



Organisation du travail dans les élevages biologiques du Massif Central

Estelle TEYSSIER

Mémoire d'Ingénieur
97^{ème} promotion

Juin 2018

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier toutes les personnes qui ont contribuées de près ou de loin à la réalisation de ce mémoire.

Tout d'abord, je remercie mes maîtres de stage Sylvie Cournut (Vetagro Sup) et Sophie Chauvat (IDELE) pour m'avoir fait confiance et pour leur aide qui m'a été précieuse tout le long de mon stage, jusqu'à l'écriture de ce mémoire.

Je souhaite également remercier tous les éleveurs, pour leur chaleureux accueil alors que du travail les attendait, et l'ensemble des professionnels qui ont participé à la collecte de données.

Je joins ensuite ces remerciements à mon tuteur de mémoire M. Annes qui a su me guider et me pousser à développer mes capacités d'ingénieur dans la rédaction de ce mémoire.

Je tiens également à adresser un merci aux stagiaires, devenus amis, qui étaient à Vetagro Sup pendant mon stage ainsi qu'aux nombreux moments agréables passés avec eux. Je remercie aussi mes amis purpanais. Les avoir à mes côtés sur mes trois années à purpan, et surtout sur cette dernière période intense d'écriture de mémoire, m'a permis de surmonter les moments de doutes et de partager les instants de joies.

Et enfin, je remercie mes parents, sans qui, jamais je n'aurais pu intégrer l'école d'Ingénieurs de Purpan, et ainsi écrire ce mémoire. Eux même éleveurs, ils m'ont appris les valeurs du travail et du dépassement de soi pour arriver à ses objectifs et ses rêves. Grâce à eux, j'ai pu mieux appréhender les réalités du métier d'éleveur sur les conditions de travail et ainsi mener mes enquêtes au mieux.

RESUME

L'élevage biologique progresse sur les terres françaises, et le gouvernement agit dans ce sens. Cependant, de nombreux freins à la conversion ont été identifiés. Le changement d'organisation du travail en est un, et la crainte d'une surcharge de travail limite les éleveurs à sauter le pas. Le travail intervient dans la cohérence et les performances des exploitations. Cette présente étude cherche à caractériser le travail des éleveurs biologiques du Massif Central pour contribuer à la réflexion sur la prise en compte du travail dans la production de références sur le travail dans cinq filières d'élevage ruminant : bovin viande, bovin lait, ovin viande, ovin lait, caprin. La méthode Bilan Travail a été adaptée pour caractériser l'organisation du travail des éleveurs, en tenant compte des particularités du travail en élevage biologique, et pour recueillir le ressenti des éleveurs sur leur travail. L'échantillon ne permet pas de produire des références consolidées, mais donne des pistes pour leur construction. L'organisation du travail dans les élevages biologiques enquêtés apparaît ainsi influencée par : le choix des périodes des mises bas, la demande du marché, les périodes de gardiennage, la répartition des tâches, la valorisation de la production et la diversification des activités. L'organisation du travail dépend aussi de ce que l'éleveur recherche dans son activité. De manière globale, les éleveurs n'expriment pas une surcharge de travail en agriculture biologique, et prennent plaisir à leur activité. Ils pensent que le travail en agriculture biologique développe des capacités d'anticipation, d'observation de la nature, d'innovation, et permet plus de partage avec les autres éleveurs. Les éleveurs interrogés se sentent globalement sereins dans leur métier.

Mots clés : Organisation, travail, élevage biologique, particularités, cohérence.

ABSTRACT

Organic farming is increasing on French soil, thus the government is acting in this direction. However, numerous hurdles on conversion have been identified. The change in the organization of work is one of them, and work overload limits farmers to take the plunge. Work influences the consistency and performance of farms. This present study seeks to characterize work on organic farmers in the Massif Central. It contributes to the reflection on the consideration of the work in the production of references in five ruminant breeding sectors : beef cattle, dairy cattle, mutton, dairy sheep, goats. The Assessment work method was adapted to quantify the working time of breeders, taking into account the particularities of the organic work, and to collect the feelings of the breeders on their work. The sample did not produce consolidated references, but gives tracks for their construction. Indeed, the organization of work in organic farms is influenced by: the choice of calving periods, the market demand, the periods of guarding, the distribution of tasks, the transformation and the commercialization of the products and the diversification of activities. The work's organization depends on what the breeder is looking in his activity. Overall, farmers didn't feel overworked in organic farming and enjoyed their activity. They think that the organic farming work develops capacities of anticipation, observation of the nature, innovation, and permits more sharing with the other breeders. Interviewed breeders feel overall serene in their job.

Keywords : Organization, work, organic farming, particularities, consistency.

SOMMAIRE

Introduction

1. Contexte

L'élevage biologique sur le plan national et régional

L'éleveur et son rapport au travail

Le travail en agriculture biologique

L'objectif de l'étude et les hypothèses de travail

2. Méthodologie

Démarche globale

Quantifier le travail : Méthode Bilan Travail

Enrichir l'approche quantitative par des questions qualitatives sur le ressenti

Approcher les spécificités du travail en élevage biologique

3. Résultats

Description de l'échantillon

Caractérisation et évaluation de l'organisation du travail

Comprendre le ressenti et les attentes des éleveurs biologiques

Les particularités du travail en AB selon les éleveurs

4. Discussion & Propositions

Discussion sur les résultats obtenus

Discussion sur la méthode

Proposition 1 : Poursuite de l'étude pour obtenir un référentiel plus pertinent

Proposition 2 : Partager les résultats avec les parties prenantes du projet

Conclusion

Sigles

AB : Agriculture Biologique

ACM : Analyse des Correspondances Multiples

APABA : Association Pour la Promotion de l'Agriculture Biologique en Aveyron

ATTELAGE : Activités de Travail en Exploitation d'éLevAGE

AVEM : Association Vétérinaires Eleveurs du Millavois

BT : Bilan Travail

CB : Cellule de Base

CUMA : Coopérative d'Utilisation de Matériel Agricole

ETA : Entreprise de travaux agricoles

IDELE : Institut de l'Elevage

INRA : Institut National de Recherches Agronomiques

ITAB : Institut Technique de l'Agriculture Biologique

MO : Main-d'œuvre

MSA : Mutualité Sociale Agricole

pCB : personne de la Cellule de Base

RMT : Réseau Mixte Technologique

SAU : Surface Agricole Utile

TA : Travail d'astreinte

TA CB : Travail d'Astreinte effectué par la Cellule de Base

TDC : Temps Disponible Calculé

TS : Travail de saison

TS CB : Travail de saison effectué par la Cellule de Base

UGB : Unité Gros Bétail

UTA : Unité de Travail Annuel

Introduction générale

L'origine du concept « organisation du travail » remonte en 1911, avec les travaux de Taylor dans l'industrialisation. Le travail agricole est étudié seulement une trentaine d'années plus tard (BALDARD et al., 2008). L'agriculture se renouvelle constamment pour répondre aux enjeux de son temps, ainsi qu'aux attentes de la population. Elle est aujourd'hui face aux conséquences d'un développement trop axé sur les performances économiques et techniques (DEDIEU et SERVIERE, 2012). Aux portes du 21^{ème} siècle, des mesures ont été prises par les politiques pour inciter les agriculteurs à prendre en compte l'environnement dans leurs pratiques. L'agriculture biologique est reconnue par les pouvoirs publics français dans les années 80 (AGENCE BIO, 2017d).

La dimension sociale n'est pas un facteur décisionnel prioritaire, et n'est pas intégré dans les cahiers des charges, ce qui peut conduire à une surcharge de travail. Cependant, selon l'IFOAM (International Federation of Organic Agriculture Movements), l'agriculture biologique doit « *fournir une bonne qualité de vie à chaque personne engagée et contribuer à la souveraineté alimentaire et à la réduction de la pauvreté* » (OLLIVIER ET GUYOMARD, 2013). A partir des années 90, des chercheurs en sciences sociales s'intéressent à la conversion, à l'adoption de l'agriculture biologique et aux déterminants de la consommation des produits biologiques, mais très peu aux performances sociales des agriculteurs (OLLIVIER ET GUYOMARD, 2013).

L'agriculture biologique fait de plus en plus d'adeptes. Depuis une vingtaine d'années, les surfaces en agriculture biologique et le nombre d'exploitations converties n'ont jamais cessé d'évoluer, notamment grâce aux aides PAC et au projet Ambition Bio lancé en 2012. Toutes les productions sont concernées par cette tendance (AGENCE BIO, 2017a). Cette augmentation des conversions en agriculture biologique est présente sur l'Hexagone, et particulièrement dans tout le Massif Central où l'élevage est prédominant. Devant la demande croissante pour des produits bio difficile à satisfaire, le ministère de l'agriculture a affiché en 2017 l'objectif d'atteindre 8% de la SAU convertie en bio d'ici 2021 et 50% de nourriture issues de l'agriculture biologique dans nos cantines (FRANCE AGRICOLE, 2017). Il est essentiel de comprendre les freins à la conversion pour pouvoir les atténuer et pour aider les agriculteurs à se convertir.

L'un des freins identifiés à la conversion concerne la nécessité de changer l'organisation du travail sur l'exploitation lorsque l'agriculteur se convertit en agriculture biologique (NETTIER et al., 2012). Ceci peut rendre les agriculteurs d'autant plus réticents qu'ils cherchent aujourd'hui à diminuer leur charge de travail (COURNUT et CHAUVAT, 2012). Par ailleurs, certains agriculteurs déclarent avoir des difficultés à se convertir à cause du manque de références et de conseils (OLLIVIER ET GUYOMARD, 2013). Pour répondre à ce besoin majeur de références pour les ruminants bio, le Pôle AB Massif Central a lancé le Projet Bioréférences en 2015. Le travail est apparu comme une thématique importante à aborder dans ce projet, ce qui a conduit à la mise en place en 2017 d'un dispositif particulier pour sa prise en compte, donnant lieu à cette étude.

Cette présente étude cherche ainsi à caractériser le travail des éleveurs biologiques du Massif Central pour contribuer à la réflexion sur la prise en compte du travail dans la production de références sur le travail dans cinq filières d'élevage ruminant : bovin viande, bovin lait, ovin viande, ovin lait, caprin. Dans un premier temps, des recherches bibliographiques ont permis d'établir des hypothèses sur la caractérisation du travail en élevage biologique et sa participation à la cohérence de ces systèmes en tenant compte de ses spécificités. Sur ces bases, une méthode a été construite pour caractériser l'organisation du travail des éleveurs et recueillir leur ressenti. L'analyse des données récoltées a permis de décrire les caractéristiques principales du travail dans les élevages de l'échantillon et de valider ou non les hypothèses de travail. Ces résultats ont permis d'identifier les points cruciaux à prendre en compte pour construire des références sur le travail en élevage biologique et de faire des propositions pour améliorer la méthode de production de ces

références. Pour finir, deux actions de diffusion des résultats aux élèves et à l'équipe ayant participé à l'étude sont proposées.

Partie 1 : Contexte

1. L'élevage biologique sur le plan national et régional

1.1. L'état des lieux

1.1.1. Une augmentation nationale des conversions en bio

Depuis une vingtaine d'années, les surfaces en agriculture biologique et le nombre d'exploitations converties n'ont jamais cessé d'évoluer (Figure 1). En 2016, près de 1 538 000 ha sont engagés en agriculture biologique, convertis ou en conversion, ce qui représente une augmentation de 17% depuis 2015 (AGENCE BIO, 2017a). La barre de la surface agricole utile (SAU) en France a dépassé les 5% avec 5,7% en 2016 contre 4,9% fin 2015 (AGENCE BIO, 2017b).

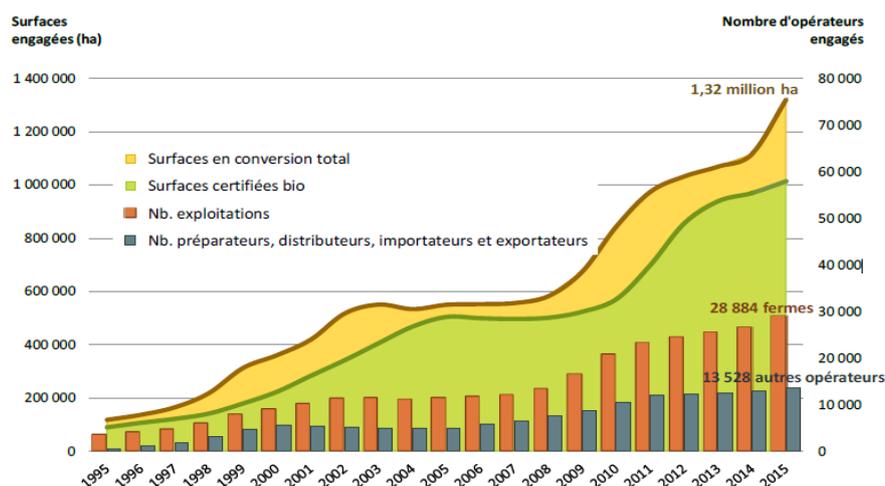


Figure 1 : Evolution du nombre d'opérateurs bio et des surfaces en mode de production biologique (AGENCE BIO, 2017a)

Toutes les productions sont concernées par cette tendance. Les filières biologiques de ruminant sont les plus dynamiques. L'élevage ovin laitier bio enregistre une augmentation du nombre de brebis laitières de 23% entre 2015 et 2016. Les élevages bovins laitiers et allaitants bio ont respectivement 15% et 17% de croissance (AGENCE BIO, 2017a). En 2015, 43% des producteurs bio étaient des éleveurs (AGENCE BIO, 2017a). Les différentes productions représentent d'importantes disparités sur la taille du cheptel biologique. Quand certains ont seulement quelques animaux, d'autres diversifient leurs ateliers avec des tailles de troupeaux plus conséquentes (AGENCE BIO, 2016).

Cette augmentation des conversions en agriculture biologique est présente sur tout l'hexagone. En 2015, la moitié des surfaces et des producteurs en agriculture biologique se situent dans les régions Occitanie, Auvergne-Rhône-Alpes et la Nouvelle-Aquitaine (AGENCE BIO, 2016), trois régions qui font partie du territoire du Massif Central.

1.1.2. L'élevage biologique dans le Massif Central

Le Massif Central s'étend sur quatre régions : Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté, Nouvelle-Aquitaine et Occitanie. Il comprend 22 départements et 4068 communes (MASSIF CENTRAL, 2016).

L'élevage est prédominant sur le territoire du Massif Central (Figure 2). Cette carte indique que les élevages bovins mixte sont essentiellement situés dans le centre du Massif. Les élevages bovins viandes se concentrent quant à eux dans le Limousin et la Bourgogne. La production bovin lait se situe plutôt sur la partie Est du Massif central (Haute-Loire et Loire). Les élevages ovins et caprin sont dans le Sud de Massif Central (Lozère, Tarn, Aveyron et Lot). La filière ovin lait est particulièrement présente en Aveyron du fait de la forte influence de

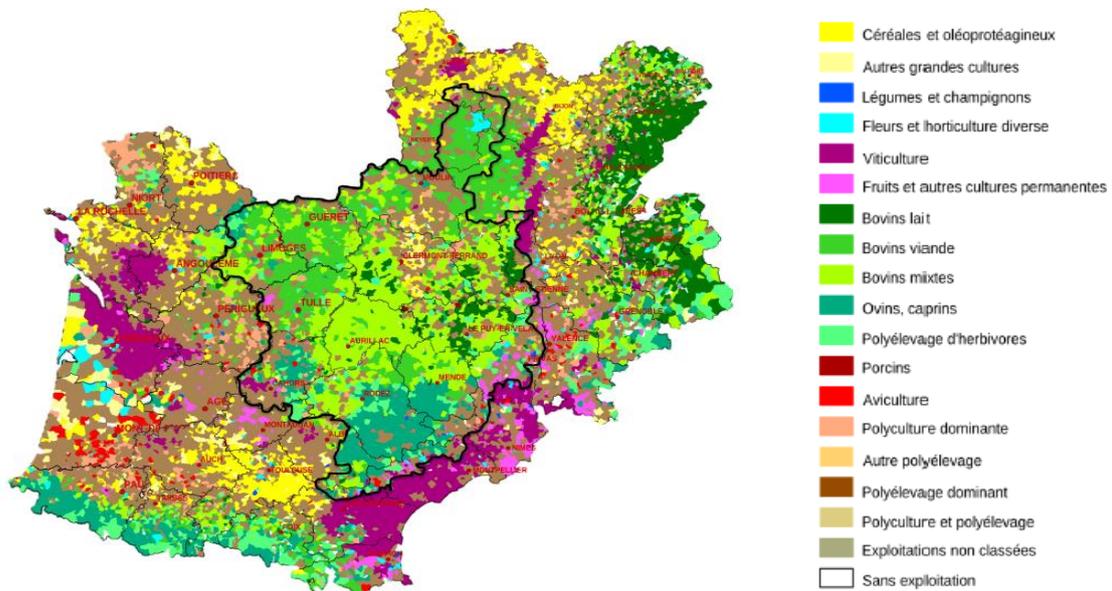


Figure 2 : Carte des productions dans le Massif Central (AGRESTE, 2017)

la zone de Roquefort située dans le périmètre.

En 2016, environ 4700 exploitations en agriculture biologique ont été recensées sur le territoire du Massif Central sur un total de 296 000 ha de surfaces bio, dont 112 315 ha en cours de conversion (AGENCE BIO, 2017c). En 2016, l'élevage biologique concerne 3354 exploitations avec environ 418 000 têtes certifiées bio. Le cheptel bio a pratiquement doublé entre 2010 et 2016 (48%). Presque la moitié de l'élevage biologique du Massif Central est représentée par la production de bovins (Figure 3), contre un quart pour la production d'ovins et de caprins.

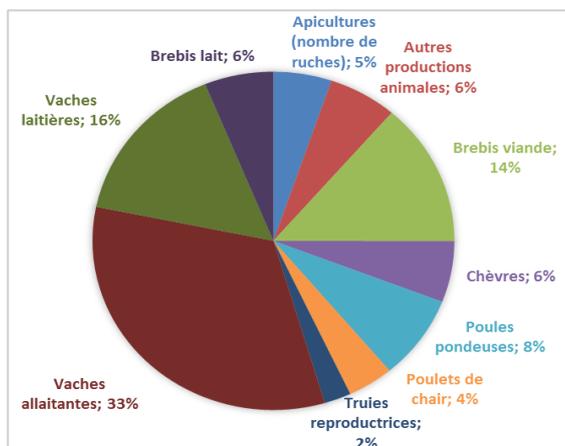
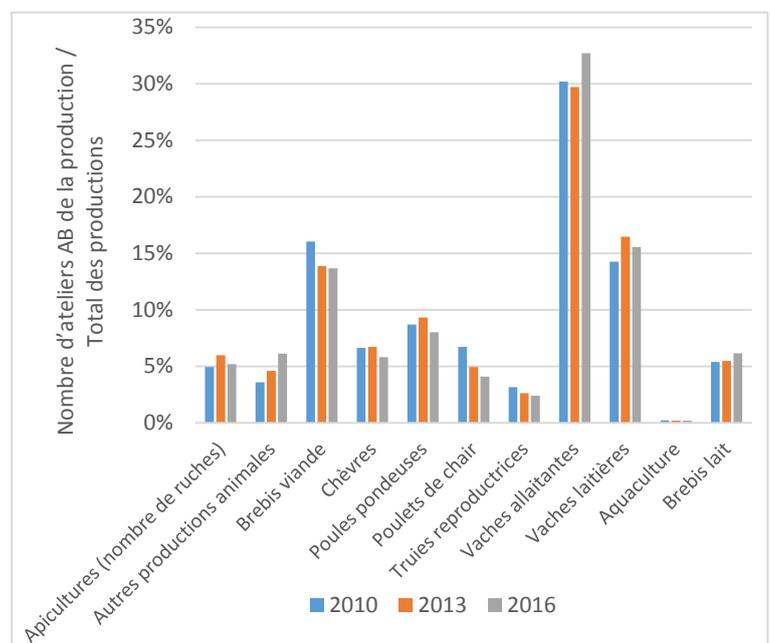


Figure 3 : Répartition du nombre d'exploitations ayant des cheptels AB selon la production dans le Massif Central en 2016 (AGENCE BIO, 2017c)



Une augmentation des conversions en agriculture biologique dans le Massif Central est globalement observée sur la figure 4. Cependant, dans certaines filières, le nombre d'ateliers en agriculture biologique a tendance à diminuer entre 2013 et 2016 (Figure 4). C'est le cas notamment des élevages caprins, ovin viande, et bovin lait. Avec les enjeux environnementaux et l'objectif du gouvernement d'atteindre 8% de SAU d'ici 2021 (FRANCE AGRICOLE, 2017), la situation incite à se pencher sur les freins qui empêchent les éleveurs à se convertir aujourd'hui.

1.1.3. Des freins à la conversion

Les freins à la conversion en agriculture biologiques sont de natures diverses et varient selon la production.

Les premiers freins identifiés à la conversion en agriculture biologique sont d'ordre économique et technique. En effet, selon une étude réalisée (QUELIN, 2010) dans un contexte économique où la crise du lait fragilise les éleveurs, 44,5% des agriculteurs récemment convertis ont répondu avoir eu des difficultés économiques et 36% sur la maîtrise technique. Selon une autre étude réalisée en 2012 (NETTIER et al., 2017), les problèmes de gestion technique et les incertitudes techniques ressortent également comme des freins majeurs à la conversion en agriculture biologique.

Cette même étude a mis en évidence comme deuxième frein majeur à la conversion les difficultés sociales rencontrées, notamment l'isolement social des agriculteurs. Ces derniers peuvent être mal perçus et même parfois rejetés par leurs voisins qui sont en conventionnel.

Par ailleurs, selon Quelin (2010), pour certaines productions, le temps de travail peut être plus important. Dans son étude, 40% des éleveurs se plaignent d'une surcharge de travail en agriculture biologique. Nettier et al. (2012) ont également identifié la nécessité de changer l'organisation du travail sur l'exploitation comme un frein au moment de la conversion. Ceci peut rendre les agriculteurs d'autant plus réticents qu'ils cherchent aujourd'hui à diminuer leur charge de travail (NETTIER et al., 2012). De même, en 2017, Bastian a réalisé une étude sur les freins en Hautes Pyrénées, et a relevé que les agriculteurs biologiques enquêtés évoquaient la remise en cause du fonctionnement de l'exploitation comme barrière à la conversion (BASTIAN, 2017).

Nous pouvons donc voir que le travail revient dans les études menées sur la conversion en agriculture biologique. Le rapport au travail est de plus en plus une priorité pour les éleveurs, tout autant que les performances économiques et techniques.

2. L'éleveur et son rapport au travail

2.1. Le travail agricole : définitions

Le travail ne relève pas simplement des tâches à réaliser, des moyens, des procédures, ou des résultats attendus, etc. Il dépend également de l'engagement dont fait preuve l'agriculteur dans la réalisation de son travail et des contraintes que ce dernier implique (FIORELLI et al., 2012). Le travail correspond donc à des gestes, des savoir-faire, un engagement du corps, une mobilisation de l'intelligence, des capacités à réfléchir, etc. (DESJOURS, 2009).

Le travail se développe suivant plusieurs composantes. Tout d'abord, il y a la composante objective, où le travail doit être synonyme d'efficacité et de succès. Puis, la composante sociale fait rythmer le travail avec la coopération et la bonne entente entre l'ensemble des

travailleurs. Et enfin, la composante subjective préconise la reconnaissance et la construction de l'identité personnelle et professionnelle de l'agriculteur (FIORELLI et al., 2012).

Le métier d'agriculteur est conditionné entre plusieurs dimensions : manager, concepteur, organisateur et exécutant (DEDIEU et SERVIERE, 2012). L'organisation du travail en élevage s'articule entre quatre volets qui sont : les dimensions et la combinaison des activités, la gestion du collectif de travail, la conduite d'élevage, l'équipement et les bâtiments (FIORELLI et al., 2010). L'organisation du travail dépend également des contraintes temporelles et climatiques, du contexte parcellaire, ainsi que de l'objectif et des attentes de l'agriculteur (DEDIEU et SERVIERE, 2012). La figure 5 ci-dessous synthétise la définition du travail à retenir.



Figure 5 : Définition du travail en élevage à retenir

2.2. L'évolution du travail en agriculture

2.2.1. La modernisation de l'agriculture

Au début du 20^{ème} siècle, l'agriculture auto-consommatrice est dominante, le surplus étant alors vendu dans les circuits locaux et régionaux (GAUVRIT, 2012). Un mouvement de modernisation s'active durant la deuxième moitié du XXe siècle afin de sortir la France de la dépendance alimentaire qui apparaît suite à la Seconde Guerre Mondiale (DAUCE, 2015). A cette époque, l'agriculture s'industrialise et s'intensifie. Les agriculteurs sont alors capables de couvrir les besoins de toute une population (DAUCE, 2015). Les avancées de la mécanisation et de la chimie permettent d'étendre les superficies et d'augmenter les rendements. Les recherches agronomiques mettent au point des pratiques qui ont pour but de maximiser les profits (DEDIEU et SERVIERE, 2012).

Ainsi, les exploitations agricoles se spécialisent dans un nombre très réduit de productions rentables (DAUCE, 2015) et les systèmes de production se simplifient dans le but d'optimiser les facteurs de production tels que la surface, le capital, le cheptel, etc. (BERNARD et al., 2007).

Le nombre d'actifs agricoles est en nette diminution depuis la Seconde Guerre mondiale. En 1980, la population active agricole est de 8%, contre 3% en 2008. Parallèlement, la superficie moyenne des exploitations en France passe de 31 ha à 55 ha (DEDIEU et SERVIERE, 2012). La technique et l'économie sont la direction à prendre pour la réussite. Le modèle Productiviste a transformé le sens du travail des éleveurs (FIORELLI et al., 2012) et l'organisation du travail devient un facteur limitant pour atteindre les objectifs des rendements (BALARD et al., 2008). L'organisation doit ainsi être faite de façon à optimiser les rendements, et donc sans tenir toujours compte de la pénibilité des tâches ou de la charge de travail.

Le modèle Productiviste a eu les effets attendus : à savoir l'amélioration de la productivité et de la compétitivité des exploitations agricoles. Cependant, cette façon de

produire a aussi eu des effets négatifs sur le bien-être animal (chargement des animaux), sur l'environnement (érosion des sols, perte de fertilité) et également des répercussions sur les conditions de vie de l'agriculteur qui vont être développées dans la partie suivante (FIORELLI et al., 2012).

2.2.2. Des enjeux rencontrés dans le travail de l'agriculteur

2.2.2.1. Une répartition différente du travail qui affecte le métier

Pour rester compétitives, les exploitations agricoles s'agrandissent régulièrement et la productivité du travail (SAU/UTA) augmente de 3 à 4% par an depuis les années 80 (DEDIEU et SERVIERE, 2012). Avec la modernisation de l'agriculture, les conditions de travail se sont améliorées (meilleure mécanisation), mais les conditions de vie au travail se sont dégradées (BALARD et al., 2008). Par exemple, les tracteurs sont plus confortables pour les éleveurs. Mais avec l'augmentation de la mécanisation et l'utilisation croissante d'intrants, ils passent davantage de temps dans le tracteur, sur les parcelles, au détriment du temps passé avec leurs animaux. La relation éleveur-animal en est donc affectée ainsi que le sens que l'éleveur donne à son travail (BOVIN et al., 2012).

Par ailleurs, les normalisations et les certifications se sont multipliées depuis une trentaine d'années avec la mise en place de réglementations en matière d'hygiène et de sécurité alimentaire, mais aussi par souci de traçabilité. Le travail agricole est alors davantage formalisé par l'intermédiaire du respect des cahiers des charges ou par la perspective d'un contrôle. Cette nouvelle fonction des agriculteurs impacte l'organisation de leur travail et concerne toutes les formes d'agriculture (GAMBINO et al., 2012).

2.2.2.2. Un décalage avec les autres catégories socio-professionnelles

Selon une étude réalisée en 2005 sur les conditions de travail comparant les salariés agricoles et les agriculteurs aux autres professions, sous la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (GAMBINO et al., 2012), les éleveurs sont davantage exposés aux risques et subissent plus de pénibilités physiques au travail que les autres catégories socio-professionnelles (Figure 6). De ce fait, ils sont classés au même niveau que les métiers du bâtiment et des travaux publics.

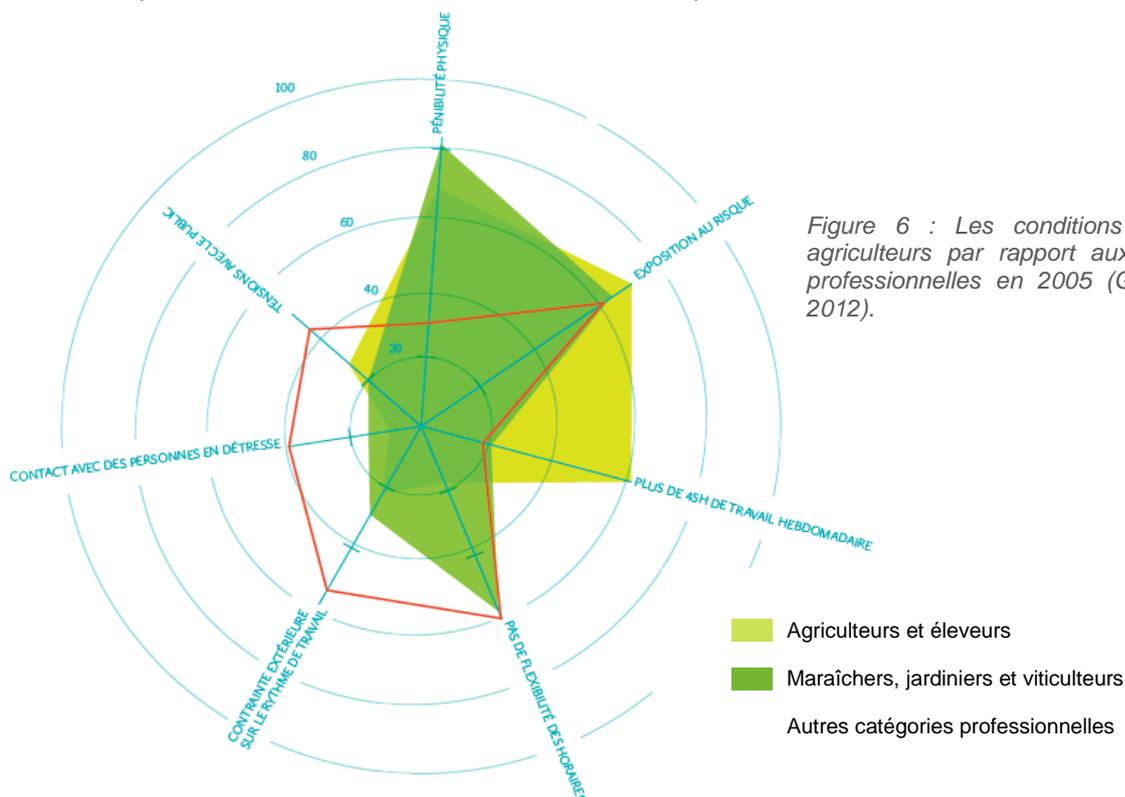


Figure 6 : Les conditions de travail des agriculteurs par rapport aux autres familles professionnelles en 2005 (GAMBINO et al., 2012).

Par ailleurs, toujours d'après la même étude (GAMBINO et al., 2012), les éleveurs ont en moyenne plus de travail d'astreinte que les autres catégories, ils dépassent les 35h de travail hebdomadaires (Figure 6). De plus, ils ont moins de marges de manœuvre et moins de temps libre, tout en étant quand même moins touchés que les professionnels de la santé, de la restauration, et les policiers (GAMBINO et al., 2012). En 2005, 60% des éleveurs affirment travailler plus de 45h par semaine, contre 30% en 1998. Ce chiffre est d'autant plus important quand il est relevé que 18% de la population française active est dans cette situation.

La société d'aujourd'hui a normalisé la séparation entre le travail et la vie hors cadre du travail. Or, un éleveur rencontre des difficultés à prendre des semaines de congés ou des weekends, ou même à avoir des horaires réguliers. Une étude de Dufour et Dedieu (GAMBINO et al., 2012) a mis en évidence trois types de rapport au travail des éleveurs. La première catégorie regroupe des éleveurs qui subissent leur travail et qui expriment des soucis d'organisation. Le deuxième type d'éleveurs concerne ceux qui sont plutôt organisés et qui maîtrisent leur temps de travail pour vivre en phase avec les autres groupes sociaux. Et enfin, le troisième type de rapport au travail regroupe les éleveurs passionnés par leur métier et où la norme de la séparation de leur travail de leur vie personnelle n'a aucun sens. Ces éleveurs sont souvent insérés dans des réseaux professionnels pour se perfectionner dans leur métier et leur passion.

Certains agriculteurs expriment de plus en plus des attentes et des besoins de conditions de travail similaires aux autres catégories socio-professionnelles. Mais face aux contraintes du métier, les agriculteurs sont soumis à des tensions.

2.2.2.3. Une accentuation des tensions

Il existe des différences d'espérance de vie en bonne santé, sans invalidité majeure, entre les catégories socioprofessionnelles en France. Chez les agriculteurs et agricultrices, elle est en moyenne plus faible. Leur état de santé s'est dégradé et les cessations des activités sont plus tardives (GAMBINO et al., 2012).

Selon la MSA (2015), les agriculteurs sont touchés par des maladies professionnelles, des accidents de travail, des accidents mortels, des désordres psychosociaux liés à l'organisation du travail et à l'environnement socio-économique (MSA, 2015). Les risques provoqués par les animaux et par les produits phytopharmaceutiques sont récurrents dans le monde agricole. Les accidents de travail en lien avec les activités d'élevage bovin lait-viande représentent chez les salariés 11% des accidents de travail et 56% chez les non-salariés (MSA, 2015). 17% du nombre d'accidents du travail est lié à l'utilisation des équipements de travail agricoles. Un accident sur six est provoqué directement par un équipement chez les salariés. Le risque de chute de hauteur représente 9,5% des accidents chez les salariés et 12,4% chez les non-salariés (MSA, 2015). De plus, les machines bruyantes génèrent des maladies professionnelles aux agriculteurs (MSA, 2015).

Les risques psycho-sociaux sont mal définis et mal quantifiés, mais ils sont bien présents dans le monde agricole. Ces risques sont engendrés par les exigences du travail et de l'organisation, les relations de travail, la prise en compte des valeurs et des attentes des agriculteurs, et les changements du travail. Le mal-être des travailleurs agricoles peut induire des suicides (MSA, 2015).

2.2.3. L'évolution du collectif de travail et de l'organisation du travail

Le modèle du collectif de travail agricole français s'appuyait préalablement sur l'aide familiale. Or, depuis maintenant une quarantaine d'années, les structures agricoles changent (MALANSKI et al., 2015). Elles sont confrontées à la diminution des aides familiales (Figure 7).

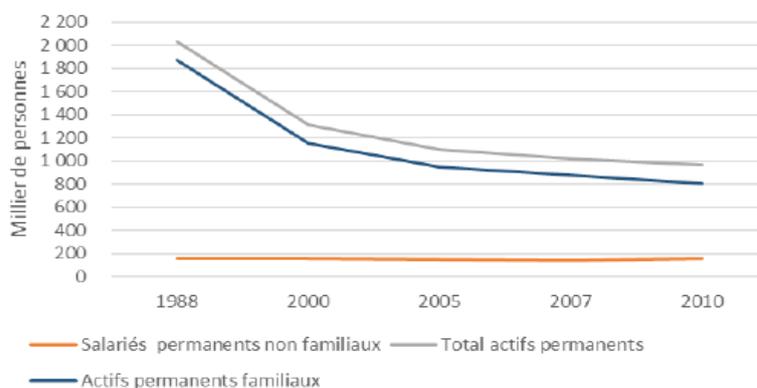


Figure 7 : Evolution des actifs agricoles permanents en France (MALANSKI, et al., 2015)

Selon le recensement agricole de 2010 (AGRESTE, 2012 ; MALANSKI et al., 2015), sur l'ensemble des actifs agricoles permanents travaillant dans les exploitations françaises, 84% sont des actifs familiaux. Cependant, la population agricole active et le nombre d'actifs permanents familiaux a fortement diminué et a été divisé par deux entre 1990 et 2010, alors que les salariés permanents non familiaux sont restés stables (Figure 7) (MALANSKI et al., 2015).

Il y a donc eu une « défamiliarisation » de l'agriculture, où la famille entière ne travaille plus sur le ferme, mais plutôt un couple de deux actifs agricoles. Certaines exploitations peuvent même aller jusqu'à la « déconjugalisation » : les conjoints ou les conjointes travaillent de moins en moins à la ferme et recherchent un travail à l'extérieur (Figure 8) (MALANSKI et al., 2015 ; MADELRIEUX et al., 2010).

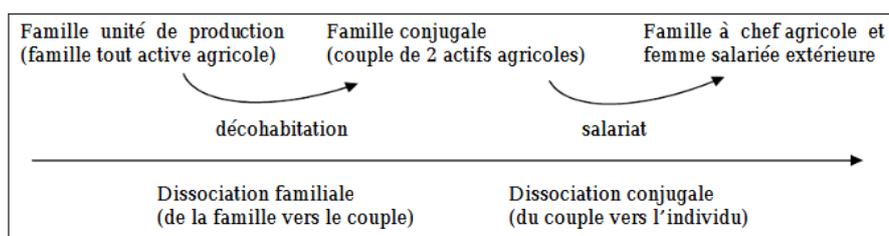


Figure 8 : Schéma bilan des mutations familiales agricoles (MADELRIEUX et al., 2010).

Pour compenser cette perte d'aides familiales, il existe trois leviers d'action pour les agriculteurs : investir dans les équipements, changer de pratiques et/ou augmenter la force de travail. En effet, les agriculteurs font de plus en plus appel à de la main-d'œuvre extérieure. En 2010, ces travailleurs agricoles hors cadre familial réalisent 30% du travail. Parmi eux, 57% sont des salariés permanents (MALANSKI et al., 2015). De ce fait, ces salariés permanents, a *contrario* des saisonniers, demande une réorganisation du travail sur la ferme et une redistribution des tâches entre le collectif de travail.

En 2010, le travail fourni par les salariés permanent non familiaux représente 17% chez les élevages ovins et caprin, 7% dans les élevages bovins mixte et 6% en bovin viande et bovin lait.

D'autres agriculteurs vont plutôt avoir recours aux CUMA ou à des ETA (PERRET, 2015). Cette pratique est de plus en plus courante (Figure 9). Les CUMA et les ETA ont représenté

en 2010, 2% des UTA totales. En 1979, elles représentaient 0,4%. Le travail en commun se développe donc.

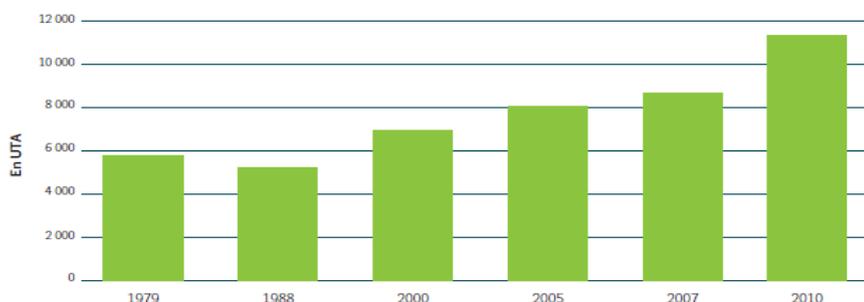


Figure 9 : Les recours aux ETA et CUMA dans les exploitations agricoles (GAMBINO , et al., 2012)

Les CUMA et les ETA ne sont pas les seules formes de ce type de travail. La forme sociétaire du Groupement Agricole d'Exploitation en Commun (GAEC) en fait partie, et regroupe des agriculteurs qui peuvent ne pas avoir de liens familiaux. Les groupements d'employeurs permettent également à des agriculteurs d'embaucher une main-d'œuvre à plusieurs, qu'ils n'auraient pas pu recruter par leurs propres moyens. Le nombre de groupements d'employeurs a aussi augmenté de 14% entre 2002 et 2009 (GAMBINO et al., 2012). D'autres outils renforcent le travail en commun tels que : les services de remplacement, ou encore les groupements d'intérêt économique (GIE) (PERRET, 2015).

Les possibilités pour faire face à la diminution des aides familiales et pour améliorer les conditions de travail se sont donc développées ces dernières années. Cette évolution du collectif de travail répond aux attentes d'une partie des agriculteurs. Pour d'autres, elle est contraire à leur conviction et à leur identité.

2.3. Les attentes des agriculteurs d'aujourd'hui

2.3.1. L'importance de l'identité

Comme nous avons pu le voir précédemment (partie 2.1), le travail évolue entre autres dans une composante subjective où la construction de l'identité est essentielle. Le travail relève des aspects techniques, temporels et économiques. Or, les dimensions identitaires et affectives entrent également en vigueur.

Si nous demandons à un agriculteur de se définir, il cite dans la majorité des cas son métier. Même dans la définition du métier, plusieurs termes peuvent être énoncés avec une signification propre à chacun, allant du « chef d'exploitation », où la dimension manager et performances technico-économiques du métier sont majeures, au terme de « paysan », où le sens du métier porte davantage sur le relationnel et les dimensions sociales (GAMBINO et al., 2012).

Pour caractériser le rapport au travail des agriculteurs, deux approches existent : l'approche *utilitariste* et l'approche *anti-utilitariste* (FIORELLI et al., 2010). Ces deux approches sont opposées, mais en réalité elles peuvent se compléter. L'approche *utilitariste* limite le travail à sa dimension de production, l'éleveur est avant tout un organisateur du travail visant de hautes performances technico-économiques. L'approche *anti-utilitariste* qualifie, quant à elle, le travail comme un moyen permettant de construire son identité et d'entretenir

des relations avec les autres. De ces deux approches, l'éleveur met du sens dans l'organisation de son travail selon sa propre perception du métier.

L'éleveur assure donc des performances technico-économiques, tout en donnant du sens à son travail en termes d'identité et de relationnel. L'éthique du métier peut parfois être plus importante que la pénibilité de certaines pratiques exigeantes en temps (FIORELLI et al., 2010 ; CHAUVAT et al., 2013), comme c'est par exemple le cas lors d'activités telles que la distribution de biberons, la tonte, etc. Ces pratiques peuvent être primordiales pour les éleveurs et donner du sens à leur travail. Les agriculteurs font partie des professions qui accordent beaucoup d'importance au travail. Même si la plupart sont satisfaits de leur métier, beaucoup d'agriculteurs dénoncent l'augmentation du temps de travail et du stress (GAMBINO et al., 2012).

