

SYNTHESE JOURNEE REGIONALE :

BIEN PENSER LE TRAVAIL EN ELEVAGE

POUR AMELIORER LA VIVABILITE DES EXPLOITATIONS

Jeudi 10 janvier 2019

De 9h30 à 16h30 à l'INRA de Toulouse

Salle de conférences Marc Ridet

24 chemin de Borde Rouge – 31320 Auzerville-Tolosane



SOMMAIRE

I. MATINEE	3
A. Introduction	3
B. Interpellation n°1 : « Qu'associez-vous derrière la notion de 'travail en élevage' ? »	3
C. Les différentes facettes du travail en élevage (S. Chauvat, IDELE – B. Dedieu, INRA)	4
D. Le regard Institut de l'Élevage – INRA sur le travail (S. Chauvat, IDELE – B. Dedieu, INRA)	4
E. De nouvelles questions sur l'emploi, la santé (S. Chauvat, IDELE – B. Dedieu, INRA)	4
F. Interpellation n°2 : « Quels sont d'après-vous les sujets prioritaires à développer pour améliorer les conditions de travail en élevage ? »	5
G. Des éleveurs modernisent les bâtiments, le matériel, les équipements (S. Chauvat, IDELE – B. Dedieu, INRA)	6
H. Des éleveurs réorganisent la main-d'œuvre (S. Chauvat, IDELE – B. Dedieu, INRA)	6
II. APRES-MIDI	6
A. Atelier n°1 : Nouvelles technologies et automatisation du travail : solution miracle ou vrai casse-tête ?	6
B. Atelier n°2 : Dimensions humaines en exploitation agricole : comment gérer la main d'œuvre, garantir de bonnes relations entre associés et assurer la circulation des informations ?	7
C. Atelier n°3 : Comment penser son organisation du travail dans le cadre d'une diversification à la ferme ?	8
D. Atelier n°4 : Comment aborder le travail, sujet intime et multifacette, dans le conseil en élevage ?	9
III. RESULTATS DE L'ENQUETE DE SATISFACTION DE LA JOURNEE.....	10
A. Attentes vis-à-vis de cette journée	10
B. Contenu des présentations de la matinée	11
C. Contenu des ateliers de l'après-midi	11
D. Organisation générale de la journée	11
E. Perspectives	11
F. Remarques	11

Cf. Documents joints :

- **DIAPORAMA COMPLET Journée Rég Travail Elevage 10012019.pdf**
- **DIAPORAMA SYNTHESE Journée Rég Travail Elevage 10012019.pdf**
- **Présentation projet CLOChèTE.pdf**
- **Diaporama Travail intime et conseil en élevage S. Brissaud MSA.pdf**
- **ARTICLE PRESSE TUP Journée régionale Travail Elevage.pdf**

I. MATINEE

A. Introduction

François Toulis, Président du GIE Elevage Occitanie, ouvre la journée en remerciant les participants de leur présence (71 inscrits, 66 personnes présentes), ainsi que les personnes suivantes :

