



CASDAR SOCIEL

**La durabilité sociale d'exploitations d'élevage  
en Livradois-Forez**

# SOMMAIRE

---

<b>1</b>	<b>Le Livradois-Forez.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Méthodologie.....</b>	<b>4</b>
2.1	Diversité des éleveurs et des acteurs enquêtés .....	4
2.1.1	Les éleveurs .....	4
2.1.2	Les acteurs .....	6
2.2	Une grille d'analyse des enquêtes élaborée en plusieurs étapes.....	6
<b>3</b>	<b>Différentes réalités et vécus du métier d'éleveur rendant compte de la durabilité sociale</b>	<b>7</b>
3.1	Cohérence entre le système de production et les attentes de l'éleveur .....	7
3.2	Les conditions de travail liées aux infrastructures et l'état de santé.....	8
3.2.1	Les infrastructures.....	8
3.2.2	La santé des éleveurs compromise à long terme.....	9
3.3	La charge de travail et le temps libre.....	9
3.3.1	Une forte amplitude horaire et des rythmes plus ou moins bien vécus.....	9
3.3.2	Différents rapports au temps libre.....	10
3.4	Les relations sociales et familiales.....	11
3.4.1	Relations entre associés : objectifs et décisions stratégiques plus ou moins partagés.....	11
3.4.2	Relations avec la famille : soutien ou pression.....	11
3.4.3	Autres relations sociales.....	12
3.5	Impact du territoire sur la durabilité sociale des exploitations.....	13
3.5.1	Un territoire en repli.....	13
3.5.2	...Mais un territoire où il fait bon vivre .....	13
3.6	Contributions des exploitations à la durabilité sociale du territoire .....	14
<b>4</b>	<b>Conclusion : Une approche multicritères, multi-échelles et multi-acteurs.....</b>	<b>15</b>
<b>5</b>	<b>Bibliographie.....</b>	<b>19</b>

# 1 LE LIVRADOIS-FOREZ

**Le Livradois-Forez (LF), est un territoire de moyenne montagne situé en bordure est du Massif Central. Traditionnellement tourné vers l'élevage, il comprend deux massifs de moyenne montagne – Monts du Livradois et Monts du Forez – très forestiers. La plaine centrale d'Ambert, traversée par la Dore, et les plaines des bordures ouest et nord (Limagnes) sont les secteurs de plus basse altitude (500 m environ), tandis que les sommets du Livradois sont à 1200 m et ceux du Forez à 1600 m. La Vallée de la Dore, traversant le territoire du sud au nord, constitue l'axe économique et de circulation majeur où se concentrent une grande partie de la population et des activités industrielles, artisanales et commerciales.**

Ce territoire, un des plus fortement peuplés de France au XIX<sup>ème</sup> siècle, marqué par une tradition ancienne de pluriactivité, présente aujourd'hui une densité de population relativement modérée comparée aux autres montagnes françaises<sup>1</sup>, une population âgée, un taux de boisement élevé (50%), des structures d'exploitation relativement petites (44 ha en 2010 contre 55 ha en moyenne en France) avec toutefois des écarts de dimension très importants. Cette situation résulte de plusieurs phases de déprise agricole au siècle dernier. Les structures foncières agricoles, très complexes (à cause du relief et des boisements) et morcelées, constituent un tissu dense et atomisé. Le foncier est détenu par de multiples propriétaires - locaux ou non, familiaux ou non. Les exploitations sont gérées le plus souvent sous forme individuelle (84%) même si la part d'association augmente (de 10 % à 16 % entre 2000 et 2010). Dans la plupart des ménages, un des membres a une activité extérieure dans des secteurs variés (forêt, services, industrie, artisanat...).

L'élevage bovin prédomine (bovin lait, bovin viande, bovin mixte) mais on trouve également des systèmes ovins viande et quelques caprins. Des ateliers hors sol (volailles ou porcs) sont parfois présents en complément. Le caractère laitier de l'élevage du LF s'érode par progression de la viande et diversification des systèmes. L'élevage est basé sur l'herbe et les prairies permanentes (2/3 de la SAU du territoire est en STH) avec une place des cultures limitée et dépendante de l'altitude (céréales à paille, maïs-ensilage). Malgré quelques structures locales de transformation des produits agricoles (laiterie et abattoir), la restructuration des filières interroge le devenir des plus petites structures particulièrement lorsque le tissu agricole est plus lâche (bassin de collecte du lait redéfini). 28% des exploitations sont impliquées dans des filières de qualité : AOP fromagères (Fourme d'Ambert, de Montbrison et Bleu d'Auvergne), IGP et label rouge pour les porcs et les volailles et Bio. 16% commercialisent en circuits courts et leur nombre est en constante évolution.

**L'avenir de l'élevage dans ce territoire relève de trois enjeux majeurs :**

- **préserver l'ouverture du paysage,**
- **conserver des volumes de production pour garantir la pérennité des outils de transformation,**
- **maintenir le nombre de familles d'agriculteurs menacés par les difficultés de reprise de certaines structures, trop isolées, loin des services, ou trop grandes.**

---

<sup>1</sup> 34 hab. / km<sup>2</sup> contre 50 hab. / km<sup>2</sup> dans l'ensemble des montagnes françaises

## 2 MÉTHODOLOGIE

### 2.1 Diversité des éleveurs et des acteurs enquêtés

#### 2.1.1 Les éleveurs

Le choix des éleveurs bovin lait et ovin viande enquêtés, a été fait en prenant en compte une diversité d'âge des personnes, de formes et de taille de collectif de travail, d'isolement ou non dans le territoire et de façon de produire (petites et grandes structures, pâturage ou non, agriculture biologique, production laitière avec ou sans transformation fromagère....)

##### 2.1.1.1 Diversité des structures

Les entretiens ont été réalisés sur 8 exploitations, 4 en production principale bovins lait et 4 en ovins viande. Cinq exploitations sur les huit sont diversifiées (cf page suivante).