2.3.2. Mieux s'organiser pour augmenter son temps libre

Cette augmentation de travail pèse à certains agriculteurs qui saturent et souhaitent disposer de davantage de temps libre afin de se consacrer à d'autres activités professionnelles ou extérieures à la ferme, à des loisirs divers et surtout à leur famille. (BALARD et al., 2008).

Trois leviers d'action peuvent être mis en place pour dégager du temps libre (DEDIEU et SERVIERE, 2012 ; MALANSKI et al., 2015) :

- Investir dans des équipements comme dans la mécanisation et dans l'automatisation,
- Simplifier les pratiques d'élevage,
- Embaucher de la main d'œuvre.

Les logiques d'organisation dépendent des filières et de la composition du collectif de travail. Dans le cadre d'une étude comparant l'organisation du travail de 630 exploitations d'élevage français grâce à la méthode Bilan Travail, (COURNUT et CHAUVAT, 2012) parlent d'un seuil de vivabilité aux alentours de 900-1000h de temps disponible/an/travailleur : en deça de cette valeur, la situation paraît difficile. Alors que certains éleveurs ont une marge de manœuvre très faible car ils sont seuls sur l'exploitation, d'autres se partagent le travail à plusieurs travailleurs ou encore délèguent ce travail (COURNUT et CHAUVAT, 2012).

Certains agriculteurs ne veulent pas dissocier la vie privée de la vie professionnelle. Ces derniers ne comptent pas leurs heures et prennent peu ou pas de congés du tout. Il est difficile pour eux de déléguer et ils n'envisagent pas de s'éloigner de leur troupeau plus de quelques jours. En revanche, d'autres agriculteurs limitent volontairement leur temps de travail en se donnant des heures fixes et en prenant des congés (CHAUVAT et al., 2013).

Le temps libre est donc un facteur important pour certains et un problème mineur pour d'autres. Leurs visions sur leur métier d'agriculteur influencent chacun de leurs choix de conduite et de gestion (CHAUVAT et al., 2016). Les objectifs en sont différents et peuvent être de natures diverses : sociale, environnementale ou encore économique.

2.3.3. Le rapport entre l'économie et le travail

L'avenir de l'agriculture ne dépend pas d'un seul modèle, comme au siècle dernier. Plutôt que de se baser sur un modèle, c'est à l'éleveur de rechercher équilibre entre viabilité, vivabilité et transmissibilité (CHARROIN et al., 2012).

Les éleveurs ont différentes façons d'approcher leur métier. Prenons l'exemple des éleveurs d'ovins allaitants, sur la recherche de l'équilibre entre le travail et l'économie, quatre profils se distinguent, chacun exprimant une perception du métier différente (CHAUVAT et al., 2013).

- Le premier profil concerne les éleveurs qui souhaitent atteindre l'autonomie et s'octroyer une vie de qualité. Dans ces cas, les exploitations sont de tailles modestes, le collectif de travail est assez faible et les horaires sont fixés. Dégager du temps libre est l'une de priorité de ce type d'éleveurs.
- Le deuxième profil concerne les éleveurs particulièrement passionnés par leur métier. Ceux-ci apprécient toutes les tâches qu'ils doivent accomplir sur l'exploitation, ils ont investi dans des bâtiments et ne posent pas de congés.
- Le troisième profil rassemble les éleveurs passionnés par l'élevage. Ceux-ci ne dissocient pas la vie privée et la vie professionnelle. Les congés sont rares et ne sont pas une priorité.
- Le quatrième et dernier profil fait référence aux éleveurs qui se disent chef d'entreprise avant tout. Les exploitations sont grandes et bien équipées, l'unité de main-d'œuvre est élevée et le temps disponible est faible. Ces éleveurs sont en recherche permanente d'innovations.

Le rapport avec l'argent est donc différent d'un agriculteur à un autre. Pour certains, il s'agit d'une priorité, d'un objectif, et d'une marque d'identité. Pour d'autres, l'autonomie, la qualité de vie, ou la passion prennent le dessus, et les satisfont amplement.

Pour obtenir ces différentes notions sur le travail en agriculture biologique, plusieurs façons pour étudier et approcher ce travail existent à ce jour.

2.4. Les méthodes pour étudier le travail

2.4.1. Le travail agricole : une pluridisciplinarité

Le travail est une thématique complexe et pluridisciplinaire (BALARD et al., 2008). Pour l'analyser, il est nécessaire de s'orienter vers diverses disciplines. La première est l'agronomie qui allie les techniques, les travailleurs et les équipements. Pour s'organiser entre les différentes tâches, ces trois éléments sont imbriqués en suivant des règles de priorité selon les pratiques, les travaux, ou les aléas. Vient ensuite l'économie où le travail est un facteur de production mesurable. Pour le quantifier, il existe le chronométrage, l'enregistrement selon un pas de 5 à 30 minutes, ou encore les méthodes déclaratives sollicitant la mémoire de l'agriculteur. L'ergonomie est également une discipline qui permet d'améliorer l'efficacité du travail collectif ou individuel. Les activités, les tâches, les produits et le contexte sont évalués et comparés aux besoins, aux objectifs et aux compétences de l'agriculteur. L'ergonomie se focalise sur l'organisation globale du travail et sur les postures et les gestes quotidiens de l'agriculteur. La sociologie étudie quant à elle, leurs valeurs et leur rationalité, alors que la psychologie a pour but d'améliorer les conditions de vie au travail et la santé psychique.

Il existe des approches pour étudier le travail dans les systèmes agricoles qui reprennent les différentes disciplines citées ci-dessus, afin que l'estimation soit la plus réaliste possible.

2.4.2. Les différentes approches du travail

2.4.2.1. Les approches descriptives

Bilan Travail

Cette méthode a fait ses preuves et est très utilisée depuis sa création au début des années 1990 par l'INRA et l'Institut de l'élevage via le RMT Travail (COURNUT et JORDAN, 2008). Elle permet « *d'évaluer le temps passé à la mise en œuvre des pratiques d'élevage et de conduite des surfaces par l'ensemble des travailleurs concernés* » (DEDIEU et SERVIERE, 2000). La marge de manœuvre en temps et/ou les temps de travaux en lien avec les caractéristiques fonctionnelles et structurelles de l'exploitation sont ainsi quantifiés. Cette évaluation se fait à partir d'un entretien semi-directif d'une demi-journée au cours duquel la mémoire de l'agriculteur est sollicitée (DEDIEU et SERVIERE, 2000).

Cette méthode contribue au renforcement du conseil individuel sur le travail, elle permet d'amorcer les discussions, d'animer des groupes d'agriculteurs, de mettre en évidence des modèles d'exploitations viables, vivables et reproductibles (BALARD et al., 2008).

Méthode Quaework

La méthode Quaework intègre à la fois les concepts de la méthode Bilan Travail, ainsi que ceux proposés par Atelage. Cette méthode permet de quantifier le travail lié à la gestion des troupeaux et des surfaces, mais aussi de qualifier l'organisation du travail et déterminer les tensions. Elle prend en compte la variabilité des rythmes des tâches, les différences entre les travailleurs, et les évolutions des pratiques des agriculteurs et de la main-d'œuvre sur une année. Le but de la méthode est d'identifier les interactions entre la production, le collectif de travail et les activités non agricoles (HOSTIOU et DEDIEU, 2011).

2.4.2.2. Les approches compréhensives

ATELAGE (Activités de Travail en Exploitation d'éLevAGE)

Cette méthode vise à décrire et à qualifier l'organisation du travail par la modélisation sur une année (CALLAND et MADELRIEUX, 2010). Cette étude passe par un entretien semi-directif avec l'éleveur. Pour décrire l'organisation, une distinction est faite entre le noyau organisateur et les autres travailleurs (salarier, bénévolat), et entre les activités quotidiennes ou non-quotidiennes. Elle est ensuite décrite sur une échelle d'une année avec des emboitements de périodes de travail. Une fois l'organisation décrite, elle est qualifiée sur sa variabilité, sur les relations entre les différentes activités professionnelles ou personnelles et sur la division du travail entre le noyau organisateur et les autres travailleurs (CALLAND et MADELRIEUX, 2010 ; MADELRIEUX et al., 2009).

Questionnaire Priorité

Ce questionnaire permet de hiérarchiser les priorités de l'éleveur en lien avec le travail (exemple : qualité de vie, performances économiques, implication sociale, etc.) (MELL, 2005). Il est demandé à l'éleveur de classer des thèmes et de noter leur importance accordée. Ce questionnaire peut être intéressant comme complément d'enquête et avec un échantillon conséquent, pour avoir une vision d'ensemble.

Traviescope

Le Traviescope est un autodiagnostic sur cinq axes : le temps de travail, les conditions de travail, la qualité de vie, l'organisation et les relations dans le travail et l'équipement. Le diagnostic de l'éleveur est ensuite comparé à son objectif grâce à une graphique en étoile (MELL, 2005). Visuellement, nous pouvons remarquer facilement si l'éleveur a atteint sa situation souhaitée ou non.

Le tableau n°1 est un récapitulatif de ces différentes approches.

Tableau 1 : Tableau récapitulatif des différentes méthodes d'approche du travail en agriculture

Méthode	Evaluation	Objectif
Bilan Travail	Quantifier le temps de travail lié à la conduite des animaux et des surfaces	Décrire et évaluer l'organisation du travail
Attelage	Qualifier variabilité de l'organisation, des relations différentes activités pro et privée et la répartition du travail	Qualifier l'organisation du travail
Quaework	Bilan Travail + Attelage	Identifier les interactions entre la production, le collectif de travail et les activités non agricoles
Question Priorités	Classer thèmes et numérotation importance	Hierarchiser les priorités de l'éleveur en lien avec le travail
Traviescope	Comparer la situation de l'éleveur à ses objectifs	Identifier cohérence entre la situation et les objectifs

Avec de nouveaux enjeux apparus au siècle dernier, les agriculteurs répondent à des attentes nouvelles (BALARD et al., 2008) et cela peut avoir des impacts sur leur qualité de vie. Ainsi, les exploitations tendent vers l'adoption de modèles plus durables et respectueux de l'environnement tels que l'agriculture de précision, l'agroécologie ou l'agriculture biologique (DEDIEU et al., 2012). Mais l'adoption de nouvelles pratiques peut avoir des conséquences sur l'organisation du travail dans les exploitations agricoles. Le passage à l'agriculture biologique, par exemple, peut provoquer des changements notables, notamment sur le travail.

3. Le travail en agriculture biologique

Peu d'études réalisées sur le travail en agriculture biologique existent, mais certaines notions sont néanmoins mises en évidence sur l'emploi et la nature du travail.

3.1. Les connaissances sur le travail en agriculture biologique

3.1.1. L'emploi en agriculture biologique

En 2010, les exploitations bio ont employé davantage qu'en conventionnel bio (AGENCE BIO, 2017a) : 2,4 unité de travail agricole (UTA) en bio contre 1,5 en conventionnel (Figure

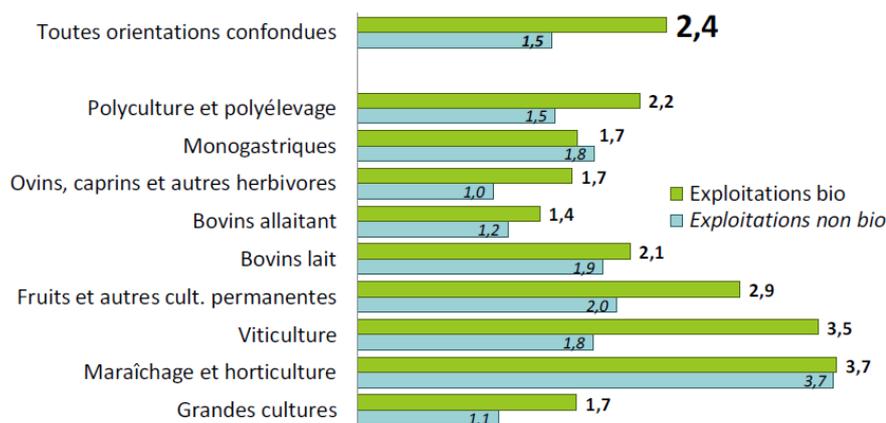


Figure 10 : Unité de travail annuel moyenne par orientation technico-économique de l'exploitation (AGENCE BIO, 2017a)

10). Ce phénomène s'observe dans pratiquement toutes les filières, mais il existe des différences entre elles. L'arboriculture, la viticulture et le maraîchage sont les filières qui embauchent le plus. L'élevage emploie moins de main-d'œuvre.

En agriculture biologique, un quart du temps de travail est réalisé par des salariés permanents contre 17% en agriculture conventionnelle (Figure 11). En 2015, 10% des emplois agricoles étaient pourvus dans les fermes bio (AGENCE BIO, 2017a). L'agriculture biologique fait appel davantage à des salariés non issus de l'environnement familial (OLLIVIER ET GUYOMARD, 2013).

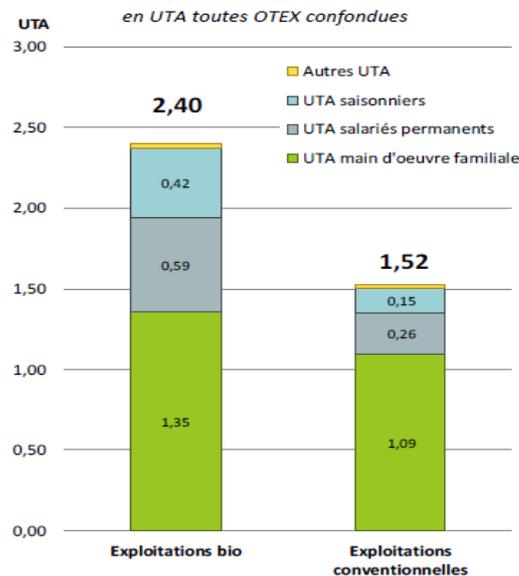


Figure 11 : Le type de main d'œuvre en exploitations bio et conventionnelles en 2010 (AGENCE BIO, 2017a)

L'agriculture biologique emploie donc plus de main-d'œuvre que les exploitations en conventionnel. Ollivier et Guyomard ont identifié deux facteurs principaux pour expliquer ce phénomène. Le premier est le non recours à la chimie, qui requiert de mettre en œuvre des techniques plus exigeantes en temps de travail et sur le plan physique. Malgré tout, cela dépend de la production : 60% d'éleveurs enquêtés déclarent que leur conversion en agriculture biologique n'a pas provoqué d'augmentation du travail (OLLIVIER ET GUYOMARD, 2013).

Le deuxième facteur à l'augmentation de l'emploi est le développement conséquent de la transformation et de la commercialisation de la production issue de l'agriculture biologique (OLLIVIER ET GUYOMARD, 2013). La production est transformée en partie ou entièrement dans 22% des cas. La moitié des producteurs bio pratiquent la vente directe en 2015. Ce mode de commercialisation demande un fort engagement de l'agriculteur et augmente le temps de travail (AGENCE BIO, 2017a) : 12% du temps de travail est consacré à la transformation et 22% à la commercialisation (Figure 12).

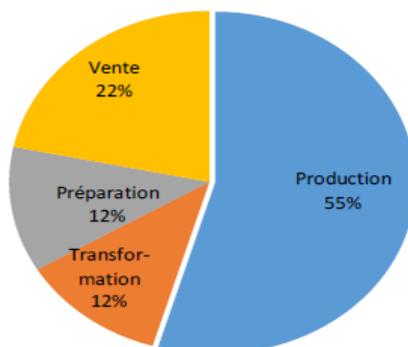


Figure 12 : Répartition moyenne du temps de travail pour les exploitations pratiquant la vente directe bio (AGENCE BIO, 2017a)

Par ailleurs, la production biologique peut s'accompagner d'une diversification des activités rémunératrices, qui permet de sécuriser les revenus face à des contraintes climatiques ou économiques (BUTEAU, 2016). D'après une étude de Buteau (2016) sur les systèmes d'élevage AB diversifiés, la diversification est assez fréquente dans les exploitations biologiques du Massif Central et elle peut entraîner une surcharge de travail, des contraintes qui limitent la prise de congés et une complexité que certains agriculteurs peuvent trouver difficile à gérer. La diversification des activités peut donc conduire à une réorganisation du travail et parfois à l'augmentation de la main-d'œuvre.

Les exploitants en agriculture biologique ont donc plus fortement recours au salariat qu'en en agriculture conventionnelle. Les risques que les agriculteurs peuvent rencontrer en agriculture biologique les obligent à innover et à s'adapter. Cette facilité d'adaptation leur permet de répondre plus rapidement à de nouvelles tensions liées au travail (NETTIER et al., 2012). Par ce biais, certains voient l'agriculture biologique comme une solution pour améliorer leur organisation du travail (NETTIER et al., 2012).

3.1.2. Un travail de nature différente

Selon la littérature (OLLIVIER ET GUYOMARD, 2013) et des études menées sur la question (QUELIN, 2010), la conversion en agriculture biologique entraîne une réorganisation du système de production en agissant sur la quantité de travail, la qualité de travail et la nature des tâches réalisées. En élevage laitier, ce changement peut provoquer une extensification du système, un abandon des ateliers de diversification et une diminution des surfaces en grandes cultures. Avec l'articulation de ces différentes modifications dans le système, l'éleveur laitier s'évite une surcharge de travail. Plus globalement, le passage en bio incite l'éleveur à rechercher une autonomie alimentaire pour ainsi réduire ses achats d'aliments concentrés certifiés bio à coût très élevé.

Selon Nettier et al (2012), l'agriculture biologique peut être perçue comme un moyen de résoudre des problèmes d'organisation en agriculture conventionnelle. Certains vont voir l'opportunité de simplifier le travail via notamment des investissements de matériels, une diversification des cultures, ou encore une répartition temporelle du travail plus régulière sur la campagne. Son analyse montre également que les rapports au travail peuvent être différents entre l'agriculture biologique et conventionnelle. C'est pour la plupart un travail qui retrouve tout son sens : maîtrise du cycle de production, autonomie intellectuelle, sentiment d'accomplissement dans le travail effectué. Le travail en agriculture biologique est plus complexe, et demande plus d'observation et de compétences diversifiées. Certains travaux, autrefois pénibles, peuvent devenir plus agréables en bio, dans un métier qui a davantage de sens pour des éleveurs convertis. Globalement, comme le résume Olliver et Guyomard (2013), les agriculteurs bio ont un sentiment de reconnaissance sur leur performances économique, environnemental et social.

Malgré une satisfaction apparente au travail chez les agriculteurs biologiques dans ces études, certains auteurs (LATTRUFFE et al., 2013) montrent que les agriculteurs peuvent être réticents à l'idée de se convertir en bio du fait du manque de références et de conseils.

3.2. Un manque de références en agriculture biologique

Afin de pallier à ce manque, le projet Bioréférences du pôle Agriculture Biologique du Massif Central a pour vocation de construire une banque de références économiques, techniques et sociales sur l'élevage biologique.

3.2.1. Une référence bio : définition

La production de références est un moyen de mieux connaître et de déterminer les systèmes d'élevage en agriculture biologique (BUTEAU, 2016). Par définition, une référence est une information explicite concernant un système, mobilisable pour une utilisation précise par un utilisateur ciblé.

Avec ces références, les élevages convertis en agriculture biologique peuvent se situer par rapport à des performances cibles et évaluer leur marge de progrès. Ces références peuvent également être utilisées pour informer les éleveurs, intéressés ou frileux, sur les systèmes d'élevage en agriculture biologique. De plus, en s'appuyant sur ces références et grâce à la consolidation des outils de conseil, les éleveurs sont mieux accompagnés dans le processus de conversion (BUTEAU, 2016).

Face à la diversité des demandes et des besoins, la construction d'une banque de références en élevage biologique est une nécessité pour le pôle AB du Massif Central.

3.2.2. Le pôle AB du Massif Central

Le Pôle Agriculture Biologique du Massif Central est une association créée en 1998, dans le but d'accompagner le développement de l'agriculture biologique sur le territoire du Massif Central, via la recherche. Cette association est basée à Clermont Ferrand.

Les missions de l'association sont de développer, appuyer, gérer et diffuser des connaissances et des outils pour des projets menés par les acteurs de l'agriculture biologique sur le territoire. Le pôle fait partis de l'Institut Technique de l'Agriculture Biologique. Les partenaires du pôle viennent des 6 régions du Massif Central et sont issus de groupements de producteurs, transformateurs et distributeurs biologiques, de Chambres d'agriculture, d'organisations de recherche et de formations, d'établissements d'enseignement supérieur, d'organismes interprofessionnels. Depuis sa création en 1998, plus de 20 projets ont été menés essentiellement sur l'appui à la production (diffusion de références technico-économiques) et sur la place de l'agriculture biologique dans le territoire. Avec ses membres, le pôle construit ses projets en fonction des besoins qui ont été explicités par les acteurs du terrain (ABIODOC, 2017).

Le pôle a lancé en 2017 le projet BioViandes Massif Central qui a pour but de développer les filières viandes biologiques durables en renforçant l'approche collaborative, les capacités des éleveurs à engraisser en majorité à l'herbe, et les débouchés (POLE AB MC, 2017). Le projet Mélibio a été commencé quant à lui en 2011 pour aider les éleveurs bio à atteindre l'autonomie fourragère en promouvant la diversification écologique de leur système (POLE AB MC, 2016). Le troisième projet du pôle AB est Bioréférences où l'objectif est de pallier aux manques de référence en agriculture biologique.

3.2.3. Le projet Bioréférences

Pour répondre à un besoin majeur de références pour les ruminants bio, le Pôle AB Massif Central a lancé le Projet Bio références en 2015. Il est prévu sur 5 ans et implique les différentes régions présentes sur le territoire du Massif Central. La construction de références pour les ruminants a pour objectif de développer l'élevage biologique en valorisant et en accompagnant le développement d'élevages ruminants biologiques viables, vivables et en cohérence avec le territoire et les filières. Par ailleurs, ce projet permet de mettre au point une méthodologie sur la production de références (COLLECTIF BIO REFERENCES, 2016). Ce projet regroupe une totalité de 21 partenaires : INRA, IDELE, des Chambres d'Agriculture départementales et régionales, ARVALIS, AVEM, UNOTEC, APABA, ITAB, ABioDoc et Vetagro Sup (COLLECTIF BIO REFERENCES, 2016).

Pour mener à bien ce projet quinquennal, trois actions sont planifiées. La première consiste à renforcer et à optimiser l'existant en se basant sur un réseau de 70 fermes qui comprend 5 filières : bovin viande, bovin lait, ovin viande, ovin lait et caprin (Figure 13). La filière caprine manque de données sur ses systèmes. Le projet est donc une opportunité pour elle de renforcer les connaissances dont elle dispose actuellement (COLLECTIF BIO REFERENCES, 2016).

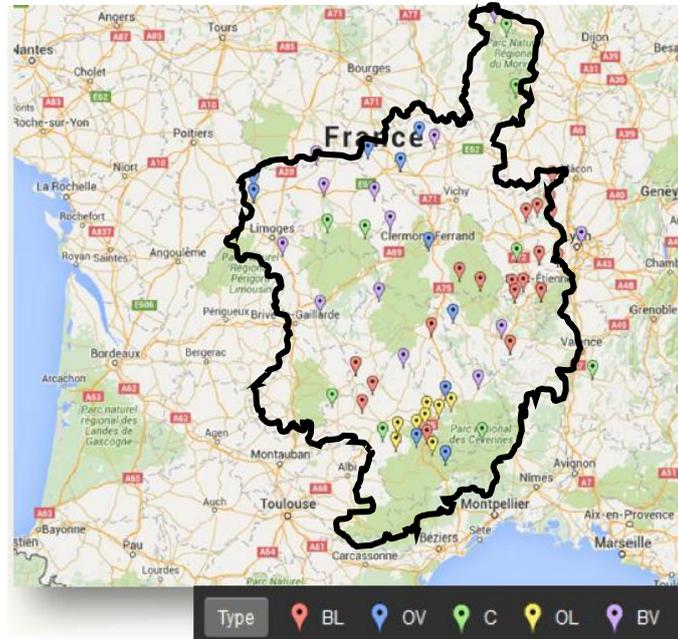


Figure 13 : La carte du réseau des 70 fermes (Collectif Bio Références, 2016)

La deuxième action permet d'innover sur la production de références. Un groupe de travail, constitué des différents partenaires, réfléchit sur la méthodologie à suivre pour optimiser au mieux le réseau des 70 fermes. La troisième action vise à valoriser les références, obtenues via le conseil ou l'enseignement, qui sont consultables sur le site internet du projet (COLLECTIF BIO REFERENCES, 2016).

Le travail ayant conduit à ce mémoire s'inscrit dans ce projet de construction de références répondant à la diversité des besoins des acteurs pour le conseil, le développement, l'enseignement, et mettant en avant la cohérence des systèmes d'élevage ruminants bio dans le Massif Central. Il participe à la deuxième action de réflexion sur la méthodologie de production de références.

3.2.4. Le travail : un facteur clé pour montrer la cohérence des systèmes

Le groupe de travail, concentré sur la méthodologie à adopter pour innover sur la production de références (Action 2), a fait le choix de travailler par focus sur les 3 ans à venir. L'année de 2019 sera alors consacrée à la mobilisation des références sur les fourrages. En 2018, le focus portera sur la santé et sur les grandes cultures. Le focus sur la prise en compte du travail a été réalisé en 2017 (COLLECTIF BIO REFERENCES, 2016). Afin d'approcher la cohérence du système, le facteur du travail est un élément clé : il n'est pas qu'une ressource à optimiser mais aussi une organisation qui articule le travail à faire avec les travailleurs selon leur disponibilité et leurs compétences, et enfin une activité qui permet aux agriculteurs de s'épanouir (COURNUT, 2015). Ainsi, le travail prend peu à peu une place dans les choix de conduite d'élevage aux côtés de la technique et de l'économie (DEDIEU et SERVIERE, 2012).

4. L'objectif de l'étude et les hypothèses de travail

Pour produire des références dans les élevages ruminants biologiques afin de mieux connaître ces systèmes et les aider à se développer, la prise en compte du travail paraît ainsi essentielle. Cette étude vise à faire avancer la réflexion sur la production de références en élevage de ruminants biologiques en prenant en compte le travail. Pour cela, les questions suivantes se sont posées : quelles sont les caractéristiques principales du travail en élevage biologique qui doivent être prises en compte pour construire des références, et comment les traduire en indicateurs. Pour caractériser le travail dans les élevages biologiques et de sa participation à la cohérence de ces systèmes, tout en tenant compte de leurs spécificités, une méthode doit être mise au point et mise en œuvre sur un échantillon d'élevages biologiques de ruminants appartenant à cinq filières.

Le non recours à la chimie et l'augmentation d'activités de transformation et de commercialisation dans les exploitations engendre une augmentation du temps de travail des agriculteurs. L'agriculture biologique demande donc davantage de main-d'œuvre que l'agriculture conventionnelle. Par ailleurs, comme vu précédemment, le passage en agriculture biologique demande une réorganisation du travail pour l'agriculteur sur le plan quantitatif et qualitatif, et peut parfois entraîner une diversification des ateliers. Il a également été vu que pour certains agriculteurs, cette conversion permettait de retrouver un sens à leur métier et ainsi de se sentir mieux dans leur travail.

Cette recherche bibliographique a permis de poser les premières hypothèses de travail sur les spécificités du travail en élevage biologique.

Hypothèse 1 : Le travail en élevage biologique est ressenti par les éleveurs comme différent du travail en conventionnel.

Hypothèse 2 : Il existe une diversité d'organisation de travail dans les élevages biologiques. Cette diversité est marquée par la filière, le collectif de travail et le sens que l'éleveur donne à son métier.

Hypothèse 3 : Pour caractériser le travail, il est intéressant de prendre en compte des indicateurs objectifs (vécu de la charge de travail, prise de congés, etc.) et des indicateurs subjectifs (sens du métier, objectifs de l'éleveur).

Partie 2 : Méthodologie

1. Démarche globale

Le but premier du projet Bioréférences est de collecter des références sur la charge de travail et les conditions de travail en élevage biologique. Pour cela, il faut déterminer quelle méthodologie est la plus pertinente à mettre en place et en quoi cette méthode est intéressante pour caractériser le travail. Il faut également identifier des indicateurs pertinents pour montrer la cohérence et la viabilité d'un système bio, mais aussi pour vérifier les hypothèses.

1.1. Constitution de l'échantillon

1.1.1. Choix des exploitations

Le réseau du projet Bioréférences recense près de 70 fermes dans le Massif Central, dans cinq filières : Bovin viande, Bovin lait, Ovin viande, Ovin lait et Caprin (ABIODOC, 2017). Le choix du nombre d'éleveurs enquêtés s'est arrêté à 40 : 20 enquêtes réalisées pendant le stage, et 20 autres faites par les techniciens du projet, sur les cinq filières. Ce qui fait un total de 8 exploitations enquêtées par filière. L'idéal est donc d'avoir un échantillon représentatif des zones de production retrouvées dans tout le Massif Central et qu'il soit étalé équitablement sur tout le territoire.

Les 20 enquêtes réalisées par l'équipe du projet ont commencé avant le début du stage. Les techniciens se sont portés volontaires et ont choisi les éleveurs à enquêter sur leur zone d'activité selon leur disponibilité, et selon leur organisation de travail. Ils ont fait en sorte de choisir des éleveurs qui présentent le moins possible de particularités dans leur travail, et un fonctionnement représentatif de la population d'éleveurs biologiques dans le Massif Central.

Préalablement informés, les techniciens ont été recontactés pendant le stage pour obtenir les 20 autres contacts d'éleveurs à enquêter durant mon stage.

1.1.2. Difficultés rencontrées pour la recherche d'éleveurs

Pour les 20 fermes à enquêter pendant le stage, les référents de chaque filière et/ou les techniciens ont été contactés pour obtenir des noms d'exploitants du réseau, pouvant être intéressants pour l'étude. Pour beaucoup de professionnel, la difficulté rencontrée a souvent été de ne pas conseiller des éleveurs sursollicités. En effet, les enquêtes, notamment économiques, sont souvent réalisées auprès du réseau pour mettre à jour régulièrement les références. Les éleveurs sont volontaires dans leur démarche, et il est donc important de ne pas en abuser. Chaque enquête peut prendre facilement une demi-journée, et cela s'expose donc sur le temps de travail des éleveurs. Par ailleurs, les techniciens avaient déjà choisi les éleveurs les plus pertinents pour eux à enquêter. Ce qui rajoute une difficulté supplémentaire, car les éleveurs restants présentent souvent des particularités de travail, mais qui se sont avérés être intéressantes à analyser par la suite.

De plus, certains éleveurs du réseau ont déjà été enquêtés sur leur temps de travail quelques années auparavant. Les solliciter pour une étude qui a déjà été menée chez eux peut être à la limite de l'abus. Un accord a donc été effectué avec le technicien : reprendre l'ancienne enquête et remettre les données à jour. Ainsi, le temps de l'étude ne dure plus qu'une heure, au lieu de trois heures en moyenne.

1.2. Outils de collecte

Pour caractériser l'organisation du travail des éleveurs biologiques, l'équipe du projet en amont du stage a choisi de s'appuyer sur la méthode Bilan Travail qui quantifie les travaux à l'échelle de la campagne. Pour compléter cette approche quantitative et descriptive, le questionnaire comprenait aussi des questions fermées qualitatives sur le ressenti, les attentes et le vécu de l'éleveur, car cet aspect est intéressant à prendre en compte pour comprendre certaines valeurs issues de l'analyse quantitative. Pour aller plus loin encore sur l'étude du travail dans les élevages biologiques, des questions qualitatives ouvertes sont rajoutées dans le questionnaire à destination des 20 éleveurs enquêtés pendant le stage, pour connaître les spécificités de ces systèmes et pour rendre compte de la vision des conditions de travail des éleveurs bio. Les données issues de ces différents outils de collecte sont ensuite saisies et réunies dans une base de données. Le tableau n°2 est un récapitulatif des outils de collecte pour cette étude. Le guide d'entretien avec tous ces outils est présenté en annexe n°1.

Tableau 2 : Outils de collecte de données

	20 enquêtes réalisées pendant le stage	20 enquêtes réalisées par l'équipe du projet	OBJECTIFS
<i>Bilan Travail</i>	x	x	Quantifier le temps de travail en élevage bio
<i>Questions fermées qualitatives</i>	x	x	Approcher le ressenti et les attentes des éleveurs bio
<i>Questions ouvertes qualitatives</i>	x		Connaître les spécificités du travail en élevage bio

Les objectifs, les principes et le traitement de données de ces outils de collecte sont davantage développés dans la suite de ce mémoire. Le schéma ci-dessous (Figure 14) reprend l'intégralité de la méthode mise en place par étape.

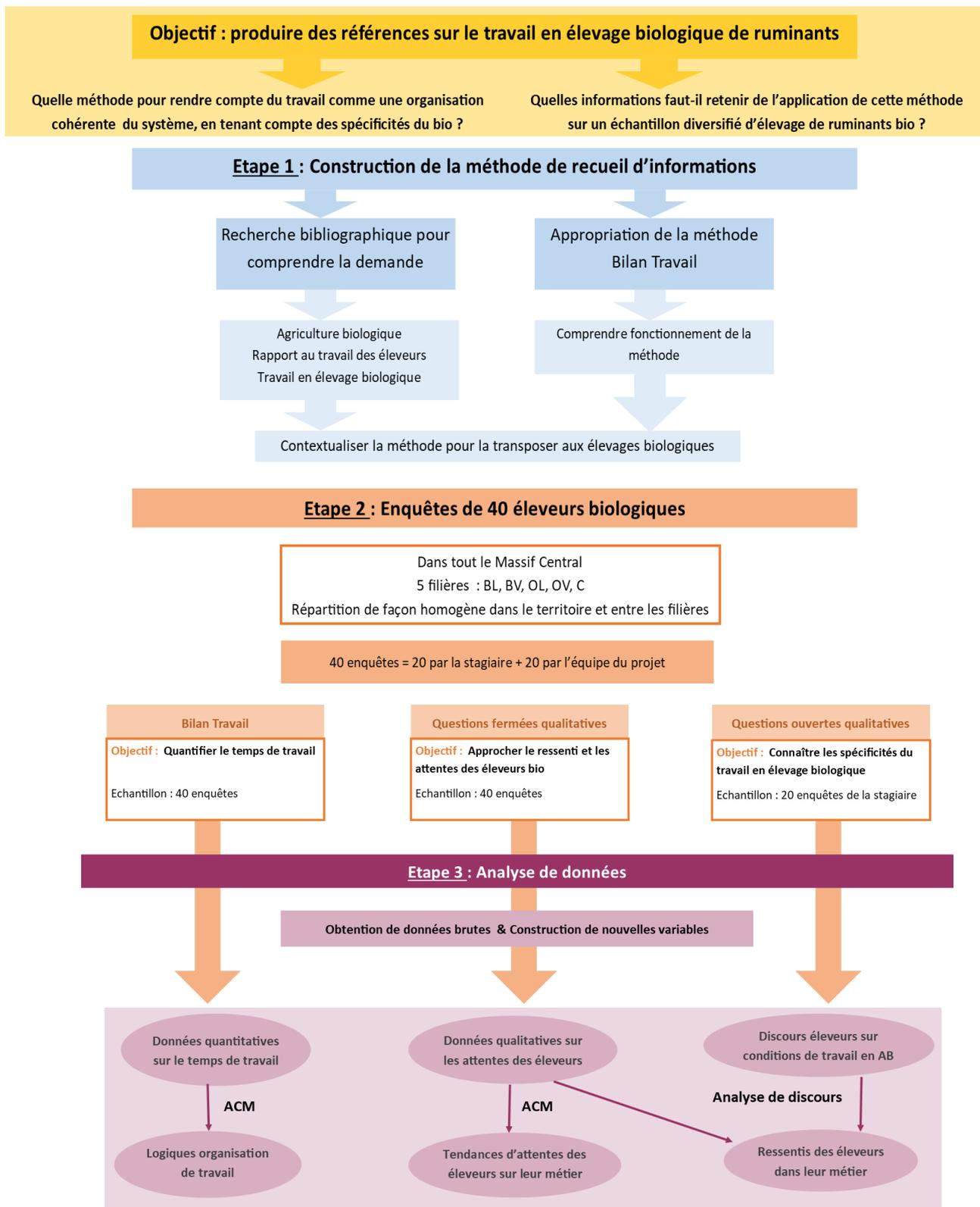


Figure 14 : Schéma général de la méthodologie mise en place

2. Quantifier le travail : Méthode Bilan Travail

2.1. Objectif de la méthode

La quantification du temps de travail des éleveurs en agriculture biologique s'effectue avec la méthode Bilan Travail, créée dans les années 90 par l'INRA et l'Institut de l'élevage via le RMT Travail. Pour rappel, cette évaluation se réalise uniquement sur les temps de travaux consacrés aux ateliers d'élevage et à la conduite des surfaces, et ce, pour l'ensemble des travailleurs de l'exploitation (DEDIEU et SERVIERE, 2000). Il s'agit donc d'une analyse globale du travail à l'échelle du système. Cette méthode fournit une estimation du temps disponible des travailleurs pour leurs activités extérieures à la production agricole.

La méthode Bilan Travail peut être utilisée dans le cadre de conseils individuels ou d'une animation de groupe, mais dans le cadre de cette étude, c'est sa faculté à participer à la mise au point de systèmes d'exploitation viable, vivable, et transmissible qui est intéressante. C'est une méthode qui permet de se rendre compte de la cohérence des systèmes de l'organisation du travail d'exploitations en agriculture biologique (DEDIEU et SERVIERE, 2000).

2.2. Description de la méthode BT

2.2.1. Grands principes de la méthode

D'après la méthode d'analyse du Bilan Travail (DEDIEU et SERVIERE, 2000), cette méthode est fondée sur un entretien avec l'éleveur d'une demi-journée au cours duquel sa mémoire est sollicitée sur le temps d'une campagne. Cette évaluation du temps de travail est large et non précise, mais elle est cadrée pour éviter qu'il y ait trop de variabilité entre les différents enquêteurs de l'étude. Cette méthode est donc accessible, et elle s'appuie sur la définition de catégories de travaux et de travailleurs qui sont pertinentes pour un éleveur et bien mémorisées. La quantification s'est restreinte sur les travaux concernant le troupeau et les surfaces réalisés par le collectif de travail. Il n'y a pas de distinction entre les tâches élémentaires, mais plutôt un regroupement selon leur régularité dans l'année.

Segmentation du travail

Selon la méthode d'analyse du Bilan Travail de Dedieu et al. (2000), le travail effectué par le collectif de travail est divisé entre le travail d'astreinte et le travail de saison.

Le **travail d'astreinte** structure la journée ou la semaine, et est réalisé quasi-quotidiennement. Il correspond aux soins journaliers aux troupeaux qu'il est difficile de remettre au lendemain : distribution de l'alimentation en bâtiments ou au pré, surveillance, soins à la mise bas et aux jeunes, paillage, raclage, traite et etc. Il regroupe donc un ensemble de tâches imbriquées. Ce travail est quantifié en heures par jour avec une précision d'une demi-heure.

La quantification du travail d'astreinte se réalise par période (Figure 15). Pour les déterminer, l'enquêteur remplit le calendrier de travail propre à l'éleveur. Les grandes phases de l'année concernant le troupeau, les surfaces, la transformation, la commercialisation, la main d'œuvre, lui sont demandés. En fonction des réponses, la campagne va être découpée en un certain nombre de périodes. Plus elle sera découpée, plus il y aura une variabilité de

l'organisation de travail de l'exploitation due à des modifications de conduite. Pour chaque période déterminée, il est demandé pour chaque personne travaillant sur l'exploitation leur journée type (DEDIEU et SERVIERE, 2000).

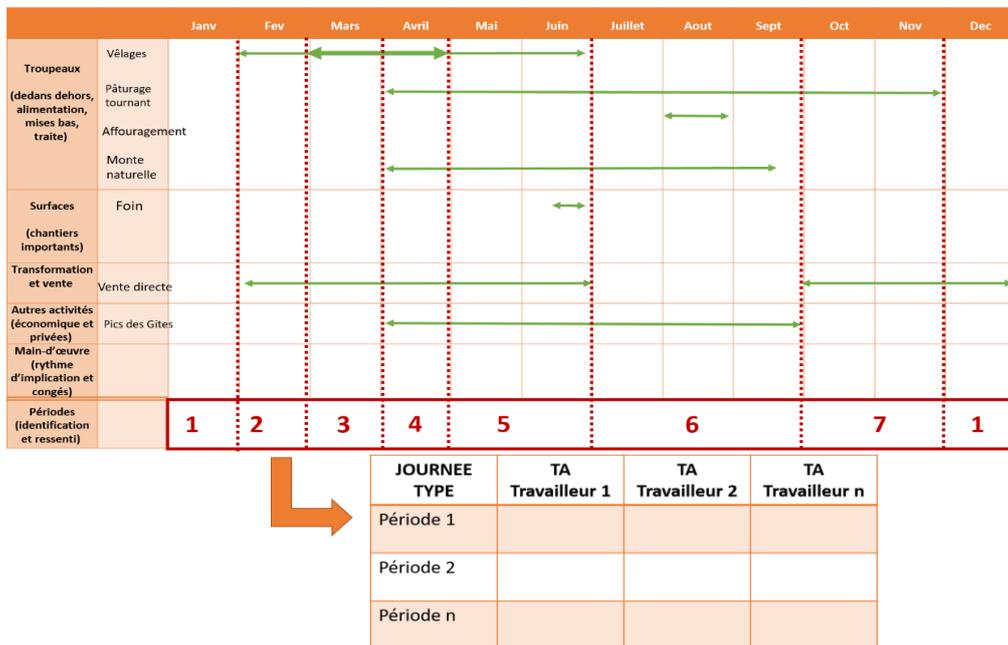


Figure 15 : Méthode quantification Travail d'Astreinte

Lorsque la fréquence d'une tâche est supérieure à 7 jours, alors elle est plutôt catégorisée en **travail de saison**. Ce dernier est facile à différer et à concentrer, contrairement au travail d'astreinte. Le travail de saison est constitué de trois catégories bien distinctes : le travail de saison troupeau (prophylaxie, tri, manipulation, curage, tonte, écornage, parage, etc.), le travail de saison sur les surfaces fourragères principales, le travail de saison sur les grandes cultures et le travail de saison d'entretien du territoire (haies, clôtures, rigoles, fossés). Il est quantifié en jours par quinzaine. Il est difficile pour l'éleveur de mémoriser les variations de durée quotidienne du travail de saison. C'est pourquoi il est précisé en demi-journée et non en heure pendant l'entretien (DEDIEU et SERVIERE, 2000).

