professionnelles des éleveurs jouent également.

La main-d'œuvre

À l'avenir, certaines exploitations, qui seront organisées plus fréquemment sur plusieurs sites auront des collectifs de travail très importants (8 personnes ou plus) avec des rôles et statuts variables.

Certains voient des exploitations avec un gérant coordonnateur, d'autres avec un mode de prise de décision plus coopératif reposant sur plusieurs décideurs. Dans ces exploitations, l'augmentation du recours au salariat est fort probable. Le recours au groupement d'employeurs est évoqué.

Enjeux :

- Dans toutes les situations, un des enjeux sera de travailler ensemble, de gérer les ressources humaines. Comment former les "décideurs", et le "personnel" à cet enjeu ?
- Considérer le salariat comme un investissement et non plus comme une charge.
- Quid de la transmission de ces grosses structures, de ces multi-sociétés ?
- Comment les formes collectives de travail peuvent favoriser l'épanouissement personnel ?
- Mutualiser les capitaux et être plus rationnel, avec un système cohérent.
- Être clair sur la personne que l'on engage : est-ce un salarié pour réaliser certaines tâches ou un futur associé ou repreneur ?
- Organiser le collectif de travail à l'échelle du territoire (Cuma, entraide,...) avec un éloignement entre exploitation de plus en plus grand. Dans le cas d'un emploi partagé, réfléchir à la gouvernance pour gérer les relations humaines.

À l'inverse, certaines fermes seront toujours des exploitations individuelles gérées par un seul éleveur.

Enjeu :

- Avoir une production en relation avec les moyens dont on dispose et au besoin diminuer le nombre d'hectares, le nombre d'animaux.

Spécialiser ou diversifier les tâches à accomplir, les activités

En termes d'organisation du travail, se diversifier entraîne des changements. Choisir de se spécialiser sur certaines tâches et d'en déléguer d'autres est important et n'est pas sans conséquence sur l'organisation.

Aujourd'hui, des éleveurs se réapproprient la réalisation de certains actes techniques (parage, insémination par exemple), développant leur autonomie, mais ce niveau de spécialisation peut conduire à un repli sur leur exploitation. À l'inverse, d'autres préfèrent déléguer certaines tâches pour des questions de goût, de compétences ou par rationalité économique (comme l'administratif, la mécanique, etc.)

En développant une activité de vente directe la même personne doit-elle/peut-elle assurer la production, la transformation et la commercialisation ?

Enjeu :

- *Quelle planification du travail en diversification ? Faut-il en déléguer une partie et à qui ?*

La trajectoire personnelle et professionnelle

Aujourd'hui, notamment les personnes installées hors cadre familial, considèrent le métier d'éleveur comme une étape dans leur parcours professionnel et peuvent changer plusieurs fois de trajectoire dans leur carrière. Certains font le choix de devenir agriculteur après avoir fait des métiers très différents, tandis que certains agriculteurs décident d'abandonner leur métier.

Ces changements peuvent être volontaires, choisis mais aussi la conséquence d'un changement subi (maladie, départ d'un associé, perte de terre, ...).

Enjeux :

- *Accompagner l'entrée dans le métier de personnes d'autres milieux socio-professionnels.*
- *A l'inverse, accompagner la reconversion d'agriculteurs.*
- *Revoir sa stratégie d'entreprise en fonction du contexte (souplesse, réversibilité, ...)*

Enjeux transversaux à toutes les formes d'organisation

- Attractivité du métier et fidélisation des salariés.
- Image du métier :
 - o s'appuyer sur un réseau, un groupe local, échanger avec d'autres pour donner une meilleure image du métier
- Transmissibilité/rentabilité/vivabilité.
- Avoir une connaissance de l'ensemble des tâches à réaliser (liste exhaustive) en fonction du projet pour savoir :
 - o présenter la future mission à l'employé de façon précise, en toute connaissance de cause (tâche, horaire, planification annuelle ou saisonnière),
 - o planifier au sein d'un collectif de travail (entre goûts, compétences, obligations) et hiérarchiser les priorités,
 - o s'interroger sur le partage des tâches au sein du collectif/la délégation des tâches, avec plusieurs intentions (gagner en autonomie sur des tâches à forte valeur décisionnelle ou économique ou déléguer certaines tâches pénibles...)
 - o les tâches que l'on peut temporairement ou définitivement arrêter en cas de nécessité, ou d'envie.
- La technologie : besoin de références, d'outils, de conseil pour bénéficier de compétences, de savoirs et savoir-être.
- Etre curieux et aller voir dans d'autres secteurs d'activité y compris l'industrie pour voir ce qui serait transposable en agriculture.
- Prendre du recul par rapport à des pratiques qui fonctionnent bien pour être capable de l'expliquer et à l'inverse, capitaliser sur les erreurs commises de façon à ne plus les reproduire.
- Mettre en place des outils prédictifs, d'aide à la décision, pour réfléchir à plusieurs options.

Atelier 2 : Les relations sociales et sociétales

Introduction

Jean-Jacques Cottard (éleveur de poules pondeuses, président du Service de Remplacement 76) et Elsa Delanoue (sociologue)

Animation

Elsa Delanoue (Institut de l'Elevage) et Céline Collet (CRA Normandie)

Participants

Claire Balay (VetAgro Sup), Sylvie Bourgeois (VIVEA), Anne-Charlotte Dockès, Pierre Mischler, Delphine Neumeister (Institut de l'Elevage), Jacques Godet (Isara-Lyon), Olivier Martineau (Chambre d'agriculture Pays de la Loire), Pascal Moreau (Chambre d'agriculture 61), Pascale Magdelaine (ITAVI), Aurélie Rivière (GIE Elevage Occitanie), Nathalie Rousset (ITAVI).

Contexte et enjeux

L'agrandissement des exploitations est largement étudié sous l'angle du travail, mais l'augmentation de la taille des collectifs de travail et la recherche accrue de productivité ont des répercussions encore plus grandes sur les relations humaines. Mal appréhendées comme la plupart des "soft skills", les compétences relationnelles sont pourtant déterminantes dans la viabilité de l'exploitation et dans le développement des filières agricoles. L'atelier interroge les deux visions, celle à l'échelle de l'exploitation et l'autre à l'échelle de la société. Aussi, on distingue les relations sociales, qui concernent les échanges et les rapports entre les personnes de l'exploitation (associés et salariés) ou entre pairs et les relations sociétales avec notamment le grand public.

Introductions

Jean-Jacques Cottard est éleveur de poules pondeuses en Seine-Maritime et ancien éleveur de vaches laitières. Prochainement, il cessera son activité pour partir en retraite ; il prépare donc la transition pour que son exploitation et le Service de remplacement qu'il préside, continuent de se développer dans de bonnes conditions.

Les éleveurs, quelle que soit la production, sont engagés "à fond" dans leur métier, toute l'année. Les difficultés pour s'organiser et trouver du temps libre sont réelles. Les solutions existantes sont en perte de vitesse du fait d'un engagement professionnel moins fort et d'une montée de l'individualisme. J.-J Cottard prend l'exemple du Service de remplacement de Seine-Maritime, sa vocation est reconnue d'utilité sociale et les besoins croissants mais la vie de l'association s'essouffle. Les regroupements, le recrutement d'un agent administratif et le recours à des outils informatiques maintiennent le service mais le tissu social agricole se délite. *"Malgré toute la modernité, on ne peut pas se passer de l'humain sur les exploitations"*, il faut recréer ce lien entre pairs afin qu'ils relancent des projets collectifs et les former pour que ces projets vivent. Auparavant, *"le modèle coopératif avait l'avantage de permettre aux agriculteurs d'être engagés au sein des conseils d'administration. Il y avait une culture du collectif"*. On la retrouve avec les actions de l'AFDI (Association Française du Développement International) qui apporte son appui à des projets internationaux de développement agricole.

Aujourd'hui, les compétences sociales font défaut aux agriculteurs. On le voit particulièrement chez les employeurs de main-d'œuvre *"qui n'ont pas le tact requis, ni les bons outils de communication"*. Grâce au Service de remplacement, des agriculteurs découvrent le temps d'une mission ce que c'est que déléguer et de faire confiance à un employé. *"La confiance est fondamentale pour pouvoir laisser son exploitation à un salarié"*. C'est primordial d'investir le champ des relations sociales car le travail d'astreinte lié à l'élevage rebute les jeunes. Ils doivent chercher à s'associer et aspirent à des congés et à du temps libre. De ce fait, l'installation devrait se faire de plus en plus sur des modèles plus collectifs.

Elsa Delanoue sociologue (Institut de l'élevage, Ifip, Itavi), étudie notamment l'acceptabilité et les controverses sur l'élevage (programme Accept).

L'élevage fait fréquemment l'objet d'interpellations de la part de la société et le phénomène s'amplifie ces dernières années. Qu'ils concernent son impact environnemental, les risques sanitaires ou le bien-être des animaux, ces questionnements interrogent largement la place de l'élevage dans une société de plus en plus concernée par son alimentation et la manière dont elle est produite. La question de la condition animale anime aujourd'hui tous les débats et interroge la notion de bien-être animal. Les études montrent quatre types de conceptions du bien-être animal :

- le respect des critères normatifs et de la réglementation en vigueur,
- la liberté de mouvement et l'absence de contrainte physique,
- l'absence de douleur,
- le respect des comportements naturels.