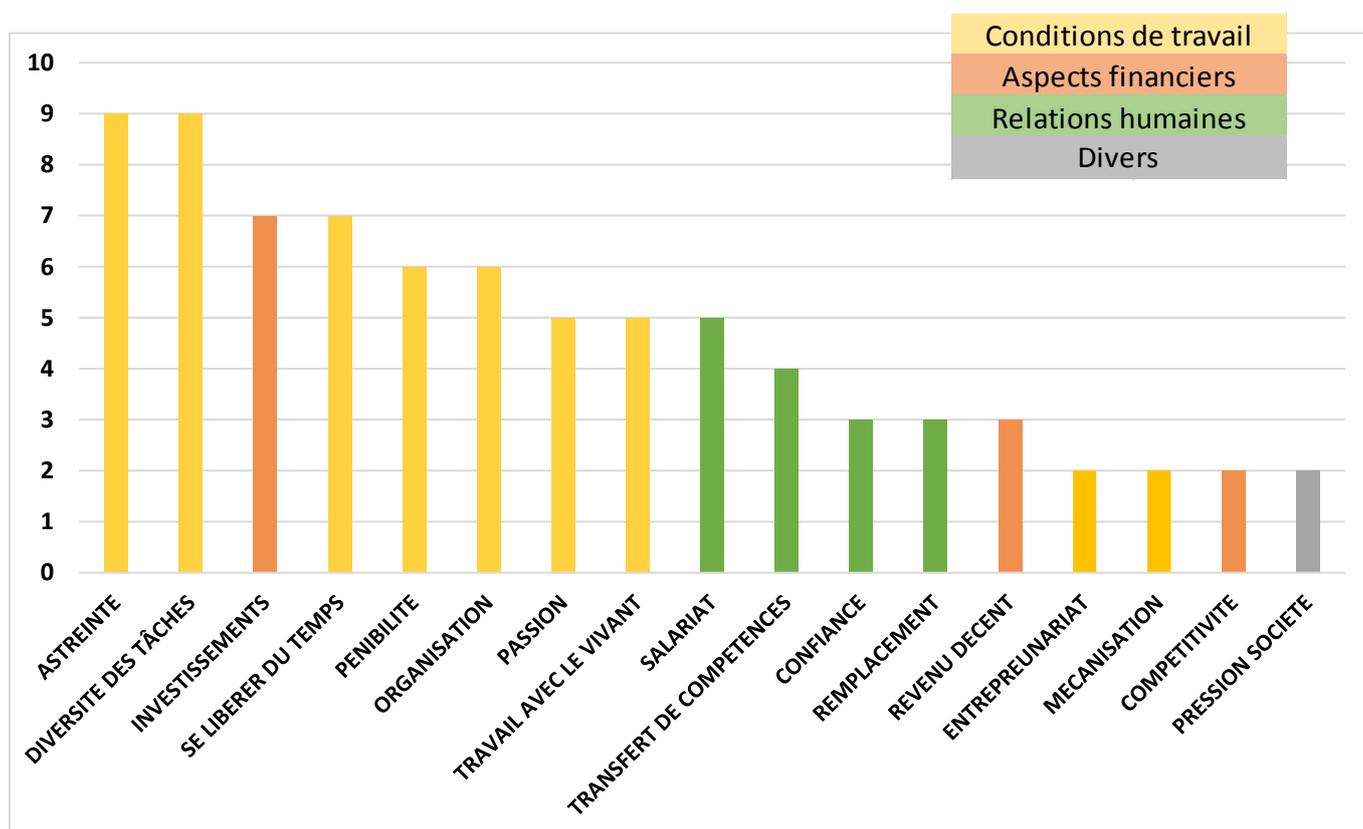
- Mme Sylvie Belaakalia, Conseil Régional Occitanie
- Mme Sophie Chauvat, Institut de l'Elevage
- Mr Sébastien Albouy, Eleveur bovins lait – JA 31 – JA Occitanie
- Mr Benoît Dedieu, INRA.

Cette journée s'inscrit dans le cadre du Projet « **Organisation du Travail en Elevage, diffusion d'expériences réussies en Occitanie** », cofinancé par la Région Occitanie et le FEADER. Les actions de ce projet correspondent au volet communication du **Groupe Régional Travail et Vivabilité en Elevage**. Le GIE Elevage Occitanie pilote l'ensemble de ces travaux et est associé à divers partenaires. Ceux du Projet Région-FEADER sont les suivants : Association des Salariés Agricoles Occitanie ; Chambre d'Agriculture 31 ; FRCUMA ; Interbev Occitanie ; Jeunes Agriculteurs Occitanie ; Service de Remplacement Occitanie.

B. Interpellation n°1 : « Qu'associez-vous derrière la notion de 'travail en élevage' ? »

A l'issue de l'introduction, les participants ont été interrogés sur la question suivante : « **Qu'associez-vous derrière la notion de 'travail en élevage' ?** ». Voici ci-dessous la synthèse des résultats recueillis :

Nombre d'occurrences et thématiques de réponses à la question :
« **Qu'associez-vous derrière la notion de 'travail en élevage' ?** »
11 feuilles recueillies (+ 1 feuille doublon) --> environ 5 participants par groupe



L'**astreinte** (spécifique à l'élevage, n'existe pas dans les autres activités agricoles) et la **diversité des tâches** (et donc des **compétences**) liées au métier d'éleveur (gestion troupeau(x) et surfaces, machinisme, travail administratif,...) ont été les éléments les plus cités pour répondre à la question. D'autres thématiques liées aux conditions de travail viennent compléter les réponses. En effet, les participants ont souligné qu'une certaine **pénibilité** (travail physique, pas toujours reconnu à sa juste valeur, larges amplitudes horaires,...) est associée au métier, et qu'il est primordial que les éleveurs arrivent à **se libérer du temps** pour eux (loisirs, congés,...). Malgré ces conditions, nombreux ont été ceux qui ont rappelé que le **travail avec le vivant** (animaux et terre) constitue avant tout une **passion**, voire une vocation, pour ceux qui l'exercent. Une bonne **organisation** permet de planifier le travail, de mieux gérer les imprévus, d'atténuer le côté répétitif de certaines tâches et de travailler en sécurité. Enfin, l'**aspect entrepreneurial** peut être source de motivation : avoir des responsabilités, être son propre patron,... . Les **relations humaines** ont été évoquées, au travers des éléments suivants : le salariat/remplacement ; la confiance, la communication et l'entraide ; le transfert de compétences (il n'est pas toujours facile de déléguer certaines tâches). Enfin, la **dimension financière** ressort dans les éléments de réponses : les investissements sont assez lourds en élevage, notamment si l'on cherche à s'appropriier les nouvelles technologies pour améliorer les conditions de travail ; un revenu décent est nécessaire pour faire face à la compétitivité et à la volatilité des prix.