Il existe également le travail rendu. Il s'agit du temps passé à l'extérieur, pour le compte de l'exploitation, en contrepartie de l'entraide reçue pour le travail de saison. Il est quantifié en demi-journées par quinzaine.

Catégories de Main-d'œuvre distinguées

Il est distingué dans la méthode deux types de main d'œuvre. La première concerne la **Cellule de Base**. Ce sont les travailleurs permanents qui organisent le travail et dont le revenu est directement tributaire de l'exploitation. Nous pouvons retrouver les couples, l'éleveur seul, les associées des GAEC.

Le deuxième type de main-d'œuvre sont les personnes **hors la Cellule de Base**. L'analyse de ces travailleurs est importante pour comprendre les différentes stratégies d'organisation de la main-d'œuvre sur l'exploitation. Cette main-d'œuvre regroupe les bénévoles (retraités, les personnes qui donnent un coup de main), l'entraide, le salariat à

temps complet ou à temps partiel, et les prestataires de services (CUMA, ETA) (DEDIEU et SERVIERE, 2000).

Lorsque toutes les données quantitatives sont recueillies, elles sont ensuite saisies dans un logiciel qui va calculer plusieurs indicateurs, notamment la marge de manœuvre, autrement appelée le temps disponible calculé.

2.2.2. Evaluation de la marge de manœuvre (TDC)

Définition du Temps Disponible Calculé

Le Temps Disponible Calculé est un indicateur évaluant l'organisation et la marge de manœuvre de la Cellule de Base (DEDIEU et SERVIERE, 2000). Ce dernier est uniquement réservé à l'analyse de l'activité agricole. Le TDC correspond au temps qu'il reste à la Cellule de Base, après l'exécution du travail d'astreinte, de saison, rendu et le volume de travail réalisé par la main-d'œuvre hors Cellule de Base, pour se consacrer aux tâches agricoles non comptabilisées (entretien du matériel, comptabilité) et à d'autres activités (responsabilités professionnelles, activités privées). Connaître la marge de manœuvre des personnes de la Cellule de Base (pCB) permet de caractériser l'exploitation et de définir des voies d'améliorations possibles (DEDIEU et SERVIERE, 2000).

Il a été montré de façon empirique (COURNUT et CHAUVAT, 2012) que le travail d'agriculteur en France est considéré comme vivable lorsque le TDC s'établissait à partir d'un seuil de 900-1000h par an et par travailleur.

Calcul du Temps Disponible Calculé

Le calcul du TDC ne comptabilise pas les dimanches, car ils relèvent de l'ordre du privé (DEDIEU et SERVIERE, 2000). L'indicateur est donc basé sur 313 jours dans l'année. Les journées « pleines », occupées par le travail de saison, dépassent les 8h/jour. Dans ce cas, les éleveurs n'ont plus de temps pour se consacrer à d'autres tâches ou activités, hormis le travail d'astreinte de la journée. Pour les autres journées, il est considéré que chaque personne de la Cellule de Base dispose chaque jour 8h pour la réalisation de leur travail. Au-delà des 8h/jour, il n'y a plus de marge de manœuvre. La figure 16 schématise ce calcul.

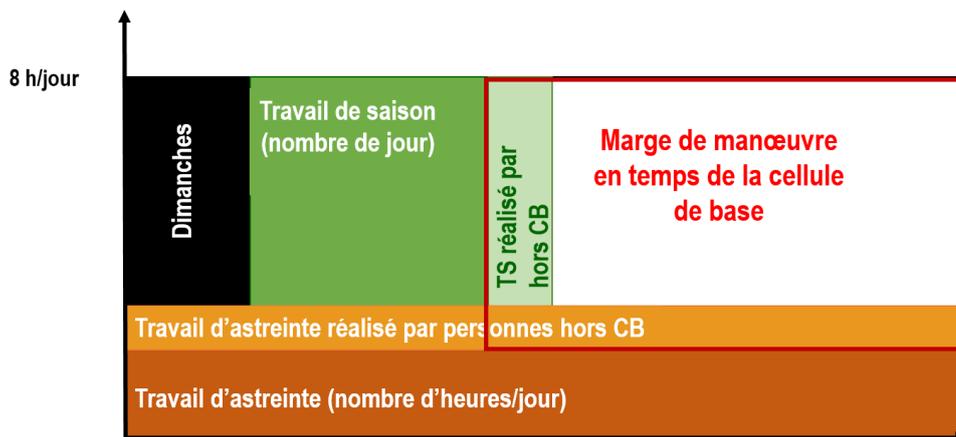


Figure 16 : Calcul de la marge de manœuvre

Voici la formule de calcul du TDC de la Cellule de Base (en heures/an) :

$$TDC = \sum_i (Jdi \times Hdi)$$

i : période où le travail est d'une durée constante.

Jdi : nombre de jours disponibles au cours de la période *i*.

$$Jdi = [(nombre\ de\ jours\ de\ la\ période\ i - nombre\ de\ dimanche\ de\ la\ période\ i) \times (nombre\ de\ personnes\ dans\ la\ CB)] - [nombre\ de\ jours\ consacrés\ par\ la\ Cellule\ de\ Base\ aux\ TS\ et\ TR\ sur\ la\ période\ i]$$

Hdi : nombre d'heures disponibles par jour de 8 heures une fois le travail d'astreinte réalisé sur la période *i*.

$$Hdi = 8 - \frac{TA\ quotidien\ de\ la\ CB}{nombre\ de\ personnes\ de\ la\ CB}$$

Le TDC est un indicateur global, et il n'est pas individualisé lorsque la Cellule de Base est composée de plusieurs travailleurs. Le TDC final peut donc être divisé par pCB, mais ne sera pas distinct (DEDIEU et SERVIERE, 2000).

2.3. Traitement de données sur le temps de travail

Les données recueillis de l'enquête Bilan Travail sont saisies dans un logiciel qui va les traiter par la suite. Des variables classiques vont être calculées, mais pour rendre compte des particularités du travail dans les élevages biologiques, des nouvelles variables vont être créées.

2.3.1. Adaptation de la méthode

Les variables classiques sorties du logiciel Bilan Travail

Après avoir saisi les données recueillis lors des enquêtes sur le logiciel, plusieurs données calculées sont fournies :

- Des variables de dimensions (SAU/pCB, UGB/pCB),
- La charge de travail d'astreinte (TA CB/pCB), la part du TA réalisé par la main-d'œuvre hors CB,
- La charge du travail de saison (TS CB/pCB), la part du TS réalisé par la main-d'œuvre hors CB,
- L'autonomie en TA (%TA CB/TA total), l'autonomie en TS (%TS cb/TS total),
- La marge de manœuvre par personne de la CB (TDC/pCB).

Création de nouvelles variables sur le temps de travail

Il a été vu dans la bibliographie que la valorisation et la diversification était souvent présente dans les élevages biologiques et pouvaient être une particularité de travail (OLLIVIER ET GUYOMARD, 2013 ; BUTEAU, 2016). Une distinction du temps de travail de valorisation et de diversification à celui du travail consacré à l'atelier herbivore principal a donc été fait. Ainsi, le temps de travail d'astreinte total a été découpé en trois parties, et donc en trois nouvelles variables :

- TA consacré à l'atelier herbivore principal,
- TA consacré à la valorisation de la production,
- TA consacré à la diversification.

Quantification du temps d'astreinte consacré à l'atelier herbivore principal

Certains éleveurs peuvent avoir plusieurs ateliers herbivores sur leur exploitation. Etant donné que l'étude est menée sur 5 filières, il est pris en considération uniquement le travail d'astreinte dédié à l'atelier herbivore principal, correspondant à la filière dans lequel l'exploitation est référencée dans le réseau du projet Bioréférences. Les autres ateliers herbivores sont comptabilisés dans le temps de diversification.

Quantification du temps de diversification et de valorisation

Le temps de diversification peut parfois être saisi en travail d'astreinte et de saison. Le travail de saison de cet atelier est exclu du TS total. Il est difficile de ne pas faire la distinction entre les deux temps de travail car certaines activités de diversification sont très saisonnières et ne peuvent être rentrées en travail d'astreinte dans une période. Cependant, pour avoir un ordre d'idée de la part de diversification de l'exploitation, le temps d'astreinte et de saison sont additionnés en heures (le travail de saison, étant en jour, est multiplié par 8, car une journée de travail correspond à 8h/j). Le TA total est ensuite ajouté au TS total (également multiplié par 8 pour avoir le nombre d'heure). Pour connaître la part de diversification des exploitations, le rapport suivant est ainsi effectué :

$$\text{Part de diversification} = \frac{\text{temps de travail total consacré à atelier de diversification}}{\text{temps de travail total tout atelier confondu}}$$

Le temps consacré à la valorisation de la production réalisé par l'ensemble du collectif est rentré en travail d'astreinte dans le logiciel BT. Ce temps rassemble celui de transformation et celui de commercialisation. La saisie de ces temps doit être homogène entre les enquêtes des techniciens et celle réalisée sur la période du stage pour que ces données soient fiables et analysables. Pour caractériser l'importance de la valorisation de l'exploitation, le rapport suivant est effectué :

$$\text{Part de valorisation} = \frac{\text{temps de TA total consacré à la valorisation}}{\text{temps de TA total tout atelier confondu}}$$

Il est ainsi possible de comparer les exploitations de l'échantillon sur leur part de diversification et/ou de valorisation et des seuils qui donneront des modalités peuvent être déterminés.

Création de nouvelles variables sur la répartition temporelle de travail

Il a été vu précédemment que la répartition du travail en agriculture a évolué et peut parfois créer des inégalités dans l'année (BOIVIN et al., 2012). Il a également été vu que cette répartition inégale s'atténue en agriculture biologique (OLLIVIER ET GUYOMARD, 2013). Le logiciel Bilan Travail donne une représentation graphique du travail d'astreinte cumulé par les différents intervenants. Si elles sont mises côte à côte, une différence de forme peut être observée. De ce simple fait, il est constaté que les formes d'organisation du travail d'astreinte sont diversifiées, et que cela peut découler de plusieurs logiques d'organisation. La question est de connaître les caractéristiques de ses formes et de comprendre ces logiques.

Un premier tri des différentes formes d'astreintes a été effectué. Les critères de ce premier jet se basent uniquement sur le visuel de l'histogramme, souvent caractérisé selon la période haute et la période basse. Il est important de prendre le même point de départ à chaque fois, car certains graphiques commencent en novembre, et d'autres en janvier. La forme du travail

d'astreinte peut donc être différée et pour éviter qu'elle soit biaisée, le point de départ de chaque graphique est positionné sur le mois de Janvier.

Avec ce tri, plusieurs groupes d'éleveurs sont formés mais certains sont difficiles à situer dans un paquet, car l'amplitude entre la période haute et la période basse n'est pas discriminante visuellement. Pour cela, des seuils sont déterminés sur le nombre de jour de la période haute et sur le nombre d'heures du travail d'astreinte entre la période haute et le reste de l'année. Ces seuils ont donc permis de caractériser la forme de l'astreinte des éleveurs dont il était difficile de le faire visuellement.

Une fois que nous connaissons la forme de l'astreinte de l'éleveur, il est intéressant de regarder sa correspondance avec le travail de saison. De plus, afin de mieux comprendre le

Variables classiques	Nouvelles variables
Variables dimensions	TA atelier herbivore principal
TA, TS total et par quinzaine	Part de diversification
Part du travail fait par les travailleurs hors CB	Part de valorisation
Autonomie TA (%TA cb/TA tot) et TS	Caractérisation de l'astreinte (répartition temporelle)
Marge de manœuvre (TDC/pCB)	

fonctionnement de l'exploitation agricole et comment les éleveurs s'organisent selon leur forme d'astreinte sur l'année, nous nous intéressons à l'articulation des tâches entre le collectif de travail : s'ils les réalisent ensemble, ou si elles sont définies et réparties. Il est également intéressant de voir par quoi le calendrier de travail est marqué, et de savoir à quoi sont dus les changements de période (congrés, autres activités, transformation, main d'œuvre, etc.).

Le tableau n°3 récapitule les variables classiques et retravaillées issues du logiciel Bilan Travail qui ont été prises en compte dans les analyses.

Tableau 3 : Récapitulatif des variables classiques et retravaillées issues du logiciel BT

Les données sur le collectif de travail

Dans la méthode Bilan Travail, des informations sur le collectif de travail sont recueillies mais ne sont pas valorisées par le logiciel. Elles sont donc également rajoutées à la base de données. Les variables sur le collectif de travail sont donc les suivantes :

- Le type de collectif (éleveur seul, couple, GAEC familiale/hors cadre familiale, GAEC avec des associés de la même génération/intergénérationnel),
- Le type de travailleurs hors Cellule de Base (Saliariat, Bénévolat, Entraide, Entreprise)
- Le type de salariat, s'il y en a (Temps plein, partiel, apprentissage, groupement d'employeur),
- Si les conjoints(es) interviennent ou pas sur l'exploitation,
- L'âge de la plus jeune personne de la Cellule de Base,
- Le niveau de formation le plus élevé obtenu par l'une des personnes de la Cellule de Base,
- Les capacités de remplacement.

2.3.2. Etablir des logiques d'organisation de travail chez les éleveurs biologiques

Pour tenter de décrire des tendances de logiques du travail, ou des « prototypes » selon Girard (2006), une ACM (Analyse des correspondances multiples) est effectuée. Il s'agit d'une méthode qui étudie l'association de minimum deux variables qualitatives (XLSTAT, 2018). Parmi les variables obtenues précédemment, certaines sont qualitatives : caractérisation du temps du travail d'astreinte sur l'année et collectif de travail. Il est donc nécessaire de codifier les variables quantitatives pour qu'elles deviennent des variables qualitatives.

En effet, pour comparer les variables qualitatives et quantitatives obtenues ci-dessus, ces dernières sont transformées en variables ordinales, et recoupées en classes. Si des classes sont faites avec un nombre d'intervalle régulier, certaines classes peuvent se retrouver avec des petits effectifs, et l'analyse statistique risque d'être fautive. Il n'est pas obligatoire de construire de classes avec un nombre d'intervalle équivalent (BERTHIER, 2014). Il faut également être vigilant à ce que le nombre d'effectif par classes soit régulier. Les classes doivent être construites de façon à ce que les coupures reprennent une logique dans le contexte et un sens sociologique (BERTHIER, 2014).

3. Enrichir l'approche quantitative par des questions qualitatives sur le ressenti

La méthode Bilan Travail est très intéressante pour quantifier le temps de travail. Cependant, pour aller plus loin dans la démarche, une approche qualitative est alors ajoutée pour mettre en évidence l'articulation entre l'organisation du travail et le ressenti de l'éleveur. En effet, il a été vu précédemment dans la littérature, que les éleveurs en agriculture biologique ont une approche du travail différente de celle de leurs confrères et que beaucoup retrouvent du sens à leur métier en se convertissant. Des questions fermées qualitatives à choix multiples complètent donc la méthode Bilan Travail afin de mieux comprendre le ressenti, l'état d'esprit, les objectifs de l'éleveur et le sens qu'il donne à son métier (c'est-à-dire ce qui est important pour lui, ce qu'il aime ou pas dans son métier et la définition de son métier). Pour certaines le questionnaire prévoyait des encadrés pour recueillir le discours de l'éleveur associé à sa réponse.

3.1. Description et construction

Les enquêtes ont été commencées par les techniciens faisant parti de l'équipe du projet avant la période du stage. Il était donc important de ne pas apporter davantage de modifications au guide d'entretien pour que les réponses soient homogènes. La méthode doit rester la même entre les enquêtes réalisées par les techniciens et celles faites pendant le stage.

La première partie des questions qualitatives porte sur le temps libre. Il leur est demandé le nombre de weekends ou de semaines de congés pris et s'ils sont satisfaits ou non de cette situation. Les questions suivantes sont sur le rapport au travail, où leur vision sur la charge du travail, leurs sources de stress, leur capacité de remplacement et d'adaptation sont recueillies. La dernière partie des questions qualitatives font référence au sens du métier de l'éleveur. Une première question ouverte lui est alors demandé : « *Si un inconnu vous demande de lui définir votre métier, comment le feriez-vous ?* ». L'éleveur donne ainsi sa propre définition de son métier. La question suivante est la même, mais avec trois propositions données. L'éleveur

doit alors choisir celle dans laquelle il se retrouve le plus. Ces propositions sont les suivantes : « *Je cultive la terre, j'élève des animaux, je me définis comme **éleveur*** », « *Je suis un **chef d'entreprise*** », et « *Je me définis comme **producteur agricole ancré dans un territoire.*** » L'agriculteur doit ensuite choisir deux notions importantes dans son métier parmi cinq propositions (Travailler avec la nature, Travail en famille ou avec mes associés, Pouvoir décider et être mon propre patron, Etre efficace et dégager un revenu, Pouvoir concilier ma vie privée et mon travail).

Connaitre les objectifs économiques, techniques, sociaux et les raisons de passages en bio des éleveurs peut être en lien avec le sens du métier et ainsi aider à la compréhension de l'échantillon. En 2016, l'équipe du projet Bioréférences a réalisé des enquêtes sur la trajectoire des éleveurs du réseau où des questions sur les objectifs, les raisons du passage en bio y figurent. Les réponses à ces enquêtes ont été reprises pour intégrer ces variables dans l'analyse. Cependant, tous les techniciens n'ont pas effectué cette enquête et ces données ne sont pas disponibles pour certains éleveurs interrogés. Pour les enquêtes faites par les professionnels, les objectifs et les raisons de passage en bio sont jugés par les techniciens qui suivent l'éleveur ou selon son discours noté dans les encadrés. Pour les éleveurs enquêtés pendant le stage, les questions ont été rajoutées au guide d'entretien pour obtenir ces données.

3.2. Traitements de données qualitatives

Pour récapituler, les variables obtenues à partir des questions fermées qualitatives portent sur : le sens du métier de l'éleveur biologique, sur ses importances, sur son temps libre, sur la vision qu'il a de sa charge de travail, sur ses objectifs et ses raisons de conversion. Une deuxième ACM est effectuée à partir de ces variables afin de déterminer différents types d'attentes chez les éleveurs en agriculture biologique.

Nous avons ainsi obtenu d'un côté une diversité de logiques d'organisation du travail, et d'un autre plusieurs tendances d'attentes des éleveurs biologiques de l'échantillon. Pour savoir si les logiques d'organisation répondent aux attentes des éleveurs, nous faisons une comparaison entre les deux via un tableau croisé dynamique et une caractérisation des deux variables.

4. Approcher les spécificités du travail en élevage biologique

Le passage en agriculture biologique peut changer le travail en élevage, positivement ou négativement. C'est ce que nous avons essayé de comprendre en complétant l'étude avec des questions ouvertes qui interrogent les éleveurs sur les conditions de travail en agriculture biologique.

4.1. Description et construction

Sur cette partie du guide, l'éleveur est mis en position d'expert. Il est souhaité qu'il réponde à l'échelle globale de la population des éleveurs biologiques, et non à l'échelle individuelle. Il faut éviter que l'éleveur fasse une comparaison entre avant et après sa conversion en agriculture biologique, car tous ne l'ont pas forcément connu. Il est donc plus intéressant de connaître leurs avis sur les spécificités du travail en bio de façon globale,

même s'ils s'aident souvent de ce qu'ils connaissent et de ce qu'ils voient sur leur exploitation pour répondre à la question.

La tournure des questions est donc réfléchie pour mettre les éleveurs interrogés en position d'expert et elles sont construites de façon neutre (BERTHIER N, 2014). Les questions sont ouvertes et sont inspirées de la bibliographie. La première est une question générale : « *Selon vous, quelles sont les particularités du travail en agriculture biologique ? Qu'est-ce qu'il fait que le travail en bio soit différent ?* ». Elle permet de faire une première analyse pour l'éleveur, de réfléchir sur ce qui lui vient à l'esprit en premier. Les questions suivantes vont lui permettre d'affiner sa réflexion, et de rebondir sur des notions auxquelles il n'avait pas pensé. Elles portent sur :

- la relation des éleveurs avec ses animaux (« *Pensez-vous que les éleveurs bio de façon générale ont des relations différentes avec leurs animaux et en quoi ?* »),
- les relations avec le monde professionnel agricole (« *Pensez-vous que les agriculteurs bio ont des relations différentes avec les collègues agricoles et les organismes de conseil et en quoi ? Est-ce qu'ils se sentent plus indépendants de ces organismes ?* »),
- l'autonomie décisionnelle (« *Pensez-vous que les éleveurs bio prennent différemment leurs décisions sur leurs conduites ou leurs choix stratégiques ? Qu'est ce qui va influencer ces décisions ?* »),
- le stress (« *Pensez-vous que les éleveurs biologiques soient plus sereins ou plus stressés et pourquoi ?* »),
- le lien à la nature (« *Pensez-vous que le rapport à la nature est différent et en quoi ?* »),
- la sécurité (« *Vous sentez vous en sécurité en agriculture biologique ?* »).

La retranscription du discours des éleveurs est faite mot pour mot afin de conserver la richesse de ces données.

4.2. Analyse de discours des éleveurs sur les spécificités du travail en AB

L'analyse de discours est essentiellement basée sur les données recueillies à partir des questions ouvertes sur les particularités du travail en agriculture biologique (voir précédemment) et les paroles rapportées dans les encadrés. Cette analyse ne concerne donc que les 20 enquêtes menées pendant le stage.

L'analyse thématique de ces données est la plus judicieuse. Des catégories sont distinguées à partir de la lecture succincte des réponses, puis organisées dans une grille Excel (BERTHIER, 2014). Les thèmes font quasiment référence aux questions posées : le lien à la nature, l'autonomie décisionnelle, les relations extérieures, la vision sur la charge de travail, et le stress. Les notions qui ressortent souvent entre les éleveurs sont surlignés en une même couleur pour retrouver les citations plus facilement dans le discours. Chaque couleur correspond donc à une particularité ou non du travail en agriculture biologique. Par la suite, ces particularités vont être déterminées comme des variables pour ensuite pouvoir effectuer une caractérisation et connaître les types d'éleveurs en fonction de leurs réponses.

La figure ci-dessous (Figure 17) synthétise toutes les variables issues de chaque outil de collecte de l'étude.

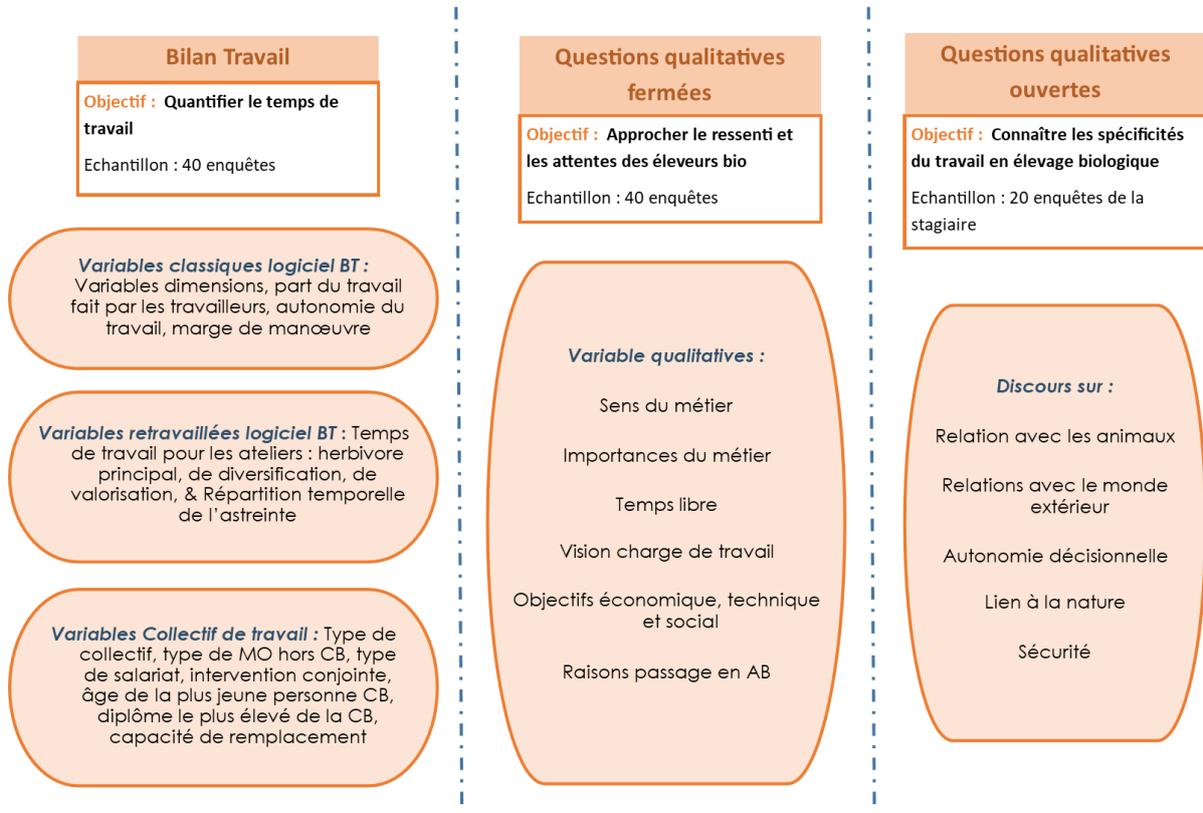


Figure 17: Récapitulatif des variables

Partie 3 : Résultats

1. Description de l'échantillon

1.1. La composition

Sur les 40 exploitations qui devaient être enquêtées dans le cadre du projet, seulement 32 l'ont été dont 19 pendant la période de stage. En effet, une quatrième enquête en filière caprin n'a pas pu se faire par manque d'exploitation disponible. Les sept exploitations manquantes du côté des techniciens n'ont pu être enquêtées dans les temps.

Cinq orientations de productions sont représentées dans l'échantillon : bovin viande (n=7), bovin lait (n=5), ovin viande (n=7), ovin lait (n=7), caprin (n=6).

43% des exploitations ont une personne de la Cellule de Base détenant au moins un Bac +2. La moyenne d'âge de la plus jeune personne de la Cellule de Base est comprise entre 30 et 40 ans. La moitié des éleveurs ont plus de 40 ans.

1.2. La localisation

Une majorité de ces exploitations est répartie dans les ex-régions Midi Pyrénées et Auvergne. Certaines se situent également dans les anciennes régions du Limousin, du Languedoc-Roussillon, de Rhône Alpes et de la Bourgogne (Figure 18). La répartition des enquêtes reste relativement conforme à la dispersion des filières observée dans la partie contexte, mise à part les caprins qui sont moins représentés dans le sud du Massif Central.

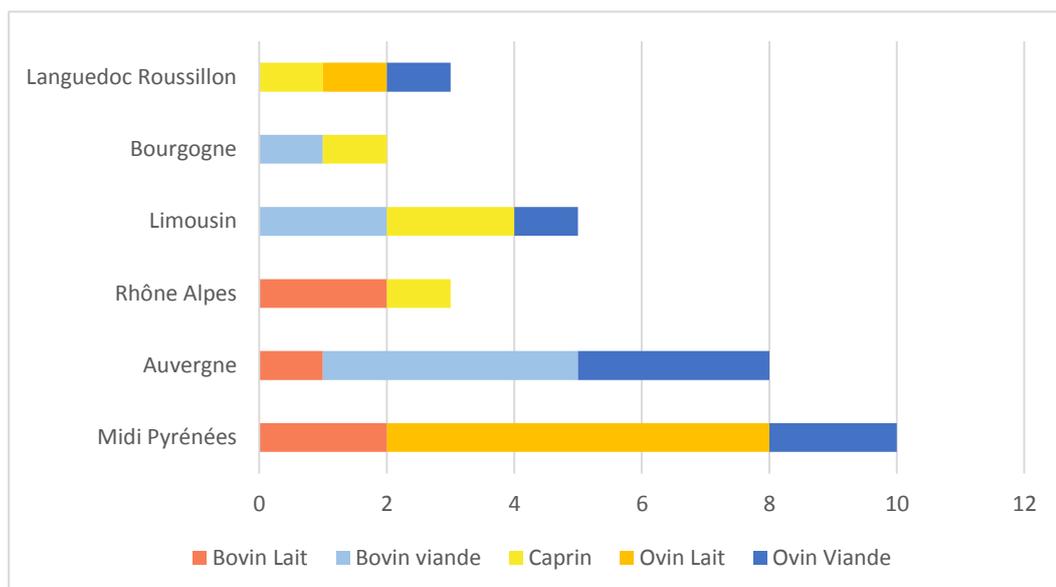


Figure 18 : Répartition des éleveurs enquêtés par ex-région et par filière

1.3. Les surfaces

Les éleveurs de l'échantillon détiennent en moyenne 96 ha de SAU (Surface Agricole Utile). Les ovins lait et les bovins viande ont une SAU plus importante que la moyenne, tandis que les caprins sont en dessous. Par personne de la Cellule de Base, cela représente environ 62 ha de SAU, davantage chez les éleveurs bovins viande et ovins viande, moins chez les bovins lait et les caprins. La surface moyenne dédiée aux grandes cultures est de 14 ha. Ici aussi, les différences sont remarquables entre filières. Les ovins lait en particulier disposent en moyenne de 26 ha de grandes cultures *versus* 6 ha seulement pour les éleveurs caprins. La surface fourragère principale (SFP) moyenne de l'échantillon est d'environ 82 ha. La SFP moyenne des éleveurs bovins viande est nettement supérieure et atteint les 110 ha. Les

éleveurs caprins sont en dessous de la moyenne avec 41 ha comptabilisés. Les exploitations de l'échantillon sont davantage à vocation herbagère que grandes cultures.

1.4. Les troupeaux

Les éleveurs de l'échantillon ont en moyenne 77,6 UGB. Le chargement, en UGB par ha de la SFP, s'établit en moyenne à 0,97. Il est plus important chez les éleveurs bovins lait, bovins viande et ovins lait, et moindre dans la filière ovin viande. Les filières allaitantes ont davantage d'UGB/pCB que la moyenne, alors que la filière caprine est nettement en dessous.

Le tableau n°4 est un rapide descriptif de la dimension des exploitations de l'échantillon par filière.

Tableau 4 : Description de l'échantillon par filière

	Bovin Lait	Bovin Viande	Caprin	Ovin Lait	Ovin Viande	Ensemble
Nombre d'exploitations	5	7	6	7	7	32
SAU (ha)	83	123	48	119	95	96
Grandes cultures (ha)	14	11	6	26	11	14
SFP (ha)	69	111	41	93	84	82
UGB	72	114	31	98	65	78
SAU/pCB	45	74	35	58	88	62
UGB/pCB	40	71	24	46	62	50
pCB	1.8	1.9	1.5	2.4	1.1	1.8
%pCB=1	20	42	50	28	83	42

2. Caractérisation et évaluation de l'organisation du travail

Les résultats suivants sont issus de l'outil de collecte Bilan Travail.

2.1. Description de l'organisation du travail

2.1.1. Le collectif de travail

Presque la moitié des éleveurs de l'échantillon sont seuls sur leur ferme. 37% des exploitations sont gérées par 2 personnes, et 12% 3 personnes et plus. Dans la filière ovin viande les exploitations gérées par un éleveur seul dominant (Figure 19). La Cellule de Base des élevages bovins lait est en moyenne constituée de deux personnes. Celle des ovins lait est variable entre une, deux, trois ou plus de personnes. Ces résultats correspondent à ce qui a été dégagé dans l'étude de 630 Bilans Travail par Cournut et Chauvat (2012). En revanche, dans notre échantillon (Figure 19), la Cellule de Base moyenne observée chez les élevages caprins est de deux personnes, alors que notre échantillon présente davantage d'éleveurs seuls.

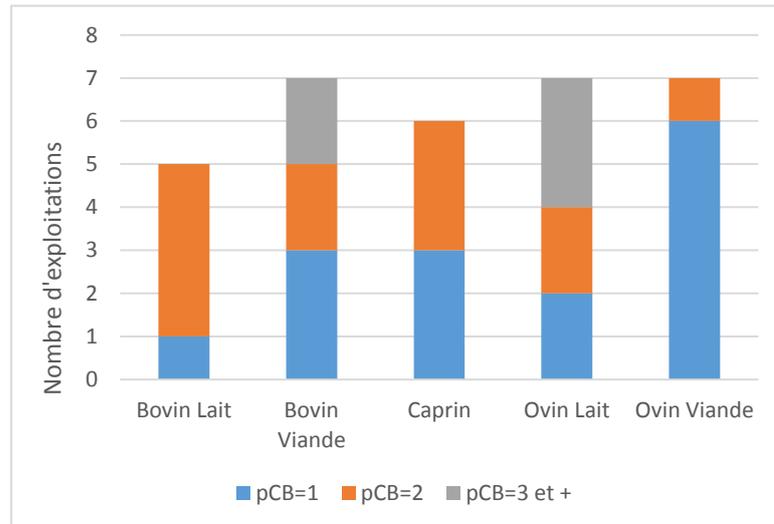


Figure 19 : Répartition par filière des Cellules de Base selon leur taille

Recours à de la main-d'œuvre Hors Cellule de Base :

Un tiers des éleveurs fait appel à de l'entraide, trois quart à des entreprises, et la moitié de l'échantillon ont de l'aide venant de bénévoles. Les éleveurs ovins viande et caprins sont ceux qui recourent le plus à de la main-d'œuvre hors Cellule de Base.

Presque la moitié des éleveurs enquêtés emploient des salariés (14 sur 32). Cinq d'entre eux ont un salarié à temps partiel, quatre ont un salarié à temps plein, trois font appel à l'apprentissage, et deux sont dans un groupement d'employeur. Ce sont les éleveurs ovins viande qui embauchent le plus de salariés (Figure 20). Les éleveurs caprins ont davantage de bénévoles que les autres filières (Figure 20).

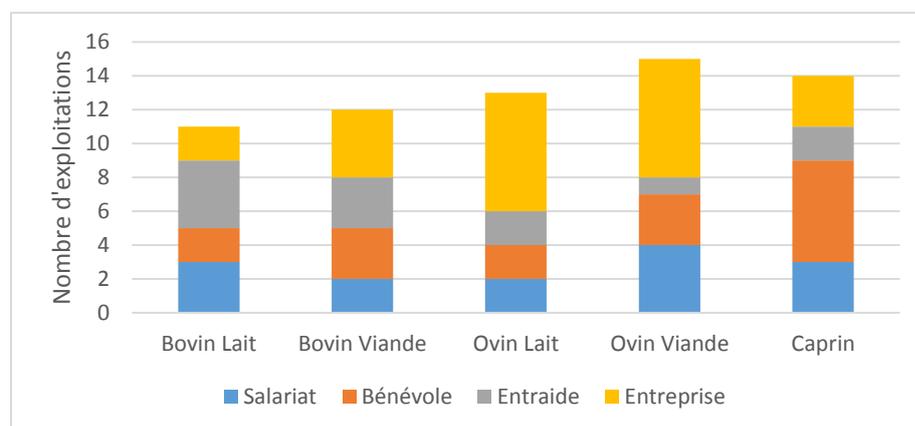


Figure 20 : Type de main d'œuvre Hors Cellule de Base par filière

Spécialisation/polyvalence des travailleurs dans le collectif de travail :

L'échantillon ne met pas en lumière une spécialisation des éleveurs : 86% des collectifs de travail de plus d'une personne dans la CB se disent polyvalents dans les tâches ; 62% des éleveurs interrogés peuvent se faire remplacer facilement.

Dans certaines exploitations, les associés réalisent ensemble la totalité des tâches (en même temps), alors que d'autres sont spécialisés sur des tâches bien définies qu'ils réalisent de

façon régulière chaque jour. Certains collectifs préfèrent opter pour la rotation des tâches un jour sur deux ou une semaine sur deux, selon la période. Les éleveurs seuls délèguent souvent certaines tâches à des salariés ou à des entreprises, pour s'alléger ou pour être remplacés.

Par ailleurs, des collectifs de travail ont une spécialisation plus marquée entre le TS et le TA. L'un des associés peut être responsable des surfaces et l'autre des animaux. Ils compensent ainsi le surplus de travail dans les ateliers : lorsqu'un associé a beaucoup de travail de saison, l'autre s'occupe presque entièrement du travail auprès des animaux, sans que ce dernier soit surchargé de TA. De même, pour les différents ateliers de valorisation ou de diversification, chaque associé peut être à la tête d'un atelier différent.

2.1.2. Le temps de travail

Quantification TA (tout atelier confondu) :

Le travail d'astreinte de la Cellule de Base varie de 864h à 3405h par an et par personne de la Cellule de Base, avec une moyenne de 1767/an/pCB.

Ce TA par personne de la Cellule de Base est influencé par sa taille. Les études antérieures (COURNUT et CHAUVAT, 2012) montrent qu'il diminue avec la taille de cette dernière. Cette tendance est retrouvée sur les collectifs composés entre 1 et 2 personnes dans la CB : en moyenne 1872h par an par pCB pour une personne sur l'exploitation, contre 1558h par an par pCB lorsque la CB passe à deux personnes, même si ce n'est pas toujours le cas pour toutes les filières (ovin viande en particulier) (Tableau 5).

Par contre, la tendance ne se vérifie pas pour les CB de 3 personnes ou plus, qui sont peu nombreuses dans notre échantillon (Tableau 5). En effet, ce type de collectif ne concerne que 5 élevages sur les 32 enquêtés, dont 4 présentent des valeurs de TA/pCB supérieures à celles observées dans la même filière avec une cellule de base de 2 personnes. Deux élevages parmi les quatre, des éleveurs bovins viande, font à la fois de la transformation de production et d'autres ateliers en parallèle. Les associés ont chacun un rôle de décideur dans l'un des ateliers. Pour les deux dernières exploitations, il n'y a pas de valorisation ou de diversification, mais la charge de travail est élevée notamment parce que la taille du troupeau est importante.

Tableau 5 : Travail d'astreinte de la Cellule de Base par pCB selon la filière et la taille de la CB

	Travail d'astreinte pCB=1 (heures/pCB)	Travail d'astreinte pCB=2 (heures/pCB)	Travail d'astreinte pCB=3+ (heures/pCB)	Moyenne totale (heures/pCB)
<i>Bovin Lait</i>	1968 (1)	1544 (4)		1629 (5)
<i>Bovin Viande</i>	1606 (3)	987 (2)	2001 (2)	1542 (7)
<i>Caprin</i>	2156 (3)	1697 (3)		1927 (6)
<i>Ovin Lait</i>	1767 (2)	1187 (2)	1953 (3)	1681 (7)
<i>Ovin Viande</i>	1884 (6)	3074 (1)		2083 (7)
Moyenne totale	1872 (15)	1558 (12)	1972 (5)	1767 (32)

Les Cellules de Base composées d'une personne ont plus de travail d'astreinte par pCB dans les filières bovin lait et caprin (Tableau 5). Celles de deux personnes en ont davantage dans la filière caprine. La charge de travail d'astreinte pour les éleveurs caprins est engendrée par leur forte implication dans la valorisation de leur production. Pour les éleveurs ovins viande avec une CB de 2 personnes, la charge de TA est importante, mais elle est avant

tout engendrée par un atelier de diversification assez conséquent (volaille). Globalement, les éleveurs bovins viande sont ceux qui ont le moins de temps de travail d'astreinte.

L'autonomie de la CB pour le TA est d'environ 90% pour toutes les filières. Hormis pour les éleveurs caprins, elle est de 70%, car ils délèguent davantage leur TA aux travailleurs hors CB (Figure 21).

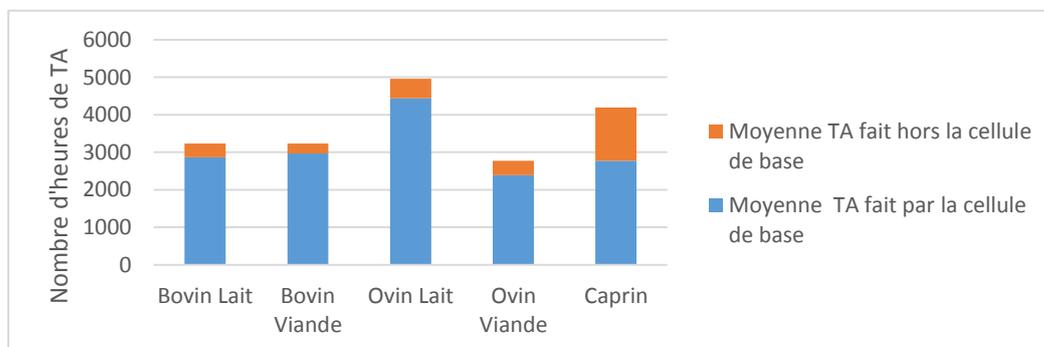


Figure 21 : Répartition du TA entre la Cellule de Base et hors Cellule de Base

Quantification TS :

Le travail de saison varie de 18 à 120 jours par personne de la Cellule de Base, avec une moyenne de 60 jours/an/pCB.

Lorsque la taille de la CB augmente, les surfaces et le TS augmentent également. Les éleveurs de la filière caprine sont ceux qui ont le moins de surfaces, et donc le moins de travail de saison. Inversement il est logique d'observer un TS important pour les éleveurs bovins viande et ovins lait qui sont ceux qui ont les plus grandes SAU de notre échantillon. (Figure 22). Ces derniers sont ceux qui produisent le plus de cultures de céréales pour l'alimentation de leurs animaux, et ont en conséquence un TS grandes cultures important.

Le TS sur les surfaces fourragères est le plus important dans toutes les filières (Figure 22), les travaux sur l'entretien du territoire sont souvent délégués, contrairement TS sur le troupeau.