Le monde agricole peut s'appuyer sur les associations Welfariste dont l'ambition est d'améliorer les conditions d'élevage et d'abattage, mais le dialogue est aujourd'hui impossible avec les abolitionnistes comme L214 et Peta (association Pour une Ethique dans le Traitement des Animaux) dont le but est la suppression de toutes formes d'élevage ou d'utilisation animale. Leur maîtrise des réseaux sociaux et les campagnes de communication chocs font enfler la polémique et trouvent un écho auprès des consommateurs surtout les plus jeunes. Même si aujourd'hui 2 % seulement des consommateurs sont végétariens, 14 % des mangeurs de viande envisagent de cesser leur consommation. Ce taux représente 26 % des moins de 25 ans.

Les enquêtes montrent que le citoyen a une très mauvaise image de la production intensive en bâtiment. Les critères qui priment sont l'accès au plein-air et à l'herbe, l'éclairage par la lumière naturelle, l'aération, le confort des litières, la liberté de mouvement et les faibles densités d'animaux. Les images relatives à une agriculture traditionnelle sont rassurantes et suscitent de l'empathie de la part des enquêtés. Au contraire de certaines associations, les acteurs des filières considèrent que l'élevage intensif n'est pas incompatible avec le bien-être animal et que la situation en France doit être dédramatisée car la réglementation leur semble déjà très exigeante. Ils souhaiteraient voir l'élevage standard reconnu et valorisé pour sa capacité à offrir au consommateur des produits animaux bon marché et produits dans le respect de l'animal.

L'étude ACCEPT montre que 3 % de la population française n'a pas d'avis sur la question de l'élevage (méconnaissance, ne se sentent pas concernés), 2 % sont abolitionnistes (souhaitent l'arrêt de la consommation de viande), 24 % sont alternatifs (plaident pour la fin du système intensif et le développement des élevages alternatifs), 10 % sont compétiteurs (soutiennent le développement de l'élevage intensif pour maintenir la compétitivité) et 51 % sont progressistes (aspirent à l'amélioration progressive de la production standard avec des exigences environnementales et de bien-être animal renforcées).

Cinq scénarios sont envisagés pour l'élevage demain :

- une démarche de co-construction avec la société (plus de signe de qualité, ...),
- le développement de la "junk food" (spécialisation des élevages,...),
- une agriculture européenne productive face aux dérèglements climatiques,
- une production moindre mais avec de fortes valeurs ajoutées,
- le développement du véganisme et la marginalisation des consommateurs de viande.

Les controverses montrent l'intérêt des acteurs sur le sujet et le besoin d'élaborer un projet commun. Il est important de rétablir la confiance, de renouer le dialogue, d'améliorer la connaissance et la reconnaissance mutuelles pour d'une part légitimer les éleveurs dans leurs rôles, montrer les services qu'ils rendent à la société et d'autre part rassurer les consommateurs vis-à-vis de ce qu'ils mangent et les associations sur la volonté réelle des acteurs de la filière de prendre en compte leurs attentes.

Synthèse de l'atelier

- **Les relations sociales et sociétales sont interdépendantes**

Les échanges montrent que même si le périmètre est différent, les deux notions sont interdépendantes. D'une part, la qualité de la relation de l'éleveur avec son environnement proche (associé, salarié, pairs) est une condition de durabilité sociale. D'autre part, les citoyens sont très sensibles aux questions sociales qui concernent l'élevage et au fait que les éleveurs puissent vivre de leur métier. Les attentes exprimées par la société sur un retour à plus de naturalité et de tradition renvoient aussi à l'image d'une agriculture familiale, humainement plus épanouissante. La vision du grand public sur le modèle agricole reste globalement positive, l'éleveur est davantage perçu comme une victime du système.

Après-guerre, les citoyens se sont uniquement souciés d'avoir de la nourriture en quantité. L'agriculture s'est développée sans le reste de la société, une fracture s'est creusée et aujourd'hui, des pratiques semblent inacceptables. Les éleveurs quant à eux s'indignent de voir que la société s'inquiète parfois plus pour le bien-être animal que pour leur propre bien-être. Ils réclament le droit de pouvoir s'aider physiquement de machine.

- **La controverse entre représentations, argumentaires et jeux d'influence**

La controverse affecte fortement les éleveurs. Dans un contexte économiquement fragile, les accusations sont mal vécues car elles sont relayées par les médias et aussi l'entourage proche (amis, familles...). La remise en cause des pratiques est difficile à entendre et le changement pour un nouveau modèle ne s'opère pas en un claquement de doigts. La stratégie d'une exploitation se dessine sur le long terme et ne peut être remise en cause à chaque nouvelle mode.

Les critiques se construisent sur des fausses idées et sans aucune objectivité scientifique ou commerciale. En effet, si les tendances de consommation évoluent, il n'en reste pas moins que la priorité des acheteurs dans plusieurs réseaux de magasins c'est l'alcool et les produits low cost ; et pour une grande partie des consommateurs, encore et toujours c'est le prix qui prime. Les distributeurs continuent donc de réclamer des produits d'entrée de gamme.

Le débat est surtout porté par les catégories socio-professionnelles favorisées, mais le reste de la société se mobilise. Scientifiquement, les conditions sanitaires des élevages de poules pondeuses en cage sont très satisfaisantes, mais cet argument est devenu irrecevable pour la société qui refuse désormais ce mode de production. En matière de fiabilité scientifique, les acteurs de la filière ont parfois l'impression que c'est celui qui crie le plus fort qui est entendu.

- **La communication, le champ à réinvestir**

Dans une controverse, les médias construisent l'opinion, tout autant qu'ils sont construits par elle. Il faut distinguer les débats qui surfent sur des tendances de ceux qui révèlent des transformations structurelles et la politique de l'autruche n'est surtout pas la bonne posture. Les filières sont dépassées au niveau de la communication par rapport au milieu associatif. Elles doivent réinvestir ce champ et s'outiller, mais les positions modérées, y compris celles des associations welfaristes sont moins audibles dans ce type de débat. Même constat, auprès des jeunes générations, les opérations Fermes Ouvertes se sont essouffées. Il est important de faire des interventions dans des écoles et de sensibiliser les futures générations de consommateurs.

Les pistes d'actions à mettre en place dans le RMT Travail 3^e génération

Accompagner les éleveurs en proie aux controverses

La formation et l'accompagnement des éleveurs à la communication doivent s'envisager à deux échelles :

- l'individu avec des outils sur le dialogue entre éleveurs et citoyens, des méthodes pour casser l'image d'Épinal de l'agriculteur, des argumentaires pour garder le cap sur des sujets polémiques ;
- la filière avec des plans de communication nationaux de grande envergure sur les services rendus par l'élevage.

Moderniser la communication

À l'image des associations abolitionnistes, les filières agricoles devraient investir les réseaux sociaux et utiliser les médias. Elles doivent être en mesure de communiquer positivement, de construire des argumentaires qui parlent aux citoyens, des supports d'informations à destination du grand public ainsi que des outils sur la réalité des métiers de l'élevage.

Recréer de la confiance

Des groupes d'échange mixant associations, éleveurs et citoyens pourraient être mis en place pour renouer le dialogue. L'organisation d'événements locaux pourrait redorer la place de l'agriculture en montrant son savoir-faire, ses valeurs et la prise en compte des attentes des consommateurs. En zone périurbaine et urbaine, créer ce lien social est déterminant.

Informier les jeunes générations

L'action prioritaire semble être la communication auprès des scolaires. Le lien doit être refait sur l'éducation alimentaire, l'origine des produits et les métiers de l'agriculture. Les jeunes générations doivent connaître leur agriculture.

Argumenter les débats par des références

Pour objectiver les débats, il est nécessaire de poursuivre les travaux en réactualisant les données d'ACCEPT tous les 2 à 3 ans. Il serait intéressant de les compléter avec la perception des éleveurs, les différentes typologies d'éleveurs (réactions, personnalités, comportements de défense, bonnes pratiques) et l'impact des controverses sur les éleveurs. Pour mieux comprendre le phénomène, des compétences en philosophie, en particulier sur la question de la mort animale, doivent être sollicitées.

Renforcer la culture du collectif et le lien avec la société dans l'enseignement

Pour retrouver des dynamiques collectives, les jeunes doivent travailler en groupe et en mode projet dès la formation initiale. Les initiatives scolaires, en lien avec des collectifs d'agriculteurs (magasin collectif, organisation de producteurs...), des acteurs du territoire (élus locaux) ou des associations (consommateurs, environnementales, sociales) doivent être encouragées.

Montrer l'intérêt des formes collectives sur les exploitations

Auprès des jeunes et porteurs de projets, il faut inverser les représentations plutôt défavorables autour de la mise en société (Gaec, EARL) et plus largement des formes collectives de travail. La création de guides de l'association en exploitation, de fiches sur les conditions de réussites et d'argumentaires sur les effets positifs de l'association sont nécessaires.

Former les agriculteurs sur les compétences relationnelles et le management

Pendant la formation initiale et le parcours à l'installation, l'enseignement des Ressources Humaines et du management devraient être plus présents. Les porteurs de projet devraient intégrer les relations sociales dans la réflexion globale de leur projet d'installation. L'entente avec les associés devrait être suivie régulièrement au même titre que les indicateurs de gestion.

Développer des outils pour mesurer la performance relationnelle

Pour aider les agriculteurs à évaluer leurs relations sociales, il faut leur proposer des outils ou méthodes simples pour établir un diagnostic et analyser les marges de progrès. Rendre concrètes les notions de Ressource Humaines par des indicateurs facilement mesurables, permettrait une meilleure prise en compte par les agriculteurs.