→ La notion de « travail en élevage » est vaste : elle regroupe un grand nombre de critères, dépendants des modes d'exploitation et des sensibilités de chacun. Bien que le métier d'éleveur soit contraignant et pas toujours considéré à sa juste valeur, il ressort que c'est un métier de passion et très diversifié.

C. [Les différentes facettes du travail en élevage \(S. Chauvat, IDELE – B. Dedieu, INRA\)](#)

Diapositive 12 : Les revenus agricoles sont devenus de plus en plus dépendants des aides de toutes natures, et les économistes montrent qu'à l'échelle de la "branche agriculture", la valeur ajoutée nette de l'agriculture est passée de 55% au début des années 1960, à seulement 20% aujourd'hui. Augmenter la productivité du travail → augmentation de la taille des exploitations, passer moins de temps de travail par hectare et par tâche, automatisation de certaines tâches,...

Diapositive 14 : Prendre des weekends et des congés ne va pas de soi.

Diapositive 16 : ¾ des conjointes d'exploitants de moins de 30 ans travaillent à l'extérieur. La part de travail en bénévolat diminue au profit de celle du travail salarié. Les salariés peuvent occuper des postes d'exécutants ou de responsables d'activité. Attention : turn-over parfois important des salariés sur certaines exploitations agricoles. Formation de management pour les éleveurs ?

D. [Le regard Institut de l'Elevage – INRA sur le travail \(S. Chauvat, IDELE – B. Dedieu, INRA\)](#)

Diapositive 26 : Grande variabilité concernant le temps alloué à l'astreinte : il peut être multiplié par 4 en fonction du degré d'automatisation de l'exploitation, du territoire, de la dispersion du parcellaire, de la composition du collectif de travail,...

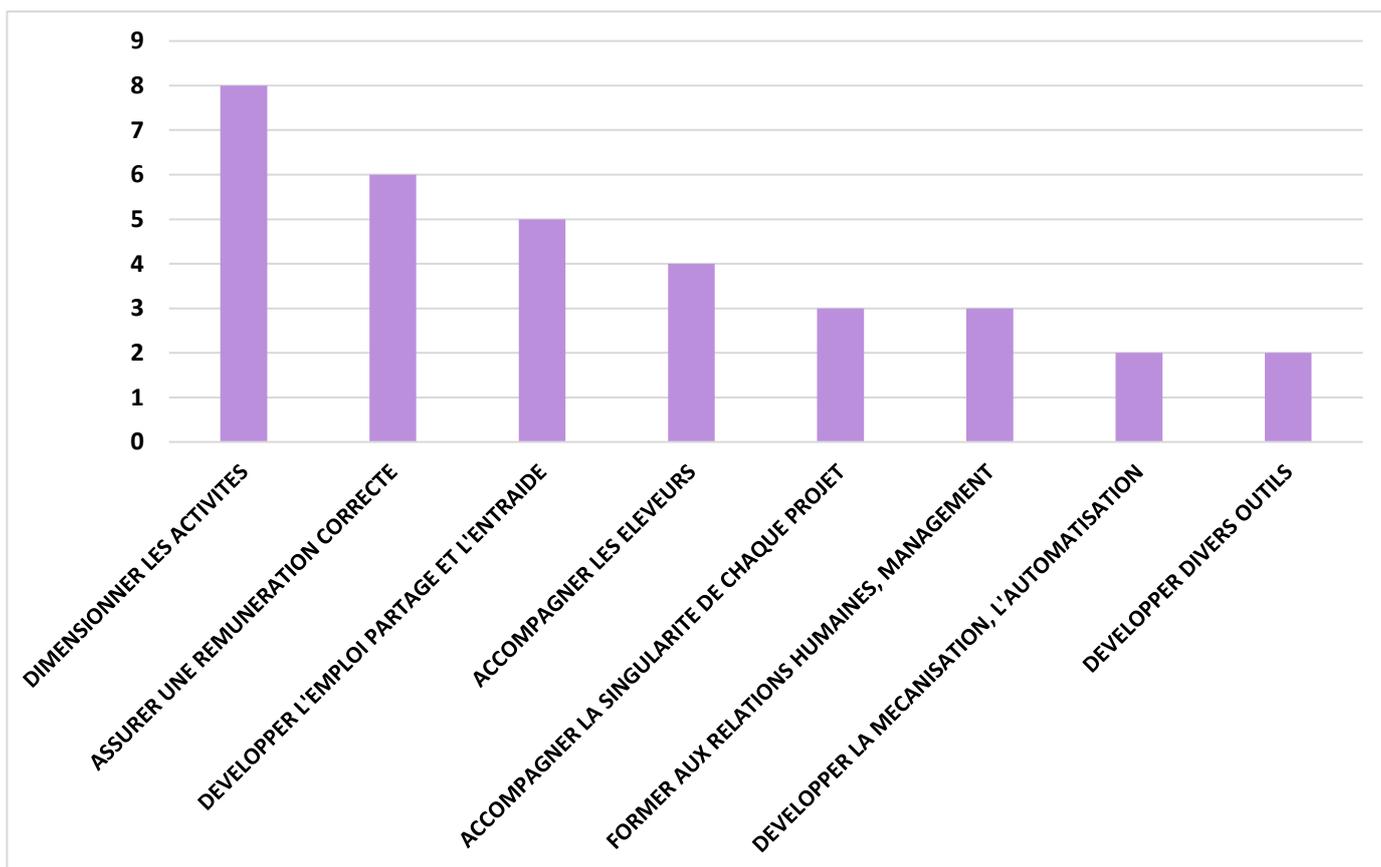
E. [De nouvelles questions sur l'emploi, la santé \(S. Chauvat, IDELE – B. Dedieu, INRA\)](#)

