



DES ÉLEVAGES OVIN VIANDE PERFORMANTS SUR ÉCONOMIE ET TRAVAIL

POINTS CLÉS ET CONCEPTIONS DU MÉTIER

FRANCE ENTIÈRE



Sommaire

INTRODUCTION	3
PAS DE RELATION DIRECTE ENTRE RÉSULTATS ÉCONOMIQUES ET TDC DE LA CELLULE DE BASE	4
CE QUE PARTAGENT LES EXPLOITATIONS PERFORMANTES EN ÉCONOMIE ET TRAVAIL	5
• Des conditions de reprise "dans le cadre familial" et des agrandissements/ajustements progressifs	5
• Un niveau de formation relativement élevé	5
• Un territoire d'exploitation favorable	5
• Des équipements au pâturage majoritairement adaptés et facilitateurs	6
• Des bâtiments spécialisés complémentaires, du matériel diversifié	6
• Performance technique, travail et commercialisation déterminent la conduite de la reproduction du troupeau	7
• Des collectifs de main-d'oeuvre souvent nombreux et parfois complexes	7
• Très peu de congés	8
DEUX TYPES DE RAPPORT AU TEMPS DE TRAVAIL ET AU "TEMPS LIBRE"	9
• Travail et vie privé mêlés	9
• Dissociation travail et vie privé	9
• Selon la disponibilité en main-d'oeuvre et la situation familiale	9
DES ÉQUILIBRES DIFFÉRENTS ENTRE TRAVAIL ET ÉCONOMIE, EN LIEN AVEC LA CONCEPTION DU MÉTIER : QUATRE PROFILS D'ÉLEVEURS	10
• Autonomie et qualité de vie	10
• L'entreprise rurale et la passion du métier	11
• D'abord l'élevage, l'investissement et l'économie	11
• Chefs d'entreprise avant tout	11
CONCLUSION	12
BIBLIO	14
REMERCIEMENTS	14
CARNET D'ADRESSES	15

Ont contribué à ce dossier

• Analyse et rédaction :

Institut de l'Élevage : Sophie Chauvat, Gérard Servièrre,
Edmond Tchakérian,
VétAgroSup : Sylvie Cournut

• Mise en page :

Marie-Sophie Bastide

• Collaboration :

Jean-François Bataille, Vincent Bellet, Louis-Marie Cailleau,
Catherine Delvalle, Carole Jousseins, Gilles Saget

Introduction

La connaissance des éléments d'explication des performances globales des systèmes d'exploitation ovin viande nécessite d'aller au-delà des seuls résultats techniques et économiques qui montrent, au travers de diverses études dont certaines très récentes¹, leur grande hétérogénéité, y compris (surtout ?) "intra-système".

Dans cette optique, l'élargissement des domaines d'investigation s'est notamment appuyé sur trois grandes catégories de données :

- la base de données technico-économiques des exploitations des réseaux d'élevage ovin viande (années 2008-2010),
- les enquêtes "Bilan Travail" (Cf. encadré) effectuées sur 122 exploitations ovines de ces mêmes réseaux,
- des entretiens conduits en 2012 auprès d'éleveurs ayant participé aux enquêtes Bilan Travail et dont les exploitations ont été repérées comme performantes à la fois sur le champ de l'économie et sur celui du travail ; ces entretiens visant à informer des thèmes allant de l'organisation du parcellaire ou du collectif de travail aux rapports au métier des exploitants.

Ce document présente une synthèse des analyses qui ont été conduites. Il dégage les principaux éléments (et notamment ceux "reproductibles") participant à l'obtention de ces performances.

une approche "travail et conception du métier" en complément des résultats techniques et économiques

La méthode Bilan Travail :

La méthode Bilan Travail, mise au point par l'Inra et l'Institut de l'Élevage, distingue deux catégories de main-d'œuvre.

D'une part la cellule de base (CB), constituée des travailleurs permanents pour lesquels l'activité agricole est prépondérante en temps et en revenu et qui organisent le travail de l'exploitation (l'agriculteur, le couple d'exploitants, les associés d'un groupement agricole d'exploitation en commun...).

D'autre part la main-d'œuvre hors cellule de base qui regroupe les bénévoles (retraités, personnes donnant des coups de main), l'entraide, le salariat et l'intervention d'entreprises.

La méthode permet la caractérisation et la quantification des travaux d'astreinte et de saison au niveau de l'exploitation et pour chaque catégorie de main-d'œuvre ; ainsi que l'obtention d'indicateurs d'efficacité (heures ou jours par unité de production ou produite). Elle évalue le "temps disponible calculé" (TDC), qui est un indicateur de la marge de manœuvre en temps pour la cellule de base. Il correspond au temps théorique qui reste à la cellule de base pour les tâches que la méthode ne comptabilise pas (entretien du matériel et des bâtiments, comptabilité, tâches administratives...), les activités privées et le temps libre, une fois réalisée sa part de travail d'astreinte et de travail de saison. Il est calculé en heures par an. Dans l'étude, ce TDC a été utilisé pour différencier de façon synthétique la performance "travail" des exploitations.

¹ • La variabilité des consommations de concentré en élevage ovin viande. Poids des systèmes, impact des pratiques. Institut de l'Élevage et Réseaux d'élevage. Collection Théma. Mai 2010. 16p.

• Les charges de structure en élevage ovin viande. Niveaux, composantes, marges de manœuvre. Institut de l'Élevage et Réseaux d'élevage. Collection Théma. Février 2011. 16p.

• Résultats 2010 et estimations 2011 pour les exploitations ovin viande. Institut de l'Élevage et Réseaux d'Élevage. Collection Résultats Annuels. Mars 2012. 24p.

I/ Pas de relation directe entre résultats économiques et TDC de la cellule de base

Les premières analyses ont permis de mettre en évidence l'absence de relation directe entre le temps disponible calculé de la cellule de base et les résultats économiques. Tous les cas de figure sont ainsi rencontrés : des éleveurs avec des TDC et revenus faibles aux éleveurs bien organisés, dégageant du temps disponible et des résultats économiques supérieurs à la moyenne.

