

Evolution de la perception du travail

Benoît Dedieu



aGRICULTURES
& TERRITOIRES
CHAMBRE D'AGRICULTURE
MAYENNE

TERRES d'**a**VENIR



Quelques mots de présentation



Département Sciences pour l'Action et le Développement :
« comprendre les logiques d'action des acteurs de
l'agriculture, des filières et des territoires ; aider à
l'adaptation et à l'innovation »

Thème de recherche personnel : adaptation de l'élevage
(travail, incertitude)

Co animateur du RMT « travail en élevage » (avec Institut de
l'Elevage, Chambres) : recherche – formation -
développement

Plan de la présentation



- Quelles mutations du travail ?
- Les enjeux : efficience – productivité ; articulation entre activités (économiques – privées) ; sens du travail
- Conclusion : diversité des perceptions, des formes d'organisation et des solutions

Les mutations du monde agricole (1)



Année	Nb d'exploitations en milliers	
1988	1017	
2000	664	
2005	545	
2010	490	

Entre 2000 et 2010 : Bovin lait : - 33 % / Bovin viande : - 8%

Agreste 2010

Diminution de la main-d'œuvre agricole

. /2 entre 1979 et 2000 ; 22% entre 2000 et 2010

. 751 000 UTA (RA 2010)

Un accroissement de la productivité apparente du travail : 3 à 4 % /an

Les mutations du travail agricole (2)



- **Changement de composition de la main-d'œuvre**

- . Moins de bénévolat familial
- . Féminisation (12% des exploitants en 88, 24 % en 2007)
- . UTA salariées / UTA totales : de 16% en 1988 à 29% en 2007
- . deux tendances : externalisation (ETA, Cuma, Gpt Employeurs) / exploitant employeur capitalistique

- **Pluriactivité :**

- . travail des épouses à l'extérieur (56% en 2000 contre 36% en 1988) ;
- . la pluriactivité des agriculteurs est stable (19 – 21 %)

Les mutations en élevage laitier



	1988	2000	2007	2007 / 1988
Quota (milliers tonnes)	24982	24982	24982	
Exploitations	229 000	118 000	88 000	-62%
UTA/Exploitation	1,91	1,96	2,02	6%
Tot Unité Travail Annuel	437 390	231 280	177 760	-59%
Quota / Exploitation	109 092	211 712	283 886	160%
Quota / UTA	57 116	108 016	140 538	146%

- ✓ 2010 - Poursuite des tendances : 180 t de lait / UTA et - 6 % d'EA
- ✓ Forte différence de productivité physique par UTA entre montagne et plaine : 171 t vs 258 t (EA Réseau d'Elevage - lait non AOP)

Les attentes vis-à-vis du travail



- **Diversité des attentes en termes de travail :**

Fin du labeur paysan => séparation entre vie privée et vie au travail

- . travailler moins au quotidien
- . se libérer du temps
- . travailler moins péniblement physiquement
- et bien d'autres...

- **Un facteur au cœur des enjeux économiques**

- . S'agrandir : économie d'échelle
- . Spécialisation vs diversification : les compétences
- . Accroître la production vs investissement en travail vers l'aval