Booster les groupes

Sur la durée, les groupes tournent en rond, ils ont des difficultés à renouveler leurs projets et intégrer de nouveaux membres. Il faut les accompagner pour qu'ils soient en capacité d'innover, de relancer des initiatives locales et d'associer les citoyens à ces démarches.

Atelier 3 : Le travail en pratique

Introduction

Frédéric Noizet (éleveur de brebis) et Karine Lazard (ergonome à la Chambre d'agriculture du Cher)

Animation

Johanna Pannetier (PreventAgri - Belgique) et Sophie Chauvat (Institut de l'Élevage)

Participants

Emmanuel Béguin et Florence Kling-Eveillard (Institut de l'Élevage), Mathias Tourne (CCMSA), Hélène Brives (Isara-Lyon), Fanny Busson-Grégoire (Chambre d'agriculture 53), Marie-Laurent Dubreuil (Chambre d'agriculture 61), Catherine Husson et Sylvie Mugnier (AgroSup Dijon), Jean-Marie Lusson (Réseau Civam), Jean-Yves Pailleux (Inra), Gaëlle Pauthier (Chambre d'agriculture Pays de la Loire), Laurent Rougier (Eplefpa Ahun), Marion Ruch (Chambre d'agriculture Bretagne), Héloïse Sellier (Cniel).

Contexte et enjeux

Les transformations de l'agriculture, notamment le déploiement des nouvelles technologies, l'agrandissement des exploitations et des collectifs de travail, les injonctions sociétales modifient profondément les conditions d'exercice du métier des éleveurs. Il est communément admis (Nicourt et Souron, 1989 ; Nicourt 2013 ; Campéon et Batt-Moillo, 2008) que le travail en élevage est moins pénible aujourd'hui grâce à la mécanisation et à l'automatisation, mais les cadences et l'intensité augmentent. Une nouvelle organisation du travail plus efficiente et aussi plus dépendante des firmes agricoles, du conseil et des institutions financières se met en place.

Les prises de décisions de l'éleveur sont plus rapides avec des retours instantanés d'informations incitant à une gestion réactive, à partir d'alertes informatisées (Hostiou *et al.*, 2014). Les formes d'exercice du travail sont plus contraintes par la pression sociale (demande de bien-être animal, de préservation de l'environnement...) y compris en milieu rural. Les compétences évoluent vers davantage de travail administratif, de management des hommes, de gestion des données.

Des conditions de travail pathogènes ont des répercussions sur la santé physique, psychologique et donc sur les performances y compris sociales de l'entreprise agricole. L'ergonomie traite de l'adaptation des conditions de travail aux capacités physiques du travailleur mais aussi de l'organisation et de l'environnement du travail. Les ergonomes, les préventeurs ou les médecins du travail peuvent intervenir dans la conception ou en correction d'un poste de travail.

Au carrefour de la santé, de la qualité de vie au travail et de l'efficacité économique de l'exploitation, l'étude des conditions de réalisation du travail vise à apporter des solutions concrètes aux éleveurs et à leurs salariés. Suite à l'introduction de Frédéric Noizet et Karine Lazard, deux séquences de travail ont été organisées avec les participants sur :

- le recensement des problématiques et des enjeux sur le "travail en pratique en élevage" ;
- l'identification d'actions qui pourraient être menées à ce sujet dans le cadre du RMT Travail.

Introductions

Frédéric Noizet est polyculteur éleveur dans la Marne sur une exploitation avec des céréales, des betteraves et une troupe ovine. Avec son fils récemment installé, il projette de transformer son système bergerie de 240 brebis vers un système herbe de 700 brebis.

"On parle souvent de bien-être animal mais pas assez du bien-être de l'éleveur."

Sur le terrain, les moyens humains pour **accompagner efficacement les éleveurs** font défaut alors que les compétences existent (la MSA organise des formations pertinentes sur la contention et la manipulation des animaux). Dans d'autres situations, les éleveurs regrettent le manque de réactivité des organismes agricoles. Ils ont impérativement besoin d'accompagnement et de formation solides pour évoluer et progresser dans l'organisation de leur travail. Les métiers de conseiller, devenus plus complexes, doivent évoluer eux-aussi.

De **nouveaux outils de communication à distance** émergent (blogs, plates-formes interactives...) et facilitent la diffusion des connaissances, mais parfois ces fenêtres sur le monde contribuent à un isolement plus prononcé et à moins de participation présentielle.

Les éleveurs sont confrontés à une **charge administrative** sans précédent, accentuée lorsqu'ils engagent de nouveaux projets (installation, ouverture d'un magasin de producteurs, etc.). Elle est d'autant plus usante qu'elle les rend souvent tributaires d'acteurs extérieurs à l'exploitation parfois difficiles à mobiliser et à coordonner.

Les jeunes porteurs de projet n'ont pas les mêmes attentes en matière de qualité de travail et de qualité de vie que leurs aînés. La **vie sociale** (temps libre, congés, ...) doit être mieux prise en considération dans l'accompagnement sur le travail. Les projets d'installation dépendent du système d'exploitation, selon que le travail est régulier toute l'année ou présente des périodes creuses plus propices pour se faire remplacer. Les **équilibres entre les stratégies d'investissement et de priorisation de la main-d'œuvre**, doivent être réinterrogés, par rapport au coût réel et à l'intérêt d'externaliser une tâche plutôt que de la réaliser soi-même avec un matériel pas toujours adéquat, rapidement obsolète et quelques fois difficile à partager à plusieurs pour des raisons sanitaires.

Les **critères de performance sélectionnés en génétique** influent sur la pratique du travail des éleveurs et nécessitent une révision en profondeur. La recherche de modèles combinant productivité et caractère "easy care" (moins de soins à apporter aux animaux, plus de docilité, etc.) devrait être d'actualité. *"Il y a des animaux qui vous prennent jusqu'à dix fois plus de temps suivant la mère. Et ça, à un moment donné, non seulement c'est beaucoup de temps et de pénibilité mais c'est de l'agacement."* Des aménagements dans les bâtiments facilitent aussi la gestion des comportements des animaux (dominants, dominés...).

Le **comportement de l'éleveur** et sa façon d'être avec le troupeau impactent le travail en relation avec les animaux (manipulations, traite, soins, etc.).

"On n'ose même plus dire qu'il y a des éleveurs qui sont heureux. Si, si, il y en a quand même."

Karine Lazard est conseillère en élevage caprin dans le département du Cher et ergonome depuis 2015.

Les **conditions de réalisation du travail ont fortement évolué ces dernières années** : avant, les éleveurs caprins travaillaient 20 chèvres à la main, maintenant ils en traitent 250 à la machine. La pénibilité due au port de charge a certes un peu diminué mais les cadences de travail ont beaucoup augmenté (gestes répétitifs). Il faut de plus en plus de capital pour obtenir un revenu décent aussi le travail est devenu la variable d'ajustement. Selon les régions, dans les exploitations de polyculture élevage, passé 50 ans, l'atelier d'élevage est supprimé et la transmission ne porte que sur les terres. Le mal-être au travail peut même aboutir au suicide, *"de voir qu'on peut en arriver là, ça interroge"*.

Par rapport à la posture d'un conseiller agricole, l'ergonome s'intéresse au **travail réel**, *"à ce qui se passe en vrai"*. Il vise à **transformer le travail**, à induire un changement, à aller au-delà du constat ou du diagnostic. La situation de travail résulte de **compromis** entre divers impératifs. Travailler c'est arbitrer une diversité de moyens, de contraintes réglementaires, de produits et une organisation du travail particulière selon que l'on est seul ou à plusieurs, expérimenté ou novice, etc. Le travail a un effet sur la performance, critère le plus communément commenté en situation de conseil. **Les effets sur la santé et le développement du travailleur sont nettement moins abordés**. L'ergonome procède à l'analyse globale de la situation de travail et ne se centre pas uniquement sur celle des matériels, premier levier mobilisé par les agriculteurs. Lorsque le résultat économique n'autorise pas d'investissements, ils se sentent démunis et oublient souvent d'envisager les solutions d'organisation ou de simplification.

A partir de plusieurs exemples de situation de travail, il ressort que :

- le **travail réel est différent du travail prescrit**. Par exemple tous les éleveurs de chèvres disent qu'ils *"font la traite"*, mais les tâches peuvent différer en fonction du type de machine à traire, du bâtiment et de l'organisation ;
- les éleveurs sont rarement en position de porter un regard critique sur leurs façons de travailler, trop ancrées dans les habitudes ou intériorisées ; l'ergonome porte un regard extérieur sur le travail de l'éleveur et déclenche des prises de conscience ;
- **l'observation du travail** est nécessaire pour comprendre ce qui se joue dans l'activité, *"c'est d'aller voir ce qui se passe pour de vrai"*.

Le spécialiste (ergonome ou préventeur) peut intervenir à la demande d'un agriculteur ou lors de formations sur l'organisation du travail. Il peut collaborer avec les interlocuteurs habituels de l'exploitant (contrôleur laitier, conseiller élevage, etc.). Un annuaire régional répertoriant les acteurs potentiels sur le travail améliorerait la visibilité de ce type de service.

Synthèse de l'atelier

- **Les points de vigilance lorsque l'on traite du travail réel des éleveurs**

La santé au cœur des préoccupations

La préservation de la **santé** détermine la pérennité des exploitations. Produire des organisations et des façons de travailler non pathogènes améliore les conditions de réalisation du travail.