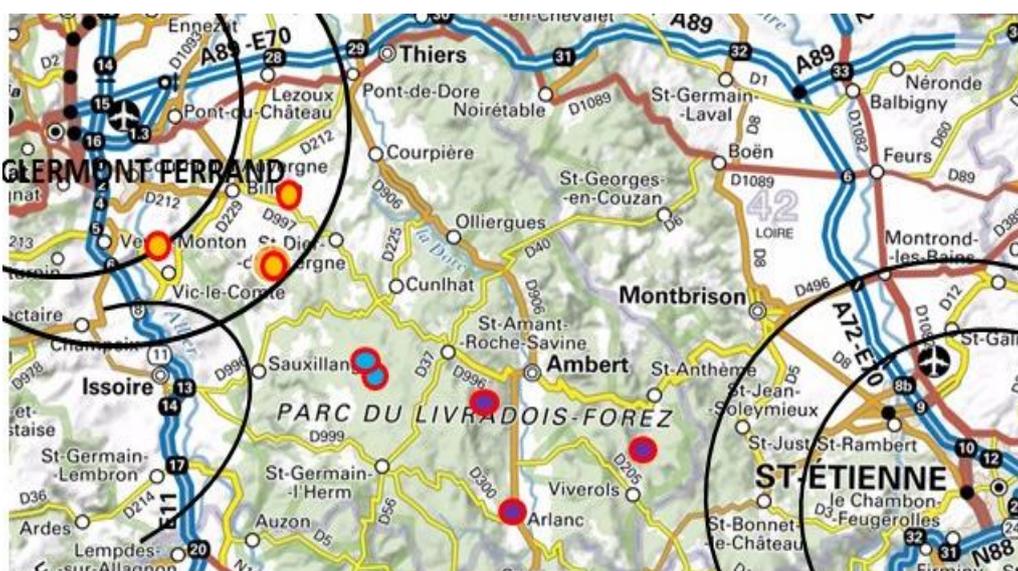
Par rapport à la taille moyenne des structures par UMO dans le Livradois Forez on distingue 2 petites structures de moins de 40 ha/UMO, 4 moyennes et 2 grandes (> 65 ha/UMO ou > 700 brebis/UMO).

La SAU varie de 60 à 250 ha.

Les collectifs de main-d'œuvre sont également variés : 1 éleveur seul avec un salarié à mi-temps, 3 couples dont un où la conjointe est double active (à mi-temps sur l'exploitation), 4 autres Gaec dont 2 hors cadre familial regroupant 2 à 4 personnes sur l'exploitation.

Les exploitations sont situées de 15 minutes à plus d'une heure d'une grande agglomération (cf carte ci-dessous).

#### *Situation géographique des exploitations enquêtées*



Temps d'accès à une ville supérieure à 10 000 habitants :  
● < 30 min ; ● 30 min à 1 h ; ● > 1 h

Caractéristiques des exploitations enquêtées

	<b>Exploitations bovines laitières</b>				<b>Exploitations ovins viande</b>			
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
<b>Main d'œuvre</b>	1 couple et 1 personne sans lien familial	1 couple (+ 1 apprenti)	1 couple (+ 1 apprenti)	1 personne et 1 salarié à mi-temps	1 couple – conjointe double active	3 associés (le père et ses 2 fils)	4 associés sans liens familiaux	2 associés (frères) + aide administrative d'une conjointe GAEC
<b>Statut juridique</b>	GAEC	GAEC	Exploit. ind.	Exploit. ind.	Exploit. ind.	GAEC	GAEC	GAEC
<b>SAU (ha)</b>	140 ha	160 ha	62 ha	60 ha	60 ha	203 ha	250 ha	105 ha
<b>Productions</b>	VL	VL + cultures	VL	VL + transfo. fromagère et vente directe	ov viande + VL	ov viande +VA	ov viande + ov lait + VA	ov viande + poulet + cultures + ETA
<b>Cheptels, volumes produits</b>	72 VL 488000l	56 VL 420 000l - 80 ha cultures dt vente	40 VL 217 000 l	32 VL 120000 l livrés et 10T de fromage (100 000 l env)	125 brebis 26 VL 130 000 l	1 270 brebis viande +23 VA	700 brebis lait + 300 brebis viande + 90 VA	700 brebis v + 145 000 poulets/an +30ha céréales dt vente
<b>Taille/ UMO par rapport à la moyenne du Livradois</b>	MOYEN	MOYEN	PETIT	MOYEN	PETIT	GRAND	MOYEN-GRAND	GRAND (cf troupeau ov géré par 1 personne)

### 2.1.1.2 Diversité des profils

Les 11 personnes enquêtées (rémunérées par leur travail sur ces exploitations) ont entre 24 et 56 ans, vivent en couple et, à l'exception d'une, ont des enfants. La plupart (8/11) ont été salariées en dehors de l'exploitation avant de s'installer et leur formation varie du CAP à Bac +5. Tous sont originaires de la région Livradois-Forez.

### 2.1.2 Les acteurs

Des entretiens ont été conduits auprès de huit acteurs du territoire, de différentes structures. Ils sont conseillers (Chambre d'agriculture, Réseau agricole Livradois-Forez, MSA) ou cadres d'entreprise (Conseil départemental, Crédit Agricole, Sodiaal). Les deux autres acteurs sont en contact moins direct avec la profession agricole (Directeurs d'établissement scolaire, d'office de tourisme).

## 2.2 Une grille d'analyse des enquêtes élaborée en plusieurs étapes

---

Les guides d'entretien ont été élaborés par le groupe méthodologique du projet Sociel. Les 16 enquêtes, semi-directives, ont été menées par deux conseillers Inosys-Réseaux d'élevage de la chambre d'agriculture et un technicien de l'Inra.

**Les entretiens éleveurs** ont ensuite été retranscrits partiellement pour être analysés. Une recherche bibliographique a permis de faire un premier tour d'horizon des critères pris en compte dans les principaux outils d'évaluation de la durabilité des exploitations agricoles, pour aborder la dimension sociale (Fourrié et al 2013, Gasselin et al 2013, Vilain et al 2008, Vinatier et al 2007). En parallèle, l'analyse thématique des entretiens éleveurs a permis d'identifier des thèmes récurrents relatifs à la durabilité sociale. Une grille d'analyse établie à partir de ces cadrages initiaux a ensuite été progressivement ajustée et finalisée.

Six thèmes ont été retenus : le sens du métier et la cohérence entre système de production et attentes, les conditions de travail, l'état de santé, la charge de travail et le temps libre, les relations sociales - familiales, les liens avec le territoire. Ces thèmes abordent différentes échelles : individu, exploitation, famille et territoire. S'intéresser à la durabilité sociale nécessite de prendre en compte les ressources propres à l'exploitation et des éléments extérieurs.

L'analyse se base à la fois sur des faits et sur des ressentis relatés par les personnes enquêtées. Au sein d'une exploitation, la situation peut être différente d'une personne à l'autre selon ses motivations pour l'élevage, ses valeurs, qui peuvent se traduire par des approches différentes du métier, de la charge de travail, des relations sociales.

**Les entretiens auprès des acteurs** ont été analysés dans un second temps et selon 4 axes qui recourent la majorité des thèmes abordés par les éleveurs : la durabilité sociale du territoire, la contribution de l'élevage à cette durabilité, la durabilité sociale des exploitations d'élevage vue par les acteurs, les leviers d'action pour améliorer cette durabilité.

