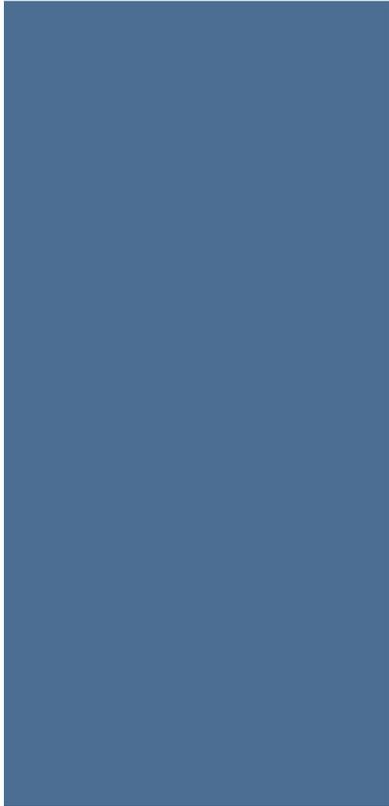




# Durabilité sociale des exploitations dans leur territoire

Ressources pour l'analyse d'un élevage



Ce document est proposé par l'équipe pluridisciplinaire (Organisation du travail en élevage, sociologie, développement durable et économie sociale, accompagnement de groupes) du projet SOCIEL "*Analyse de la durabilité sociale des exploitations d'élevage dans leurs territoires*", financé par le Cas Dar.

Il résulte d'une soixantaine d'entretiens avec des éleveurs et des acteurs territoriaux.

Son objectif est de fournir à tous les acteurs intéressés pour étudier, analyser, évaluer la durabilité sociale en élevage (conseillers, enseignants, étudiants, chercheurs ...) **une banque de ressources**.

Il est structuré selon les six axes présentés ci-dessous. Ceux-ci peuvent être examinés en totalité ou en partie selon les besoins ou la question traitée par l'utilisateur.



# CADRE D'UTILISATION

Ce document donne les ressources nécessaires à la construction d'un guide pour un entretien individuel avec des éleveurs et à son analyse.

Vous trouverez les éléments suivants :

1. **Description du système**, permettant de comprendre son contexte, son fonctionnement et son évolution.
2. **Evaluation de la durabilité sociale de l'élevage selon six axes d'étude\*** (cf figure précédente) pouvant être étudiés ensemble ou bien séparément, selon votre objectif. L'ordre dans lequel ils sont exposés ci-après n'est pas un classement d'importance.
3. **Éléments d'analyse** permettant au conseiller de **synthétiser les informations** et de pousser plus loin le questionnement :
  - **Espaces d'avis et de commentaires** à la fin de chaque axe, avec la possibilité de changer d'échelle individuelle / exploitation à celle du territoire/ intergénérationnel.
  - **Tableau récapitulatif** pour synthétiser les informations des 6 axes (points forts, points faibles, axes de travail).
  - **Analyse de 3 enjeux transversaux**, reposant sur les éléments relevés précédemment.

\* Chacun des 6 axes est détaillé en thèmes, pour lesquels vous trouverez :

## 2.1.1 Environnement privé (dont conflits)

Critère	Indicateurs	Les faits cités dans le discours	Opinions, ressentis
<b>Cadre familial</b>	En couple avec 1 enfant en bas âge		
<b>Réseau familial à proximité</b>		Yann est fâché avec sa famille Grand-mère de Justine dans le bourg d'à côté La famille donne un coup de main pour la réforme des poules	"C'est des relations de famille très compliquées il ne côtoie plus personne "
<b>Cohabitation avec les voisins</b>		Relations compliquées avec les voisins immédiats, notamment parce que les problèmes sanitaires sont peut être dus aux poules des voisins. Relations plus sereines avec d'autres habitants de la commune + entraide Vont prendre le café avec les voisins	"Ils font leur vie et on fait la nôtre, ils ne sont pas prêts à faire le moindre effort pour que notre exploitation continue... Ils ont espéré que l'exploitation ne soit jamais reprise"

1. **Des exemples de questions** à utiliser pour aborder ces thèmes.
2. **Une série de critères** en lien avec le thème à étudier pour expliciter différentes facettes de la durabilité sociale (pouvant être complétée si nécessaire).
3. **Des exemples d'indicateurs** pour mesurer les critères (impossible si ce dernier est subjectif).
4. **Des exemples de faits** à relever pour qualifier les critères. Ils sont particulièrement informatifs de la réalité ou du vécu de la personne et d'autant plus utiles lorsqu'aucun indicateur n'est pertinent.
5. **Des exemples de verbatims** (opinion, ressentis), car la richesse de leur expression est irremplaçable. Ils sont d'autant plus importants que l'évaluation de la durabilité sociale est largement subjective.