Réfléchir à l'aménagement des bâtiments, à la circulation des hommes, des animaux et des engins et **prendre du recul sur ses pratiques pour les adapter**, ont un effet positif sur la rationalisation des tâches, la prévention des risques d'accidents, des troubles musculo-squelettiques et les douleurs diverses dont souffrent nombre d'agriculteurs quel que soit leur âge. En dépit de la progression de la mécanisation et de l'automatisation des tâches, la **manutention** n'a pas totalement disparu des métiers agricoles (ramassage des œufs au sol, distribution de l'alimentation au seau, manipulation des animaux, etc.). Des innovations sont encore attendues pour diminuer la pénibilité physique du travail.

Lorsque la charge de travail est trop importante et les tâches répétitives, des phénomènes d'usure et de fatigue émergent. La réglementation en matière de santé impose des procédures (cf. la rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels pour les salariés de l'exploitation et les intervenants externes à l'exploitation : inséminateur, contrôleur laitier, etc.), certes vertueuses pour la santé mais souvent difficiles à mettre en œuvre et donc anxiogènes pour les chefs d'exploitations. La pression des résultats (techniques et économiques de l'exploitation) influe sur le travail des exploitants et génère de la fatigue et du stress. Dans les collectifs de main-d'œuvre des espaces de discussion sur le travail aident à réguler les tensions.

La gestion des données, équilibre entre ressource et nuisance

L'exploitant est en relation avec une multitude d'acteurs extérieurs qui véhiculent des messages parfois différents sur une grande quantité de sujets, voire exercent une pression sur l'organisation du travail tels les calendriers de production pour répondre aux demandes des filières. Les réseaux socio-professionnels, de voisinage et familiaux confortent la durabilité sociale, mais l'accroissement du flux d'information qui en découle et la montée en puissance du web et des réseaux sociaux, à l'inverse, déstabilisent l'éleveur. La **gestion des données et des multiples indicateurs de pilotage ainsi que la régulation des interactions avec les acteurs agricoles** impliquent de nouvelles compétences en management pour les transformer en opportunités de développement de l'exploitation.

Le travail administratif, la réglementation et la charge mentale

La gestion administrative peut, selon les exploitations, être partiellement ou totalement externalisée, mais elle reste au centre du processus d'autonomie décisionnelle notamment lors du montage d'un projet. Elle pèse lourd en termes de temps et de charge mentale notamment lors des contrôles PAC qui suscitent du stress, de l'inquiétude, voire un sentiment d'injustice. *"Si je reçois un coup de fil pour un contrôle, je suis sûr que je vais me faire flamber. Parce que tu n'es jamais à 100 % dans les clous. Parce que le gars, s'il regarde dans les coins, il va trouver. Et ce n'est pas de la mauvaise volonté de ma part".*

Entre polyvalence et spécialisation

La **division des tâches** (entre personnes, sur une période donnée ou une journée) influe sur la qualité de vie au travail. La spécialisation peut conduire à des emplois "mono tâche", sources de démotivation pour le salarié par exemple, alors que la variété, qui n'est pas de la dispersion, peut être vécue comme source de plaisir et prévient l'usure professionnelle. Avec l'agrandissement des exploitations et des collectifs de travail, il devient possible de profiter de la complémentarité des travailleurs pour que chacun puisse réaliser les tâches qu'il préfère, ce qui améliore le bien-être et l'efficacité.

Agir sur la **distribution des tâches** (qui fait quoi ? quand ?), leur répartition dans le temps, rationalise la concurrence entre ateliers et prévient les pics de travail.

Les aléas et la gestion du risque

Le travail des éleveurs est soumis aux aléas climatiques et aux risques sanitaires ou économiques. Les conséquences sont souvent néfastes avec, par exemple, des interventions sanitaires supplémentaires ou des interruptions intempestives du travail lors de la casse d'un matériel. Certaines perturbations du travail peuvent être anticipées (un entretien régulier du matériel limite les pannes) et/ou minimisées (surfaces de sécurité prévues en cas de sécheresse).

Le remplacement et la souplesse d'organisation

Organiser et anticiper son remplacement pour se former, partir en congés ou davantage s'impliquer dans des activités professionnelles ou privées, développe la souplesse de l'organisation et sécurise l'exploitation en cas d'absence imprévue de l'éleveur. Ainsi la continuité immédiate de l'outil de production est préservée, notamment les soins aux animaux.

La place du travail, équilibre vie privée/vie professionnelle

Une forte charge de travail peut être à l'origine d'un déséquilibre entre vie privée et vie professionnelle. Dans certains cas, la dimension subjective du travail et la place que lui donne l'éleveur engendrent un décalage entre le temps vécu au travail et le temps physique, mesurable. Un éleveur peut se sentir submergé de travail alors qu'une quantification n'indique aucune surcharge particulière.

Le sens du travail

Les controverses sur l'élevage se multiplient, interpellent le sens que donnent les éleveurs à leur travail et imposent des transformations du métier et des pratiques. Les conduites moins intensives, plus respectueuses de l'environnement, changent les repères décisionnels des éleveurs, leurs regards par rapport aux attentes sociétales et celui de la société sur leur profession.

L'agriculteur est tout à la fois le pilote de l'exploitation, l'organisateur, celui qui fait le travail et une personne sensible. Veiller à ce qu'il équilibre correctement son investissement sur chacun de ces axes contribue à davantage de bien-être au travail.

Nicourt C., Souron O., 1989. Incidences de quelques innovations techniques sur les conditions de travail des agriculteurs. *Economie Rurale*. N° 192-193 – Juillet/octobre.

Nicourt C., 2013. *Etre agriculteur aujourd'hui. L'individualisation du travail des agriculteurs*. Editions Quae. 287 p.

Campéon A., Bat-Moillo A., 2008. Evolution de l'environnement du travail et usure mentale en milieu agricole. *Santé publique*. Vol 20. P 208. DOI : 10.3917/spub.080.0109.

Hostiou N., Allain C., Chauvat S., Turlot A., Pineau C., Fagon J., 2014. L'élevage de précision : quelles conséquences pour le travail des éleveurs ? *Inra Productions Animales*. Vol 27. pp113-122.

Les pistes d'actions à mettre en place dans le RMT Travail 3^e génération

Améliorer la réalisation de son travail nécessite d'adopter une attitude critique et de prendre du recul vis-à-vis de ses façons de faire et de s'organiser. Certains agriculteurs y parviennent aisément, pour d'autres, la santé/sécurité au travail n'est pas au centre de leurs préoccupations, d'autres encore sont débordés. Pour tous un accompagnement sur le sujet et le regard extérieur d'un conseiller seraient utiles, les éleveurs ont besoin d'identifier ressources et interlocuteurs compétents et disponibles pour un (des) conseil(s) efficace(s).

Le travail administratif

Mieux comprendre ce que l'on entend par travail administratif en agriculture : au travers d'enquêtes, il s'agirait de mieux caractériser le travail administratif, sa complexité, la charge qu'il représente, les compétences qu'il nécessite et d'évaluer les besoins d'accompagnement, "*Je mets au défi un paysan tout seul de monter un dossier sans être accompagné par son technicien Chambre d'agriculture ou de son Centre de Gestion. Tu ne touches pas terre.*"

Prendre en compte le travail administratif : en formation initiale, lors de l'installation afin d'accompagner sur une facette du métier, souvent ni comprise ni admise par les porteurs de projets et générer ainsi une prise de conscience des enjeux.

Favoriser l'interconnaissance des instances administratives et des agriculteurs : une plus grande compréhension des nécessités administratives et des incohérences et difficultés générées pour les exploitants serait un premier pas pour les alléger.

La pénibilité physique

La prise de contact avec les services de Recherche-Développement des concepteurs de matériels et d'équipements et la sollicitation des experts en contention (MSA), pourraient utilement faire le lien avec l'amélioration des conditions de réalisation du travail des exploitants.

La charge mentale

Le syndrome d'épuisement professionnel et les affections psycho-sociales sont souvent considérés comme plus difficiles à identifier et à aborder que la pénibilité physique ou la surcharge de travail.

"Pensez-vous plus facile de relever quelqu'un en surcharge de travail ou en affaiblissement mental ? Sur le mental, j'ai peur que l'on soit souvent dans des situations irréversibles".

"C'est un mot nouveau pour quelque chose qui existe depuis longtemps et qui se vulgarise dans le domaine professionnel mais pas encore beaucoup dans le monde agricole".

Sensibiliser les agriculteurs et les intervenants agricoles à la question sociologique du "sens du métier"¹ et de la place du travail au carrefour entre vie privée et vie professionnelle, amène une réflexion sur les équilibres entre la pression externe (vers plus de sécurité sanitaire, plus de bien-être animal, plus d'attention à l'environnement, etc.), les impératifs économiques (agrandissement, vente directe, saisonnalité des ventes, etc.) et les valeurs, desiderata et besoins des éleveurs.

Objectiver ce que l'on entend par charge mentale, déterminer les leviers d'amélioration et identifier les signes précurseurs chez les agriculteurs sont des préalables à la prévention et la mise en place de dispositifs relais efficaces vers le personnel traitant.

Comment peut-on observer "le travail en pratique" de l'éleveur, l'étudier sans être un ergonomiste spécialisé ?

¹ Analyser le sens du métier en restant ancré sur ce qui décrit la réalité des faits (le "comment") et en évitant toute justification sociale (le "pourquoi").

