

Organisation du travail en élevage : analyse des points critiques et propositions de solutions

OTEI

Réf : D32-0226



Personne en charge : Amélie Turlot

Rapport final - novembre 2017

Promoteurs :

➤ **Le Centre wallon de Recherches Agronomiques :**

Yves Schenkel, Inspecteur général scientifique (Département Productions et filières)

José Wavreille, Attaché scientifique - Coordinateur d'unité (Unité Mode d'élevage, bien-être et qualité)

COLLABORATEURS ET PARTENAIRES :

Agricall Wallonie asbl - Laurence Leruse, Coordinatrice

Awé asbl – Patrick Mayeres, Directeur des Services

Bauernbund – Marcus Schröder, Chargé de mission

Chambre d'agriculture de la Mayenne – Madeleine Jélu (France)

CGTA – Michel Mathieu, Directeur du service

CRA-W, D2-U6 –Eric Froidmont, Coordinateur d'unité

DAEA – Jean-Marie Bouquiaux, attaché scientifique

FJA – Guillaume Van Binst, Coordinateur

FUGEA - Gwenaëlle Martin, Chargée de mission

FWA- Alain Masure, Directeur du service d'études

Institut de l'Élevage- Service des approches sociales et du travail en élevage (France)

SOCOPRO ASBL – Catherine Bauraind, Chargée de mission – Secteur Bovins laitiers

RMT travail en élevage – Gérard Servièrre, Coordinateur (France)

UAW- Myriam Lambillon, Coordinatrice

Contenu

I. Introduction	1
II. Conseil travail en Wallonie	3
1. Formation des conseillers	4
1.1. Introduction.....	4
1.2. Le conseil travail, quelques éléments clés.....	6
1.3. Evaluation de la formation	7
2. Diagnostics travail.....	7
2.1. Introduction.....	7
2.2. Analyse des diagnostics.....	7
3. Sensibilisation des acteurs de terrain.....	14
3.1. Introduction.....	14
3.2. La conférence	15
3.3. Les ateliers.....	16
3.4. Conclusions.....	17
III. Enquêtes travail.....	18
1. Introduction	19
2. Enquête « travail en élevage »	19
2.1. Introduction.....	19
2.2. Comment les éleveurs wallons perçoivent-ils leurs conditions de travail ?	19
3. Enquête « travail en diversification »	22
3.1. Introduction.....	22
3.2. Les conditions de travail en diversification	22
4. Comparaison entre les deux enquêtes.....	28
IV. Gestion administrative.....	29
1. Introduction	30
2. Aménagement d'un bureau.....	30
3. Le courrier.....	31
4. Le classement	31
5. Conclusion	32
V. Élevage de précision.....	33
1. Introduction	34
2. Conséquences de l'introduction d'un robot de traite sur l'organisation du travail (L. Legein).....	34

3. L'élevage de précision : enjeux et impacts sur le travail des éleveurs. Ces technologies joueront-elles un rôle dans l'attractivité du métier ? (A. Turlot et S. Pattier).. 37

VI. Publications	40
1. Introduction	41
2. Actions de sensibilisation	41
2.1. Les conférences	41
2.2. Le concours trucs et astuces	42
2.3. Cours.....	43
2.4. Articles dans la presse agricole	44
2.5. Divers.....	44
3. Publications scientifiques	45
3.1. Revues nationales ou internationales	45
3.2. Congrès nationaux et internationaux :.....	45
3.3. Ouvrages.....	46
VII. Difficultés rencontrées	47
VIII. Perspectives	49
IX. Bibliographie	51

Liste des figures

<i>Figure 1 : Répartition des exploitations visitées en Wallonie</i>	<i>7</i>
<i>Figure 2 : Main-d'œuvre au sein des exploitations</i>	<i>8</i>
<i>Figure 3 : Cheptel présent par exploitation</i>	<i>10</i>
<i>Figure 4 : Superficies par exploitations</i>	<i>10</i>
<i>Figure 5 : Nombre « d'équivalent temps de travail bovin lait » par personne gérant les ateliers de production primaire</i>	<i>11</i>
<i>Figure 6 : Arborescence des problématiques rencontrées en fonction de la main-d'œuvre....</i>	<i>13</i>
<i>Figure 7 : Répartition des exploitations selon leur spéculation</i>	<i>20</i>
<i>Figure 8 : La pression du travail chez les éleveurs wallons</i>	<i>20</i>
<i>Figure 9 : Pourcentage de réponses positives ou négatives pour chaque question du test.....</i>	<i>21</i>
<i>Figure 10 : Relation entre la pression du travail et l'intérêt pour un diagnostic travail</i>	<i>21</i>
<i>Figure 11 : Répartition des exploitations en fonction de leur localisation</i>	<i>22</i>
<i>Figure 12 : Répartition des exploitations selon leur spéculation</i>	<i>23</i>
<i>Figure 13 : Répartition des exploitations selon le type de diversification</i>	<i>23</i>
<i>Figure 14 : Répartition des exploitations selon la surcharge de travail</i>	<i>24</i>
<i>Figure 15 : Perception du travail</i>	<i>24</i>
<i>Figure 16 : Perception de la surcharge de travail selon la diversification.....</i>	<i>26</i>
<i>Figure 17 : Ressenti des répondants en « saveur » par rapport à différentes questions en relation avec l'organisation du travail.</i>	<i>26</i>
<i>Figure 18 : Ressenti des répondants en « hébergement » par rapport à différentes questions en relation avec l'organisation du travail.</i>	<i>27</i>
<i>Figure 19 : Ressenti des répondants en « multidiversification » par rapport à différentes questions en relation avec l'organisation du travail.</i>	<i>27</i>
<i>Figure 20 : Ressenti des répondants par rapport à différentes questions en relation avec l'organisation du travail.</i>	<i>28</i>
<i>Figure 21 : Exemple d'un classement</i>	<i>32</i>
<i>Figure 22 : Impacts de l'EdP sur le travail à partir des témoignages du groupe</i>	<i>38</i>
<i>Figure 23 : Impacts positifs(en vert) ou négatifs (en rouge) de l'EdP sur l'attractivité des métiers.....</i>	<i>39</i>

Liste des tableaux

<i>Tableau 1 : Déroulement pédagogique</i>	4
<i>Tableau 2 : Participants aux journées de sensibilisation.....</i>	14
<i>Tableau 3 : Interprétation des résultats du questionnaire.....</i>	19

I. Introduction

Le monde agricole est soumis à de plus en plus de changements telles la suppression des quotas, la volatilité des marchés, l'augmentation des coûts de production (engrais, alimentation, énergie...), la mise en place d'exigences accrues envers les producteurs dans de multiples domaines (conditionnalité, traçabilité, bien-être des animaux, démarches de qualité) ... Pour s'adapter, l'éleveur doit devenir un très bon gestionnaire attentif à tous les aspects de sa production (économie, technicité, environnement, social...). De plus, la taille moyenne des exploitations ayant augmenté alors que la main-d'œuvre familiale disponible a diminué, la pression sur les éleveurs est de plus en plus lourde. Le travail en élevage constitue dès lors une nouvelle problématique importante.

Au travers des projets « DuraLait » et « DuraLait Plus », portant sur la durabilité des élevages 100% lait, cette problématique du travail en élevage a été mise en exergue. La surcharge de travail, réelle ou perçue, compromet le pilier social de la durabilité des exploitations. Elle porte atteinte à la pérennité actuelle des élevages en Wallonie et constitue également un des facteurs de non-reprise des fermes.

OTEI vise le développement d'une méthodologie d'approche et d'analyse spécifique de l'organisation du travail dans les élevages bovins pour pouvoir accompagner l'éleveur vers des solutions concrètes et adaptées.

Une méthodologie d'enquête et d'accompagnement a été mise en place pour auditer des éleveurs, analyser des situations et faire émerger des solutions en adéquation avec les souhaits des éleveurs. Un réseau de 5 experts « travail en élevages » a été créé au sein des organismes de conseils en agriculture : AgriCall, Awé-asbl, CGTA et FUGEA. Les experts ont été formés à la thématique « travail » et l'ont intégrée dans leurs missions. Un accompagnement d'éleveurs en questionnement pour l'organisation de leur travail a été réalisé.

II. Conseil travail en Wallonie

1. Formation des conseillers

1.1. Introduction

Une des premières étapes du projet a consisté à mettre en place un réseau de conseillers « travail » en Wallonie. Quatre organismes wallons, actifs sur le terrain, ont délégué au moins un de leurs agents pour acquérir la compétence nécessaire à l'accompagnement d'éleveurs en interrogation vis-à-vis de leur travail.

Les agents détachés sont :

- Samuel Coibion pour AgriCall
- Delphine Pesser pour l'Awé-asbl
- André Ledur et Kevin Dupuis pour le CGTA
- Gwenaëlle Martin pour la FUGEA

Le conseil travail est spécifique, car il implique la vie privée des éleveurs et leur famille. De plus, il faut savoir mettre de côté sa propre vision du travail pour comprendre celle de l'éleveur et éviter de juger les pratiques et les choix de l'exploitant (Kling-Eveillard et al, 2012). Le travail renvoie à l'identité, aux valeurs, aux aspirations et aux objectifs de l'éleveur. Il est important que les conseillers « travail » soient sensibilisés à cet aspect du conseil, mais également formés à les appréhender.

Vu ces particularités, une formation a été mise en place. Celle-ci a été créée, avec l'aide de l'Institut de l'Élevage et de la Chambre d'Agriculture de Mayenne. Son objectif était de former les agents à la thématique du travail en élevage et à l'accompagnement en exploitation. Elle s'est déroulée sur 7 jours et alternait théorie et mise en pratique. Pour permettre aux participants d'intégrer les concepts, expérimenter les techniques et revenir avec d'éventuels questionnements, la formation a été organisée en quatre phases sur plusieurs jours non consécutifs (*tableau 1*).

Tableau 1 : Déroulement pédagogique

Phase	Nbre de jours	Pédagogie	Objectifs
Qu'est-ce que le travail en élevage ?	1 jour	Théorique avec animation de groupe	Présenter le travail en élevage et les différentes représentations du travail. La finalité est de permettre aux conseillers de prendre du recul par rapport à leur vision du travail et d'acquérir des notions théoriques sur ce type de conseil.
La posture	1,5 jour	Théorie avec mise en pratique en exploitation	Présenter la posture adéquate lors d'un conseil travail et la façon d'aborder ce sujet avec les éleveurs.
Création d'un diagnostic + test en fermes	1,5 jour + 1 jour	Théorique et travail en groupe + mise en pratique	Co-construire un questionnaire d'enquête adapté au contexte wallon à partir des différentes méthodes développées en France. Tester le questionnaire « wallon » en exploitations puis débriefer. Adapter le questionnaire suite aux remarques.
La restitution	2 jours	Théorie et mise en situation	Construire les solutions et aller vers l'accompagnement, vers la création d'un plan d'actions. Réaliser une restitution.

Afin d'adapter la formation aux besoins wallons, quatre grands objectifs ont été mis en évidence :

- (1) détailler les facettes du travail pour permettre aux conseillers d'aborder le sujet avec les éleveurs ;
- (2) mettre au point une méthode d'audit en élevage que les conseillers pourront utiliser pour accompagner des éleveurs, et qui rassemblera des connaissances sur les fermes wallonnes ;
- (3) fournir aux conseillers des points de repère techniques et méthodologiques pour accompagner/conseiller des éleveurs ;
- (4) présenter les différentes postures du conseiller en précisant la plus adéquate pour le conseil travail.

Etape 1 : Appréhender les enjeux du travail

La notion de travail a fortement évolué au fil du temps. À l'Antiquité, le travail était une activité dégradante. Lors de la révolution industrielle, il est devenu un facteur de production. Aujourd'hui, il est un facteur identitaire (Cariou et Kling-Eveillard, 2007).

Pour appréhender les enjeux du travail, il faut prendre en considération l'évolution des structures agricoles et de la société. Les éleveurs gèrent des structures de plus en plus importantes avec moins de main-d'œuvre (DAEA, 2016). Ils se retrouvent de plus en plus souvent en marge de la « société », car minoritaires parmi cette dernière. Et enfin, ils aspirent à une vie proche de celle des autres catégories socioprofessionnelles avec davantage de temps libre (Fromont et Desbois, 2009 ; Seegers et al., 2005). Ces éléments ont entraîné une modification de la vision et de la représentation qu'ont les éleveurs de leur métier.

Aborder le travail nécessite l'intervention d'agronomes, d'économistes, de psychologues, d'ergonomes, de sociologues ou encore de zootechniciens. Le travail peut être considéré comme une ressource que l'on cherche à optimiser dans une optique de compétitivité économique, comme une organisation articulant les différentes activités agricoles ou privées au cours du temps, ou encore une activité qui construit l'identité personnelle et professionnelle de l'éleveur (Dedieu et Servièrre 2012 ; Chauvat et al., 2016). Ces trois dimensions sont entendues dans le discours de l'éleveur pour constituer un équilibre propre à chaque éleveur.

Le choix des conduites d'élevage est issu des raisons subjectives du "travailler", tels le goût pour la technique, la recherche d'une identité professionnelle, les relations avec les autres ou avec les animaux (Dedieu et Servièrre, 2009). Connaître les attentes, les situations et la perception du travail des agriculteurs permet de mieux orienter le conseil. Il est important de comprendre la stratégie mise en œuvre par le(les) exploitant(s) et de situer où il(s) en est (sont) dans son(leur) parcours pour co-construire avec lui(eux) un plan d'actions.

Etape 2 : Les différentes postures du conseiller

Le conseiller peut fournir un accompagnement lié au développement professionnel de l'exploitant (croissance du client) ou tourné vers le résultat. En partant de ce principe, neuf rôles peuvent être identifiés (Champion et al., 2010). En fonction de la situation, le conseiller peut choisir le rôle qui convient le mieux.

En général, le rôle le plus sollicité par les agriculteurs est le rôle d'expert. L'agriculteur a une question technique pour laquelle il cherche une réponse technique. Il s'attend à avoir en face de lui, un conseiller disposant d'un savoir, proposant la solution appropriée, après un diagnostic rapide. L'agriculteur attend une réponse immédiate à son problème. Le conseil dans cette situation est directif.

Dans le conseil travail, le conseiller doit être dans une posture de facilitateur pour aider l'agriculteur à expliquer les dysfonctionnements ressentis. L'agriculteur attend du conseiller un savoir-faire pour l'accompagner dans ses analyses. Ce type de posture vise une co-production entre l'agriculteur et le conseiller. Le type de conseil est de l'ordre de l'accompagnement et nécessite une écoute active. Il s'agit d'essayer de comprendre, de raisonner comme l'autre, de percevoir les attentes, les besoins et les motivations. Le conseiller doit alors être en capacité de comprendre la logique de l'éleveur et faire preuve d'un esprit de synthèse pour aller à l'essentiel.

Etape 3 : Co-construction d'un diagnostic travail

La France dispose de nombreux outils portant sur l'organisation du travail, tant en matière de sensibilisation que de diagnostic général ou approfondi. Ces outils ont servi de base à la création d'un diagnostic wallon. La co-construction de l'outil a été réalisée en plusieurs étapes. Un consensus a d'abord été obtenu sur les différents thèmes à aborder dans le diagnostic wallon. Trois thèmes ont été retenus : (1) le parcours de l'exploitant et sa vision ; (2) l'organisation et les conditions de travail ; (3) les réseaux (relations humaines dans et en dehors de la ferme). Ce questionnement est complété de données descriptives factuelles de l'exploitation. Chacun de ces thèmes a été décliné en plusieurs questions ouvertes qui permettent de recueillir le point de vue de l'éleveur.

Un livret comprenant une partie méthodologique et ce diagnostic a été rédigé. Il est disponible à l'adresse Internet suivante : <http://www.cra.wallonie.be/fr/article/download/3662>

Etape 4: La restitution et plan d'actions

La restitution à l'éleveur est constituée d'un rapport structuré en quatre parties : (1) le contexte, (2) les interrogations, (3) les problématiques et enjeux et (4) le plan d'actions. Ce dernier est co-construit avec l'éleveur lors de la deuxième visite, mais préalablement réfléchi par les conseillers. Il convient alors d'identifier avec l'éleveur les deux à quatre actions prioritaires à mettre en place, les décrire, indiquer le résultat attendu et fixer les échéances de réalisation. Il faut également mentionner à l'éleveur les personnes ressources extérieures pour la mise en œuvre.

Le document écrit est important, car il sert de point de départ pour cadrer l'intervention de conseil et pour assurer le suivi. Il contribue, le cas échéant, à partager le projet avec d'autres intervenants.

1.2. Le conseil travail, quelques éléments clés...

Une intervention sur l'organisation du travail repose sur deux visites au minimum. La première est nécessaire pour entendre les préoccupations de l'agriculteur de manière très large et avoir une vue d'ensemble. Il est également essentiel de connaître la vision de l'éleveur (comment voit-il son avenir). Cette étape permet de poser un diagnostic, comprendre la demande et dresser la situation de l'éleveur.

L'analyse de l'entretien clarifie le discours de l'éleveur en problématiques et enjeux d'entreprise hiérarchisés en fonction de l'urgence et des objectifs de l'éleveur.

Lors de la deuxième visite, 2 à 3 semaines plus tard, la discussion avec l'éleveur permet de vérifier l'adéquation de la retranscription de ce qu'il avait exprimé. C'est à partir de ce moment que les pistes d'actions sont co-construites pour répondre aux questions soulevées. Si une solution envisagée dépasse le champ d'expertise du conseiller, une personne plus compétente peut être sollicitée. Un annuaire de personnes ressources a été créé. Il présente toutefois des gaps dans certains domaines d'expertise, par exemple en alimentation où les personnes ressources sont issues des firmes d'alimentation.

À la suite de ces deux entretiens, le document de restitution est envoyé par la poste à l'éleveur.

➤ Le parcours des éleveurs

Tous les éleveurs ont repris une ferme familiale, généralement en lien direct, mais parfois aussi en lien indirect via la belle-famille. Pour quatre exploitants, la reprise fait suite au décès ou à une maladie d'un parent. Dans ce cas, la décision de reprise s'est faite dans la précipitation. Pour les autres, la reprise s'est généralement faite en 2 temps : 50% en travaillant avec la génération précédente puis 50% lors du départ du/des parents. Dix éleveurs ont commencé à travailler en dehors de l'exploitation avant de reprendre la ferme.