# PRECAUTIONS À RETENIR POUR LA CONSTRUCTION D'UN GUIDE D'ENTRETIEN

Ce document vous apporte des éléments pour construire votre guide d'entretien.

Selon l'objectif de votre travail, vous pouvez l'adapter à vos besoins :

- **Choisissez les axes que vous souhaitez étudier** (l'approche des six axes est néanmoins conseillée pour une approche globale de la durabilité sociale).
- **Vous pouvez vous appuyer sur le questionnaire proposé en exemple dans ce document pour construire votre guide.**

Il faut retenir que :

- **Les questions doivent être suffisamment ouvertes** pour laisser l'éleveur s'exprimer, sans l'influencer. L'objectif est de comprendre la réponse par rapport à son contexte et pas seulement de recueillir des indicateurs.
- **Le support proposé ne prétend pas à l'exhaustivité.** Une question ouverte permettra à l'éleveur d'exprimer d'autres éléments importants non contenus dans le document.
- Il est intéressant également de noter **l'ordre et l'importance dans lequel les éléments sont cités.**

## *Remarques :*

**La présentation en grille n'est pas destinée au recueil de données**, mais à l'analyse une fois l'entretien réalisé<sup>1</sup>. Elle ne suppose pas que toutes les cases doivent impérativement être remplies. En revanche, un minimum d'informations dans chaque partie est nécessaire. Plutôt que de poser des questions critère par critère il est conseillé de préparer des questions assez larges, puis de préciser au besoin.

**L'objectif est bien de conduire un entretien, pas de remplir un questionnaire.** Si en posant une question large, votre interlocuteur parle de points que vous avez prévus d'évoquer plus tard, ne le coupez pas ! Non seulement vous avez besoin de ces informations, mais, de plus, le moment et la façon dont il vous les livre sont également riches d'enseignement.

---

<sup>1</sup> Pour plus d'informations sur la méthodologie de réalisation des enquêtes, vous pouvez consulter « Les enquêtes qualitatives en agriculture », en vente à Technipel

# GUIDE D'ENTETIEN

## EXEMPLE RÉALISÉ AVEC UNE EXPLOITANTE QUI ÉLÈVE DES VOLAILLES

<b>1</b>	<b>DESCRIPTION ET COMPRÉHENSION DE L'EXPLOITATION</b>	<b>6</b>
1.1	La personne « enquêtée »	6
1.2	La ferme	6
1.3	Trajectoire d'exploitation	7
<b>2</b>	<b>AXES DE DURABILITÉ SOCIALE</b>	<b>8</b>
2.1	Environnement socio-économique	8
2.1.1	Environnement privé (dont conflits)	8
2.1.2	Vitalité du territoire et des services	9
2.1.3	Environnement professionnel	10
2.1.4	Implication dans la vie du territoire	11
2.2	Identité professionnelle	12
2.2.1	Le sens et la relation au métier (satisfaction et cohérence entre ses valeurs et la réalité)	12
2.2.2	Elevage et société (à l'échelle de la filière)	13
2.2.3	Reconnaissance (à l'échelle personnelle)	13
2.3	Organisation du travail	14
2.3.1	Charge de travail et répartition sur l'année	14
2.3.2	Environnement humain de travail	15
2.4	Qualité de vie	16
2.4.1	Cadre de vie privé	16
2.4.2	Temps libre et vacances	16
2.4.3	Revenus	17
2.5	Confort au travail, bien-être et santé	18
2.5.1	Bien-être physique	18
2.5.2	Bien-être psychique	18
2.6	Evolution des compétences	20
<b>3</b>	<b>ANALYSE DE LA DURABILITÉ SOCIALE</b>	<b>21</b>
3.1	Synthèse des indicateurs relevés	21
3.2	Enjeux transversaux	22
3.2.1	La transmissibilité à une autre génération (échelle le plus souvent à long terme)	22
3.2.2	La capacité d'adaptation (échelle moyen terme)	22
3.2.3	La flexibilité face aux aléas (échelle court terme)	22
3.3	Retour à l'éleveur	23

# 1 DESCRIPTION ET COMPRÉHENSION DE L'EXPLOITATION

**Rappel : cette partie sert à connaître l'exploitation et l'enquêté**

## 1.1 La personne « enquêtée »



Pouvez-vous me raconter votre histoire ? Me présenter votre parcours depuis votre installation ?

