

Journée annuelle UMT Pasto, 30 janvier 2020

Synthèse de l'atelier "Le travail en élevage pastoral"

L'atelier a été animé par Claire Aubron (Montpellier SupAgro) et Sophie Chauvat (Institut de l'Élevage) avec l'appui de Didier Gomès (Civam Empreinte), également auteurs de cette synthèse. Nous remercions les participants pour les riches échanges de cet atelier.

Introduction

Une des spécificités du travail en élevage pastoral réside dans la **mobilisation par les éleveurs de grands espaces** pas toujours maîtrisés (pas de baux écrits permettant d'aménager l'espace, partage avec d'autres usagers, pas de clôtures possibles, etc.), qui peuvent contraindre l'accès à la ressource et imposer le **gardienage**. Selon les systèmes, ce dernier peut représenter de 15 à 65% du travail des éleveurs sur le troupeau.

Certains éleveurs introduisent des ateliers de transformation et vente directe et un grand nombre est soumis aux contraintes de la prédation engendrant des adaptations de pratiques voire nécessitant la modification des stratégies de conduite du troupeau.

Les groupements pastoraux sont un exemple emblématique du "faire ensemble" et du "faire faire" lorsque les troupeaux transhumants sont confiés à un berger, basés sur le salariat alors que les organisations territoriales comme les Cuma, l'entraide ou les organisations de producteurs ont des difficultés à se développer compte tenu de la faible densité des élevages. Entre tradition et modernité, les éleveurs pastoraux sont également soumis au diktat d'un travail toujours plus administratif "*Maintenant quand tu gardes, il te faut calculer qu'il faut aller labourer, les papiers qu'il y a à faire et tout le bazar.*" Mais qui peut demeurer pénible "*Ici on fait quoi ? 3 000 ou 4 000 petites bottes ? On s'y crève quoi.*"

La passion du métier, l'amour des animaux et l'attachement au terroir donnent un sens au métier d'éleveur pastoral, aux savoir-faire engagés et au déploiement de pratiques qui questionnent le rapport à la nature.

Le travail et sa productivité comme clé de lecture des transformations des systèmes agro-pastoraux – présentation de Claire Aubron (voir diaporama)

Approche technico-économique du travail dans l'étude des transformations de l'élevage

Les régions agro-pastorales n'ont pas échappé, même s'il a pris des formes particulières, au mouvement global observé ailleurs en France d'**accroissement de la productivité physique du travail** (augmentation des volumes produits par actif ou par jour de travail). Ce mouvement est indissociable du développement à partir des années 50-60 de la moto-mécanisation et de la spécialisation des exploitations. La croissance de la productivité physique du travail constitue par ailleurs un moyen de (i) rentabiliser les équipements ; (ii) faire face à l'évolution des conditions de prix (produire plus pour compenser la dégradation des prix réels des produits ou l'accroissement de ceux des intrants) ; (iii) profiter des subventions, qui ont été par le passé et sont toujours pour certaines, attribuées par tête.

L'élevage ovin laitier sur les Causses (nombre de litres de lait produit par actif et par an multiplié par 20 depuis 1950) et l'élevage ovin allaitant dans les vallées cévenoles et les Préalpes (nombre d'unités

fourragères produites par heure de travail multiplié par 2 à 3 entre 1970 et 2013) illustrent ce mouvement dans deux régions agro-pastorales.

Trois voies d'accroissement de la productivité physique du travail sont observées : (i) la **production moto-mécanisée** de fourrages (et concentrés) avec des équipements de plus en plus performants, qui suppose de disposer de prairies se prêtant à cette moto-mécanisation et des moyens pour investir dans les équipements ; (ii) **l'achat de fourrages et de concentrés**, qui est coûteux et est donc mis en place lorsque le prix élevé de vente des produits l'autorise (ex caprin ou ovin laitier avec transformation) ou en combinaison avec d'autres ressources alimentaires moins coûteuses (exemple : pâturage dans les élevages ovin allaitant Sud Cévennes) ; (iii) la **conduite de grands troupeaux au pâturage** sur les parcours qui permet dans l'étude conduite en élevage ovin allaitant de maximiser la productivité physique du travail (troupeaux préalpins de 2 000 brebis double transhumant), mais qui suppose d'avoir accès à de grands espaces de parcours peu escarpés, d'un seul tenant et à la végétation relativement ouverte.

Les travaux convergent sur le fait que ce mode de développement via l'accroissement de la productivité physique du travail a des effets négatifs sur l'emploi et la création de richesse, mais le point développé ici porte sur le recul du pastoralisme auquel il est associé : en dehors de conditions spécifiques (espaces de parcours accessibles pour troupeaux de grande taille), l'accroissement de la productivité physique du travail s'accompagne d'une **diminution de la contribution du pâturage à la ration** (en particulier des parcours), au bénéfice des fourrages et concentrés distribués, dont la production (et a fortiori l'achat) est moins exigeante en travail que le pâturage dès lors que la taille du troupeau conduit par un actif augmente.