Généralement, les éleveurs ont fait des études agricoles. Le niveau des études est toutefois varié.

➤ La main-d'œuvre

Dix éleveurs sont seuls en tant que chef d'exploitation. Parmi ceux-ci, quatre ont recours à un salarié dont 3 à temps partiel et 1 à temps plein (figure 2).

Cinq éleveurs travaillent à deux : mari-épouse, père-fils ou encore deux frères. Deux éleveurs ont également un salarié.

Trois exploitations sont gérées par plus de 2,5 personnes.

Des bénévoles et/ou des connaissances peuvent venir donner un coup de main sur les exploitations. Pour certaines, il peut s'agir d'une aide régulière, tel un parent qui vient tous les matins, ou ponctuelle, comme lors d'une intervention sur les surfaces agricoles. Cette aide, payée ou non, est souvent indispensable. Ce constat est inquiétant, car il s'agit souvent d'un coup de main qui peut du jour au lendemain ne plus être disponible. C'est arrivé dans une des exploitations. Des soucis de santé peuvent également perturber toute l'organisation de la ferme.

Deux éleveurs sont réellement seuls, c'est-à-dire sans aide extérieure exception faite de l'entreprise agricole.

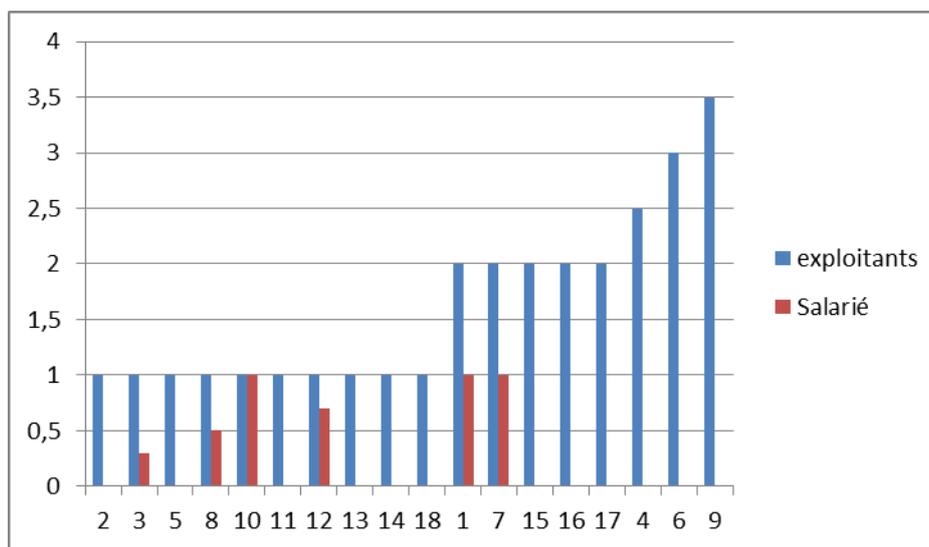


Figure 2 : Main-d'œuvre au sein des exploitations

➤ Les invariants

Les invariants sont des fondamentaux propres à l'exploitant appliqués à son exploitation. Ces éléments ne bougent pas dans le temps. Les découvrir et en tenir compte est essentiel pour bien comprendre l'éleveur et pouvoir lui proposer des solutions judicieuses.

Différents invariants ressortent, tels la manière d'aborder le travail, l'élément qui passionne le plus, le fait de travailler seul ou à plusieurs.

La personnalité de l'éleveur induit sa façon de travail. Un éleveur « perfectionniste » aime le travail bien fait quitte à y consacrer tout son temps. L'éleveur « efficient » veut réaliser un travail bien fait sans toutefois consacrer la totalité de son temps à l'exploitation. L'éleveur « simplificateur » veut se libérer du temps et met en place des pratiques simples et rapides, parfois jusqu'à l'extrême. En règle générale, les éleveurs rencontrés sont des « simplificateurs ». Les exploitations sont globalement bien tenues, mais les animaux et les alentours sont « plus négligés ». Ces éleveurs étant souvent débordés, la priorité n'est pas l'entretien ni le nettoyage. Chez certains, la motivation n'étant plus là, l'ensemble de la ferme est négligé. Trois éleveurs sont des « perfectionnistes » et trois autres sont « efficaces ». Dans un élevage, la communication entre les deux frères n'est pas évidente. Cela vient entre autres de leur vision opposée de la façon de travailler (perfectionniste vs simplificateur).

En ce qui concerne la passion des exploitants, les situations sont assez variables. La plupart d'entre eux ont plus une fibre « animalière » et sont moins intéressés par les tracteurs et les cultures. Cependant, en règle générale, ils se gardent tous les tâches plus pointues, plus techniques (pulvérisations, fertilisation...). Dans les associations, il y a souvent un « animalier » et un « animalier orienté cultures ». Implicitement, il y a répartition des tâches entre les personnes.

Dix éleveurs travaillent à plusieurs par choix. Ils aiment ça. Pour certains, ils ne sauraient pas travailler seuls. Ils sont souvent entourés par d'autres personnes, que ce soit, de la famille ou des personnes rémunérées. À l'inverse, trois éleveurs aiment mieux travailler seuls. Par obligation, ils doivent parfois accepter de l'aide, mais souvent, ils auront tendance à repasser derrière le travail fait pour s'assurer que celui-ci est fait comme ils le souhaitent. Certains éleveurs (5) travaillent à plusieurs par obligation à cause de la taille de l'exploitation et non par choix. Cela ne se passe pas toujours bien.

En général, les éleveurs sont habiles de leurs mains. Pour deux éleveurs, il s'agit même d'un besoin fondamental. Ils doivent avoir le temps de « bricoler » pour être bien dans leur travail.

➤ L'exploitation

En général, les éleveurs ont augmenté, petit à petit, la taille de l'exploitation pour arriver à une exploitation difficilement gérable par rapport à la main-d'œuvre disponible. Et malgré les intervenants extérieurs, la charge de travail reste trop importante. De plus, les infrastructures n'ont pas suivi l'évolution et on observe des situations de surcapacités dans les étables, des salles de traite trop petites, une gestion de troupeau sur plusieurs sites.

Dix éleveurs disposent d'un cheptel mixte (laitières et viandeuses). Six éleveurs ont uniquement un cheptel de bovins laitiers et deux uniquement un cheptel de bovins allaitants. Trois éleveurs disposent, en plus, d'autres spéculations (poules et/ou porcs).

Les exploitations sont de tailles variables (figures 3 et 4). Une exploitation dispose d'un cheptel de 45 bovins et 30 ha alors que certains ont plus de 200 bovins et près de 200ha. Ces structures ne sont pas gérées par le même nombre de personnes.

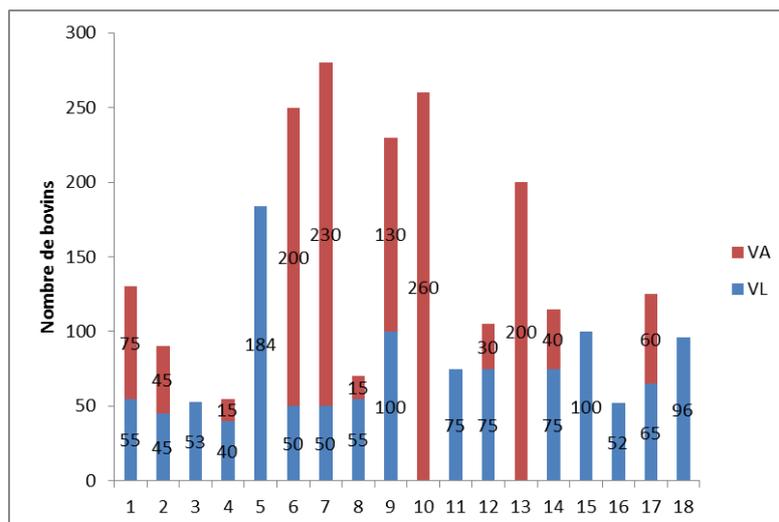


Figure 3 : Cheptel présent par exploitation

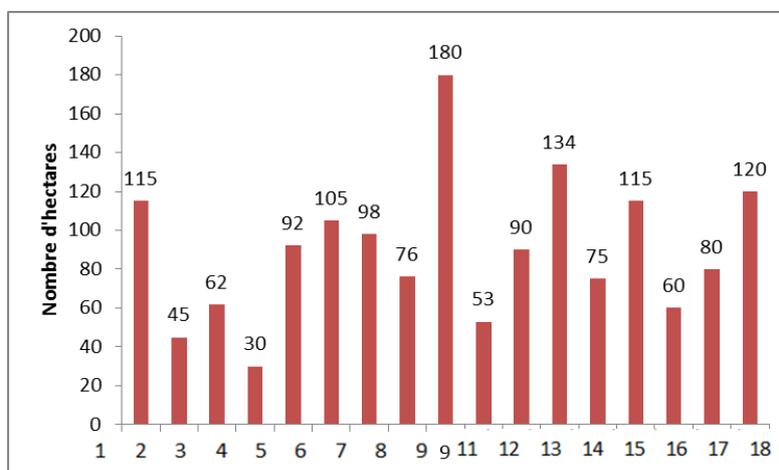


Figure 4 : Superficies par exploitations

En plus des ateliers de production primaire, six exploitations se diversifient en transformant le lait à la ferme. La taille de l'atelier est variable. Une exploitation dispose également d'une boucherie à la ferme.

Quatre exploitations doivent gérer deux sites d'exploitation. Souvent, il s'agit d'un premier endroit avec les animaux et d'un second plus loin dans le village pour le stockage du matériel voir d'une partie du fourrage. Mais parfois, l'impact sur le travail est plus important, car des animaux sont présents sur les deux sites. Dans notre échantillon, il y a une ferme disposant de 5 sites avec des animaux. Il s'agit de différentes petites étables qu'ils louent à des personnes du village.

Au niveau du parcellaire, 4 éleveurs ont des terrains éloignés qui compliquent la gestion du travail saisonnier et s'en plaignent. Les autres, même s'ils n'ont pas tout autour de la ferme, ne se plaignent pas de la distance à parcourir pour gérer les parcelles. Le travail de saison représente une faible part du travail annuel pour les éleveurs. De plus, la plupart des éleveurs délèguent le travail de saison à l'entreprise. La disposition du parcellaire est a priori moins problématique pour l'organisation du travail de l'éleveur. Cependant, quand le travail d'astreinte est déjà trop important, le fait de perdre du temps pour quelques hectares peut vite devenir pesant pour certains éleveurs.

On estime qu'un UGB bovin lait représentante 35h de travail par an et qu'il faut +/-17h par an pour un UGB bovin viande. Il faut donc 40% de temps de travail en moins pour gérer un bovin viande. Idéalement, les éleveurs disposant uniquement d'un atelier lait devraient avoir maximum 50VL par

personne pour disposer de suffisamment de temps disponible (Turlot, 2014). En transformant les bovins viandes en « équivalent temps de travail bovin lait », on constate que la charge de travail par rapport aux personnes présentes pour la gestion des ateliers primaires est importante (figure 5). Seules quatre exploitations ont moins de 50 « équivalent temps de travail bovin lait » par personne.

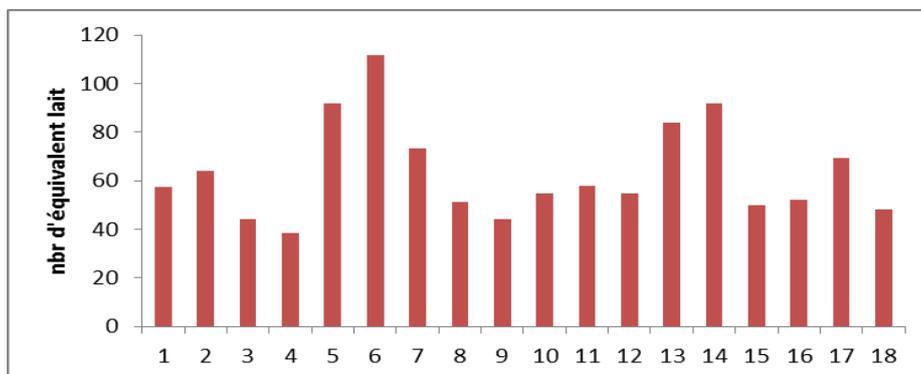


Figure 5 : Nombre « d'équivalent temps de travail bovin lait » par personne gérant les ateliers de production primaire

➤ La diversification

Six exploitations ont, ou commencent, une activité de diversification. Le problème de l'organisation du travail n'est pas dû à la diversification, mais force est de constater que cette activité supplémentaire ne simplifie pas le travail.

Généralement la diversification constitue le point central autour duquel tout s'organise dans la ferme. C'est principalement vrai lorsqu'il y a des livraisons. Pour exemple, dans une exploitation : la quantité à livrer devant être produite un jour précis, les jours précédant sont organisés pour savoir fabriquer et honorer les commandes.

Il est impératif de convaincre les éleveurs de mettre en place des horaires lorsqu'ils disposent d'un magasin. Pour beaucoup d'éleveurs, une des difficultés est de ne pas savoir dire non aux clients ; de ce fait, ils se retrouvent avec des horaires imprévisibles liés à des livraisons nocturnes, à des clients au magasin à toutes heures,.... En règle générale, ce n'est pas l'éleveur qui s'occupe des clients, mais plutôt l'épouse ou les enfants. Cependant, quand ces derniers ne sont pas présents, il doit arrêter son activité dans l'étable pour venir s'occuper des clients.

➤ L'économie

Vu la conjoncture difficile, aucune exploitation n'est à l'aise financièrement. Pour certains la situation est vraiment problématique.

Ce climat de prix bas et d'insécurité des marchés est évoqué par la plupart des éleveurs comme une grande source de stress au quotidien.

Un tiers des éleveurs est dans une situation économique légèrement plus confortable. Chez certains, de petits investissements peuvent être envisagés. Pour l'un d'eux, la fin de carrière étant proche, il est souhaitable d'envisager des investissements qui pourront être réaffectés à une autre utilisation ou revendus.

➤ Le circuit-les bâtiments

Chez la plupart des éleveurs, le circuit réalisé quotidiennement est efficient (pas de déplacements inutiles, trajet direct, pas de perte de temps). Ce n'est toutefois pas toujours le cas, car la configuration de l'exploitation ne permet pas de faire autrement.

Les éleveurs réfléchissent peu aux circuits lorsqu'ils réalisent un investissement. Souvent, ils regardent à ne pas empiéter sur les parcelles, à récupérer la « petite place » qui ne sert à rien et l'emplacement choisi n'est pas le plus efficient. L'exemple d'une exploitation ayant 5 silos répartis sur le site, situés dans trois endroits avec des orientations différentes constitue un cas d'école. En effet, deux personnes doivent s'occuper de charger la mélangeuse pour gagner du temps, chacun allant à « son » silo.

Chez un éleveur pour lequel le circuit d'alimentation était non efficient, la possibilité de déplacer les silos d'aliments sur pieds va lui faciliter le travail au quotidien.

Il en va de même pour les bâtiments. Peu d'éleveurs ont des infrastructures idéales pour le travail. Beaucoup doivent s'adapter en utilisant les bâtiments dont ils ont hérité. Parfois certains aménagements pourraient être réalisés pour améliorer la situation : des ouvertures dans des murs, une modification dans l'aménagement des stabulations, un déplacement des niches à veaux pour permettre le nettoyage mécanique, etc. Cependant, il n'est pas évident de proposer ces améliorations à des coûts faibles. D'autres éleveurs utilisent des bâtiments toujours en indivision et ne s'autorisent donc pas d'amélioration. Chez beaucoup d'éleveurs, nous leur avons suggéré le passage d'un conseiller en bâtiment.

➤ **Le temps de travail**

Globalement, la charge de travail est importante chez les éleveurs. Les raisons divergent. Souvent la taille excessive en bétail (figure 5) ne permet pas des horaires acceptables même pour des éleveurs efficients. D'autres situations sont également rencontrées :

- L'atelier de diversification : il conduit à une difficulté de tout gérer, sans l'activité supplémentaire certains pourraient s'en sortir au niveau de la charge de travail.
- Les pratiques : chez certains un poste ou une tâche pose problème tels l'alimentation, la traite, l'accès à la salle de traite...
 - Certains éleveurs consacrent plus de 2-3h par jour pour nourrir leurs animaux. Dans ce cas, des améliorations sont généralement envisageables.
 - Lorsque la salle de traite est inadéquate par rapport à la taille du troupeau, il est difficile de proposer une solution économiquement peu coûteuse sauf de diminuer la taille du troupeau.
 - L'accès à la salle de traite peut parfois être amélioré par des adaptations peu coûteuses.
- Les imprévus qui prennent le dessous dans la journée : cela arrive souvent quand les entretiens ne sont plus réalisés, quand l'éleveur est dépassé depuis un moment.

➤ **Les solutions**

Les situations rencontrées ont été tellement diverses (profil des éleveurs, infrastructures, problématiques) que toutes les solutions proposées sont propres à chaque exploitation.

Chez beaucoup d'éleveurs, la charge en bétail était inadéquate à la main-d'œuvre et/ou l'infrastructure disponible(s). Nous leur avons conseillé de réduire le nombre d'animaux. Ils doivent alors analyser la situation avec leur conseiller comptable. Dans beaucoup de situations, l'impact économique devrait être faible, car la surcharge entraîne une perte de production (plus le temps de tout bien faire, plus assez de places dans l'étable...). La solution devrait permettre à l'éleveur d'améliorer le rendement des animaux gardés sans apport de concentré supplémentaire. De même, certains ont agrandi la taille du troupeau rapidement à la suite d'un investissement en gardant tous les animaux sans faire de sélection. Il a été proposé de faire un tri dans les animaux pour améliorer la génétique.

Concernant l'administratif, la moitié des éleveurs ne sont pas bien organisés. Certains souhaiteraient être formés pour savoir comment classer les documents, d'autres voudraient trouver une secrétaire. Nous n'avons pas de solutions à leur proposer sauf de consulter le groupe de soutien de l'UAW pour les affiliés de la FWA.

Les bâtiments sont souvent une cause de perte de temps, car ils ont un certain âge et peu d'aménagements ou améliorations ont été réalisés. Les éleveurs concernés ont été invités à prendre contact avec un conseiller en bâtiments pour voir les modifications envisageables et le coût de celles-ci. Parfois, quand la situation financière le permettait, nous leur avons proposé de comparer les prix et le temps de réalisation des modifications avec la construction d'une nouvelle étable.