En triant sur leurs niveaux de résultat courant/UMO (unité de main-d'œuvre) familiale et de temps disponible calculé/pCB (personne de la CB) les 122 exploitations disposant d'un Bilan Travail, quatre groupes ont été constitués (tableau 1), avec le seuil de 15 000 € pour le RC/UMO familiale (RC+ au dessus, RC- au dessous) et de 900 h de TDC/pCB (TDC+ au dessus et TDC- au-dessous).

Par construction, les deux groupes RC+ se distinguent par le niveau élevé d'Excédent Brut d'Exploitation (EBE) et de résultat courant par unité de main-d'œuvre familiale. Et leur efficacité économique (EBE/PB) est très supérieure aux 2 RC-.

Ils se différencient sur le plan du travail. Le premier offre de larges marges de manœuvre à la cellule de base (TDC/pCB moyen de 1 250 h), grâce en partie à l'efficacité du travail des exploitants : travail d'astreinte "herbivore"/UGB de 24 h vs 30 h pour l'échantillon total et travail de saison/ha de SFP de 0.6 jour vs 1 jour pour la moyenne générale.

Le second dispose de marges très faibles, voire inexistantes une fois prises en compte les tâches agricoles non retenues dans le Bilan Travail (Cf. encadré p1). La main-d'œuvre limitée supporte une charge de travail d'astreinte et de saison importante qui conduit à un temps disponible calculé très faible : 600 h !

Tableau 1 : Description des classes de résultat courant/UMO familiales et de TDC/pCB. Socle national Réseaux d'élevage et RMT travail.

Critères	Moyenne RC+TDC+	Moyenne RC+TDC-	Moyenne RC- TDC+	Moyenne RC- TDC-	Moyenne échantillon
(nombre d'exploitations)	(30)	(29)	(35)	(28)	(122)
nombre de pCB	1,6	1,2	1,9	1,4	1,5
EBE/UMOF (€)	45 880	48 700	18 530	18 210	32 350
Résultat courant UMOF (€)	27 820	29 040	1 670	3 360	15 000
EBE/produit brut	37%	39%	25%	28%	32%
TA*cb/TA total	86%	87%	84%	82%	85%
TDC/pCB (h)	1 250	600	1 178	670	940
TA* herbivore/UGB totales (h)	24	28	29	38	30

*TA : travail d'astreinte.

Les deux groupes RC-, à l'opposé, ont logiquement un produit brut, un EBE et un résultat courant par UMO familiale très limités (tout comme les performances de l'atelier ovin, en général), avec une efficacité économique qui l'est aussi. Le groupe TDC+ se caractérise par un cheptel réduit et donc peu exigeant. Le groupe TDC- mobilise plus de bénévolat ce qui explique en partie la moindre efficacité du TA herbivore/UGB dans ce groupe. Les 2/3 des éleveurs sont seuls dans la cellule de base et leur charge de travail d'astreinte atteint 1 800 h/an, d'où un TDC/pCB de seulement 670 h/an, malgré le bénévolat (580 h/an en moyenne vs 360 pour l'échantillon).

Point important : les 2 groupes avec un TDC+ sont aussi ceux qui, en moyenne, ont le plus de pCB (voir aussi page 5).

Sur les 30 exploitations les plus performantes en économie et travail "RC+TDC+", 21 ont été sélectionnées à dire d'expert pour une enquête 2012 qui visait à mieux connaître ces exploitations et préciser certains de leurs leviers de "réussite". Enquête principalement axée sur des éléments de structure (foncier, main-d'œuvre, moyens de production), de trajectoire de l'exploitation, et sur une approche qualitative de la stratégie "économie" et "travail" et sens du métier des exploitants.

2/ Ce que partagent les exploitations performantes en économie et travail

Parmi les points notables communs à quasiment l'ensemble des 21 exploitations enquêtées :

Des conditions de reprise "dans le cadre familial" et des agrandissements/ajustements progressifs

Sur les 21 exploitations enquêtées, 18 se sont installées dans le cadre d'une reprise de l'exploitation des parents ou des beaux-parents avec, suivant l'ancienneté de l'installation et le système pratiqué, une évolution des dimensions relativement importante mais progressive à chaque étape de la trajectoire. Des modifications dans la combinaison de productions (de la mixité à la spécialisation ovine ou inversement) ont également eu lieu (tableau 2). En zones de cultures ou de cultures-élevage, l'avancée du labour est illustrée, lorsque la SAU augmente de façon significative à main-d'œuvre constante, par le passage d'une dominante ovine à une dominante "cultures de vente".

Un niveau de formation relativement élevé

43% des éleveurs enquêtés ont le niveau BTS ou ingénieur (tableau 3). Pour l'agriculture française dans son ensemble², seulement 17% des chefs d'exploitation ont un niveau d'études supérieures, mais ce pourcentage est de 34 pour l'ensemble des chefs d'exploitations et co-exploitants de moins de 40 ans avec des exploitations de taille moyenne ou grande (toutes orientations de productions confondues).

De plus, la plupart des éleveurs de notre enquête, quelle que soit leur formation initiale, font appel à des moyens d'information/formation multiples et variés.

Un territoire d'exploitation favorable

C'est un autre des points clés qui semble particulièrement explicatif des conditions et du temps de travail, du choix des

pratiques d'élevage et du niveau des performances technico-économiques : pour la grande majorité des exploitations de l'échantillon, la qualité du foncier et de l'organisation du parcellaire est un atout incontestable (tableau 4).

Tableau 2 : Quatre exemples d'évolution d'éléments structurels entre l'installation et 2011. Enquête 2012.

Année d'installation	Surface et cheptel au moment de l'installation	Evolution	Surface et cheptel en 2011	UMO en 2011
1991	60 ha, 300 brebis, 10 vaches laitières Ovins bovins lait	SAU ++ Brebis ++ Vaches --	152 ha, 1 390 brebis, 5 vaches allaitantes Spécialisé ovin	2,6 UMO
1987	58 ha, 300 brebis Dominante ovine	SAU ++ Brebis + puis -	142 ha, 280 brebis Dominante cultures	1 UMO
2001	12 ha, 100 brebis Spécialisé ovin	SAU ++ Brebis ++	54 ha, 345 brebis Spécialisé ovin	1 UMO
1986	Tout en bail oral ou Convention Pluriannuelle de Pâturage (CPP) 650 brebis Spécialisé ovin	SAU + Brebis +	27 ha en propriété + bail oral + CCP, 920 brebis, 50 chèvres du Rove Spécialisé ovin	2 UMO

Tableau 3 : Niveau de formation initiale des 21 éleveurs enquêtés et de l'ensemble des exploitants agricoles. Enquête 2012 et RA 2010.

