

Attente des éleveurs par rapport à l'évolution de leur métier et des conditions de travail

G. Sidot¹, J.C. Moreau², A. Guillaumin³

1 : Bureau Technique de Promotion Laitière (B.T.P.L.), La Futaie, F-72700 Rouillon ; btpl.lemans@btpl.fr

2 : Institut de l'Élevage, BP 18, F-31321 Castanet-Tolosan cedex ; jean-christophe.moreau@inst-elevage.asso.fr

3 : Institut de l'élevage, 149 rue de Bercy, F-75595 Paris cedex 12 ; anne.guillaumin@inst-elevage.asso.fr

Résumé

Confronté à une politique et une conjoncture laitière en pleine mutation, à un environnement social privilégiant la recherche de meilleures conditions de travail, l'éleveur, soucieux également d'améliorer son cadre de vie, voit son image actuellement très perturbée, surtout auprès des jeunes générations.

Comme dans de nombreuses autres catégories socio-professionnelles, les changements nécessaires dans l'évolution du métier, liés aux nouvelles demandes de la société, exigent un temps d'analyse et de réflexion suffisant. Trop souvent encore, des adaptations sont subies sans prise en compte de l'ensemble des paramètres sociologiques, économiques ou techniques.

Les solutions permettant à l'éleveur d'améliorer ses conditions de travail pourront être très différentes selon ses aspirations, ses contraintes personnelles et sa vision de l'avenir. Il n'existe pas de "modèle passe-partout".

La distance s'agrandit entre la famille et l'exploitation. Ceci conduit à une nouvelle organisation sociale du travail pour permettre au producteur de rechercher la cohérence entre son projet de vie personnel et son projet professionnel, laitier en particulier. Cette nouvelle approche du travail et du métier nécessite de nouvelles compétences pour accompagner les éleveurs et promouvoir ce métier.

1. Evolution du métier d'éleveur

Depuis 1984, date de la mise en place des quotas en production laitière bovine, le nombre d'exploitations laitières a fortement régressé. Il n'existe plus, 20 ans après, que 30% de celles-ci.

Les 110 000 exploitations laitières bovines regroupent celles livrant leur production à l'industrie et celles développant la vente directe à la ferme.

Près de 278 000 actifs permanents interviennent dans ces fermes auxquelles il convient d'ajouter les actifs dans les exploitations laitières caprines et ovines, soit 30 000 personnes.

De grandes divergences existent entre les régions, voire à l'intérieur de chaque département en termes de structures, de spécialisation et de systèmes d'exploitation. Toutefois, quelle que soit la région, **le producteur de lait évolue dans un environnement de moins en moins agricole et l'impact de la société influe et influera durablement son projet de vie et son projet professionnel.**

Si lui, producteur, vit de la campagne, de plus en plus de ses voisins, amis, famille... vivent à la campagne.

En effet, la population active agricole ne représente plus que 3% environ des actifs totaux et les agriculteurs ne représentent que 14% de la population rurale.

1.1. Limites de la restructuration

La restructuration des exploitations a conduit inévitablement à une augmentation de la dimension économique de celles-ci. Cette évolution s'est produite dans le cadre de la politique agricole publique qui souhaitait maintenir un nombre important d'exploitations familiales. Or, la diminution du nombre

d'exploitants laitiers est essentiellement d'origine démographique. L'application du régime des quotas au travers du lien au foncier a freiné la concentration de la production et permis le maintien de zones laitières diversifiées.

Dans de très nombreuses régions, cette maîtrise a conduit beaucoup d'agriculteurs à développer ou à **créer des ateliers complémentaires** (céréales, viande, hors sol...). Aujourd'hui, ces mêmes producteurs, souvent dynamiques, se trouvent confrontés à **des difficultés d'organisation du travail et de qualité de vie** quand la démarche d'agrandissement et (ou) de diversification n'a pas suffisamment intégré cette dimension de travail et de condition de vie (tableau 1). On voit apparaître, plus fréquemment dans les zones de polyculture élevage, une augmentation significative des cessations précoces d'activité laitière (arrêt avant 55 ans).

