

➤ Analyse du travail dans les systèmes d'élevage diversifiés

Sylvie Cournut, Nathalie Hostiou et Sylvie Mugnier



INRAE



INRAE

Séminaire inter-département ACT-AgroEcosystem
Les systèmes agricoles diversifiés : état des lieux et perspectives de recherche

> Introduction

Les systèmes d'élevage diversifiés ont des atouts pour le renouvellement des générations d'éleveurs

- Résilience (Dumont *et al.*, 2020; Aare *et al.*, 2021; Petersen-Rockney *et al.*, 2021)
- Respect de l'environnement (Martin *et al.*, 2020; Dumont *et al.*, 2022)
- Satisfaction au travail (Schanz *et al.*, 2023)

Mais ils sont aussi réputés plus chargés en travail (Ferguson and Lovell, 2019; Ross Kingwell, 2011 ; Petersen-Rockney *et al.*, 2021; Dumont *et al.*, 2020; Schanz *et al.*, 2023)

- Pour réfléchir comment le travail intervient dans les freins et leviers au développement de systèmes d'élevage diversifiés, il est nécessaire de mieux comprendre la complexité des liens entre diversité dans les exploitations d'élevage et travail
- Peu de travaux sur ces liens, souvent limités à une forme de diversité et ne prenant pas en compte les différentes dimensions du travail
 - => Analyse des liens entre diversité dans les exploitations d'élevage et travail, en considérant conjointement différentes formes de diversité intra-exploitation et différentes dimensions du travail

➤ Cadre d'analyse du travail

• Diversité intra-exploitation ↔ Travail des agriculteurs

D'après les travaux menés par Duval *et al.*, (2021) et Cournut et Balay (2021)

↪ 6 dimensions du travail retenues

- ✓ Durées et répartition temporelle du travail (Cournut *et al.*, 2018)
- ✓ Organisation de la main d'œuvre (Malanski *et al.*, 2019)
- ✓ Equilibre vie privée – vie professionnelle (Contzen et Forney, 2017)
- ✓ Sens du métier (Lusson et Coquil, 2016)
- ✓ Compétences (Duval *et al.*, 2021)
- ✓ Santé mentale et physique (Kingwell, 2021)



➤ Méthodologie (1/2)

- Etude de deux formes de diversité intra – exploitation
 - Diversité liée à la conduite des troupeaux et des surfaces : Hostiou, 2013
 - Diversité des ateliers
 - Polycultures – Elevages : Fanchone *et al.*, 2022
 - Espèces animales : Mugnier *et al.*, 2021
 - Productions et ateliers (Lait/viande – transformation – circuit court) : Cournut *et al.*, 2013
- ➔ 4 études basées sur des enquêtes qualitatives et quantitatives réalisées auprès d'éleveurs en France dont une menée en Guadeloupe (Fanchone *et al.*, 2022) et 3 dans le Massif Central
- Relecture des 4 études au prisme de notre cadre d'analyse.
 - ⇒ Analyse de comment la diversité transforme le travail des éleveurs et impactent une ou plusieurs dimensions
 - ⇒ Synthèse par dimension
 - ⇒ Enrichissement avec bibliographie

➤ Durées et répartition temporelle du travail

• Charge de travail déclarée importante

- 82 % des éleveurs mixtes ovins-bovins enquêtés disent que c'est la principale contrainte à la mixité (Mugnier *et al.*, 2021)
- D'autres travaux rejoignent ces résultats en polyélevage (Schanz *et al.*, 2023), en PCE (Ryshawy *et al.*, 2017; Pissonniera *et al.*, 2019), ou quand diversification des circuits de commercialisation (Azima et Mundler, 2022)

• Mais la charge réelle est rarement évaluée et quand elle l'est pas d'effet clair de la diversité

- Pas d'effet de la mixité mise en évidence pour Mugnier *et al.* (2021), ni celle de la diversité de périodes de reproduction pour Hostiou (2014)
- Pas d'augmentation de la charge de travail simulée entre mixtes et spécialisés pour Mosnier *et al.* (2022)

• La gestion de la diversité peut jouer sur la charge de travail

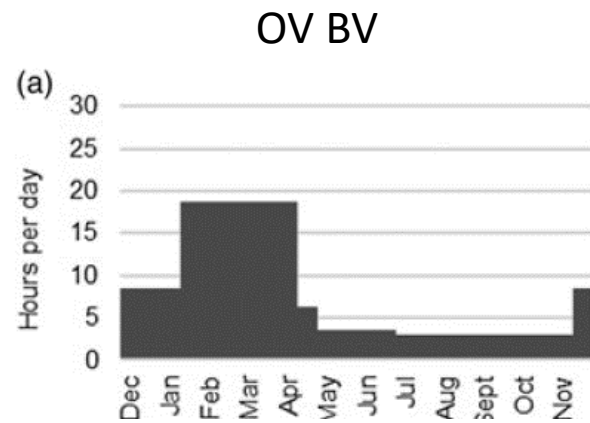
- Les proximités entre espèces animale peuvent faciliter le gain de temps (Mugnier *et al.*, 2021)
- La gestion des synergies peut augmenter la charge comme en PCE (Fanchone *et al.*, 2022) ou la diminuer quand TAE et diversification (Stratton *et al.*, 2021)