Niveau de formation	Enquête 2012		France entière
	Nombre d'exploitations	%	%
Sans diplôme	1	5%	18%
Secondaire court (CAPA, BEPA, BPA)	7	33%	44%
Secondaire long (Bac, Bac Pro, BTA)	4	19%	21%
Supérieur (BTS, ingénieur)	9	43%	17%

Tableau 4 : Nombre d'îlots/site par exploitation. Enquête 2012.

	Tout est groupé en un seul site autour du siège de l'exploitation	2 ou 3 sites	4 sites et plus	Parcellaire très morcelé et "à problèmes"
Nombre d'exploitations	6	11	3	1

² Agreste N°281. Février 2012.

Pour un nombre important d'exploitations, le parcellaire est particulièrement propice, entièrement situé autour du siège de l'exploitation et donc des bâtiments d'élevage : *"ici, on a tout autour, pas besoin de courir"*.

Quant aux exploitations qui disposent de 2 ou 3 sites, voire plus, elles restent dans des situations avantageuses de par la rationalisation du mode d'utilisation des différents espaces. En effet et de façon non exclusive :

- certaines exploitations ont sur chaque site le lieu de résidence d'un des membres du collectif de travail, chacun d'eux ayant l'opportunité d'être relativement "autonome chez soi". Ce qui n'exclut pas la possible circulation de lots d'animaux entre sites ni bien évidemment la conduite de chantiers de travail communs,
- d'autres spécialisent les sites entre pâture et surfaces à stocks fourragers/cultures en fonction de leur proximité/éloignement : ainsi les sites autour des bâtiments sont réservés au pâturage des brebis avec agneaux, les plus lointains aux stocks ou aux cultures,
- d'autres encore différencient les espaces à pâturer en fonction des besoins de suivi ou des souhaits de "sécurisation" des espèces ou des lots d'animaux à l'herbe : ovins à proximité du siège, notamment les brebis en production avec leurs agneaux, et par exemple génisses sur le site plus éloigné.

Quelques exploitations ont également bénéficié d'opérations de remembrement, et/ou réalisé des travaux de "remise en état" de leur foncier de façon importante : défrichage, broyage, drainage, aplanissement, ... Autant d'investissements en main-d'œuvre et/ou en finances qui expliquent les résultats d'aujourd'hui, surtout lorsque les fonds engagés sont désormais amortis.

Enfin, dans la plupart des élevages, les conditions d'accessibilité des différentes parcelles et de transfert des lots d'animaux d'un site à l'autre sont, à une exception près, reconnues comme positives.



Des équipements au pâturage majoritairement adaptés et facilitateurs

A de très rares exceptions près qui concernent notamment 2 des 3 exploitations à composante pastorale du sud-est, tous les pâturages sont clôturés.

Une majorité d'exploitations a des moyens d'abreuvement sur chaque pâture ou en des points de pâture ou de passage stratégiques. Les autres disposent d'une tonne à eau qui circule avec plus ou moins de facilité ou abreuvent en rentrant le soir les animaux (*"cela oblige le retour en bergerie des brebis"*).

Globalement ces équipements sont reconnus indispensables à la fois pour le travail (temps et conditions, notamment si les différents parcs communiquent facilement entre eux) et la gestion de la pâture, avec possibilité d'avoir des lots distincts sur des parcs distincts. Certains éleveurs utilisent aussi des clôtures électriques pour refendre et mieux exploiter la ressource herbacée, parfois avec un fil avant et un fil arrière voire avec un "spider pac³", ce qui occasionne alors du travail d'astreinte pour déplacer ces clôtures mobiles.

Le caractère plutôt favorable du parcellaire et l'aménagement des parcs font que 38% des éleveurs enquêtés (contre 30% dans l'échantillon initial des 122 exploitations) produisent une partie au moins de leurs agneaux à l'herbe. L'engraissement des agneaux en bergerie (intégralement ou seulement en finition) reste cependant dominant : les raisons en seraient donc aussi à rechercher du côté de la demande des organisations de producteurs (produits plus homogènes, désaisonnement, ...), du souhait d'un confort de travail plus grand de la part des éleveurs, ou encore de la volonté d'éviter le risque de sécheresse de fin de printemps - été.

A la fois sur le plan de la structure du foncier et de son équipement, de nombreuses exploitations ovines, notamment en zones défavorisées, de montagne ou pastorales, n'ont pas des conditions aussi favorables que celles de l'échantillon enquêté. Reste que ces enquêtes montrent qu'un territoire peut aussi se construire sur la durée, avec une évolution des systèmes techniques en parallèle.

Des bâtiments spécialisés complémentaires, du matériel diversifié

La plupart des éleveurs (2/3 de l'échantillon) dispose de plusieurs bâtiments, le plus souvent construits parallèlement à l'augmentation du troupeau et de natures différentes : bâtiments bois, tunnels, vieilles

³ Système de clôture avec piquets en fibre de verre et fils à haute résistance élastique, muni d'un kit d'installation rapide.

bergeries de taille limitée, nouvelles bergeries fonctionnelles. On observe une grande diversité d'équipement, notamment pour le distribué : du manuel au libre-service ou à la dérouleuse pailleuse pour les fourrages ; du manuel à la distribution automatique pour les concentrés (DAC).

Ces bâtiments, même s'ils ne sont pas très automatisés, sont jugés suffisamment fonctionnels par la plupart des éleveurs. A 4 exceptions près, dont 2 producteurs d'agneaux d'herbe (a contrario, avoir des bâtiments fonctionnels inciterait à garder les agneaux à l'intérieur ?) et un "herbassier" en zone pastorale.

Cette multiplicité des bâtiments permet de les spécialiser (pour les brebis vides, pour les agnelages, pour l'engraissement des agneaux...) notamment lorsqu'ils sont situés sur des sites différents ou qu'ils sont équipés pour des fonctions spécifiques (cases d'agnelage, DAC, etc.).