## 3 DIFFÉRENTES RÉALITÉS ET VÉCUS DU MÉTIER D'ÉLEVEUR RENDANT COMPTE DE LA DURABILITÉ SOCIALE

### 3.1 Cohérence entre le système de production et les attentes de l'éleveur



#### Les éleveurs témoignent de motivations à l'installation différentes :

Certains ont toujours eu ce projet en tête et s'installent par passion. D'autres mettent en avant une situation à laquelle on aboutit sans choix affirmé.

*« Il n'y avait que ça qui m'intéressait ».*  
*« J'ai toujours été attiré par les vaches ».*  
*« Le chemin était tout tracé ».*

L'activité d'élevage est souvent mieux vécue par ceux qui se sont installés par passion. Cependant la charge de travail, une mésentente avec un associé par exemple, peuvent rendre le travail difficile même si le métier a été fermement choisi au départ. Les acteurs pensent également qu'une forte motivation basée sur un lien fort à l'animal est nécessaire.

*« Les vaches, les chèvres et les moutons... vu le temps qu'ils prennent tu as intérêt de les aimer ».*

*« Il faut être dévoué corps et âme ».*

Certains éleveurs sont particulièrement sensibles au bien-être animal. D'autres, visent davantage de bons résultats techniques, une conduite de « pointe ». D'autres encore, motivés par une volonté de se démarquer mettent en place un système innovant, original pour la région.

Etre agriculteur, c'est aussi être son propre patron, prendre les décisions, faire des choix. Cela motive celui qui veut rester maître des décisions.

*« T'as pas un mec qui te dit "fais ci, fais ça, c'est l'heure", tu choisis... »*

La recherche de contacts, les échanges, les discussions sont aussi mis en avant pour expliquer pourquoi des éleveurs créent un atelier de transformation, font de la vente directe. Pour mieux défendre une production de qualité auprès des clients et parler de leur métier, des visites d'exploitation sont organisées. Mais cet amour du métier n'exclut pas une volonté de « *se ménager du temps libre* », ni les motivations pour « *un meilleur revenu* » (non abordé dans les entretiens mais très présentes lors de la réunion de restitution).

Leur choix de métier, de système de production, renvoie au choix d'un « modèle » de production, qui, si il est conforme à leurs valeurs, à leur vision de l'agriculture en général, conduit les éleveurs à exprimer une certaine fierté : « *fierté d'aller vendre son produit* », d'avoir « *un métier noble* ». Quand le système n'est pas en cohérence avec ces valeurs et attentes, des tensions transparaissent dans le discours des éleveurs.

Dans 4 exploitations sur 8, le système de production, pour être en cohérence avec les attentes des éleveurs, a été modifié à l'installation ou progressivement (par exemple introduction d'un nouvel atelier ou remplacement d'une production par une autre). Souvent la volonté de diminuer le temps de travail est à l'origine du changement des pratiques : diminuer le niveau de production pour un suivi du troupeau moins contraignant, mettre en place du zéro pâturage vu le morcellement du parcellaire, ne pas distribuer d'aliment le soir. Tous les éleveurs sont satisfaits des modifications qu'ils ont mis en place.



L'état des facteurs de productions (parcellaire, bâtiments, matériel) impacte les conditions de travail et a des conséquences sur la durabilité sociale.

### 3.2.1 Les infrastructures

#### 3.2.1.1 Un parcellaire morcelé

Sur la majorité des exploitations, le parcellaire est morcelé et dispersé. Les agriculteurs ne s'en plaignent pas car c'est un état de fait, mais évoquent les difficultés engendrées dans leur travail.

Des acteurs comparent le parcellaire à celui d'autres régions : du fait des chemins, des parcellaires, ils ont une charge de travail qui est certainement bien supérieure. Deux exploitations enquêtées ont choisi le zéro pâturage pour se faciliter le travail et dépasser ainsi les contraintes imposées par le morcellement du foncier.

*« On est tous à peu près à travailler sur les communes autour et à avoir des déplacements ».*

*« On brûle beaucoup de gas-oil et de temps sur la route ».*

*« On ne peut pas déplacer les animaux à pied. »*

*« Les vaches ont des problèmes de pieds car elles marchent énormément ».*

Le problème du boisement est aussi évoqué : *« le morcellement par les bois »* et la concurrence des arbres sur la pousse de l'herbe.

Pour un seul éleveur, le parcellaire est *« correct »* car sa structure relativement petite (60ha), est située dans un secteur remembré et il ne cherche pas à s'agrandir.

*« Je ne veux pas avoir des ha, histoire de dire j'ai tant d'ha, ce n'est pas la peine ».*

#### 3.2.1.2 Des bâtiments traditionnels ou modernes

Les situations sont contrastées :

- Des bâtiments traditionnels : étables entravées, traite au transfert (3 exploitations), sans projet d'investissement. Les agriculteurs s'en contentent, soit pour des raisons économiques, soit parce qu'ils se voient en fin de carrière sans repreneur. Mais limiter les investissements peut aussi limiter les possibilités de reprise souligne un acteur.  
*« Ça traie les vaches, ça emmène le lait dans le tank mais ce n'est pas une salle de traite ».*  
*« On fait avec nos petits moyens ». « Certains qui se sont installés il y a 15 - 20 ans n'ont plus envie de réinvestir alors que seul un outil moderne peut-être facilement transmissible ».*
- Des bâtiments plus récents (stabulation libre, salle de traite) réalisés pour améliorer les conditions de travail ou en projet pour s'agrandir.

#### 3.2.1.3 Le matériel

4 éleveurs mentionnent des investissements pour améliorer les conditions de travail ou reportés pour des problèmes de trésorerie. Même s'ils pensent que la modernisation des équipements est indispensable, des acteurs alertent, à la fois sur la sur-mécanisation qui induit un surendettement et à l'inverse sur les reports de certains investissements.

*« On est passé au DAL, pour aussi ne plus avoir à porter les seaux de lait ».*

*« Les colliers nous aident bien ».*

*« Economiser des charges, se débrouiller, permet de durer et cela se fait parfois au détriment du capital santé ».*

Globalement au niveau bâtiments et matériel, la situation dépend des projets de l'éleveur (agrandissement, reprise ou non), de son âge (davantage d'investissements chez les jeunes installés) et de ses priorités, à savoir améliorer les conditions de travail ou maîtriser les charges... Le vécu actuel des éleveurs n'est pas en corrélation avec le niveau de modernité des bâtiments ou le niveau d'équipement.