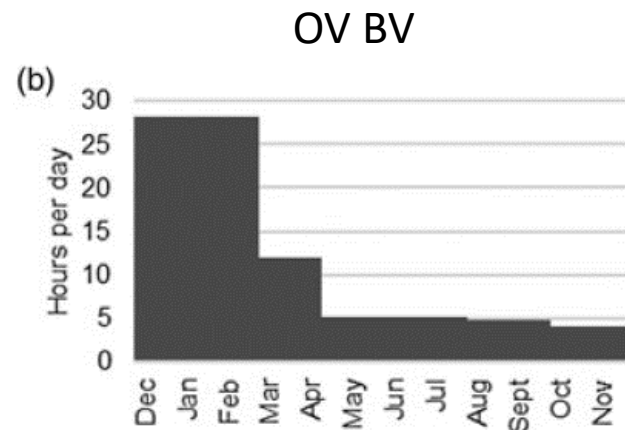
Un ressenti partagé sur la charge de travail mais une réalité plus diverse avec des solutions qui peuvent être trouvées (Martin *et al.*, 2020 ; Darnhofer *et al.*, 2010)

➤ Durées et répartition temporelle du travail

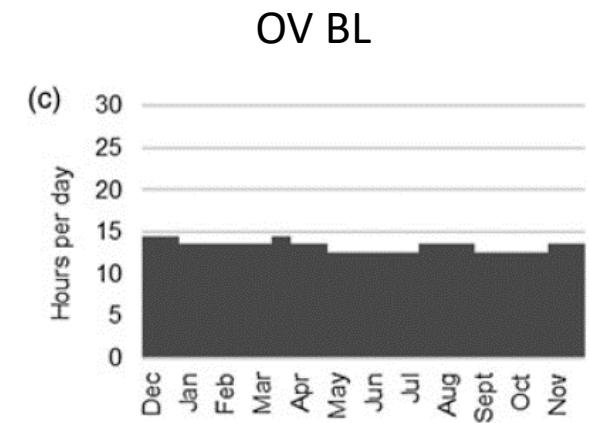
- L'organisation de la répartition temporelle du travail rendue possible par la configuration et la gestion de la diversité
 - 3 types d'organisation temporelle en élevage mixte ovin bovin (Mugnier *et al.*, 2021)



Minimiser les chevauchements



Se caler sur la pousse de l'herbe



Eviter les pics de travail et production régulière

- Pour Mosnier *et al.* (2021), répartir le travail et optimiser l'utilisation de la main-d'œuvre



La diversité peut donner de la flexibilité pour organiser la répartition temporelle du travail, mais aussi de la rigidité quand la main-d'œuvre est saturée en limitant la capacité d'adaptation des élevages (Darnhofer *et al.*, 2010)

➤ Organisation de la main-d'œuvre

• Polyvalence

- Pour faciliter les remplacements, gérer les risques (Martin *et al.*, 2020, Petersen-Rockney *et al.*, 2021)
- Plus de polyvalence quand conduites proches OV-BV; plus de spécialisation en OV-BL (Mugnier *et al.*, 2021)

• Délégation

- Pour éviter les pics de travail quand concurrence entre ateliers (Martin *et al.*, 2020 ; Mugnier *et al.*, 2021)
- Pas de délégation des tâches relatives à l'intégration polyculture élevage dans le cas des élevages guadeloupéens (Fanchone *et al.*, 2022)

• Création d'emploi

- Ajout d'un atelier de transformation et commercialisation en circuits courts peut permettre l'installation d'un associé ou l'emploi d'un salarié (Cournut *et al.*, 2013; Azima et Mundler, 2022)
- Diversité des cultures en aidant à répartir le travail sur l'année peut favoriser l'embauche de salariés permanents (Petersen-Rockney *et al.*, 2021)



La diversité conduit à différentes stratégies d'organisation de la main-d'œuvre qui dépendent de la nature de la diversité mais aussi de nombreux autres facteurs (nombre et statut des travailleurs goût, capacité ou non à mobiliser de la main-d'œuvre non exploitante) (Beguin *et al.*, 2021)

➤ Equilibre vie privée – vie professionnelle

- Répartir le travail vs pouvoir souffler

- Gérer la diversité pour étaler le travail peut conduire à limiter les possibilités de souffler (Cournut *et al.*, 2013; Mugnier *et al.*, 2021; Azima et Mundler, 2022), ce qui peut être mal vécu par les agriculteurs (Schanz *et al.*, 2023)