Certains éleveurs doivent également prendre le temps de ranger les bâtiments et les alentours pour perdre moins de temps à retrouver les choses et disposer d'un cadre de travail plus agréable.

Les éleveurs travaillant avec des personnes rémunérées doivent organiser leur travail pour être efficace. Il s'agit d'abord de ne pas perdre de temps. Ce n'est pas toujours le cas. Nous avons conseillé à certains de prévoir le travail à faire, d'utiliser un planning et des outils de communication.

Le travail à plusieurs pose, parfois voire souvent, des problèmes de conflits entre les travailleurs. Peu d'éleveurs se posent la question de comment travailler ensemble ce qui conduit à des situations très compliquées. Il serait utile de réaliser une étude sur les clés de succès d'un bon partenariat pour proposer aux éleveurs des outils d'aide à la communication, au partage des tâches, à l'organisation du travail à plusieurs. Pour ces éleveurs en difficulté, nous avons conseillé de prendre contact avec Agricall pour un soutien adapté. Une démarche identique a été entreprise pour les éleveurs rencontrant un problème de motivation.

Les questions ne sont pas les mêmes en fonction de la main-d'œuvre présente sur l'exploitation. L'arborescence ci-dessous illustre une partie de la diversité des situations rencontrées et des problématiques mises en évidence. Elle n'est pas exhaustive.

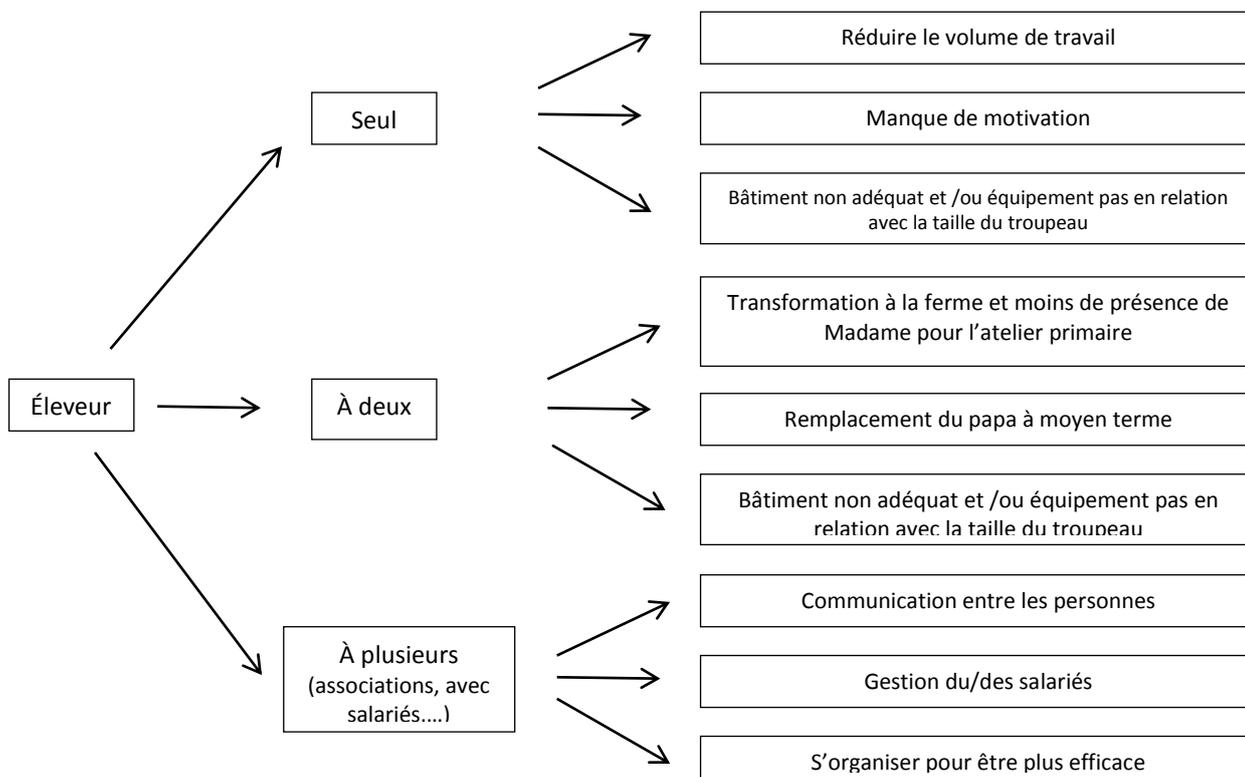


Figure 6 : Arborescence des problématiques rencontrées en fonction de la main-d'œuvre

En conclusion

Certains paramètres influencent négativement l'organisation du travail tel que :

- Une taille de troupeau non adaptée à la main-d'œuvre présente
- Un parcours quotidien non efficient
- Travailler sur plusieurs sites de production
- Avoir un parcellaire éloignée de plus de 10 km
- Le manque de communication entre les différents travailleurs, intervenants. Les « non-dits »
- En diversification, l'absence d'horaire pour un magasin, des équipements non adaptés au volume de production

Il est important que les éleveurs prennent en considération ces paramètres pour améliorer l'organisation du travail.

3. Sensibilisation des acteurs de terrain

3.1. Introduction

Peu d'éleveurs demandent de l'aide en matière d'organisation du travail. Il s'agit d'un sujet très souvent tabou, peu évoqué directement. C'est pourquoi il est essentiel de sensibiliser les acteurs de terrain à la thématique dont leur donner des clés pour détecter un problème, permettre d'en discuter et ainsi, qu'ils puissent suggérer aux éleveurs de faire appel aux conseillers « travail ».

Dans ce cadre, des journées de sensibilisation ont été organisées en octobre 2015 à destination des commerciaux (aliments, nutriments, bâtiments et équipements, semences,...), vétérinaires, conseillers en comptabilité de gestion, banquiers, journalistes agricoles, techniciens d'encadrement.

Elles comprenaient deux parties. Une partie théorique sous forme de conférence posait le contexte de la situation en Wallonie et les éléments de réflexion. Une seconde partie, sous forme d'ateliers, était ciblée sur un cas pratique à aborder et traiter. Quatre séances identiques ont été données pour permettre une participation large.

Au total, 88 personnes ont participé. Trois quarts des personnes étaient issus des services d'encadrement, les autres du secteur privé (tableau 2). Les services comptables étaient très représentés, car ce sont des collègues aux « conseillers travail ».

Tableau 2 : Participants aux journées de sensibilisation

Commerciaux	15
Aliment	9
Banque	1
conseil indépendant	2
Vétérinaire	3
Encadrement	66
Comptabilité	31
Agricall	7
CRA-W	5
DGARNE	3
Diversiferm	4
Syndicat	8
Autre	8
Autre	7
TOTAL	88

3.2. La conférence

Cette ½ journée avait pour but :

- de sensibiliser à la thématique en montrant l'importance de prendre en compte le travail en élevage,
- de donner des éléments pour être capable de repérer les agriculteurs en difficultés,
- de mobiliser un réseau.

La première partie s'est focalisée sur l'évolution de la notion de travail, le contexte du monde agricole et son impact sur la notion du travail, sur la diversité des attentes et l'évolution du métier d'éleveur. La seconde partie avait pour objectif de mettre l'humain au centre du conseil. Pour cela, la formatrice a insisté sur la démarche du conseil qui doit être centrée sur trois points : écouter (écoute active), comprendre et reformuler. Elle a également présenté des repères tels que la répartition du temps de travail dans les élevages, des notions de quantité de travail (TA < 5h/jour, temps de traite < 1h30,...) et elle a donné un autodiagnostic facilement utilisable. Elle a terminé en présentant le conseil travail et l'intérêt de celui-ci. La troisième partie a été ciblée sur la Wallonie en présentant l'état de l'art.

Une enquête de satisfaction a été proposée aux différentes personnes présentes. Vingt-six personnes ont donné leur avis. Globalement, les personnes sont satisfaites de la conférence (60% plutôt satisfait et 40% très satisfait). Toutes ont indiqué que la conférence répondait à leur attente et 84% ont répondu que les éléments présentés pouvaient être utiles dans le cadre de leur travail.

Plusieurs personnes se sont exprimées sur ce qui leur avait plu dans cette conférence :

- « *Bon équilibre entre partie pratique et partie chiffrée* » ;
- « *Comprendre ce qui est pris en compte lorsqu'on parle de l'organisation du travail en élevage, quels sont les leviers d'action.* »
- « *Ouverture d'esprit sur une problématique "cachée" par le passé. Avant un agriculteur devait bosser du matin au soir, 365 jours par an, c'était normal pour tout un chacun, les moyens techniques et humains actuels (organisation, ...) doivent permettre aux familles d'agriculteurs d'avoir une vie plus équilibrée.* »
- « *Je ne connaissais pas grand-chose au sujet de la thématique du travail en élevage. Cette journée sensibilisation m'en a fait découvert davantage.* »
- « *La conférence me paraissait bien adaptée au public, avec de nombreux exemples. J'ai bien ressenti que le message était la "sensibilisation" au problème de travail en ferme, on a bien pu se rendre compte des implications pratiques d'un problème à ce niveau et de l'importance de bien communiquer à ce propos.* »
- « *Cela a permis de voir l'utilité de sensibiliser les jeunes à ce sujet dans un premier temps, voir plus par la suite en intégrant cette approche dans les services rendus aux agriculteurs.* »
- « *Explication claire et pertinente de la problématique de l'organisation du temps de travail dans les exploitations d'élevage.* »
- *La démonstration des petits problèmes de travail ainsi que la perte de temps, devenu très important dans une ferme, ont été très bien expliquées.*

Soixante-huit pour cent des personnes seraient intéressées par d'autres conférences sur le sujet. Certaines voudraient développer les autres spéculations animales (la conférence ayant beaucoup d'exemples laitiers), avec des références wallonnes. D'autres sujets tels que la présentation de solutions concrètes avec leurs impacts "travail" et économiques sont également évoqués.

Lorsqu'on leur demande si la thématique du travail est problématique en Wallonie, 94% répondent par l'affirmatif.

3.3. Les ateliers

Au total, 51 personnes ont participé aux ateliers. Le but était de faire réfléchir les participants sur l'organisation du travail en élevage en leur présentant un cas français à partir duquel deux exercices ont été réalisés.

Un cas simple (une couple ayant uniquement un atelier laitier) a volontairement été choisi, car c'est la philosophie de la démarche et non les chiffres en tant que tels qui était l'objectif.

La première partie consistait à calculer théoriquement le temps de travail de l'exploitation. La deuxième partie avait pour objectif de diminuer le temps de travail par personne et par an. Les participants devaient trouver des solutions applicables dans cette ferme pour réduire la charge de travail. L'hypothèse était posée d'une absence de limite budgétaire. C'est rarement le cas en réalité, mais l'objectif de l'exercice était de trouver le plus de solutions possibles et de faire réfléchir tous les participants en fonction de leur expertise. Sur la totalité des groupes, 17 solutions ont été proposées.

Très peu de groupes ont pensé à demander l'objectif et l'historique du couple d'éleveurs. De ce fait, beaucoup de solutions n'étaient pas envisageables pour les éleveurs. Au terme de l'exercice, la formatrice a présenté ce qui avait été réalisé par les éleveurs et les projets en cours.

Comme pour la conférence, une enquête de satisfaction a été distribuée aux participants. Vingt-cinq personnes ont répondu à l'enquête. Globalement, les personnes étaient satisfaites (48% plutôt satisfait et 36% très satisfait) et pour 84% l'atelier a répondu à leur attente. Un reproche de l'atelier porte sur le cas considéré comme trop simpliste.

Par contre, le contenu de l'atelier a été apprécié, car :

- *J'ai appris à quantifier le volume de travail/travailleur sur une exploitation type par rapport au comportement, aux bâtiments/matériel pour l'élevage, au parcellaire, équipements pour cultures*
- *1re approche sur cette thématique assez ludique. L'exercice était suffisamment simple que pour laisser libre cours à pas mal de discussion.*
- *Des questions intéressantes étaient mises en avant en rapport avec la problématique.*
- *L'équipe d'Agricall était déjà sensibilisée à la problématique de l'organisation du travail et l'atelier a permis une réflexion commune.*
- *On a vu de manière globale comment calculer les heures de travail et on sait l'appliquer sur des cas concrets en ferme.*
- *La manière d'approcher le problème, mais surtout les pistes afin de trouver une solution raisonnable et efficace.*
- *La main-d'œuvre est quelque chose de très difficile à quantifier sur une exploitation. Il était très intéressant d'avoir la possibilité de quantifier celle-ci au travers de différents critères.*

Les personnes ont apprécié le travail en groupe et les discussions. Le travail sur un cas concret et le document (repères travail) ont été appréciés. L'intérêt de la réflexion sur des pistes de solutions a également été mis en évidence par certains.

Un des objectifs de l'atelier était de permettre aux personnes présentes d'avoir des clés permettant de détecter un éventuel problème d'organisation dans les élevages. Pour 91%, l'objectif a été atteint.

3.4. Conclusions

La sensibilisation des acteurs, éleveurs et conseillers, est un élément clé pour améliorer l'organisation du travail en élevage en Wallonie. L'approche théorique et pratique est une bonne démarche. Elle devrait être renouvelée sur diverses thématiques.

III. Enquêtes travail

1. Introduction

Les acteurs de terrain parlent d'une problématique « travail » au sein des élevages wallons. Pour estimer la charge de travail et l'intérêt des éleveurs pour la démarche « conseil travail », nous avons lancé deux enquêtes via Internet. La première avait comme cible les éleveurs wallons. Elle était disponible de décembre 2015 à mi-février 2016. La seconde a été réalisée en partenariat avec DiversiFerm et Accueil Champêtre en Wallonie et concernait les exploitations wallonnes ayant une diversification. Cette enquête était disponible en décembre 2016.

Dans les deux cas, différents créneaux de diffusion ont été utilisés :

- Les journaux : Sillon belge, Plein champs et Wallonie élevage,
- Le comité du projet,
- Divers organismes tels que l'Arsia, le Comité du lait,
- Le réseau d'Accueil Champêtre en Wallonie pour l'enquête sur la Diversification.

2. Enquête « travail en élevage »

2.1. Introduction

Cette enquête s'est appuyée sur un questionnaire proposé dans une plaquette de sensibilisation des éleveurs au travail conçue dans le cadre de « Vivre l'Élevage en Picardie », dans le nord de la France (Gédouin et *al.*, 2008). Ce questionnaire vise à recueillir les points de vue de l'éleveur sur sa situation vis-à-vis du travail.

Le questionnaire se compose de 15 questions à choix binaire dont chaque réponse donne ou non droit à un point. L'éleveur obtient ainsi un résultat global lui permettant d'exprimer son ressenti en matière de gestion du travail et de se situer dans 4 catégories allant de « tout va bien » à « il est urgent d'agir » (*tableau 3*).

Tableau 3 : Interprétation des résultats du questionnaire

Nbre de point(s)	Catégorie	Explication
0 point	Tout va bien	La situation est maîtrisée.
Entre 1 et 5 points	Ca va plutôt bien, mais prudence	L'organisation du travail est plutôt bien gérée, mais certains points pourraient être améliorés.
Entre 6 et 10 points	Ne pas continuer comme ça	La situation n'est pas catastrophique, mais l'organisation du travail pourrait être améliorée sur de nombreux points.
Plus de 10 points	Il est urgent d'agir	La pression due au travail doit être difficile à supporter. Les éleveurs de ce groupe sont débordés et subissent probablement un stress important. Il est urgent de réfléchir et d'agir pour trouver des solutions d'amélioration.

Des questions ont été ajoutées pour qualifier les répondants (localisation régionale, type de production, main-d'œuvre disponible et âge de l'exploitant) et connaître l'intérêt qu'ils porteraient à la mise en place d'un réseau de conseillers travail.

2.2. Comment les éleveurs wallons perçoivent-ils leurs conditions de travail ?

Au total, 6% des éleveurs wallons, soit environ 500, ont répondu à l'enquête. Quarante-deux pour cent d'entre eux associent des bovins et des cultures ; 39% sont spécialisés en bovin lait ou en bovin viande (figure 7). L'âge des répondants se répartit de manière relativement homogène puisque seul le groupe des moins de 30 ans est sous représenté : 8% vs 20 à 30% pour les autres tranches d'âge. Cela pourrait être expliqué par le fait que pour les jeunes, les préoccupations technico-économiques

liées à l'installation supplantent celles ayant trait au travail. La moitié des répondants travaillent à deux sur l'exploitation.

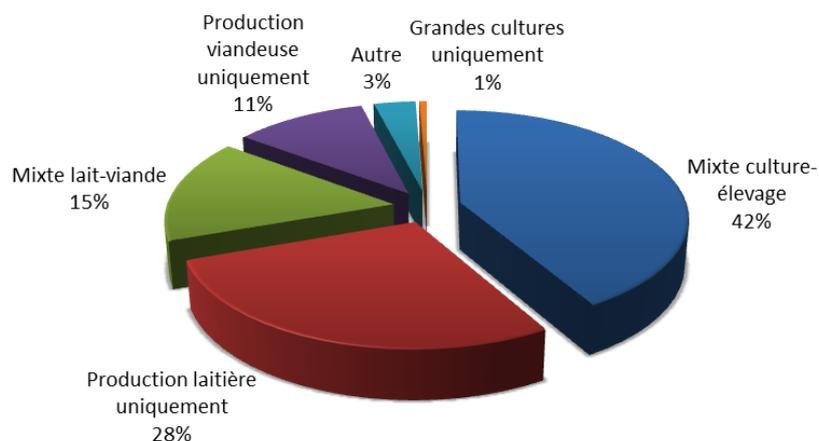


Figure 7 : Répartition des exploitations selon leur spéculation

L'enquête révèle que les éleveurs ressentent une pression du travail importante puisque chez près de 80% d'entre eux, l'organisation du travail devrait être améliorée (figure 8). En effet, pour 32% il est urgent de changer les pratiques et pour 45% de l'échantillon, il est nécessaire d'agir même si la situation est moins critique. Seulement 22% trouvent la situation confortable et 1% (4 éleveurs) ont une bonne maîtrise de la situation.