### 3.2.2 La santé des éleveurs compromise à long terme

Les conditions de travail liées entre autres aux infrastructures sont plus ou moins favorables à l'état de santé physique et psychique de l'éleveur.

Les plus jeunes n'évoquent pas de problème de santé mais s'inquiètent parfois pour l'avenir. Chez les plus de 40 ans, six éleveurs sur huit expriment :

- Des problèmes de santé physique (3/8) : mal au dos, opération d'un genou...,
- Un mal être au travail (3/8), une perte de sens du métier, du stress liés à une surcharge de travail, à des problèmes économiques, au poids de l'administratif... et au stress lié à la crainte du contrôle administratif.

Les acteurs qui sont attachés à ce que les effets du travail soient mieux pris en compte estiment que le travail en bonne partie physique et donc pénible, hypothèque la santé des éleveurs et présente des risques de dégrader leur santé de manière assez conséquente. La retraite, malgré le faible niveau des pensions, est attendue. Le choix de ce métier peut aussi avoir des conséquences sur la vie privée et entraîner un risque de solitude affective. Pour certains, le métier, difficile, augmente aussi les risques de séparation des couples.

« *Physiquement on ne pourra pas tenir* ».  
« *La gestion administrative est invivable, on peut être noyé sous la paperasse* ».

« *Souvent on est usés* ».

« *Il faut avoir la chance d'avoir des compagnons ou des compagnes qui veulent partager ta vie* ».

## 3.3 La charge de travail et le temps libre



### 3.3.1 Une forte amplitude horaire et des rythmes plus ou moins bien vécus

Sans quantification précise du travail, aux dires des éleveurs il faut compter 12 à 15 h d'amplitude horaire, avec parfois des pauses et la possibilité de se libérer dans la journée. Certains voient dans ce travail « *une certaine liberté* » pour organiser ses horaires, amener ses enfants à l'école. Les acteurs perçoivent aussi cette liberté permise par ce métier d'éleveur.

« *Si un voisin s'arrête, on peut s'arrêter 5 min...* ».

Si certains supportent bien la longueur de la journée de travail, d'autres vivent mal la situation.

Pour quelques éleveurs, le rythme devient invivable. Les acteurs soulignent cette intensification du travail et l'astreinte de la traite biquotidienne.

Parfois la pression sociale ou familiale est mise en avant.

« *Ce n'est pas une corvée, on sait bien qu'en 8 h on ne fera rien* ».

« *C'est à part le métier d'éleveur .../... les gens ils mangent à 6h ½ ou 7 h le soir, toi à 8h ½ tu es encore au fond de ta bergerie .../... tu ne vis pas comme les autres* ».

« *Je bosse comme un con .../... je vois mon voisin qui rentre de bonne heure, qui va jouer au foot* ».

« *Je vais y péter, je travaille trop* ». « *On est à saturation* ».

« *La traite est contraignante, à 17 h il faut partir parce qu'il faut aller traire* ».

« *C'est nos parents, nos voisins agriculteurs qui nous stigmatisent parce qu'ils nous font culpabiliser en disant que pour être un bon agriculteur, il faut travailler 11 heures/jour* ».

Des situations plus favorables, où vie professionnelle et vie personnelle ne sont pas confondues sont relatées par les acteurs. Dans ce cas, la durée de la journée n'est plus extensible.

Dans notre échantillon nous ne retrouvons pas de telles situations, mais deux associés d'un GAEC y font référence comme un objectif à atteindre.

« *Je n'habite pas sur la ferme, j'ai une famille donc à 19 H je suis à la maison, je repars le matin* ».

« *Nous on fait 35 h, je veux être avec mes enfants* ».

### 3.3.2 Différents rapports au temps libre

Des éleveurs s'organisent pour se libérer régulièrement alors que d'autres travaillent pratiquement tout le temps.

Au niveau des week-ends, sur les 11 personnes enquêtées, 4 ne changent pas de rythme, 3 (éleveurs laitiers) ne font « que » l'astreinte et 4 se libèrent du temps (1/2 à 1 journée libérée). Dans une seule exploitation les associés se sont organisés pour disposer durant une partie de l'année d'un dimanche sur deux. Trois éleveurs sur 11 arrivent à se libérer en semaine pour la chasse ou des responsabilités professionnelles.

Pour les congés, 6 n'en prennent pas, les 5 autres prennent une ou deux semaines par an.

Les acteurs connaissent des éleveurs « *qui ne sont jamais partis en vacances* », et relèvent que « *seulement 1% utilisent le crédit d'impôts pour prendre des congés* ». Pour des acteurs l'objectif à atteindre, au moins pour les jeunes générations, serait de « *1 à 2 week-ends par mois et 3 semaines de vacances par an* », et l'avenir réside dans les formes sociétaires, notamment en production laitière, où ce type de structure peut permettre de « *se libérer un peu de temps* ».

Pour se libérer, les éleveurs se font remplacer par des membres de leur famille, s'organisent entre associés et font appel au service de remplacement. Au cours de 4 entretiens, les éleveurs précisent qu'ils utiliseraient davantage le service de remplacement s'il était moins cher et s'ils étaient assurés que ce soit toujours le même salarié qui vienne.

Le rapport au temps libre est propre à chacun. Ceux pour lesquels pouvoir se libérer du temps est une priorité s'organisent pour être avec leur famille, des amis, ou s'investir dans la vie locale. Ils peuvent aussi privilégier un loisir.

Prendre pas ou peu de temps libre peut aussi convenir à certains. Ainsi les congés ne sont pas recherchés, et/ou c'est une habitude. Les dimanches chômés n'existent pas. Mais le besoin de repos, pour prendre du recul, s'adapter et sur le long terme, préserver sa santé, est exprimé.

Nous avons aussi rencontré des éleveurs qui n'arrivent pas à se libérer et qui le vivent mal.

*« Il faut super bien s'organiser pour que tout passe ».  
« Si on ne s'impose pas quelque chose pour sortir du bordel on ne le fait plus ».*

*« Je ne suis jamais parti en vacances ».  
« Je préférerais rester dans mon lit de temps en temps plutôt que de traire tous les jours, rester chez moi 8 jours à ne rien faire car ça ne m'irait pas de partir en vacances ».*

*« Quand on est invité, je n'y vais plus car je termine trop tard, c'est ce qui me pèse ».  
« Je me dis... t'as travaillé comme un con, t'as rien fait de ta vie privée ».*

Ces différents vécus de la charge de travail et du temps libre, dépendent des aspirations de chacun, du contexte familial, des conditions opérationnelles (taille de la structure, état des infrastructures, conduites techniques...) et relationnelles (relations entre associés, objectifs de chacun) de réalisation de l'activité.