Diapositive 36 : Actuellement, des investissements sont réalisés en faveur du salariat et de la délégation du travail. Cela pose de nouvelles questions en termes d'organisation du travail : l'éleveur comme organisateur de main d'œuvre.

F. Interpellation n°2 : « Quels sont d'après-vous les sujets prioritaires à développer pour améliorer les conditions de travail en élevage ? »

Suite à cette première partie d'exposé, les participants ont à nouveau été interrogés. La question était la suivante : « **Quels sont d'après-vous les sujets prioritaires à développer pour améliorer les conditions de travail en élevage ?** ». Voici ci-dessous la synthèse des résultats recueillis :

Nombre d'occurrences et thématiques de réponses à la question :
« **Quels sont d'après-vous les sujets prioritaires à développer pour améliorer les conditions de travail en élevage ?** »
11 feuilles recueillies (+ 2 feuilles doublon) --> environ 5 participants par groupe



La préconisation qui ressort le plus est celle relative à la **cohérence des systèmes** : il s'agit d'aider les éleveurs à **dimensionner leurs activités** et à trouver l'équilibre UTH/échelle exploitation (troupeau, surfaces, bâtiments, investissements), et plus globalement, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Le côté économique arrive en deuxième position avec la volonté appuyée d'**assurer une rémunération correcte** aux éleveurs, en valorisant à leur juste valeur le prix des produits, voire en contractualisant les productions pour assurer les revenus. D'après les participants, il faudrait que les **éleveurs soient davantage accompagnés**, et ce, le plus tôt possible (dès l'installation), **sur la thématique de l'organisation du travail**, et qu'éventuellement, certaines tâches soient déléguées (appel à un groupement d'employeurs, à une CUMA, au Service de Remplacement). Leur accompagnement passe aussi par la **formation aux ressources humaines et au management** (gestion des salariés, communication, travailler ensemble). Enfin, **divers outils sont à utiliser** (nouvelles technologies d'automatisation du travail) **ou à développer** (outils d'aide à la décision, à l'organisation et à la communication).

➔ **Plusieurs thématiques d'actions semblent se dégager pour améliorer les conditions de travail des éleveurs. Les acteurs concernés (organismes de formation, de conseil,...) doivent se mobiliser pour répondre aux besoins. Le plus tôt sera le mieux. Il est cependant important de rappeler que chaque exploitant est unique (dans son identité, ses besoins, ses projets,...).**

G. *Des éleveurs modernisent les bâtiments, le matériel, les équipements (S. Chauvat, IDELE – B. Dedieu, INRA)*

Diapositive 50 : La perception des nouvelles technologies et de l'automatisation du travail est très différente suivant les représentations que les éleveurs ont de leur métier, des tâches qu'ils aiment réaliser ou pas, de leur relation avec les animaux,...