- Le collectif et son organisation jouent sur les possibilités de se libérer du temps

- Plus facile de se libérer des WE et congés dans les grands collectifs (Hostiou *et al.*, 2014; Beguin *et al.*, 2021)
- Polyvalence facilite les remplacements (Martin *et al.*, 2020; Beguin *et al.*, 2021)
- de même avec la délégation à d'autres travailleurs (Schanz *et al.*, 2023)



La gestion de la diversité peut jouer sur l'équilibre vie privée – vie professionnelle, mais non indépendamment du collectif et de son organisation

➤ Sens du métier

- **La gestion de la complexité procure du plaisir**
 - La gestion de la complexité liée à la diversité procure du plaisir aux agriculteurs comme dans le cas des polyélevages (Mugnier *et al.*, 2021; Schanz *et al.*, 2023) ou des systèmes de polyculture-élevage (Fanchone *et al.*, 2022)
 - Dans les systèmes valorisant l'agrobiodiversité, Petersen-Rockney *et al.* (2019) et Stratton *et al.* (2021) parlent d'émulation mentale favorisant la satisfaction au travail
- **La reconnaissance**
 - Reconnaissance de leur travail par le retour direct des consommateurs quand il y a transformation à la ferme et vente en circuits courts (Cournut *et al.*, 2013; Azima et Mundler, 2022; Scheurich *et al.*, 2021)
- **La satisfaction de produire de manière durable des produits sains**
 - Pour les agriculteurs, valoriser l'agrobiodiversité, c'est produire de manière durable des produits sains (Stratton *et al.*, 2021; Azima et Mundler, 2022)



La gestion de la diversité participe à donner aux agriculteurs du sens à leur métier

➤ Compétences

- **Diversification des compétences nécessaires à la gestion de la diversité**
 - Compétences techniques sur chaque atelier (Cournut *et al.*, 2013 ; Mugnier *et al.*, 2021; Dumont *et al.*, 2022; Schanz *et al.*, 2023,) et leur articulation (Petersen-Rockney *et al.*, 2021)
 - Mais aussi financières et réglementaires (Kingwell, 2011 ; Aare *et al.*, 2021).
- **Peut conduire à des freins**
 - Difficulté à « être bon » sur toutes les activités (Mugnier *et al.*, 2021 ; Aare *et al.*, 2021)
 - Difficulté pour embaucher des personnes ayant les compétences manquantes (Pissonniera *et al.*, 2019; Dumont *et al.*, 2022)
- **Mais aussi contribuer à la satisfaction au travail des agriculteurs**
 - Plaisir d'apprendre et d'acquérir de nouvelles compétences (Petersen-Rockney *et al.*, 2021)
 - Différence selon les personnes et influence possible de leur niveau de qualification (Tacconi *et al.*, 2022)



La gestion de la diversité nécessite de disposer de multiples compétences, ce qui peut-être vu comme un frein ou un levier

➤ Santé physique et mentale

• Ambivalence de l'effet sur la santé physique

- Augmentation de la charge de travail (Stratton *et al.*, 2021), pénibilité de certaines tâches nécessaires à l'intégration Polycultures- Elevage (Fanchone *et al.*, 2022)
- Réduction de l'exposition aux produits chimiques pour des systèmes diversifiés engagés dans la Transition Agroécologique (Petersen-Rockney *et al.*, 2021; Stratton *et al.*, 2021)

• Une charge mentale perçue de façon contrastée

- Complexité souvent perçue par les éleveurs élevant plusieurs espèces comme source de plaisir et non comme source de charge mentale (Steinmetz *et al.*, 2021; Mugnier *et al.*, 2021)
- D'autres auteurs parlent de charge mentale élevée ou de stress (Kingwell, 2011; Petersen-Rockney *et al.*, 2021; Azima et Mundler, 2021 ; Dumont *et al.*, 2022)



La gestion de la diversité peut jouer de façon positive comme négative sur la santé

➤ Discussion

- La charge de travail n'est pas l'unique dimension à considérer
- Des dimensions pouvant intervenir de façon négative ou positive
- Nécessité de prendre en compte la complexité des situations
 - Interdépendance des dimensions travail
 - Nature et gestion des différentes formes de diversité
 - Imbrication des échelles

➤ Perspectives

Certaines dimensions du travail sont peu étudiées comme sens du métier, santé et compétences

⇒ Un besoin de recherches sur ces sujets

Le travail peut apparaître comme un levier ou un frein au développement des systèmes diversifiés. selon les dimensions du travail et les formes de diversité considérées

⇒ Un besoin de recherches sur quelles configurations et gestions de la diversité pour quels équilibres entre dimensions du travail