Atelier 4 : L'organisation collective du travail dans les territoires

Introduction

Yves Michelin (enseignant à VetAgro Sup) et Elodie Perret (animatrice au Réseau agricole Livradois-Forez)

Animation

Sylvie Cournut (VetAgro Sup), Paul Vasse (Cuma Franche-Comté), Anne-Lise Jacquot (Agrocampus Ouest)

Participants :

Nathalie Hostiou (INRA), Jerome Arnaud, Claudie Visière (FnCuma), Yasmina Azmy (Service de Remplacement Occitanie), Florian Dassé (CCMSA), Audrey Desormeaux (FNO), Marie Flament (Agro-Transfert Ressources et Territoires), Mickaël Hugonnet (CEP, Ministère de l'agriculture), Priscila Malanski (INRA/SAD), Marion Missaoui (FDSEA 15), Léa Nani (Fr CUMA / Université Lyon 2) Emilie Ollion (Isara-Lyon), Sonia Ramonteu (ACTA), Danièle Saint-Louboué (Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, DGER, Gestion du CASDAR), Hélène Brives (Isara-Lyon), Jean-Louis Peyraud (INRA), Sandie Boudet (Institut de l'Élevage), Yves Cariou (Oxymore)

Contexte et enjeux

L'agriculture a toujours évolué en s'appuyant sur des actions collectives, pour produire, stocker, gérer des ressources, échanger et prévenir les risques. Sous l'effet des défis économiques et agro-écologiques et aussi des mutations sociales et territoriales (Lucas *et al.*, 2014) des agriculteurs, le plus souvent dans le cadre de leurs expériences en Cuma de mutualisation de matériel et/ou de travail, voire de salariat partagé, élargissent leur projet collectif : concertation pour les assolements, maternités collectives en production porcine, regroupement de troupeaux, transformation et/ou commercialisation communes. Ces arrangements, qui modifient toujours l'organisation du travail, visent, selon les cas, l'augmentation de la productivité du travail, la sécurisation du système face aux aléas climatique et économique ou encore la recherche de valeur ajoutée. Ces coopérations mettent en jeu des besoins matériels, mais aussi des liens sociaux et symboliques qui participent à la construction d'une identité professionnelle (Sabourin, 2012) via notamment les échanges de pratiques entre agriculteurs.

L'objectif de cet atelier était de débattre de questions dont pourrait se saisir le RMT pour prendre en compte l'organisation collective du travail dans les territoires. A la suite de deux témoignages, un temps de réflexion a été organisé tout d'abord en individuel puis au sein de petits groupes. Les participants écrivent leurs idées sur des post-its avant de les restituer au groupe de l'Atelier. Un échange avec l'ensemble des personnes permet de construire les principales questions sur cette thématique.

Introductions

- Prendre en compte la dimension territoriale pour traiter la question du travail dans les exploitations

Yves Michelin est professeur à VetAgro Sup

Pendant longtemps et encore maintenant, les systèmes agricoles sont souvent étudiés, raisonnés à l'échelle de l'exploitation agricole. Or l'objet "Exploitation agricole" est de plus en plus ouvert et intégré dans divers réseaux, nécessitant également une prise en compte à l'échelle du territoire.

L'une des illustrations les plus concrètes de ce constat sont les pullulations de campagnols terrestres. Ce petit animal ravageur des prairies, faisant fi des limites de parcelles et d'exploitations, peut induire de sérieuses tensions impliquant les agriculteurs mais aussi l'ensemble des acteurs du territoire. Les solutions pour traiter cette situation complexe ne peuvent se raisonner qu'à l'échelle du territoire avec un ensemble de pratiques nécessitant un travail collectif : achat d'un compacteur de prairies en commun, préserver l'habitat des prédateurs de campagnols, notamment les haies, en partageant les expériences au sein de groupes d'échanges type CETA... Cette lutte requiert un travail en commun, or le travail est un facteur de plus en plus limitant de l'exploitation.

La dimension technico-économique n'est plus la seule à prendre en compte. Les exploitations sont en relation les unes avec les autres, en connexion avec les autres usagers du territoire à travers les services de production, les enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux (relations sociales avec le reste de la société, entre pairs, ...).

Cette complexification des relations et des dimensions à aborder soulève certaines questions notamment du point de vue du travail des agriculteurs : comment faire plus et mieux à l'extérieur [de l'exploitation] quand on est déjà saturé à l'intérieur [de l'exploitation] ? Comment réduire les problèmes de surmenage, d'isolement et de déconsidération des agriculteurs ? Ces changements interrogent également les pratiques des conseillers et de l'administration avec des questions concrètes du type : *"comment adapter la réglementation pour tenir compte des nouvelles formes de collaboration ? Comment accompagner les formes collectives de travail "supra-exploitations" ? Quelle structure pour combiner la surveillance, les préconisations et les actions sur les questions environnementales, avec quels modes de financement ?*

POUR EN SAVOIR PLUS :

Contact

Yves Michelin, Professeur VetAgro Sup, UMR Territoires équipe Select

Tel : 04 73 98 13 59

Yves.michelin@vetagro-sup.fr

Les actions menées par le Réseau Agricole Livradois-Forez

Elodie Perret est animatrice du Réseau Agricole Livradois- Forez

- **Présentation du Réseau Agricole Livradois-Forez**

Ce Réseau Agricole a été créé en 2005 à l'initiative du PNR Livradois-Forez, du Conseil Départemental du Puy-de-Dôme et de plusieurs communautés de communes du territoire qui ont souhaité s'investir sur les questions de gestion de l'espace, notamment en lien avec l'agriculture. Sur les mêmes bases, un autre réseau, le Réseau Agricole Combrailles-Artense a été créé en 2008 dans le Puy-de-Dôme.

De 2005 à 2017, ces Réseaux Agricoles ont accompagné la réalisation de diagnostics fonciers dans chaque communauté de communes du périmètre et créé une base de données informatisée recensant l'ensemble des exploitations agricoles du territoire. Pour chacune, la production, la main-d'œuvre et le parcellaire sont renseignés ; ainsi que les projets potentiels (installation, agrandissement, transmission, ...). Elle est depuis mise à jour grâce au suivi régulier des agriculteurs.

Forts de cette vision globale et de la connaissance fine du contexte agricole, les Réseaux Agricoles peuvent ainsi éclairer les enjeux agricoles d'avenir (renouvellement des générations, attractivité du territoire, main-d'œuvre, ...) et mettre en place des actions pour y répondre en étroite collaboration avec les collectivités et les organisations professionnelles agricoles.

Les deux Réseaux interviennent ainsi sur 3 axes principaux :

- *la transmission* : sensibilisation et accompagnement des exploitants cédants,
- *l'installation* : accueil, mise en relation et accompagnement des porteurs de projets,
- *la restructuration foncière* : suivi des mouvements fonciers et animation d'échanges.

- **Contextualisation des actions menées sur la main-d'œuvre agricole**

Malgré les volontés professionnelle et politique d'installation agricoles, le nombre d'actifs ne cesse de diminuer. Les difficultés de transmission, notamment en société avec le non remplacement des associés partant à la retraite, les difficultés de recours à la main-d'œuvre salariée contribuent à cette baisse. La charge

de travail sur les exploitations ne cesse d'augmenter et de nombreux exploitants se disent débordés. Souvent désabusés, ils transmettent une image négative du métier.

Dans l'objectif de rendre le métier plus attractif sur le territoire et face aux difficultés d'organisation du travail et au risque de désorganisation foncière (notamment lors de cessations d'activité de structures sociétaires), l'accès à la main-d'œuvre extérieure (salariat ou apprentissage, partagé ou non) se présente comme une solution. A la fois pour sécuriser l'exploitation en développement (libérer du temps au chef d'exploitation pour rationaliser le fonctionnement de l'exploitation) et celle à céder (en offrant un temps nécessaire de découverte et de transition entre patron cédant et salarié repreneur potentiel).

Ainsi, une approche "main-d'œuvre" plus large que l'installation ou la transmission, qui prendrait en compte la carrière complète de l'exploitant, pourrait favoriser le maintien des exploitations.

- **Mises en œuvre**

Rencontre et mise en relation des acteurs

Conseil (Chambre d'agriculture, conseiller apprentissage de la Région, PNR Livradois-Forez), de l'emploi (Mission Locale, Pôle Emploi, Service de remplacement, Agri Emploi), de l'enseignement et de la recherche (CFPPA Brioude-Bonnefont, UMR Territoires), des collectivités (PNR Livradois-Forez).

Constat partagé sur le manque de main-d'œuvre et deux préoccupations principales

- la communication autour de l'image du métier et des opportunités d'embauche
- l'accompagnement des exploitants (besoin en main-d'œuvre, coût, démarches)

Communication : actions menées par le Réseau et ses partenaires en 2016-2017

- série d'articles sur le blog du Parc : cibles élus, habitants
- réalisation de 6 films sur l'agriculture du territoire, avec les exploitants locaux - cible grand public
- organisation d'une journée événement "Agriculteurs Acteurs" : visites de ferme, conférence, buffet de produits fermiers locaux, projection des films : élus + grand public, plus de 100 personnes
- intervention en classe + projet "Mon voisin paysan" du PNRLF - cible enfants et étudiants
- projet pièce de théâtre, expositions (2018-2019) – cible grand public
- diffusion d'informations : réunions apprentissage, offres d'emploi - cible exploitants

Accompagnement des exploitants

- mise en lien offre demande : fait par le Réseau, avec Agri Emploi, développeur apprentissage
- étude sur le coût : réflexion en cours avec le CER

- **Bilan**

Communication : avec peu de moyens, possibilité de faire beaucoup de choses. Rôle d'une collectivité de promouvoir son territoire.