H. *Des éleveurs réorganisent la main-d'œuvre (S. Chauvat, IDELE – B. Dedieu, INRA)*

Diapositive 57 : Avoir un salarié implique d'organiser le travail et permet à l'éleveur d'organiser son propre travail, notamment pour arriver à rentabiliser le fait d'avoir recours à un salarié. Mais l'organisation du travail est souvent ressentie comme étant l'une des principales difficultés managériales pour les employeurs débutants.

« *Qu'est-ce que je fais faire à mon salarié quand il pleut ou qu'il finit plus tôt ?* » → Nécessité d'organiser les tâches au moins une semaine en amont.

Diapositive 59 : Avantages matériels et organisationnels (sanitaires, douche, salle repas, souplesse pour les congés,...) → point le plus cité par les salariés comme étant un facteur de motivation, mais qui est à l'inverse peu cité par les éleveurs lorsqu'on les interroge sur les facteurs de motivation pour leurs salariés.

II. APRES-MIDI

A. *Atelier n°1 : Nouvelles technologies et automatisation du travail : solution miracle ou vrai casse-tête ?*

Animation : Marie Christophe (Interbev Occitanie) ; Elodie Pucheu (FRCUMA)

Intervenants : Sébastien Albouy (Eleveur bovins lait – JA 31 – JA Occitanie) ; Vincent Bibbeau (Eleveur caprins dans l'Aude) ; Julie Jacquet (Optilait) ; Richard Gourmannel (CDA 31)

Robot de traite : objectifs techniques → **permettre aux vaches d'exprimer au mieux leur potentiel.** Attention cependant, car le robot tourne tout le temps, donc il peut tomber en panne à tous moments. « *Avoir deux robots représente certes un surcoût économique, mais c'est beaucoup plus souple et ça permet de pallier aux pannes* » (la nuit, notamment). Les vaches s'adaptent plus vite au robot que les Hommes. Les deux-trois premières années qui ont suivi l'acquisition du robot, Sébastien et son père n'étaient pas satisfaits : leur production n'était pas supérieure et ils passaient beaucoup de temps sur le fonctionnement du robot. → **Nécessaire remise en question sur leur manière de travailler.** C'est par la mise en place d'une organisation de travail centrée sur le robot qu'ils ont pu rentabiliser (au niveau économique et sur le temps passé) leur investissement.

Attention, faire le choix de s'équiper d'un robot de traite n'est pas intéressant pour tous les modèles d'exploitation. Par exemple, pour une personne seule, avoir un robot est difficilement viable et vivable. En effet, de par le risque de panne, l'éleveur doit être présent 24h/24 sur l'exploitation.

Ne pas opposer robotisation à emploi : « *On ne remplace pas l'Homme par le robot. Le robot permet un gain de qualité de vie pour l'éleveur, mais il faut aussi que l'exploitation soit performante pour pouvoir assumer le coût du robot* ». L'éleveur reste indispensable pour l'observation de ses animaux (vaches malades, prêtes à vêler,...).

Technologies embarquées troupeau caprin (cf. plaquette projet CLOChÈTE) : ces outils permettent d'**anticiper le travail et de gagner du temps** dans la gestion quotidienne du troupeau. « *Ça enlève le stress de savoir où sont les chèvres, on gagne en souplesse et en confort au niveau de la vie familiale* ». Ces nouveaux outils permettent de

collecter et de valoriser de nombreuses informations auxquelles les éleveurs n'avaient pas forcément accès auparavant (ex : circuits de pâturage, données comportementales des animaux,...).

Ces technologies embarquées ne remplacent pas l'éleveur, mais peuvent **renforcer les liens** qu'il entretient avec son **troupeau** (il connaît mieux ses animaux) et également, **améliorer les relations avec le voisinage** (rattraper les chèvres rapidement si elles s'échappent).

Points de vigilance :

- Il est important de bien maîtriser les nouvelles technologies auxquelles on fait appel pour pouvoir rentabiliser les investissements associés.
- Attention à la maintenance des appareils et à la gestion des alertes (chronophage, stress).
- Il est nécessaire de réfléchir le projet : bien évaluer les conditions, ne pas investir sur un coup de tête.
- Les nouvelles technologies peuvent être des outils d'aide à la décision, mais ne prennent en aucun cas des décisions à la place de l'éleveur.
- Pour gagner en efficacité dans l'organisation du travail, il faut que les bâtiments d'élevage soient bien pensés et adaptés au travail.

Recommandations :

- Intégrer les nouvelles technologies et l'automatisation du travail dans le conseil en élevage : les conseillers doivent y être formés et capables de bien orienter les éleveurs dans leurs réflexions et ensuite, dans l'utilisation quotidienne de ces nouveaux outils.
- Créer des outils techniques et administratifs qui soient connectés pour le croisement des données.