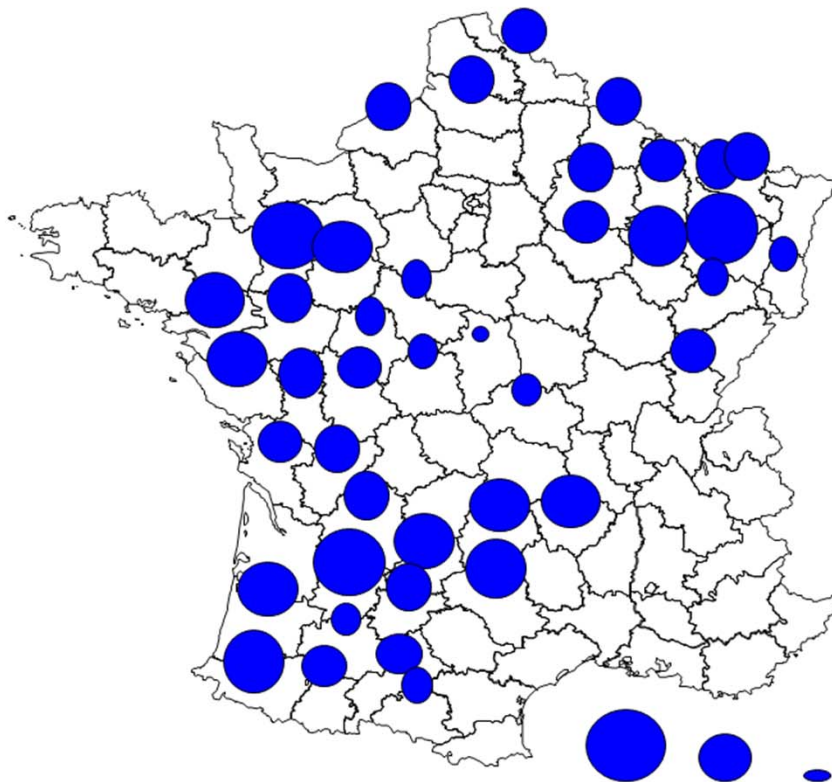
- **Des moments différents** où la question du travail prend sa place

- . Installation : un déni
- . 40 – 50 ans : une période charnière

Ce qu'en disent les éleveurs



452 éleveurs
392 exploitations



Nb d'exploitations enquêtées :

19 9 1

47 vaches laitières (73 UGB lait)
84 UGB totaux
295 000 litres de quota
2.2 UTH

Seegers et al. 2006

Ce que disent les éleveurs (2)



Sur le travail obligatoire quotidien consacré au troupeau laitier



Chez ceux qui déclarent « *s'en sortir* » :

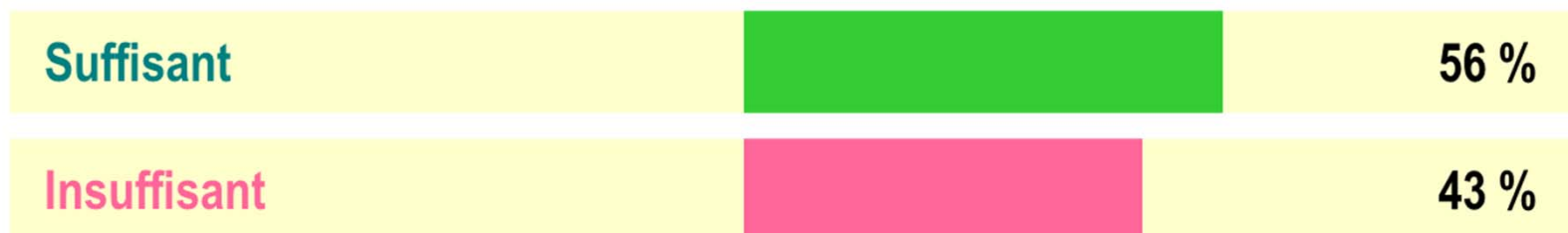
plus de vaches, plus de main-d'œuvre, et de meilleurs résultats économiques

Source : Institut de l'Elevage – Seegers et al. 2006

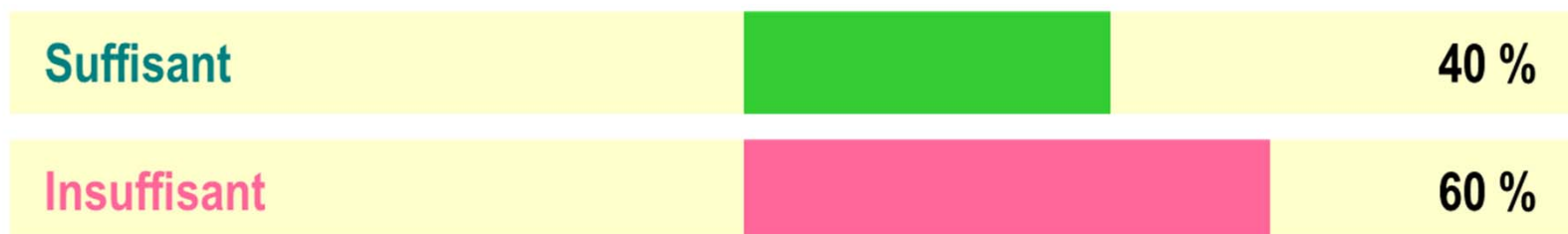
Ce qu'en disent les éleveurs (3)



Pour assurer les autres travaux : entretien du matériel, compta ...