TABLEAU 1 – Evolution de 267 exploitations présentes depuis 12 ans dans le réseau €COLAIT (NEVEU, 2003).

SAU	+ 31%
SFP consacré au troupeau laitier	+ 10%
Production laitière totale	+ 26%
Production laitière/VL/an	+ 11%
Main d'œuvre pour le troupeau laitier	- 4%
Lait produit/UMO	+ 32%

1.2. Rupture entre famille et exploitation familiale

L'exploitation familiale a été très longtemps le modèle français, plus spécialement en élevage. L'exploitant et son conjoint partageaient la plupart des tâches quotidiennes (traite, alimentation des animaux, travaux des champs...). Aujourd'hui, **plus du tiers des exploitations laitières sont organisées autour de formes sociétaires** (GAEC et EARL essentiellement). Une exploitation sur cinq fonctionne avec une seule unité de main d'œuvre et le salariat n'est présent que dans 10% des exploitations, ce dernier ne représentant d'ailleurs que 4% du travail.

Une rupture importante s'est produite entre la famille et l'exploitation. **De nombreux conjoints travaillent hors du milieu agricole.** Cette évolution sociologique nécessite une profonde réflexion lors des regroupements d'ateliers ou d'exploitations. En effet, les projets personnels des futurs associés doivent être cohérents avec le projet commun défini dans la nouvelle structure de production.

Une démarche essentiellement technique et économique, voire fiscale, conduit généralement à des difficultés dans les mois, voire les années suivantes.

Le travail en groupe nécessite d'acquérir des compétences dans la gestion de l'organisation, du fonctionnement, des relations humaines, qu'il s'agisse d'associés ou de salariés.

1.3. Un profond changement avec la société

Les nouvelles demandes des consommateurs en termes de sécurité alimentaire, de conditions de production, de respect de l'environnement, de bien-être animal... ont conduit la filière et les agriculteurs en particulier à mettre en place des **démarches qualité, des démarches de conformité, de certification, de qualification...** Celles-ci ont pour objectif de rassurer le consommateur et de promouvoir les produits agricoles.

Sur le plan européen, la nouvelle PAC renforce cette relation entre la demande de la société et les producteurs (aides variées selon le respect des directives, aides 2^{ème} pilier...).

Cette activité "administrative" est trop souvent mal perçue par les producteurs. D'un métier essentiellement orienté vers l'acte de production, fonction primaire, l'éleveur voit son métier évoluer vers une activité tertiaire. Il est donc **essentiel** pour les éleveurs de demain **de gagner en efficacité du travail dans le domaine de la production** pour consacrer davantage de temps aux démarches administratives réglementaires indispensables ainsi qu'à leur formation.

2. Le travail, une remise en cause

Rapporter la contrainte du travail à un nombre d'heures par jour ou par semaine ne peut être que très réducteur dans de nombreux métiers. L'agriculture n'y échappe pas. Aujourd'hui, beaucoup de producteurs de lait aspirent à **une meilleure qualité de vie** : travailler moins, travailler dans de meilleures conditions, réduire les tâches difficiles, pouvoir se faire remplacer, telles sont les principales demandes exprimées. Ils sont de plus en plus nombreux à souhaiter des ruptures dans leurs activités : de quelques heures à quelques jours selon le système d'organisation mis en place.

Dans ce contexte, **le poids important du travail d'astreinte constitue un frein majeur** à la pérennité de certains élevages et à l'installation des jeunes. Le temps dit d'astreinte est le temps quotidien consacré aux soins des animaux et qui ne peut pas être différé. Il intègre le temps :

- de traite, qui à lui seul oscille autour des 50% ;
- d'alimentation, proche de 20 à 25% ;
- de soins aux veaux et surveillance : de 10 à 15% ;
- de raclage et paillage: entre 10 et 15%.

Dans toutes les études et enquêtes menées sur le terrain, à partir de la méthode du bilan travail de l'INRA et de l'Institut de l'Élevage (DEDIEU *et al.*, 2000), nous pouvons observer une **grande variabilité dans ces temps d'astreinte**.