Pour finir, la réflexion a porté sur les possibilités d'**accroissement de la productivité économique du travail** (valeur ajoutée ramenée à la quantité de travail fournie) via (i) les AOP/IGP/élevage biologique, (ii) la transformation fermière et vente en circuits courts et (iii) un recours accru au pâturage pour économiser intrants et équipements. Des questions restent à creuser sur la compatibilité des deux premières voies avec un renforcement du pâturage des parcours et sur le travail qu'impliquent ces différentes stratégies (nature des tâches, charge, organisation dans le temps et dans l'espace, etc.).

Discussion des participants

La transformation comme le recours à davantage de pâturage génèrent un surcroît de travail. Ces voies d'amélioration de la productivité économique du travail ne sont-elles pas contradictoires avec les souhaits d'améliorer le temps et les conditions de travail ?

Certaines exploitations cumulent ces deux leviers, notamment dans le Civam Empreinte, il faudrait donc poursuivre l'étude des modes d'organisation de ces élevages qui réussissent à combiner circuits courts et diminution des intrants via le pâturage pour proposer des exemples socialement durables, insérés dans le territoire et qui misent sur des tailles d'exploitation adaptées aux travailleurs qui les conduisent.

La diversité des tâches est un atout, les troupeaux sont plus petits et peuvent être gérés par des collectifs

Il existe des élevages fromagers fermiers très pastoraux. Dans ces systèmes, le collectif est important pour assurer le travail des différents ateliers.

Dans d'autres contextes en Paca, il semble que plus les troupeaux sont grands, plus ils sont "pastoraux" car ils permettent de faire appel à de la main-d'œuvre salariée pour garder le troupeau... à condition d'avoir accès à de très grands espaces, alors que la base fourragère cultivée n'est pas en augmentation (même si elle est exploitée avec des équipements de plus en plus puissants).

Placer le travail au sein de la réflexion pour penser ou repenser son système de production – présentation de Didier Gomès (voir diaporama)

L'accompagnement du travail dans les exploitations du Civam Empreinte

Transaé est un projet porté par les Civam de l'Ouest sur les transformations du travail dans les élevages en transition agro-écologique. Le Civam Empreinte s'est saisi de ce projet afin de transmettre aux porteurs de projets ce que c'est que le travail alors qu'il n'est pas toujours simple d'en parler et de bâtir un argumentaire socio-technique sur le travail des éleveurs du Civam : *"Je bosse mais aussi je gagne ma vie"*.

Des enquêtes pour aborder comment le travail se fait et comment il est vécu par celui ou celle qui le fait, ont été réalisées auprès d'éleveurs d'herbivores. Chacun a mis en avant ce qui faisait sens dans son métier.

La façon dont les éleveurs voient leur travail engendre des choix techniques différents.

Exemples :

- La relation à l'animal centrée sur la qualité du lien entre l'homme et l'animal. *"Moi, le bon nombre de vaches, c'est 15, en dessous ça ne va pas, au-dessus ça ne va pas. Moi je suis à l'aise avec ça."*
- Laisser le moins d'empreinte possible dans l'environnement. *"Clôturer 250 ha, ce n'est pas ma tasse de thé. La débroussailleuse, ce n'est pas mon truc."*
- La forte proximité entre les pratiques pastorales et le mode de vie. *"C'est un mode de vie avant toute chose et même avant le revenu."*

Le milieu extérieur peut créer des tensions lorsque le travail de l'éleveur n'est pas reconnu voire remis en cause. *"Toi tu fais 1 (de productivité numérique), l'autre il fait 1.8. Toi, tu n'es pas un vrai éleveur"*.

La vision des éleveurs de leur travail n'est pas toujours compatible avec celles des autres acteurs du territoire. Par exemple, le propriétaire terrien souhaite éradiquer complètement la broussaille alors que l'éleveur préfère en garder suffisamment pour conserver de la ressource pour le pâturage estival.

L'entretien de bonnes relations avec son entourage est un aspect essentiel du travail.

Le travail ce sont aussi les effets sur celui ou celle qui fait. Par exemple, ne pas voir ses animaux tous les jours car ils pâturent de vastes surfaces clôturées affecte l'éleveur ou l'éleveuse pour qui la relation homme-animal est importante. D'autres ne supportent pas de voir maigrir leurs animaux et mettent en place une conduite pour les maintenir toujours en état, parfois en contradiction avec des choix techniques initiaux.

Le lâcher prise réinterroge le travail. *"J'accepte de ne pas les (les animaux) surveiller autant que je le souhaiterais mais je vais travailler sur la sélection pour que les mises bas se passent le mieux possible."* Travailler sur des façons de surveiller le troupeau à distance est une voie d'apprentissage pour accepter le lâcher prise. **Les échanges entre éleveurs sont des processus d'apprentissage qui participent à la réassurance de chacun sur ses pratiques** ou quand on change de système. Faire avec l'incertitude et anticiper sont des moyens de s'adapter.

Etre en accord avec ses valeurs fait que les hommes et les femmes durent dans le métier quelles que soient ses vicissitudes.