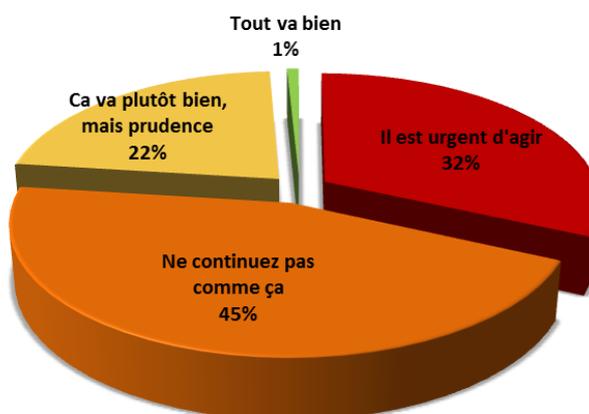


Figure 8 : La pression du travail chez les éleveurs wallons

✓ *Quels sont les facteurs influençant la pression du travail ?*

La pression au travail est davantage exprimée dans les exploitations alliant un atelier culture et un atelier élevage. L'âge du répondant a peu d'impact, excepté les moins de 30 ans pour lesquels il n'est pas urgent d'agir (87% vs 65% pour les autres tranches d'âge). Contrairement à ce qui a été observé dans l'étude DuraLait (Turlot, 2014) ou en France (Cournut et Chauvat, 2012), les élevages avec plus de main-d'œuvre n'ont pas une pression moindre du travail. Il se pourrait que la personne ayant répondu à l'enquête est celle la plus en difficulté de travail ou que les éleveurs de cette catégorie aient choisi de répondre à l'enquête, car ils sont surchargés de travail (et donc sensibles à la thématique).

✓ *Quels sont les critères impactant la pression du travail ?*

La figure 9 présente la fréquence des résultats par question selon que le facteur est favorable (positif, vert) ou défavorable (négatif, rouge) à la pression de travail ressentie. Au total, 6 aspects sont majoritairement ressentis comme posant problème aux éleveurs : arriver à se libérer du temps en semaine ou le week-end, l'administratif ou le réglementaire, la gestion des périodes de pointe et la pénibilité physique. La moitié des éleveurs estiment que le stress lié au métier, les imprévus et la concurrence entre ateliers sont difficilement gérables.

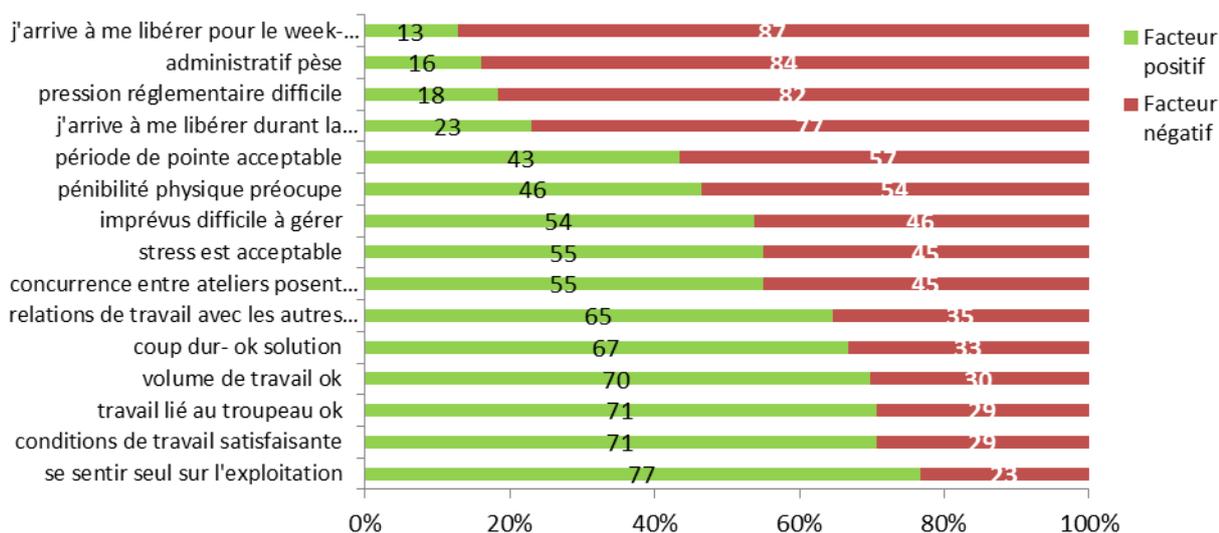


Figure 9 : Pourcentage de réponses positives ou négatives pour chaque question du test

Les éleveurs souhaitent-ils une aide pour améliorer leur situation ?

Quarante pour cent des éleveurs sont intéressés par un diagnostic travail. Par contre, seulement la moitié de ceux chez qui "il est urgent d'agir" en sont demandeurs. A contrario, 30% des éleveurs chez qui "ça va plutôt bien" désiraient le passage d'un conseiller travail (figure 10).

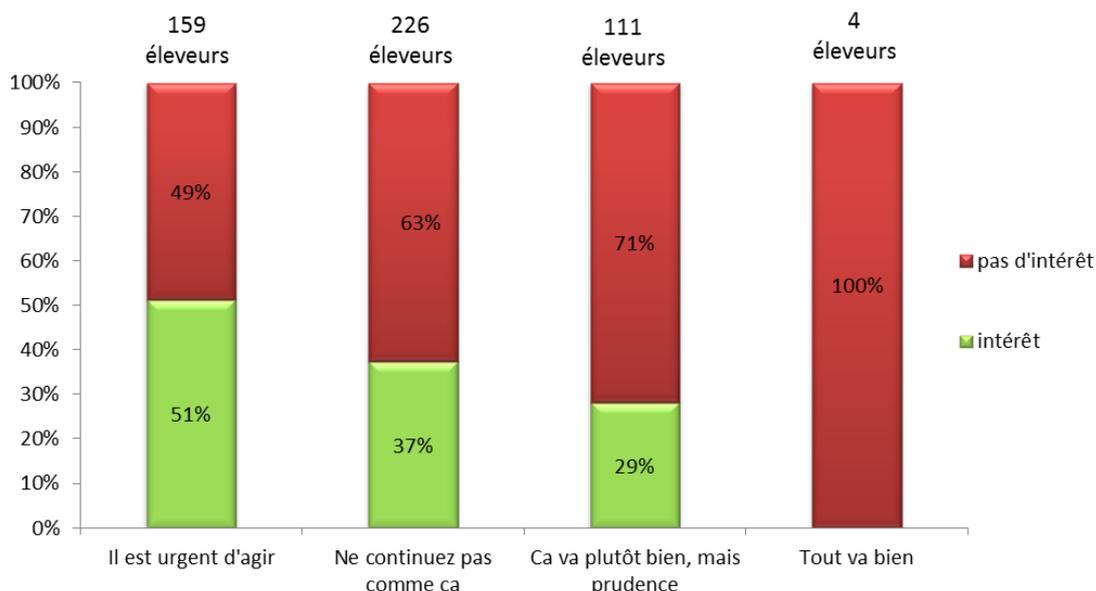


Figure 10 : Relation entre la pression du travail et l'intérêt pour un diagnostic travail

Aucun lien n'a été mis en évidence entre l'âge de l'exploitant ou la taille du collectif de travail et la demande de diagnostic. Par contre, les éleveurs laitiers spécialisés sont davantage demandeurs que les autres producteurs (55% vs 30-35%).

3. Enquête « travail en diversification »

3.1. Introduction

Comme pour l'enquête sur le travail en élevage, l'objectif était d'avoir une première approche originale de l'organisation du travail dans les fermes diversifiées.

Cette enquête a été réalisée en partenariat avec deux autres partenaires : Accueil Champêtre en Wallonie et DiversiFerm. Ces deux organismes étaient intéressés par plusieurs aspects du travail. De ce fait et contrairement à celle sur l'élevage, l'enquête Diversification était plus longue. Le questionnaire se découpait en quatre parties :

- L'exploitation agricole : localisation, cheptel, SAU,...
- Les diversifications : lesquelles (hébergement, saveur, pédagogie), dimension, taille, capacité
- La main-d'œuvre : sur l'exploitation et plus en détail pour la diversification, le type de main-d'œuvre,
- Le temps de travail : la perception, la satisfaction, la durée, la délégation, les solutions,...

Les fermes diversifiées peuvent se diversifier de trois manières différentes :

- **hébergements** : gîtes à la ferme, chambres d'hôtes ;
- **saveurs** : transformation et vente directe ou en circuit-court, restaurant, salle de réception à la ferme ;
- **fermes pédagogiques** : accueil de classes, stages, anniversaires à la ferme

3.2. Les conditions de travail en diversification

Au total, 108 personnes ont répondu au questionnaire. Parmi les répondants, 12 réponses n'ont pas été retenues pour diverses raisons : questionnaires incomplets, incohérents ou encore des personnes ayant répondu sans avoir de diversification.

Les répondants sont répartis géographiquement sur la Wallonie, mais ce sont la Région limoneuse, le Condroz et l'Ardenne qui sont les régions les plus représentées (figure 11). La majorité des répondants sont âgés de 46 à 55 ans. Les plus jeunes (<25 ans) et les plus âgés (>65 ans) ont moins répondu à cette enquête. Cela peut facilement se comprendre, car généralement, ils ne sont pas encore ou plus en charge des activités de la ferme.

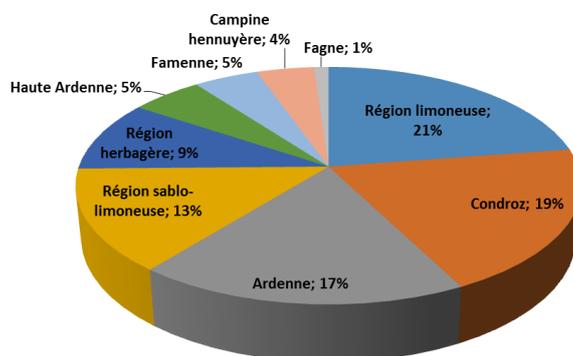


Figure 11 : Répartition des exploitations en fonction de leur localisation

L'activité de diversification dans les exploitations agricoles est souvent attribuée aux femmes. Cela se confirme dans l'enquête vu que 60% des répondants sont des femmes. Par contre, 90% des hommes ayant répondu se sont déclarés être responsables de l'activité de diversification. Il y a là probablement une confusion entre « responsable de » et « acteur principal de » la diversification.

La plupart des répondants ont une exploitation de polyculture-élevage (figure 12- 63% de l'échantillon). En général, les agriculteurs ont une seule spéculation animale. Quelques exploitations ont également du maraîchage (11% de l'échantillon).

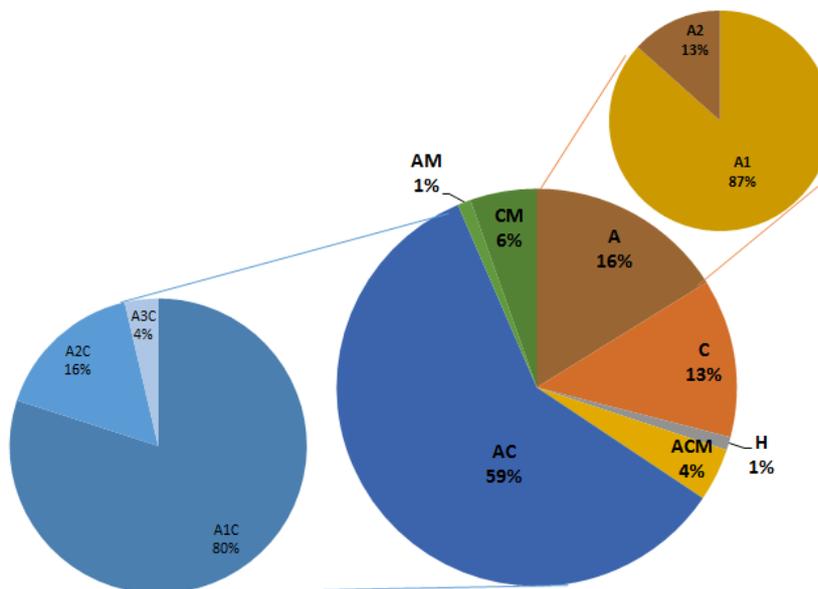


Figure 12 : Répartition des exploitations selon leur spéculation

(A = animaux – A1 : une production animale- A2 : 2 productions animales différentes- ...; C= cultures et M : maraîchage)

En moyenne par exploitation, il y a 3,8 personnes intervenant pour les productions primaires et les diversifications. Plus de quarante pour cent des fermes déclarent avoir créé de l'emploi (temps plein, partiel, étudiant ou saisonnier).

Septante et un pour cent des répondants se diversifient dans un seul domaine d'activité, surtout « saveurs » et « hébergements » (figure 13). Les autres combinent différents types de diversification comme l'hébergement et les fermes pédagogiques.

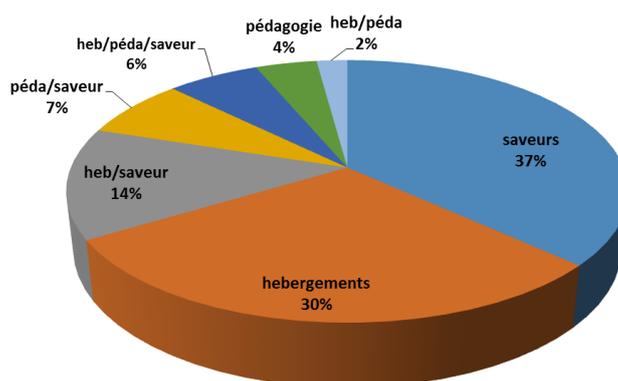


Figure 13 : Répartition des exploitations selon le type de diversification

✓ *Le travail en diversification agricole, qu'en est-il ?*

Au global, seuls 6% des répondants ne se sentent jamais surchargés. Pour la moitié, la surcharge de travail est temporaire. Pour 46% des agriculteurs, la charge de travail est trop importante, ils se sentent souvent voir constamment en surcharge. Celle-ci est majoritairement observée chez les « saveurs » avec 75% de ce groupe souvent ou toujours en surcharge. Un tiers des répondants en « hébergement » sont dans la même situation.

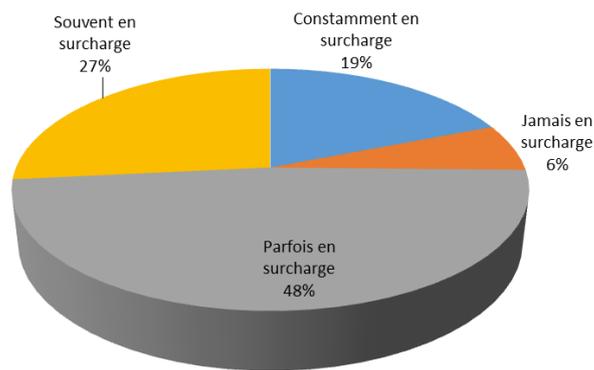


Figure 14 : Répartition des exploitations selon la surcharge de travail

Comme pour l'enquête en élevage, c'est l'administratif (70% des répondants) et se libérer du temps quand on le souhaite (78%) qui pèsent le plus sur les agriculteurs. Plus d'un tiers des agriculteurs subissent du stress dans leur travail. La concurrence entre les différents ateliers est problématique pour 26% de l'échantillon. Malgré certains aspects négatifs, plus de 75% des répondants sont satisfaits de leurs conditions de travail.

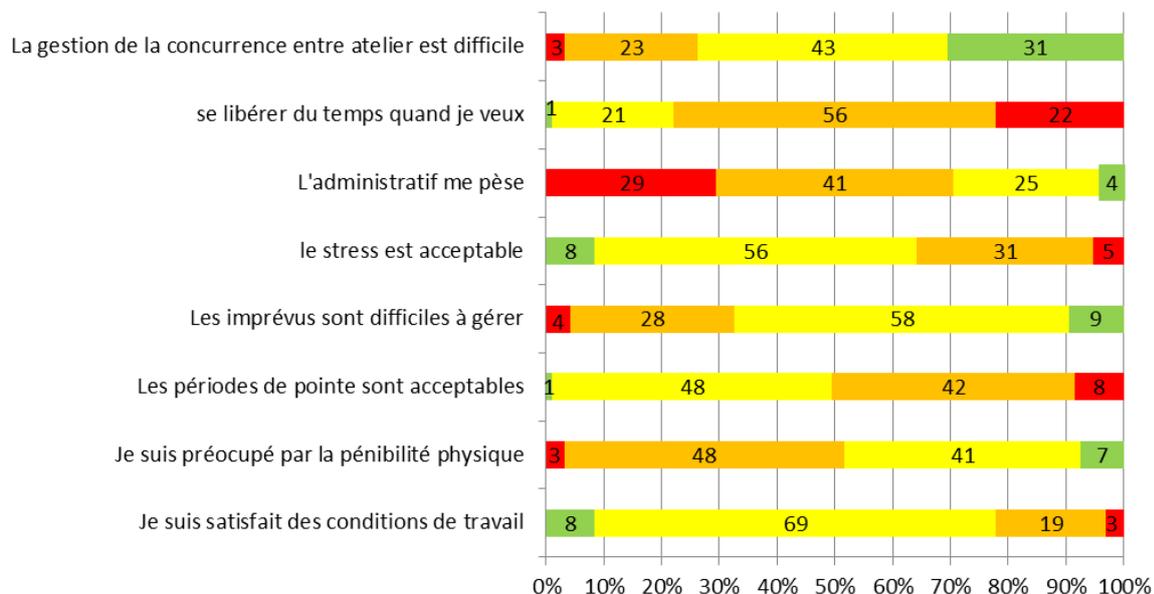


Figure 15 : Perception du travail
(rouge = toujours, orange : souvent, jaune : rarement et vert = jamais)

Seulement 34% sont satisfaits de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Pour 17% de l'échantillon, c'est une problématique. Ces derniers sont également ceux qui ne sont pas satisfaits de leurs conditions de travail. Un quart de l'échantillon déclare être satisfait de ses revenus. Malgré la présence de diversification au sein de l'exploitation, 42 % de l'échantillon ne sont pas satisfaits. Le climat morose au sein de l'agriculture pourrait en partie expliquer ces chiffres. Globalement, les personnes ayant de l'hébergement sont plus satisfaites de leur revenu que ceux en « saveurs ».