Si ce temps a tendance à se réduire quand la taille du troupeau grandit, il convient d'être prudent car des écarts importants existent dans tous les types de troupeau (MOREAU *et al.*, 2003) (tableau 2).

TABLEAU 2 – Indicateurs moyens de temps d'astreinte et écarts observés.

Moyenne	Écarts
3,5 à 4 heures/personne/jour	de 2 à 8 heures
35 à 40 heures/UGB lait/an	de 20 à 80 heures
8 à 10 heures/1 000 l/an	de 5 à 15 heures

De nombreux facteurs influent sur l'efficacité du travail et le temps d'astreinte, qu'il s'agisse des types de bâtiment, de leurs équipements et de leur fonctionnalité, du système d'élevage. Le rapport au temps de travail et la perception qu'a l'éleveur de ces différentes tâches sont des éléments essentiels à prendre en compte lors de cette réflexion. En effet, pour un individu, la traite peut être qualifiée de pénible ; pour un autre, elle sera tout à fait acceptable, voire agréable. Les contraintes du travail en élevage amèneront, selon les éleveurs, à des systèmes d'élevage différents.

En dehors du temps d'astreinte, le temps consacré aux cultures présente, dans de nombreuses exploitations, des **difficultés lors des pointes de travaux** (semis, récoltes...). En effet, la recherche de fourrages de qualité oblige à les récolter à un stade optimal quand les conditions climatiques sont favorables.

Cette notion de conditions de travail prend réellement toute son importance et **c'est bien à l'éleveur de se prononcer en fonction de son projet de vie, de ses aspirations personnelles**. L'enquête nationale réalisée en 2002 par l'Institut de l'Élevage dans son réseau d'élevage le confirme (CHAUVAT *et al.*, 2003).

- 67% des éleveurs estiment s'en sortir pour le travail quotidien consacré au troupeau laitier,
- 24% disent consacrer trop de temps et mal accepter des tâches physiquement pénibles.

Cette notion qualitative du travail est fondamentale dans la promotion du métier d'éleveur. Dans cette même enquête, nous pouvons relever que :

- 60% des éleveurs jugent insuffisant le temps consacré à leur vie sociale,
- 61% souhaitent se libérer davantage les fins de semaine,
- 43% désirent prendre davantage de vacances.

3. A chacun sa solution

La complexité de cette approche du travail en élevage nécessite une profonde réflexion de la part de l'éleveur. En effet, il n'existe pas de "modèles tout faits" ou de "solutions passe-partout". Chaque éleveur retiendra des solutions en fonction de ses aspirations, de son environnement social, de ses contraintes financières...

En premier lieu, l'éleveur ou les éleveurs de la structure devront définir leurs objectifs en termes de travail. **Quelles sont les attentes :**

- une forte rémunération ?
- une reconnaissance ?
- un travail partagé ?
- des horaires réguliers ?
- un temps limité ?
- une meilleure aptitude à faire face aux coups durs ?
- une autre raison ?

Il est ensuite indispensable de prendre **un temps de réflexion sur l'organisation du travail, sur l'analyse de son propre fonctionnement** en lien avec les équipements, les installations et le matériel, eux-mêmes conséquences des choix techniques. La démarche à suivre pourrait être la suivante :

1. Enregistrer sur une ou plusieurs semaines les principaux postes de travail (des indicateurs sont nécessaires pour se situer). Il s'agit de savoir qui fait quoi, comment, où et à quel moment.

2. Se poser des questions du type :

- quels sont les travaux que j'aime faire et ceux qui me rebutent ?
- quels travaux pourraient être simplifiés ?
- que puis-je déléguer dans mon travail ?
- quelles sont les tâches les plus coûteuses ou les plus rémunératrices ?, etc.

3. Participer à des groupes pour :

- se comparer (indicateurs),
- percevoir d'autres conceptions,
- prendre du recul et avoir un regard extérieur.

4. Lister des pistes d'améliorations possibles et estimer les gains réalisables (avec ou sans investissement), tant du point de vue quantitatif que qualitatif (diminution de la pénibilité, des risques...).