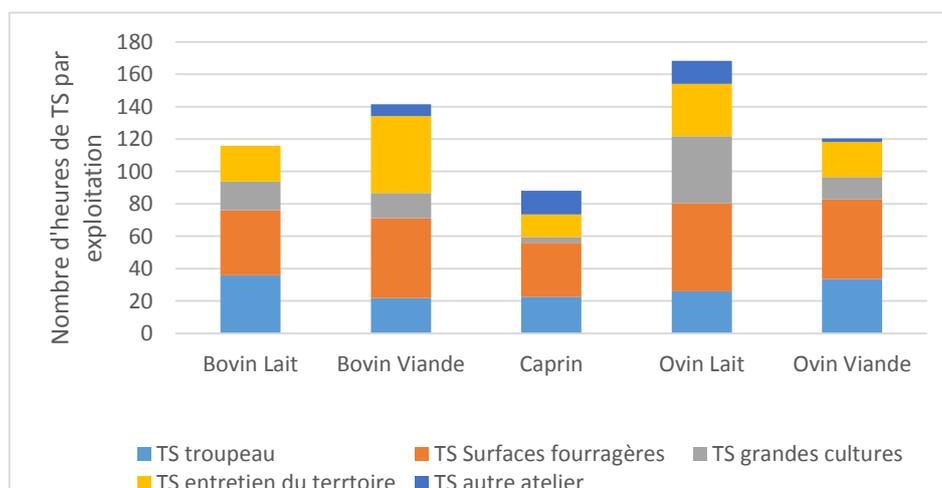


Figure 22 : Travail de saison selon les filières et le type de travail de saison

2.1.3. La répartition temporelle du travail

Les tendances générales de la répartition du travail d'astreinte

Cinq profils de répartition temporelle du travail d'astreinte sont identifiés (Figure 23) :

Dans le Profil « **régulier** » (3 exploitations), il y a peu de différence de TA entre les périodes : moins de 2h par jour entre la période où le TA est le plus élevé et celle où il l'est le plus faible.

Le Profil « **un pic d'astreinte** » (5 exploitations) se caractérise par un TA régulier et relativement faible sur toute l'année, hormis lors d'une courte période (moins de 100j/an), où le TA est très élevé (plus de 10h au total par jour).

Le Profil « **deux pics d'astreinte** » possède des caractéristiques proches du précédent, mais se distingue par la présence de deux pics sur l'année (7 exploitations).

Le Profil « **creux en hiver** » fait référence à des exploitations pour lesquelles le travail d'astreinte est moins élevé l'hiver que l'été (11 exploitations).

Dans le dernier Profil « **creux en été** » (6 exploitations), le TA est moins important en été qu'en hiver

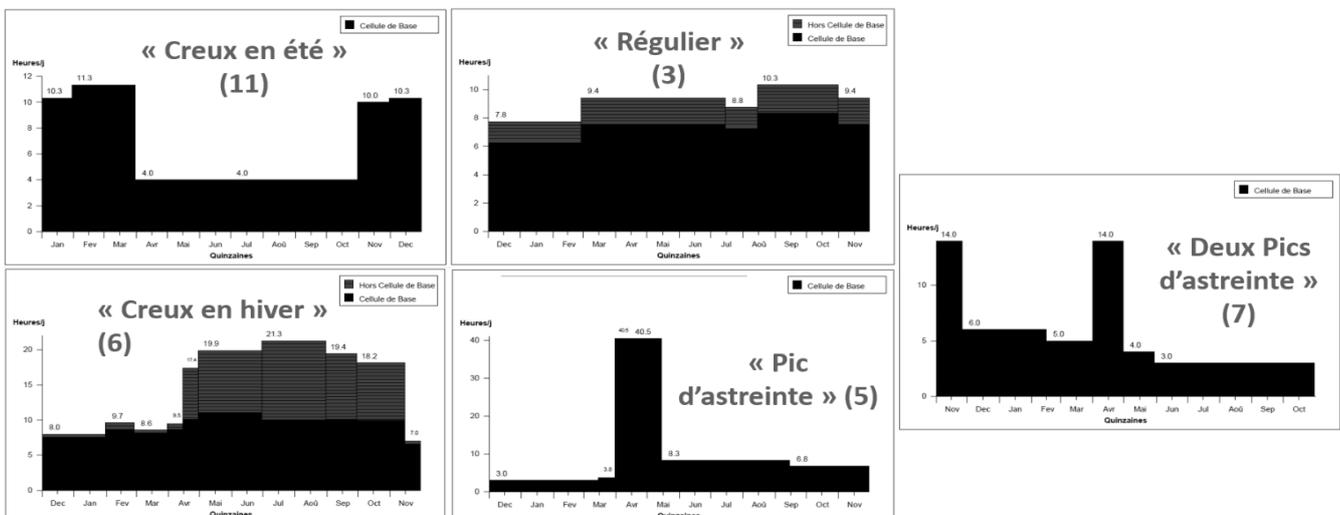


Figure 23 : Différentes répartitions temporelles du travail d'astreinte

Les profils de TA ne sont pas indépendants des filières (Figure 24) :

- Les éleveurs bovins viande ont essentiellement un profil de type « **creux en été** », avec TA moindre en été, mais qui augmente progressivement en hiver. Ceci peut s'expliquer par la pratique du pâturage qui demande moins de temps de travail d'astreinte que lorsque les animaux sont à l'intérieur.
- Les éleveurs bovins lait ont plutôt un TA régulier avec une traite quotidienne sur toute l'année (profil « **régulier** »)
- La filière caprine, comme nous l'avons vu précédemment, est une production où les temps de travaux dédiés à la transformation et à la commercialisation sont importants

pendant l'été. Le travail d'astreinte est donc impacté temporellement. Ce qui explique pourquoi le TA est important en été et diminue progressivement en hiver (profil « **creux en hiver** »).

- Les éleveurs ovins lait appartiennent majoritairement au groupe "un pic de travail d'astreinte sur l'année". Ce pic est généralement engendré par les mises bas qui se concentrent sur une très courte période. Ces éleveurs ont ainsi quelques semaines où l'astreinte est importante et où les journées sont intenses. Mais le reste de l'année l'organisation du travail est considérée comme plus souple (profil « **un pic d'astreinte** »)
- 4 éleveurs sur les 7 ont deux pics de TA, souvent dû aux différents lots de mises bas créés pour étaler et pour répondre à la demande sur l'année (profil : « **deux pics d'astreinte** »).

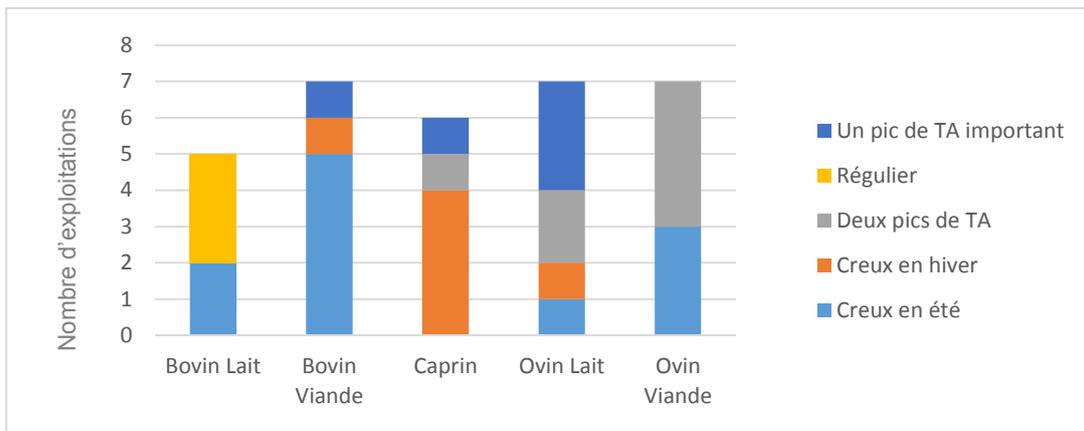


Figure 24 : Caractérisation du TA en fonction de la filière

Les éleveurs de notre échantillon qui ont deux pics d'astreinte sur l'année ou un creux en hiver, sont ceux qui ont la plus forte charge de travail d'astreinte (TACB/pCB) (Figure 25). Les éleveurs qui ont une astreinte régulière ou qui ont un creux en été ont le moins de temps de TA (Figure 25).

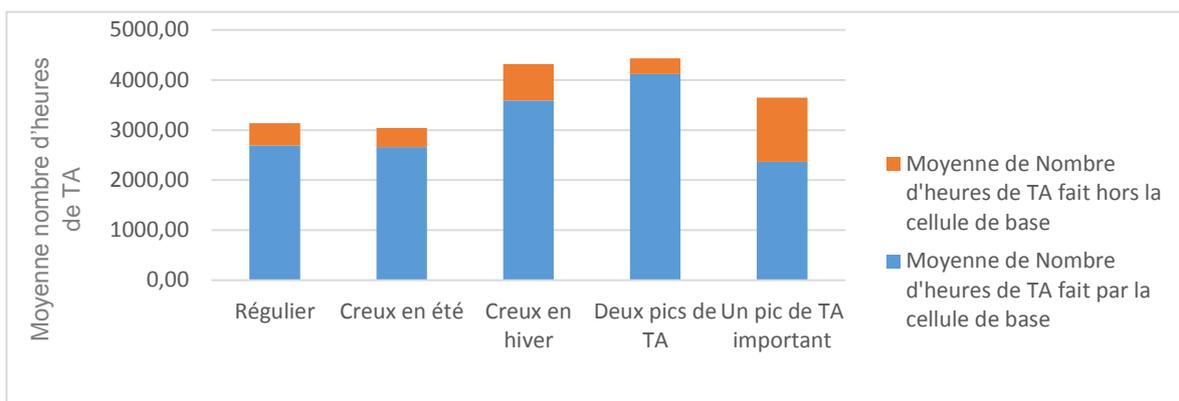


Figure 25 : Répartition du travail d'astreinte entre la CB et les personnes hors CB

Les types de main-d'œuvre hors la Cellule de Base interviennent dans tous les types de profil de répartition temporelle de l'astreinte. Mais le nombre d'élevages avec une astreinte plus forte en été ont davantage recours à de la main-d'œuvre hors CB que les autres (souvent les éleveurs caprins).

Des profils de TA influencés par le type de conduite

En Bovin Lait, deux exploitations n'ont pas un TA régulier sur toute l'année, mais ont plutôt un creux en été. L'une d'elle groupe les vêlages en automne conduisant ainsi à une période de tarissement plus important que les autres élevages en été (n°29). L'autre élevage est un GAEC de deux associés (n°30), chacun d'entre eux prennent deux semaines de vacances en été. Le travail de l'associé en vacances est réalisé par celui qui reste et par un apprenti, mais en général, ils s'arrangent pour qu'il y ait moins de travail en été pour ne pas surcharger le travailleur restant. Ils ont notamment opté pour un pâturage des vaches jour et nuit.

En Bovin Viande, il y a également deux exceptions par rapport à la répartition du TA la plus fréquemment observée sur notre échantillon. Alors que cette dernière est normalement au plus bas en été, pour l'un de ces éleveurs, elle est plutôt basse en hiver en raison de la mise en place d'un atelier de diversification : le maraîchage, activité preneuse de temps en été de par le travail sur la ferme et la commercialisation. L'exploitation n°24 présente un profil type "un pic d'astreinte" de par la présence d'un atelier veaux sous la mère, qui implique une organisation différente l'été et un travail régulier avec la tétée des veaux.

En Ovin Viande, les éleveurs ont, pour la plupart, deux pics de TA sur l'année, souvent en relation avec l'allotement de leur troupeau. Les éleveurs n°2, 3 et 5 ont fait le choix de regrouper les agnelages en hiver sur une seule période, plus étalée (plus de 100 jours), alors que les autres élevages ont leurs mises bas sur une période plus courte (moins de 100 jours).

En Ovin Lait, la période de mises bas dure au maximum trois semaines pour les élevages avec au moins deux personnes dans la Cellule de Base où un travail intense peut s'effectuer. Les éleveurs seuls, exceptions de ce schéma (n°19 et 20), étalent leurs agnelages pour pouvoir faire face à cette charge de travail. C'est ce qui explique la caractérisation de l'astreinte de ces élevages : une période creuse en été pour l'un, en hiver pour l'autre. Cette différence de saison s'explique par la filière. Afin de répondre à la demande sur toute l'année, la filière doit s'organiser et certains élevages font leur traite en hiver, au printemps ou en été. Certains font exception. C'est le cas des élevages n°15 et 16, constitués d'au moins 3 personnes dans la Cellule de Base, qui ont choisi de mettre en place deux périodes courtes d'agnelage pour avoir du lait sur toute l'année.

En Caprin, les élevages qui transforment et commercialisent leur production en été ont un creux d'astreinte en hiver. Deux fermes ne transforment pas, mais livrent leur production brute de lait et présentent ainsi des profils type "un ou deux pics d'astreinte", selon le même scénario que les élevages ovins lait. Cependant, nous avons remarqué qu'une troisième ferme caprine qui livre son lait présente le même profil que celles qui transforment et commercialisent, l'importance du TA estival reposant sur le gardiennage des chèvres.

Pour résumer, il existe plusieurs facteurs qui influencent le travail en élevage biologique : la filière, le collectif de travail, la répartition des tâches dans le collectif, la valorisation ou non de la production, le marché, le choix des périodes de mises bas, le gardiennage. Les éleveurs biologiques de l'échantillon font beaucoup appel à de la main-d'œuvre hors Cellule de Base (salarier, bénévolat, entreprise). Ce résultat concorde avec les éléments retrouvés dans la littérature.

2.2. Evaluation de l'organisation : Temps Disponible Calculé (TDC)

Les éleveurs seuls ont un TDC faible : 786h par an (Tableau 6). Lorsque la Cellule de Base est constituée de deux personnes, le TDC augmente globalement pour les cinq filières, sauf pour les éleveurs ovins viande. Cependant, cette constatation n'est pas significative. En effet, sur les 7 élevages ovins allaitant enquêtés, un seul à une CB de deux personnes et il s'agit d'un élevage avec un atelier volaille important qui occupe une part du temps de travail assez conséquente. Les élevages avec au moins trois personnes dans la CB ont le plus faible TDC, en moyenne 751h par an (Tableau 6). L'organisation des collectifs de travail constitués d'au moins trois personnes dans le CB ne leur permet pas d'obtenir une marge de manœuvre supérieure à celle des élevages gérés par deux personnes. La même tendance que sur la charge de travail d'astreinte est donc retrouvée (Partie 2.1.2.)

Le TDC/pCB est peu marqué entre les productions, variant de 782h/an/pCB pour les éleveurs caprins à 979h/an/pCB pour les éleveurs ovins lait (Tableau 6).

Tableau 6 : Le Temps Disponible calculé par personne de la Cellule de Base selon la filière et la taille de la Cellule de Base

	TDC pCB=1 (heures/pCB)	TDC pCB=2 (heures/pCB)	TDC pCB=3+ (heures/pCB)	Moyenne totale (heures/pCB)
Bovin Lait	629 (1)	1022 (4)		943 (5)
Bovin Viande	749 (3)	1266 (2)	593 (2)	852 (7)
Caprin	636 (3)	1036 (3)		836 (6)
Ovin Lait	881 (2)	1260 (2)	857 (3)	979 (7)
Ovin Viande	874 (6)	229 (1)		782 (7)
Moyenne tot	786 (15)	1040 (12)	751 (5)	876 (32)

47% des exploitations enquêtées sont au-dessus du seuil de vivabilité, c'est-à-dire un TDC supérieur à 950h/an/pCB, et 53% sont en dessous.

En comparant les TDC/pCB de l'échantillon aux références filières (INSITUT DE L'ELEVAGE, 2012), les éleveurs bovins lait, bovins viande, ovins lait, ovins viande ont souvent une marge de manœuvre moins importante que les références nationales (Tableau 7). Seuls les éleveurs caprins bios ont une meilleure marge de manœuvre.

Tableau 7 : Différence TDC/pCB de l'échantillon et des références par filière

	Moyenne des différences entre TDC/pCB des éleveurs de l'échantillon et référence filière
Bovin Lait	-127
Bovin Viande	-158
Caprin	79
Ovin Lait	-97
Ovin Viande	-61
Moyenne totale	-74

La figure n°26 synthétise ce qu'il faut retenir sur les TDC/pCB de l'échantillon.

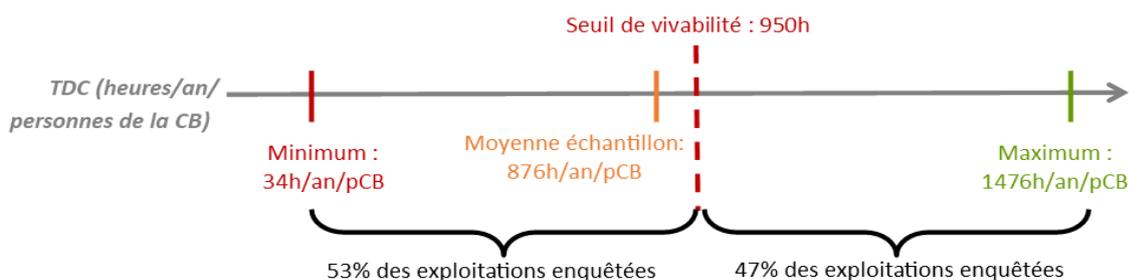


Figure 26 : Répartition du TDC des éleveurs biologiques enquêtés

Le Bilan Travail évalue également l'organisation via l'efficacité du travail (TA/UGB). Mais cet indicateur n'est pas pris en compte dans la suite de cette étude car il s'agit d'une variable qui dépend de la filière et qui risque de trop marquer la classification. L'effet filière est important sur une analyse comme celle-ci avec un échantillon de 32 individus. Il est donc nécessaire de limiter cet effet. Nous avons toutefois réalisé une analyse de cet indicateur sur l'échantillon, qui se trouve en annexe n°2.

Nous allons nous intéresser par la suite à deux focus : le premier concerne le travail lié à la valorisation des produits (transformation et commercialisation) qui est souvent important en élevage biologique, le deuxième traite du non travail, le temps libre, qui peut marquer fortement le sens du travail et son organisation.

2.3. Valorisation et la diversification

2.3.1. Valorisation : Transformation et Commercialisation

Dans notre échantillon, il y a deux types d'exploitations qui valorisent leur production : celles qui valorisent une petite part de leur production (136 heures/pCB/an) et celles qui en valorisent une grande partie (559 heures/pCB/an) (Tableau 8). Ici la valorisation est définie comme à la fois la transformation de la matière première et la commercialisation de cette production.

Tableau 8 : Données TA selon la part de valorisation

	Moyenne de Nombre de personnes de la CB	Moyenne de UGB atelier herbivore principal	Moyenne de TAcb/pCB total (Heures)	Moyenne de TAcb/pCB Atelier herbivore principal (Heures)	Moyenne de TA C/pCB transformation et commercialisation (Heures)
<i>Pas de valorisation (0%)</i>	1,8	82,4	1695	1684	
<i>Valorisation moyenne (<10%TAtot)</i>	1,3	86,2	1756	1448	136
<i>Forte valorisation (>10% TA tot)</i>	1,9	59,1	1829	938	559
Total général	1,7	77,6	1747	1431	396

D'après le figure 27, ce sont les éleveurs caprins qui passent le plus de temps à la transformation et à la vente de leur production, en atteignant en moyenne presque 2000 h par an consacrés à cette activité, contre 1113 h en bovin viande et 210 h en ovin viande. La part du TA fait par les personnes hors de la Cellule de Base est plus importante par ailleurs dans la filière caprine pour faire face à ce temps élevé sur la valorisation des produits. C'est également cette filière qui commercialise le plus sa production par le biais de marchés.

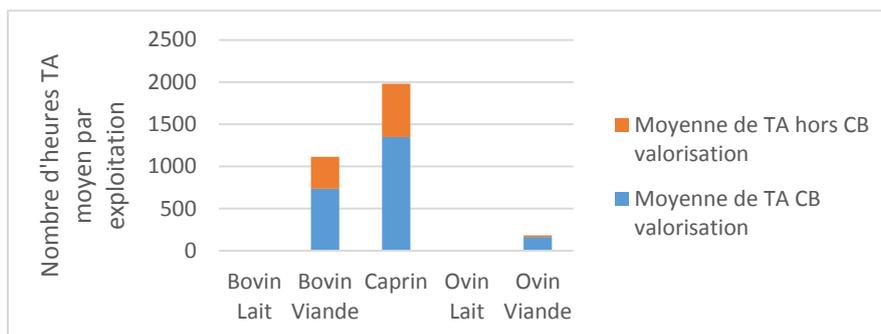


Figure 27 : Répartition TA de valorisation par exploitation par filière

Les filières viande sont également nombreuses à réaliser du travail de valorisation de leur production (Figure 27). Cependant, pour 3 exploitations bovin viande sur 7 et une en ovin viande sur 7, ce travail concerne uniquement le transport de leurs animaux à l'abattoir. Les éleveurs ovins lait et bovins lait ne transforment pas leur lait ni ne participent à sa commercialisation.

2.3.2. Diversification : Autres productions

D'après la figure 28, ce sont les filières bovin viande (5 sur 7) et caprines (4 sur 6) qui se diversifient le plus : gîtes, ateliers porcs, autres ateliers herbivores, maraîchage, apiculture, arboriculture.

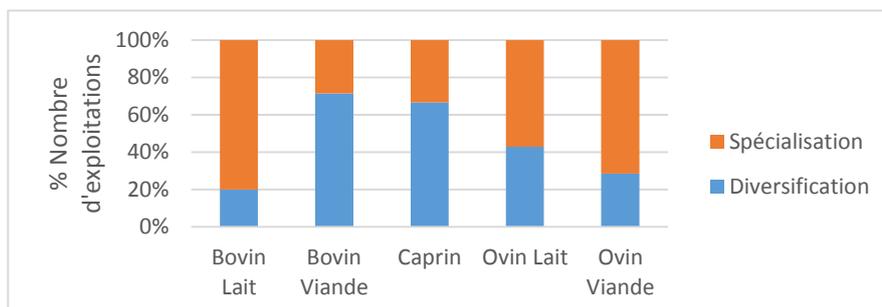


Figure 28 : Part des exploitations se diversifiant ou se spécialisant par filière

Selon le graphique 29, en nombre d'heures, ce sont les éleveurs ovins viande qui passent le plus de temps dans les ateliers de diversification, mais en réalité ce chiffre est influencé par une exploitation où les travailleurs passent une grande partie de leur temps sur leur production de volailles de chair. Alors que les heures de travail consacrées à ces ateliers de diversification sont uniquement réalisées par la Cellule de Base pour les élevages bovins viande, celles des élevages caprins sont réparties entre les deux types de main-d'œuvre. Un seul éleveur bovin lait s'est diversifié en faisant de la vente directe de veaux de lait. Deux éleveurs ovins lait ont un atelier bovin viande comme diversification.

Dans les collectifs de travail composés d'au moins 3 personnes dans la Cellule de Base, le temps de travail (TS + TA) consacré aux ateliers de diversification est uniquement effectué par cette dernière. Lorsque l'éleveur est seul, il en délègue une partie à de la main-d'œuvre hors Cellule de Base.

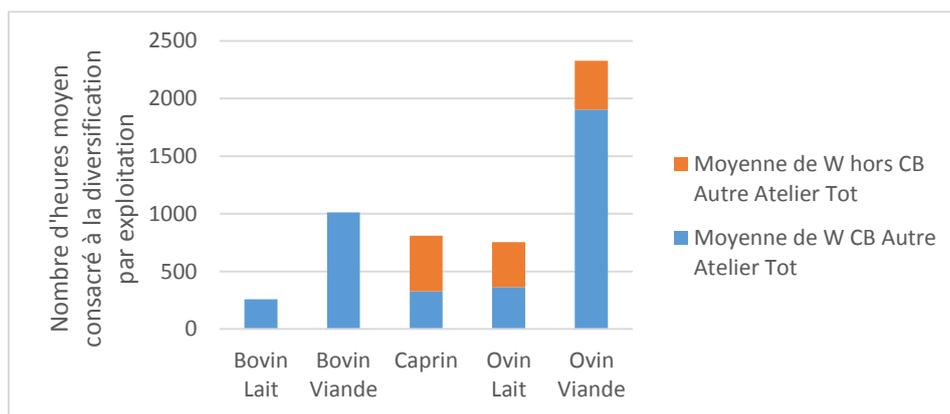


Figure 29 : Répartition temps de travail (TS+TA=W) de l'atelier de diversification par exploitation par filière

La figure n°30 est une synthèse des résultats sur la valorisation et la diversification, deux particularités chez les éleveurs biologiques de l'échantillon.

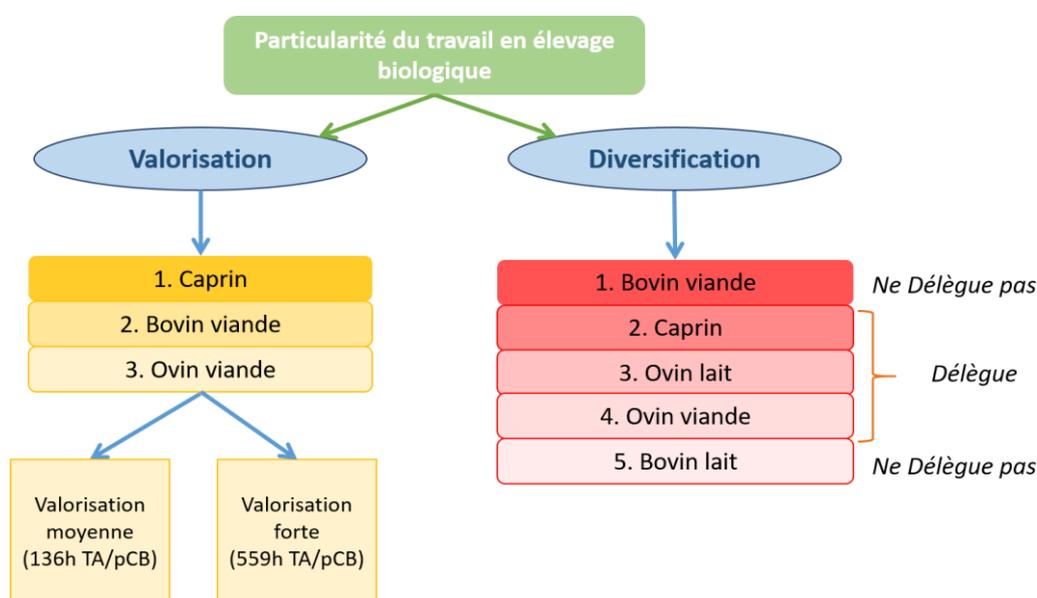


Figure 30 : Synthèse du focus valorisation et diversification

2.4. Focus sur les congés

Alors que presque la moitié des éleveurs interrogés ne se libèrent pas de week-ends, 25% d'entre eux arrivent tout de même à prendre plus de 5 week-ends par an. 53% sont satisfaits de leur situation. Concernant les congés, 65% prennent 1 à 2 semaines par an et 15% entre 3 et 5 semaines. Au total, 15% des éleveurs n'ont pas de congés. 60% sont satisfaits de leur situation à propos des congés. Certains éleveurs préfèrent prendre des week-ends plutôt que des congés ou inversement. 15 éleveurs sur 32 ne sont pas satisfaits de leurs situations sur la prise de congés, souvent à cause d'une accumulation d'activités (valorisation de la production).

Par rapport à la prise de congés, trois groupes se distinguent (Tableau 9) : ceux qui prennent peu de congés (moins de 10 j/an), ceux qui en prennent quelques-uns (entre 11 et 24 j/an) et ceux qui en prennent beaucoup (plus de 25 j/an).

Tableau 9 : Caractérisation de la variable « Prise de congés »

Prise de congé	Congé faible (15 exploitations)	Congé moyen (9 exploitations)	Congé fort (8 exploitations)
Durée	Moins de 10 jours/an	Entre 11 et 24 jours/an	Plus de 25 jours/an
Profil de l'éleveur bio	Pas de salariat Pas de délégation du travail Pas de connaissance passage en bio (l'exploitation l'était avant) Ne souhaite pas forcément de congés Pas de roulement des tâches	TS pendant le TA Charge TS faible Sentiment d'isolement Nombre de jours de la période haute élevé	Nombre de périodes de TA fort Périodes TA dues à la prise de congés Pas d'intervention du conjoint/conjointe Souhait d'apporter des améliorations sur le collectif de travail Valorisation moyenne TDC fort

Selon le tableau 9, certains éleveurs n'ont pas beaucoup de congés (<10 jours/an) et ne souhaitent pas en prendre. Ils délèguent très peu leur travail et n'ont pas de salarié. Les collectifs qui ne font pas de roulement de tâches dans la semaine prennent moins de congés que les autres.

Les éleveurs qui prennent quelques congés dans l'année (Entre 11 et 24 jours/an) ont moins de charge de travail de saison que les autres, mais les pics de TS est en même temps que la forte période de TA, ce qui limite le départ en vacances pour ces exploitants.

Quant aux éleveurs qui prennent beaucoup de congés (>25 jours/an), ils ont pour la plupart une marge de manœuvre parmi les plus élevées de l'échantillon et peuvent donc se le permettre. Les épouses de ces éleveurs ont un travail à l'extérieur et prendre des congés revêt une grande importance pour accorder le rythme de l'exploitation à celui de l'emploi salarié de la conjointe. D'ailleurs, nous pouvons remarquer que le nombre de périodes de TA est important pour ces éleveurs en raison notamment de la prise de congés. Ces éleveurs présentent donc une grande variabilité d'organisation de travail sur l'année.

Près de la moitié des éleveurs expriment le besoin et l'envie de prendre ces congés, quelques-uns veulent se sentir à égalité des autres catégories socio-professionnelles. C'est notamment le cas de l'éleveur n°30 qui prend trois semaines l'été : « *C'est nettement moins. On aime toujours en prendre plus. C'est les paysans modernes ça. Il faut non ? Je vois ma femme, elle est comptable, quand je vois qu'elle a 5 semaines, plus les RTT. On peut toujours mieux avoir ! Je ne dis pas non à une semaine de plus* ».

Nous pourrions nous attendre également à ce que les collectifs de travail constitués de jeunes agriculteurs, soient ceux qui prennent le plus de congés, pour moins subir un décalage avec les autres catégories socioprofessionnelles (voir Partie Contexte 2.2.2.2.). Mais dans notre échantillon, ce sont les collectifs avec les personnes les plus proches de la retraite qui prennent le plus de congés. La figure n°31 synthétise l'ensemble des facteurs qui jouent sur la prise des congés des éleveurs biologiques.

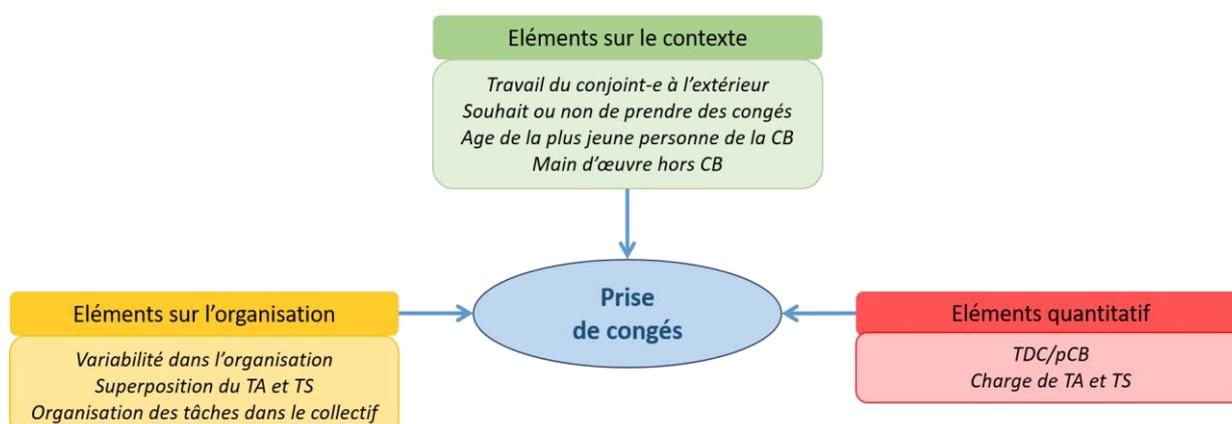


Figure 31 : Facteurs influençant la prise de congés

2.5. Logiques d'organisation du travail

Suite à cette analyse de l'organisation du travail, une ACM (Analyse des correspondances multiples) a été réalisée sur l'échantillon pour décrire et cartographier la diversité des logiques d'organisation de travail et identifier des « prototypes » de formes d'organisation au sens de Girard (2006). L'objectif n'est pas de classer les exploitations de notre échantillon, ce que ne permet pas sa taille et son hétérogénéité, mais plutôt de formaliser la diversité et d'en extraire des formes modélisées représentant des combinaisons particulières et cohérentes des variables caractérisant cette organisation du travail.

La description des variables choisies pour décrire l'organisation du travail et des axes obtenus sont en annexe n°3.

La classification hiérarchique sur les coordonnées des axes issus de l'ACM a permis d'identifier 5 classes d'exploitations interprétées comme des profils types d'organisation (Tableau 10). Comme il l'a été énoncé précédemment, l'effet filière est important (sur la quantité de travail, sa répartition sur l'année, le type de collectif etc.) et des classes sont ainsi marquées par ces filières. L'annexe n°4 présente ces différents groupes d'éleveurs selon les axes de l'ACM.

La première classe (« **Valorisation** ») concerne 10 éleveurs qui valorisent le plus leur production, notamment en se rendant sur les marchés. Leur autonomie en travail d'astreinte est moyenne (comprise entre 80 et 95%) et ils ont principalement un profil de TA "creux en hiver". Leur efficacité de travail d'astreinte est faible et ils passent du temps sur chaque UGB. Les éleveurs caprins sont surreprésentés dans cette classe.

La deuxième classe (« **Chargé et autonome** ») regroupe 4 éleveurs avec une charge de travail d'astreinte élevée et un TDC/pCB faible. Les exploitations sont gérées principalement par un éleveur seul de moins de 30 ans, et sont très autonomes. Ces éleveurs ne prennent pas de week-ends et ne souhaitent pas en prendre non plus.

La troisième classe (« **Régularité** ») qui concerne 5 exploitations, est caractérisée par une forme régulière de répartition du TA avec peu de pics de travail. Il s'agit d'une classe caractéristique des exploitations bovin lait gérées par deux personnes souvent en couple.

La quatrième classe (« **Délégation et pic** ») constituée de 4 exploitations, est marquée par un déroulé de campagne "TA un pic d'astreinte". Il s'agit de GAEC familiaux et souvent d'éleveurs ovins viande. Leur charge de travail d'astreinte est faible et leur TDC/pCB important. Ils délèguent beaucoup leur travail (autonomie TA inférieur à 80%).

Le cinquième et dernier groupe (« **Congés** ») est composé de 9 éleveurs qui prennent beaucoup de congés. Il s'agit pour la plupart de filières viandes où la production est vendue en direct. Dans la plupart de ces exploitations, les conjoints travaillent à l'extérieur.

Tableau 10 : Caractéristiques des élevages biologiques selon les logiques d'organisation

	Valorisation	Chargé autonome	Régularité	Délégation et Pic	Congés
Nombre	10	4	5	4	9
Taille CB	1,6	2,5	1,8	2,3	1,3
TA CB/TA tot	81%	99%	90%	77%	85%
TA CB/pCB heures	1981	2304	1600	1238	1546
TS CB/pCB jours	49	77	62	48	68
TDC/pCB heures	739	461	935	1343	971
%valorisation	23%	0%	5%	0%	5%
Forme TA	Creux en hiver		Régulier	Pic de TA	
Congés					Beaucoup
Autres	Caprin	Age<30 ans	Couple, Bovin lait	GAEC familiaux	Ovin viande

3. Comprendre le ressenti et les attentes des éleveurs biologiques par rapport à leur activité

Les choix d'organisation des éleveurs sont souvent la traduction de la vision que l'éleveur a de son métier et de l'importance qu'il accorde à ses objectifs personnels. Afin d'appréhender les objectifs, les éleveurs ont été interrogés sur leurs ressentis. Cette partie présente ces éléments.

L'ensemble des données sont recueillies via les questions qualitatives fermées.

3.1. Description des attentes des éleveurs

3.1.1. Leurs objectifs

Les objectifs économiques :

60% des éleveurs répondent que leur objectif économique est essentiellement de dégager un revenu ou de le maintenir pour faire vivre le collectif de travail sur la ferme. D'autres vont plus loin dans la formulation de leur objectif économique. Ces derniers, pour dégager un revenu, ont pour but de créer de la richesse, une plus-value sur leurs produits en essayant de les valoriser par la commercialisation. Le reste des éleveurs a pour objectif économique d'être économe en réduisant les charges. Ces derniers ne cherchent pas à élever leur niveau de production.

Les éleveurs ovins lait et caprins souhaitent avant tout dégager un revenu pour tout le collectif (Figure 32). C'est un résultat plutôt étonnant pour les éleveurs caprins, car comme il l'a été vu précédemment, ils valorisent beaucoup leur production. En revanche, l'objectif de valorisation est bien présent chez les éleveurs bovins et ovin allaitant, qui sont les deux autres productions qui transforment et commercialisent de l'échantillon. Cette différence peut être due au fait que les éleveurs caprins se disent plus souffrir sur l'aspect économique. Les éleveurs bovins lait et ovins viande sont ceux qui cherchent à être le plus économe possible.

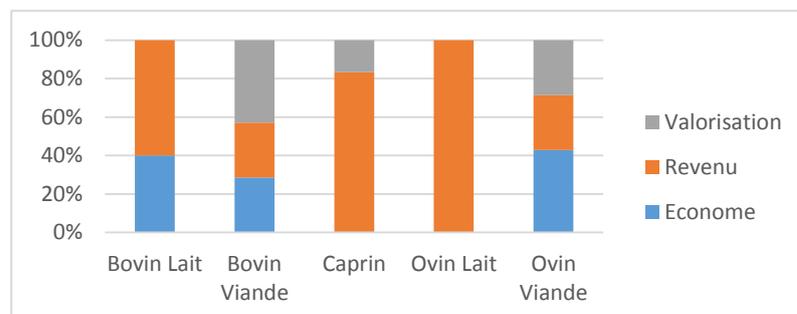


Figure 32 : Objectifs économiques des éleveurs de l'échantillon par filière

Les objectifs techniques :

40% des éleveurs interrogés ont pour but technique d'atteindre l'autonomie alimentaire de leur exploitation en quantité et en qualité. 35% ont répondu que leur objectif technique était de maintenir ou d'accéder à une bonne productivité par animal du point de vue qualité et quantité, en jouant sur l'alimentation ou l'aspect sanitaire. Les 25% restant sont dans une recherche d'équilibre sol-troupeau afin de prévenir au mieux les perturbations de production, les résultats économiques défaillants et les aléas climatiques. Ces derniers sont dans l'optimisation de leurs ressources, et sont sans cesse innovants.

La recherche d'autonomie alimentaire et de productivité sont dans toutes les filières (Figure 33). Les éleveurs ovins viande sont ceux qui cherchent le plus l'équilibre entre le sol et le troupeau. Les éleveurs laitiers sont davantage dans la recherche d'autonomie alimentaire afin de diminuer les charges d'aliment plus conséquentes dans ces productions. Les éleveurs caprins ont pour objectif technique de produire, souvent sur l'aspect qualitatif, en passant notamment par la valorisation de la production. Les éleveurs bovins viande sont mitigés sur leur objectif technique, même s'il y a une légère tendance pour l'autonomie alimentaire.

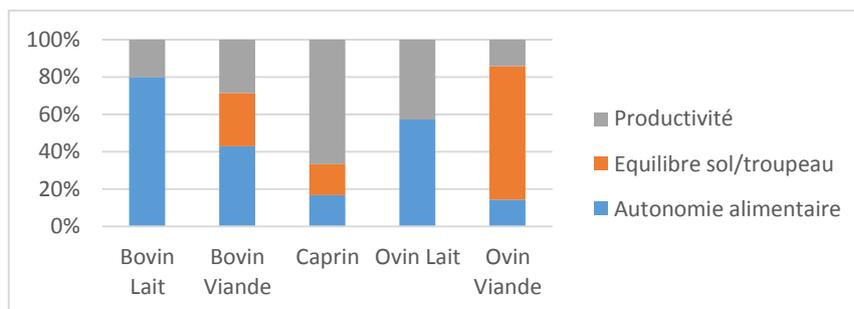


Figure 33 : Objectifs techniques des éleveurs de l'échantillon par filière

Les objectifs sociaux :

L'objectif social qui ressort le plus dans les réponses des éleveurs est de dégager du temps libre pour la famille ou pour des activités extérieures. Certains éleveurs recherchent de bonnes conditions de travail et en font une priorité, en simplifiant leur système, en ayant recours à davantage de main-d'œuvre ou en jouant sur le matériel et les équipements. D'autres souhaitent rendre leur exploitation viable et vivable sur le long terme. Ces éleveurs ont à cœur de transmettre leur exploitation ou de faire vivre l'ensemble du collectif et leur famille en dégagant un revenu satisfaisant. Par ailleurs, d'autres encore souhaitent faire évoluer le collectif de travail en faisant entrer ou remplacer une personne dans le collectif, ou alors en anticipant l'arrêt de bénévoles.

Les éleveurs qui souhaitent avant tout avoir de bonnes conditions de travail sont des éleveurs bovins (Figure 34). Les éleveurs caprins et ovins viande ont davantage envie de se dégager du temps libre. Les éleveurs ovins lait ont souvent comme objectif de rendre pérenne leur exploitation. Les bovins lait ont besoin de s'épanouir dans leur métier. Pour les éleveurs bovins viande, les objectifs sociaux sont mitigés.

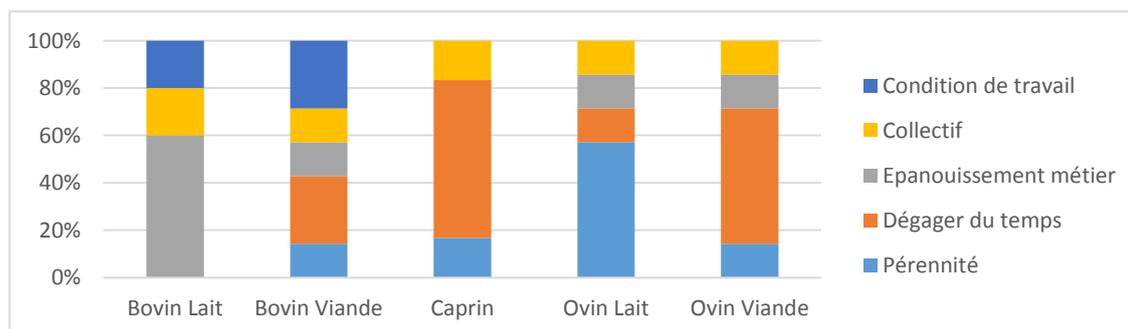


Figure 34 : Objectifs sociaux des éleveurs de l'échantillon par filière

Les raisons du

passage en agriculture biologique :

La moitié des éleveurs interrogés sont passés en agriculture biologique par conviction. Près d'un tiers sont en bio pour profiter de la forte demande du marché et de la plus-value engagée sur leurs productions. 17% se sont également convertis dans le but de retrouver du sens à leur métier qu'ils avaient perdu. Les éleveurs de l'exploitation n°30 se sont convertis en

bio en dernier recours pour éviter de mettre la clé sous la porte. Ils ont ensuite retrouvé leur sens du métier et se sentent bien dans ce qu'ils font : « *Je ne ferais plus marche arrière. Avant en conventionnel, j'étais quelqu'un d'un peu réservé, la tête dans le guidon, tout seul chez moi, à me démerder. Alors qu'aujourd'hui, je suis bien plus ouvert, je me plais avec les autres, je pense qu'il y a une cohésion qui se fait. Depuis qu'on est en bio, les gens sont plus ouverts, je ne trouvais pas ça avant. Le fait de passer en bio m'a donné plus confiance en moi, et je me suis plus ouvert.* »

Les motivations identifiées pour la conversion en AB sont donc de l'ordre économique ou social.