Justine, 28 ans, en concubinage, 1 enfant en bas âge

Formation BEP vente et BPREA

Travaillait en usine auparavant

Non originaire du monde agricole, les parents de Yann son compagnon sont agriculteurs

Installée depuis 2011 en exploitation individuelle, son compagnon est salarié sur l'exploitation

Originaires de la Mayenne

## 1.2 La ferme



Pouvez-vous me décrire votre activité, votre organisation ?

4 ha

Volailles Reproductrices avec contrat d'intégration, 2 bâtiments = 2500 m<sup>2</sup>

Bâtiments en état moyen, remis en état lors de la reprise après une cessation d'activité de 2 - 3 ans

Pas de gros matériel

2 UTH Justine et Yann compagnon et salarié

EBE/UMO = 50 250 €

## 1.3 Trajectoire d'exploitation



Quelle a été l'évolution de l'exploitation depuis sa création ? Quels sont vos projets ?

A l'origine, volonté de s'installer à 2, avec un atelier bovin pour Yann, mais pas d'opportunités

Reprise suite à une faillite en 2011, installée en tant que JA en 2012

Yann d'abord à mi-temps est passé à temps plein en 2014 suite au congé maternité de Justine

Remise en état du site laissé à l'abandon après le décès de l'ancien propriétaire

Projets en cours et à venir : rénovation du bâtiment, changement du type de litière, investissement dans une emballeuse

Sécurisation grâce au contrat mais crainte des soucis sanitaires (abattage d'un lot suite à mycoplasme)

### **Avis et commentaires du conseiller sur la trajectoire de l'exploitation**

✓ *Exemples de points pouvant être abordés : capacité d'adaptation, capacité entrepreneuriale*

## 2 AXES DE DURABILITÉ SOCIALE

Dans chaque cas, une liste de critères est fournie, mais d'autres peuvent être utilisés pour modifier ou compléter cette grille.

Pour chaque critère, une liste d'indicateurs est proposée.

Lors de l'entretien avec un éleveur, l'enquêteur peut également relever des faits observés ou soulignés par l'éleveur, ainsi que des opinions qui viennent enrichir l'analyse pour le diagnostic, qui alors seront plutôt exprimées sous forme de verbatim.



### 2.1 Environnement socio-économique

#### ➔ L'environnement dans lequel évolue l'éleveur est-il favorable à la durabilité sociale ?

##### 2.1.1 Environnement privé (dont conflits)



Quelles sont les personnes du cadre familial ou privé avec qui vous êtes régulièrement en contact ?  
Quel type de soutien vous apportent-ils dans votre activité ? Est-ce important pour vous ?

Critère	Indicateurs	Les faits cités dans le discours	Opinions, ressentis
<b>Cadre familial</b>	En couple avec 1 enfant en bas âge		
<b>Réseau familial à proximité</b>		Yann est fâché avec sa famille Grand-mère de Justine dans le bourg d'à côté La famille donne un coup de main pour la réforme des poules	"C'est des relations de famille très compliquées, il ne côtoie plus personne".
<b>Cohabitation avec les voisins</b>		Relations compliquées avec les voisins immédiats, notamment parce que les problèmes sanitaires sont peut être dus aux poules des voisins. Relations plus sereines avec d'autres habitants de la commune + entraide Vont prendre le café avec les voisins	"Ils font leur vie et on fait la nôtre, ils ne sont pas prêts à faire le moindre effort pour que notre exploitation continue... Ils ont espéré que l'exploitation ne soit jamais reprise".
<b>Réseau d'amis hors professionnels</b>	Oui mais pas sur place	Ils espèrent arriver à redévelopper un réseau sur place (pompier, gym, école...)	

## 2.1.2 Vitalité du territoire et des services



Que pensez-vous du dynamisme du territoire autour de votre exploitation ? Pourquoi ?  
Que pensez-vous de l'accès aux services et infrastructures autour de votre exploitation ?