Les solutions mises en place pour les surcharges ou coups durs sont majoritairement le recours à la famille ou aux connaissances proches. Il s'agit d'une solution très temporaire alors qu'il serait important de réfléchir sur un plus long terme. Certains agriculteurs (27%) ont fait le choix de déléguer une activité de la production primaire (traite, culture). Au niveau de la diversification, la délégation est plus fréquente chez les « hébergements » (blanchisserie, nettoyage) qu'en « saveurs » (31% vs 10%).

✓ *Des différences selon la diversification*

Trois cas différents ont été analysés : les saveurs, les hébergements et les multidiversifiés.

Les saveurs regroupent 32 personnes âgées pour la plupart entre 36 et 55 ans (67% de l'échantillon). Septante pour cent des répondants sont des polyculteurs-éleveurs. Ils ont, majoritairement, une à deux spéculations animales, principalement des bovins seuls ou en combinaison avec des volailles. En plus d'une activité primaire, 79% transforment et vendent des produits laitiers et/ou viandeux (50% du lait, 19% de la viande, 10% des confitures). Les autres vendent des fruits et/ou des légumes.

La plupart des agriculteurs disposent d'un magasin à la ferme pour commercialiser leurs produits. En moyenne, le magasin est ouvert 28 heures par semaine, mais cela varie de 6 à 60 heures. D'autres modes de commercialisation sont également utilisés tels que le marché, le B2B (Business to business) ou les groupements de consommateurs. Aucun des répondants n'a recours à l'e-commerce.

Les hébergements reprennent vingt-huit répondants généralement plus âgés (80% ont plus de 46 ans). Ce sont également majoritairement des polyculteurs-éleveur avec principalement une spéculation animale, le bovin. Ils possèdent généralement un ou deux gîtes et rarement plus. En moyenne, la capacité des gîtes est de 10 personnes. Parmi les répondants, trois possèdent également des chambres d'hôtes. Ils ont, en moyenne, 4-5 chambres de deux personnes.

Les multidiversifiés regroupent 28 répondants et combinent plusieurs diversifications agricoles. Dans 79% des cas, ils ont deux diversifications (figure 25). La plupart ont fait le choix des hébergements combinés à la transformation et/ou vente directe de produits agricoles. Ce sont également des polyculteurs-éleveurs pour la plupart, mais en plus d'une spéculation de rente, on rencontre dans ce groupe des animaux à titre non professionnel. Ces animaux sont souvent présents dans les fermes pédagogiques.

Quel que soit le groupe, il ressort que la majorité des agriculteurs s'avèrent satisfaits par l'activité de diversification, mais un nombre important déclarent manquer de temps, subir des tâches jugées pénibles et ressentir globalement un déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée. Beaucoup de personnes sont régulièrement en surcharge de travail, bénéficient d'un mauvais équilibre entre vie privée et professionnelle. Elles aiment toutefois leur métier, la liberté dont elles bénéficient en tant qu'indépendants, le contact avec la clientèle et la reconnaissance pour leur service.

En moyenne, la surcharge de travail est plus importante pour les personnes se diversifiant en saveur et inversement pour les hébergements (figure 16). Cependant, une surcharge constante pour plus d'un quart de l'échantillon est observée chez les multidiversifiés.

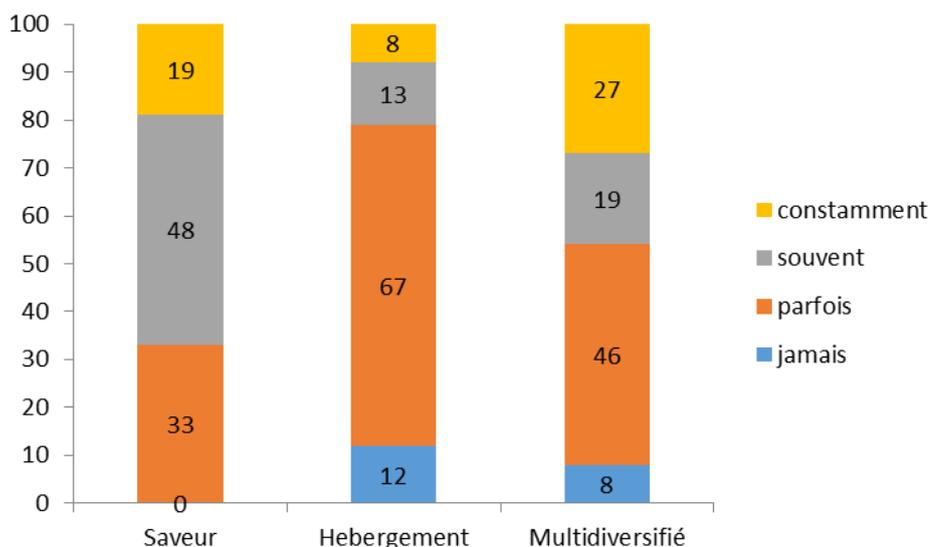


Figure 16 : Perception de la surcharge de travail selon la diversification

La perception des conditions de travail peut être jugée par quelques questions. Les réponses à ces dernières sont présentées par diversification par les figures 17 à 19. En « saveur », quel que soit le critère d'organisation du travail, ils sont moins satisfaits de leurs conditions de travail. Cependant, c'est l'aspect administratif qui est le plus problématique. Ce critère est également mis en évidence dans une moindre mesure par les deux autres.

À l'inverse des « saveurs », les personnes se diversifiant en hébergement sont globalement plus satisfaites des conditions de travail pour de nombreux critères.

Pour les multidiversifiés, la gestion entre les différents ateliers est plus problématique que pour les autres groupes. Ce groupe est le plus satisfait de ces conditions du travail.

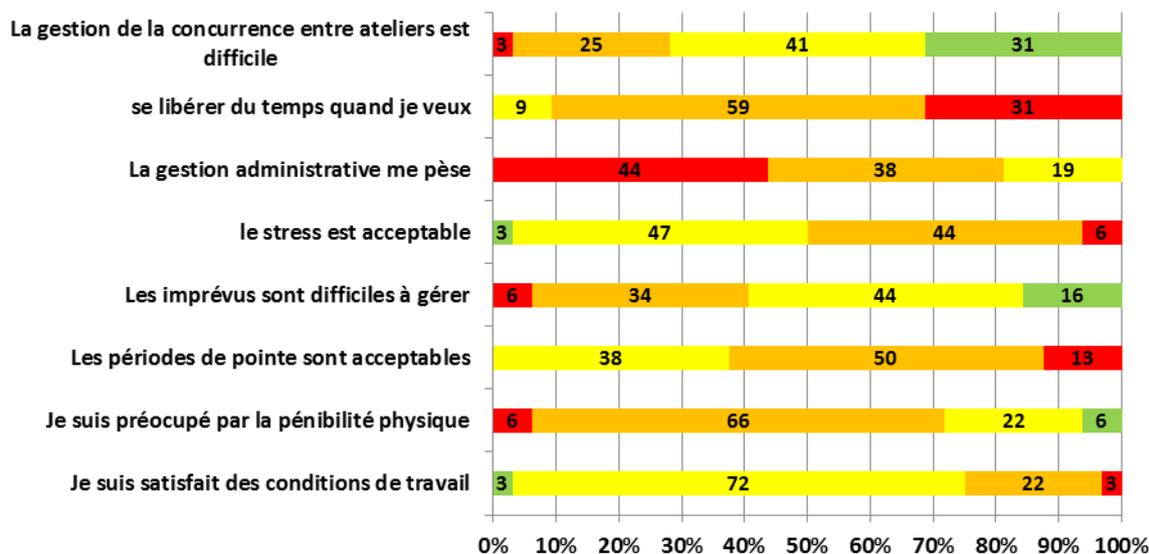


Figure 17 : Ressenti des répondants en « saveur » par rapport à différentes questions en relation avec l'organisation du travail.

(vert : perception positive jusqu'à rouge, perception négative)

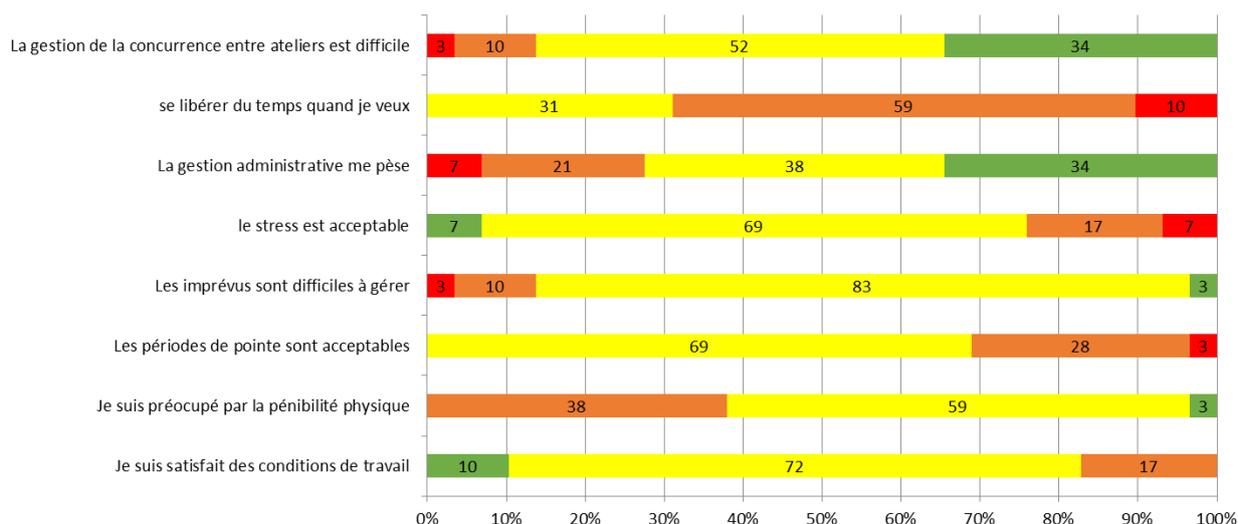


Figure 18 : Ressenti des répondants en « hébergement » par rapport à différentes questions en relation avec l'organisation du travail.
(vert : perception positive jusqu'à rouge, perception négative)

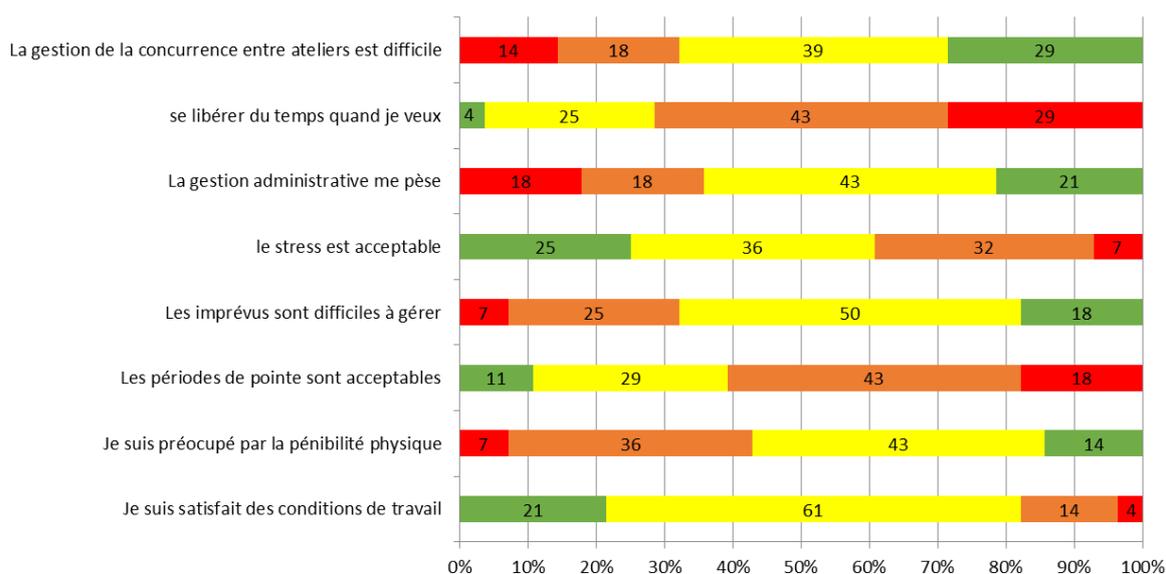


Figure 19 : Ressenti des répondants en « multidiversification » par rapport à différentes questions en relation avec l'organisation du travail.
(vert : perception positive jusqu'à rouge, perception négative)

Les saveurs sont une diversification qui semble plus gourmande en main-d'œuvre et en temps. Il s'agit de la diversification ayant favorisé le plus la création d'emplois. À l'inverse, semble demander moins de temps de travail, mais ce constat devra être confirmé par une étude courant de l'année 2018. Les personnes disposant de plusieurs diversifications courent après le temps. Elles estiment que les diversifications sont plus gourmandes en temps de travail que les productions primaires. Il y a fréquemment des périodes de surcharge. Par contre, la main-d'œuvre présente sur ces fermes est globalement plus importante. De ce fait, les personnes ont peut-être plus facile à faire face aux imprévus en déplaçant la main-d'œuvre là où c'est le plus urgent.

4. Comparaison entre les deux enquêtes

Les deux enquêtes n'ont pas été réalisées avec le même objectif. Celle en élevage se voulait courte pour avoir un maximum de réponses. À l'inverse celle en diversification était longue pour brasser la problématique de façon plus approfondie. Cela a été possible, car les deux partenaires bénéficient d'un réseau de fermes qui pouvait être mobilisé. Certains éléments concernant la perception des conditions de travail étaient communs aux deux enquêtes (figure 20).

Exception faite du critère « arriver à se libérer du temps », les personnes pratiquant la diversification ont une perception plus positive du travail que les répondants de l'enquête « élevage ».

Quel que soit le critère, les réponses des deux enquêtes sont très proches.

Pour l'ensemble des répondants, trois critères sont perçus comme négatifs : la lourdeur administrative, arriver à se libérer du temps et des périodes de pointe acceptables. Plus de la moitié des éleveurs sont également préoccupés par la pénibilité physique, qui est aussi une préoccupation pour les personnes en diversification, mais dans une proportion moindre.

La présence d'un atelier de production primaire additionné à une, voire plusieurs diversification(s), complexifié la concurrence entre les ateliers (74% vs 55% des répondants).

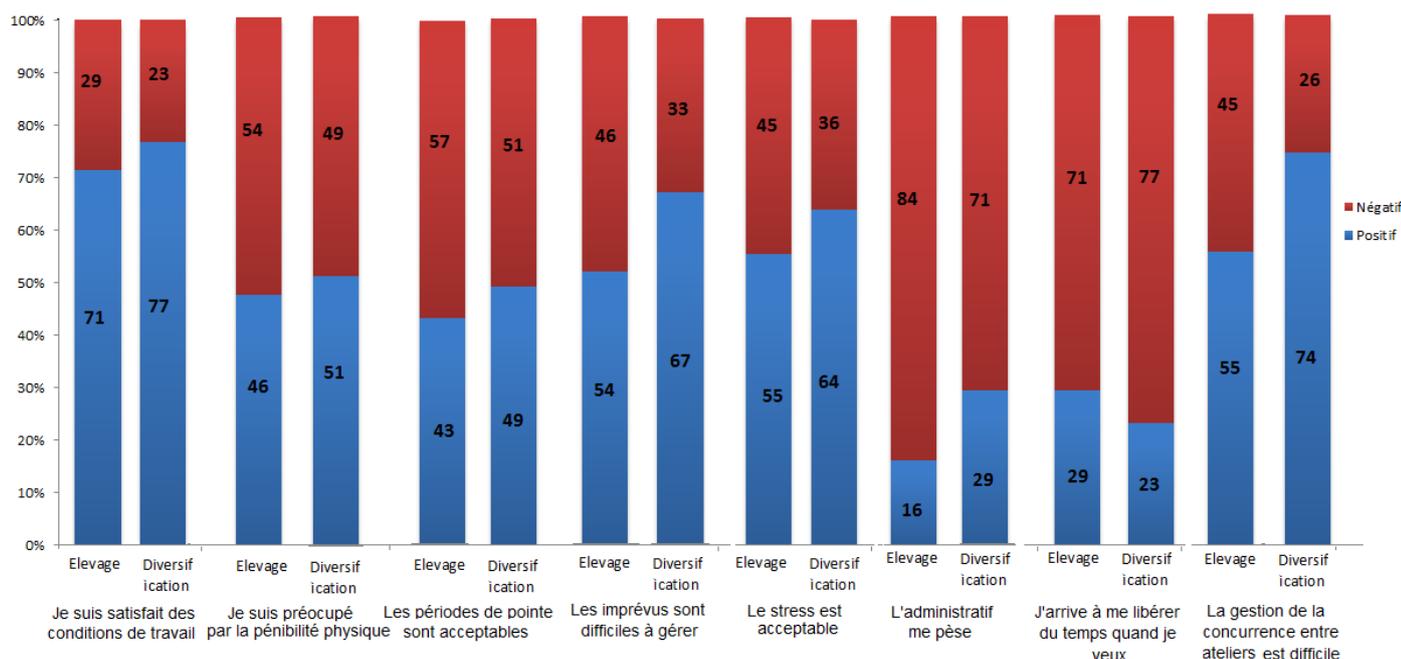


Figure 20 : Ressenti des répondants par rapport à différentes questions en relation avec l'organisation du travail.

IV. Gestion administrative

1. Introduction

Dans le secteur agricole, il ne suffit plus de bien connaître son métier. Pour faire vivre son exploitation, il faut assurer une gestion rigoureuse et organisée de son travail, non plus seulement en fonction du « vivant », mais, en tenant compte des obligations financières et des contraintes administratives (Ministre wallon de l'Economie, de l'Emploi, du Commerce extérieur et du Patrimoine dans Agri'Doc).

Les enquêtes menées sur l'organisation du travail mettent en évidence que cette tâche est considérée comme pénible par les agriculteurs. De même, cela a été mis en évidence dans certaines exploitations auditées. La lourdeur des démarches administratives et l'impression d'avoir toujours plus de papiers à remplir reviennent constamment dans le discours des agriculteurs. Des démarches et réflexions autour de la simplification administrative sont en cours en Wallonie.