3.1.2. Leur sens du métier

68% des éleveurs de l'échantillon se disent être proches de la définition : « Je cultive la terre, j'éleve des animaux, je me définis comme agriculteur ou éleveur. » 47% se sentent mieux dans la définition de leur métier : « Je me définis comme producteur agricole ancré dans un territoire. » 25% se disent également être « des chefs d'entreprise. » Parmi ces trois définitions, le choix a été souvent difficile pour eux. La plupart ont répondu que les trois étaient aussi importantes les unes que les autres.

Les collectifs de travail avec une personne de la Cellule de Base âgée de moins de 30 ans se voient davantage des chefs d'entreprise que leurs aînés, hormis les éleveurs proches de la retraite (Figure 35). Par ailleurs, les éleveurs ovins viande de l'échantillon ne se définissent pas comme des chefs d'entreprise contrairement à certains éleveurs des quatre autres filières.

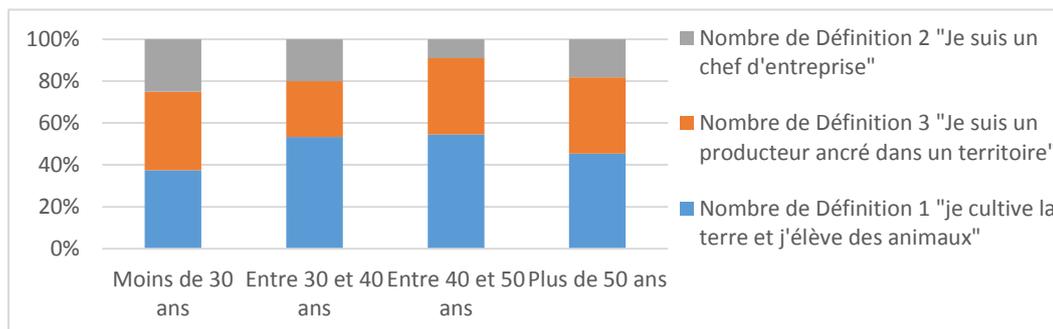


Figure 35 : Définition du métier par l'éleveur selon l'âge de la plus jeune personne de la Cellule de Base

2%

des éleveurs trouvent primordial de concilier leur vie privée et leur vie professionnelle. Vient en deuxième position, le travail avec les animaux et la nature qui représente 62% des réponses. 34% trouvent ensuite important de pouvoir décider et d'être leur propre patron. 28% souhaitent être efficace et dégager un revenu : « *C'est important pour pouvoir justement concilier notre vie privée et notre vie de famille.* » En dernière position vient l'importance de travailler en famille et avec ses associés : « *J'aurais jeté l'éponge sinon* ».

Les éleveurs de la filière caprine accordent plus d'importance dans leur métier à dégager du revenu VS les éleveurs ovins viande qui ne citent pas cet objectif (Figure 36). Les éleveurs bovins trouvent moins important de travailler en famille ou avec des associés.

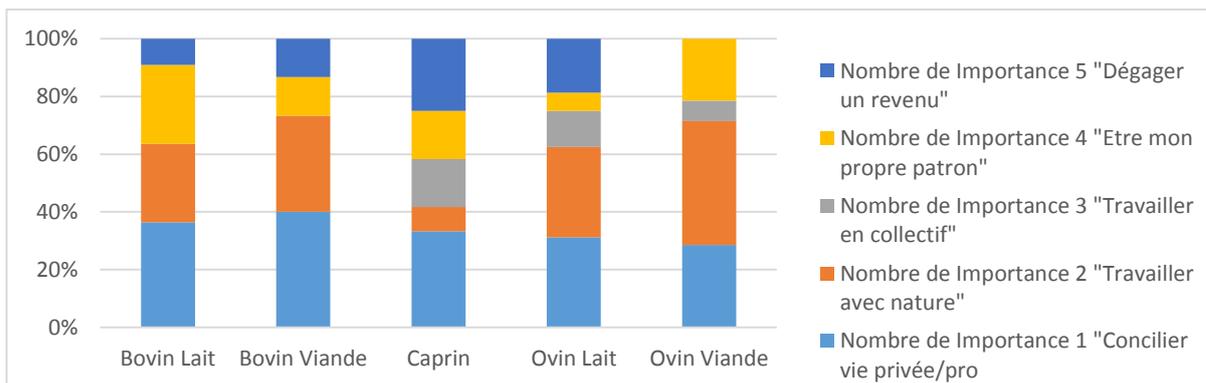


Figure 36 : Caractères importants dans le métier selon l'éleveur par filière

3.2. Diversité d'états d'esprit des éleveurs interrogés

Afin d'analyser les attentes et le ressenti des éleveurs, une nouvelle ACM a été réalisée. Les variables choisies et les axes obtenus sont décrits en annexe n°5. Quatre classes sont ressorties de cette analyse :

- Le premier groupe correspond aux agriculteurs accordant une importance forte au travail en famille ou entre associés et leur objectif social est avant tout de rendre pérenne leur système à travers le collectif et la transmissibilité de leur exploitation : *« On confronte nos idées, on cherche ensemble, c'est un avantage. C'est bien d'avoir deux cerveaux, déjà quand on part en vacances, il y a un cerveau qui reste sur la ferme, ça libère l'autre totalement, et on ne voit pas les choses de la même façon même si la finalité est la même, on a l'avantage de voir ce que l'autre n'a pas vu. On se remet toujours en cause. La remise en question est importante, il ne faut pas de ligne directrice. »* (D'après l'éleveur n°3). Il s'agit de la classe « **Collectif** ».
- La deuxième classe regroupe les « **Producteurs territorial** » pour lesquels l'aspect territoire revêt une importance particulière. En effet, ces agriculteurs valorisent leur production et/ou ont des activités de diversification, même s'ils trouvent leur charge de travail élevée. La plupart de ces producteurs cherchent avant tout un équilibre entre le sol et leur troupeau.
- Le troisième groupe est constitué des éleveurs qui souhaitent fortement « **concilier leur vie privée et leur vie professionnelle** ». Ils se disent pour la plupart des « Chefs d'entreprise » dont l'objectif est avant tout de dégager un revenu et d'organiser le travail de telle sorte à respecter ce choix : *« Aujourd'hui, le modèle agricole a changé, et on peut être aussi obligé d'être chef d'entreprise. Si vous ne regardez pas un peu les comptes et si vous ne calculez pas, il y a trop de paramètres extérieurs qui rentrent en jeu. Si vous ne faites pas attention (exemple inflation des prix), vous vous faites avoir. Le but du jeu est de quand même ressortir un revenu à la fin. Les deux définitions sont liées, il faut travailler la terre, toute la partie élevage est très importante, c'est la base. Mais en contrepartie, il faut quand même la compléter par une approche chef d'entreprise. »* (D'après l'éleveur n°16).
- Le quatrième groupe correspond aux agriculteurs qui cherchent avant tout à être leur patron et à pouvoir décider par eux-mêmes. Ils souhaitent être indépendants : *« On ne peut pas faire autrement. On est plus indépendant de Monsanto. On peut faire autrement, on n'est pas obligé de suivre, on peut prendre d'autres voies. Aujourd'hui on est dans une facilité avec les semences, avec Monsanto. Faire sa propre semence*

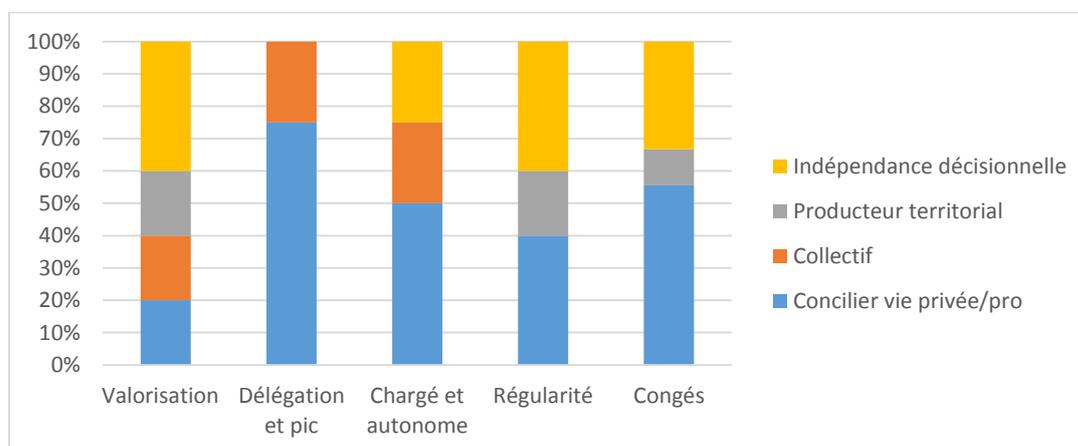
apporte de la valeur, c'est une richesse en plus. On peut travailler et faire autrement » (D'après l'éleveur n°30). Cependant, même si la recherche de « **l'indépendance décisionnelle** » est capitale pour les individus de ce groupe, il est difficile pour eux de se faire remplacer sur leur ferme.

L'annexe n°6 présente ces différents groupes d'éleveurs selon les axes de l'ACM obtenus.

3.3. Les Logiques d'organisation couplées aux attentes de l'éleveur

Il est possible de croiser ces classes avec les logiques d'organisation du travail (Figure 37).

Figure 37 : Logiques d'organisation selon les attentes des éleveurs



D'après la figure 37, les éleveurs qui se définissent comme producteurs ont pour la plupart soit une organisation de travail régulière sur l'année, soit ils s'organisent de façon à transformer et/ou commercialiser leur production, ou soit ils préfèrent valoriser une partie de leur production et ils font en sorte de pouvoir prendre des congés. Les « producteurs » vont donc valoriser leur production et vont se sentir acteur de leur territoire : « *Aujourd'hui, en tant qu'acteur économique, on fait avancer le territoire et on le fait vivre. Si demain l'agriculteur n'est plus là, si toutes les fermes disparaissent demain, le territoire devient quoi ?* » (D'après l'éleveur n°30).

Les éleveurs qui donnent de l'importance au collectif de travail et à la pérennisation de leur exploitation ont soit un pic d'astreinte sur l'année, soit une charge de travail importante, ou une organisation qui s'articule autour de la valorisation d'une grosse partie de leur production.

Pour les éleveurs qui ont un pic d'astreinte dans l'année, il est important de concilier leur vie privée et professionnelle. Ces éleveurs vont articuler leur organisation du travail autour de ce choix : avoir une période courte intensive en travail, mais avoir un temps de travail plus faible le reste de l'année pour avoir du temps à consacrer à sa famille ou à d'autres activités professionnelles ou non. Nous avons pu voir par ailleurs que ce groupe d'éleveur « Pic de travail » est essentiellement constitué de GAEC familiaux. De plus, ces éleveurs ne souhaitent pas être « Indépendants » comme les éleveurs des autres logiques d'organisation.

Il existe donc des cohérences entre la logique d'organisation du travail et la vision du métier de l'éleveur biologique. La valorisation et la diversification marquent souvent le sens que l'éleveur donne à son métier en agriculture biologique. Mais le choix de conduite en élevage biologique peut également avoir un effet sur la vision de la charge de travail, les conditions et la nature du travail.

3.4. Vision de la charge de travail des éleveurs biologiques

3.4.1. Une charge élevée ou acceptable de travail en élevage biologique

La moitié des éleveurs de l'échantillon reconnaît avoir une charge de travail plutôt élevée. La plupart ont fait le choix de diversifier leurs activités et/ou de transformer ainsi que de commercialiser leur production via la vente directe et les marchés. Beaucoup acceptent cette charge de travail élevée parce qu'elle peut être due à un choix de valorisation, de diversification ou encore de conduite de l'éleveur. C'est le cas de l'éleveur n°4 qui a choisi d'avoir trois mises bas dans l'année pour pouvoir répondre à la demande.

Pour l'éleveur n°3, le travail en agriculture biologique implique davantage de mécanisation : *« C'est sûr que nous il y a un peu plus de mécanisation, on va repasser une fois ou deux de plus ou utiliser des outils qui demandent pas trop d'énergie ou qui demandent moins de temps en jouant sur les largeurs. »* En plus d'une charge de mécanisation, pour certains éleveurs, l'entretien du territoire est souvent plus important en agriculture biologique et demanderait donc plus d'heures de travail à y consacrer.

Pour l'autre moitié des éleveurs, ceux qui ont fait le choix de ne pas valoriser leur production ou de se diversifier, la charge de travail serait plus acceptable. Pour l'éleveur n°2, elle aurait même diminué : *« Je voulais m'améliorer dans le bio, l'amélioration des conditions de travail allait dans ce sens. Les conditions de travail se sont améliorées en mettant le bio en place. Les choix d'organisation allégeaient le travail, suppression contre saison, gestion de l'herbe. »* Pour cet éleveur, l'agriculture biologique lui a permis d'orienter sa conduite pour gagner du temps de travail et pour améliorer ses conditions de travail. Le collectif de l'exploitation n°9 fait en sorte que la charge soit acceptable, et cet objectif compte tout autant que leur objectif technique et économique. Pour eux, il est important d'assurer une marge de manœuvre en cas de problème sur leur ferme, mais aussi de dégager du temps pour leurs responsabilités professionnelles et leur vie privée : *« Notre objectif est de pouvoir travailler seul, d'avoir des congés et d'avoir du temps libre pour nos responsabilités. »*

Le figure n°38 synthétise ces deux derniers paragraphes.

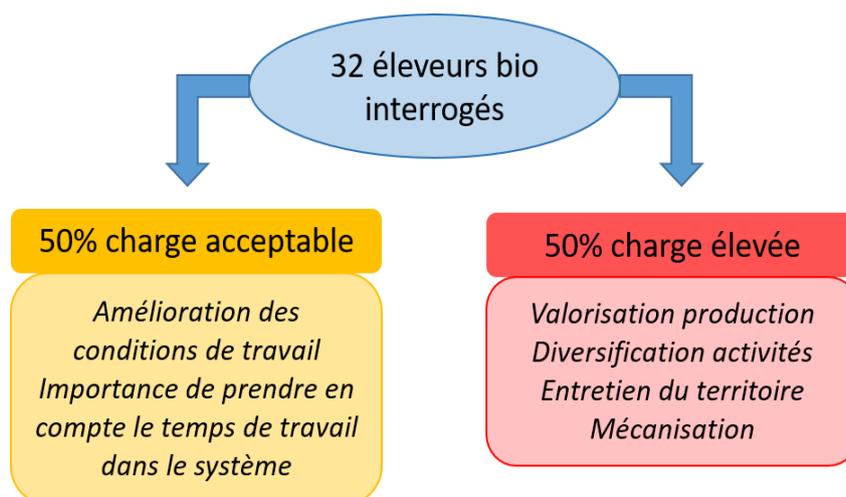


Figure 38 : Charge de travail acceptable ou élevée

Selon certains éleveurs, la surcharge de travail en bio dépend davantage de la filière. Comme par exemple, les éleveurs de la filière caprine ne peuvent pas déparasiter avec un produit pharmaceutique leurs chèvres, alors que la période obligatoire de pâturage en bio les fragilise d'autant plus. Le temps de réflexion et le temps d'exécution de la mise à l'herbe sont donc plus conséquents : l'utilisation de l'herbe doit se faire de façon optimale en évitant de replacer un troupeau sur une parcelle où les risques d'infestation ne soient pas encore amoindris (FRIC, 2008). Les éleveurs sont nombreux à noter que le travail en bio est différent de celui en conventionnel. Pour l'éleveur n°30, ce travail serait plus pointu, et demanderait d'être efficace au bon moment : « *On n'a pas chargé nos journées, c'est plutôt ce qu'on fait qui change.* ».

3.4.2. Une vision qui peut être différente de la réalité

Comme le montre le tableau n°11, certains éleveurs (5 sur 12) ont une charge de TA faible, alors qu'ils la trouvent plutôt élevée. Et inversement, 4 éleveurs sur 11 ont une charge de TA forte alors qu'ils ont le sentiment qu'elle est acceptable.

Tableau 11 : Comparaison vécue de la charge de travail des éleveurs avec la réalité

	Charge TA faible (<1400h/an/pCB)	Charge TA moy (entre 1400 et 2000h/an/pCB)	Charge TA forte (>2000h/an/pCB)	Total général
Charge acceptable	7	6	4	17
Charge élevé	5	3	7	15
Total général	12	9	11	32

La vision de la charge de travail des éleveurs biologiques a été confrontée avec le temps disponible calculé de chacun d'entre eux par l'intermédiaire du test du Khi² d'indépendance. L'hypothèse nulle du test est que la vision de l'éleveur sur sa charge est en adéquation avec la réalité : s'il lui semble qu'elle est élevée, alors son TDC est inférieur au seuil de vivabilité, et inversement. L'hypothèse alternative est que sa vision est indépendante de la réalité et qu'un éleveur peut trouver sa charge de travail élevée alors que son TDC est supérieur au seuil de vivabilité, ou inversement.

D'après les résultats, l'hypothèse nulle n'est pas rejetée. Il n'est donc pas possible d'affirmer que la vision de l'éleveur sur sa charge de travail correspond à la réalité, et qu'il peut exister des différences entre les deux. En effet, certains éleveurs peuvent avoir avec un TDC inférieur à 950h, mais ne ressentent pas leur charge de travail comme élevée, mais plutôt acceptable.

4. Les particularités du travail en agriculture biologique selon les éleveurs

L'analyse du discours des éleveurs, à partir de leurs réponses aux questions qualitatives ouvertes, a permis d'identifier plusieurs spécificités des conditions de travail dans l'élevage biologique qui sont les suivantes :

- Les éleveurs biologiques ont développé leur capacité d'anticipation et d'adaptation pour faire face aux contraintes rencontrées en agriculture biologique,
- Le travail en élevage biologique est moins stressant,
- Ils ont le sentiment de reprendre leur système en main,
- Les relations extérieures aux systèmes d'exploitation sont en amélioration,
- L'observation est un élément important pour eux afin de comprendre leur milieu.

4.1. Un travail en élevage biologique différent de celui en conventionnel

4.1.1. Des automatismes à mettre en place face aux contraintes

Des contraintes extérieures et aucun recours qui incitent à l'anticipation

Un fort besoin d'anticipation en élevage biologique a été relevé par les éleveurs interrogés. Ceci est lié à plusieurs raisons. La première est que le coût des intrants en agriculture biologique est relativement élevé. Pour éviter de mettre tout leur argent gagné dans ces achats, l'éleveur biologique cherche à être économe et à atteindre l'autonomie alimentaire : « *Dès qu'on achète ça coûte cher, donc il faut être autonome. On achète le minimum. Alors qu'en conventionnel, on regarde moins cette partie-là en fin de compte. La plupart des bios recherchent l'économie, à produire avec ce qui sort du sol. C'est une volonté mais c'est aussi une obligation. Ça guide les choix.* » (D'après l'éleveur n°2). L'éleveur biologique va donc anticiper et travailler à partir des ressources existantes sur son exploitation pour dépenser le moins possible.

La deuxième raison de cette anticipation accrue chez les éleveurs biologiques est qu'ils n'ont pas de recours en cas de problèmes sanitaires sur leur « gagne-pain ». Ils vont donc anticiper leur conduite afin d'éviter le problème. C'est ce que nous explique l'éleveur n°3 :

« Les bio vont chercher à prévenir, à éviter les maladies, les autres essaient de la soigner. Ils vont vous dire « qu'est-ce que tu fais pour ça ? » moi je leur réponds que j'essaie de ne pas l'avoir déjà. Et on essaie de trouver qu'est-ce qu'il faut faire dans l'ensemble, pour ne pas l'avoir. C'est toujours un ensemble, ce n'est pas qu'une chose. C'est le total qui va faire que ça va bien aller. » (D'après l'éleveur n°3).

L'éleveur biologique ferait donc plus de préventif de manière générale (7 réponses sur 19), en espérant ne pas passer au curatif de par le cahier des charges et de par leur conviction. « *On raisonne différemment parce qu'on n'a pas de filet de sécurité. Si je me plante sur ma culture de blé, je ne peux pas passer un coup de fongicide ou d'herbicide*

après. » (D'après l'éleveur n°23). Mais pour pouvoir anticiper, encore faut-il mettre en place les pratiques alternatives nécessaires pour ne pas aller vers le curatif et les traitements chimiques.

Etre créatif : un filet de sécurité ?

Pour éviter le curatif et pallier les contraintes en élevage biologique, 9 éleveurs interrogés sur 19, souvent avec des responsabilités professionnelles, ont noté que leur passage en agriculture biologique confère au travail d'éleveur des vertus créatives : « On va essayer quelque chose de l'ordinaire que le voisin ne va pas essayer. Nous on essaie. Et après le voisin peut se dire « tiens ce n'est pas bête ce qu'il fait, je vais peut-être y faire. » (D'après l'éleveur n°22). Ils peuvent être les précurseurs d'une agriculture alternative où les pratiques mises en place lors de différents essais peuvent devenir universelles et s'extrapoler à l'ensemble du monde agricole.

« On n'a pas la facilité de travail sur certaines choses. L'éleveur conventionnel sème, il met un bon coup de désherbant, il sait que sa plante va pousser. Alors que nous, si on sème, et si on ne l'a pas fait dans de bonnes conditions, si on n'a pas bien préparé notre terrain, il y a rien qui pousse. **Ils emploient une recette, nous on invente un plat. Mais ce sera meilleur à la fin, et plus sain.** » (D'après l'éleveur n°3).

La figure n°39 récapitule en quoi les contraintes de l'élevage biologique peuvent pousser les éleveurs à mettre de nouveaux automatismes en place.

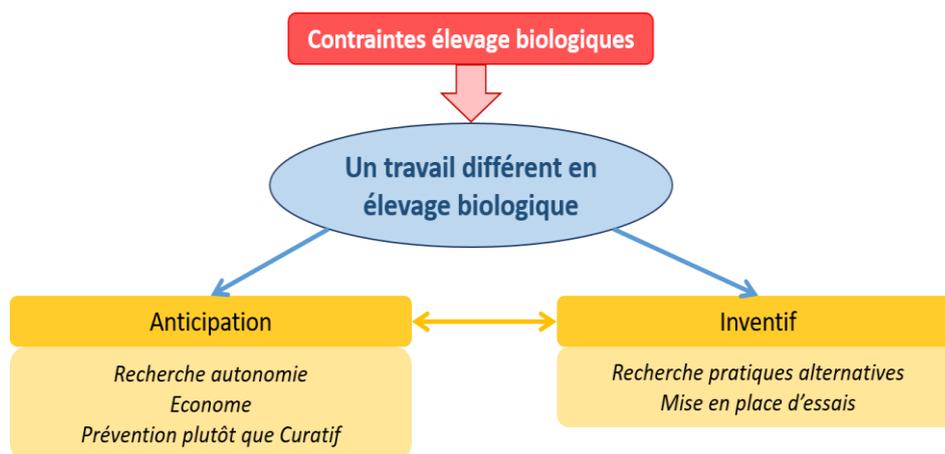


Figure 39 : Automatismes mis en place dans le travail en élevage biologique

Cette créativité, en plus de permettre à l'éleveur biologique d'être une sécurité pour son système, lui permet également de se sentir généralement mieux dans son métier en limitant un stress quotidien.

4.2. Un métier d'éleveurs avec plus de sens

4.2.1. Un travail moins stressant

Ayant moins de recours en cas de problème, nous pourrions croire que l'éleveur biologique éprouverait davantage de stress. Cependant, la plupart de ceux interrogés, 15 sur 19 éleveurs, se sentent plus sereins en agriculture biologique. Les raisons de ce changement

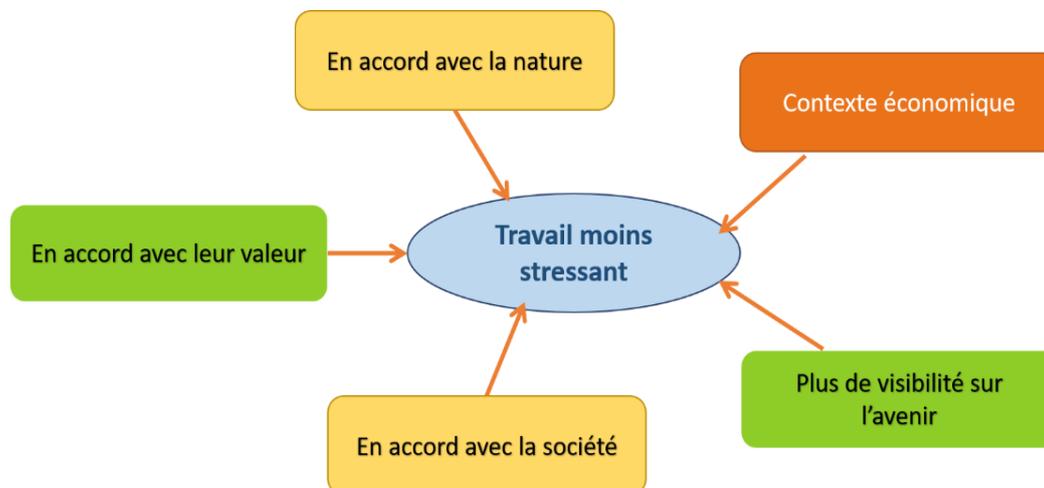


Figure 40 : Facteurs qui permettent de diminuer le stress en AB selon les éleveurs interrogés

sont multiples (Figure 40).

8 éleveurs se trouvent plus en accord avec leurs valeurs et leur métier : « *Je suis plus en accord avec ce que j'avais en tête.* » (D'après l'éleveur n°1) et « *Quand on est en guerre contre la nature à coup de phyto, fongicides, pesticides, on est en guerre contre soi-même aussi. On n'est pas dans une logique de guerre, c'est plutôt agréable.* » (D'après l'éleveur n°23). Ils disent prendre du plaisir à faire leur métier et le pratiquer de façon saine. En plus de se sentir en accord avec eux-mêmes, 5 éleveurs qui valorisent leur production se sentent également mieux vis-à-vis de l'environnement et de la santé : « *On a beaucoup de plaisir à le faire, notre travail respecte la nature. Je me sens bien le soir.* » (D'après l'éleveur n°21). Globalement, les éleveurs interrogés se trouvent mieux dans leur métier, sont passionnés, se sentent plus en accord avec la société : « *Je n'empoisonne pas les gens.* » (D'après l'éleveur n°4). L'éleveur biologique serait donc mieux dans sa tête et se sentirait « droit dans ses bottes », ce qui diminuerait le stress.

Pour d'autres éleveurs, cette sérénité serait également due au contexte économique des produits biologiques. Ils se disent moins subir les variations des prix en agriculture biologique et sont rassurés par la demande croissante du consommateur. Certains d'entre eux, de par leurs responsabilités professionnelles, ont une visibilité sur leurs débouchés et travaillent pour les maintenir : « *Je suis plus serein sur la visibilité du prix du lait et les débouchés parce que je m'intéresse à maintenir les débouchés. En passant en bio, on a essayé de prendre en main la filière, on voit plus ce qu'il se passe, alors qu'avant pas du tout.* » (D'après l'éleveur n°9).

4.2.2. Un sentiment de reprise en main de son système

En plus des éléments précédents, le sentiment de reprise en main du système agit également sur la sérénité des éleveurs biologiques. Cette dernière peut venir avec la sensation de retrouver son métier, de se sentir plus acteur. 7 éleveurs interrogés écoutent selon eux moins les conseillers agricoles : « *On est plus autonome dans notre façon de voir. On les écoute moins parce qu'on connaît nos terres et nos brebis.* » (D'après l'éleveur n°15).

En observant davantage leur milieu, en poussant la réflexion plus loin, ces éleveurs biologiques peuvent avoir ce sentiment de reprendre les rênes de leur métier. Ils vont écouter ce que vont leur dire les conseillers, mais ne vont pas appliquer ses conseils sans avoir eu un temps de réflexion avant.

« On a une tête. Les conseils qui nous sont amenés, il faut les réfléchir. Il faut écouter, être attentif et les ramener à son contexte. (...) Qu'on soit bio ou pas, on doit écouter, prendre les idées et après c'est à nous en tant que chef d'entreprise de mettre les choses en place ou non. » (D'après l'éleveur n°17).

Comme ces citations le montrent, les éleveurs biologiques ont donc le sentiment d'analyser les conseils donnés et mieux les étudier pour voir s'ils sont applicables à leur contexte. Le conseil est toujours entendu, mais davantage réfléchi par les éleveurs. L'autonomie décisionnelle pourrait donc être plus importante dans les élevages biologiques et apporterait encore de la sérénité dans le système. Pour l'éleveur n°2, cette autonomie décisionnelle serait moins présente en conventionnel car les éleveurs sont entrés dans le cercle vertueux de l'investissement-agrandissement-production. Les éleveurs biologiques seraient moins obnubilés par leurs performances économiques et *« il n'y a pas d'obligation de résultats. »*.

Pour beaucoup, l'élevage biologique a de l'avenir et cela leur procure de la sérénité. D'autant plus que l'image de cette agriculture alternative, assez négative dans le passé, a évolué ces dernières années et entre peu à peu dans les mœurs.

4.3. Amélioration des relations extérieures au système

4.3.1. Evolution de l'image de l'agriculture biologique

Beaucoup d'éleveurs interrogés sont en agriculture biologique depuis des années (7 sur 19) et ont pu voir une réelle évolution de l'image du bio dans la société, mais surtout auprès des autres éleveurs en conventionnel. Il a d'abord été important pour eux de montrer qu'ils peuvent arriver à conduire leur système sans avoir recours à des intrants chimiques : *« Il y a 10 ans, les éleveurs bio étaient catalogués, puis ce qui a été mis en place a servi de référence. Et avec les références ça avance un peu plus. Il y en a combien ici qui a dit si eux ils y arrivent, pourquoi nous on n'y arriverait pas ? »* (D'après l'éleveur n°15). Les éleveurs biologiques font attention à l'image qu'ils procurent de l'agriculture biologique pour assurer en quelque sorte leur avenir :

« Il ne faut pas que quand on passe à côté de vos céréales, on dise « oh bah tiens lui il est en bio, il y a rien. » Il faut qu'ils se disent, « ouais c'est bien pour du bio, ce n'est pas mal. » (D'après l'éleveur n°3)

Ils ressentent le besoin de montrer que l'agriculture biologique fonctionne et qu'il est possible de vivre avec ce choix de conduite. Les débuts de la conversion ont été peut-être compliqués à subir pour eux, d'être catalogué comme des originaux ou des mauvais éleveurs. Ils avaient certes retrouvé leurs sens du métier, leurs valeurs, mais pas aux yeux des autres éleveurs, qui en avaient plutôt une image négative. Certains éleveurs biologiques voient donc ce constat comme un enjeu, comme un combat qu'ils souhaitent mener pour louer les bienfaits de leur agriculture et de leurs pratiques. Même si pour 6 éleveurs sur 19, l'image de l'agriculture biologique s'est améliorée et qu'ils sont maintenant en bon terme avec les éleveurs conventionnels (*« Parfois on en rigole avec les voisins intensifs. C'est rentré dans les mœurs*

maintenant. » D'après l'éleveur n°29), pour certain, 4 éleveurs sur 19, le contact est encore difficile : « *On ne parle pas des mêmes choses, c'est deux métiers bien différents, avec un grand respect quand même. On ne travaille pas pareil. Donc c'est difficile d'échanger.* » (D'après l'éleveur n°8).

Le contact entre éleveurs conventionnels et biologiques reste donc parfois encore difficile. Mais si nous nous intéressons au contact entre éleveurs biologiques, le constat est meilleur.

4.3.2. Un contact fort entre éleveurs biologiques

« Il y a des gars qui sont un peu comme nous aussi, qui cherchent un peu partout. Et puis c'est intéressant, on a toujours l'oreille tendue, en constante réflexion pour évoluer. Beaucoup plus qu'en conventionnel, qui eux se posent plus la question « tu mets quelle dose ? » Entre bio, les discussions sont plus intéressantes. » (D'après l'éleveur n°3)

Les éleveurs biologiques tissent des liens entre eux et se soutiennent en tant que groupe minoritaire dans le paysage agricole. L'échange entre éleveurs biologiques est récurrent dans le discours des personnes interrogées. Les discussions sont différentes de celles avec les conventionnels et « plus intéressantes ». Les pratiques, les découvertes, les essais sont échangés et discutés pour aller encore plus loin dans la réflexion de chacun. Par cet échange de bons procédés, les éleveurs biologiques ouvrent de nouveaux horizons dans les pratiques alternatives et repoussent les barrières. Le côté social de leur métier rentre par ailleurs en compte dans leurs discussions : « *En discutant avec les gens en bio, ils réfléchissent plus leur temps de travail. On a moins la tête dans le guidon.* » (D'après l'éleveur n°24). L'éleveur n°21 définit ces échanges comme « plus constructifs », alors qu'entre éleveurs conventionnels, les discussions sont plus axées sur la « compétitivité ». Ces échanges ont un effet positif pour l'éleveur biologique. C'est un moyen pour lui de se rassurer sur l'avenir, de même prendre confiance en lui (« *Le fait de passer en bio m'a donné plus confiance en moi, et je me suis plus ouvert.* » D'après l'éleveur n°30), de partager ses connaissances et de faire avancer toute la filière biologique.

« Il y a plus d'échanges d'expériences. Les agriculteurs biologiques construisent leurs conseils entre eux. Ce sont des bons lieux d'échanges. Rien n'est caché. » : Selon l'éleveur n°31, les éleveurs biologiques font leur propre conseil, et les organismes de conseil agricole sont moins sollicités. Certains préfèrent donc se tourner vers l'expérience du terrain. Mais cette constatation n'est pas vraie pour tous.

Nous avons donc pu voir que les éleveurs biologiques ont pu faire avancer leurs pratiques et leur travail à base d'échanges bénéfiques. Etant plus sereins dans leur métier et plus en accord avec leurs valeurs, ils retournent vers les fondamentaux d'une agriculture plus durable.

4.4. De l'observation à la compréhension de l'environnement

Le passage à l'observation de ses animaux ou même de son environnement est incontournable pour un éleveur en agriculture biologique. Pour certains, cela passe par l'observation de la biodiversité qui se trouve sur leur ferme pour la préserver : « *En produisant bio, on a un impact sur l'environnement. C'est respecter la nature, préserver les points d'eau, etc. C'est l'essentiel.* » (D'après l'éleveur n°21).

D'autres vont aller plus loin dans leur démarche d'observation. En effet, à travers cette dernière, ils vont essayer de la comprendre pour ensuite mieux la respecter. D'autres éleveurs ont aussi répondu faire davantage confiance à la nature, de moins la forcer et qu'en utilisant bien les connaissances issues des observations, ils peuvent améliorer leur système. Ces éleveurs vont au-delà de la compréhension de leur système, et réfléchissent outre les frontières de leur ferme. C'est ainsi que l'éleveur n°23 cherche à trouver un équilibre sur sa ferme, « *la ferme étant vu comme un système vivant.* ».

De par cette compréhension de leur environnement, certains éleveurs biologiques perçoivent les choses différemment et acceptent l'inacceptable pour un éleveur en conventionnel. C'est le cas des éleveurs n°30 pour lesquels, avant leur conversion, la pression parasitaire était une préoccupation majeure pour le bon fonctionnement du système. Une fois passé en bio, « *Je me suis rendu compte que la pression parasitaire est infinie.* » « *J'ai changé d'objectif, je mets moins de pression aux vaches.* ». Selon lui, pour avoir moins d'animaux malades, cela passe par moins de stress émis sur les animaux : « *je veux me sortir de ce schéma.* Les éleveurs bio ont également un regard nouveau sur la gestion des cultures et de l'herbe : « *La mauvaise herbe dérange beaucoup moins. Sachant qu'on ne peut pas traiter, on voit les choses différemment et vous pensez les choses différemment.* » (D'après l'éleveur n°16).

Une étude plus approfondie sur le lien à la nature des éleveurs biologiques est présentée en annexe n°7.

Le tableau n°12 reprend toutes les particularités du travail en élevage biologique qui ont été dégagées par cette analyse du discours issus des questions qualitatives ouvertes.

Tableau 12 : Récapitulatif des conditions de travail en élevage biologique dégagées par l'analyse de discours

Travail	Développement capacités	Relations extérieures
Travail pointu Beaucoup de réflexion et d'anticipation Sérénité Reprise en main du système	Besoin d'être créatif pour s'adapter Observation/ Compréhension de la nature	Beaucoup d'échanges entre éleveurs biologiques Meilleure image du bio aujourd'hui

Partie 4 : Discussion & Propositions

1. Discussion sur les résultats obtenus

Pour rappel, les hypothèses de travail dégagées avec la lecture de la littérature sont les suivantes :

Hypothèse 1 : Le travail en élevage biologique est ressenti par les éleveurs comme différent du travail en conventionnel.

Hypothèse 2 : Il existe une diversité d'organisation de travail dans les élevages biologiques. Cette diversité est marquée par la filière, le collectif de travail et le sens que l'éleveur donne à son métier.

Hypothèse 3 : Pour caractériser le travail, il est intéressant de prendre en compte des indicateurs objectifs (vécu de la charge de travail, prise de congés, etc.) et des indicateurs subjectifs (sens du métier, objectifs de l'éleveur).

Les résultats obtenus vont permettre de les discuter dans les prochaines parties.

1.1. Validation des hypothèses

1.1.1. Un travail différent et plus satisfaisant : retour hypothèse 1

Pour récapituler les résultats dégagés par les questions ouvertes qualitatives, le travail en agriculture biologique selon les éleveurs interrogés est de manière globale moins stressant, plus pointu sur la technique, plus appuyé sur la réflexion, sur l'anticipation, sur l'observation et sur l'inventivité. Il a été vu dans la première partie du mémoire, basée sur la littérature, que le travail en élevage biologique est de nature différente au travail en conventionnel. C'est donc également ce qui a été mis en évidence par notre échantillon.

Par ailleurs, selon Ollivier (2013), la satisfaction du travail en agriculture biologique est meilleure de par une reconnaissance matérielle et sociale. Cet aspect a également pu être constaté dans l'échantillon de l'étude. En effet, ces éleveurs se sentent mieux dans leur métier et ont le sentiment de reprendre en main leur système et de moins dépendre des organisations extérieures. Nous pouvons également retenir, que les éleveurs biologiques partagent leurs expériences et leurs connaissances entre eux, et que c'est en partie ce qui leur a permis de développer leur filière. Le développement de l'agriculture biologique a été favorisé par un premier noyau de producteurs bio (OLLIVIER ET GUYOMARD, 2013).

Les éleveurs interrogés ont également le sentiment d'être plus sereins en agriculture biologique, et ce pour diverses raisons : sentiment de reprise en main, d'être en accord avec l'environnement et la société, plus de sens dans leur métier. Ils se sentent mieux dans leur métier, et plus reconnus aux yeux des consommateurs. Selon Chauvat et al. (2016) et les éléments de la partie contexte, l'évolution des exploitations agricoles créent des tensions et accentuent le stress. Les éleveurs biologiques éprouvent donc moins de stress que la tendance générale.

Ces résultats confortent l'hypothèse 1 : le travail en élevage biologique est jugé par les éleveurs biologiques comme différent de celui des éleveurs traditionnels. Ils vont également dans le même sens que certaines études. C'est le cas notamment de l'enquête CedABio qui a été réalisée par l'Institut de l'Élevage en 2008 pour comparer les élevages laitiers biologiques et conventionnels sur les axes économiques, environnementaux et sociaux (MOUSSEL, 2008) et qui a mis en évidence une plus grande sérénité des éleveurs biologiques au vu de l'avenir.

D'après la littérature (NETTIER et al., 2012), le passage en agriculture biologique provoque un changement d'organisation du travail. Dans l'échantillon de l'étude, une grande diversité est mise en évidence, et il a été intéressant de l'étudier pour dégager les facteurs qui marquent cette grande palette de logiques d'organisation dans les élevages biologiques.

1.1.2. Des formes d'organisation du travail très diverses : retour hypothèse 2

Avec des répartitions temporelles du travail d'astreinte marquées par l'orientation de production mais aussi d'autres choix

Les formes de l'astreinte sont très marquées par les filières et elles rendent compte de la conduite majoritaire de chacune. L'étude des exceptions a été intéressante à caractériser et permet de comprendre qu'il existe d'autres facteurs qui influencent cette répartition temporelle du travail. Les éleveurs biologiques peuvent par exemple faire le choix d'étaler ou de regrouper les mises bas en fonction de leur collectif de travail pour mieux s'organiser ou pour s'adapter à la demande du marché. Le choix des périodes de mises bas va donc avoir une incidence sur la répartition temporelle de l'astreinte. Les activités de diversification et/ou la vente directe peuvent aussi conduire certains éleveurs à revoir l'organisation propre à leur filière. Les périodes de gardiennage engendrent également des périodes élevées de travail.

Ces éléments sont également évoqués par Dedieu et Servièrre (2012) où le gardiennage, et le choix des périodes de mises bas et d'hivernage vont avoir des répercussions sur la durée et l'intensité des périodes de travail. Pour Hostiou (2013), la répartition temporelle de l'astreinte impacte le temps disponible calculé dans les élevages biologiques d'ovins viande. Les différences de formes de travail d'astreinte sur l'année sont souvent dues aux périodes d'agnelage. Par exemple, certains éleveurs peuvent avoir un pic de travail d'astreinte en hiver, correspondant aux mises bas dans la bergerie. D'autres ont des agnelages réguliers sur la campagne, ils vont donc avoir une charge élevée toute l'année. Un troisième type regroupe les éleveurs qui ont une marge de manœuvre élevée, grâce à une répartition du travail d'astreinte entre le collectif de travail. Dans ces exploitations, les mises bas sont réparties entre deux et trois périodes.