Pour mes loisirs, mes activités sociales ...



Source : Institut de l'Elevage – Seegers et al. 2006

Ce à quoi aspirent les éleveurs



Se libérer du temps au quotidien



36 %

Se libérer plus souvent les WE



61 %

Prendre plus de vacances



43 %

Source : Institut de l'Elevage – Seegers et all.2006

La productivité du travail: + d'intrants



Coefficient de corrélations	Lait produit / UMO _r
Nombre d'exploitations	530
Produit brut (P.B.) € / UMO rémunérée	0.93
Intrants € / UMO rémunérée	0.86
Excédent brut d'exploitation € / UMO rémunérée	0.53
E.B.E. / P.B. (%)	-0.32
Résultat courant avant impôts € / UMO rémunérée (2009)	0.14
Résultat courant avant impôts € / UMO rémunérée (2008)	0.43

- ✓ **Produit brut** : très fortement corrélé à la productivité du travail et aux rendements
- ✓ Mais nécessite **une part croissante d'intrants** qui **détériorent l'efficacité économique**
- ✓ **Corrélations plus faibles avec l'EBE et le Résultat courant**
- ✓ **Forte sensibilité à la conjoncture**

Source : Institut de l'Elevage – Réseaux d'élevage

Accroissement de productivité du travail : des simplifications
Attention à la stabilité apparente du critère de temps de travaux : UMO !

des Pays de la Loire.

Reproduction et communication à un tiers après autorisation de la Chambre régionale d'agriculture des Pays de la Loire.

Ce qu'affichent les éleveurs



Angers
Mai 2011

Ouest-France

Au-delà des tendances...



Avec le départ du père à la retraite, va falloir que je me débrouille tout seul

Je vais racheter les terres de Maurice

Il faut que je m'organise pour prendre quelques jours cet été



Au-delà des tendances... (2)



Comment puis-je adapter
mon système et améliorer
mes conditions de travail

Comment accompagner
ses réflexions sur les
évolutions de son
système



Ce document est la propriété exclusive de la Chambre régionale d'agriculture des Pays de la Loire.

Reproduction et communication à un tiers après autorisation de la Chambre régionale d'agriculture des Pays de la Loire.

Les enjeux de travail



- Le travail ressource : efficacité - productivité
- Le travail « organisé » :
système complexe d'activités dans le temps
avec une diversité de points de vue sur
l'organisation
- Le sens du travail

Le travail comme une ressource



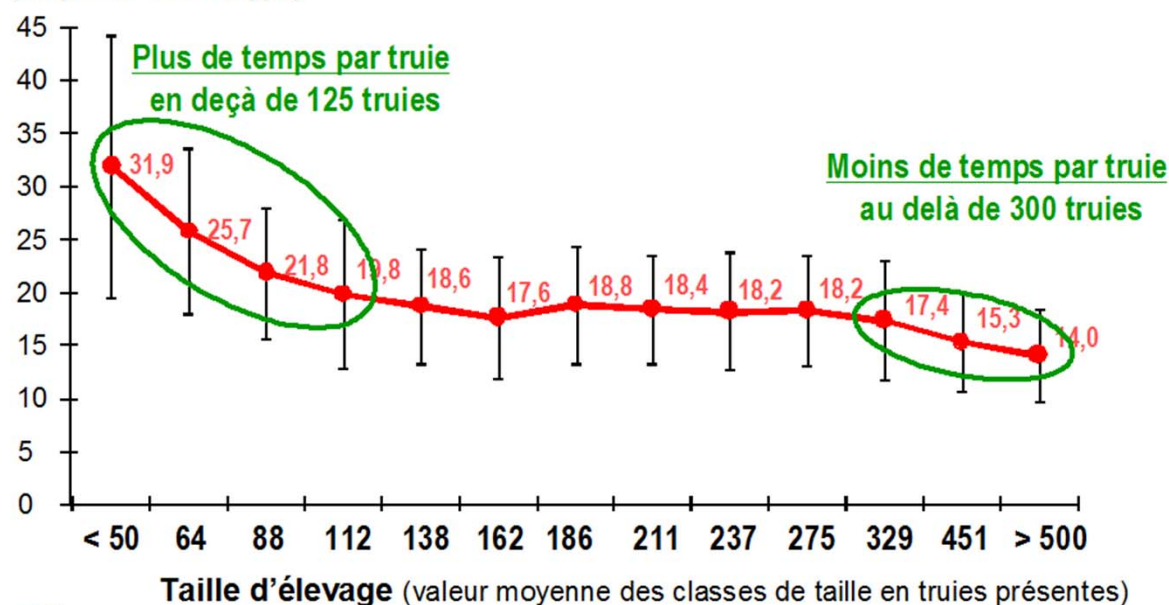
- L'exploitation vue comme une entreprise : finalité économique
- le travail est une ressource qui doit être optimisée dans le cadre d'un projet de l'éleveur visant l'excellence économique
- Liens à
 - l'économie : le travail, facteur de production (méthodes de mesure du temps de travail agricole)
 - les sciences de gestion (indicateurs de performances pour le suivi, l'évaluation et l'amélioration de l'efficacité du travail)
 - Attention aux normes UTA ! La réalité du travail ?