## 3.4 Les relations sociales et familiales



Cette thématique intègre différentes échelles imbriquées : celle de l'individu, de l'exploitation, de la famille et du territoire local.

### 3.4.1 Relations entre associés : objectifs et décisions stratégiques plus ou moins partagés

Gérer une exploitation à plusieurs demande souvent de partager un projet commun, d'en discuter et de prendre ensemble les décisions stratégiques.

Parfois cela va de soi. Ainsi, la décision de s'installer à deux, à tel endroit, dans telles productions, a bien été prise en couple.

Partager les décisions est un besoin pour partager « la responsabilité » et au sein d'un Gaec par exemple on peut être « très différents mais complémentaires ».

*« Il ne voulait pas m'imposer quelque chose que je n'aurais pas voulu ».*

D'autres fois décider à plusieurs n'est pas toujours facile et ces difficultés peuvent même entraîner le départ d'un associé. L'installation progressive des associés, après des périodes de stages, de salariat, favorise la pérennité des associations.

*« C'est pas toujours les mêmes objectifs, pas toujours les mêmes visions... faire des compromis...ça ne satisfait personne... ».*

Dans certaines situations, il ne semble pas y avoir de discussions entre les associés, pas de projet partagé, et chacun mène son propre atelier. Les associés ne peuvent pas se remplacer. Dans les autres situations, ils se remplacent ponctuellement ou régulièrement.

Au-delà des prises de décisions, les façons de travailler à plusieurs sont très différentes.

*« C'est bien de ne pas être trop les uns sur les autres ».  
« Travailler à deux, c'est beaucoup plus que deux, t'as pas la même façon de voir les choses et puis plutôt que galérer chacun de son côté, tu te mets à deux tu vas trois fois plus vite ».*

### 3.4.2 Relations avec la famille : soutien ou pression

Dans le cadre d'une installation familiale s'ajoute parfois le poids de l'héritage, d'un patrimoine à conserver et de l'autorité parentale.

Des membres de la famille, non installés, peuvent apporter leur soutien moral ou une aide pratique sur l'exploitation ou dans la vie de tous les jours (une tante qui garde les enfants, des grands parents qui préparent les repas...).

Pour les couples dont la conjointe ne travaille pas sur l'exploitation, le métier d'éleveur n'est pas toujours bien accepté et pour un acteur « il peut faire peu ».

*« Quand je me suis installé, ma femme, ça ne l'a pas enchanté, mais pas du tout ».*

Des conjointes non impliquées sur l'exploitation se plaignent de la charge de travail. Les acteurs qui s'expriment sur les conditions pour tenir dans le métier estiment qu'une compagne travaillant à l'extérieur « favorise une meilleure organisation du travail » sur l'exploitation. Pour eux, l'intérêt est économique mais aussi social, et humain.

*« En terminant plus tôt, en partant en vacances, nos compagnes nous en voudraient moins ».*

*« Mentalement tu sécurises tes gars et c'est une possibilité d'ouverture sur le monde extérieur, pour l'accès à l'information et la compagne elle ramène son tissu social, d'autres personnes ».*

Certains enfants aident leurs parents, d'autres demandent à partir en pension. L'astreinte de la traite est parfois dure pour eux.

*« Etre 5 jours sans les vaches... c'était un objectif... »*

Partager des activités avec eux n'est pas toujours facile, mais la plupart s'organisent pour que leurs enfants pratiquent des loisirs extérieurs à l'exploitation. Des acteurs rapportent qu'il est important pour les éleveurs que les enfants puissent avoir leurs activités.

*« Pas un jour je suis arrivé assez tôt pour jouer au domino, faire du vélo... »  
« Les enfants ont le droit de voir un petit peu autre chose ».*

### 3.4.3 Autres relations sociales

Même si le métier devient de plus en plus individuel, il ne doit pas conduire à s'isoler rappelle un acteur.

*« Il faut avoir des collègues à proximité pour tenir ».*

Pratiquement tous les éleveurs rencontrés (9/11) adhèrent à un groupement (Cuma, groupement d'employeurs, coopérative...). Des liens peuvent aussi s'établir dans le cadre du suivi de formations, de l'accueil de stagiaires, d'apprentis, dans les échanges avec des clients ou des touristes de passage sur l'exploitation. Certains éleveurs assurent aussi des responsabilités professionnelles. Ces relations sociales permettent d'échanger des savoirs, de prendre du recul.

*« Avec le suivi de formations, les échanges avec des conseillers, on a fait des choses intéressantes ».*

*« C'est bien d'avoir l'avis des autres, de savoir ce qui se passe ailleurs, de partager un peu nos façons de travailler ».*

Ces réseaux sociaux participent au développement local, à la dynamique du territoire et à l'image de l'agriculture dans la société. La vente directe, l'accueil à la ferme, le contact avec les clients, permettent aux éleveurs de parler de leur métier, de montrer leur travail, de défendre l'agriculture, de faire passer leurs messages.

*« C'est nos problèmes d'agriculteurs, et le message c'est aussi nos produits, des produits sains ».*

Ces relations sociales participent à la convivialité du métier.

*« Des gens qui s'arrêtent pour visiter.../... c'est agréable ».*

*« Il y a nos réunions, mais il y a aussi nos après réunions qui sont sympas, quand on mange ensemble ».*

*« En Cuma, il faut faire un barbecue de temps en temps parce que ça permet aux gens d'échanger sur leurs pratiques professionnelles, on prend le temps de se demander si ça va, de discuter sur comment ça se passe dans la famille ».*

Comme pour les congés et le temps libre, le vécu relatif aux relations sociales reste propre à chacun. Des éleveurs ont un réseau peu développé mais cela semble leur convenir, d'autres aimeraient avoir davantage de relations, ou d'une autre nature quand par exemple les relations de voisinage sont difficiles (jalousie, vandalisme, intolérance vis-à-vis des animaux proches des habitations...).

S'investir dans des réseaux demande aussi du temps que certains vont limiter par manque de disponibilité ou pour garder un peu de temps libre pour des activités personnelles.

## 3.5 Impact du territoire sur la durabilité sociale des exploitations



### 3.5.1 Un territoire en repli...

Certains acteurs s'inquiètent du dépeuplement qui se poursuit et du vieillissement de la population avec leurs conséquences sur l'avenir des chantiers collectifs et de toute forme d'entraide.

A proximité du secteur clermontois, ce sont plutôt les problèmes de cohabitation avec l'habitat résidentiel qui pèsent, lors de la moisson.

La faible densité de population entraîne une raréfaction des services de proximité.