B. Atelier n°2 : Dimensions humaines en exploitation agricole : comment gérer la main d'œuvre, garantir de bonnes relations entre associés et assurer la circulation des informations ?

Animation : Eva Gauvain (SR Occitanie) ; Benoît Dedieu (INRA)

Intervenant : Virginie Rousselin (ATAG)

Les relations humaines au niveau du travail entre associés : cas d'une installation d'un jeune dans cadre familial

Les problématiques qui se posent :

- Distinction relation familiale/relation professionnelle ?
- Gestion des non-dits ?
- Comment gérer qu'un jeune ait fait des études et pas le père (différente vision du travail et de l'organisation) ?
- Comment gérer le fait qu'un jeune veuille « aller vite » et pas le père ?
- « Qui commande ? » (cf. transmission ? passage de relais VS du mal à lâcher côté père ?)
- Installation → quels objectifs ? motivations ? → Parler, écouter.

Pistes de solutions :

- Proposer au père et au fils de suivre une formation « travailler en société », dans laquelle soit notamment abordé l'aspect « relations entre associés ». Formation à faire avant ou après l'installation du fils ?
- Pour les conseiller : suivre une formation « médiation » ou un cas concret de situation de médiation
- Connaître les réseaux et les bons interlocuteurs

La relation employeur-salarié(s) : relation asymétrique

Les problématiques qui se posent (souvent dues à un manque de clarté) :

- Organisation du travail (notamment la répartition des tâches s'il y a plusieurs salariés sur l'exploitation, certains salariés ont-ils plus de responsabilités que d'autres ?) ?
- Passage des consignes ?
- Quelle marge de manœuvre donner au(x) salarié(s) (autonomie ? jusqu'où ?) ?
- Gestion des non-dits ?
- Communication sur les points qui fonctionnent/ceux qui fonctionnent moins bien ?
- Comment aider l'exploitant/les exploitants à gérer la pression morale et/ou financière qu'implique l'emploi de salarié(s) (lourdeur administrative, résultats économiques nécessaires,...) ?

Pistes de solutions :

- Alléger l'aspect gestion administrative en faisant appel au Service de Remplacement ou à un Groupement d'Employeurs pour être plus serein.
- Journée de sensibilisation, de partage, voire de formation commune, entre salariés et employeurs (*via* Association des Salariés Agricoles ?).
- Formation au management pour les employeurs.
- Formation pour les salariés : le fait d'augmenter leur qualification permet d'augmenter le degré de confiance de l'employeur.
- Accompagnement RH sur l'exploitation elle-même ou en petits groupes ?

C. *Atelier n°3 : Comment penser son organisation du travail dans le cadre d'une diversification à la ferme ?*

Animation : Claire Courty (JA Occitanie) ; Lorie Seychal (ASA Occitanie)

Intervenants : Anthony Quintard (Eleveur volailles, poules pondeuses et bovins viande – Président JA 12) ; Frédérique Reulet (CDA 31)

A. Quintard : installé en GAEC avec ses trois frères/sœurs. Chacun est « responsable » d'une partie de l'activité selon ses propres compétences : marketing ; agro-alimentaire ; conduite de troupeau ; nouvelles technologies,... . 12 salariés sur l'exploitation (8 temps pleins). La gestion des salariés se fait par atelier. Attention : difficulté à trouver du personnel salarié sur la durée : par exemple, la partie abattage nécessite une formation en interne (technique et sécurité, bien-être animal) + zone géographique peu attractive.

F. Reulet : chargée de l'accompagnement sur la diversification et la transformation à la ferme à la CDA 31 : montage de dossiers de subventions, accompagnement sur des questions de gestion du travail et de la main d'œuvre,... .

De plus en plus d'agriculteurs ont aujourd'hui recours au salariat, et la demande devrait continuer à augmenter. Cela implique qu'ils doivent posséder/acquérir des **compétences managériales**, et qu'ils doivent donc être accompagnés, et ce, le plus tôt possible. En effet, les jeunes qui font des formations dès leur installation y prennent goût et ont donc tendance à vouloir continuer à suivre des formations tout au long de leur parcours.

Situation 1 : Elevage ovin, production fromage, mise en place d'une boutique de vente directe. Vous devez conseiller cet éleveur et lui proposer des outils à mettre en place quant à l'optimisation de son organisation du travail.

→ **Analyse de l'existant** : astreinte quotidienne, approche annuelle du temps de travail, analyse des compétences et de l'organisation pour optimiser l'existant et chercher les leviers pour gagner du temps.

→ **Analyse du projet** : déceler les contraintes en temps, investissements activités/matériel, analyse de marché (quels besoins nécessaires en termes de compétences ?).