Difficulté de faire travailler ensemble tous les partenaires concernés. Le Réseau entretient de bonnes relations avec chaque structure indépendamment, mais toutes sont frileuses à l'idée de partager leurs informations collectivement pour des raisons de confidentialité et de tendances politiques (essai d'un outil partagé sur la mise en lien offre/demande qui a échoué).

POUR EN SAVOIR PLUS :

Projet pour les scolaire "mon voisin paysan" :

<http://www.reseauagricole.fr/mon-voisin-paysan-un-projet-pedagogique-pour-les-scolaires/>

Liens vers les films

L'installation x2 : <http://www.reseauagricole.fr/ils-lont-fait/>

La transmission x1 : <http://www.reseauagricole.fr/ils-lont-fait-transmission/>

Le territoire x2 : <http://www.reseauagricole.fr/livradois-forez/>, rubrique "L'agriculture du territoire"

Contact

Réseau Agricole Livradois-Forez

Nicolas DELORME - Elodie PERRET

Maison du Parc

63880 ST GERVAIS SOUS MEYMONT

04.73.95.57.57

n.delorme@parc-livradois-forez.org - e.perret@parc-livradois-forez.org

www.reseauagricole.fr

Les questions d'intérêt autour de la thématique « organisation collective du travail dans les territoires »

De nouvelles formes collectives du travail émergent en France (Lucas *et al.*, 2014) et peuvent prendre différentes modalités : formelles et institutionnalisées avec un statut juridique (association, Cuma...) ou informelles, basées sur la mise en réseau entre personnes, des échanges...

Ces formes collectives de travail se caractérisent par le regroupement de personnes autour de projets inter-entreprises, elles s'inscrivent dans une zone de proximité entre les différents acteurs. Les collectifs auxquels nous nous intéressons sont majoritairement des regroupements d'agriculteurs autour de projets inter-exploitations, mais comme l'ont suggéré les discussions de l'atelier, ils pourraient également regrouper diverses professions exprimant des besoins proches et pouvant partager des services.

- **Commencer par un état des lieux**

Les deux témoignages de l'atelier illustrent une diversité de collectifs, de questions, thématiques, missions à traiter, de fonctionnement (gouvernance, financement, ...). Afin de comprendre s'il existe des caractéristiques communes (ou pas) à ces collectifs ou ces formes d'organisation collective à l'échelle d'un territoire, l'un des premiers chantiers serait d'effectuer **un état des lieux de ces formes collectives**. Il conviendrait ensuite de **caractériser ces modes d'organisation** : pour identifier les déterminants de la pérennité de ces collectifs, étudier leurs freins et leurs difficultés et également les conditions territoriales et extraterritoriales de leur émergence.

- **Identifier les besoins d'accompagnement**

Cette étape de caractérisation fine permettrait **d'identifier les besoins d'accompagnement** spécifiques de ces collectifs. Requièrent-ils le développement d'une ingénierie d'accompagnement (outils, méthodes, témoignage, réseaux...) spécifique, pour favoriser leur émergence et assurer leur pérennité, qui concernerait les agriculteurs et aussi leur encadrement ?

Ainsi, par exemple, pour la rédaction d'offres d'emploi partagées et de la fiche de poste, les agriculteurs seraient aidés pour parler de leur travail, le décrire, exprimer leurs besoins. Pour les conseillers et les encadrants, la question de la connexion entre différents réseaux est importante : comment mieux se connaître ? Quelles sont les compétences sur l'organisation du travail nécessaires à acquérir pour les nouveaux conseillers agricoles territoriaux ?

Les plates-formes numériques sont de potentiels leviers technologiques facilitateurs. **Des verrous administratifs, réglementaires et sociaux**, freins à ces organisations collectives, doivent être levés notamment pour faciliter l'emploi. Les formes collectives intersectorielles sont plus complexes à créer et à gérer mais aussi sources de nouvelles possibilités pour le secteur agricole. (Exemple : emploi partagé pour les tâches administratives).

- **Mesurer l'impact du collectif**

Une troisième action porterait **sur l'impact de telles formes collectives, sur le travail des agriculteurs et le territoire**, pour comprendre quel sens et place donnent les agriculteurs de tels groupes à ce travail, en quoi ces organisations collectives transforment le métier et le travail des agriculteurs (attractivité, isolement, revalorisation des tâches partagées, acquisition de nouvelles compétences, organisation du travail dans l'exploitation ...). Quels sont les impacts de telles formes collectives sur le territoire : pérennisent-elles l'emploi ? Les dynamiques d'organisation collective du travail structurent-elles les territoires ? Comment évaluer les services rendus de ces formes collectives au territoire et aux exploitations parties prenantes ? Le développement de ces formes-là peut-il aboutir à de nouveaux métiers ?

En conclusion de cet atelier, les participants ont notamment indiqué que la question de la transmission, devrait être traitée aussi à l'échelle du collectif agricole ou du territoire.

Un partenariat avec le RMT SPyCE (Systèmes de Polyculture-Elevage) semble intéressant notamment sur la coopération entre cultivateurs et éleveurs dans le cadre de la mutualisation du travail.

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

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

Lorsqu'on est bien dans ses bottes, on est bien avec ses bêtes

Frédéric Noizet, éleveur de brebis

Pour parler du **bien-être des animaux**, il faut d'abord parler du bien-être des éleveurs car lorsqu'on est bien dans ses bottes, on est bien avec ses bêtes. On ne parle jamais du bien-être de l'éleveur, il faudra revenir une fois de plus sur les aspects "formation" des éleveurs et de ceux qui les encadrent.

Sur les questions de travail entre l'éleveur et son interlocuteur, on est souvent dans la confiance, et dans la confiance. Demain dans l'accompagnement au travail, quel que soit le domaine, est-ce que l'accompagnement ne doit pas être réalisé par **un interlocuteur privilégié** qui lui s'entoure, autant qu'il le peut, d'experts ?

Sur les aspects économiques, il faut y regarder d'un autre œil, quel est le coût réel de la main-d'œuvre ? Expliquer qu'en prenant un salarié, à temps partiel ou d'un service de remplacement, si on travaille moins et améliore son résultat technique en gardant le même résultat économique, alors "c'est gagné" parce que l'épanouissement personnel est là. Le vrai coût de la main-d'œuvre c'est ça. Il y a les investissements plaisirs, ceux qu'on ne rentabilisera jamais parce que qu'ils ne servent qu'une semaine par an. **Améliorer les aspects qualité de vie, qualité de travail, passe par externaliser le travail.** Demain pour les chantiers de déparasitages, de tonte, les manipulations est-ce qu'il ne vaut pas mieux que l'éleveur, pour se soulager et parce que ces chantiers sont très chronophages, fasse intervenir un prestataire service ?

Je veux également parler de **la sélection génétique**. Il est évident qu'une vache, en plus de produire des litres de lait, une truie des porcelets, une brebis des kilos d'agneaux, doivent surtout avoir un comportement adapté. Et l'éleveur, une fois choisi son système, si on a 5-10% des animaux qui ne s'adaptent pas, il faut les réformer. Aujourd'hui pour moi, pour revenir au mouton, une brebis doit faire 2 d'agneaux, les faire toute seule et avoir assez de lait. Si elle n'a pas les trois critères c'est l'horreur et alors je préfère qu'elle en fasse un, qui pousse facilement. Dans toutes les espèces, le temps de travail lié à une mise bas peut, d'un animal à l'autre, aller de 1 à 10. Une mise bas et un allaitement qui se passent bien ne nécessitent qu'un minimum de vigilance, de surveillance notamment sanitaire. Par contre, avec des animaux difficiles, qui énervent l'éleveur, le soir on est fatigué et le lendemain aussi. Un travail est à faire sur la sélection animale, sur le comportement des animaux et la façon dont on travaille avec ; des formations sur le comportement de l'homme avec les animaux seraient certainement à mettre en place aussi.

Aujourd'hui on ne manque pas de compétence mais de moyens. Les gens compétents sont présents dans les structures de conseil et à la MSA, sur des sujets comme la manipulation des animaux par exemple, mais ne sont pas assez disponibles. On ne peut pas demain vouloir des élevages, des systèmes performants et des gens bien dans leurs baskets si il n'y a pas **un minimum d'accompagnement** auprès d'eux.

Le RMT Travail doit être plus ambitieux

Jean-Louis Peyraud - Président du GIS Avenir Elevages et d'Animal Task Force

Le **GIS Avenir Elevages** qui vient de se mettre en place, a l'ambition d'être un pivot, de fédérer l'ensemble des acteurs, de réfléchir aux élevages de demain.

Il a trois préoccupations :

- **La compétitivité**

En France, on peut produire de la qualité mais des consommateurs privilégient le prix. Et par exemple en Ukraine, se créent des unités de plusieurs millions de poulets et qui pourraient entrer en Europe avec des prix défiant toute concurrence.

- **Promouvoir l'élevage dans les appels à projets**

Tant nationaux qu'européens pour favoriser la recherche, les progrès et produire des connaissances, en lien avec l'Animal Task Force.

- **Communiquer**

Pour répondre aux critiques, prises de position sur ou contre l'élevage à partir de données scientifiques.