Ce discours se retrouve chez des éleveurs à plus d'une heure d'une grande agglomération et concerne aussi les services de conseil agricole. Cet isolement peut aussi avoir des répercussions sur la vie privée des éleveurs.

Le développement de l'utilisation du foncier en mode « estives » peut également contribuer à dégrader l'offre de services.

Le repli économique pose aussi question et cela pose problème aux conjoint(e)s qui peinent à trouver une activité salariée.

Les contraintes liées au déneigement, le morcellement lié à l'emprise du boisement sont soulignés et des éleveurs ovins craignent l'arrivée du loup.

*« Comment tu fais une Cuma avec des gens qui habitent à 20 kms de chez toi ou à 30 ? ».*

*« Les habitants râlent qu'on salit les piscines ».  
« Il faut demander aux gens d'enlever les voitures pour passer ».*

*« Il manque une densité humaine et agricole, on est de plus en plus délaissés, on est loin de tout et loin ou pas, on a droit aux services comme les autres ».*

*« C'est difficile d'attirer une bonne amie là-haut .../... On est quand même entre 45 mn et une heure et demi de Clermont ».*

*« Un territoire d'estive, ça ne remplit pas les commerces, ça ne fait pas vivre une famille, ça ne remplit pas l'école..., c'est vécu ici comme un souci .../... par les élus .../... et par les agriculteurs ».*

*« Il n'y a plus d'emplois aujourd'hui chez nous ».*

### 3.5.2 ...Mais un territoire où il fait bon vivre

Tous les éleveurs sont originaires du Livradois-Forez et témoignent de leur attachement à leur territoire.

Des éleveurs et des acteurs soulignent la qualité de vie à la campagne, notamment pour les enfants.

Le moindre coût de la vie et en particulier celui de l'habitat est aussi mis en avant.

*« Je ne me vois pas vivre ailleurs, je n'ai pas envie d'aller ailleurs ».*

*« Mon amour du Livradois-Forez ».*

*« Les gamins, la qualité de vie qu'ils ont en terme de découverte, connaissent la nature, les animaux, et aussi la télévision et internet, donc ils ont beaucoup plus de connaissance... ».*

*« Les enfants sont tout de suite dehors pour jouer, jamais de voiture, tout le monde se connaît, le gamin va voir les poules du voisin ».*

*« J'ai l'impression que les gens ici sont heureux ».*

*« Certaines personnes ont compris qu'on pouvait bien vivre ici alors que c'est compliqué en ville ».*

*« Le territoire offre des opportunités de vivre bien et moins cher qu'ailleurs ».*

Pour les acteurs, les services sont assurés, même si la disparité intra-territoire est forte. Les éleveurs à moins d'une heure d'une grande agglomération ne se plaignent pas d'un manque de services. Certains sont proches d'une grande ville, les autres se disent habitués au manque de services, de commerces, ils s'organisent en conséquence ou bien trouvent qu'il y a autant qu'en ville. Les voies de communication (routes, internet) s'améliorent. Là encore la subjectivité est forte et l'éloignement est relatif.

*« On n'est pas tous égaux, c'est loin à partir d'une demi-heure de route dans le Haut Livradois et de 10 mn quand on habite à Courpière ».*

La vie sociale se maintient, le tissu associatif reste dynamique et les élus se mobilisent pour construire une offre de services culturels. La vie sociale est fondamentale.

*« Le milieu associatif, c'est le ciment de cette micro société ».*

Certains envisagent l'avenir avec optimisme, notamment grâce à la fusion Auvergne-Rhône-Alpes.

*« La nouvelle grande région pourrait redynamiser le territoire. Aujourd'hui les gens viennent s'installer parce qu'ils peuvent travailler en télétravail ».*

### 3.6 Contributions des exploitations à la durabilité sociale du territoire

---

Les exploitations contribuent aussi à la vitalité du territoire. Les éleveurs, surtout les plus isolés, insistent sur le rôle crucial de l'agriculture. Celle-ci participe au maintien d'une population et des services connexes (artisanat, services), y compris par l'embauche de salariés d'exploitation.

*« L'agriculture une des seules activités économiques sur nos zones.../... c'est un ensemble, c'est l'agriculture, c'est l'artisanat derrière, c'est les services ».*

Groupes industriels, PME et producteurs fermiers cohabitent sur le territoire et tout le monde souligne leur complémentarité dans la création de valeur ajoutée. L'AOP Fourme d'Ambert apporte de la plus-value non délocalisable.

Les éleveurs ont aussi un rôle dans l'entretien des paysages et du cadre de vie.

*« Avec leurs animaux dans les chemins, ils vont passer avec des engins... quand il y a moins de monde, tu as les chemins qui se ferment ».*

Enfin ils participent au développement touristique et à la promotion du territoire notamment par l'accueil à la ferme, la création de gîtes, la vente de produits de qualité typiques de la région.

## 4 CONCLUSION : UNE APPROCHE MULTICRITERES, MULTI-ECHELLES ET MULTI-ACTEURS

Pour conclure, les éleveurs qui s'installent "par vocation" et ceux qui veillent à la cohérence entre leurs attentes et leur système de production vivent souvent mieux leur métier. Trouver un équilibre entre des investissements qui ne mettent pas en péril l'exploitation et des conditions de travail acceptables reste un vrai défi. Les enjeux relatifs à la santé sont importants, le travail physique et des situations de stress mettent les agriculteurs à l'épreuve. La forte amplitude horaire du travail est mieux vécue par ceux qui ne recherchent pas de temps libre ou s'organisent pour en prendre, et les passionnés de l'élevage.

Dans les structures sociétaires, partager un projet, pouvoir se remplacer semble plus durable mais demande des discussions, des arrangements... Les relations sociales et aussi familiales sont à la fois sources de tension et de soutien, lorsque les aspirations de chacun se rejoignent.

L'équilibre entre les différentes sphères de vie, développé en psychologie sociale, la conciliation entre le professionnel et les autres sphères sont fondamentales.

*« La durabilité sociale repose sur l'équilibre entre la vie privée, la vie de famille et l'épanouissement professionnel ».*

Le travail étant de plus en plus individuel, redynamiser l'action collective impliquerait de renforcer les budgets d'animation, d'élargir les réseaux professionnels et associatifs (Terre de Liens...) et de sensibiliser davantage les élus politiques. La dynamique collective conditionne également les installations.

*« Il faut impérativement qu'il y ait plusieurs jeunes qui viennent se réinstaller ensemble, sur le même territoire ».*

Les acteurs insistent sur l'expérience professionnelle avant installation et sur la formation initiale et continue, pour acquérir des compétences techniques, relationnelles et entrepreneuriales.

Le droit à changer d'orientation existe mais peu d'éleveurs se l'accordent.