→ **Les objectifs de l'agriculteur** : pourquoi une boutique, et pas une autre stratégie de vente ?

Situation 2 : Mise en place d'une conserverie à la ferme sur une exploitation de canards et création d'un nouvel atelier avec production de céréales pour l'alimentation des canards. Vous devez conseiller l'éleveur sur l'intégration d'un nouveau salarié dans l'équipe, les tâches à lui confier et quels outils de gestion d'équipe à mettre en place.

→ **Analyse de l'existant** : comment l'agriculteur travaille et s'organise jusqu'à présent, sans salarié ?

→ **Identifier les périodes de pics de travail et cibler les tâches à déléguer** pour construire le profil du salarié avant de recruter.

→ **Exemples d'outils de gestion** : tableau d'affichage dans les bâtiments, planning des tâches et personnes sur les ateliers, réunion d'équipe, période d'intégration du salarié, planning des congés pour planifier les tâches,...

D. Atelier n°4 : Comment aborder le travail, sujet intime et multifacette, dans le conseil en élevage ?

Animation : Sophie Chauvat (Institut de l'Élevage) ; Valérie Montano (CDA 31)

Intervenant : Sylvette Brissaud (MSA Midi-Pyrénées Sud)

En fonction de la posture adoptée, trois types de conseils se distinguent :

- **Le conseiller « protecteur »** : relation d'aide

Donner des solutions toutes faites ou faire à la place de l'autre ? Le conseiller investit parfois beaucoup d'énergie et de temps passé dans l'accompagnement. **Le conseiller peut se sentir en devoir de faire changer l'exploitant pour le « sauver »**. Attention :

- Les exploitants n'ont pas toujours le désir de changer leurs habitudes et manières de travailler. Cependant, à partir du moment où il n'y a **pas la volonté de changer, le conseiller ne peut pas faire grand-chose : il est limité dans son action de conseil,**
- Un **surinvestissement** de la part du **conseiller** entraîne une **déresponsabilisation** de l'**éleveur**.

- **Le conseiller « expert »** : relation d'autorité ou de pouvoir

Dans un premier temps, le conseiller essaie de rendre l'éleveur acteur, c'est-à-dire en capacité de faire → relation d'accompagnement. Mais, le conseiller peut faire part d'une certaine **exigence** et instaurer ainsi une **relation de pouvoir** : il se positionne en tant que « *personne qui sait* ». L'éleveur est alors en position de novice → relation **infantilisante**.

- **Le conseiller « empathique »** : mobiliser les ressources des éleveurs

Compétences principales dans l'accompagnement : **l'écoute active** et la **reformulation**. Le conseiller est centré sur les personnes et identifie les besoins de chacun. Parfois il y a des enjeux familiaux, professionnels sur lesquels un conseiller ne peut agir. On atteint alors une limite au conseil. Attention aux « *oui* » de principe : le conseiller doit

savoir faire la différence entre un « oui » de principe et un réel « oui » d'accord. Le conseiller empathique est vierge de toute solution : **il questionne l'élèveur par le biais de questions ouvertes.**

Après son action, le conseiller doit toujours essayer de se demander « *Est-ce que mon conseil a été productif ?* », « *Est-ce qu'il a modifié les comportements dans la longueur pour modifier les conditions de travail ?* ». Il faut que les exploitants aient la volonté d'une démarche de changement pour que le conseil soit efficace. **Qu'est-ce que cela veut dire de « changer » ? → Capacité de s'extraire de ce que l'on sait et de ce que l'on connaît.** Le conseil porte sur la personne et sur ce qu'elle vit dans son environnement et ses situations de travail. On ne peut pas déconnecter le vécu au travail aux situations de travail. **Le changement appelle la problématique d'un deuil, qui peut être choisi ou subi** (passage d'un état antérieur vers quelque chose de nouveau). Quand le conseiller arrive, il ne sait pas où en est l'élèveur dans ce processus de « *deuil* ». Il faut donc essayer de voir avec lui où il en est dans ce processus d'acceptation du changement. **L'objectif est de rendre les élèveurs autonomes et acteurs de leur travail.**

Le conseiller peut parfois être confronté à des réactions conflictuelles, mais il ne doit pas en avoir peur.

L'organisation du travail est souvent un frein dans l'adoption de nouveaux éléments apportés dans le cadre du conseil technique. La notion de travail doit donc s'inclure dans le conseil technique proposé (→ nécessité de proposer aux conseillers des méthodes relatives à l'organisation du travail, pour accompagner le changement technique dans sa globalité).