Critère	Indicateurs	Les faits cités dans le discours	Opinions, ressentis
<b>Dynamisme du bassin d'emploi</b>	Le Mans est un bassin d'emploi dynamique		
<b>Accès aux services</b>	Région périurbaine	Proche des commerces et de la nourrice	"C'est important pour moi" (Justine)
<b>Possibilité pour le conjoint de trouver un emploi</b>	Sans objet		
<b>Accès internet</b>	Oui		
<b>Accès routier et transports en commun</b>	Grand axe routier		
<b>Distance par rapport aux villes</b>	15-20 km du Mans		

### 2.1.3 Environnement professionnel



Quels types d'acteurs professionnels pouvez-vous trouver autour de votre exploitation ?  
 Est-ce facile pour un éleveur de s'installer ou d'avoir accès aux services ?  
 Comment ressentez-vous le contexte réglementaire et administratif de l'élevage ?

Critère	Indicateurs	Les faits cités dans le discours	Opinions, ressentis
Ambiance élevage	Densité d'éleveurs	S'entraide avec un agri qui a des poulaillers Elevage développé, mais peu d'éleveurs repro dans le secteur	
	Services professionnels de conseil et suivi	1 technicien du couvoir travaille sur le secteur Suivi JA et formation avec la Chambre, Syndicat agricole...	
	Amont et aval		
	Matériel	CUMA	"Sans participation très active"
	Main d'œuvre	2 Groupements de remplacement Obligation de former "sur le tas" quelqu'un pour pouvoir être remplacé	"Un groupement trop loin et l'autre pas de personnel formé. Volonté de trouver quelqu'un et de la former. Personne ne connaît la production donc pour trouver des personnes pour se faire remplacer, on oublie !... "
Centres de gestion et banques			
Relation avec la filière	Contrat d'intégration		"Sécurisation avec le contrat, mais pas totale à cause des problèmes sanitaires".
Accès au foncier			
Usage partagé de l'espace		Problème de proximité des basses cours des voisins avec le risque sanitaire pour son élevage et voisins réticents à avoir un élevage de volailles repro près de chez eux	"Ils ne sont pas prêts à faire le moindre effort pour que notre exploitation continue... Ils ont espéré que l'exploitation ne soit jamais reprise".

## 2.1.4 Implication dans la vie du territoire



De quelle façon vous impliquez vous dans la vie de votre territoire ? Pour quelles raisons ?

Critère	Indicateurs	Les faits cités dans le discours	Opinions, ressentis
<b>Elu local ou engagements locaux</b>		Yann est pompier volontaire	
<b>Engagement professionnel</b>		Intégrés aux JA locaux et départementaux (responsable action de communication grand public)	"Un peu difficile au début, mais bien intégrée, maintenant"
<b>Engagement Associatif</b>		Justine est membre du bureau de la gym	
<b>Contribution de l'exploitation à l'emploi local</b>			
<b>Qualité des emplois créés</b>			

### Avis et commentaires du conseiller sur l'environnement socio-économique

- ✓ Exemples de points pouvant être abordés : Isolement, participation de la ferme à la vie du territoire (dynamisme économique, services rendus ...)
- ✓ Ce qui vous a marqué

## 2.2 Identité professionnelle



### ➔ Satisfaction et cohérence entre ses valeurs et à la réalité

#### 2.2.1 Le sens et la relation au métier (satisfaction et cohérence entre ses valeurs et la réalité)



Considérez-vous avoir choisi votre métier ? Le considérez-vous comme épanouissant ?  
 Votre métier est-il une source de satisfaction ou de fierté importante pour vous ? Pour quels aspects ?

Critère	Indicateurs	Les faits cités dans le discours	Opinions, ressentis
<b>Choix du métier</b>		Justine voulait s'installer en volailles, ne supportait pas l'odeur et la saleté en élevage bovin et trouvait le travail plus facile et moins contraignant en volailles et plus compatible avec la vie familiale	
<b>Nature du travail</b>		Temps passé auprès des animaux Propreté Facilité avec son fils Libre sur les horaires et flexible avec la vie personnelle	"Je trouve que c'est un boulot de fille de toute façon hormis quelques trucs où il faut qu'il y est un homme dans les parages [...].Même si je suis exploitante ça n'empêche pas que l'exploitation c'est propre, enfin faut que ça soit. Là au moins la poule c'est vrai que ça sent un peu mais c'est moins contraignant et puis pour le côté pratique avec Enzo je peux l'emmener avec moi il y a pas de soucis, c'est une production qui me plait bien."
<b>Façon de produire</b>			
<b>Façon de s'organiser</b>			
<b>Résultats obtenus</b>			J'attends les résultats du lot avec impatience parce qu'on a bien bossé ! Même le technicien nous le xxx
<b>Territoire et patrimoine</b>			

## 2.2.2 Elevage et société (à l'échelle de la filière)



Pour vous comment la société voit elle l'élevage aujourd'hui ? Quels sont les facteurs qui influencent cette image ?