*« Il faudrait être capables de dire que quand ça ne va plus dans un boulot, on en cherche un autre, on démissionne ».*

Ainsi, la durabilité sociale résulte de la combinaison de différentes thématiques qui interagissent et peuvent autant la conforter que la remettre en cause et la fragiliser. La pluralité des dimensions évoquées, souvent subjectives, permet de comprendre les situations.

Cette compréhension demande de connaître le parcours de l'éleveur, sa situation personnelle, ses motivations, ses valeurs, le système de production et son organisation. Elle s'intéresse à des dimensions individuelles mais aussi aux relations sociales qu'entretient l'éleveur, dans un cadre professionnel ou privé. Le territoire contribue aussi à la « vivabilité » du métier et réciproquement l'activité agricole contribue à la vitalité des territoires. Pour les éleveurs, le territoire est à la fois un cadre de vie et un lieu d'exercice de l'activité.

Comprendre la durabilité sociale demande ainsi une approche multicritères mais aussi multi-échelles et multi-acteurs.

## Partage des résultats avec les éleveurs et acteurs enquêtés dans le territoire Livradois-Forez

L'objectif de la journée proposée à l'ensemble des personnes enquêtées dans le projet Sociel était de présenter une synthèse des entretiens réalisés, de leur permettre de croiser leurs regards et de rediscuter des résultats de l'étude. Quatre éleveurs et deux acteurs du territoire étaient présents, ainsi que les membres de l'équipe du projet Sociel sur le Livradois Forez.

### 1. Restitution

Les éleveurs et acteurs ont abondé par leurs échanges, et ainsi validé, la synthèse des entretiens. Certains thèmes ont été abordés plus longuement, comme par exemple la santé des agriculteurs et les difficultés pratiques à utiliser en cas de problème les prestations du système de santé. Un long débat a également eu lieu sur les liens entre l'utilisation des estives (zones d'altitude) par des agriculteurs d'autres départements et la durabilité sociale des exploitations ancrées dans un territoire se dépeuplant.

### 2. Atelier participatif (réflexions par petits groupes puis discussion collective)

L'après-midi s'est déroulé sous forme d'ateliers regroupant trois participants (1 acteur et 2 éleveurs par groupes) pour produire un schéma répondant à la question suivante :

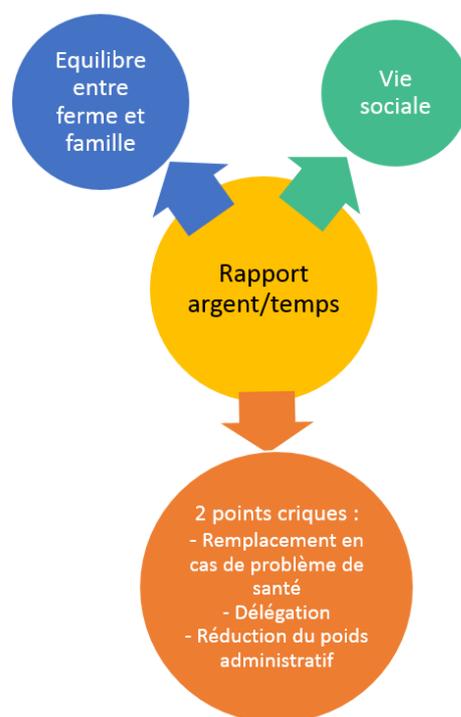
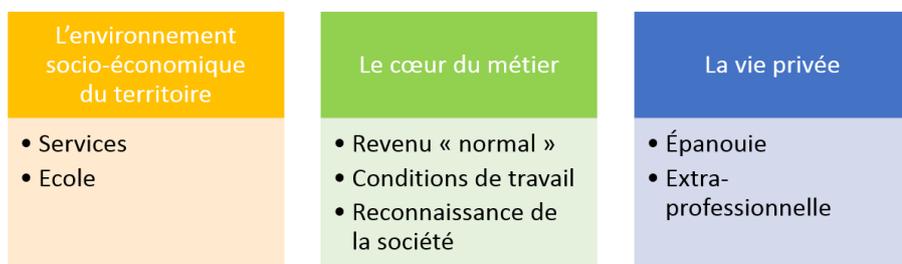
*Pour vous qu'est ce qui est important pour qu'une exploitation du Livradois-Forez soit durable socialement ?*

L'idée centrale du 1<sup>er</sup> groupe est le rapport entre l'argent et le temps passé avec un double objectif qui est à la fois économique « *il faut bien vivre de son métier* » tout en pouvant « *se dégager du temps pour faire autre chose* ».

A cela s'ajoute la capacité à conjuguer vie familiale et vie professionnelle. Un lien très fort est alors fait avec le territoire et les services présents pour les membres de la famille (emploi du conjoint, école...).

Enfin la vie sociale à travers les liens de proximité, l'intégration à la vie de la commune et le non isolement dans le travail est le troisième axe qui ressort.

Le 2<sup>ème</sup> groupe distingue trois thèmes primordiaux pour la durabilité sociale d'une exploitation dans le Livradois - Forez :



- L'environnement socio-économique du territoire, avec le maintien de services tels que l'école et l'importance de bassins d'emploi pour les conjoints d'exploitation ;

- **Le cœur du métier** : pour être et rester dans son métier il faut un « *revenu normal* », normalité propre à chacun et en lien étroit avec le temps disponible pour faire autre chose « *je préfère gagner 1000 €/mois et passer plus de temps avec mes enfants que gagner 2000 €/mois* ».  
Sont abordées également les conditions de travail (mécanisation, pénibilité, temps de travail...) et la reconnaissance de la société.
- **La vie privée** : les agriculteurs doivent trouver aussi un équilibre dans leur vie privée (familiale, associative, loisirs). C'est « *dur de durer s'il n'y a que le travail* ».

Les deux groupes abordent la majorité des thèmes évoqués le matin : le territoire, les liens sociaux, familiaux, le temps libre et de façon induite la charge de travail. Le thème du revenu en lien avec le temps de travail très peu abordé dans les enquêtes ressort dans cet atelier comme un thème central de la durabilité sociale et ce dans les deux groupes.

A l'invitation de la Chambre d'Agriculture neuf conseillers intervenants sur la PRA "Livradois-Forez" ont participé à la restitution des résultats Social dans le cadre d'une réunion trimestrielle de l'équipe technique.

### 3. Le sujet leur parle !

Les participants, déjà bien sensibilisés par leurs pratiques à la dimension sociale dans l'approche des exploitations, enrichissent la présentation en rapportant d'autres situations vécues. S'ils disent ne rien apprendre de nouveau, ils trouvent intéressant d'en discuter entre eux, de prendre le temps d'y réfléchir.