A noter que le passage au réel de certains éleveurs s'accompagne ou va s'accompagner ("*sur le conseil d'un fiscaliste*") d'un investissement dans une bergerie neuve.

Un peu plus de la moitié des éleveurs dispose d'un parc de contention fixe ou mobile, plus ou moins complet, cité comme un des facteurs favorables aux conditions de travail et à la gestion du troupeau.

Performance technique, travail et commercialisation déterminent la conduite de la reproduction du troupeau

La majorité des éleveurs pratique une organisation de la reproduction "classique" avec des mises bas sur une, deux voire trois périodes, raisonnées à la fois par rapport aux disponibilités en ressources alimentaires (pâturage, stocks, estive...), au calendrier de travail des autres productions (quand il y en a), à la mobilisation possible de la main-d'œuvre (de la cellule de base ou bénévole, voire salariée), et aux demandes de la filière, notamment pour ce qui a trait à la contre-saison.

Cela conduit à des pointes de travail d'astreinte pour les mises bas qui, pour un élevage de 900 brebis par exemple, peuvent atteindre 18 à 25 h par jour sur un mois et demi.

En rupture avec ce modèle, 8 éleveurs, via la synchronisation et les luttes courtes, essaient d'assurer un étalement des agnelages.

C'est en particulier le cas lorsque le cheptel brebis par travailleur est élevé :

- Elevage spécialisé, 650 brebis, 1 UMO : 1 lot mensuel de mises bas sur éponges, de septembre à janvier plus les retours.
- Elevage spécialisé, 1 390 brebis, 2.5 UMO : allotement fin (par lot de 70 brebis), avec mises bas réparties sur onze mois pour optimiser l'utilisation des bâtiments, le travail et la trésorerie.

Ou avec une commercialisation en circuits courts avec vente indirecte (à des bouchers locaux), qui suppose une capacité de livraison d'agneaux étalée sur l'année. La synchronisation des chaleurs est alors un moyen indispensable de maîtrise de la reproduction et de gestion du travail.



Des collectifs de main-d'œuvre souvent nombreux et parfois complexes

Sur les 21 exploitations enquêtées, 7 seulement ont entre une (4 exploitations) et 1.5 UMO, les autres en ayant 2 ou plus.

Dans les situations où il y a un couple d'exploitants, la distribution des rôles est assez classique. Ce qui relève des soins au troupeau, de l'allaitement artificiel des agneaux, des suivis vétérinaires, des actions commerciales de type vente (in)directe, s'il y a lieu, et de l'administratif et de la comptabilité (il fallait s'y attendre), sont du ressort de la conjointe. Le conjoint est lui sur un peu toutes les tâches troupeau (et notamment les agnelages) et sur les tâches motorisées ("*moi c'est le tracteur !*").

Dans les exploitations avec un grand collectif de travail, il y a, suivant les cas, polyvalence ou spécialisation, plus ou moins totales, des tâches.

- Exemple "GAEC spécialisé ovin", 2.8 unités de main-d'œuvre : les 2 frères sont sur toutes les tâches, le père et l'oncle se partagent les activités de surveillance et de soins "troupeau" : suivis en bergerie, garde si nécessaire, biberon pour les agneaux, etc.
- Exemple "Grandes cultures et ovins", 2 unités de main-d'œuvre (chef d'exploitation et salarié) : le chef d'exploitation intervient sur le troupeau pour les agnelages et assure sur les cultures tous les traitements, les entretiens et la moisson. Le salarié s'occupe de l'affouragement quotidien du troupeau, du travail du sol et des semis.

La présence d'un collectif représente certainement un atout important pour être plus efficient et dégager des marges de manœuvre (*"1 200 brebis à deux on fatigue mais 600 brebis seul, on se crève !"*). Même si cela suppose, aux dires de quelques chefs d'exploitation, une capacité (qu'il faut souvent acquérir) à savoir déléguer et *"à accepter que les choses se fassent, mais pas exactement comme on l'aurait fait soi-même"*, ou si cela se traduit par le fait qu'*"on est alors un peu moins libre de son propre emploi du temps"*.

Lorsqu'on les interroge sur les activités qu'ils aiment ou pas, ce qui est mis en avant c'est l'intérêt de la diversité des tâches qu'ils ont à conduire.

Très naturellement les travaux avec le troupeau sont ceux qu'ils préfèrent. Pourtant période de travail important, les mises bas sont "plébiscitées" par quasiment tous les enquêtés comme tâche qu'ils aiment réaliser, de même que les allotements ou le tri des agneaux pour la commercialisation qui constituent l'aboutissement de leurs efforts.

En revanche, parmi les actes considérés comme "peu productifs", pénibles ou peu intéressants sont cités par les uns ou les autres : le parage des onglons, la tonte, la sortie du fumier, "le tracteur" (*"quand je suis dessus, j'ai l'impression de perdre mon temps !"*),... l'administratif et "la paperasse" (pour autant souvent délégués à la conjointe).

Très peu de congés

Autre point commun à l'ensemble des éleveurs RC+ TDC+ enquêtés : le faible nombre de congés (au-delà du simple week-end) pris dans l'année : sur les 21 exploitants, 14 prennent une semaine de vacances par an, les autres se partageant entre ceux qui prennent 10 jours ou 2 semaines (*"une en été, une en hiver, c'est une priorité"*) et ceux qui n'en prennent pas du tout.

Globalement, pour la plupart des enquêtés, une semaine par an est annoncée comme "suffisante". En contrepartie (légère ?), quasiment tous disent pouvoir se libérer sans trop de difficulté quelques jours, par ½ journée ou journée, en fonction de leurs besoins ou de leurs envies.



3/ Deux types de rapport au temps de travail et au "temps libre"

Sur des questions relatives à la façon dont les exploitants souhaitent (ou pas) essayer de respecter des horaires/plages de travail (certes plus ou moins flexibles), ou se dégager des jours de temps libre et au minimum quelques jours de vacances en continu sur l'année, deux types extrêmes se dégagent, avec nombre de situations intermédiaires.