Critère	Indicateurs	Les faits cités dans le discours	Opinions, ressentis
<b>Image du métier (médias)</b>			

## 2.2.3 Reconnaissance (à l'échelle personnelle)



Selon vous que pense votre entourage, proche et moins proche, de votre métier et de votre production ?

Critère	Indicateurs	Les faits cités dans le discours	Opinions, ressentis
<b>La société locale (voisins,...)</b>			
<b>Les consommateurs</b> (de produits alimentaires, de produits connexes – bois de service-accueil-aménités)			
<b>Ses pairs</b>			
<b>Ses proches</b>			

### Avis et commentaires du conseiller sur l'identité professionnelle

*Ce qui vous a marqué*

.....

.....

.....

## 2.3 Organisation du travail



### 2.3.1 Charge de travail et répartition sur l'année



Pouvez-vous décrire votre charge de travail d'astreinte et sur l'année ?  
Quelles tâches sont plus agréables à réaliser pour vous ? Les plus désagréables ?

Critère	Indicateurs	Les faits cités dans le discours	Opinions, ressentis
<b>Astreinte</b>	2 ramasses d'œufs par jour 1 vide sanitaire/an	Pas assez d'intervalles entre lots pour partir en vacances et pas possible de se faire remplacer donc l'astreinte est d'autant plus importante.	
<b>Travail de saison</b>			
<b>Travaux exceptionnels : construction de bâtiments, clôtures...</b>			
<b>Pointes de travail (cumul entre les différents travaux)</b>			
<b>Administratif</b>			

## 2.3.2 Environnement humain de travail



Que pensez-vous de l'organisation du travail dans votre équipe ? Quelles tâches réalisez-vous ? Vous faites-vous remplacer ? A quelles occasions ? Trouvez-vous qu'il soit facile de vous faire remplacer sur l'exploitation ? Comment le vivez-vous ?

Critère	Indicateurs	Les faits cités dans le discours	Opinions, ressentis
<b>Collectif de travail</b>	2 personnes pour un besoin de 1,7 UTH environ	Travail à 2, plus recours à la famille et à 2 équipes pour l'enlèvement. Sous-traitance du nettoyage. Groupement de remplacement.	"Sinon on se débrouille tous les deux, ça suffit."
<b>Répartition des tâches et management</b>		Chacun a en charge un des 2 bâtiments, pour que tous les deux gardent le contact avec les animaux et ramassent les œufs. C'est Yann qui fait plus les pesées et pour la préparation des rations ils le font ensemble.	"On essaie que ce ne soit pas un qui fasse toujours les tâches ingrates, on fait moitié/moitié."
<b>Responsabilités</b>		Yann est salarié.	
<b>Ambiance</b>			
<b>Remplaçabilité</b>		Complicé dû à la production et l'absence de personnes formées à proximité. Utilise le groupement de remplacement en formant les personnes (congé maternité et week-ends.	"Personne ne connaît la production donc pour trouver des personnes pour se faire remplacer, on oublie !"

### Avis et commentaires du conseiller sur la qualité de travail

- ✓ Avis sur la charge de travail par rapport à d'autres exploitations équivalentes, sur l'organisation du travail
- ✓ Ce qui vous a marqué

## 2.4 Qualité de vie



### 2.4.1 Cadre de vie privé



Que pensez-vous de l'endroit où vous vivez actuellement ? Cela correspond-t-il à vos attentes ?

Critère	Indicateurs	Les faits cités dans le discours	Opinions, ressentis
<b>Logement</b>		Ils ont rénové la maison et s'y sentent bien	
<b>Environnement du cadre de vie</b>		Jugent la situation de la maison bien placée, à proximité des services	

### 2.4.2 Temps libre et vacances



De quel temps libre disposez-vous ? Cela correspond-t-il à vos attentes ?