Dans le cadre de ce projet, une recherche bibliographique et la participation à une formation destinée à des agriculteurs ont permis de réaliser une synthèse sur les bonnes pratiques de la gestion administrative au sein d'une ferme. Le but de cette démarche est d'aider les agriculteurs à mieux gérer les aspects administratifs de leur métier tel que l'aménagement d'un bureau fonctionnel, un plan de classement pratique et utilisable pour tous, l'organisation des tâches dans le temps, les outils informatiques...

2. Aménagement d'un bureau

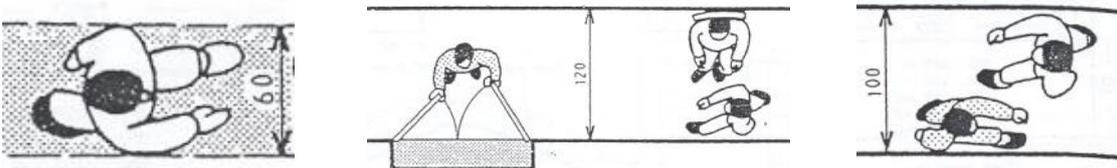
Tout agriculteur doit avoir une pièce dédiée à la gestion administrative et comptable de son exploitation. Cependant, selon la personne, la notion du bureau est différente. Pour certains, il s'agit d'une pièce avec un meuble de bureau et des armoires. Pour d'autres, il s'agit en plus, d'une pièce d'échange avec les associés (réunion, repas..), d'un lieu pour recevoir les extérieurs voire d'une pièce avec des sanitaires s'ils sont plusieurs à travailler sur l'exploitation.

Avant de commencer à entreprendre la création d'un bureau, l'agriculteur doit se poser les bonnes questions :

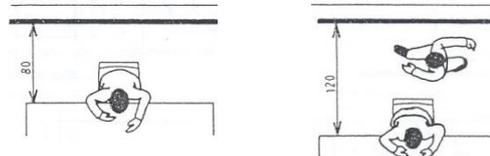
- *Quel type de bureau souhaite-t-il ?* Un bureau « administratif » ou une pièce de rencontre avec les partenaires, les conseillers,...

En fonction du choix les dimensions de la pièce ne seront pas les mêmes. On conseille d'avoir une pièce de 12-15 m² pour une personne seule et de 8 m² par associé. Si l'agriculteur décide de faire de cette pièce un lieu de rencontre, il faut prévoir plus d'espace.

La pièce doit être suffisamment grande pour permettre la circulation de la/des personnes. Selon Le Corbusier, le passage d'une personne nécessite 60 cm de large, tandis que le croisement de deux personnes demande de 100 à 120 cm de large.



Derrière le bureau, il faut au minimum 80 cm pour pouvoir facilement bouger sa chaise et savoir ouvrir une armoire. Si l'on souhaite laisser un passage d'homme derrière le bureau, il faut prévoir au minimum 120 cm.



- *Où situer le bureau ?* Dans la maison ou sur le site d'exploitation ? Si l'on travaille à plusieurs, il est préférable d'avoir le bureau sur le site d'exploitation qui est un endroit « neutre » par rapport à la maison d'un des associés. De même, si l'agriculteur souhaite séparer vie professionnelle et vie privée.
Si le bureau se situe dans le lieu d'habitation, il est préférable de prévoir un accès vers l'extérieur pour éviter de devoir se changer systématiquement avant de se rendre dans le bureau.
- *Quel ameublement ?* Idéalement, il faut un meuble de rangement disposant de différentes zones permettant différentes affectations. Il faut, par exemple, pouvoir séparer les dossiers d'utilisation courant des archives et des fournitures. Les dossiers courants devant être mis à portée de main.
Au niveau du bureau, il doit être d'une largeur de minimum 80 cm avec éventuellement une forme en L. Le siège doit être à « 5 branches », 5 roulettes et réglables en hauteur.
- *L'ambiance ?* Il est préférable d'avoir de la lumière naturelle, venant à droite du bureau pour un droitier. *Les couleurs chaudes* (blanc, jaune, orange) sont à favoriser.

Il s'agit souvent d'éléments logiques, mais il est intéressant de refaire le tour de toutes les bonnes questions à se poser avec d'entreprendre un aménagement.

3. Le courrier

La première étape du succès administratif est d'ouvrir quotidiennement son courrier en séparant le privé du professionnel. Pour cette partie, il est intéressant de prévoir des bacs de rangement pour vous faciliter le travail futur (un bac à payer, un à traiter et un à classer) ainsi qu'une poubelle pour les documents inutiles.

Une fois par semaine, il faut traiter les documents dans les bacs, c'est-à-dire payer les factures, ranger les papiers dans des classeurs appropriés, etc.

4. Le classement

Une fois les factures payées, les documents traités, il faut disposer d'une méthode de classement qui convienne à chaque agriculteur. Attention, toutes les personnes concernées par la gestion de l'exploitation doivent facilement savoir retrouver un document. Il est important d'avoir un système de classement clair, simple, accessible et localisé toujours au même endroit. L'objectif est de « passer de chercher sans trouver à trouver sans chercher ».

Pour qu'un plan de classement soit fonctionnel et utilisable par tous, il faut respecter quelques principes de bases :

- Regrouper l'information en catégories simples et logiques
- Avoir le même système de classement en version papier et en version informatique
- Permettre d'ajouter facilement de nouveaux documents ou de nouveaux dossiers
- Faciliter l'élimination ou l'éloignement des documents inutiles

Pour parvenir à cela, il faut :

- Définir les grandes catégories du classement avec des titres clairs et suffisamment larges pour englober un grand nombre de dossiers.
- Avoir maximum 10-12 catégories différentes.
- Pour chaque catégorie, faire la liste des dossiers.
- Ne pas conserver les papiers inutiles.

- Lier entre elles les feuilles qui ne doivent pas être dissociées (agrafe, chemise, trombone...)
- Classer les dossiers par ordre logique (exemple : ordre alphabétique, date...). Chaque dossier ne doit pas nécessairement avoir la même logique.
- Utiliser des couleurs pour repérer facilement et mettre la même couleur pour les dossiers d'une même catégorie.

Dans un bureau, il y a des dossiers dormants et des dossiers en cours, il est important de les distinguer, car les premiers, comme leur nom l'indique, sont rarement utilisés. Pour ceux-ci, il est intéressant de les mettre à la fin des classeurs, voir dans un meuble différent.

Certains dossiers pourraient devoir se retrouver dans deux catégories. Dans ce cas, il est important de soit faire une photocopie du dossier soit d'utiliser une fiche fantôme. C'est-à-dire que l'on place le document dans un dossier et que dans l'autre, on met une fiche fantôme (feuille avec référence du dit dossier, photocopie de la première page...) avec dessus la référence indiquant où se trouve le dossier principal.

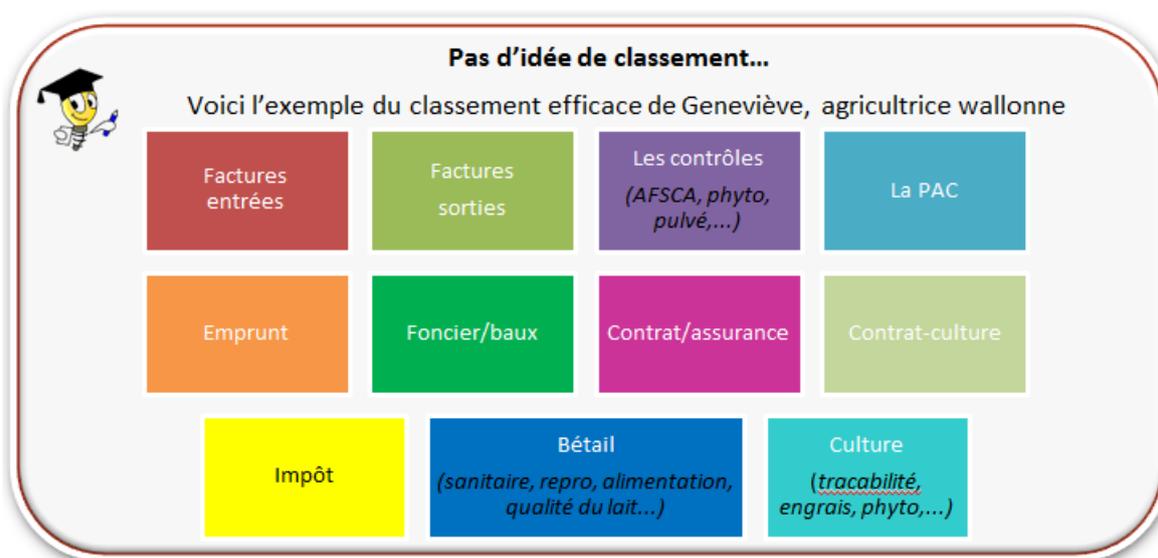


Figure 21 : Exemple d'un classement
(chaque carré de couleur représente une farde)

Une fois par an, archivez en faisant un tri. Il ne faut garder à porter de main que ce qui est indispensable!

5. Conclusion

Le travail administratif est nécessaire et vital pour les exploitations. Il est important de faire comprendre aux agriculteurs que le travail administratif doit être intégré dans l'ensemble des activités de l'exploitation comme la traite ou les soins aux cultures.

Il est utile et nécessaire de prévoir au moins trois heures par semaine afin de ne pas être dépassé par la « paperasserie ». Dans un sondage en France (Baromètre agricole Terre-net, 2016), les agriculteurs déclarent qu'il leur faut en moyenne 9 heures par semaine pour les **tâches administratives** (courrier, paiement, comptabilité, déclarations, etc.).

Lors de la formation des jeunes, cette partie de leur futur travail n'est assez abordée et mise en avant.

V. Élevage de précision

1. Introduction

Le Réseau Mixte Technologique Travail (RMT Travail) est un réseau français piloté par l'Institut de l'Élevage, l'Inra et les Chambres d'agriculture. Ce réseau a démarré en 2007 et une reconduction, à laquelle le Cra-w participe, a été acceptée pour la période de 2014-2018.

Ce réseau a pour objectifs d'amplifier les synergies entre filières, entre disciplines et de constituer un pôle d'expertises. Il réunit divers partenaires tels les instituts techniques (Institut de l'Élevage, Itavi, Ifip), les Chambres d'agriculture, les Instituts de recherches (Inra, Cemagref, Cirad), l'enseignement ou encore les organisations professionnelles (Cuma, France Conseil Élevage,...). Ce groupe se réunit deux à trois fois par an pour débattre et réévaluer les questions autour du travail en élevage. Il favorise les débats entre développement-recherche-formation et la concrétisation de projets pluripartenariaux. Le RMT Travail analyse les systèmes d'élevage herbivore et granivore pour comprendre leurs transformations. Il développe des approches pluridisciplinaires pour une meilleure prise en compte des différentes facettes du travail.

Actuellement, le RMT travail se focalise sur 4 thématiques, en relation avec le travail en élevage :

- Les indicateurs sociaux de la durabilité
- L'emploi et l'attractivité du métier
- La santé au travail
- L'élevage de précision et le travail

Chacune de ces thématiques est suivie par un sous-groupe du RMT travail. Le Cra-w fait partie du groupe de travail « Élevage de précision ». Dans ce cadre, différentes actions ont été entreprises. Tout d'abord une définition a dû être choisie : « *L'élevage de précision (EdP) peut être défini par l'utilisation coordonnée d'automatismes, de capteurs et de Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) en élevage. Les premiers mesurent des paramètres relatifs aux animaux ou aux bâtiments d'élevage et les seconds échangent, transforment, stockent et restituent ces informations* ». Ensuite, un article bibliographique a été réalisé afin de connaître l'état de l'art. Celui-ci a été implémenté par divers travaux d'étudiants, dont un mémoire d'étudiant de l'ULB. Un atelier avec des experts a également été réalisé. Le mémoire fait l'objet d'un résumé au point 2 et le compte-rendu de l'atelier du point 3.

2. Conséquences de l'introduction d'un robot de traite sur l'organisation du travail (L. Legein)

Depuis quelques années, l'élevage de précision a fait son apparition dans les élevages wallons. En particulier, le robot de traite est présent dans de nombreuses fermes laitières. Cet équipement est généralement introduit pour soulager le travail des éleveurs et leur faire gagner du temps. Ces machines ont cependant un coût qu'il s'agit de relativiser avant leur acquisition.

L'introduction du robot de traite a entraîné des modifications dans l'organisation du travail. La plus marquante est la flexibilité gagnée de la disparition de l'astreinte « traite ». Mais les éleveurs parlent aussi d'un gain au niveau de la pénibilité physique. Par contre, d'autres tâches sont apparues : les astreintes liées à la consultation des données, à la prévention des animaux ou à l'entretien de la machine. L'observation des animaux est également modifiée.

Sur base du ressenti de 15 éleveurs laitiers enquêtés, notre enquête permet aux éleveurs d'apprécier la pertinence de l'installation d'un robot de traite sur leur travail.

- *Un gain en flexibilité, mais une modification importante du travail qui doit se raisonner avant l'installation du robot !*

L'automatisation de la traite fait disparaître l'astreinte qui y était liée. De manière générale, tous les éleveurs trouvent qu'ils sont alors plus flexibles au niveau des horaires. Cependant, quatre éleveurs n'ont pas l'impression d'avoir gagné du temps. Le temps gagné dépend entre autres de l'ancienne installation de traite, était-elle adaptée ou non à la taille du troupeau ? De plus, cela dépend de la manière dont le temps a été réinvesti. Certains éleveurs ont privilégié leur vie de famille, d'autres ont porté plus d'attention au troupeau ou encore ont développé une autre activité.

L'absence de traite par un système plus classique permet une diminution de la pénibilité physique du travail. Cependant, elle ne disparaît pas totalement, puisqu'il faut continuer à nourrir les animaux, nettoyer les étables, etc.

La présence du robot entraîne une modification importante de l'organisation du travail de l'éleveur. Il doit repenser toute son organisation. Par exemple, pour 6 éleveurs, s'habituer à un nouvel horaire qui ne dépend plus de l'heure de traite n'a pas été évident au début/lors de l'installation. Le pâturage doit également être repensé s'il est conservé. Seuls trois éleveurs ont continué de baser l'alimentation de leur troupeau sur le pâturage. L'acquisition d'une barrière de tri est alors indispensable. Mais souvent, les éleveurs diminuent le pâturage pour des raisons de facilité. En effet, il est conseillé que les vaches aient accès à des parcelles contiguës à l'étable afin de pouvoir circuler correctement entre l'étable et les prairies.

- *Apparition de nouvelles tâches : gestion des données, suivi des animaux et de la machine*

Le robot de traite met à disposition une série de données que l'éleveur doit apprendre à traiter et analyser. Au départ, il faut prendre le temps de bien maîtriser ces données, mais au final, les éleveurs arrivent à se focaliser sur les plus pertinentes pour eux. La consultation des informations fournies par le robot prend plus ou moins de temps selon les éleveurs. Les éleveurs regardent les données au moins deux fois par jour et analysent généralement les vaches en retard de traite, la production individuelle et moyenne, ainsi que les alertes concernant la santé des vaches.

La confiance vis-à-vis de la technologie n'est pas la même chez tous les éleveurs. Trois catégories sont rencontrées : ceux qui font totalement confiance au robot (7 éleveurs) et basent leurs décisions sur les informations reçues ; ceux qui font confiance pour une partie des données (5), mais gardent du recul et ceux qui vérifient la plupart des données produites par le robot (3). Dans tous les cas, les éleveurs disent qu'il faut connaître ses animaux pour relativiser les données reçues.

Grâce à l'ensemble des données fournies, le robot de traite permet d'être plus préventif pour les soins aux animaux (5 éleveurs). Il renvoie des informations sur les animaux du troupeau auxquelles les éleveurs n'avaient pas accès auparavant. Cela permet de détecter des problèmes à un stade plus avancé et de mieux apprécier l'état de santé de l'animal, ce qui lui permet d'agir plus rapidement. De ce fait, les éleveurs estiment consacrer plus de temps à la prévention et agir à des moments où précédemment, ils n'intervenaient pas.

Le robot de traite doit être entretenu régulièrement pour éviter les pannes et les alarmes intempestives. Cela demande du temps aux éleveurs. De plus, cet outil, aussi performant soit-il, ne peut pas gérer des vaches trop nerveuses, trop sales ou absentes. Il est donc important de sélectionner les vaches de bon tempérament, d'assurer leur hygiène et leur santé.

- *Le robot de traite entraîne-t-il du stress ?*

Il faut également garder en tête que le robot de traite est un outil qui fonctionne en permanence et que les pannes peuvent survenir à n'importe quel moment de la journée et de la nuit. Il faut donc accepter de recevoir parfois des alarmes pendant la nuit. Toutefois, les éleveurs interrogés ne trouvent pas ces alarmes dérangeantes bien qu'elles génèrent un certain stress au moment où elles

surviennent. Avec de l'expérience, les éleveurs peuvent sélectionner les alarmes qu'ils veulent recevoir et même la tranche horaire. Par exemple, la nuit, ils peuvent sélectionner de ne recevoir que les alertes les plus importantes.

Le stress le plus important survient plus particulièrement lors de la mise en route du robot et au début de la prise en main. En effet, la première semaine, les éleveurs doivent être présents en permanence sur l'exploitation pour accompagner les animaux dans la transition. Ensuite, ils doivent s'habituer à utiliser ce nouvel outil. L'apprentissage se fait au fur et à mesure. L'éleveur apprend à faire confiance à la machine et le stress éventuel disparaît petit à petit. Selon cinq éleveurs, les animaux s'adaptent plus vite que l'homme.

➤ *Le remplacement est-il possible lorsque la traite est automatisée ?*

En cas d'absence, les éleveurs font généralement appel à un voisin possédant également un robot de traite, un proche ou un associé. Quand l'éleveur ne peut faire appel à aucune de ces trois options, il a alors beaucoup de difficultés à s'absenter.

➤ *Le robot de traite change-t-il la relation aux animaux ?*

Une des craintes généralement émises par les éleveurs est le risque de ne plus côtoyer ses bêtes. Cependant, les éleveurs trouvent qu'ils voient toujours autant leurs animaux, mais différemment. De plus, ils considèrent que le bien-être animal est supérieur. En effet, les vaches sont plus libres, elles vivent à leur rythme, elles sont traitées plus souvent et globalement, plus calmes. Bien que les données fournies par le robot servent de support à la prise de décisions, l'observation du troupeau reste indispensable.