Travail et vie privée mêlés

Les éleveurs de ce type ont du mal à (ou ne désirent pas) dissocier vie privée et travail :

- Ils ne se fixent pas ou ne comptent pas leurs heures et à l'extrême ne voient pas dans les week-ends un moyen de changer le rythme de travail de la semaine. *"Pour moi, le dimanche c'est comme le lundi !".* C'est dans ce groupe que l'on trouve ceux qui, au moment des agnelages, passent une bonne partie de la nuit à surveiller les mises bas. *"Je suis dans la bergerie avec mes agneaux, c'est mon instinct maternel".*
- Ils prennent peu ou pas de congés ; parce qu'ils n'en veulent pas (*"il faut vraiment que ma femme insiste !"*), ne peuvent s'éloigner longtemps de leur élevage (*"dès le 2^{ème} jour, je stresse, le troupeau me manque"*), ou invoquent des questions relatives au travail ou aux possibilités de remplacement (*"pour le troupeau il faut trouver quelqu'un de compétent", "la rentabilité des ovins ne permet pas de se faire remplacer par un temporaire", "savoir déléguer certaines tâches, ça s'apprend"...*).
- Certains déclarent donner la priorité à l'économie devant les conditions de travail.

Dissociation travail et vie privée

Les éleveurs de ce type, à l'opposé, essaient de délimiter leur temps de travail :

- Ils se donnent (avec une certaine souplesse) des horaires de début et de fin de travail sur la journée (*"il faut se dégager du temps pour la famille", "si on n'est pas organisé on se fait 'bouffer'", "je ne suis pas esclave de mon travail",*

"ce n'est pas gagner du temps que de ne pas le compter"...). Au moment des mises bas, les éleveurs concernés ne se lèvent pas systématiquement la nuit. Et les week-ends, ou au moins le dimanche, le travail d'astreinte est réduit au minimum (*"un tour en bergerie, et c'est tout", "on essaie plus ou moins de débiter le week-end dès le vendredi soir !"*).

- Ils programment une semaine de congés et parfois même une deuxième (*"avoir du temps libre, ce n'est pas plus mal", "avant on nous aurait traités de fainéants", "je ne crains pas les périodes de pointe parce que j'ai des périodes de temps calme"...*).

Selon la disponibilité en main-d'œuvre et la situation familiale

Les exploitations les moins pourvues en force de travail (de 1 à 1.5 UMO) sont en majorité (5 sur 7) celles où le chef d'exploitation dit se fixer des heures de début et de fin de travail, alléger le travail des week-ends et se ménager des plages de congés, et ce notamment dans les cas où l'épouse travaille, à temps complet ou partiel, à l'extérieur : hypothèse qu'il y aurait là pour le chef d'exploitation, obligation ou souhait d'essayer de se conformer au rythme de la famille ? C'est cette capacité à limiter au maximum le temps de travail "inutile" qui peut expliquer ici le niveau élevé de temps disponible calculé (TDC) de la cellule de base. A noter, ce qui irait dans le sens de l'hypothèse précédente, que les 2 exploitants avec une seule UMO dans l'exploitation et classés dans le groupe "sans horaires" n'ont pas de conjointe.

Les 14 exploitations ayant plus d'1.5 UMO se partagent à égalité entre les "avec" et les "sans horaires". Pour ces dernières, tous les membres du collectif (surtout si la conjointe est impliquée) n'ont probablement pas, par rapport au temps à consacrer au travail sur l'exploitation, le même comportement que le chef d'exploitation enquêté. Cela expliquerait alors le bon niveau moyen du TDC à l'échelle de l'ensemble de la cellule de base.

Il n'y a pas de relation évidente entre le comportement au travail, notamment sur le troupeau, et le taux de productivité numérique du cheptel : on enregistre la même variabilité dans les 2 groupes.



4/ Des équilibres différents entre travail et économie, en lien avec la conception du métier : quatre profils d'éleveurs

A partir des équilibres entre travail et économie exprimés par les exploitants enquêtés et des éléments sur leur conception du métier, 4 profils synthétiques ont été établis⁴ (tableau 5).

Autonomie et qualité de vie

Les exploitations de ce profil sont spécialisées ou mixtes avec bovins viande, de dimension modeste (1 à 1,5 UMO et moins de 100 000 € de Produit Brut par Unité de Main-d'œuvre totale (PB/UMO), relativement économes et autonomes sur le plan des investissements et de la conduite du troupeau : bâtiments anciens ou tunnels faiblement mécanisés mais fonctionnels, appels fréquents à l'entreprise ou à la Cuma, priorité à la pâture et à la gestion de l'herbe, du moins pour les brebis (les agneaux sont élevés à l'herbe ou en bergerie ou selon les deux modalités) et les bovins. Le taux de productivité numérique du troupeau ovin se situe entre 115 et 125%, niveau certes inférieur à celui des trois autres groupes mais dans la "bonne" moyenne des exploitations des Réseaux d'élevage.

Au dire des éleveurs, est privilégié l'équilibre entre résultats économiques et temps de travail. Tous les éleveurs de ce profil dissocient travail et vie privée : "on se fixe des horaires". Le TDC par personne de la CB de 1 350 h traduit que la recherche de ce niveau de temps disponible fait partie des priorités, et on évoque des choix de qualité de vie et même "d'art de vivre" (liberté de s'organiser, souhait de se dégager des plages de temps libre...) tout autant que des choix de revenu. Cela conduit certains à jongler avec le seuil du "forfait".

Compte tenu du faible niveau des amortissements et frais financiers, on peut cependant supposer qu'une partie

Tableau 5 : Résultats technico-économiques des 4 profils d'exploitations. Enquête 2012 et Réseaux d'Élevage.

Profils	Autonomie et qualité de vie (4 exploitations)	Entreprise rurale et passion du métier (4 exploitations)	D'abord éleveurs (4 exploitations)	Chefs d'entreprise et entrepreneurs (4 exploitations)
UMO	1 à 2	1,6 à 3	1 à 4	2,2 à 3
EBE/UMOF	33 400 €	41 400 €	39 100 €	> 80 000 € pour 3 exploitations
RC/UMOF	25 800 €	31 900 €	20 100 €	49 000 €
TDC/pCB	1 350 h	1 210 h	1 170 h	980 h
Taux de PN	120 %	151 %	160 %	147 %

du TDC est destinée à des tâches d'aménagement ou d'entretien des bâtiments, du foncier, des équipements.