Critère	Indicateurs	Les faits cités dans le discours	Opinions, ressentis
<b>Temps libre (tous les jours)</b>	Finit à 16h30 pour s'occuper de son fils. Impliquée dans des associations.	Peuvent se permettre d'aller boire le café, de se dégager du temps (gym, pompier...).	
<b>Week-end</b>		Souhaiterait plus de week-ends	"Pour l'instant on a pris 0 weekend du fait qu'on ne connaissait personne pour remplacer... Si là on arrive à avoir du monde, on va peut-être pouvoir se permettre de partir des weekends de temps en temps et bouger un petit peu plus, (elle chuchote) ce serait bien ! J'aimerais bien quand même bouger un petit peu surtout que là tous nos lots se décalent donc on sera en plein pic de ponte l'été, donc si on pouvait se libérer ne serait-ce qu'une journée de temps en temps ce ne serait pas du luxe."
<b>Vacances</b>		Souhaiterait prendre des vacances	

### 2.4.3 Revenus



Vos revenus sont-ils en adéquation avec vos attentes ?

Critère	Indicateurs	Les faits cités dans le discours	Opinions, ressentis
<b>Niveau de rémunération</b>	EBE/UMO=50 250 €		

#### Avis et commentaires du conseiller sur la qualité de vie

✓ *Ce qui vous a marqué*

.....

.....

.....

.....

## 2.5 Confort au travail, bien-être et santé



➔ Est-ce que le travail de l'éleveur contribue à son état de bien-être, tant physique que mental ?

### 2.5.1 Bien-être physique



Pensez-vous que votre travail soit favorable à votre bien-être physique ?

Critère	Indicateurs	Les faits cités dans le discours	Opinions, ressentis
<b>Confort physique du travail</b>			
<b>Accidents</b>			
<b>Maladies professionnelles</b>			

### 2.5.2 Bien-être psychique



Pensez-vous que votre travail soit favorable à votre bien-être psychique ?

Critère	Indicateurs	Les faits cités dans le discours	Opinions, ressentis
<b>Pénibilité mentale, stress</b>			
<b>Surcharge de travail</b>			

### 2.5.3 Pratiques mises en place pour améliorer le bien-être et la santé (préventives et curatives)



Avez-vous mis en place des pratiques ou investit pour optimiser votre bien-être au travail ? Cela vous semble-t-il nécessaire ?

Critère	Indicateurs	Les faits cités dans le discours	Opinions, ressentis
<b>Équipement et matériel</b>			
<b>Organisation du travail et gestes</b>			
<b>Organisation collective du travail et relations humaines</b>			
<b>Formation santé</b>			
<b>Autres solutions</b>			

#### **Avis et commentaires du conseiller sur la qualité de vie**

- ✓ Exemples de points pouvant être abordés : Pratiques préventives ou solutions adaptées aux problèmes rencontrés, importance apportée aux problèmes de santé (les minimise ...)
- ✓ Ce qui vous a marqué

.....

.....

.....

.....

## 2.6 Evolution des compétences



➔ **Savoir si la personne cherche à faire évoluer ses compétences, de façon formelle (formation initiale ou continue), professionnelle, ou informelle (sur le tas, ou par soi-même), seule ou avec d'autres.**



Quels sont pour vous les occasions ou les initiatives qui vous ont permis de progresser ou de vous améliorer pendant votre parcours ?  
Quelle importance ont-elles pour vous ?

Critère	Indicateurs	Les faits cités dans le discours	Opinions, ressentis
<b>Formation initiale et continue</b>	BEP et BPREA		
<b>Groupe d'éleveurs et échange d'expériences</b>			
<b>Solliciter du conseil</b>	Suivi JA		
<b>Expérience terrain</b>		Yann a travaillé dans une autre exploitation de poules repro	
<b>S'informer soi-même</b>		C'est un métier en constante évolution, qui permet de toujours s'améliorer, de progresser.	"Il faut être à la page"
<b>Expérience professionnelle hors exploitation</b>			
<b>Expérience sociale et citoyenne</b>			
<b>Rôle de formateur/ tuteur</b>		Forme une personne du groupement de remplacement à la production avicole	

### Avis et commentaires du conseiller sur l'évolution des compétences

- ✓ Exemples de points pouvant être abordés : ouverture, capacité d'adaptation, prise de recul
- ✓ Ce qui vous a marqué