Trois axes structurent l'activité du GIS Avenir Elevages :

- **L'animal**, depuis les gènes, jusqu'aux interactions avec l'environnement.
- **L'agriculture durable**, donc se repositionner pour progresser et démontrer que l'on ne peut imaginer une agriculture durable sans activité d'élevage. Ce qui implique d'étudier les complémentarités entre productions, les réductions des traitements sanitaires, l'utilisation du numérique, etc.
- **L'élevage créateur de valeurs** économique (sa répartition entre opérateurs), sociale et éthique. Ce qui nécessite de mieux comprendre les mécanismes sociétaux, philosophiques.

L'avenir du RMT

Les ateliers proposés aujourd'hui sont trop dans une logique de continuité. Il faut être plus ambitieux.

Les thèmes novateurs pour moi :

- **Le concept de "one welfare"** s'est développé dans le monde scientifique et répond complètement aux préoccupations exprimées à l'instant par Frédéric Noizet et aussi aux attentes sociétales. A discuter avec le RMT Bien-Etre Animal.
- **Le virage du numérique** est une lame de fond qui interroge les conduite d'élevage, le métier d'éleveur, le conseil de demain. Ces nouvelles technologies, ces nouveaux outils bouleverseront nos connaissances d'aujourd'hui, qu'apportent-ils ? Combien coûtent-ils ? Qui va agir là-dessus ? Comment les données vont circuler ? Peuvent-elles être utiles pour mieux communiquer entre pairs ? Réduire les tâches administratives ? Ces questions sont au cœur du métier du RMT Travail.

En conclusion

L'éleveur est au centre de tous ces débats et doit se sentir bien dans sa peau.

L'élevage va devoir s'adapter au numérique.

Programme du séminaire

Séminaire
" Vers le RMT Travail
3^{ème} génération "







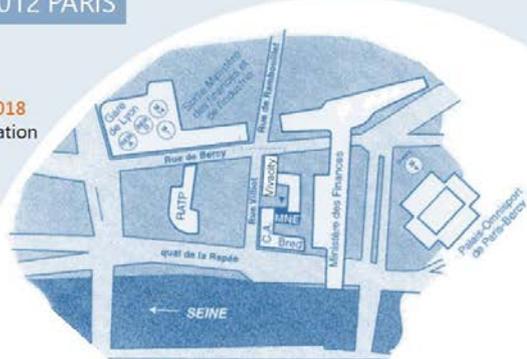
Mardi 20 mars 2018 de 9h30 à 17h00

Maison Nationale des Eleveurs (MNE) – 149, rue de Bercy – 75012 PARIS

Nous vous invitons à participer à cette journée d'échanges afin :

- le matin, de discuter des résultats du programme du RMT Travail en Elevage 2014/2018 qui recouvre des enjeux professionnels (attractivité des métiers, santé au travail), d'innovation technologique (élevage de précision) et aussi sociaux (évaluation de la durabilité).
- l'après-midi de produire, en ateliers, des pistes d'un programme d'actions pour la période 2019/2023 autour des quatre axes suivants :
 - les différentes formes d'organisation du travail,
 - les relations sociales et sociétales,
 - le travail en pratique,
 - l'organisation collective du travail dans les territoires.

Découvrez le programme complet de cette journée page suivante !



Métro 1 ou 14 ou RER A ou D, station Gare de Lyon
Métro 6 ou 14, station Bercy
Bus n°24 ou 87, arrêt Gare de Lyon ou Ministère des Finances

Séminaire "Vers le RMT Travail 3^{ème} génération"

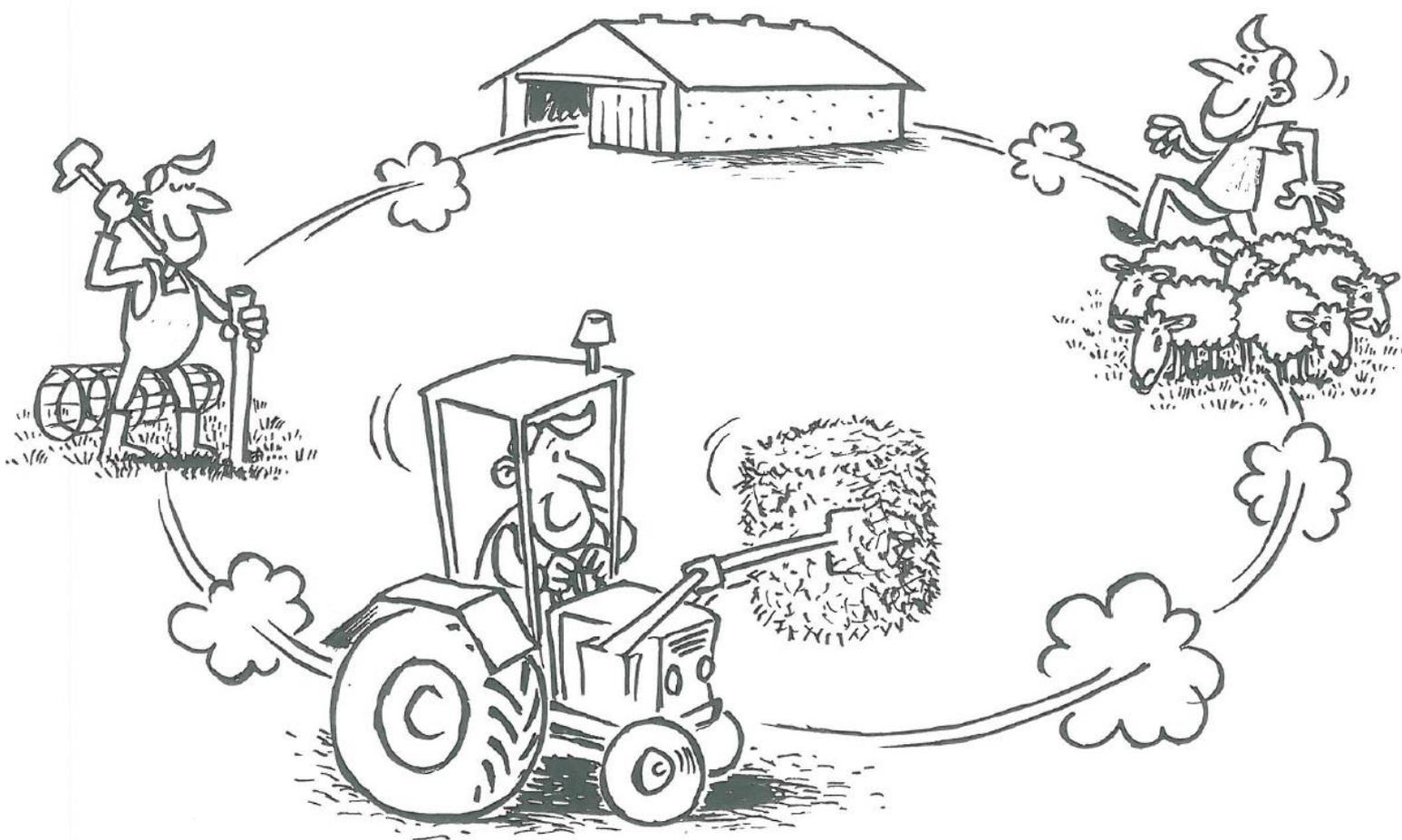
Mardi 20 mars 2018 de 9h30 à 17h00

| Résultats du RMT 2 ^{ème} génération (9h30 – 13h) | Actions à construire du RMT 3 ^{ème} génération (14h30 – 17h) |
|--|--|
| <p>INTRODUCTION Travail en élevage - Un enjeu d'attractivité et de dynamisation des filières Anne-Charlotte Dockès (Institut de l'Elevage)</p> <p>Le numérique au service de l'attractivité des métiers Céline Collet (Chambre d'agriculture de Normandie) et Sandie Boudet (Institut de l'Elevage)</p> <p>Elevage de précision, incidences et usages sur le travail et le métier Nathalie Hostiou (INRA) et Jocelyn Fagon (Institut de l'Elevage)</p> <p>La durabilité sociale des exploitations d'élevage dans leurs territoires Sylvie Courmut (VetAgro Sup), Gérard Servière (Institut de l'Elevage) et Emilie Ollion (Isara-Lyon)</p> <p>La santé au travail en 5 questions Gabrielle Sicard (InterAfocg) et Thierry Bellec (Chambre d'agriculture de Bretagne)</p> <p>International Association on Work in Agriculture Benoit Dedieu (INRA)</p> <p>Le travail en production végétale Alexandre Joannon (INRA)</p> <p>Le point de vue de la DGER Danièle Saint-Louboué (Ministère de l'Agriculture)</p> | <p>Atelier 1 : Les différentes formes d'organisation du travail Avec Boris Saenger, éleveur de volailles et Pierre-Yves Fiche, éleveur de porcs Animation : Jocelyn Fagon (Institut de l'Elevage), Gabrielle Sicard (InterAfocg) et Amélie Turlot (CRA Wallonie)</p> <p>Atelier 2 : Les relations sociales et sociétales Avec Laurence Lubrun, éleveuse de vaches laitières et Elsa Delanoue (Itavi-Ifip-Institut de l'Elevage) Animation : Céline Collet (Chambre d'agriculture de Normandie)</p> <p>Atelier 3 : Le travail en pratique Avec Frédéric Noizet, éleveur de brebis et Karine Lazard, ergonomiste à la Chambre d'agriculture du Cher Animation : Johanna Pannetier (Préventia) et Sophie Chauvat (Institut de l'Elevage)</p> <p>Atelier 4 : L'organisation collective du travail dans les territoires Avec Yves Michelin (VetAgro Sup) et Elodie Perret (Réseau Agricole Livradois-Forez) Animation : Sylvie Courmut (VetAgro Sup), Paul Vasse (CUMA Franche-Comté) et Anne-Lise Jacquot (Agro Campus Ovest)</p> <p style="color: #f4a460;">➔ Chaque participant pourra participer à un atelier</p> |
| <p>Inscription gratuite et obligatoire</p> <p style="background-color: #f4a460; color: white; padding: 5px; display: inline-block;">Pour vous inscrire cliquer ici</p> | |
| <p>CONCLUSIONS Jean-Louis Peyraud (GIS Elevage Demain - Animal Task Force) Elu Chambre d'agriculture (sous réserve)</p> | |