La méthode des 5 carrés permet de caractériser les différentes composantes du travail avec les activités, les effets sur l'entreprise et ceux sur la personne, leurs interrelations et de faire émerger les tensions. Les déterminants externes comme la PAC par exemple, peuvent influencer les choix. Le schéma des cinq carrés peut être mobilisé en entretien individuel ou collectif. En échangeant avec d'autres, on arrive à reformuler les questions et à les enrichir. Dans certains cas, les questions sont ensuite traitées une par une dans d'autres réunions participatives. D'autres entament des cheminements plus individuels.

Discussion des participants

Le plus compliqué dans ce genre d'approche, c'est de parvenir à se détacher de ses propres représentations du travail. Les outils aident pour cela. Le plus difficile est d'instaurer cet état d'esprit dans les groupes. Il faut accepter de ne pas juger l'autre et, de temps en temps, que l'autre dise un mot de travers.

Les objectifs en termes de travail, de rythme, sont très dépendants des personnes : en tant que conseiller, ce n'est pas évident. Ce qui va paraître comme aberrant pour certains ne l'est pas pour d'autres. Il s'agit de ne pas rentrer par les objectifs car leur expression est souvent très normée. On cherche où se construit le sens et les négociations que les personnes sont capables de faire.

Dans le cadre du projet Transaé, les différents animateurs débriéfaient avec leurs pairs des problèmes rencontrés dans l'accompagnement travail de leur groupe d'élèves. Des solutions ont été ainsi construites dans la plupart des cas.

Les enquêtes ont-elles été réalisées dans des exploitations individuelles ? Elles l'ont été en face à face entre l'animateur et l'élève d'autres dans des groupes d'agriculteurs. Les exploitations pouvaient être indifféremment sous statut associatif ou individuel, les élèves jeunes installés ou confirmés ; le dispositif a été testé dans deux lycées agricoles mais a dû être interrompu. Les élèves n'ont pas d'autre expérience que le travail de leurs parents (quand ils sont issus du milieu agricole).

Dans quelques cas, l'accompagnement s'est centré sur l'amélioration des relations interpersonnelles au sein des collectifs avec des discussions compliquées autour de la rémunération.

Y a-t-il eu des enquêtes conduites des situations très compliquées, qui ne marchent pas, dans lesquels les enfants portent un regard critique sur leurs parents qui travaillent trop ? Oui pour une élèveuse. Au départ, l'équipe du projet pensait qu'elle serait confrontée à des gens volontaires, c'est-à-dire des gens qui aient eu le temps de réfléchir au travail, mais en fait non. Le travail n'était pas pensé en tant que tel par les élèves. Il ne faut pas s'arrêter à la productivité mais parler de ce qui va, de ce qui ne va pas. Et c'est du travail que de s'interroger sur le travail.

Discussions élargies

Comment faire passer ces messages auprès de jeunes en formation agricole ? Ce n'est pas évident. Les compétences techniques peuvent être acquises en formation mais il est difficile "d'apprendre à travailler" autrement qu'en milieu professionnel.

Le travail salarié

Peu de choses ont été évoquées dans l'atelier sur le travail salarié alors que dans les groupements pastoraux c'est une vraie question ; il est étonnant qu'il y ait peu d'embauche en situation de surcharge de travail.

La relation à l'animal est très importante dans les métiers de l'élevage, déléguer est alors difficile. C'est plus facile dans un élevage conventionnel à forte proportion d'intrant.

Les tâches qu'un élèveur peut confier à des salariés (gardiennage, agnelage...) sont variables suivant les régions, les compétences existant localement, l'ampleur des besoins, etc.

Devenir employeur nécessite de développer de nouvelles compétences. Comment vit-on le fait d'être employeur ? Comment donne-t-on des ordres ? Quelle autonomie laisse-t-on au salarié ? Quelles tâches lui confie-t-on ?

Mais aussi : Quels travaux sont prêts à faire les salariés ? Pas forcément poser les clôtures, ramasser le migou ou laver la vaisselle de la fromagerie !

Il y a beaucoup de problèmes entre employeurs et salariés et bon nombre d'entre eux pourraient être évités s'il y avait discussion en amont ; aborder les relations employeurs / bergers en tant que telles, pas seulement en prenant le point de vue des employeurs d'un côté et des salariés de l'autre.

Dans les groupements pastoraux, le berger est souvent confronté à plusieurs employeurs qui peuvent donner des injonctions différentes voire contradictoires. Le pastoralisme est une certaine expression de la liberté en agriculture, dans l'occupation de l'espace que d'autres activités agricoles n'ont pas, même chose pour les bergers.

Travail et genre

"Elever les enfants c'est du travail"

Le travail domestique et la sphère professionnelle sont extrêmement liés. Faire reconnaître l'activité domestique comme activité de travail est un enjeu de reconnaissance et d'évolution professionnelle. Evolutions au cours de la carrière : comment les femmes retrouvent une place dans le travail une fois que les enfants sont grands ?

Autre

Le CasDar TRAC sur le travail en circuit court a démarré fin 2019. Il comporte un terrain pastoral.