L'influence de la transformation et la commercialisation

Dans la partie des résultats, il a été démontré à plusieurs reprises que le temps de travail consacré à la valorisation de la production était conséquent dans les élevages biologiques et plus particulièrement dans certaines filières : caprin, bovin viande et ovin viande. Nous avons pu remarquer que pour certains éleveurs valorisant leur production, cette activité est positive pour leurs systèmes et répond à leur sens du métier. Cependant, cette valorisation peut atteindre certaines limites. Par exemple, l'éleveur caprin n°8 a tendance à pousser sa technique assez loin, en mettant au point des fromages peu connus. De ce fait, il devient difficile pour lui de se faire remplacer, car il doit obligatoirement former ses salariés pendant au moins deux mois. En élaborant ses propres fromages, l'éleveur se crée donc des limites pour se dégager du temps libre.

Les éleveurs qui s'identifient comme producteurs agricoles ancrés dans un territoire valorisent davantage leur production pour se sentir en phase avec leur sens du métier. Ces éleveurs aiment le contact avec leur client, cela apporte une autre dimension à leur métier, qu'ils apprécient d'autant plus. Cela rejoint les observations de Mundler et al. (2017), selon lesquelles les éleveurs qui commercialisent leur production en circuit court en retirent une reconnaissance sociale qui leur procure du bien-être dans leur quotidien.

Il a également été vu que le TDC/pCB était plus faible pour les éleveurs biologiques interrogés, par rapport aux références nationales produites en 2008 (Institut de l'élevage). Les éleveurs biologiques de l'échantillon, et dans la filière de façon générale (OLLIVIER ET GUYOMARD, 2013), transforment et vendent souvent en circuits courts. Cette particularité

pénalise donc l'échantillon par rapport à l'étude de 2008, où la part d'exploitations agricoles ayant recours à la valorisation de leurs productions est plus faible.

Cette différence visualisée dans l'échantillon peut donc être liée à la valorisation et diversification, mais la taille de l'échantillon et la variabilité des valeurs de TDC à l'intérieur de chaque filière ne permet pas de tirer des conclusions.

Une organisation de la main-d'œuvre qui varie fortement selon les exploitations

Près de la moitié des exploitations biologiques de l'échantillon ont recours au salariat. Selon Dufour et Dedieu (2010), le collectif de travail a subi beaucoup de changements qui ont amené à reconsidérer l'organisation du travail dans les exploitations en France. De la cohabitation familiale à la forme familiale avec un chef agricole, les familles agricoles se sont transformées et cela a conduit à l'augmentation de l'emploi de salariés externes à la famille. Il a également été observé dans la littérature (OLLIVIER ET GUYOMARD, 2013) que les élevages biologiques ont plus tendance à employer de la main-d'œuvre, davantage qu'en conventionnel.

Une majeure partie des collectifs de travail de l'échantillon se disent polyvalents et peu spécialisés. Cette polyvalence permet à certains collectifs de faire un roulement de tâches. D'autres vont opter pour la responsabilisation de chaque associé sur un atelier (de diversification ou de valorisation) ou sur un type de travail (d'astreinte ou de saison). La diversité des logiques d'organisation du travail est donc aussi influencée par la répartition des tâches dans le collectif de travail.

L'influence des attentes de l'éleveur

L'organisation du travail dépend de ce que l'éleveur recherche dans son activité, ce qui est important pour lui ou non. L'amplitude de ces attentes va se retrouver dans les organisations du travail des éleveurs biologiques. Par exemple, des éleveurs prennent beaucoup de congés, d'autres peu, et enfin certains n'en prennent pas du tout. Ceux qui ont beaucoup de congés vont organiser leur travail de façon à pouvoir les prendre, en jouant notamment sur le collectif de travail. Ces éleveurs prennent également leurs congés en même temps que les conjoints qui travaillent à l'extérieur et qui sont donc dans une autre catégorie socio-professionnelle. Ainsi, ils ont le sentiment d'être moins en décalage avec les autres métiers et de pouvoir jouir eux aussi de vacances en famille. Alors que d'autres qui n'en prennent pas et n'en souhaitent pas, privilégieront par exemple le travail avec les animaux pour penser l'organisation de leur travail.

La vision des agriculteurs sur leur métier influence donc leurs choix de conduite et de gestion. Une partie des éleveurs de l'échantillon se disent davantage producteur agricole ancré dans un territoire. Pour être en accord avec le sens qu'ils donnent à leur métier, ils ont davantage tendance à valoriser leur production et/ou à diversifier leurs activités. Une autre partie va plutôt privilégier l'indépendance décisionnelle, à défaut de prendre des congés pour faute d'une capacité de remplacement faible. Au contraire, d'autres éleveurs préfèrent pouvoir concilier vie professionnelle et privée et s'organise pour respecter ce choix afin de dégager du temps libre pour leurs familles ou pour d'autres activités.

L'influence du sens du métier est également mise en évidence par Chauvat et al. (2016) lors d'une étude sur la prise en compte du sens du métier dans l'accompagnement des éleveurs et également à travers les concepts de « *farming styles* » et d'identités professionnelles identifiés par Lémery (2003) et Commandeur (2006) (DEDIEU et SERVIERE, 2012).

Conclusion sur la diversité de logiques d'organisations

Les résultats de l'étude concordent donc bien avec ceux d'autres études, et l'hypothèse 2 peut donc être validée. Les éleveurs biologiques de l'échantillon présentent une grande variabilité de formes d'organisation du travail qui traduisent des cohérences entre filières, choix de combinaison d'activité, collectif de main d'œuvre, articulation vie privée vie professionnelle et ce qu'attend l'éleveur de son activité.

Dedieu et Dufour (2011) rajoutent que la diversité des logiques d'organisation, en élevage laitier, varient également avec la relation entre le revenu et le travail que l'éleveur a. Nous avons vu que l'un des objectifs économiques principaux des éleveurs de l'échantillon est de dégager un revenu pour tout le collectif de travail afin de rendre viable leur système. Certains ont d'ailleurs émis le souhait de savoir si leurs stratégies d'organisation et de gestion étaient en corrélation avec leur objectif. Une autre question se pose donc : y-a-t-il un lien entre les performances économiques et la logique d'organisation du travail. La méthode pour répondre à cette question est une des propositions faites ci-après (Partie 3.1.).

1.1.3. Repenser l'évaluation de la vivabilité du travail : retour hypothèse 3

Comme il l'a été vu, le travail peut se décomposer en trois composantes (FIORELLI et al., 2012) : objective, sociale et subjective. Pour prendre en compte la dimension du travail dans la production de références, la méthode Bilan Travail a été adaptée aux élevages biologiques en introduisant les aspects objectifs et subjectifs du travail.

Il a été montré que le ressenti des éleveurs sur leur charge de travail (élément qualitatif) et la réalité (élément quantitatif) ne sont pas liés. Autrement dit, certains éleveurs ont le sentiment d'avoir une charge de travail acceptable alors qu'en réalité elle est plutôt élevée, et inversement. Il n'est donc pas possible de faire le raccourci que le ressenti des éleveurs correspond à la charge de travail réelle. D'autres facteurs influencent donc ce vécu, et ils sont d'ordre subjectif et sont en lien avec le sens du métier, l'accomplissement des objectifs, les aspects importants du métier. Des éléments qui sont propres à chaque éleveur, mais qui sont liés au choix du passage et de l'installation en agriculture biologique.

Par ailleurs, la prise en compte de valeurs subjectives uniquement ne suffit pas à évaluer la vivabilité. Certains indicateurs objectifs sont plus explicatifs du vécu comme le nombre de jours sans TDC ou encore la durée de la période avec un fort travail d'astreinte.

Certains indicateurs objectifs ne sont pas toujours pertinents et il est important de prendre en compte le vécu de la charge de travail des éleveurs, de manière générale. L'hypothèse 3 est donc validée.

2. Discussion sur la méthode

2.1. Adaptation de la méthode BT à l'élevage biologique

Nous avons pris en compte explicitement les travaux liés à la valorisation de la production et à la diversification des activités, très répandues en élevage biologique et marquant le travail et le fonctionnement de ces types d'élevage. Cette adaptation peut être reprise par d'autres études du travail, que ce soit en agriculture biologique qu'en conventionnelle.

Ensuite, les adaptations touchent la prise en compte du ressenti des éleveurs, des congés et de leur vision des spécificités du travail en élevage biologique. L'analyse de ces données a permis de mettre en évidence la pertinence d'indicateurs plus reliés aux déroulés. Ainsi

l'analyse s'avère riche en termes de compréhension du système mais aussi en termes d'évaluation de la vivabilité comme vécu.

Par ailleurs, lors de l'étape des questions ouvertes qualitatives sur les particularités du travail en élevage biologique, les éleveurs ont eu davantage de facilité à exprimer leurs expériences, qu'à rester dans une position d'expert. Cela les a aidés à répondre et à apporter une autre richesse à leurs discours. Plutôt que de parler du « nous, éleveurs biologiques », ils ont parlé d'eux, de leur vécu, de leur ressenti.

2.2. Effet échantillon : Production de tendances

L'échantillon de l'étude est petit et il est caractérisé par une grande diversité d'éleveurs. Ces deux caractéristiques ne permettent donc pas de produire des références, mais plutôt de donner des éléments sur les tendances de ces références et sur la place du travail dans la cohérence du système. Les résultats obtenus à partir de cet échantillon mettent en évidence des indicateurs pour tenir compte du travail en élevages biologiques, et donnent des éléments sur la caractérisation de ce travail.

La valorisation de la production est un élément très présent dans l'échantillon et fait varier le temps de travail. C'est donc un indicateur qu'il faut prendre en compte pour produire des références sur le travail en élevage biologique. Ceux qui font de la transformation et de la commercialisation ont une organisation du travail différente des autres, ce qui a un impact sur la charge de travail. Il faut différencier à l'intérieur des filières les exploitations qui valorisent et celles qui sont spécialisées.

Il a également été vu que le ressenti de l'éleveur sur son sens du métier est tout aussi important à prendre en compte. Les raisons principales pour l'éleveur de se convertir en agriculture biologique sont de l'ordre de la conviction, et ce, pour être en adéquation avec leur vision du métier. L'éleveur biologique accorde d'autant plus de l'importance à se sentir bien dans son métier, c'est donc un indicateur à considérer pour produire des références.

Le type de main-d'œuvre et la répartition du travail dans le collectif sont des éléments qui marquent l'organisation du travail en élevage biologique. Ce sont donc des facteurs à prendre en compte pour faire un référentiel du travail en élevage biologique.

Et enfin, le travail en élevage biologique est différent selon les périodes des mises bas et l'amplitude de ces dernières. La répartition du travail en élevage biologique est également impactée selon la demande du marché en produit biologique. La répartition temporelle est donc un indicateur à prendre en compte avec les autres cités précédemment.

Par ailleurs, certains éléments n'ont pas été pris en compte dans cette étude et les résultats de l'enquête dégagent de nouvelles interrogations. Pour affiner davantage les résultats, des variables peuvent donc être introduites à l'étude.

3. Proposition 1 : Poursuite de l'étude pour obtenir un référentiel plus pertinent

Les nouvelles variables qui peuvent être intégrées sont les suivantes :

- Indicateurs économiques de l'exploitation,
- Autonomie alimentaire,
- Temps gagné par le chien de troupeau si l'éleveur en possède.

3.1. Emergence de nouvelles hypothèses pour aller plus loin dans l'étude

3.1.1. Economie et organisation du travail

Pour aller plus loin dans l'analyse des résultats, il est possible de comparer les logiques d'organisation du travail avec des indicateurs économiques du travail. D'après Dedieu et Dufour (2011), la logique d'organisation dépend du rapport entre le revenu et le travail que l'éleveur a. Un nouveau questionnement se pose donc sur la liaison entre l'économie et l'organisation du travail en élevage biologique. Une nouvelle hypothèse peut alors être formulée :

Nouvelle hypothèse n°1 : les performances économiques sont liées au type d'organisation choisi par l'éleveur.

Intérêt pour les éleveurs

Certains éleveurs ont relevé pendant les enquêtes qu'il était intéressant pour eux de savoir si leur stratégie d'organisation permettait d'atteindre des performances économiques. Ces éleveurs ont souvent des attentes du métier et des objectifs portant sur des aspects économiques. Pour les autres éleveurs, cette analyse leur permettrait de se positionner.

L'analyse de Mundler et al. (2017) sur la productivité du travail dans les différentes activités, dont la valorisation, des systèmes d'exploitation au Québec, met en évidence que les agriculteurs ayant fait le choix de commercialiser en circuits courts émettent beaucoup d'efforts pour rendre leur exploitation viable économiquement, objectif pas toujours atteint. En effet, lorsque Mundler et al. comparent les productivités du travail entre des exploitations valorisantes leur production et d'autres spécialisées, le cumul de compétences demandé pour transformer et commercialiser peut nuire à cette performance.

Evaluation performances économiques des exploitations

Il existe des fiches technico-économiques de tous les éleveurs du réseau, réalisées par les professionnels du collectif. Ainsi, il est facile de se procurer les données économiques des éleveurs de 2016, année de référence de l'étude.

La productivité économique du travail est la richesse créée par les travailleurs du système de production. Elle est déterminée par la valeur ajoutée par actif agricole, calculé au niveau de l'exploitation (CHARROIN, et al., 2012). Pour calculer la valeur ajoutée brute, il faut soustraire les consommations intermédiaires (les charges) au Produit brut hors aides. Nous pouvons également retenir d'autres indicateurs économiques tels que la rémunération sans les aides par unité de main-d'œuvre (RCAI/UMO). Pour tenir compte de la valorisation de la production identifiée comme importante précédemment, nous pouvons également insérer comme indicateur les frais liés à la transformation et la commercialisation.

D'après une étude réalisée en 2009 sur la productivité physique du travail et les performances économiques sur les filières d'élevage (CHARROIN, et al., 2012), l'efficacité économique, soit l'Excédent Brut d'Exploitation sur le Produit Brute, révèle la recherche de cohérence des systèmes de production et de l'optimisation des moyens de production.

Par ailleurs, pour savoir si l'organisation du travail peut avoir une incidence sur la santé du troupeau, il est également possible de prendre en compte les frais vétérinaires par UGB.

Le tableau n°13 reprend tous les indicateurs économiques qui peuvent être pris en compte.

Tableau 13 : Récapitulatif des indicateurs économiques à prendre en compte dans l'étude

Indicateurs économiques	Evaluation
Valeur ajoutée/actif agricole	Productivité économique du travail
EBE/Produit brut	Efficiences économique
(Rémunération sans les aides/UMO totale) x UMO CB	Revenu des travailleurs de la Cellule de Base
Revenu CB/pCB	Revenu par personne de la Cellule de Base
Coût de transformation et commercialisation	Frais de valorisation de la production de l'exploitation
Coût vétérinaire/UGB	Incidence sur la santé du troupeau

En annexe n°8, à partir des résultats obtenus de l'analyse de discours des éleveurs sur les questions qualitatives ouvertes, une première analyse a été réalisée sur la possibilité que le lien à la nature des éleveurs biologiques soit un frein à la production, d'après leur point de vue.

3.1.2. Recherche d'autonomie alimentaire et organisation du travail

Intérêt pour les éleveurs biologiques

Comme il l'a été vu dans la partie des résultats, les éleveurs biologiques souhaitent atteindre l'autonomie alimentaire pour éviter l'achat d'aliments complémentaires trop coûteux en agriculture biologique. Ces éleveurs ont également fait part d'une inquiétude concernant le changement climatique (Annexe n°9). Cette préoccupation croissante fait évoluer les pratiques dans les élevages biologiques (ROINSARD, 2016).

Selon Pottier et al. (2009), les adaptations mises en œuvre par les éleveurs ovins pour maximiser leur autonomie alimentaire sont :

- Baisse du chargement pour produire davantage à partir de l'herbe.
- Répartition des agnelages soit de façon à produire des agneaux à l'herbe, soit de façon à disposer de manière équilibrée les brebis à fort et à faible besoins pour gérer la diversité du territoire, soit pour étaler les ventes en fonction du marché.
- Fauchage précoce des prairies pour que l'herbe soit de bonne qualité afin de finir les agneaux à l'herbe.
- Pratique du pâturage hivernal pour limiter l'apport de concentrés.
- Implantation de légumineuses et de céréales pour réduire les achats d'aliments concentrés.

Il a été également vu que la répartition des mises bas impacte l'organisation du travail des éleveurs biologiques. Elle serait donc également impactée indirectement par l'autonomie fourragère. De même l'optimisation du pâturage et de l'utilisation de l'herbe peut entraîner des changements dans l'organisation du travail. L'implantation de légumineuses ou de céréales peut augmenter le temps de travail de saison de l'éleveur.

L'intérêt serait donc de comprendre comment les éleveurs biologiques organisent leur travail pour être autosuffisant en fourrage et concentré, selon leur production. L'hypothèse serait : l'autonomie alimentaire marque l'organisation du travail dans les élevages biologiques.

Indicateurs à prendre en compte

L'autonomie alimentaire correspond à la part de nourriture produite sur l'exploitation qui est distribuée aux animaux. Elle se calcule de la façon suivante (ROINSARD, 2016) :

$$\text{Autonomie alimentaire (\%)} = \frac{\text{Aliments produits et consommés sur l'exploitation}}{\text{Aliments consommés par les animaux produits et achetés}}$$

Une étude sur l'autonomie alimentaire a déjà été réalisée par le pôle AB du Massif Central, dans le cadre de l'un de ses projets, nommé Mélibio (POLE AB MC, 2016). Ce projet de recherche et développement a été énoncé dans la partie contexte, mais pour rappel, l'enjeu est d'aider les éleveurs à atteindre l'autonomie fourragère pour faire face aux aléas climatiques. En plus des fiches technico-économiques réalisées par l'ensemble du collectif de travail de Bioréférences sur les 70 fermes du réseau, il est donc possible d'obtenir les données nécessaires via le projet Mélibio.

3.1.3. Prise en compte du travail des chiens de troupeaux

Même si tout le collectif de travail a été pris en compte dans la quantification du travail, ce n'est pas le cas des chiens de troupeaux. Beaucoup d'éleveurs interrogés ont en effet des chiens pour les aider dans leur travail. Ils considèrent cette aide comme importante et indispensable pour certains. Le chien rend de nombreux services : gain de temps et de confort de travail sur différentes tâches, plus d'autonomie, réduction des tâches pénibles et des risques d'accidents. L'hypothèse serait donc : les chiens de troupeau permettent aux éleveurs d'avoir davantage de marge de manoeuvre (TDC).

Cependant, il est difficile de calculer le temps de travail des chiens. Selon l'association d'utilisateurs des chiens de troupeau de Loire Atlantique (AUCT 44, 2018), le chien est l'équivalent d'un mi-temps sur l'exploitation, soit environ 17 heures par semaine. Pour les éleveurs qui ont un chien de troupeau, il serait donc intéressant de soustraire ce temps de travail à l'astreinte de l'éleveur, et de réintégrer ce temps de travail au nouveau membre du collectif de travail : le chien de troupeau. La quantification serait ainsi plus juste.

3.2. Méthode à mettre en place pour poursuivre l'étude

La méthode employée n'a pas permis de construire des références sur le travail en élevage biologique. Pour cela il faudrait augmenter la taille de l'échantillon. Pour la production des références nationales sur le travail en élevage, 640 exploitations ont été enquêtées sur 7 filières (bovin viande, bovin lait, ovin viande, ovin lait, caprin, porcin et avicole) (INSITITUT DE L'ELEVAGE, 2012). Il faudrait donc enquêter les 70 éleveurs du réseau de Bioréférences, et d'autres fermes pour au moins atteindre 100 exploitations enquêtées, ce qui fait 10 élevages enquêtés faisant de la valorisation par filière et 10 élevages ne faisant pas de la valorisation par filière (Figure 41). Les tendances dégagées par l'ancien échantillon doivent être prise en compte dans l'analyse de données (Figure 41).

Avec les nouvelles hypothèses dégagées précédemment, de nouvelles variables peuvent être prises en compte pour affiner les résultats (Figure 41). L'autonomie alimentaire et les indicateurs économiques sont des variables quantitatives et chacune doivent être regroupées en des modalités pour créer des variables qualitatives et pour pouvoir les analyser avec les autres variables.

Objectif : Produire des références sur le travail en élevage biologique

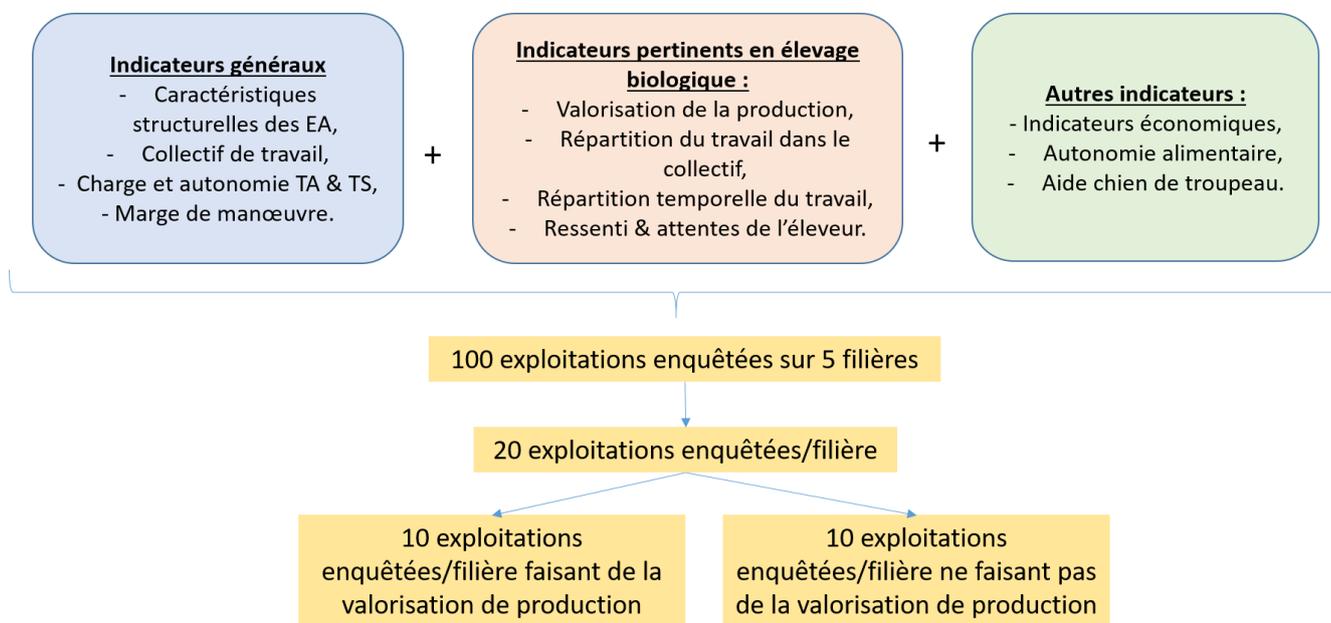


Figure 41 : Nouvelle méthode pour produire des références sur le travail en élevage biologique

4. Proposition 2 : Partager les résultats avec les parties prenantes du projet

Pour rappel, les partenaires du projet Bioréférences sont : INRA, IDELE, des Chambres d'Agriculture départementales et régionales, ARVALIS, AVEM, UNOTEC, APABA, ITAB, ABioDoc et Vetagro Sup (COLLECTIF BIO REFERENCES, 2016). Pour diffuser les résultats de cette étude, deux actions sont proposées : la mise à disposition des flyers dans les locaux des partenaires et l'envoi d'un dépliant, présentant les résultats de façon plus approfondie, aux éleveurs du réseau et aux professionnels ayant participé à l'étude.

4.1. Création d'un flyer pour le grand public

4.1.1. Objectif de ce flyer

Ce flyer peut être à disposition du grand public et il doit être déposé dans des endroits stratégiques pour cibler les éleveurs qui peuvent être intéressés par la conversion en agriculture biologique. Ces flyers peuvent être distribués dans les bâtiments des partenaires

du projet Bioréférences et qui sont souvent visités par les éleveurs : Chambres d'agriculture départementales sur Puy-de-Dôme, de la Loire, du Cantal, de la Drôme, du Rhône, de la Lozère, de la Haute-Loire, de l'Aveyron, de l'Allier, CA régionales de la Nouvelle Aquitaine, de l'Occitanie, dans des instituts techniques tels que l'ITAB, ARVALIS, dans des associations telles que APABA et Bio Bourgogne, UNOTEC, AVEM, soit un total de 18 acteurs.

4.1.2. Mise en application et mise en forme

Le flyer doit être une vulgarisation des résultats de cette étude. Les mots employés doivent parler aux éleveurs-lecteurs. Les résultats doivent être présentés sous forme de phrases simples.

Pour sauter à l'œil du lecteur, les mots clés (travail, élevage ruminant, agriculture biologique) qui restituent le sujet du document doivent être un élément central du recto du flyer. Ce titre peut être formulé sous forme interrogative pour interpeller le lecteur, qui peut également s'être posé la question antérieurement.

Au verso du flyer, les liens vers le site internet du pôle AB du Massif Central et le lien direct vers la page où le lecteur peut trouver ce mémoire et le dépliant (présenté ci-dessous) doivent être intégrés.

Le format requis est un A6, recto-verso, une proposition du flyer est en annexe n°10.

Avec des flyers format A6, si le pôle AB souhaite commander 500 flyers, soit 27 flyers déposés dans les locaux des 18 partenaires (voir partie 4.1.1.), cela lui coûtera 27.29 € TTC sur Vistaprint (2018). Pour 1000 flyers, soit 55 flyers mis à disposition chez chaque partenaire du projet, le pôle paiera 29.99 € sur Vistaprint (2018). Dans les deux cas, les frais de livraison s'élèveront à 4.16 €.

4.2. Création d'un dépliant pour les participants du projet

4.2.1. Objectifs de ce dépliant

L'objectif de ce support de communication est de transmettre les résultats de l'étude à l'ensemble des éleveurs du réseau. Ce document ne donnera pas d'éléments pour améliorer l'organisation de travail, mais il permettra de donner des informations sur le travail en élevage biologique. Les éleveurs pourront ainsi prendre connaissance des résultats, et les tendances générales des réponses et d'ainsi se positionner.

4.2.2. Méthode de création

Insérer quelques notions de contexte et de méthodologie

Avant d'introduire les résultats de l'enquête, il est nécessaire d'insérer quelques notions sur le contexte pour rappeler aux lecteurs pourquoi le projet Bioréférences a souhaité mener cette étude. De plus, un rappel des objectifs de Bioréférences et du pôle AB du Massif Central sera intégré au dépliant.

Une carte qui montre la répartition des exploitations enquêtées sur le territoire du Massif Central doit être mise à disposition. Les filières seront distinguées par des couleurs, propres à chacune : rouge pour la filière Bovin lait, bleu clair pour Bovin viande, jaune pour Caprin, orange pour Ovin lait et bleu foncé pour Ovin viande.

Un point méthodologie rapide doit également être présenté. Les notions de Cellule de Base, hors Cellule de Base, Travail d'astreinte et Travail de saison seront définies pour que

tous les éleveurs comprennent les résultats qui vont suivre. Il doit également être mentionné que la méthode mise en place est prévue pour recueillir le ressenti et le vécu des éleveurs, ainsi que leur point de vue sur les particularités du travail en élevage biologique. Ainsi, le lecteur peut commencer à comprendre que ces aspects sont pris en compte et qui sont des éléments importants dans les résultats finaux.

Les résultats à mettre en avant

Le résultat des notions présentées dans le point méthodologie sont intégrés : le collectif de travail, le travail d'astreinte et le travail de saison. C'est un premier état des lieux des résultats, qui pose les bases de la suite. Ainsi, le lecteur est amené petit à petit dans la compréhension des résultats principaux, présentés à la suite. Le travail d'astreinte et le travail de saison doivent ensuite aboutir à un focus sur la valorisation et la diversification des activités, afin de faire le lien avec cette particularité du travail en élevage biologique qui impacte la nature et la charge de travail.

Etant l'une des finalités principales de la méthode Bilan Travail et un élément important ressort dans l'analyse, les résultats généraux de l'échantillon sur le temps disponible calculé (TDC) de l'étude doivent être présentés. Pour aider à la compréhension du lecteur, le terme doit être défini. Le minimum, le maximum et la moyenne du TDC de l'échantillon peuvent être représentés sur un axe où le seuil de TDC pour une exploitation vivable est le repère. Le pourcentage des exploitations qui sont en dessous et au-dessus de ce seuil est inséré. Ainsi, pour les éleveurs qui connaissent leur TDC, c'est-à-dire les 32 qui ont participé à l'enquête, pourront se positionner par rapport au reste du groupe. Pour les autres éleveurs, ils pourront se faire une idée sur les tendances du TDC des élevages biologiques. Il n'est pas intéressant de montrer aux éleveurs les différences de TDC/pCB entre l'échantillon et les références par filières. La part des exploitations pratiquant la valorisation de leur production est en effet plus faible dans les références. Il est donc plus souhaitable de comparer par rapport au seuil de vivabilité qui va être plus parlant pour les éleveurs.

En lien avec le TDC, le focus sur les congés doit être introduit à la suite. Il sera intéressant pour l'éleveur de voir la prise de congés de façon générale par les éleveurs biologiques de l'échantillon et de se comparer par rapport à ce qu'il prend.

Il est important d'insérer l'indépendance entre le vécu de la charge de travail et la réalité, car c'est un élément qui va introduire les notions d'attentes et de sens du métier, des notions qui vont avoir un impact sur l'organisation du travail.

C'est pourquoi, la caractérisation des cinq logiques d'organisations et la classification des éleveurs selon la vision qu'ils ont de leur métier doivent être intégrées à la suite. Le lecteur pourra ainsi comprendre que ces deux éléments peuvent être liés.

Pour terminer, le dépliant doit se clôturer sur les aspects principaux du travail en élevage biologique. Les termes de chaque aspect doivent être écrits de façon à ce que ce soit parlant pour le lecteur et facile à retenir, comme par exemple : développement des capacités d'anticipation et d'innovation, diminution du stress, sentiment de reprise en main du système, amélioration des relations extérieures, observation et compréhension de l'environnement.

4.2.3. Mise en forme du document

Le dépliant doit être agréable à lire. Il doit donner envie de connaître les résultats et les informations qui sont données. Les éleveurs n'ont pas forcément le temps de lire le document, ils vont le feuilleter assez vite. S'ils voient beaucoup de texte, cela va les décourager. Trop de texte dans un document ne va pas inciter l'éleveur à le lire. Il faut donc jouer sur la mise en forme de ce document. Les résultats doivent être présentés sous forme de graphiques, de tableaux et de schémas.

Pour marquer l'identité de l'organisme à la tête de l'étude, le logo du pôle AB doit être intégré, et les couleurs du dépliant doivent être celles de ce logo, c'est-à-dire des nuances d'orange et de vert.

Quelques phrases d'aide à la compréhension de la démarche de l'étude peuvent être intégrées au document. Elles seront dans une autre couleur que le reste du texte.

Il est également important de remercier à la fin du document tous les éleveurs et professionnels ayant participé à l'étude. Il doit être également rappelé qu'une présentation plus approfondie des résultats sera effectuée lors du Sommet de l'élevage de 2018, au zénith de Cournon (63). Une proposition du dépliant est en annexe n°11.

4.2.4. Budget prévisionnel d'impression et d'envoi

Pour sensibiliser les éleveurs sur le sujet, il serait plus intéressant d'envoyer la plaquette par courrier version papier, plutôt qu'électroniquement, où il y a un risque que le mail passe inaperçu parmi d'autre. Pour limiter les coûts, la plaquette peut être envoyée par email pour tous les professionnels du collectif du projet Bioréférences, qui ont souvent plus l'habitude avec cet outil.

Il s'agit d'un dépliant à 2 volets, 4 pages et les dimensions sont : A4 fermé, A3 ouvert. Ainsi, le document aura à la fois meilleure visibilité et aura le bon format pour s'insérer dans une grande enveloppe A4.

Le tableau n°14 propose les prix de deux sites internet faisant de l'impression de document de communication. Ils proposent tous les deux soit 50 plaquettes, soit 100 (voir plus). Si le pôle AB souhaite envoyer à tous les éleveurs du réseau, il faut compter dans le budget l'impression le montant de 70 plaquettes pour les 70 éleveurs faisant parti de réseau. En revanche, s'il envisage d'envoyer seulement le dépliant aux 32 éleveurs qui ont participé à l'enquête, et dans ce cas, envoyer par mail le document au reste des éleveurs du réseau. Le budget d'impression s'élèverait alors au montant de 50 plaquettes.

Pour Vistaprint (2018), les frais de livraison sont au minimum de 4,16€ pour un délai d'impression et de livraison de 10 jours ouvrés, quel que soit le nombre d'article. Pour être livré plus rapidement, le prix sera plus élevé. Chez Les Grandes Imprimeries (2018), les frais de livraisons sont compris dans le prix, et le délai est compris entre 4 et 5 jours ouvrés.

Le prix d'un lot de 50 grandes enveloppes A4 est de 9,10€ sur Cdiscount, soit 18.20€ pour deux lots. Le poids de l'enveloppe avec le dépliant est de 30g. Par une simulation du coût d'envoi sur le site internet de la poste, le prix serait de 1€60 par enveloppe, soit 112€ pour l'envoi de 70 déliants et 51.20€ pour 32 déliants.

Le tableau n°14 récapitule le budget prévisionnel du coup d'envoi et d'impression selon le nombre de déliants envoyés. Le budget prévisionnel le plus bas est l'impression de 32, soit 50 déliants sur Vistaprint.

Tableau 14 : Comparaison budget prévisionnel d'impression et d'envoi

	32 déliants		70 déliants	
	Les GI.com	Vistaprint	Les GI.com	Vistaprint
Coût d'impression	182.40€	102.04€	184.80€	106.90€
Frais de livraison	/	4.16€	/	4.16€
Prix enveloppe	9.10€	9.10€	18.20€	18.20€
Coût d'envoi	51.20€	51.20€	112€	112€
Total	242.7€	166.5€	315€	241,26€

Conclusion générale

Cette étude a permis d'identifier les caractéristiques essentielles du travail dans des élevages biologiques de ruminants et de donner des éléments de réponse sur comment intégrer le travail de façon pertinente dans la production de références. Elle a mis en évidence la diversité des formes d'organisation qui traduisent des cohérences entre filières, choix de combinaison d'activités, collectif de main d'œuvre, articulation vie privée vie professionnelle et ce qu'attend l'éleveur de son activité.

En effet, les répartitions temporelles de l'astreinte sont souvent marquées par l'orientation de la production, mais l'étude des exceptions à cette tendance a permis de mettre d'autres facteurs d'influence en évidence : tels que le choix des périodes des mises bas, la demande du marché, et les périodes de gardiennage. Les résultats ont également démontré la forte influence de la valorisation de la production et de la diversification des activités dans l'organisation des éleveurs biologiques de l'échantillon. Par ailleurs, pour faire face à ces nouvelles activités, les éleveurs biologiques de l'échantillon font beaucoup appel à de la main-d'œuvre hors Cellule de Base (salarial, bénévolat, entreprise). L'organisation de la main-d'œuvre varie entre les exploitations et le choix de la répartition des tâches à l'intérieur du collectif peut aller du roulement des tâches à la responsabilisation de chacun sur un atelier ou sur un type de travail (TA ou TS). La polyvalence de chaque personne de la Cellule de Base est souvent de rigueur pour une bonne organisation du travail et parfois pour pouvoir prendre des congés. En revanche, certains éleveurs interrogés ne ressentent pas le besoin d'avoir des congés, le contact avec leurs animaux leur suffisant. La prise de congés dépend donc de l'organisation du travail, de la charge de travail, du contexte de l'exploitation, et de l'envie de l'éleveur d'en prendre ou non. Cet élément laisse entrevoir que le sens du métier de l'éleveur et ses attentes peuvent avoir également une influence sur l'organisation de son travail. Les éleveurs se disant plus producteur ancré dans un territoire ont tendance à faire davantage de valorisation, pour créer une valeur ajoutée d'ordre qualitative à leurs produits qu'ils vont vendre localement.

Par ailleurs, le ressenti des éleveurs sur leur charge de travail ne correspond pas toujours à la réalité. Ce ressenti peut-être en lien avec le sens que l'éleveur porte à son métier et à ses importances.

De manière globale, les éleveurs n'ont pas ressenti une surcharge de travail en agriculture biologique. Par contre, ils le trouvent différent de celui en conventionnel : travail plus pointu, davantage de réflexion et d'observation de la nature. Pour eux, les contraintes en agriculture biologique les incitent à s'adapter plus facilement et rapidement, et à devenir créatif dans leurs pratiques. Les découvertes et les essais sont échangés et discutés entre les éleveurs biologiques de façon à aller plus loin dans la réflexion de chacun. Les éleveurs interrogés se disent sereins de par le sentiment d'être en accord avec leurs valeurs, leur environnement, leur société, le contexte économiques, et de par le sentiment de reprise en main de leur système. Cette sérénité sur les prix et sur la demande du consommateur est un fait en élevage biologique. Mais pour combien de temps ? Avec une tendance à la généralisation du bio et le souhait du gouvernement d'augmenter les surfaces en bio, cette sérénité peut être erronée avec la suppression des aides et une possible inflation des prix.

Se basant sur les résultats issus de ce travail et un échantillon plus important, le pôle Agriculture Biologique du Massif Central peut produire des références en élevage biologique qui intègrent le travail.

Références bibliographiques

ABIODOC, 2017. Pôle Agriculture Biologique du Massif Central. Abiodoc, le Centre National de Ressources en Agriculture biologique. [en ligne]. Disponible sur : <http://www.abiodoc.com/pole-ABMC>. (Consulté le 28/01/2018)

AGRESTE, 2012. Main d'œuvre permanente dans les exploitations agricoles - Recensement 2010. [en ligne]. Disponible sur : <http://agreste.agriculture.gouv.fr/enquetes/structure-des-exploitations-964/recensement-agricole-2010/resultats-donnees-chiffrees/>. (Consulté le 11/04/2018)

AGRESTE, 2017. Orientations technico-économiques par région. [en ligne]. Disponible sur : <http://agreste.agriculture.gouv.fr/en-region/> (Consulté le 19/04/2018).

AGENCE BIO, 2017a. Chiffres de la bio en France. [en ligne]. Disponible sur : <http://www.agencebio.org/la-bio-en-france>. (Consulté le 14/06/ 2017)

AGENCE BIO, 2017b. Dossier de presse : La bio change d'échelle en préservant ses fondamentaux. [en ligne]. Montreuil : Agence Bio, 50 p. Disponible sur : <http://www.agencebio.org/communiqués-et-dossiers-de-presse>. (Consulté le 14/06/2017)

AGENCE BIO, 2017c. Exportation données Agriculture biologique sur la zone du Massif Central [Document interne à l'entreprise].

AGENCE BIO, 2017d. Brève histoire de la Bio. [en ligne]. Disponible sur : <http://www.agencebio.org/breve-histoire-de-la-bio>. (Consulté le 29/01/2017)

AGENCE BIO, 2016. La bio en France : des producteurs aux consommateurs. [en ligne]. Montreuil : Agence Bio, 38 p. Disponible sur : http://www.agencebio.org/sites/default/files/upload/documents/4_Chiffres/BrochureCC/cc2016_france_1.pdf. (Consulté le 21/07/2017)

ASSOCIATION D'UTILISATEURS DES CHIENS DE TROUPEAU DE LOIRE ATLANTIQUE, 2018. Les chiens de troupeau sont des précieux auxiliaires de travail. [en ligne]. Disponible sur : <http://www.auct44.fr/> (Consulté le 06/04/2018).

BALARD J., BISCHOFF O., CHAUVAT S., DEDIEU B., DUMONTHIER P., PIN A., SERVIERE G., 2008. L'organisation du travail en élevage : enseigner la méthode Bilan Travail. Dijon : Educagri Editions, 158 p.

BASTIAN A., 2017. Approche sociologique à l'agriculture biologique dans les Hautes Pyrénées. Mémoire de fin d'étude. Toulouse : Ecole d'Ingénieurs de Purpan, 132 p.

BERNARD J.L., FORT M., HAVET P., 2007. Productions végétales, pratiques agricoles et faune sauvage : pour une agriculture performante et durable. Boulogne : UIPP, 251 p.

BERTHIER N., 2014. Les techniques d'enquête en sciences sociales - Méthodes et exercices corrigés. Paris : Armand Colin, 352 p.

BOIVIN X., BENSOUSSAN S., L'HOTELLIER N., BIGNON L., BRIVES H., BRULE A., GODET J., GRANNEC M.L., HAUSBERGER M., KLING-EVEILLARD F., TALLET C., COURBOULAY V., 2012. Hommes et animaux d'élevage au travail : vers une approche pluridisciplinaire des pratiques relationnelles. *Inra Productions Animales*, Vol. 25, n°2, pp. 159-168.

BUTEAU, A. 2016. Productions de références sur les systèmes d'élevage en agriculture biologique diversifiés. Mémoire de fin d'étude. Paris : AgroParisTech, 95 p.

CALLAND B., MADELRIEUX S., 2010. Le travail dans les exploitations d'élevage fermier. Cas d'exploitations caprines dans les Alpes du Nord. *Cahiers Agricultures*, Vol. 19, n°5, pp. 331-337.

CHARROIN T., VEYSSET P., DEVIENNE S., FROMONT J.L., PALAZON R., FERRAND M., 2012. Productivité du travail et économie en élevages herbivores : définition des concepts, analyse et enjeux. *Inra Productions Animales*, Vol. 25, n°2, pp. 193-210.

CHAUVAT S., SERVIERE G., TCHAKERIAN E., COURNUT S., 2013. Des élevages ovins viande performant sur économie et travail. Paris. : Réseaux élevages et Institut de l'élevage, 16 p.

CHAUVAT, S., SERVIERE, G., COURNUT, S. 2016. Prendre en compte le sens du métier, l'organisation et la productivité du travail, pour mieux accompagner les éleveurs. *Innovations Agronomiques*, Vol. 49, pp. 69-82.

COLLECTIF BIO REFERENCES. 2016. Projet Bio références [Document interne à l'entreprise].

COURNUT S., CHAUVAT S., 2012. L'organisation du travail en exploitation d'élevage : analyse de 630 Bilans Travail réalisés dans huit filières. *Inra Productions Animales*, Vol. 25, n°2, pp. 101-112.