5. Retenir des priorités, les mettre en œuvre.

6. Evaluer les progrès réalisés.

Sans vouloir être exhaustif, les solutions qui s'offrent aux éleveurs pour améliorer leurs conditions de travail peuvent être listées suivant plusieurs axes (MOREAU *et al.*, 2004).

§ Une meilleure organisation :

- répartition des tâches, coordination entre les personnes,
- amélioration des relations entre individus et prise de décision,
- organisation des tâches administratives (bureau),

§ La simplification du système (ses composantes ou ses techniques) :

- rationalisation des systèmes fourragers : développement ou arrêt du pâturage,
- mise en pension des génisses, simplification de l'élevage des veaux,
- ration complète ou semi-complète, ration sèche,
- achat de fourrages (contrat),
- réduction de la fréquence de traite, voire arrêt saisonnier,
- ...

§ La modification de la main d'œuvre :

- création d'une structure associative (GAEC ou autres),
- groupement d'employeurs,
- CUMA et entreprises de travaux agricoles,
- salariat,
- service de remplacement,
- entraide,
- ...

§ La modernisation des bâtiments et des équipements :

- bâtiments plus fonctionnels réalisés lors d'une construction neuve ou à l'occasion de l'étude du PMPLEE et amélioration de l'existant,
- automatisation : racleur, DAC, DAL à veaux,
- robotisation de la traite,
- ...

Toutes ces pistes d'amélioration possibles doivent répondre aux demandes des éleveurs selon :

- leur rapport au travail en termes de quantité et qualité,
- leur logique familiale et leur logique d'entreprise,
- leur aptitude au travail en groupe,
- sans oublier leur technicité,
- ...

Si certains souhaitent un temps de travail régulier et sans à-coups tout au long de la semaine, d'autres préfèrent des journées plus intenses avec des temps de rupture plus importants (week-end, congés...).

4. Un métier qui a ses avantages...

Depuis 20 ans, les producteurs de lait ont pu bénéficier d'un environnement économique relativement stable et d'une faible compétition entre eux pour la mise en marché de leur production. En contrepartie, avec leur famille, ils ont accepté une durée de travail plus importante et des conditions souvent plus contraignantes que dans d'autres productions agricoles. La pression de l'environnement social, la concurrence avec d'autres productions, l'astreinte, les inquiétudes face à la conjoncture laitière... affectent fortement le métier de producteur de lait. Aujourd'hui, le métier est choisi plus qu'hérité. Les jeunes disent leur passion pour le métier, pour les animaux... Parallèlement, ils conduisent leurs projets en engageant de moins en moins le couple dans leur métier et le vécu du travail au quotidien est devenu un enjeu social.

L'organisation sociale du travail apparaît déterminante pour obtenir une adéquation entre le projet de vie personnel et la vision de la réalité du travail. L'étude conduite par la FNCL (Fédération Nationale des Coopératives Laitières) et l'ESA d'Angers en 2002-2003 sur 294 éleveurs répartis dans 6 régions françaises le démontre nettement : ce sont les éleveurs en EARL, en GAEC (autres que parents-enfants) qui sont les plus satisfaits de leur organisation du travail. Les exploitations familiales suivent de près alors que ceux en GAEC parents-enfants apparaissent comme les moins satisfaits.

Dans le contexte très perturbé que traverse la filière laitière, il est important de signaler que **le métier, malgré ses contraintes, reste attractif et bénéficie d'une image positive**, y compris hors de l'agriculture :

- travail sur le lieu de vie généralement,
- possibilité d'adapter son organisation du travail en fonction des objectifs familiaux et des autres projets, de choisir ses horaires,
- relation privilégiée avec le "vivant",
- décideur unique.

L'enquête réalisée par l'Institut de l'Élevage en juin 2003 auprès de 452 éleveurs, précise que 75% des exploitants referaient le même choix d'installation dans les mêmes conditions (CHAUVAT *et al.*, 2003). Dans l'étude "Ambiance et ressource laitière" conduite par la FNCL et l'ESA d'Angers auprès de 400 producteurs dans 6 grandes régions, la satisfaction des conditions de travail oscillent entre 57 et 81%.