➤ *Les performances du troupeau sont-elles modifiées ?*

Concernant les performances, plusieurs éleveurs trouvent que la production de leur troupeau a augmenté grâce à la troisième traite permise par le robot. L'augmentation est due à différents facteurs difficiles à distinguer parmi lesquels l'augmentation de concentré dans la ration. Il convient donc de relativiser cette hausse de production. Selon Pomiès et Lefeuvre (2001), la quantité de lait commercialisable reste la même entre un système de traite biquotidienne en salle de traite et un système de traite automatisée.

➤ *Pourquoi certains abandonnent-ils le robot de traite ?*

Deux éleveurs ayant abandonné la traite automatisée ont été enquêtés. L'arrêt est principalement lié aux coûts trop élevés de la maintenance et de la consommation énergétique par rapport à la situation économique de leur exploitation. Toutefois, les deux éleveurs enquêtés étaient convaincus par la technologie en elle-même. L'installation du robot leur a permis d'être présents lorsque leurs enfants étaient jeunes.

Bien que ce faible échantillon ne permette pas de généraliser les causes de l'arrêt d'un robot de traite, on observe que les coûts de maintenance sont un problème commun à de nombreux éleveurs.

En conclusion

De manière générale, les éleveurs semblent satisfaits de la technique en elle-même. Une partie des éleveurs trouvent que certaines données ne sont pas toujours exactes, mais ils savent comment les utiliser à bon escient. Les principaux défauts du robot de traite concernent le coût (achat et maintenance).

Les éleveurs ne conseilleraient pas d'installer un robot de traite à tous les éleveurs. Pour beaucoup, il s'agit d'un choix propre à chaque situation. Cela correspond à la conclusion de Bony et Pomiès

(2002), pour qui tous les éleveurs ne sont pas prêts à déléguer la traite à un robot et préfèrent continuer à voir leurs vaches individuellement lors de la traite. De plus, selon eux, cette technologie s'adresse plutôt aux jeunes, car ils sont déjà familiers avec l'informatique. Ils pensent également que les coûts sont un frein à l'investissement. Selon certains éleveurs, la maîtrise du robot est acquise environ un an après avoir passé l'ensemble des saisons et rencontré les inconvénients potentiels que cela peut entraîner (pâturage en printemps, gel en hiver,...).

Certains éleveurs ont rencontré des difficultés de compatibilité entre différents logiciels de gestion. De plus, les tâches administratives semblent être pesantes pour les éleveurs. Il est donc nécessaire que les différents concepteurs travaillent en synergie pour offrir aux éleveurs un service adapté leur facilitant leurs conditions de travail.

Selon les éleveurs, tous les spécialistes, tels que les vétérinaires ou les nutritionnistes, ne sont pas toujours formés pour les conseiller en matière de robot. Il est donc nécessaire, comme le souligne Berckmans (2014), que les différentes disciplines concernées travaillent en synergie afin de mettre en place des outils adéquats d'un point de vue zootechnique, économique et sociologique.

Par ailleurs, une approche « Bottom-Up » semble être utilisée par les fabricants pour améliorer leurs systèmes. Ainsi, les réunions d'éleveurs possédant des robots devraient continuer à servir de lieux d'échanges entre éleveurs et fabricants. Il est important de maintenir et créer des réseaux d'éleveurs capables de s'entraider. Au contraire, les réunions à objectif purement publicitaire devraient être évitées afin de ne pas casser cette dynamique bénéfique.

Finalement, l'installation d'un robot de traite présente à la fois des avantages et des inconvénients. Bien que cela ne soit pas la seule perspective pour les éleveurs bovins laitiers, elle représente une des solutions d'avenir correspondant aux attentes d'une partie des éleveurs. C'est pourquoi il est important de former les conseillers en élevage afin de répondre aux besoins des éleveurs équipés et accompagner au mieux les éleveurs dans la phase de transition lors de l'installation.

3. L'élevage de précision : enjeux et impacts sur le travail des éleveurs. Ces technologies joueront-elles un rôle dans l'attractivité du métier ? (A. Turlot et S. Pattier)

Cette question a été posée lors des journées « rencontres travail » qui se sont tenues en novembre 2015 à Dijon. Trente-cinq personnes ont participé à cet atelier dont, certaines appartenaient au monde de la recherche, du conseil, du corps professoral ou encore des acteurs économiques. Des étudiants d'AgroSup Dijon ont également assisté à l'atelier.

➤ Les enjeux et impacts de l'EdP

Ces nouvelles technologies trouvent de plus en plus d'applications dans les exploitations, répondant à la recherche constante d'amélioration de l'efficacité et de la productivité des élevages pour répondre au contexte économique et structurel actuel. Mais la mise en place de tels outils touche bien d'autres facettes du métier de l'éleveur, de l'organisation quotidienne à la gestion de nouvelles données en passant par la relation avec ses animaux. La question suivante avait été posée : « Quelles sont vos expériences, les situations concrètes où l'EdP a impacté un des aspects du travail, quels aspects sont selon vous impactés par l'EdP ? ». Les réponses sont schématisées dans la figure 22.

Le premier point mis en évidence est l'impact de l'EdP sur le conseil à prodiguer aux éleveurs. À court terme, il faudra former les conseillers à ces nouvelles technologies afin de leur permettre d'avoir un conseil pertinent et neutre à toutes les étapes : lors de la réflexion du projet, de l'installation et de la mise en route du matériel et après la mise en place pour accompagner dans la gestion de la technologie et des données.

La formation des élèves est également apparue comme un point essentiel. Des cours sur l'EdP, sous forme de module non obligatoire, devraient apparaître dans le cursus scolaire.

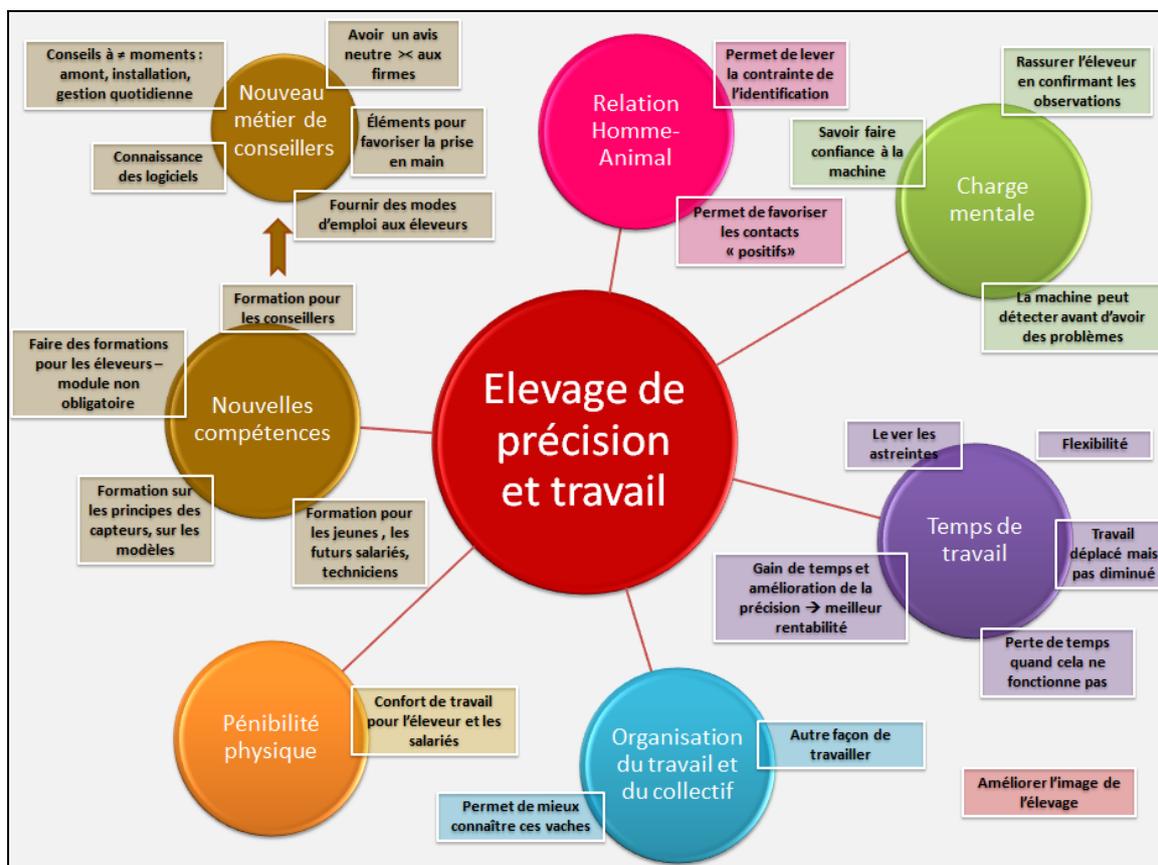


Figure 22 : Impacts de l'EdP sur le travail à partir des témoignages du groupe

Concernant la charge de travail, l'assemblée semblait s'accorder sur le fait que l'EdP apporte de la flexibilité, mais que le travail n'est pas diminué et plutôt déplacé.

Les nouvelles technologies peuvent permettre aux éleveurs de se rassurer via une détection précoce des problèmes, en confirmant une observation... Mais pour cela, il faut faire confiance à la « machine ».

Attention, à ne pas vendre du rêve aux éleveurs. Il est important de leur donner les différents éléments (coût, impacts travail,...) pour qu'ils puissent choisir en toute connaissance de cause.

➤ *Le rôle de l'EdP sur l'attractivité du métier d'éleveur*

Les technologies de l'EdP sont souvent présentées comme un atout pour le travail des éleveurs. Cependant, leurs conséquences et les changements concomitants à l'introduction de ces technologies restent à ce jour peu connus. Si certaines technologies peuvent s'avérer un frein pour les éleveurs, elles peuvent aussi constituer un attrait pour les jeunes et faire place à de nouveaux profils d'éleveurs.

Une enquête menée auprès des 54 jeunes wallons (17-27 ans) en 2013 sur l'intérêt de l'EdP met en évidence que pour 69% d'entre eux, l'EdP représente un atout pour l'attractivité du métier (gain de temps, simplification du travail...). Ce n'est pas le cas pour 21% des jeunes qui pensent que ce sont des gadgets chers, stressants et qui sont contraires au métier d'éleveurs. La discussion au sein de l'atelier a également été partagée (figure 23).

Les nouvelles technologies peuvent donner une image de modernité à l'élevage, mais à contrario certains pourraient cataloguer ces élevages « d'industriels », de « non élevage ». L'EdP peut-être une voie pour améliorer la pénibilité physique de l'élevage et donner plus de souplesse aux paysans. Cependant, comme la plupart des groupes l'ont mis en évidence, cela a un coût pouvant en partie être contrebalancé par une gestion plus fine de l'exploitation, du troupeau et donc un meilleur suivi de ses animaux. Par contre, pour y arriver, les éleveurs auront besoin de nouvelles compétences pour gérer les outils et analyser les données transmises.

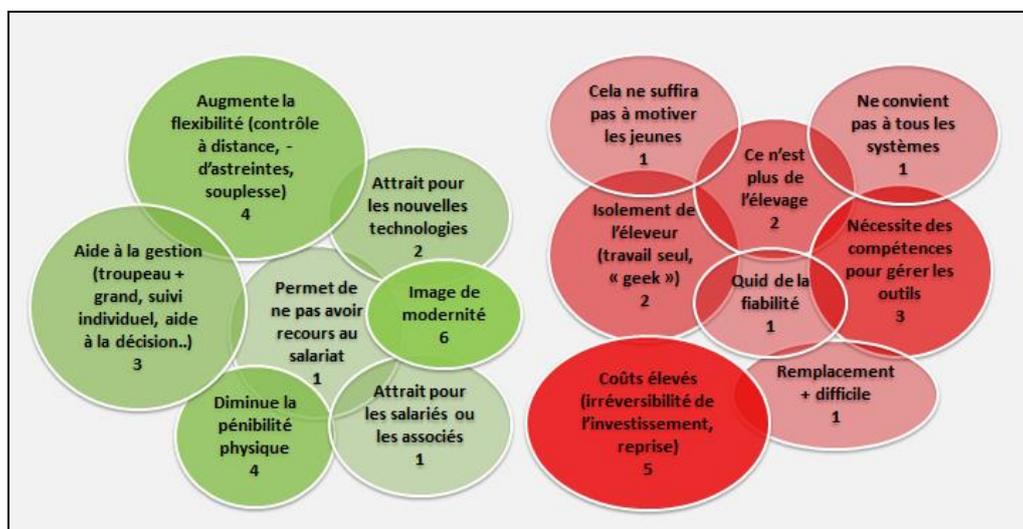


Figure 23 : Impacts positifs(en vert) ou négatifs (en rouge) de l'EdP sur l'attractivité des métiers (le chiffre au sein de chaque bulle représente le nombre de groupes ayant donné cette réponse)

En conclusion

Trois points récurrents dans les discussions de l'atelier ont été mis en évidence :

- Les changements au sein du conseil semblent être un élément essentiel pour accompagner les éleveurs faisant le choix de l'EdP. Outre une formation technique sur les technologies qui pourrait être délivrée aux conseillers comme aux étudiants dans leur cursus, les conseillers ont besoin de maîtriser tout ce qui aura un impact sur l'exploitation de l'économie au travail. Ces éléments sont indispensables en conseil pré-projet.
- Très peu d'études sur l'EdP considèrent les changements au niveau de l'organisation du travail. Il serait intéressant d'intégrer cette donnée dans les thématiques de recherche.
- L'intérêt de l'EdP pour l'attractivité du métier a été controversé lors de l'atelier, peut-on réellement l'utiliser comme argument pour améliorer l'image du métier ? Des études sur cette problématique sont nécessaires pour apporter de la matière à la discussion, notamment sur les différences de point de vue entre les éleveurs, les futurs-éleveurs et les consommateurs.

L'EdP prend de plus en plus d'ampleur et mesurer les impacts d'organisation du travail est essentiel.

VI. Publications

1. Introduction

Un des points essentiels dans l'organisation du travail est de parler de la thématique afin de démystifier le problème et de montrer aux éleveurs que la situation peut changer. Grâce à ces actions de sensibilisation et les publications, on constate une amélioration de la prise en compte de ce critère sur le terrain.

En plus de ces actions à destination des éleveurs, des publications à caractère plus scientifiques ont également été réalisées.

2. Actions de sensibilisation

Ces actions se situent à différents niveaux. Les jeunes ont été ciblées via la réalisation de cours et d'une conférence. Les éleveurs via des conférences, un concours ou des articles dans la presse agricole. Les acteurs de terrain pouvant être un relai vers les éleveurs ont été sensibilisés grâce à une conférence- atelier (cf III.3.).

2.1. Les conférences

- ✓ *Organisées par le CRA-w en partenariat avec d'autres*

Trois conférences ont été réalisées en totalité ou en partie au travers du projet.

La première a été relatée dans un précédent chapitre. Elle concerne la sensibilisation des acteurs de terrain.

La seconde a été réalisée en partenariat avec le RMT Travail en élevage et s'est tenue les 5-6 novembre 2015 à Dijon. Tous les 5-6 ans, le RMT Travail en élevage organise des « Rencontres nationales sur le travail en élevage » avec comme objectifs de mutualiser les acquis des projets récents, de partager des expériences, de confronter des points de vue, et d'envisager de nouvelles collaborations pour les années à venir. Ces Rencontres ont rassemblé 180 personnes autour d'une quarantaine d'interventions plénières, d'ateliers et d'une soixantaine de posters pour confronter les points de vue et envisager de nouvelles collaborations. Une brochure rassemble les contributions des intervenants : <http://idele.fr/presse/publication/idelesolr/recommends/4emes-rencontre-nationale-travail-en-elevage.html>. La Wallonie a contribué à cette journée en co-animant l'atelier sur l'élevage de précision, le compte-rendu est disponible dans ce rapport à la page 37 et en présentant deux posters, le premier sur la prise en compte du travail en élevage laitier, une nouveauté en Wallonie et le second sur la mise en place du premier réseau de conseillers organisation du travail en Wallonie. Les deux posters sont téléchargeables via les liens suivants : <http://idele.fr/presse/publication/idelesolr/recommends/posters-economie-et-performance.html> et <http://idele.fr/presse/publication/idelesolr/recommends/posters-reseaux.html>

Les bâtiments et le circuit interne à l'exploitation des déplacements quotidiens sont des points sensibles dans l'organisation du travail. Ce sujet a fait l'objet d'une troisième conférence qui s'est tenue le 30 mars 2017 à Herve, organisée conjointement avec l'AREDB d'Ourthe-Ambève-Theux-Verviers et le Service extérieur de Huy de la DGARNE. Une cinquantaine de personnes étaient présentes. La météo très belle, une panne de courant dans la commune avoisinante et une autre organisation à Libramont ont malencontreusement limité le nombre de participants. Les présentations de cette journée sont disponibles via le lien suivant : <http://www.cra.wallonie.be/fr/conferences/batiments-bien-penses-travail-facilite-1>

✓ *Intervenant-orateur*

- Turlot A. (2017), Organisation du travail dans les élevages : prendre le temps d'y réfléchir. Assemblée sectorielle bovin lait, Braine-le-Comte, 7 mars 2017
- Turlot A., Verbois A. et Carlier M. (2017). Organisation du travail : prendre le temps d'y réfléchir. Les rendez-vous de la diversification, Gembloux, 1er février 2017.
- Turlot A. (2016). Organisation du travail dans les élevages : prendre le temps d'y réfléchir, assemblée d'éleveurs laitiers, Ciney, 13 décembre 2016
- Turlot A. (2016). Organisation du travail dans les élevages. Meeting avec les chargés de relations AGRI et les spécialistes AGRI de la banque Fortis, Namur, 30 juin 2016
- Turlot A. (2016). Organisation du travail dans les élevages : prendre le temps d'y réfléchir Assemblée générale ordinaire du Service de Remplacement pour les agriculteurs de la Province de Luxembourg, Libramont, 20 avril 2016.
- Turlot A. (2016). Le temps de travail en exploitation laitière. Assemblée générale annuelle de l'Association Régionale des Éleveurs Bovins de Jodoigne-Perwez, 10 mars 2016
- Turlot A. (2016). Diagnostics sur l'organisation du travail. La gestion et l'organisation du travail en élevage, Bertrix, 23 février 2016.
- Turlot A. (2016). Organisation du travail : prendre le temps d'y réfléchir. Les rendez-vous de la diversification, Gembloux, 27 janvier 2016.
- Turlot A. (2015). Organisation du Travail en Wallonie. Journée de sensibilisation des acteurs de terrain à la problématique du travail en élevage, Gembloux, 27 octobre 2015.
- Turlot A. (2015). Comment faire évoluer nos exploitations laitières après 2015 ? 29ème Journée d'étude de Remouchamps, 27 janvier 2015.
http://agriculture.wallonie.be/apps/spip_wolwin/breve.php3?id_breve=1410

2.2. Le concours trucs et astuces

Cet événement co-organisé avec la DGARNE avait pour objectifs de :

- (1) faire parler, de manière ludique, de l'organisation du travail en élevage, montrer que l'on peut améliorer les choses ;
- (2) faire émerger de la base les innovations, les petits trucs que les éleveurs ont mis en place/construits pour se simplifier le travail de tous les jours ;
- (3) agrandir la palette de solutions dont les conseillers "travail" ont besoin pour réaliser un conseil pertinent.