Liste des participants

| NOM | PRENOM | ORGANISME | COURRIEL |
|-----------------|----------------|--|--|
| ARIES | Rosanne | La France Agricole | r.aries@gfa.fr |
| ARNAUD | Jerôme | FnCuma | stephaniearnaud0426@orange.fr |
| AUBOIN | Bénédicte | Chambre d'agriculture Normandie | benedicte.auboin@nnormandie.chambagri.fr |
| AZMY | Yasmina | Service de Remplacement | yasmina.azmy@servicederemplacement.fr |
| BALAY | Claire | VetAgro Sup - campus agronomique | claire.balay@vetagro-sup.fr |
| BARBONNAIS | Laura | Chambre d'Agriculture 36 | laura.barbonnais@indre.chambagri.fr |
| BEGUIN | Emmanuel | Institut de l'Elevage | emmanuel.beguिन@idele.fr |
| BELLEC | Thierry | Chambre d'Agriculture de Bretagne | thierry.bellec@bretagne.chambagri.fr |
| BISSON | Pascal | Chambre d'agriculture des Deux-Sèvres | pascal.bisson@deux-sevres.chambagri.fr |
| BOUDET | Sandie | Institut de l'Elevage | Sandie.Boudet@idele.fr |
| BOURGEAIS | Sylvie | VIVEA | s.bourgeais@vivea.fr |
| BRIVES | Hélène | ISARA- Lyon | hbrives@isara.fr |
| BUSSON GREGOIRE | Fanny | Chambre d'Agriculture 53 | fanny.busson@mayenne.chambagri.fr |
| CARIOU | Yves | Oxymore - Les Ateliers de l'Innovation | yves.cariou@oxymore.coop |
| CHAU VAT | Sophie | Institut de l'Elevage | sophie.chauvat@idele.fr |
| CHOUTEAU | Alizée | idele/ GIS elevages demain | alizee.chouteau@idele.fr |
| COLLET | Céline | Chambre agriculture Normandie | celine.collet@normandie.chambagri.fr |
| COTTARD | Jean-Jacques | Eleveur | |
| COURNUT | Sylvie | VétAgro Sup | sylvie.cournut@vetagro-sup.fr |
| DASSE | Florian | CCMSA | dasse.florian@ccmsa.msa.fr |
| DEDIEU | Benoît | INRA | benoit.dedieu@inra.fr |
| DELANOUE | Elsa | Institut de l'Elevage | elsa.delanoue@idele.fr |
| DESORMEAUX | Audrey | FNO | audrey.desormeaux@fno.asso.fr |
| DESTREZ | Alexandra | AgroSup Dijon | alexandra.destrez@agrosupdijon.fr |
| DOCKES | Anne-Charlotte | Institut de l'Elevage | anne-charlotte.dockes@idele.fr |
| DUBREUIL | Marie-Laurent | Chambre d'agriculture 61 | marie-laurent.dubreuil@orne.chambagri.fr |
| DURAND | Emilie | Agrapresse | edurand@agrapresse.fr |
| FAGON | Jocelyn | Institut de l'Elevage | Jocelyn.Fagon@idele.fr |
| FICHE | Pierre-Yves | Eleveur | locharmotte@gmail.com |
| FLAMENT | Marie | Agro-Transfert Ressources et Territoires | m.flament@agro-transfert-rt.org |
| GODET | Jacques | ISARA-Lyon | jgodet@isara.fr |
| GOMEL | Corinne | Savencia | |
| HOSTIOU | Nathalie | INRA | nathalie.hostiou@inra.fr |
| HUGONNET | Mickaël | CEP, Ministère de l'agriculture | mickael.hugonnet@agriculture.gouv.fr |
| HUSSON | Catherine | AgroSup Dijon | catherine.husson@agrosupdijon.fr |
| JACQUOT | Anne-Lise | Agro Campus Ouest | jacquot@agrocampus-ouest.fr |
| JENNY | Pauline | FDSEA Cantal | |
| JOANNON | Alexandre | INRA UMR BAGAP | alexandre.joannon@inra.fr |
| KLING-EVEILLARD | Florence | Institut de l'Elevage | florence.kling@idele.fr |
| LAZARD | Karine | Chambre agriculture 18 | k.lazard@cher.chambagri.fr |
| LUSSON | Jean-Marie | Réseau Civam | jean-marie.lusson@civam.org |
| MAGDELAINE | Pascale | ITAVI | magdelaine@itavi.asso.fr |
| MALANSKI | Priscila | INRA/SAD | priscila-duarte.malanski@inra.fr |
| MAREC | Céline | Trame | c.marec@trame.org |
| MARTINEAU | Olivier | Chambre d'Agriculture des Pays de la Loire | olivier.martineau@pl.chambagri.fr |
| MERLHE | Mathieu | Chambre d'Agriculture de Bretagne | mathieu.merlhe@bretagne.chambagri.fr |
| MICHELIN | Yves | VétAgro Sup | yves.michelin@vetagro-sup.fr |
| MISCHLER | Pierre | Institut de l'Elevage | pierre.mischler@idele.fr |
| MISSAOUI | Marion | FDSEA 15 | marion.missaoui@fdsea15.fr |
| MOREAU | Pascal | Chambre d'agriculture 61 | pascal.moreau@orne.chambagri.fr |
| MUGNIER | Sylvie | AgroSup Dijon - UMR Territoires | sylvie.mugnier@agrosupdijon.fr |
| NANI | Léa | Fr CUMA / Université Lyon 2 | leanani@wanadoo.fr |
| NEUMEISTER | Delphine | Institut de l'Elevage | delphine.neumeister@idele.fr |
| NOIZET | Frédéric | Eleveur | f-noizet@orange.fr |
| OLLION | Emilie | ISARA-Lyon | eollion@isara.fr |

| NOM | PRENOM | ORGANISME | COURRIEL |
|---------------|------------|--|--|
| PAILLEUX | Jean-Yves | INRA Territoires | jean-yves.pailleux@inra.fr |
| PANNETIER | Johanna | Preventia | johanna.pannetier@preventagri.be |
| PAUTHIER | Gaëlle | Chambre d'agriculture des Pays de la Loire | gaelle.pauthier@pl.chambagri.fr |
| PEREIRA | David | APCA | davidpereira93@apca.chambagri.fr |
| PERRET | Elodie | Réseau agricole Livradois-Forez | e.perret@parc-livradois-forez.org |
| PEYRAUD | Jean-Louis | INRA | jean-louis.peyraud@inra.fr |
| RAMONTEU | Sonia | ACTA | sonia.ramonteu@acta.asso.fr |
| RIVIERE | Aurélie | GIE Elevage Occitanie | claire.saby@elevage-occitanie.fr |
| ROMEJON | Jean-Luc | CLASEL | jl.romejon@clasel.fr |
| ROUGIER | Laurent | EPLEFPA d'Ahun | laurent.rougier@educagri.fr |
| ROUSSET | Nathalie | ITAVI | rousset@itavi.asso.fr |
| RUCH | Marion | Chambre d'Agriculture de Bretagne | marion.ruch@bretagne.chambagri.fr |
| SAENGER | Boris | Eleveur | lafermedesrivons@gmail.com |
| SAINT-LOUBOUE | Danièle | MAAF - DGER - Cas Dar | daniele.saint-louboue@agriculture.gouv.fr |
| SELLIER | Héloïse | CNIEL | hsellier@cniel.com |
| SERVIERE | Gérard | Institut de l'Elevage | Gerard.Serviere@idele.fr |
| SICARD | Gabrielle | InterAFOCG | g.sicard@interafocg.org |
| TOURNE | Mathias | CCMSA | tourne.mathias@ccmsa.msa.fr |
| TURLLOT | Amélie | CRA Wallonie | a.turlot@cra.wallonie.be |
| VASSE | Paul | Cuma Franche-Conté | paul.vasse@cuma.fr |
| VERGER | Martine | EILYPS 35 | martine.verger@eilyps.fr |
| VISSAC | Philippe | ACTA | philippe.vissac@acta.asso.fr |
| VISIÈRE | Claudie | FNCUMA | claudie.visiere@cuma.fr |
| VIVANT | Marthe | Chambre d'agriculture 41 | marthe.vivant@loir-et-cher.chambagri.fr |
| VUYLSTEKE | Isabelle | Inagro | isabelle.vuyksteke@inagro.be |



JANVIER 2019

CE DOCUMENT EST ÉDITÉ PAR L'INSTITUT DE L'ÉLEVAGE - 149 RUE DE BERCY - 75 595 PARIS CEDEX 12

WWW.IDELE.FR - ISBN : 978-2-36343-613-9- PUBLI IE : 00 19 601 002