### 4. Atelier participatif (réflexions par petits groupes puis discussion collective)

*Question 1 : ce qu'il est important de considérer pour connaître la durabilité sociale d'une exploitation :*

- la personne, ses valeurs, ses objectifs, son ressenti du métier, sa capacité à exprimer ses objectifs.
- l'exploitation (l'organisation du travail, la situation économique),
- l'environnement social, géographique, économique et de services.

Les infrastructures de l'exploitation et la santé des agriculteurs ne sont pas évoqués.

*Question 2 : prise en compte de la durabilité sociale dans votre métier – Quand, comment, difficultés ?*

Tous disent intégrer implicitement ces thématiques dans leur travail. Certains insistent sur la prise en compte de l'humain dans toute activité de conseil et notamment dans l'étude de projets. Plusieurs interviennent dans la gestion de conflits entre associés.

On distingue des conseillers dans une attitude plutôt prescriptive, encourageant à l'association, à limiter l'agrandissement... et d'autres plutôt d'accompagnateur, interrogeant l'agriculteur sur ses objectifs, le poussant à se questionner.

Des questions d'ordre personnel peuvent être difficiles à aborder, aussi bien pour les conseillers que les éleveurs. Une relation de confiance est nécessaire et demande du temps pour s'établir. Les participants ont des compétences d'abord techniques, scientifiques et certains demandent des formations aux relations humaines pour passer de l'implicite à une prise en compte plus structurée de la dimension sociale dans leur métier.

### En projet : D'une restitution locale à une restitution institutionnelle

- Restitution aux élus professionnels
- Restitution à tous les conseillers d'entreprise de la chambre d'agriculture

## 5 BIBLIOGRAPHIE

Bernués, A., Ruiz, R., Olaizola, A., Villalba, D., Casasús, I., 2011. Sustainability of pasture-based livestock farming systems in the European Mediterranean context: synergies and trade-offs. *Livestock Science* 139, 44–57

Bockstaller, C., Guichard, L., Kleichinger, O., Girardin, P., Galan, M.-B., Gaillard, G., 2009. Comparison of methods to assess the sustainability of agricultural systems. A review. *Agronomy for Sustainable Development* 29, 223–235.

Dedieu B., Servièrre G., 2012. Vingt ans de recherche-développement sur le travail en élevage : acquis et perspectives. *INRA Prod. Anim.* 25, 85-100

Fourrié L., Experton C., Letailleur F., Cresson C., BenYounes A., Mundler P., Pautrat E., Dumontier A., Boudeau C., Lubac S., Libourel G., Willot M., 2013. Référentiel AB : Présentation des indicateurs

Gasselin P., Tallon H., Dalmais M., Fiorelli C. (Eds.), 2013. Trois outils pour l'accompagnement à la création et au développement d'activités : Trajectoire, Cartapp et Edappa. Application à l'installation en agriculture.

Guillaumin, A., Hopquin, J.P., Desvignes, P., Vinatier, J.M., 2007. Des indicateurs pour caractériser la participation des exploitations agricoles d'un territoire au développement durable, Recommandations pour la mise en oeuvre, OTPA.

Lebacqz, T., Baret, P.V., Stilmant, D., 2013. Sustainability indicators for livestock farming. A review. *Agronomy for Sustainable Development* 33, 311–327.

Peyraud J.L., Baumont R. (coord), 2010. Programme coopératif de recherche et développement sur les Systèmes de Production Animale à Hautes Performances Economiques et Environnementales (GIS Elevages demain). Document INRA

Rosnoblet, J., Girardin, P., Weinzaepflen, E., Bockstaller, C., 2006. Analysis of 15 years of agriculture sustainability evaluation methods. In 9th ESA Congress, Warsaw, Poland. 707-708.

Van Calker K.-J., Beretsen P.B.M., Romero C., Giesen G.W.J., Huirne R.B.M., 2006. Development and application of a multi-attribue sustainability function for Dutch dairy farming systems. *Ecological Economics* 57, 640-658.

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

Vinatier J.M., Levraut F., Guillaumin A., Hopquin J.P., Renoux N., Desvignes P., Bitauld F., 2007. OTPA Décrire et suivre les pratiques agricoles dans les exploitations et les territoires, 20p.



## CASDAR SOCIEL

### Principaux résultats obtenus sur le terrain du Livradois-Forez

#### LE RMT TRAVAIL EN ELEVAGE

Il développe des approches pluridisciplinaires pour une meilleure prise en compte de différentes dimensions : organisation, productivité, sens du métier.

Le RMT favorise les débats entre acteurs du développement, de la recherche, de la formation et la concrétisation de projets pluripartenariaux. Il amplifie les synergies entre filières herbivores et granivores, entre disciplines, entre territoires et constitue un pôle d'expertise pour les professionnels de l'élevage et les pouvoirs publics.

Le RMT analyse les systèmes d'élevage pour comprendre leurs transformations et les met en perspective par des collaborations à l'international. Il valorise ses acquis en direction de publics divers, organise des rencontres de partenaires, réalise des synthèses et des modules de formation pour conseillers et enseignants, participe à des congrès scientifiques et à la publication d'ouvrages, encadre des thèses, anime des conférences, notamment lors des salons professionnels de l'élevage.

Il regroupe instituts techniques et de recherche, chambres d'agriculture, enseignement supérieur et technique, syndicalisme, soit au total 28 partenaires.

Les publications sont disponibles sur la page Web : <http://rmt-travail-elevage.fr>

Document édité par l'Institut de l'Elevage - 149 rue de Bercy - 75595 PARIS cedex 12  
JUIN 2018 - Référence idele : 00 18 601 xxx

**Rédaction :** Claire Balay, Sylvie Cournut (VetAgro Sup, campus agronomique de Clermont – UMR Territoires), avec l'appui de Gérard Servièrre (Institut de l'Elevage), Jean-Yves Pailleux (Inra de Theix – UMR Territoires), Clémentine Lacour (Chambre d'agriculture du Puy-de-Dôme)

**Réalisation des enquêtes :** Jean-Yves Pailleux, Clémentine Lacour, Jean-Marie Mouchard (Chambre d'agriculture du Puy-de-Dôme), avec l'appui de Sylvie Cournut et de Gérard Servièrre

**Le projet SOCIEL -** Analyse de la durabilité sociale des exploitations d'élevage dans leurs territoires, financé par le Casdar, a été réalisé dans le cadre du Réseau Mixte Technologique (RMT) Travail en Elevage

Mise en page : Katia Brulat (Institut de l'Elevage)

Crédit photos :