S'ils se voient comme des éleveurs, les exploitants concernés se conçoivent aussi comme des acteurs du territoire, des "paysans engagés dans la société".

Le jugement par rapport à l'avenir ovin est plutôt positif et on vise plus à adapter/optimiser le système qu'à le faire fortement évoluer.



⁴ Ont été retenues les exploitations les plus "typées". 5 exploitations "naviguent" entre 2 ou même 3 profils.

L'entreprise rurale et la passion du métier

Ces exploitations sont plutôt spécialisées mais souvent avec diversification : vente directe, ferme auberge, bois. L'atelier ovin viande a été créé au moment de l'installation et s'est progressivement développé.

Des investissements en bâtiment pour faciliter les conditions de travail ont été réalisés de façon mesurée.

Le collectif de travail familial peut être important (1,8 à 3 UMO), parfois avec un profil "clanique" (Rault 2005).

Malgré un PB/UMO totale de seulement 82 000 € en moyenne et grâce notamment aux performances de l'atelier ovin (taux de productivité



numérique moyen de 151% et conduite alimentaire économe !) et à des investissements calibrés au plus juste, EBE et RC par UMOF s'établissent en moyenne à 41 400 € et 31 900 €.

La plupart des exploitants se fixe des horaires, affirme aimer toutes les tâches et ne pas rechercher plus de congés. Ils disposent de marges de manœuvre qu'ils utilisent localement (plutôt des jours ou des demi-journées à leur convenance) : *"on est passionné par ce qu'on fait et on est bien ici"*. D'autant que la multiplicité de leurs activités et de leurs projets (autour ou en complément de l'ovin) leur permet de s'impliquer dans leur territoire.

D'abord l'élevage, l'investissement et l'économie

Spécialisées ou mixtes (cultures ou bovins viande), avec des collectifs de travail très variés, ces exploitations sont également de dimension modeste si l'on rapporte leurs structures aux unités de main-d'œuvre. Avec un EBE par UMO familiale proche du groupe précédent (39 100 €), le RC/UMO familiale s'établit seulement à 20 100 € compte tenu des investissements réalisés (*"quand j'en ai besoin, j'y vais !"*) et de la priorité donnée à l'économie qui, pour eux, suppose d'investir (*"d'abord les marges, on pensera au travail après"*).

La productivité numérique du troupeau est importante ici aussi (taux de 160%, mis à part l'élevage pastoral) et les agneaux vendus répondent aux demandes des groupements (périodes, labels...).

La passion pour l'élevage est affirmée. On a du mal à dissocier vie privée et travail, les week-ends sont rares (*"dès que je m'absente, c'est le stress"*, *"le dimanche c'est comme le lundi, je n'ai pas besoin de week-end"*), et les semaines de congés aussi, mais ce n'est pas vécu comme un manque (*"la semaine de vacances, c'est d'abord pour amener les enfants, parce qu'autrement..."*). S'ils se voient d'abord comme éleveurs, ils n'hésitent pas à tenter de nouvelles choses et à éviter la routine, dans leurs projets sur le troupeau ou au profit de l'élevage ovin en général : troupeau en sélection, parrainage d'un candidat à l'installation, etc.

Chefs d'entreprise avant tout

C'est le groupe de plus grandes dimensions, avec des formes sociétaires et des collectifs de travail supérieurs à 2 UMO, deux exploitations ayant un salarié à plein temps, une autre envisageant un salarié à temps partiel dans le cadre d'un groupement d'employeurs. Ce sont des exploitations spécialisées ou à dominante ovine avec de grands troupeaux (Ex. 1070 brebis ou 880 brebis + 45 vêlages) ou des associations cultures/ovins.

PB/UMO totale (supérieur à 150 000 € pour 3 exploitations sur 4) et EBE et RC par UMO familiale sont de loin les plus élevés de l'échantillon. Bien équipés (parcs de contention, matériel de distribution,...), les exploitants ont des pratiques d'élevage relativement fines, à la recherche d'innovations, et obtiennent un taux de productivité numérique moyen proche des 2 groupes précédents.

En revanche c'est le groupe le plus "serré" (surtout pour des exploitations de plus d'un travailleur permanent) sur le plan du TDC moyen/pCB : 980 h. Pour les exploitations avec cultures, les chefs d'exploitation font alors état de la "moindre rentabilité économique" des ovins rapportée à l'heure de travail, comparativement aux autres productions.

En conclusion : des points clés de la performance

Il est très habituel de mettre l'accent sur l'hétérogénéité des conditions de production et des performances technico-économiques des exploitations ovine viande. Les traitements des bases de données régionales et de la Base nationale des appuis techniques comme l'analyse des données issues des Réseaux d'élevage en font souvent état. Cette hétérogénéité se retrouve également sur les aspects travail [travail d'astreinte, de saison ou, de façon plus synthétique, sur le temps disponible calculé par personne de la cellule de base (TDC/pCB)]. Cela illustre l'importance des marges de manœuvre sur de nombreux plans, mais aussi la situation délicate voire très difficile dans laquelle se trouve une partie des exploitations des Réseaux (les RC-TDC-surtout).

L'examen des trajectoires du groupe des exploitations qui se sont révélées performantes sur les domaines économie et travail confirme la variété des stratégies pour y parvenir, mais plusieurs points clés doivent être soulignés :

Les conditions d'installation facilitées : la plupart des exploitants s'est appuyée sur des reprises, ou du moins, sur des bases relativement stables au départ et leur niveau de formation est élevé. Ce qui les distingue des installations très "limites" souvent rencontrées en production ovine viande, (qui reste relativement moins gourmande en capital que d'autres productions). La technicité est d'autant plus indispensable que l'on veut mettre en place un système économe.

Des exploitations structurées : en partie en lien avec le point précédent, disposer d'un territoire favorable "d'emblée" ou organiser son utilisation de façon à le rendre opérationnel (parcellaire, morcellement, accessibilité, statut, possibilité d'aménagement...), sont des atouts majeurs. A la fois sur le plan du travail (temps et conditions de travail) et de la gestion du troupeau (alloter, privilégier la pâture) et donc des



résultats technico-économiques. Ceci est d'autant plus important que des installations ovines, notamment hors cadre familial, ont parfois pour base des structures foncières difficiles, voire délaissées par d'autres spéculations. La levée des blocages passe alors, quand c'est possible, soit par des efforts individuels importants, et à moyen terme, d'amélioration du territoire, soit par des moyens plus collectifs et "politiques" (remembrement, mode de priorisation des surfaces libérées par des cessations d'activité, etc.).