COURNUT S., JORDAN A., 2008. Guide méthodologique pour l'analyse de groupe de « Bilans Travail » en exploitations d'élevage. [en ligne]. Lempdes : ENITAC, 32 p. Disponible sur : <http://www1.clermont.inra.fr/add-trans/pdf/guidebilantravailcournut.pdf> (Consulté le 16/11/2017).

COURNUT S., 2015. Prise en compte du travail dans le projet Bioréférences [document interne à l'entreprise].

DAUCE P., 2015. Agriculture et monde agricole. Paris : La documentation française, 176 p.

DEDIEU B., SERVIERE G., 2000. Bilan Travail pour l'étude du fonctionnement des exploitations d'élevage : méthode d'analyse. Paris : Institut d'élevage, 27 p.

DEDIEU B., SERVIERE G., 2012. 20 ans de recherche développement sur le travail en élevage : acquis et perspectives. Transformations des systèmes d'élevage et du travail des éleveurs. *Cahiers Agricultures*, Vol. 19, n°5, pp. 85-100.

DESJOURS C., 2009. Le travail vivant - Tome 2 - Travail et émancipation. Paris : Editions Payot, 242 p.

DUFOUR A., DEDIEU B., 2011. Le travail en élevage comme rapport social et comme activité de travail. Lyon : INRA, 18 p.

DUFOUR A., DEDIEU B., 2010. Le travail en élevage et ses transformations : analyses sociologiques. Lyon : INRA, 11 p.

DUFOUR A., DEDIEU B., 2010. Rapports au temps de travail et modes d'organisation en élevage laitier. *Cahiers Agricoles*. Vol. 19, n°5, p. 377-382.

FIORELLI C., MOURET S., PORCHER J., 2012. Les rationalités du travail avec les animaux d'élevage : produire, vivre ensemble et se construire. *Inra Productions Animales*, Vol. 25, n°2, pp. 181-192.

FIORELLI C., DEDIEU B., PORCHER J., 2010. Un cadre d'analyse des compromis adaptés par les éleveurs pour organiser leur travail. Transformations des systèmes d'élevage et du travail des éleveurs. *Cahiers Agricultures*, Vol. 19, n°5, pp. 383-390.

FRANCE AGRICOLE, 2017. Priorité au financement des conversions. [en ligne]. Disponible sur : <http://www.lafranceagricole.fr/actualites/gestion-et-droit/agriculture-biologique-priorite-au-financement-des-conversions-1,1,4027227288.html> (Consulté le 27/01/2018)

GAMBINO M., LAISNEY C., VERT J., 2012. Le Monde Agricole en tendances : un portrait social prospectif des agriculteurs. [en ligne]. Paris : La Documentation Française, 124 p. Disponible sur : http://agreste.agriculture.gouv.fr/IMG/pdf/CEP-Le_monde_agricole_en_tendances.pdf (Consulté le : 12/06/2017)

GAUVRIT L., 2012. Quelques traits marquants de l'évolution des structures agraires au XXe siècle. Fonds documentaire dynamique sur la gouvernance des ressources naturelles de la planète. [en ligne]. Disponible sur : http://www.agter.org/bdf/fr/corpus_chemin/fiche-chemin-132.html (Consulté le 22/06/2017)

HOSTIOU N., 2013. Work flexibility of organic suckler sheep farms in France. Organic Agriculture Official journal of The International Society of Organic Agriculture Research. Toulouse : Springer, 13p.

HOSTIOU N., DEDIEU B., 2011. A method for assessing work productivity and flexibility in livestock farms. Saint Genès Champanelle : INRA, 11 p.

INSITITUT DE L'ELEVAGE, 2012. Publications RMT travail 2007 - 2010 : les référentiels sur les temps de travaux. [en ligne]. Disponible sur : http://idele.fr/no_cache/recherche/publication/idelesolr/recommends/publications-rmt-travail-2007-2010-les-referentiels-sur-les-temps-de-travaux.html (Consulté le 16/11/2017).

LATRUFFE L., NAUGES C., DESJEUX Y., 2013. Motivations et freins à la conversion en agriculture biologique des producteurs laitiers et légumiers : Résultats d'une enquête à grande échelle en Bretagne et en Pays de la Loire. [en ligne] Rennes : INRA, 4 p. Disponible sur : <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01191387/> (Consulté le 20/06/2017).

LES GRANDES IMPRIMERIES, 2018. Dépliants/plaquettes. [en ligne]. Disponible sur : <https://www.lesgrandesimprimeries.com/impression/depliants-plaquettes/623> (Consulté le 07/04/2018).

LE MONDE ECONOMIE, 2017. L'Etat supprime les aides au maintien de l'agriculture bio. [en ligne]. Disponible sur : http://www.lemonde.fr/economie/article/2017/09/22/l-etat-supprime-les-aides-au-maintien-de-l-agriculture-bio_5189584_3234.html#xry6cYwpDGVm6TyP.99 (Consulté le 18/4/2018).

MADLRIEUX S., DEDIEU B., DOBREMEX L., 2009. ATELAGE : un modèle pour qualifier l'organisation du travail dans les exploitations d'élevage. *INRA Productions Animales*, Vol. 19, n°1, pp. 47-58.

MADLRIEUX S., NETTIER B., DOBREMEX L., 2010. L'exploitation agricole, la famille et le travail : nouvelles formes, nouvelles régulations ? Rhône Alpes : Journées d'étude INRA-Cirad - le travail en agriculture dans les sciences pour l'action, 12 p.

MALANSKI P., HOSTIOU N., INGRAND S., 2015. L'évolution conjointe de l'organisation du travail et du fonctionnement des exploitations d'élevage bovin. Rennes : SFER, 11 p.

MASSIF CENTRAL, 2016. Le territoire. [en ligne]. Disponible sur : <http://www.massif-central.eu/le-massif/le-territoire/> (Consulté le 21/06/2017)

MELL G., 2005. Approche qualitative et quantitative de l'organisation du travail en agriculture. Application à quatre productions majeures de Midi-Pyrénées. Mémoire de fin d'étude. Toulouse : Ecole d'Ingénieurs de Purpan, 136 p.

MOUSSEL E., 2010. Projet CedABio - Contributions environnementales et durabilité socio-économique des systèmes bovins biologiques et conventionnels. Caen : Institut de l'élevage, 64 p.

MSA., 2015. Plan Santé-Sécurité. [en ligne]. Disponible sur : <http://ssa.msa.fr/lfr/documents/21447876/0/11847%20Plan%20SST%20en%20agriculture%202016-2020/5ae83976-709d-4d52-9e59-4dacad42379a> (Consulté le 23/06/2017).

NETTIER B., DUFOUR A., CHABRAT S., MADELRIEUX S., 2012. Conversion to organic farming and consequences on word organisation and word perception. [en ligne]. Aarhus : The 10th European IFSA Symposium, 9 p. Disponible sur : <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00736587/document> (Consulté le 21/06/2017).

OLLIVIER G., GUYOMARD H., 2013. Performances sociales de l'AB. In : GUYOMARD H., Vers des agricultures à hautes performances – Analyse des performances de l'agriculture biologique. Paris : INRA Editions, pp. 130-158.

PERRET E., 2015. Pertes d'emplois agricoles dans le Livradois-Forez : agir pour une agriculture pérenne et un territoire dynamique. Mémoire de fin d'étude. Lempdes : VetAgro Sup, 61 p.

POLE AB MC, 2016. Projet Mélibio. [en ligne]. Lempdes : Pôle AB MC, 4 p. Disponible sur : <https://www.poleabmc.org/sites/default/files/projets/projet-melibio.pdf>. (Consulté le 09/03/2018).

POLE AB MC, 2017. Projet BioViandes Massif Central. [en ligne]. Lempdes : Pôle AB MC, 4 p. Disponible sur : <https://www.poleabmc.org/wp-content/uploads/2018/03/fiche-projet-BioViandes-v1.pdf> (Consulté le 09/03/2018).

POTTIER E., TOURNADRE H., BENOIT M., PRACHE S., 2009. Maximiser la part du pâturage dans l'alimentation des ovins : intérêt pour l'autonomie alimentaire, l'environnement et la qualité des produits. *Fourrages*, n°199, pp. 349-371.

QUELIN C., 2010. Agriculture biologique : La fin du retard français ? [en ligne]. Limoges : Agence de Services et de Paiement, 17 p. Disponible sur : http://agriculture.gouv.fr/sites/minagri/files/documents/pdf/Etude_ASP_dvlp__AB_cle8c4c93.pdf (Consulté le 13/04/2018).

ROINSARD A. MADELEINE L., PHILIPPE M., 2016. Autonomie alimentaire en élevage de ruminants bio. *Alter Agri*, n°135, pp. 5-20.

VISTAPRINT, 2018. Supports marketing. [en ligne]. Disponible sur : https://www.vistaprint.fr/supports-marketing?xnid=Breadcrumbs_Supports+Marketing&xnav=Breadcrumbs&rd=1 (Consulté le 07/04/2018).

XLSTAT, 2018. Analyse des Correspondances Multiples. Solutions d'analyse de données. [en ligne]. Disponible sur : <https://www.xlstat.com/fr/solutions/fonctionnalites/analyse-des-correspondances-multiples-acm-ou-afcm>. (Consulté le 05/03/2018).

Table des Figures

Figure 1 : Evolution du nombre d'opérateurs bio et des surfaces en mode de production biologique (AGENCE BIO, 2017a).....	3
Figure 2 : Carte des productions dans le Massif Central (AGRESTE, 2016).....	4
Figure 3 : Répartition du nombre d'exploitations ayant des cheptels AB selon la production dans le Massif Central en 2016 (AGENCE BIO, 2017c)	4
Figure 4 : Evolution de la part des ateliers d'élevage biologique dans le Massif Central (AGENCE BIO, 2017c)	4
Figure 5 : Définition du travail en élevage à retenir.....	6
Figure 6 : Les conditions de travail des agriculteurs par rapport aux autres familles professionnelles en 2005 (GAMBINO et al., 2012).	7
Figure 7 : Evolution des actifs agricoles permanents en France (MALANSKI, et al., 2015)	9
Figure 8 : Schéma bilan des mutations familiales agricoles (MADELRIEUX et al., 2010).	9
Figure 9 : Les recours aux ETA et CUMA dans les exploitations agricoles (GAMBINO , et al., 2012).....	10
Figure 10 : Unité de travail annuelle moyenne par orientation technico-économique de l'exploitation (AGENCE BIO, 2017a).....	14
Figure 11 : Le type de main d'œuvre en exploitations bio et conventionnelles en 2010 (AGENCE BIO, 2017a).....	15
Figure 12 : Répartition moyenne du temps de travail pour les exploitations pratiquant la vente directe bio (AGENCE BIO, 2017a).....	15
Figure 13 : La carte du réseau des 70 fermes (Collectif Bio Références, 2016).....	18
Figure 14 : Schéma général de la méthodologie mise en place.....	24
Figure 15 : Méthode quantification Travail d'Astreinte	26
Figure 16 : Calcul de la marge de manœuvre.....	27
Figure 17: Récapitulatif des variables.....	34
Figure 18 : Répartition des éleveurs enquêtés par ex-région et par filière	35
Figure 19 : Répartition par filière des Cellules de Base selon leur taille.....	37
Figure 20 : Type de main d'œuvre Hors Cellule de Base par filière	37
Figure 21 : Répartition du TA entre la Cellule de Base et hors Cellule de Base.....	39
Figure 22 : Travail de saison selon les filières et le type de travail de saison.....	39
Figure 23 : Différentes répartitions temporelles du travail d'astreinte.....	40
Figure 24 : Caractérisation du TA en fonction de la filière.....	41
Figure 25 : Répartition du travail d'astreinte entre la CB et les personnes hors CB	41
Figure 26 : Répartition du TDC des éleveurs biologiques enquêtés.....	44
Figure 27 : Répartition TA de valorisation par exploitation par filière	45
Figure 28 : Part des exploitations se diversifiant ou se spécialisant par filière	45
Figure 29 : Répartition temps de travail (TS+TA=W) de l'atelier de diversification par exploitation par filière.....	46
Figure 30 : Synthèse du focus valorisation et diversification	46
Figure 31 : Facteurs influençant la prise de congés.....	47
Figure 32 : Objectifs économiques des éleveurs de l'échantillon par filière.....	49
Figure 33 : Objectifs techniques des éleveurs de l'échantillon par filière.....	50
Figure 34 : Objectifs sociaux des éleveurs de l'échantillon par filière.....	50
Figure 35 : Définition du métier par l'éleveur selon l'âge de la plus jeune personne de la Cellule de Base	51
Figure 36 : Caractères importants dans le métier selon l'éleveur par filière	52
Figure 37 : Logiques d'organisation selon les attentes des éleveurs	53
Figure 38 : Charge de travail acceptable ou élevée.....	55

Figure 39 : Automatismes mis en place dans le travail en élevage biologique	57
Figure 40 : Facteurs qui permettent de diminuer le stress en AB selon les éleveurs interrogés	58
Figure 41 : Nouvelle méthode pour produire des références sur le travail en élevage biologique.....	70
Figure 42 : Efficience TA des éleveurs biologique de l'échantillon par filières.....	107
Figure 43 : De l'observation de la nature à l'amélioration du système.....	113

Table des Tableaux

Tableau 1 : Tableau récapitulatif des différentes méthodes d'approche du travail en agriculture	14
Tableau 2 : Outils de collecte de données	22
Tableau 3 : Récapitulatif des variables classiques et retravaillées issues du logiciel BT	30
Tableau 4 : Description de l'échantillon par filière	36
Tableau 5 : Travail d'astreinte de la Cellule de Base par pCB selon la filière et la taille de la CB	38
Tableau 6 : Le Temps Disponible calculé par personne de la Cellule de Base selon la filière et la taille de la Cellule de Base.....	43
Tableau 7 : Différence TDC/pCB de l'échantillon et des références par filière	43
Tableau 8 : Données TA selon la part de valorisation.....	44
Tableau 9 : Caractérisation de la variable « Prise de congés »	47
Tableau 10 : Caractéristiques des élevages biologiques selon les logiques d'organisation	48
Tableau 11 : Comparaison vécue de la charge de travail des éleveurs avec la réalité	55
Tableau 12 : Récapitulatif des conditions de travail en élevage biologique dégagées par l'analyse de discours	61
Tableau 13 : Récapitulatif des indicateurs économiques à prendre en compte dans l'étude... 68	
Tableau 14 : Comparaison budget prévisionnel d'impression et d'envoi	73
Tableau 15 : Différence des efficacités TA de l'échantillon et des références par filière.....	107
Tableau 16 : Description des variables et des axes de l'ACM Logiques d'organisation.....	108
Tableau 17 : Description des variables et des axes de l'ACM Attentes du métier	110

Table des Matières

REMERCIEMENTS.....	3
RESUME.....	5
ABSTRACT.....	5
SOMMAIRE.....	7
Sigles.....	9
Introduction générale.....	1

Partie 1 : Contexte

1. L'élevage biologique sur le plan national et régional.....	3
1.1. L'état des lieux.....	3
1.1.1. Une augmentation nationale des conversions en bio.....	3
1.1.2. L'élevage biologique dans le Massif Central.....	3
1.1.3. Des freins à la conversion.....	5
2. L'éleveur et son rapport au travail.....	5
2.1. Le travail agricole : définitions.....	5
2.2. L'évolution du travail en agriculture.....	6
2.2.1. La modernisation de l'agriculture.....	6
2.2.2. Des enjeux rencontrés dans le travail de l'agriculteur.....	7
2.2.3. L'évolution du collectif de travail et de l'organisation du travail.....	9
2.3. Les attentes des agriculteurs d'aujourd'hui.....	10
2.3.1. L'importance de l'identité.....	10
2.3.2. Mieux s'organiser pour augmenter son temps libre.....	11
2.3.3. Le rapport entre l'économie et le travail.....	11
2.4. Les méthodes pour étudier le travail.....	12
2.4.1. Le travail agricole : une pluridisciplinarité.....	12
2.4.2. Les différentes approches du travail.....	12
3. Le travail en agriculture biologique.....	14
3.1. Les connaissances sur le travail en agriculture biologique.....	14
3.1.1. L'emploi en agriculture biologique.....	14
3.1.2. Un travail de nature différente.....	16
3.2. Un manque de références en agriculture biologique.....	16
3.2.1. Une référence bio : définition.....	17
3.2.2. Le pôle AB du Massif Central.....	17
3.2.3. Le projet Bioréférences.....	17
3.2.4. Le travail : un facteur clé pour montrer la cohérence des systèmes.....	18
4. L'objectif de l'étude et les hypothèses de travail.....	19

Partie 2 : Méthodologie

1. Démarche globale	21
1.1. Constitution de l'échantillon	21
1.1.1. Choix des exploitations	21
1.1.2. Difficultés rencontrées pour la recherche d'éleveurs	21
1.2. Outils de collecte	22
2. Quantifier le travail : Méthode Bilan Travail	25
2.1. Objectif de la méthode	25
2.2. Description de la méthode BT	25
2.2.1. Grands principes de la méthode.....	25
2.2.2. Evaluation de la marge de manœuvre (TDC)	27
2.3. Traitement de données sur le temps de travail	28
2.3.1. Adaptation de la méthode	28
Quantification du temps d'astreinte consacré à l'atelier herbivore principal	29
Quantification du temps de diversification et de valorisation	29
2.3.2. Etablir des logiques d'organisation de travail chez les éleveurs biologiques.....	31
3. Enrichir l'approche quantitative par des questions qualitatives sur le ressenti	31
3.1. Description et construction	31
3.2. Traitements de données qualitatives	32
4. Approcher les spécificités du travail en élevage biologique	32
4.1. Description et construction	32
4.2. Analyse de discours des éleveurs sur les spécificités du travail en AB.....	33

Partie 3 : Analyse des résultats

1. Description de l'échantillon	35
1.1. La composition	35
1.2. La localisation	35
1.3. Les surfaces.....	35
1.4. Les troupeaux	36
2. Caractérisation et évaluation de l'organisation du travail	36
2.1. Description de l'organisation du travail	36
2.1.1. Le collectif de travail.....	36
2.1.2. Le temps de travail	38
2.1.3. La répartition temporelle du travail	40
2.2. Evaluation de l'organisation : Temps Disponible Calculé (TDC)	43
2.3. Valorisation et la diversification	44
2.3.1. Valorisation : Transformation et Commercialisation.....	44

2.3.2.	Diversification : Autres productions	45
2.4.	Focus sur les congés	46
2.5.	Logiques d'organisation du travail	48
3.	Comprendre le ressenti et les attentes des éleveurs biologiques par rapport à leur activité	49
3.1.	Description des attentes des éleveurs	49
3.1.1.	Leurs objectifs	49
3.1.2.	Leur sens du métier.....	51
3.2.	Diversité d'états d'esprit des éleveurs interrogés.....	52
3.3.	Les Logiques d'organisation couplées aux attentes de l'éleveur.....	53
3.4.	Vision de la charge de travail des éleveurs biologiques.....	54
3.4.1.	Une charge élevée ou acceptable de travail en élevage biologique.....	54
3.4.2.	Une vision qui peut être différente de la réalité.....	55
4.	Les particularités du travail en agriculture biologique selon les éleveurs	56
4.1.	Un travail en élevage biologique différent de celui en conventionnel	56
4.1.1.	Des automatismes à mettre en place face aux contraintes.....	56
4.2.	Un métier d'éleveurs avec plus de sens	57
4.2.1.	Un travail moins stressant	57
4.2.2.	Un sentiment de reprise en main de son système	58
4.3.	Amélioration des relations extérieures au système.....	59
4.3.1.	Evolution de l'image de l'agriculture biologique	59
4.3.2.	Un contact fort entre éleveurs biologiques.....	60
4.4.	De l'observation à la compréhension de l'environnement.....	60

Partie 4 : Discussion & Propositions

1.	Discussion sur les résultats obtenus.....	62
1.1.	Validation des hypothèses.....	62
1.1.1.	Un travail différent et plus satisfaisant : retour hypothèse 1	62
1.1.2.	Des formes d'organisation du travail très diverses : retour hypothèse 2	63
1.1.3.	Repenser l'évaluation de la vivabilité du travail : retour hypothèse 3	65
2.	Discussion sur la méthode	65
2.1.	Adaptation de la méthode BT à l'élevage biologique	65
2.2.	Effet échantillon : Production de tendances.....	66
3.	Proposition 1 : Poursuite de l'étude pour obtenir un référentiel plus pertinent.....	66
3.1.	Emergence de nouvelles hypothèses pour aller plus loin dans l'étude.....	67
3.1.1.	Economie et organisation du travail.....	67
3.1.2.	Recherche d'autonomie alimentaire et organisation du travail.....	68

3.1.3.	Prise en compte du travail des chiens de troupeaux.....	69
3.2.	Méthode à mettre en place pour poursuivre l'étude	69
4.	Proposition 2 : Partager les résultats avec les parties prenantes du projet	70
4.1.	Création d'un flyer pour le grand public	70
4.1.1.	Objectif de ce flyer	70
4.1.2.	Mise en application et mise en forme	71
4.2.	Création d'un dépliant pour les participants du projet	71
4.2.1.	Objectifs de ce dépliant.....	71
4.2.2.	Méthode de création.....	71
4.2.3.	Mise en forme du document.....	72
4.2.4.	Budget prévisionnel d'impression et d'envoi.....	73
Conclusion générale.....		74
Références bibliographiques		75
Table des Figures.....		79
Table des Tableaux.....		80
Table des Matières.....		81
Annexes		85
Annexe 1 :	Guide d'entretien.....	86
Annexe 2 :	Effcience du Travail d'astreinte	107
Annexe 3 :	Description des variables et des axes obtenus pour décrire l'organisation du travail.....	108
Annexe 4 :	Analyses correspondances multiples sur les logiques d'organisation.....	109
Annexe 5 :	Description des variables et des axes pour analyser l'états d'esprit des éleveurs biologiques	110
Annexe 6 :	Analyse correspondances multiples sur les attentes des éleveurs	111
Annexe 7 :	Les éleveurs biologiques et leur lien à la nature.....	112
Annexe 8 :	Elevage biologique : un frein à la production ?	114
Annexe 9 :	Inquiétudes des éleveurs biologiques sur leur travail	115
Annexe 10 :	Proposition d'un flyer.....	116
Annexe 11 :	Proposition dépliant pour communiquer les résultats	117

Annexes

Annexe 1 : Guide d'entretien

Filière : BL

FOCUS TRAVAIL **Projet Bioréférences**

QUESTIONNAIRE spécifique Elevage biologique

Nom de l'exploitation (nom, numéro ...) :

Adresse :

Nom de l'enquêteur :

Date de l'enquête :

Dire en une phrase pourquoi cette exploitation a été choisie pour le focus travail

1. LES INFRASTRUCTURES ET EQUIPEMENTS

Comment est structuré le parcellaire de votre exploitation ?

- Morcelé, îlots multiples ou plusieurs sites distants
- Quelques îlots
- Bien regroupé

Vos bâtiments et équipements d'élevages sont-ils suffisamment fonctionnels pour un travail efficace et dans de bonnes conditions ?

- Globalement non
- Seulement une partie des bâtiments
- Oui dans l'ensemble

Le matériel que vous utilisez (tracteurs, outils en propriété ou CUMA) est-il suffisant pour travailler efficacement et dans de bonnes conditions ?

- Globalement non
- Seulement une partie du matériel
- Oui dans l'ensemble

2. COLLECTIF DE TRAVAIL

Nom	Age	Sexe	Statut	Liens familiaux	Autres activités	Rythme d'implication sur l'exploitation	Niveau de responsabilité	Tâches réalisées	Affinité /compétences	UMO	Temps personnel	Formation

Construction du CALENDRIER DE TRAVAIL

		Janv	Fev	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Aout	Sept	Oct	Nov	Dec
Troupeaux (dedans dehors, alimentation, mises bas, traite)													
Surfaces (chantiers importants)													
Transformation et vente													
Autres activités (économiques et privées)													
Main-d'œuvre (rythme d'implication et congrés)													
Périodes													

3. QUANTIFICATION DU TRAVAIL D'ASTREINTE

Nom de la période 1

1 Journée type

Date de début de la période

Date de fin de la période

Travailleur	Plage horaire	Tâches effectuées	Nb d'h
Total (h/j) :			

Y-a-il des différences le WE et en particulier le dimanche ? Lesquelles ?

Nom de la période n

1 Journée type

Date de début de la période

Date de fin de la période

Travailleur	Plage horaire	Tâches effectuées	Nb d'h
Total (h/j) :			

Y-a-il des différences le WE et en particulier le dimanche ? Lesquelles ?

4. QUANTIFICATION DU TRAVAIL DE SAISON ET DU TRAVAIL RENDU

4.1 Le travail de saison atelier animal 1 : (tonte, traitements, curage, pesées ...)

Opération technique	Quinzaine	Travailleur et temps par travailleur	Nombre de j total
TOTAL :			j

4.1 Le travail de saison atelier animal 2 : (tonte, traitements, curage, pesées ...)

Opération technique	Quinzaine	Travailleur et temps par travailleur	Nombre de j total
TOTAL :			j

4.2 Le travail de saison surfaces fourragères : (épandages, implantation culture, traitements, récoltes ...)

Opération technique	Quinzaine	Travailleur et temps par travailleur	Nombre de j total
TOTAL :			j

4.3 Le travail de saison cultures : (épandages, implantation culture, traitements, récoltes, ...)

Opération technique	Quinzaine	Travailleur et temps par travailleur	Nombre de j total
TOTAL :			j

4.4 Le travail de saison entretien du territoire : (clôtures fixes, entretiens des haies, entretien des fossés, entretien des chemins, ...)

Opération technique	Quinzaine	Travailleur et temps par travailleur	Nombre de j total
TOTAL :			j

4.5 Le travail rendu

Activité reçue en entraide	Travailleur	Quinzaine	Nb j rendus	Opération technique réalisée
TOTAL JOURS RENDUS :			j	

5. LE TEMPS LIBRE

Vous fixez vous des horaires de travail pour l'activité agricole ?

Parvenez-vous à vous libérer complètement certains week-ends ? (2 jours consécutifs sans travail sur l'exploitation) ? Si oui, combien de week-ends par an ?

Est-ce que cela vous convient ?

- Je n'en prends pas et n'en veux pas
- Je n'en prends pas mais j'aimerais pouvoir
- J'en prends mais j'aimerais plus
- Ce que je prends me convient

Prenez-vous des congés (au moins 5 jours de suite) ? Si oui, combien de jours par an ?

Est-ce que cela vous convient ?

- Je n'en prends pas et n'en veux pas
- Je n'en prends pas mais j'aimerais pouvoir
- J'en prends mais j'aimerais plus
- Ce que je prends me convient

Arrivez-vous à vous libérer pour des activités extérieures à votre activité agricole (vie privée, engagements professionnel ou associatifs, formations...), et en êtes-vous satisfait

6. LE RAPPORT AU TRAVAIL

Que diriez-vous de votre charge de travail ?

- Elle est beaucoup trop élevée
- Elle est élevée
- Elle est acceptable
- Elle me convient tout à fait

Éprouvez-vous du plaisir dans votre travail ?

- Tout à fait d'accord
- Plutôt d'accord
- Pas vraiment d'accord
- Pas du tout d'accord

Qu'elles sont les tâches qui vous plaisent le plus ?

Diriez-vous que votre travail est parfois pénible ? Qu'est-ce qui vous pèse le plus ?

- Tout à fait d'accord
- Plutôt d'accord
- Pas vraiment d'accord
- Pas du tout d'accord

Quelles sont pour vous les sources de stress (en citer en 2 max) (administratifs, la panne, la maladie, le climat, les vêlages, image de la société ...)

Vous sentez-vous isolés dans votre travail et votre ferme ?

- Tout à fait d'accord
- Plutôt d'accord
- Pas vraiment d'accord
- Pas du tout d'accord

(Capacité de se faire remplacer)

Les différentes personnes travaillant sur l'exploitation sont-elles capables d'assurer toutes les tâches ?

- Je suis seul sur mon exploitation
- Non chacun est trop spécialisé
- Oui malgré la spécialisation de chacun

- Oui chacun est polyvalent

Quand une personne manque sur l'exploitation (maladie, réunion...), peut-elle être remplacée ?

- Non ou difficilement
- A certaines périodes seulement

- Oui assez facilement toute l'année

(Capacité d'adaptation)

Concernant les conditions de travail, qu'est ce qui marche bien ?

Avez-vous mis en place des adaptations pour améliorer le travail dans votre exploitation ? *(cocher et préciser lesquelles)*

Touchant la conduite (simplification de la conduite des cultures, groupement ou étalement des mises bas, distribution de l'alimentation, traite, ..)

Touchant la main-d'œuvre (salarial partagé ou en propre, entraide, entreprise....)

Touchant les équipements bâtiments (distribution, nettoyage, contention, ...)

Quels sont d'après vous, les points à améliorer en terme d'organisation du travail? *(si déjà vu dans trajectoire adapter) ?*

7. LE SENS DU METIER

Si un inconnu vous demande de lui définir votre métier, comment le feriez-vous ?

De laquelle de ces définitions de votre métier vous rapprochez-vous le plus ?

Je cultive la terre, j'éleve des animaux, je me définis comme agriculteur ou éleveur

Je suis un chef d'entreprise

Je me définis comme producteur agricole ancré dans un territoire

Qu'est-ce qui est important dans mon travail (en choisir 2 max) ?

Travailler avec les animaux et la nature

Travailler en famille, avec mes associés

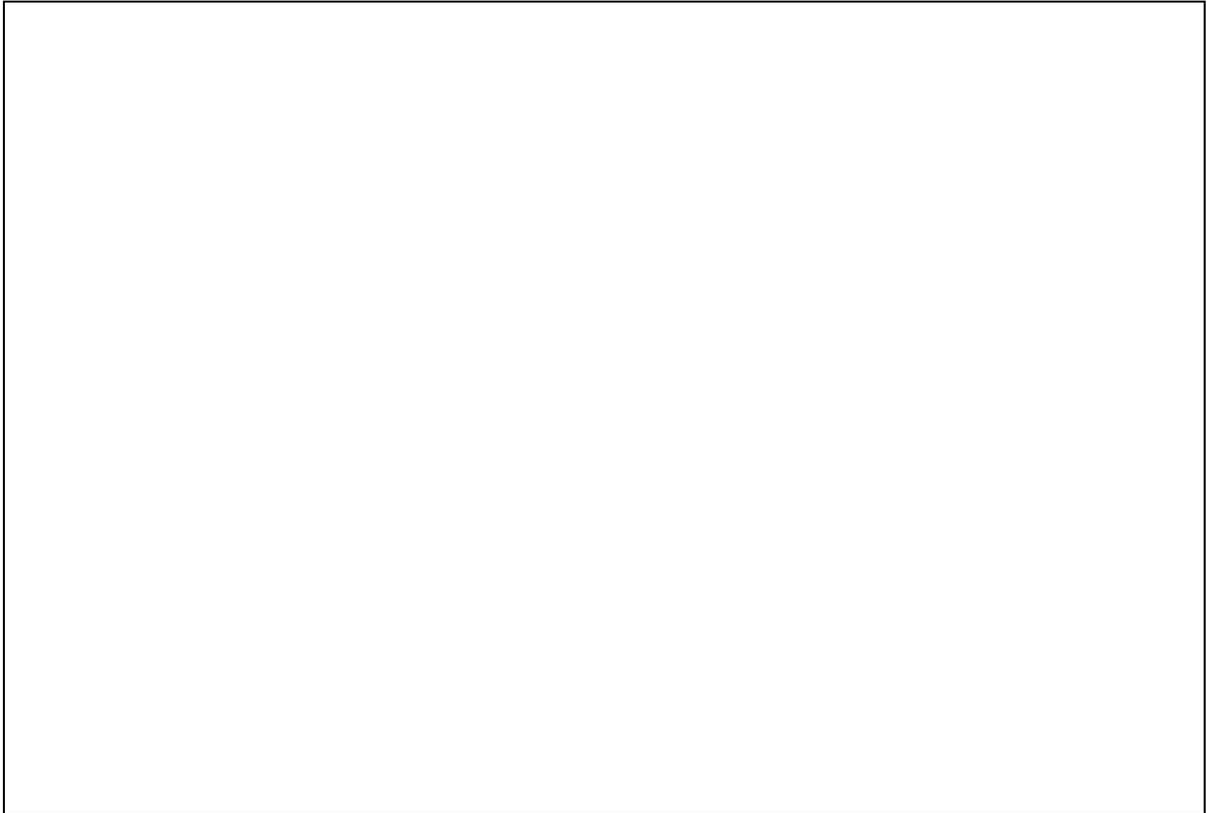
Pouvoir décider, être mon propre patron

Être efficace et dégager un revenu

Pouvoir concilier ma vie personnelle et mon travail

8. Changement/spécificité du travail en élevage biologique

Selon vous, quelles sont les particularités du travail en agriculture biologique ? Qu'est ce qui fait que le travail en bio soit différent ?



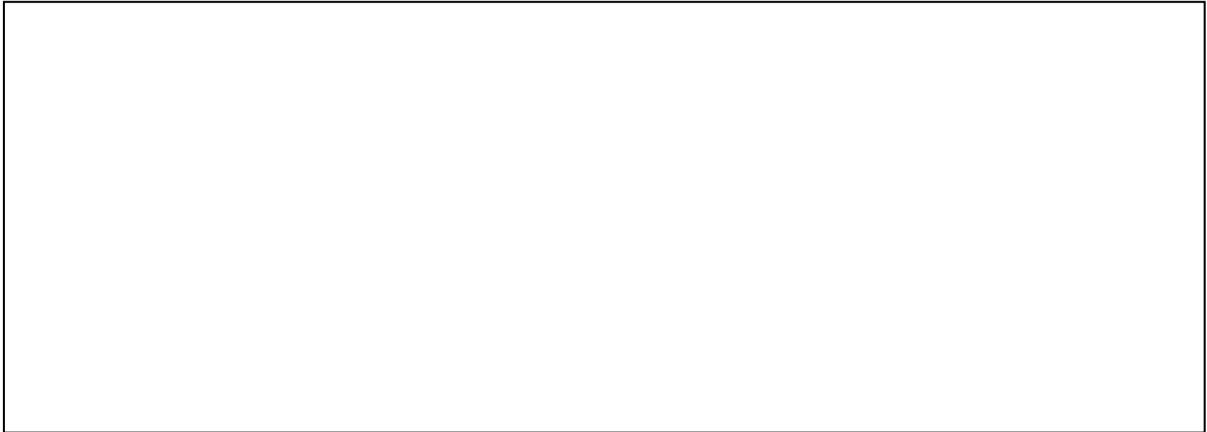
Relance sur relations avec les animaux

→ Pensez-vous que les éleveurs bio de façon générale ont des relations différentes avec leurs animaux et en quoi ?



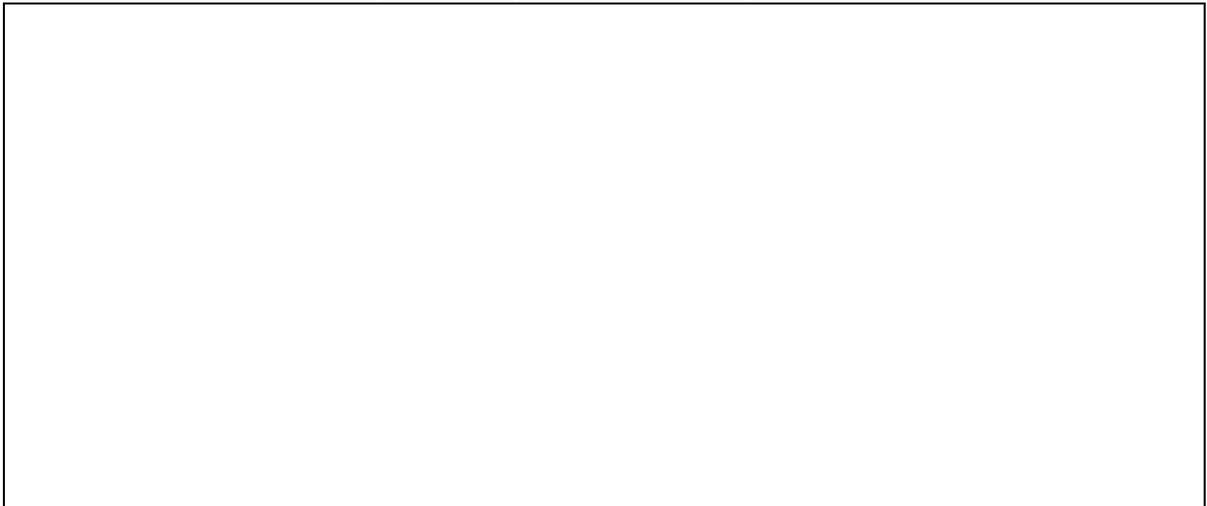
Les relations avec le monde professionnel agricole

- Pensez-vous que les agriculteurs bio ont des relations différentes avec les collègues agricoles et les organismes de conseil que celles des conventionnels et en quoi ? Est-ce qu'ils se sentent plus indépendants de ces organismes ?



Prises de décisions

- Pensez-vous que les éleveurs bio prennent différemment leurs décisions leurs conduites, leurs choix stratégiques ? (critères mobilisés, importance des conseils extérieurs, prise de risque, ...) / Qu'est ce qui va influencer ces choix ?



Stress ou sérénité

→ Pensez-vous que les éleveurs biologiques soient plus sereins ou plus stressés et pourquoi ?

Lien à la nature

→ Pensez-vous que le rapport à la nature est différent et en quoi ?

Santé

→ Vous sentez vous plus en sécurité en agriculture biologique ?

Annexe 2 : Efficience du Travail d'astreinte

L'analyse de l'efficience du travail pose problème au niveau de l'unité à utiliser. En effet, il est difficile de comparer l'efficience entre les filières car un UGB en bovin viande n'a pas la même signification qu'un UGB en ovin lait sur le plan du travail. Par ailleurs, certaines exploitations de l'échantillon élèvent d'autres ruminants, hors atelier herbivore principal, en activité de diversification. Il est donc pris en compte uniquement le temps de travail consacré à la valorisation de la production et le travail d'astreinte propre à l'atelier ruminant principal, ainsi que les UGB concernant uniquement ce dernier afin de calculer l'efficience de travail.

En élevage caprin et bovin lait, les exploitations avec deux personnes dans la CB ont sont moins efficaces que celles avec une seule personne (Figure 42). C'est le contraire en élevages ovins lait, ovin viande, où les exploitations avec plus de 2 personnes dans la CB sont plus efficaces qu'avec une seule personne.

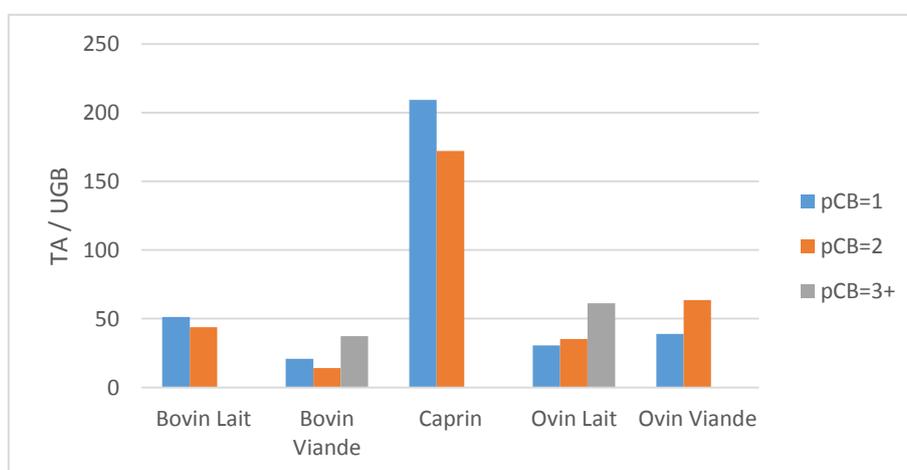


Figure 42 : Efficience TA des éleveurs biologique de l'échantillon par filières

En comparant les efficacités de TA de l'échantillon aux références filières (INSITUT DE L'ELEVAGE, 2012), les éleveurs bovins lait, bovins viande, ovins lait, caprins sont plus efficace dans leur TA que les exploitations des références nationales (Tableau 15). Seuls les éleveurs ovins viande bios ont une efficience de TA plus élevée.

Tableau 15 : Différence des efficacités TA de l'échantillon et des références par filière

Moyenne des différences entre les efficacités TA des éleveurs de l'échantillon et les références filières

<i>Bovin Lait</i>	-6,5
<i>Bovin Viande</i>	-11,1
<i>Caprin</i>	-26,9
<i>Ovin Lait</i>	-6,5
<i>Ovin Viande</i>	10,5
<i>Moyenne général</i>	-7,6

Annexe 3 : Description des variables et des axes obtenus pour décrire l'organisation du travail

Afin de décrire l'organisation du travail des exploitations, nous avons choisi les variables actives décrivant :

- la charge de travail des éleveurs : marge de manœuvre (inférieur ou supérieur au seuil de vivabilité), Nombre de jours sans TDC (0 jour, peu de jour, beaucoup de jour sans TDC), la prise de congés,
- la répartition du travail sur la campagne : Forme de l'astreinte (regroupée en 3 modalités au lieu de 5 : Pic, Régulier, Creux), l'écart du travail d'astreinte entre la période haute et le reste de la campagne (moins de 5h, entre 5h et 10h, plus de 10h), le nombre de jour de la période haute (Moins de 100 jours, entre 100 et 150 jours, entre 150 et 200 jours, et plus de 200 jours), la correspondance entre le TS et le TA (« TA pendant le TS » ou « Moins de TS pendant le TA »), la part du travail concernant la valorisation de la production (nulle, moyenne et forte),
- la description du collectif : la taille de la Cellule de Base (Une personnes, deux personnes, trois personnes ou plus), l'autonomie du travail d'astreinte et de saison (TA CB/TA tot et TS CB/TS tot).

L'analyse de l'ACM explique avec 5 axes 57% de la variance totale. Le premier axe est essentiellement lié à la forme de répartition temporelle du travail d'astreinte sur l'année. Il oppose les formes régulières, avec moins de fluctuations accrues du travail entre la période haute et le reste de l'année, aux profils présentant un pic dans l'année.

Le deuxième axe est marqué par la charge de travail des éleveurs, en lien avec leur marge de manœuvre en temps. Ceux qui ont un TDC élevé (Plus de 1100h/pCB/an) sont opposés aux individus qui en ont un faible (Moins de 650h/pCB/an). Ce même axe, révèle également l'opposition des éleveurs qui ne prennent quasiment pas de congés et qui sont autonomes à ceux qui en prennent beaucoup et qui sont moins autonomes (en termes de travail).