Travail et dimension : (1) des économies d'échelle



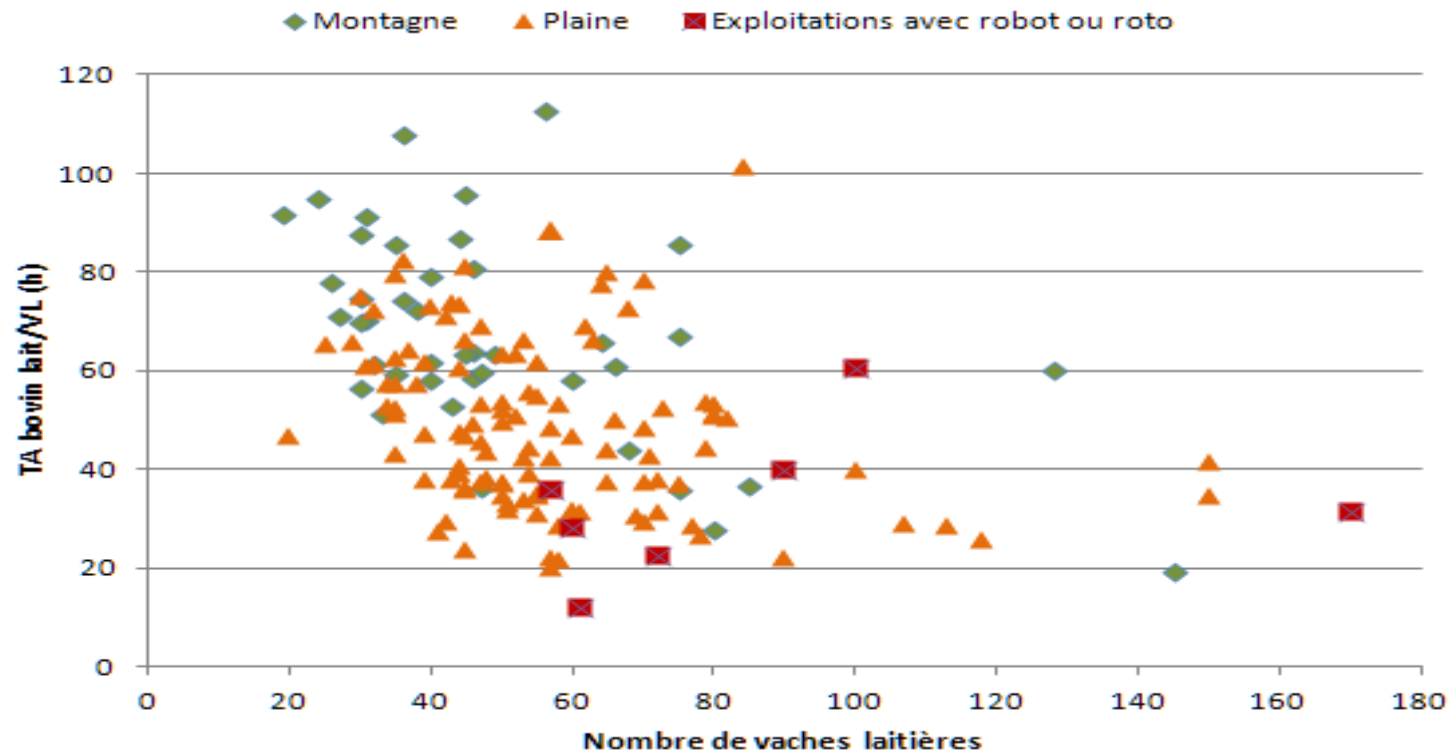
Taille d'élevage et productivité du travail