Le collectif de travail important : s'il génère de la complexité aussi bien entre associés qu'entre employeur et salarié (dans l'organisation, la délégation des tâches, la gestion des relations humaines et ses conséquences sur l'autonomie individuelle...), la présence d'un collectif de travail important fait également partie des atouts avérés.

La progressivité des investissements et de l'agrandissement : il y a rarement des investissements très importants réalisés dès la reprise, mais au contraire une montée en puissance, au fur et à mesure de l'augmentation des surfaces et du cheptel. D'où, par exemple, la présence de plusieurs bergeries, d'âges, de types et d'équipements différents, et donc des charges de structure "bâtiment" souvent limitées. Cela induit des temps d'astreinte supérieurs à ceux que permettrait un seul grand bâtiment aménagé mais la plupart des éleveurs font de cette situation (multiplicité de lieux) un atout, en spécialisant plus ou moins chaque bergerie en fonction de sa proximité, de sa taille, de sa praticabilité, etc.

Une passion réfléchie : la grande majorité des éleveurs enquêtés a évoqué la passion pour la production ovine, au point que ce serait elle qui expliquerait le maintien de la troupe dans certaines exploitations mixtes avec cultures. Plus globalement, est aussi mis en avant le fait qu'il s'agit d'un métier adopté pour des raisons de désir de liberté et de choix de vie autant qu'économiques. Et les propos sur la seule semaine de vacances annuelle (pour beaucoup, "c'est suffisant") éclairent bien cela. L'identité professionnelle des éleveurs se définit pour elle-même et non en référence à un modèle salarié (Dufour et Dedieu. 2011).

L'économie et la professionnalisation sont bien présentes dans les exploitations enquêtées, par la politique d'investissement, la volonté affirmée pour certains de se fixer des horaires (au moins de ne pas se laisser déborder par le travail, de ne pas tout y consacrer). Avec souvent des ajustements/adaptations/évolutions dans les systèmes (avec la recherche d'innovations) et le souhait d'être aussi, sous diverses formes, un acteur dans son territoire.

Les résultats de l'atelier ovin : constat fréquemment fait et qui peut être répété ici, la productivité numérique de la troupe ovine dans les exploitations RC+TDC+ est un des principaux facteurs explicatifs de leurs résultats économiques.

Ces points clés n'ont bien sûr pas à être respectés en totalité pour "réussir", mais le nombre de points faibles doit être limité au minimum, et, si tout n'est pas donné à l'installation, il est nécessaire de construire progressivement ses atouts, en cohérence.

Reste que les éleveurs enquêtés ont une conception de leur métier et des projets assez différents, souvent en lien même avec les objectifs qu'ils s'étaient fixés au moment de leur installation. La question de la prise en compte, même a minima, de ces profils dans les opérations d'appui et de conseil est posée.



Bibliographie

- Dedieu B., Chauvat S., Servièrre G., Tchakérian E. 2000. Bilan travail pour l'étude du fonctionnement des exploitations d'élevage. Méthode d'analyse. Collection Institut de l'Elevage. 28p.
- Chauvat S. 2010. Référentiel travail en élevages ovins viande. RMT Travail. Décembre 2010. 28 p.
- Rault G. 2005. Approche sociologique du travail en élevage et questions sur le conseil agricole. Actes du Séminaire AFPP. Octobre 2005.
- Dufour A., Dedieu B. 2011. Le travail comme rapport social et comme activité de travail. In "le travail en agriculture : son organisation et ses valeurs face à l'innovation". L'Harmattan.
- Couzy C. Dockes A.C. 2006. Multiplicité des métiers, diversité des modèles de référence: un éclairage sur les transformations de métiers des agriculteurs. 13ème Rencontres Recherches Ruminants. INRA Institut de l'Elevage. P51-54.

Remerciements

Nos remerciements aux techniciens en charge des suivis des réseaux d'élevage qui ont fourni les résultats technico-économiques et réalisé les 122 enquêtes Bilan Travail :

Yoan AGUER (CRA Franche-Comté), Philippe ALLAIX (CA 42), Nathalie AUGAS (CA 16), Guillaume BAHIER (CA 86), Jean BAUDOUX (CA 61), Jacques BENOIT (CA 26), Sandrine BOUSQUET (COPO), Dominique CANDAU (CA 88), Pascal CARILLET (CA 55), Alain CAVALIE (CA 47), Emilie CASENAVE (CA 08), Gilles CLENET (CA 44), Marion COUEDOU (CA 87), Amélie DALLEMAGNE (CA 52), Marie-Hélène DE France (CA 46), Sylvie DEGUINES (CA 76), Dominique DELMAS (CA 12), Catherine DELVALLE (CA 02), Sylvie DENIS (CA 19), Camille DUCOURTIEUX (CA 24), Jean-Pierre DUGAT (CA 33), Gregory DUSSENNE (CA 59-62), Catherine FALCOZ (CA 57), Laurent FICHET (CA 49), Régis GALFARD (CA 04), Daniel GONTIER (CA 84), Alain GOUEDARD (CRA Bretagne), Arnaud

GRENARD (CA 60), Vincent JOLIET (CA 47), Laurent KELLER (CA 54), Elodie LAGIER (CA 05), Philippe LANNE (CA 65), Yves LE BOULBIN (CA 89), Loïc MALLET (CA 19), Gérald MARTY (CA 30), Jean-Pierre MARY (CA 04), Anne-Julie METIVIER (EDE 81), Stéphane MIGNE (CA 85), Jean-Marie MOUCHARD (EDE 63), Jean-Michel MOURET (EDE 32), Olivier PAGNOT (CA 86), Philippe POUCHERET (CA 11), Christophe RAINON (CA 58), Anne REEB (CA 38), Fanny SAUGUET (CA 13), Jean-Pierre SAULET-MOES (CA 67), Danielle SENNEPIN (CA 23), Emmanuelle SIRBEN (CA 79), Karelle TOURET (CA 03), Emmanuel TROCME (CA 09), Philippe TYSSANDIER (CA 46), Emilie VALLET (CA 27), Fabrice VASSORT (CA 43), Bernadette VIGNAUD (CA 03).