## 3 ANALYSE DE LA DURABILITÉ SOCIALE

### 3.1 Synthèse des indicateurs relevés

Durabilité sociale	POINTS FORTS	POINTS FAIBLES	AXES DE TRAVAIL
<b>Environnement socio-économique</b> 	Font des efforts et décrivent une intégration progressive	Soucis avec le voisinage immédiat Entourage professionnel filière peu présent	
<b>Identité professionnelle</b> 	Bien dans son travail, contente de son activité Sécurisation avec le contrat du couvoir Intérêt technique	Garde en tête le risque sanitaire	
<b>Organisation du travail</b> 	Bonne répartition des tâches avec son compagnon	Difficultés à se faire remplacer	
<b>Qualité de vie</b> 	Libre à 16h30 tous les jours et dans une ambiance confortable	Aspire à plus de week-end et de vacances	
<b>Confort, Bien-être et santé</b> 	Travail pas trop physique et propre	Peu d'échanges techniques sur son travail	
<b>Evolution des compétences</b> 	Forme des remplaçants	Peu d'échanges techniques sur son travail	
<b>Commentaires généraux</b>	Se plait dans son métier en général Fonctionne en système fermé, pas ou peu de projet, risque élevé sur la transmissibilité et la pérennité de l'exploitation avec la proximité du village et des voisins, dépendance d'un seul acteur commercial, situation sanitaire très fragile		

## 3.2 Enjeux transversaux

Nous proposons d'examiner trois enjeux transversaux aux Axes étudiés que nous classons selon un pas de temps : long, moyen et court terme pour compléter l'analyse de la durabilité sociale d'un élevage. **Cette liste non exhaustive peut être complétée selon les besoins.**

### 3.2.1 La transmissibilité à une autre génération (échelle le plus souvent à long terme)

Elle est en lien étroit avec l'exploitation elle-même (1.2), la vitalité du territoire (2.1.2), l'environnement professionnel (2.1.3) et les revenus de la ferme (2.4.3). Mais elle peut aussi être influencée par les relations au voisinage, le confort de travail, l'environnement humain de travail ... tout dépend de la situation.

POINTS FORTS	POINTS FAIBLES	AXES DE TRAVAIL
La sécurisation avec un contrat du couvoir. La rénovation des bâtiments et leur entretien constant. Les bâtiments peuvent être repris pour une extension d'exploitation ou l'installation d'une personne supplémentaire dans une société. Pas de foncier à reprendre pour l'acquéreur.	Le contrat est fragile au vu des problèmes sanitaires qu'a connu l'exploitation. Les voisins et le bourg sont très/trop proches L'extension autour du site est impossible.	

### 3.2.2 La capacité d'adaptation (échelle moyen terme)

Elle est en lien étroit avec la trajectoire d'exploitation (1.3), l'évolution des compétences (2.6), les pratiques mises en place pour améliorer le bien-être et la santé (2.5.3).

POINTS FORTS	POINTS FAIBLES	AXES DE TRAVAIL
L'exploitation a la capacité d'investir pour améliorer les conditions d'élevage et sécuriser les aspects sanitaires.	La santé financière de l'exploitation est tout de même fragile.	