Temps de travail / truie / an
(moyenne + écart-type)



Source: IFIP, GTE-TB, élevages NE en bâtiments, année 2007

Travail d'astreinte et dimension (2) variabilité



source : Fagon et al 2011

Le travail organisé



L'exploitation vue *aussi* comme un projet de vie, individuel et familial



sous contraintes des dimensions des activités et des attentes des éleveurs

Simplification, délégation et partage équipements pour un compromis productivité du travail et temps libre



800 brebis, 150 - 180 ha, seuls

Exploitations	A	B	Qualification
travail astreinte <i>(heures par an)</i> fait par l'éleveur	1664 h 100 %	2312 h 90 %	A : conduite simple, pas de délégation, B: conduite sophistiquée, bâtiments peu fonctionnels
travail saison <i>(jours par an)</i> fait par l'éleveur	118 j 52 %	95 j 97 %	A : beaucoup de manipulations , délégation du travail sur les surfaces Chez B : matériel OK, autonomie

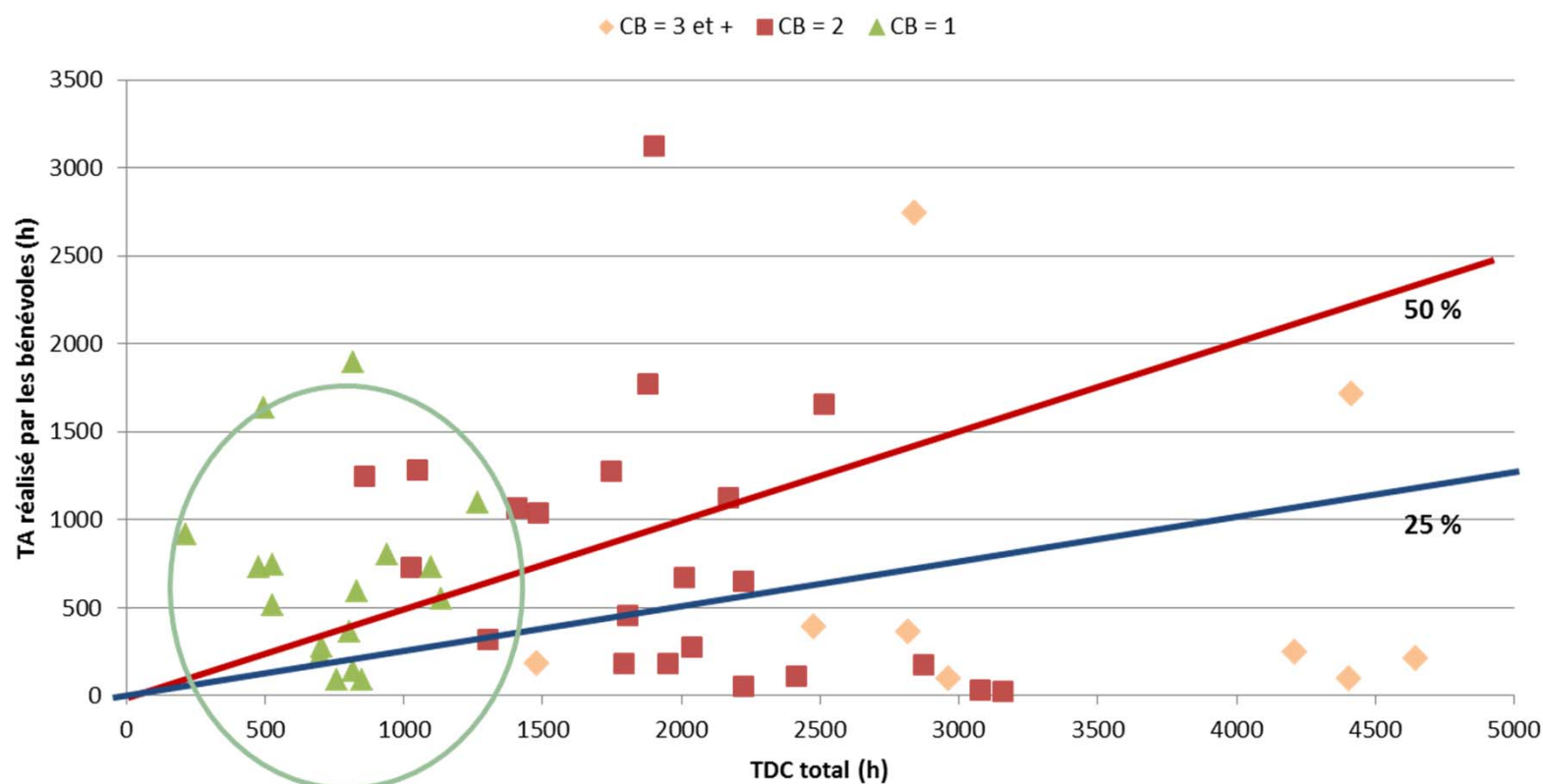
Temps disponible
(heures par an)