Au total, quarante-deux éleveurs ont participé au concours. Toutes les candidatures n'ont pas été retenues, car certaines portaient sur des investissements et non pas des astuces. Un jury d'experts a analysé les astuces selon différents critères : l'amélioration du travail de l'éleveur, la facilité de réalisation, le faible coût, rendre moins contraignants les gestes du quotidien, assurer la sécurité et le confort de l'éleveur ou encore respecter le bien-être animal.

Sept éleveurs ont été récompensés :

- Mme Gryspeert de Viesville pour sa brouette à 8 seaux réalisée à partir d'une ancienne brouette équipée d'un pneu plein pour éviter les crevaisons. L'intérêt de ce système est de limiter les allers-retours pour abreuver les veaux, de rendre le travail moins pénible et de gagner du temps.

- Monsieur Bailly de Thoricourt a reçu le prix de la catégorie sécurité pour sa cage de « médaillage ». Grâce à ce truc, l'éleveur peut travailler en toute sécurité en prairie. La présence d'une porte permet un accès et une sortie faciles.
- Monsieur Halleux de Namur pour son treuil, monté sur rail, d'aide à la sortie du veau lors d'une césarienne. Le système permet de soulager le dos et le rail assure plus de flexibilité au treuil.
- Monsieur Habets de Lontzen a reçu un prix pour son tracteur racleur de caillebotis. Ce système a été fabriqué à partir d'un ancien tracteur-tondeuse dont la table de coupe a été remplacée par une raclette. Grâce à ce tracteur, l'éleveur ne doit plus racler manuellement.
- Le coup de cœur du jury a été décerné à Me Messieurs Frauenkron de Büllingen. Ces éleveurs ont utilisé une ancienne salle de traite mise en ligne pour réaliser facilement les interventions de soins sur les vaches. Ce système sert principalement pour trois interventions (1) le parage grâce au « travail » mis en bout de ligne ; (2) la désinfection des pieds par passage dans un pédiluve et (3) les soins en sécurité par blocage des vaches dans les 5 places conservées. De plus, pour se faciliter le travail divers petits aménagements ont été ajoutés tels qu'un « L » en béton juste derrière les animaux pour permettre au vétérinaire d'être protégé et à une hauteur idéale, une armoire à pharmacie à proximité, un circuit de barrière permettant une mobilité maximale. Les éleveurs ont également pensé à ajouter un recouvrement rainuré sur le caillebotis pour éviter que du matériel qui tombe ne se retrouve dans la citerne.

Les Députés provinciaux du Luxembourg et de Liège ont également souhaité récompenser le premier éleveur de leur province. Il s'agit de Monsieur Lequeux de Vaux-sur-Sûre pour son box mobile permettant d'isoler facilement un ou plusieurs animaux et Monsieur Pirard de Stavelot pour son « ambulance » qui permet de relever une vache et de la déplacer n'importe où.

Les diverses astuces font l'objet d'une fiche diffusée chaque mois dans Wallonie Elevage et dans la Lettre Paysanne. Un recueil reprenant toutes les fiches est également disponible sur le site du CRA-W : <http://www.cra.wallonie.be/fr/article/download/3634>

2.3. Cours

Durant les années scolaires 2015-2016 et 2016-2017, les cours B dispensés par la FJA comprenaient un cours sur l'organisation du travail en élevage. Ce cours a été créé en partenariat avec la FJA et l'UAW et était donné par 4 personnes. Le cours avait pour objectif de faire réfléchir les jeunes sur l'importance de prendre en compte la charge de travail dans leur future exploitation.

Deux journées de cours ont également été dispensées aux dames faisant partie du groupe de soutien de l'UAW. L'objectif poursuivi était de les sensibiliser pour leur permettre de repérer un éventuel souci d'organisation du travail et le cas échéant, qu'elles puissent renvoyer l'éleveur vers un conseiller travail.

Un professeur d'économie de l'Institut Technique Agricole de Soignies a souhaité une intervention sur l'organisation du travail. Le cours dispensé pour les cours B a été adapté pour répondre à la demande.

2.4. Articles dans la presse agricole

- L. Legein, A. Turlot et N. Hostiou (2017) Conséquence de l'élevage de précision sur le travail d'éleveurs bovins laitiers en Wallonie. Wallonie Elevage (à paraître)
- J. Flaba (2017). Un bâtiment bien pensé, un travail facilité. Wallonie Élevage, mai 2017, pp. 30-33.
- A. Turlot (2016) Comment les éleveurs perçoivent-ils leur travail ? Lait & Élevage, novembre 2016, pp12-15.
- A. Turlot (2017). Le concours trucs et astuces, les lauréats. Wallonie Elevage, septembre 2016, pp 29-31.
- L. Servais, A. Turlot et al. (2016). Dossier gestion de la charge de travail. Wallonie élevage, juillet 2016, pp15-38.
- Turlot A., Dupont-Ligny G. et Scutneraire P. (2016). Trier, classer, ranger, c'est aussi travailler ! Wallonie Elevage, juillet 2016, pp23-24
- Turlot A. (2015). L'organisation du travail en élevage... enfin un réseau de conseillers travail à votre disposition en Wallonie. La lettre paysanne n°45, novembre 2015, 15-17.
- Turlot A., Hostiou N., Allain C., Chauvat S. et Fagon J. (2015). L'élevage de précision... Attention, à l'impact sur votre organisation du travail. Wallonie Elevage, juillet 2015, 20-25.
- Un journaliste du Sillon belge a réalisé un article de deux pages sur les journées de sensibilisation organisées en octobre 2015

Chaque mois, depuis octobre 2016, une astuce travail paraît dans Wallonie Elevage. La lettre Paysanne a également repris cette démarche.

2.5. Divers

- Flyers présentant le service de conseil travail
- Fiche : « Le bureau, une parcelle à cultiver ». Les versions française et allemande sont disponibles sur le site du CRA-W : <http://www.cra.wallonie.be/fr/article/download/3274>
- Travail de fin d'études: Louise Legein (2017) : Les conséquences de l'élevage de précision sur le travail des éleveurs bovins laitiers en Wallonie, ULB, 80p
- Annuaire des personnes ressources en Wallonie : <http://www.cra.wallonie.be/fr/article/download/3660>
- Guide d'entretien pour le conseil travail est disponible <http://www.cra.wallonie.be/fr/article/download/3662>

3. Publications scientifiques

3.1. Revues nationales ou internationales

- Dockès A-C, Chauvat S., Correa P., Turlot A. et Nettle R. (2017). Work organization in livestock farms: experiences from the use of the work assessment method Agronomy for a Sustainable Development (soumis)
- Cournut S., Chauvat S., Servièrre G., Hostiou N, Pham D.K., Santos F., Turlot A., Diéguez F., Correa P., Sraïri Mhamed T. et Dedieu B. (2017). Work organization in livestock farms: experiences from the use of the work assessment method. Agronomy for a Sustainable Development (soumis)
- Hostiou N., Fagon J, Chauvat S, Turlot A., Kling-Eveillard F., Boivin X. et Allain C. (2017). Impact of precision livestock farming on work and human-animal interactions on dairy farms. A review. Base, 21, <http://popups.ulg.ac.be/1780-4507/index.php?id=13706>

3.2. Congrès nationaux et internationaux :

- Turlot A. (2017). Pourquoi est-il important de prendre le temps de réfléchir à l'organisation de son travail ? Congrès des jeunes en Wallonie "Je m'installe en agriculture : Ma décision", Ciney, 14 novembre 2017, animation d'un atelier sur le travail.
- Cournut S., Chauvat S., Hostiou N., Pham D.K, Santos Filho J.C.D., Turlot A., Diéguez F., Dorrea F., Sraïri Mhamed T., Dedieu B. (2016). Work organization in livestock farms: experiences from the use of the work assessment method. International symposium on work in agriculture, Parana, Brazil, novembre 2016.
- Hostiou N. , Fagon J., Chauvat S.,Turlot A., Kling-Eveillard F., Boivin X. et Allain C. (2016). The impact of Precision Livestock Farming on work, skills and human-animal interactions. . International symposium on work in agriculture, Parana, Brazil, novembre 2016.
- Turlot A., Jélu M., Kling-Eveillard F. et Chauvat S. (2016). Research and development organizations get organised to consider the work component of livestock farming in Wallonia. International symposium on work in agriculture, Parana, Brazil, novembre 2016.
- Turlot A., Jélu M., Kling-Eveillard F. et Chauvat S. (2015). Mise en place du premier réseau de conseillers sur l'organisation du travail en Wallonie, un partenariat franco-belge. 4ème Rencontres nationales Travail en Elevage, Dijon, 5-6 novembre 2015. http://idele.fr/?eID=cmis_download&oID=workspace://SpacesStore/76c7076f-da81-49c1-9368-ff673ac63a52
- Turlot A. et Wavreille J. (2015). La prise en compte du travail en élevage laitier, une nouveauté en Wallonie. 4ème Rencontres nationales Travail en Elevage, Dijon, 5-6 novembre 2015. http://idele.fr/?eID=cmis_download&oID=workspace://SpacesStore/9b4fbef7-12c7-4e30-8001-856197ee90d6
- Turlot A. (2015). L'organisation du travail en élevage : apports des nouvelles technologies et approches innovantes! FJA. Assemblée générale de la FJA - Innovation(s) : solution(s) pour l'installation des jeunes agriculteurs ? Gembloux, 5 mars 2015. <http://www.fwa.be/wordpressfwa/index.php/linnovation-au-service-de-linstallation/>

3.3. Ouvrages

- Turlot A. (2017). Pourquoi est-il important de prendre le temps de réfléchir à l'organisation de son travail ? Congrès des jeunes en Wallonie "Je m'installe en agriculture : Ma décision". Chapitre dans le recueil de la journée.
- Hostiou N., Fagon J., Chauvat S., Turlot A., Kling-Eveillard F., Boivin X. et Allain C. (2016). Conséquence de l'élevage de précision sur le travail, les compétences et les relations homme-animal – chapitre 13 du livre Elevage de précision- Editions France Agricole, pp 210-223

VII. Difficultés rencontrées

Le projet OTEI a rencontré quelques difficultés :

- Contrairement à ce qui avait été prévu lors de la rédaction du projet, il n'a pas été possible de se rendre seul en exploitation pour réaliser le conseil travail car les situations rencontrées sont fréquemment dures psychologiquement. Le nombre d'exploitations auditées a été plus faible que prévu.
- L'adéquation entre le temps de réalisation d'un diagnostic (2,5 jours de travail) et la charge de travail des agents détachés par leur organisme n'a pas été facile à gérer. Il n'a pas été évident de répondre rapidement à toutes les demandes des éleveurs. Ce point a été amélioré en ayant recours à un technicien du Cra-w pour accompagner la chargée de mission.
- Le délai entre deux visites chez un même éleveur a été parfois trop long. Cela a été résolu par la suite en fixant le deuxième rendez-vous à la fin de la première rencontre.
- La réalisation de l'annuaire des personnes ressources n'a pas été aisée et certaines thématiques présentent des gaps, par exemple l'alimentation car il y a peu de conseillers neutres en Wallonie.
- La réalisation du concours trucs et astuces a nécessité beaucoup de temps de travail. Il s'agissait d'une première édition pour laquelle tout a dû être mis en place. L'impact sur le terrain est toutefois très important
- Les conditions de travail en exploitations sont souvent un sujet tabou qui limite les demandes directes des éleveurs en difficultés. Pour résoudre cela, le projet a réalisé beaucoup de vulgarisation et a mis en place des journées de sensibilisation pour tous les acteurs de terrain en Wallonie.
- Les situations rencontrées sont tellement particulières et propres à chaque exploitation qu'il n'est pas évident de généraliser. Par contre, des tendances ou des facteurs à risques ont pu être mis en avant.

VIII. Perspectives

Le projet OTEI a mis en place un premier réseau de conseillers travail en Wallonie. Celui-ci doit asseoir son expertise, se faire connaître, reconnaître et évoluer. L'expertise des agents sera d'autant meilleure qu'ils réaliseront de nombreux audits. Dans l'enquête travail, beaucoup d'éleveurs se sont montrés intéressés par le diagnostic, il est donc important de mettre en place une « structure » permettant de répondre à cette demande.

L'organisation du travail englobe de nombreux sujets peu ou pas encore abordés et pour lesquels la recherche peut apporter des solutions ou des référentiels.

L'évolution des exploitations prendra différentes directions : agrandissement, diversification, élevage de précision, autonomie, etc. Ces choix d'éleveurs impactent l'organisation du travail mais peu de données sont disponibles pour permettre aux éleveurs de bien réfléchir leurs projets.

L'élevage wallon vit une crise majeure : des revenus mensuels trop faibles, des engagements financiers trop élevés, des cours insuffisants, une consommation de viande à la baisse dans notre pays et les pays voisins, des contraintes toujours plus importantes et, des éleveurs le nez dans le guidon !

Aussi est-il nécessaire de caractériser l'organisation du travail en élevage pour des modèles dans lesquels les éleveurs continueront à produire mais autrement, maintiendront leur productivité et s'adapteront aux impératifs nouveaux que la société impose, s'installeront pour travailler en agriculture.

Face aux difficultés dans les élevages, il semble judicieux de poursuivre le travail entrepris, d'étoffer le référentiel du travail dans les exploitations en abordant d'autres spéculations que l'élevage laitier viandeux, de construire des organisations de travail judicieuses pour les éleveurs, de donner des outils, de prendre la parole pour permettre de construire une vision raisonnée de l'organisation du travail dans les exploitations wallonnes.

IX. Bibliographie

- Bony J. et Pomiès D. (2002). Le robot de traite, aspects techniques et économiques. Techniques et pratiques, Editions INRA, Paris, France.
- Berckmans D. (2014). Precision livestock farming technologies for welfare management in intensive livestock systems. Scientific and Technical Review of the Office International des Epizooties, 33 (1), pp. 189 – 196.
- Cariou Y., Kling-Eveillard F., 2007. Le travail en élevage : Comprendre les enjeux, proposer un accompagnement de qualité (diaporama). Assemblée Générale du GIE Lait-Viande Nord-Picardie, 28 juin 2007. Communication personnelle.
- Champion D., Kiel D., McLendon J. , 2010. Choosing a Consulting Role: Principles and Dynamics of Matching Role to Situation in Ubels J., Acquaye-Baddoo NA., Fowler A. (Eds), Capacity Development in practice, Earthscan publications, 57-64.
- Chauvat S., Servière G., Cournut S., 2016. Prendre en compte le sens du métier, l'organisation et la productivité du travail, pour mieux accompagner les éleveurs in Innovations Agronomiques, 49 <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/fr/>
- Cournut S. Chauvat S., 2012. L'organisation du travail en exploitation d'élevage : analyse de 630 Bilans Travail réalisés dans huit filières animales in : Numéro spécial, Travail en élevage. Inra Productions Animales., 25, numéro 2
- Dedieu B., Servière G., Chauvat S., Tchakerian E., 2000. Bilan Travail pour l'étude du fonctionnement des exploitations d'élevage. Méthode. Collection Lignes, Institut de l'Elevage.
- Dedieu B. et Serviere G. (2009). La dimension travail dans les analyses du fonctionnement et de la dynamique des élevages in Proceedings 3^e Rencontres nationales travail en élevage, Rennes, France, November 19-20
- Direction générale opérationnelle de l'Agriculture, des Ressources naturelles et de l'Environnement, 2015. Evolution de l'économie agricole et horticole de la Wallonie, 2014-2015. Rapport, SPW édition, Jambes
- Fagon J. et Sabatté N., 2010 - Référentiel travail en élevages bovins lait- synthèses de 190 Bilans Travail. Collection RMT Travail en élevage, Institut de l'Elevage, Paris, France.
- Fromont J-L ; et Desbois L. (2009). Gérer l'exploitation en conciliant travail et économie in Proceedings 3^e Rencontres nationales travail en élevage, Rennes, France, November 19-20
- Gédouin M., Hannequin R, Nicolas M., Recopé C., Kling F., Dumonthier P., Béguin E., 2008. Le travail sur mon exploitation. Où en suis-je ? Comment faire mieux ? Plaquette élaborée dans le cadre du programme VIP. 14 p
- Hostiou N., Allain C., Chauvat S., Turlot A., Pineau C., Fagon, J, 2014. L'élevage de précision : quelles conséquences pour le travail des éleveurs ? in : Numéro spécial, Quelles innovations pour quels systèmes d'élevage. Inra Productions Animales, 27, numéro 2
- Kling-Eveillard F., Cerf M., Chauvat S., Sabatté N., 2012. Le travail, sujet intime et multifacette : premières recommandations pour l'aborder dans le conseil en élevage. In : Numéro spécial, Travail en élevage. Hostiou N., Dedieu B., Baumont R. (Eds). INRA Prod. Anim. 25 (2), 211-220.
- Pomiès D. et Lefeuvre N. (2001). Impact réel d'un robot de traite sur la production laitière des vaches. 8e Journées 3R – 2001.
- Seegers J., Moreau JC., Béguin E., Guillaumin A., Frappat B., 2005. Attentes des éleveurs laitiers vis-à-vis de leurs conditions de travail et évolution de leurs systèmes d'exploitation in Proceedings journée AEPF "Elevages, prairies, Travail". October 20
- Turlot A., 2014. Mise en place de repères pour des exploitations laitières durables en Wallonie. Rapport, CRA-W, Gembloux, Belgique.