### 3.2.3 La flexibilité face aux aléas (échelle court terme)

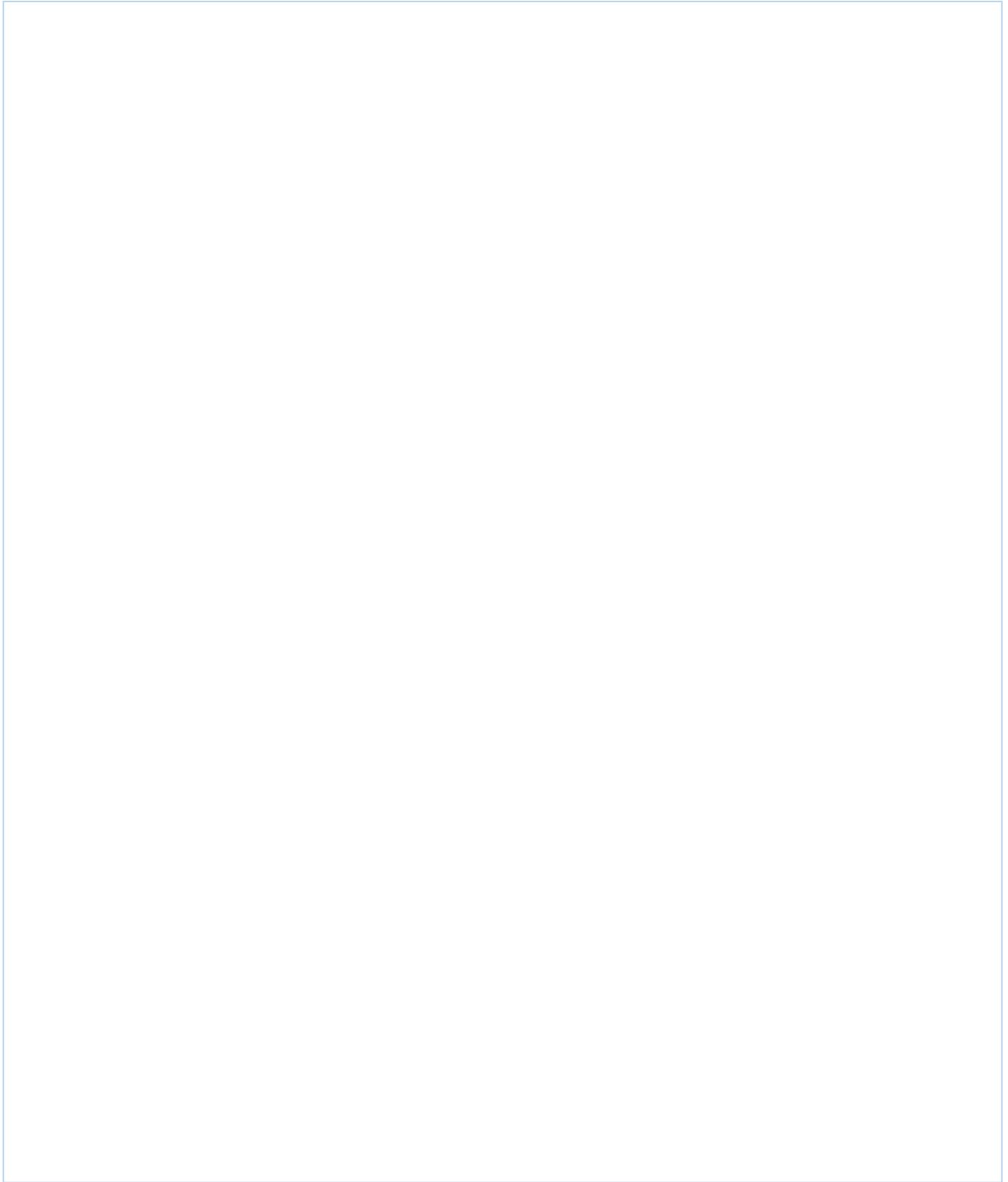
Elle est en lien étroit avec les revenus dégagés par la ferme (2.4.3), la charge de travail et sa répartition (2.3.1), la remplaçabilité (2.3.2), voire d'autres facteurs, selon les cas.

POINTS FORTS	POINTS FAIBLES	AXES DE TRAVAIL
Le contrat avec un couvoir couvre certains aléas sanitaires, et la perte de production en cas d'abattage prématuré.	Tous les aléas ne sont pas couverts (si problèmes sanitaires à répétition, coups de chaleur). Pas de possibilité de remplacement en cas de grave problème pour l'un ou l'autre des éleveurs.	

### 3.3 Retour à l'éleveur

---

A construire à partir des 9 points étudiés précédemment.

A large, empty rectangular box with a thin blue border, intended for a drawing or construction based on the 9 points studied in the previous section.



# Durabilité sociale des exploitations dans leur territoire

## 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  
Novembre 2017 - Référence idele : 00 17 601 xxx

**Rédaction :** Alizée Chouteau et Florence Kling-Eveillard (Institut de l'Elevage), avec l'appui de Pascale Magdelaine (Itavi), Anna Bordes (Chambre d'agriculture de la Mayenne), Sophie Pattier (Chambre d'agriculture de la Sarthe), Claire Balay et Sylvie Cournut (VétAgroSup), Nathalie Hostiou (INRA), Jocelyn Fagon, Sophie Chauvat, Gérard Serviére (Institut de l'Elevage)

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 :