Et, bien sûr, à l'ensemble des éleveurs qui participent à ces suivis et enquêtes.

Carnet d'adresses

> Animateurs régionaux des réseaux d'élevage ovins viande

Catherine Delvalle
(Nord-Pas de Calais, Picardie, Haute-Normandie, Basse-Normandie)
Chambre d'Agriculture de l'Aisne
48, place de la demi lune
02 260 La Capelle
Tel : 03 23 97 54 14
catherine.delvalle@ma02.org

Vincent Bellet
(Poitou-Charentes, Bretagne, Pays de la Loire)
Institut de l'Elevage - Chambre Régionale d'Agriculture
BP 50002 - 86550 Mignaloux-Beauvoir
Tel : 05 49 44 74 94
vincent.bellet@idele.fr

Gilles Saget
(Alsace, Lorraine, Champagne-Ardenne, Ile de France, Franche Comté)
Institut de l'Elevage- 9, rue de la Vologne
BP 1047 - 54520 Laxou
Tel : 03 83 93 39 17
gilles.saget@idele.fr

Carole Jousseins
(Midi-Pyrénées, Aquitaine)
Institut de l'Elevage
BP 42118 - 31321 Castanet-Tolosan Cedex
Tel : 05 61 75 44 41
carole.jousseins@idele.fr

Gérard Servièrre
(Auvergne, Bourgogne, Loire, Rhône)
Institut de l'Elevage - 9, allée Pierre de Fermat
63170 Aubière
Tel : 04 73 28 52 23
gerard.serviere@idele.fr

Jean-François Bataille
(Provence-Alpes-Côte d'Azur, Languedoc-Roussillon, Sud Rhône Alpes)
Institut de l'Elevage. MRE - route de la Durance
04100 Manosque
Tel : 04 92 72 32 07
jean-françois.bataille@idele.fr

Louis-Marie Cailleau
(Limousin, Centre)
Chambre Régionale d'Agriculture
Boulevard des Arcades - 87060 Limoges Cedex 2
Tel : 05 55 10 37 90
louis-marie.cailleau@idele.fr

> Coordination nationale

Edmond Tchakérian
[animation]
Institut de l'Elevage, Sup Agro
2 place Viala. 34060 Montpellier Cedex 1
Tel : 04 99 61 21 92
edmond.tchakerian@idele.fr

Didier Rivot
[secrétariat technique]
Institut de l'Elevage - 149 rue de Bercy
75595 Paris Cedex 12
Tel : 01 40 04 52 21
didier.rivot@idele.fr

Anne-Charlotte Dockès
[Chef du Département Métier de l'éleveur et Société]
Institut de l'Elevage - 149 rue de Bercy
75595 Paris Cedex 12
Tel : 01 40 04 52 39
anne-charlotte.dockes@idele.fr

Thierry Charroin
[Outils et méthodes]
Institut de l'Elevage BP 50
42272 Saint-Priest en Jarez Cedex
Tel : 04 77 92 12 31
thierry.charroin@idele.fr

DES ÉLEVAGES OVIN VIANDE PERFORMANTS SUR ÉCONOMIE ET TRAVAIL

POINTS CLÉS ET CONCEPTION DU MÉTIER

Dans des exploitations des Réseaux d'élevage ovin viande, 122 Bilans Travail, complétés par une vingtaine d'entretiens conduits auprès d'éleveurs repérés comme performants à la fois sur le champ de l'économie et sur celui du travail, mettent en évidence :

- des points clés communs à la plupart de ces derniers : conditions d'installation facilitées, exploitations structurées, progressivité des investissements et de l'agrandissement, collectif de travail important, résultats de l'atelier ovin supérieurs à la moyenne,
- mais également une diversité dans les rapports au travail et dans la conception du métier, qui s'accorde à celle des stratégies de production et des projets. Quatre profils d'éleveurs ont ainsi pu être dégagés : ceux qui privilégient la qualité de vie, ceux qui mettent en avant leur ancrage rural, ceux qui investissent en temps et en argent pour développer leur outil, ceux déjà à la tête d'une entreprise importante et qui se considèrent d'abord comme entrepreneurs.

LES PARTENAIRES FINANCIERS

L'Office de l'Élevage

Le Ministère de l'agriculture (CASDAR)

Le suivi et la valorisation annuelle des données de l'échantillon national des exploitations suivies dans le cadre du dispositif RECP (Socle national) sont cofinancés au plan national par FranceAgriMer (dans le cadre du soutien aux filières pour l'amélioration des conditions de production) et par le Ministère de l'Agriculture (CASDAR) dans le cadre du PNDAR 2009-2013. L'acquisition de données issues d'exploitations complémentaires au Socle national ainsi que la réalisation d'études ou de valorisations thématiques du dispositif relèvent d'autres sources de financement.



LES RÉSEAUX D'ÉLEVAGE POUR LE CONSEIL ET LA PROSPECTIVE (RECP)

Issu d'un partenariat associant l'Institut de l'Élevage, les Chambres d'agriculture et des éleveurs volontaires, le dispositif des RECP repose sur le suivi d'un échantillon d'environ 2000 exploitations qui couvrent la diversité des systèmes de production d'élevage bovin, ovin et caprin français. Il constitue un observatoire de la durabilité et de l'évolution des exploitations d'élevages. Ce dispositif permet également de simuler les conséquences de divers changements (contexte économique, réglementations, modes de conduite) sur l'équilibre des exploitations. Ses nombreuses productions sous formes de références ou d'outils de diagnostic alimentent des actions de conseil et de transfert vers les éleveurs et leurs conseillers.



Chauvat S., Tchakérian E., Servièrre G., Cournut S. 2013. Des élevages ovin viande performants sur économie et travail : points clés et conceptions du métier. Institut de l'Élevage et Réseaux d'élevage. Collection Théma. 24p.

Février 2013

Document édité par l'Institut de l'Élevage

149 rue de Bercy, 75595 Paris cedex 12 - www.idele.fr - PUB IE : 00 13 50 004 - ISBN : 978-2-36343-380-0