Pour aller au-delà de ces chiffres et comprendre le ressenti des éleveurs, une étude qualitative réalisée en Aquitaine (GUILLAUMIN *et al.*, 2004 ; MARTY, 2004) a permis de mettre en évidence cinq types parmi les enquêtés (tableau 3). Ces diversités observées sont à mettre en relation avec la taille de l'exploitation, la situation face au travail, le système d'élevage, l'âge...

TABLEAU 3 – Des profils d'éleveurs très différents.

« Satisfaits »	« Organisés »	« Passionnés »	« Résignés »	« Mécontents »
Equipement bon	Equipement bon	Equipement bon	Equipement moyen	Equipement mauvais
Pas forcément de coupure	Travaillent souvent en société ou se font remplacer	Prennent des coupures mais en voudraient davantage	Prennent parfois des coupures	Pas de coupure
Ne ressentent pas le besoin de s'arrêter	Sont satisfaits de l'organisation qu'ils ont mise en place	Sont passionnés par leur métier mais voudraient ralentir le rythme	Ne pensent pas qu'ils peuvent améliorer leur situation	Sont très critiques sur leurs conditions de travail comparant aux autres professions

Aujourd'hui, **des outils, des méthodes existent pour accompagner les éleveurs à devenir de véritables acteurs de leur projet professionnel** et de ne pas toujours "subir" la pression de l'environnement d'une manière générale.

Ces évolutions du métier d'éleveur nécessitent et nécessiteront encore davantage demain une formation importante, y compris pour le ou les conseillers accompagnateurs.

La promotion du métier d'éleveur, de salarié, d'assistant d'élevage ne peut se réaliser sans une valorisation de leur image au sein même de la profession.

Les atouts demeurent nombreux. Toutefois, un accompagnement important s'impose pour permettre aux éleveurs de prendre en compte l'ensemble des paramètres liés à l'évolution du métier. La dynamique collective dans le respect des projets individuels constitue un axe de travail pour tous les partenaires des agriculteurs.

Références bibliographiques

BTPL (2000 à 2003) : Etudes bilan travail.

CHAUVAT S., SEEGER J., N'GUYEN THE B., CLÉMENT B. (2003) : *Le travail d'astreinte en élevage bovin laitier*, CR Institut de l'Élevage RM855, 149 rue de Bercy, 75595 Paris cedex 12, 51 p.

DEDIEU B., CHAUVAT S., SERVIÈRE G., TCHAKÉRIAN E. (2000) : *Bilan travail pour l'étude du fonctionnement des exploitations d'élevage*, Institut de l'Élevage/INRA. Ed Technipel, 149 rue de Bercy, 75595 Paris cedex 12, 27 p.

FNCL-ESA Angers (2002-2003) : Projet ressource et ambiance laitière.

GUILLAUMIN A., KLING-EVEILLARD F., MARTY M. (2004) : "Attentes des éleveurs laitiers d'Aquitaine en matière de qualité de vie et de conditions de travail", *Renc. Rech. Ruminants 11* (à paraître).

MARTY M. (2004) : *Evaluation d'une opération régionale d'accompagnement des producteurs de lait sur le thème du travail en élevage bovin lait*, mémoire d'ingénieur, Ecole Supérieure d'Agriculture de Purpan Toulouse, 97 p.

MOREAU J.C., KENTZEL M., CAMELLE-HOLTZ E., ETHÈVE F., MORIN E., CHAUVAT S. (2003) : *Le travail dans les exploitations d'élevage d'Aquitaine*, CR Institut de l'Élevage RM1072, 149 rue de Bercy, 75595 Paris cedex 12, 71 p.

MOREAU J.C., SEEGER J., KLING-EVEILLARD F. (2004) : *Des solutions pour réduire la contrainte travail en élevage*, Club des métiers Travail en élevage du site Internet de l'Institut de l'Élevage, www.inst-elevage.asso.fr

NEVEU A.L. (2003) : *Ecolait : au service de la filière laitière française ?*, mémoire de Fin d'Etudes ESA Angers, 85 p.