Travaux de réflexion en sous-groupes :

- **D'après vous, quels sont les spécificités, les freins et les obstacles à la mise en place d'un conseil travail ?**
- Les conseillers ne prennent pas forcément l'**approche travail** en compte dans leur **conseil** (manque de formation), et peuvent parfois présenter une forme de contradiction dans les objectifs qu'ils promeuvent.
- Prise de recul nécessaire pour fournir un **conseil individualisé** : on ne peut pas faire de « *copier-coller* ». Prendre en compte la dimension humaine dans le conseil et ne pas s'obstiner en cas de refus de changement de la part de l'élèveur.
- Manque de **travail en réseau et en synergie.**

- **Quels sont les facteurs de réussite ou points clés pour mener à bien un accompagnement sur le travail ?**
- **Former les conseillers à l'approche 'travail'.**
- Ne pas se positionner en tant que 'sauveur'.
- **Clarifier le cadre du projet** (expression des besoins, de ce qui ne va pas,...), le co-construire avec l'élèveur pour qu'il se sente acteur de son changement.
- Créer des moments d'**échanges** entre conseillers, pour qu'ils puissent partager leurs expériences sur les différents cas rencontrés.
- Faire travailler plusieurs techniciens ensemble pour développer la **polyvalence des compétences.**

III. RESULTATS DE L'ENQUETE DE SATISFACTION DE LA JOURNEE

25 réponses collectées au questionnaire envoyé en ligne à l'issue de la journée.

A. Attentes vis-à-vis de cette journée

Les formulations diffèrent, mais les réponses qui ressortent le plus sont les suivantes :

- ❖ « *Réfléchir à la prise en compte de la problématique travail dans le conseil en élevage* »
- ❖ « *Apports et échanges entre acteurs de différentes structures départementales et régionales* »

- ❖ « Identifier et rencontrer les interlocuteurs gravitant autour de la thématique "Travail en Exploitation" et recueillir de premières connaissances et expériences »

B. Contenu des présentations de la matinée

7 personnes « très satisfaites » ; 18 « satisfaites » → **Présentations intéressantes, claires et pertinentes.** Cependant : **exemples pas forcément adaptés au contexte régional** (cf. exploitation bovins lait en simplification conduite troupeau dans zone piémont Jura avec AOP Comté + en IGP Savoie ; résultats enquête 2016 auprès de 25 éleveurs de Bretagne).

C. Contenu des ateliers de l'après-midi

Thématique de l'atelier, taille du groupe, méthodes d'animation, qualités des interventions et des échanges : personnes « très satisfaites » ou « satisfaites ». Concernant la durée de l'atelier n°2 (**dimensions humaines**), il ressort que les **thématiques** abordées étaient **trop vastes par rapport au temps imparti**. La **présence d'un deuxième éleveur sur l'atelier n°3 (diversification) aurait été appréciable**. D'une manière générale, **les participants ont apprécié les témoignages d'éleveurs et de personnes ressources et ont jugé les échanges « riches et constructifs »**.

D. Organisation générale de la journée

12 personnes « très satisfaites » ; 12 « satisfaites » ; 1 personne « peu satisfaite ».

E. Perspectives

- « Souhaiteriez-vous que ce **type de journée régionale sur le travail en élevage soit renouvelé ?** »

23 « oui » ; 2 « sans avis »

- « Si oui à la première question, **quel(s) thème(s) souhaiteriez-vous voir abordé(s) lors d'une prochaine rencontre ?** »

De nombreux thèmes ont été proposés, notamment des focus particuliers sur : la gestion de la main d'œuvre, les relations humaines sur l'exploitation, l'ergonomie au travail, le travail dans le conseil, etc.

- « Si oui à la première question, **aimeriez-vous que ce type de journée soit décliné à l'échelle départementale ?** »

11 « oui » ; 10 « sans avis » ; 4 « non ». Remarque : échelle départementale ou interdépartementale.

F. Remarques

Très faible participation des éleveurs + « Trop théorique » ; « Besoin de pistes concrètes ».

Merci à tous pour votre participation à cette journée !

Nous vous rappelons que **le projet** dans lequel s'est inscrite cette journée **se poursuit** avec :

- l'organisation de **5 visites d'élevage** (mars-avril 2019)
- la rédaction de **fiches techniques** en suivant, relatives aux élevages visités
- la diffusion d'**articles de presse** qui continue (accessibles sur le site de la Chambre d'Agriculture d'Occitanie)

N.B : ce projet se terminera début septembre 2019, mais nul doute que le **Groupe Régional Travail et Vivabilité en élevage** (les sept partenaires ici représentés et d'autres : ATAG, MSA, Optilait,...), prendra le relai !