Le troisième axe est déterminé par la valorisation de la production : les éleveurs effectuant de la transformation et la commercialisation d'une grande partie de leur production sont opposés à ceux qui en font moins. Ces derniers ont une autonomie plus importante et délégueraient donc moins leur travail d'astreinte et pas du tout leur travail de saison.

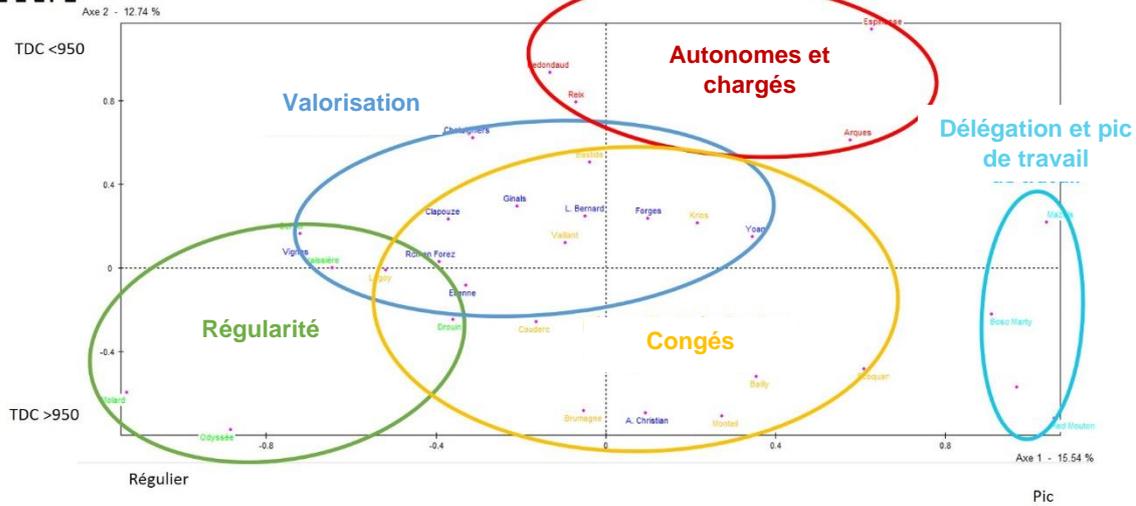
Le tableau n°16 reprend les axes, les variables actives et illustratives de cette ACM.

Tableau 16 : Description des variables et des axes de l'ACM Logiques d'organisation

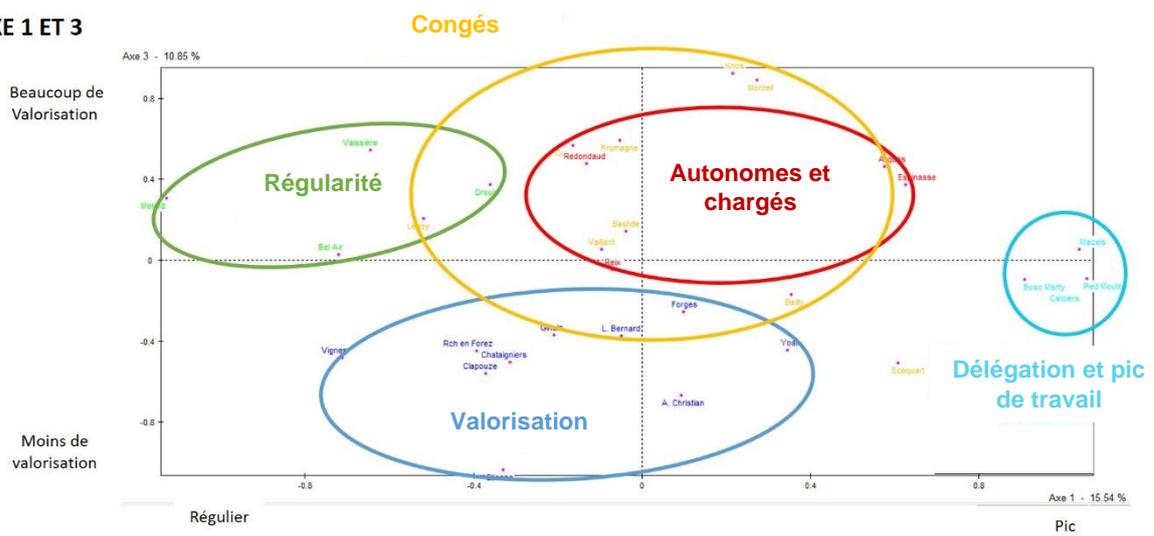
Classes	Distribution	Variable actives	Variabiles illustratives
Valorisation	10	Valorisation forte Creux en hiver	Caprin Marchés
Chargé et autonome	4	Beaucoup de jours sans TDC Autonomie TS forte	Age de la plus jeune CB : moins de 30 ans Pas de délégation Stress : Mises Bas Objectif social : Pérennité
Régularité	5	Forme TA : Régulier Aucun jour sans TDC	Bovin Lait Type collectif : Couple
Délégation et pic	4	Forme TA : Pic TDC fort Jour sans TDC moyen	Type collectif : GAEC familiaux Charge TA faible
Congés	9	Valorisation moyenne Congés fort Autonomie TA moyenne	Ovin Viande Pesant : Tracteur Pas intervention femmes

Annexe 4 : Analyses correspondances multiples sur les logiques d'organisation

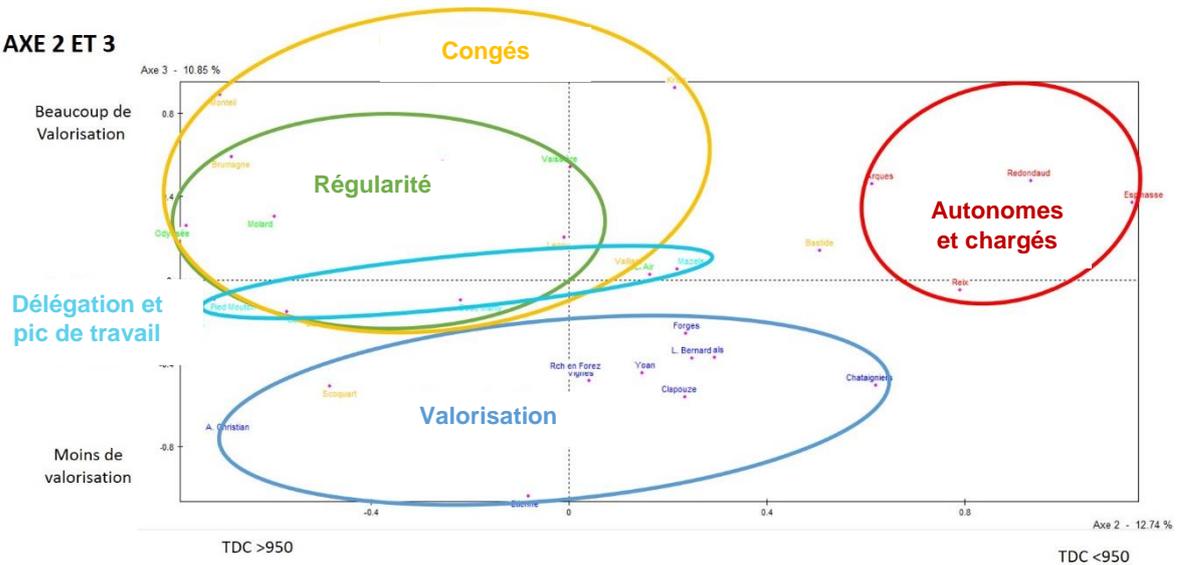
AXE 1 ET 2



AXE 1 ET 3



AXE 2 ET 3



Annexe 5 : Description des variables et des axes pour analyser l'états d'esprit des éleveurs biologiques

Afin d'analyser l'états d'esprit des éleveurs biologiques interrogés, une nouvelle ACM a été réalisée à partir de variables caractérisant :

- le sens du métier (Eleveur, Producteur, Chef d'entreprise),
- les caractères important du métier pour l'éleveur (Travailler avec la nature, Travailler en collectif, Etre son propre et patron et pouvoir décider, Dégager un revenu, Concilier vie privée et vie professionnelle),
- les objectifs techniques (Productivité, Autonomie alimentaire, Recherche équilibre sol-troupeau) et les objectifs économiques (Revenu, Valorisation, Econome).

Le premier axe obtenu oppose les « Producteurs » qui ont pour objectif économique d'essentiellement valoriser leur production, aux « Eleveurs » qui préfèrent dégager un revenu. Le deuxième axe oppose les agriculteurs qui se définissent comme des « Chefs d'entreprise » à ceux mettant en avant l'importance d'être leur propre patron dans leur métier. Nous retrouvons sur ce même axe l'opposition entre les objectifs techniques « Productivité » et « Recherche équilibre sol-troupeau ». Sur le troisième axe, l'objectif de dégager un revenu est en opposition avec celui d'être économe et de travailler avec la nature.

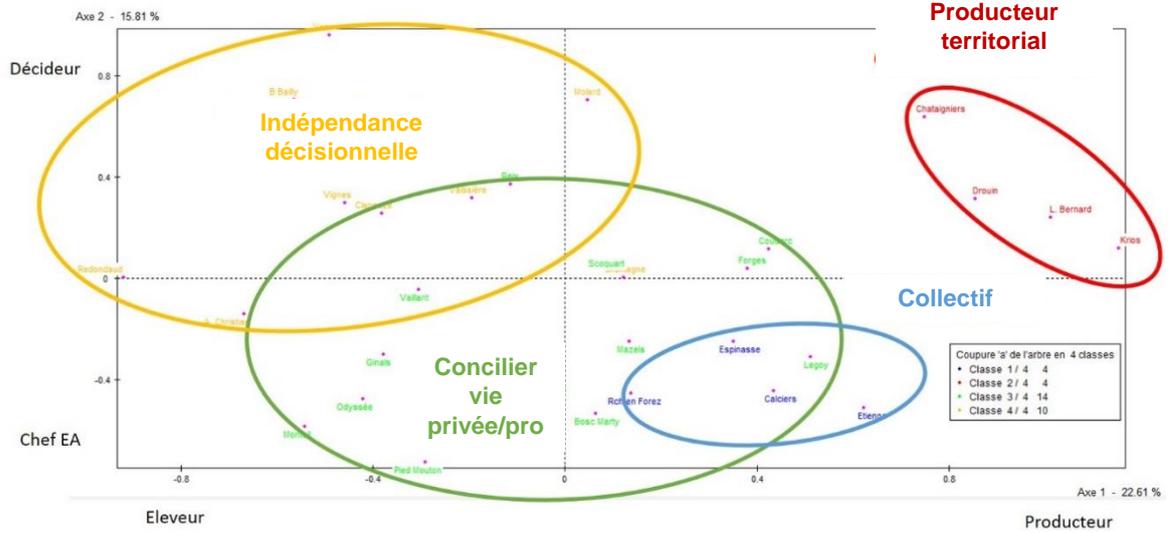
Le tableau n°17 reprend les axes, les variables actives et illustratives de cette ACM.

Tableau 17 : Description des variables et des axes de l'ACM Attentes du métier

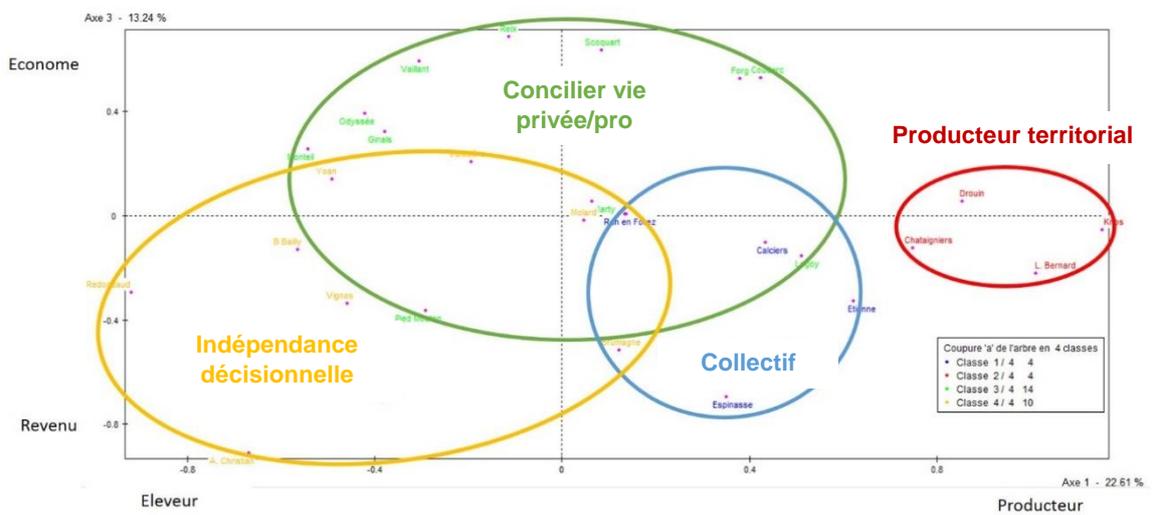
Classes	Distribution	Variables actives	Variables illustratives
Collectif	4	Importance : Travailler en collectif	Objectif social : Pérennité
Producteur territorial	4	Objectif économique : Valorisation Objectif technique : Equilibre sol/troupeau Non éleveur	Part Diversification : Plus de 10% Vision charge de travail : Trop élevée
Concilier Vie privée/pro	14	Non importance : décider Importance : concilier vie privée/pro et travailler avec la nature	Forme TA : Creux en hiver
Indépendance décisionnelle	10	Importance : décider Non importance : concilier vie privée/pro	Capacité de remplacement : Non ou difficilement

Annexe 6 : Analyse correspondances multiples sur les attentes des éleveurs

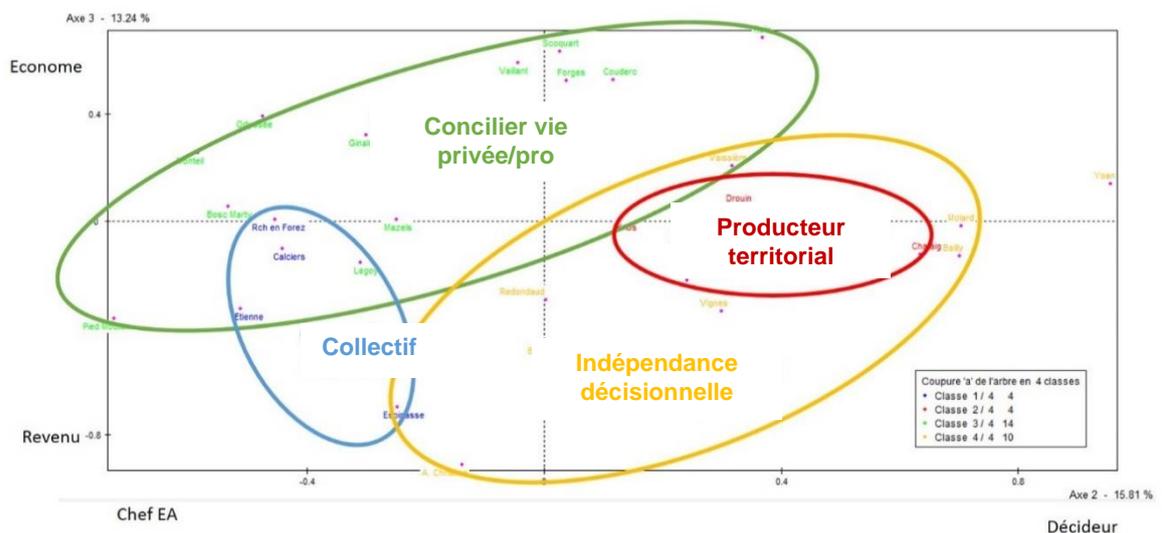
AXE 1 ET 2



AXE 1 ET 3



AXE 2 ET 3



Annexe 7 : Les éleveurs biologiques et leur lien à la nature

Comment ce lien à la nature a été abordé par les éleveurs ?

De façon générale

Lorsque les questions ouvertes sur le lien à la nature sont posées, les éleveurs abordent le sujet de plusieurs manières. Les visions de leur lien à la nature sont différentes et propres à chacun. Des éleveurs voient dans l'agriculture une responsabilité face à la planète : *« nous paysans, on a de gros efforts à faire, bio ou pas bio, mais surtout pas bio. Il faut accélérer, sans faire des retours en arrière. On a plus le droit de déconner »*. Certains éleveurs sont sensibles à l'entretien du territoire : *« Je prends plus soin des arbres que certains en bio et conventionnel confondus »*, alors que pour d'autres, moins : *« On n'est pas des jardiniers, les politiques ne nous poussent pas, alors on n'entretient pas. »* Certains éleveurs sont plus amenés à parler du sol *« On donne au sol la possibilité de produire sans qu'il soit bousculé »*, ou de la biodiversité : *« C'est sûr qu'il y a plus d'animaux chez moi que chez le voisin qui désherbe tout. Et c'est vrai que du coup j'apprécie plus à travailler chez moi que chez mon voisin parce que j'aime bien voir des animaux. »*

Sur leur relation avec les animaux

Quand il leur était demandé si les éleveurs biologiques avaient une relation différente avec leurs animaux, la plupart du temps, la réponse était un non catégorique (13 réponses sur 19) : *« Il y a des conventionnels qui sont proches de leurs animaux aussi. Alors que certains bios sont très intensifs. Ça dépend vraiment de l'éleveur. »* (D'après éleveur n°2). Pour ces éleveurs, ce lien avec l'animal n'est pas propre à l'agriculture biologique, mais il appartient à chacun. D'autres notent une différence entre les deux types d'agricultures, notamment au niveau sanitaire : *« Ça change forcément. Quand on approche un animal avec de l'homéopathie, il ne réagit pas pareil qu'avec une seringue. »* (D'après l'éleveur 31). Pour la plupart des éleveurs, la particularité de l'agriculture biologique est d'avoir des pratiques plus préventives et moins systématiques, où les traitements « cas par cas » demandent plus d'observation de la part des éleveurs.

De l'observation à la compréhension de l'environnement

Le passage à l'observation de ses animaux ou même de son environnement est incontournable pour un éleveur en agriculture biologique. Pour certains, cela passe par l'observation de la biodiversité qui se trouve sur leur ferme pour la préserver : *« En produisant bio, on a un impact sur l'environnement. C'est respecter la nature, préserver les points d'eau, etc. C'est l'essentiel. »* (D'après l'éleveur n°21). D'autres vont aller plus loin dans leur démarche d'observation. En effet, à travers cette dernière, ils vont essayer de la comprendre pour ensuite mieux la respecter. Comme par exemple, l'éleveur n°23 qui pratique la communication intuitive sur ses animaux et rentre en méditation avec eux pour mieux cerner leurs besoins.

« On a une 2CV, mais on a su faire marcher notre 2CV. On ne peut pas faire marcher une 2 CV comme une Ferrari. Elle n'ira jamais aussi vite, mais elle peut nous emmener, elle peut rouler. Faut pas la forcer, comme en agriculture conventionnelle on force les terres, mais ce n'est pas pérenne. Ils poussent, et la fertilité commence à baisser, ils ont mangé le bon pain. Et nous, on s'aperçoit qu'on fait plutôt le contraire. On améliore les choses. On a appris comment travailler nos terrains. » (D'après l'éleveur n°3)

Nous pouvons voir dans cet extrait que la compréhension de son environnement permet à cet éleveur biologique de travailler en harmonie avec la nature pour arriver à son objectif initial. D'autres éleveurs ont aussi répondu faire davantage confiance à la nature, de moins la forcer et qu'en utilisant bien les connaissances issues des observations, ils peuvent améliorer leur système. L'éleveur n°17 essaie d'allier l'état du sol et les astres, ce qui lui permet « *de nourrir le sol correctement* » et « *sans qu'il soit bousculé.* ». Plusieurs éleveurs comme lui font appel au calendrier lunaire et se disent revenir davantage aux pratiques de nos ancêtres : « *On peut expliquer ce que les gens faisaient par habitude autrefois parce qu'ils avaient remarqué « que », et nous on peut l'expliquer en plus. C'est un avantage.* » (D'après l'éleveur n°3). Ces éleveurs vont au-delà de la compréhension de leur système, et réfléchissent outre les frontières de leur ferme. C'est ainsi que l'éleveur n°23 cherche à trouver un équilibre sur sa ferme, « *la ferme étant vu comme un système vivant.* ». Ces éleveurs se distinguent de ceux qui veulent uniquement préserver la nature, et ne citent pas vouloir « *travailler avec la nature* », qui est certainement pour eux une contradiction.

De par cette compréhension de leur environnement, certains éleveurs biologiques perçoivent les choses différemment et acceptent l'inacceptable pour un éleveur en conventionnel. C'est le cas des éleveurs n°30 pour lesquels, avant leur conversion, la pression parasitaire était une préoccupation majeure pour le bon fonctionnement du système. Une fois passé en bio, « *Je me suis rendu compte que la pression parasitaire est infinie.* » « *J'ai changé d'objectif, je mets moins de pression aux vaches.* ». Selon lui, pour avoir moins d'animaux malades, cela passe par moins de stress émis sur les animaux : « *je veux me sortir de ce schéma.* ». Nous retrouvons la même idée chez les éleveurs n°14 qui ont remarqué que depuis qu'ils ont diminué la charge des animaux dans les bâtiments, ils rencontrent moins de problèmes sanitaires. Les éleveurs bio ont également un regard nouveau sur la gestion des cultures et de l'herbe : « *La mauvaise herbe dérange beaucoup moins. Sachant qu'on ne peut pas traiter, on voit les choses différemment et vous pensez les choses différemment.* » (D'après l'éleveur n°16). La figure n°43 est un récapitulatif et montre en quoi l'observation de la nature peut améliorer le système.

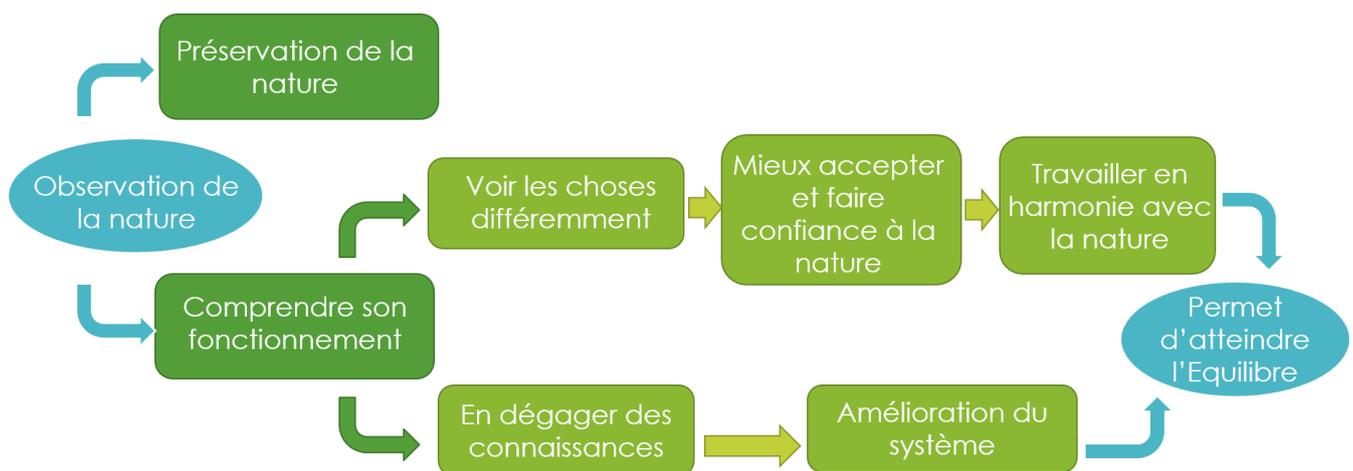


Figure 43 : De l'observation de la nature à l'amélioration du système

Annexe 8 : Elevage biologique : un frein à la production ?

Pour certains éleveurs, non

Pour certains éleveurs, l'objectif de productivité est donc revu à la baisse, mais ils n'en sont pas moins satisfaits : « *Oui, cette prise de conscience d'être davantage dans le respect de ce qu'ils sont, on peut s'épanouir en tant qu'éleveur.* » (D'après l'éleveur n°28). Le métier d'éleveur a de nouveau du sens pour eux, et leur épanouissement n'en est que meilleur (voir précédemment). Pour ces éleveurs, c'est « donnant-donnant » et ils misent sur la relation homme-animal pour faire fonctionner correctement leur système : « *Quand on approche un animal avec de l'homéopathie, il ne réagit pas pareil qu'avec une seringue. L'animal nous perçoit différemment.* » (D'après l'éleveur n°31). L'éleveur n°3 cite « *Si on les respecte, si on les sert bien, ils vont vous le rendre.* ». Pour l'éleveur n°28, les éleveurs biologiques sont tout autant productifs que les conventionnels, mais ils ne misent pas sur les mêmes notions : « *On accepte que les vaches fassent moins de lait, mais plus dans la durée. Finalement, la façon de penser bio, c'est de revenir à du bon sens.* »

Pour certains éleveurs, oui, mais...

« *Le bien-être des animaux est toujours mis en avant même si cela doit impliquer une perte de lait.* ». D'après l'éleveur n°8, privilégier le bien-être animal peut conduire à une perte de production. Toujours d'après le même éleveur : « *On ne peut pas avoir d'animaux confinés dans les bâtiments, les animaux sont élevés sous leur mère. C'est une perte d'argent pour nous mais c'est un choix. C'est souvent ce genre de choix, on est contraire au productif* ». Alors les objectifs de production sont moins importants pour une partie des éleveurs interrogés, pour d'autres (4 sur 19), ils restent inchangés et le but est de faire autant que les éleveurs conventionnels. Pour cela, soit l'éleveur agit sur ses pratiques en ayant plus de technicité « *Il faut être plus pointu au niveau des productions fourragères. Il faut travailler plus les mélanges, gérer mieux les adventices.* », selon l'éleveur n°29, ou agir différemment et accorder plus d'importance à la qualité de la production : « *Les conventionnels sont plus axés sur la quantité de la marchandise, le bio privilégie la qualité.* », d'après l'éleveur n°28. Cela peut être le cas de la valorisation de la production en passant par la transformation ou la vente directe.

Annexe 9 : Inquiétudes des éleveurs biologiques sur leur travail

Il a été vu que la conversion a permis aux éleveurs d'améliorer leurs conditions de travail. Cependant, lors des enquêtes, les éleveurs ont relevé différentes inquiétudes dans leur métier, en relation ou non avec l'agriculture biologique.

Les conditions météorologiques

Le dérèglement climatique est une source de stress autant pour les éleveurs conventionnels que pour les éleveurs biologiques. C'est une préoccupation majeure qui empêche certains de ceux interrogés à conduire leurs essais dans de bonnes conditions et qui les limite donc dans l'amélioration de leurs pratiques.

« Ce qui est dommage, quand on essaie de faire des choses, de tester des choses qui pourraient marcher, mais quand on a une météo comme ça, ça fout tout en l'air ce qu'on avait pensé et ce qu'on pouvait vérifier derrière. Avec la dérégulation de la météo, on ne peut rien mettre en œuvre. Et malheureusement on ne va pas vers quelque chose de très régulier. » (D'après l'éleveur n°3).

Selon Hostiou (2013), il est important que les éleveurs aient une bonne flexibilité du travail dans la gestion de leur système d'élevage biologique afin qu'ils puissent faire face aux changements climatiques.

Des besoins différents en CUMA

Le matériel proposé par les CUMA est souvent inadapté aux besoins de l'agriculture biologique pour beaucoup d'éleveur interrogés. Les surfaces étant souvent moins grandes en agriculture biologique, le matériel de CUMA est souvent trop grand. Les exigences dans le choix du matériel ne sont pas les mêmes. Certains éleveurs interrogés font d'ailleurs parti du bureau de leur CUMA pour faire avancer les mœurs dans ces groupements d'éleveur.

Inquiétude sur l'avenir

Certains éleveurs biologiques sont inquiets de l'avenir de l'agriculture biologique. Même si du point de vue financier, beaucoup ont l'air serein, d'autres craignent une inflation des prix négative avec l'augmentation des éleveurs qui se convertissent : *« Le problème est que tout le monde passe en bio. Mais il faut pouvoir s'en sortir. »* (D'après l'éleveur n°9). Alors que les aides PAC sont aujourd'hui de plus en plus destinées à la conversion, elles ont diminué pour aider les éleveurs à maintenir leur système en agriculture biologique (LE MONDE ECONOMIE, 2017). C'est une réelle inquiétude pour les éleveurs interrogés que de subir la restriction de ces aides, qui étaient pour eux, un réel moyen de stabiliser leur système : *« S'il n'y avait pas les aides au maintien, si on devait continuer sans, à vivre en bio en ovin avec que la vente de notre production, ça ne marcherait pas. »* (D'après l'éleveur n°2).

Annexe 10 : Proposition d'un flyer



Quel est le type de travail en élevage ruminant biologique ?

Etude réalisée sur tout le territoire du Massif Central, par le pôle Agriculture Biologique du MC. Les enquêtes ont été menées sur 5 filières : bovin viande, bovin lait, ovin viande, ovin lait, caprin.



Le travail en élevage biologiques d'après les éleveurs :

-  Développement des capacité d'anticipation et d'innovation
-  Plus de sérénité
-  Sentiment de reprise en main du système
-  Amélioration des relations extérieures
-  Observation et compréhension du milieu

Le travail en élevage biologique :

Le travail en bio est influencé par le choix des périodes de mises bas, le demande du marché, le gardiennage, la valorisation de la production, diversification des activités, la répartition dans tâches et le sens du métier des éleveurs.

Ils sont nombreux à transformer et vendre leur production, et cela joue sur leur organisation du travail pour éviter la surcharge.

Il est possible de prendre des congés en élevage biologique si c'est réellement une volonté de l'éleveur.

Les éleveurs biologiques font appel à beaucoup de main d'œuvre hors le cœur du collectif (salarial, bénévolat, entraide et entreprises).

Les personnes travaillant dans l'exploitations sont souvent polyvalentes.

 **Collectif BioRéférences** Pôle AB Massif Central

 **PÔLE AB** MASSIF CENTRAL

 **RMT** Travail en élevage

[Lien vers le pôle AB Massif Central :](https://www.poleabmc.org/#banner)
<https://www.poleabmc.org/#banner>

[Pour plus de détails sur les résultats de l'étude :](https://bioreferences.bioetclc.org/)
<https://bioreferences.bioetclc.org/>

Annexe 11 : Proposition dépliant pour communiquer les résultats



Une étude sur l'organisation du travail dans les élevages biologiques du Massif Central a été menée de juin 2017 à décembre 2017. Elle a été commanditée par le Pôle AB du Massif Central. Les enquêtes ont été menées sur cinq filières : bovin lait, bovin viande, ovin lait, ovin viande et caprin. Ce document présente les résultats de cette étude.

Le projet Bioréférences

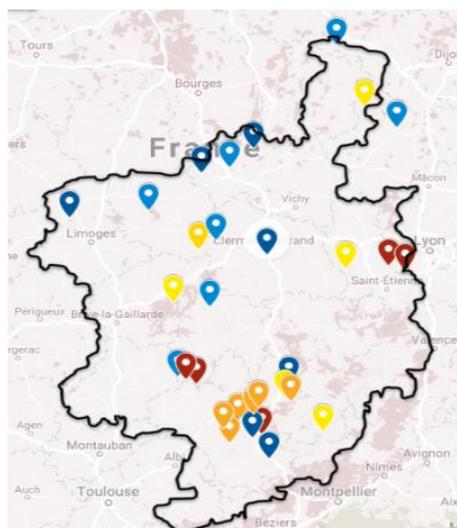
Pour répondre à un besoin majeur de références pour les éleveurs de ruminants en agriculture biologique, le Pôle AB du Massif Central a lancé le projet Bioréférences en 2015. La construction de références a pour objectif de développer l'élevage biologique viables, vivables et en cohérence avec le territoire et les filières.



Pourquoi le facteur du travail ?

Pour approcher la cohérence d'un système, le facteur du travail est un élément clé : il n'est pas qu'une ressource à optimiser mais aussi une organisation qui articule le travail à faire avec les travailleurs selon leur disponibilité et leurs compétences, et enfin une activité qui permet aux agriculteurs de s'épanouir.

Echantillon



Bovine Viande	7 élevages
Bovine Lait	5 élevages
Ovine Viande	7 élevages
Ovine Lait	7 élevages
Caprin	6 élevages

Evaluation de l'organisation du travail

Utilisation de la méthode Bilan Travail : Evaluation du temps de travail passé à la mise en œuvre de pratique d'élevage et de conduite des surfaces par l'ensemble des travailleurs concernés.

Détermination de la Main d'œuvre

Cellule de base (CB) : travailleurs permanents

Hors Cellule de base : bénévole, salarié, entraide, ETA

Segmentation du travail

Travail d'astreinte (TA) : activités régulières, difficiles de à remettre au lendemain

Travail de saison (TS) : activités faciles à différer et à concentrer



Adaptation de la méthode pour recueillir le vécu des éleveurs et les particularités du travail en élevage

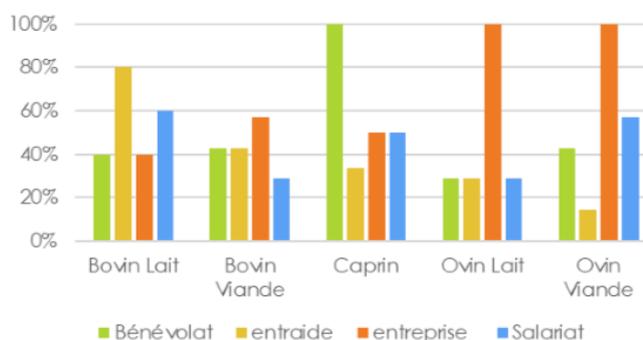


Configuration de la main d'œuvre

Les grandes tendances dans l'échantillon

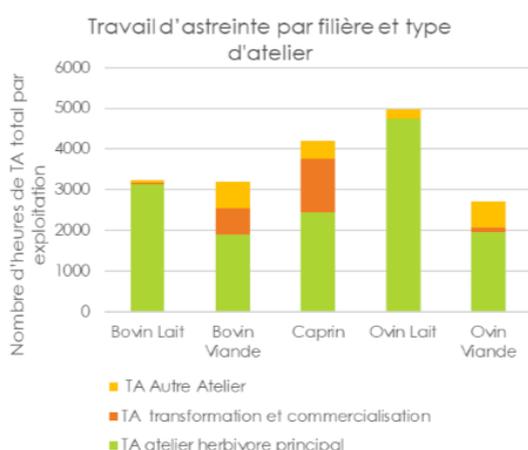
Filières	Nombre de personne dans la cellule de base
Bovin Viande	2 personnes
Bovin Lait	2 personnes
Ovin Viande	1 personne
Ovin Lait	Variable entre 1, 2 et 3 personnes
Caprin	1 personne

Part des exploitations par filière recourant aux différents types de MO hors CB



Une exploitation sur deux a recours au bénévolat. Trois quart des exploitations fait appel à des entreprises.

Travail d'astreinte



Le TA varie de 2h30 à 8h25, avec une moyenne de 4h50/jour/personne de la Cellule de Base.

Il est plus centré sur l'atelier principal dans les filières lait. Le TA consacré à la valorisation de la production est plus important dans la filière caprin. Et enfin, le TA effectué pour les ateliers de diversification est plus conséquent pour les éleveurs allaitants.

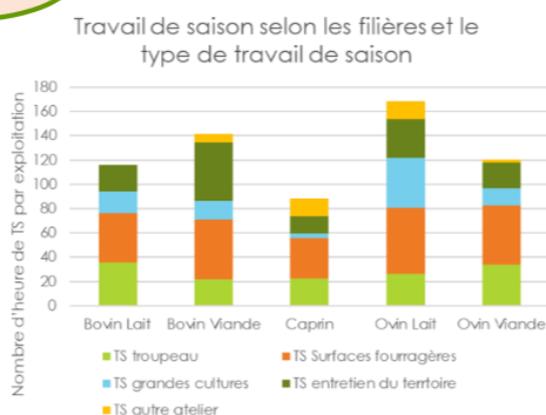
L'autonomie de la cellule de base pour le travail d'astreinte est d'environ 90% pour toutes les filières, sauf pour les éleveurs caprins où elle est de 70%.

Travail de saison

Le TS varie de 18 à 120 jours, avec une moyenne de 60 jours/an/personne de la Cellule de Base.

Le TS sur les surfaces fourragères est le plus important. Celui consacré à l'entretien du territoire est souvent délégué, contrairement au TS sur le troupeau.

L'autonomie de la cellule de base pour le travail de saison est entre 70% et 90%.

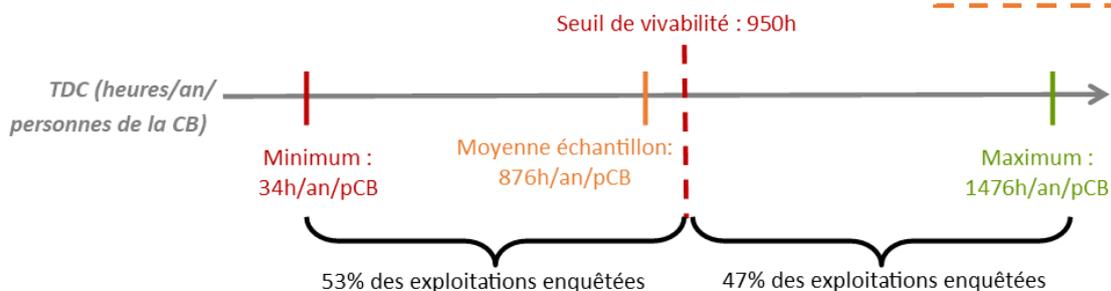


Focus sur la valorisation de la production et diversification des activités : La valorisation concerne environ 60% des exploitations caprin et bovin viande enquêtées. Pour la commercialisation, les marchés sont les plus chronophages, vient ensuite la vente directe, puis les livraisons à l'abattoir. La diversification concerne une exploitation sur deux : gîtes, atelier porcs, autre atelier herbivore, maraîchage, apiculture, arboriculture.

Temps disponible calculé

Définition : Indicateur évaluant l'organisation et la marge de manœuvre de la Cellule de Base. Il correspond au temps qu'il reste à la CB après l'exécution du travail d'astreinte, de saison, et le volume de travail réalisé par la main d'œuvre hors CB, pour se consacrer aux tâches agricoles non comptabilisées (entretien matériel, comptabilité) et à d'autres activités (responsabilités professionnelles, activités privées).

Exploitation vivable > 950h/an/personne de la CB



Focus sur les congés :

Prise de congé	Congé faible (15 exploitations)	Congé moyen (9 exploitations)	Congé fort (8 exploitations)
Durée	Moins de 10 jours/an	Entre 11 et 24 jours/an	Plus de 25 jours/an
Caractéristiques de l'organisation du travail	Pas de salariat Pas de délégation du travail Ne souhaite pas forcément de congés	Peu de TS mais en même temps que le pic de TA Nombre de jours de la période haute élevé	Pas d'intervention du conjoint/conjointe Temps passé à la valorisation moyen TDC fort



Il y a-t-il un lien entre la charge de travail et le vécu de cette charge ?

D'après les résultats, la vision de la charge des éleveurs est indépendante de la réalité et qu'un éleveur peut trouver sa charge de travail élevée alors que son TDC est supérieur au seuil de vivabilité, ou inversement.

Plusieurs logiques d'organisations du travail

Une typologie a été réalisée à partir des différents indicateurs décrivant l'organisation du travail. Elle a mis en évidence 5 logiques d'organisation

5 logiques, dont les caractéristiques principales sont :	Eleveurs qui passent beaucoup de temps à la valorisation de leur production	Eleveurs autonomes avec une charge de travail élevée	Eleveurs qui ont un temps de travail d'astreinte régulier sur toute l'année	Eleveurs qui délèguent leur travail et qui présentent une période de travail intense dans l'année	Eleveurs qui prennent beaucoup de congés
Autres caractéristiques de ces logiques :	Autonomie en travail d'astreinte moyenne Davantage d'astreinte en été, moins en hiver Efficience de travail d'astreinte faible	TDC/personne de la CB faible Age de la plus jeune personne de la CB < 30ans	Type de collectif : couple Eleveurs Bovin lait	Type de collectif : GAEC familiaux TDC/personne de la CB fort Autonomie faible, car délégation	Travail des conjoints à l'extérieur Eleveurs Ovin Viande

Cohérences entre vision du métier et choix d'organisation

Les choix d'organisation des éleveurs sont souvent la traduction de la vision que l'éleveur a de son métier et de l'importance qu'il accorde à ses objectifs personnels.

1. Les éleveurs qui se disent **producteur agricole ancré dans un territoire** choisissent de valoriser leur production et/ou à diversifient leurs activités.
2. Ceux qui privilégient **l'indépendance décisionnelle** ont une faible capacité à se faire remplacer et prennent peu de congés.
3. Ceux qui préfèrent pouvoir **concilier vie professionnelle et privée** s'organisent pour se dégager du temps libre pour leur famille ou pour d'autres activités. Ils ont souvent une période courte très intense en terme de travail.
4. Les éleveurs qui accordent de l'importance **au travail en famille ou entre associés** s'organisent en priorité de façon à rendre pérenne leur système à travers le collectif de travail et la transmissibilité de leur exploitation.

Le travail en bio d'après les éleveurs

 Développement des capacités d'anticipation et d'innovation



Contraintes	Solutions
Prix des intrants élevés	Recherche autonomie alimentaire et à travailler avec les ressources existantes sur l'exploitation
Pas de recours possible en cas de problèmes sanitaires (Antibiotiques)	Anticiper la conduite, être dans le préventif plutôt que le curatif

Recherche de pratiques alternatives et mise en place d'essais

 **Moins de stress** : les éleveurs interrogés se sentent plus en accord avec leurs valeurs, leur environnement et leur société. Une meilleure visibilité de l'avenir de l'agriculture biologique leur confère aussi une sérénité dans leur travail. Ils se sentent également plus rassurés par le contexte économique.

 **Sentiment de reprise en main du système**

 **Amélioration des relations extérieures** : les pratiques, les découvertes, et les essais sont beaucoup échangés et discutés entre éleveurs biologiques de façon à aller plus loin dans la réflexion de chacun.

 **Observation et compréhension de l'environnement**