1000

500

B : situation tendue

Organisation de la main-d'œuvre : prendre en compte la contribution du bénévolat !



source : Fagon et al 2011

Un travail organisé

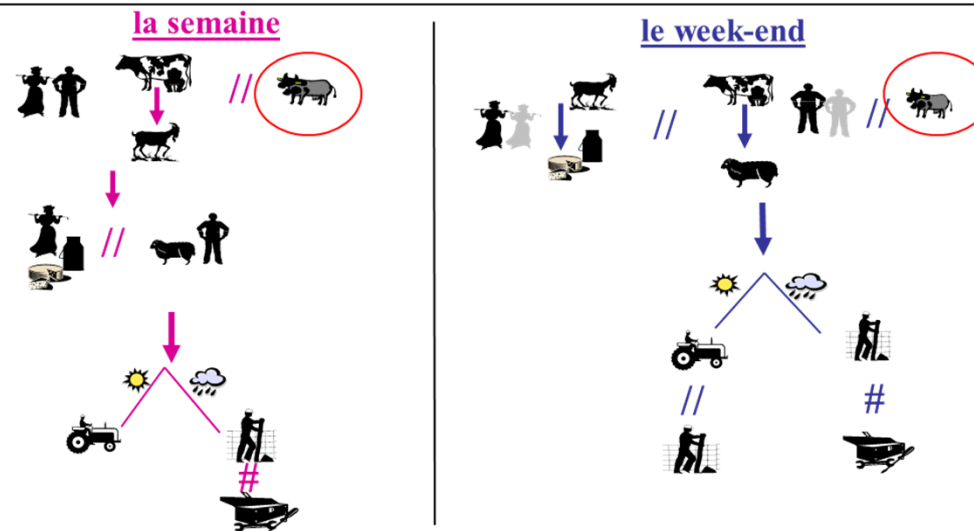


- Les attentes de l'éleveur, ses autres activités sont explicitées
- Chaque individu compte (homme, femme)
- La conduite d'élevage « organise le travail » : tâches, temporalités, rythmes
- L'année est un enchaînement de périodes aux enjeux et caractéristiques d'organisation du travail différents et évolutifs, avec des régulations du « qui fait quoi » (délégation, partage)

Les régulations du travail



Une exploitation bovin lait, début de printemps, Alpes



- 2 formes d'organisation quotidienne qui **alternent selon un rythme hebdomadaire**
- **pas** d'activités non agricoles
- **délocalisation partielle** d'activités **à rythme quotidien** (mise en pension) +
- **autonomie** (la semaine) ou **partage total** (le WE) des activités quotidiennes et non quotidiennes

Régulations : MO présente, jour le jour; saison

Le chef d'exploitation : quelle place du travail pour quelle organisation ?



- ✓ **Créative et passionnée** : plaisir de travailler avec les bêtes, intérêt pour le métier, des domaines de prédilection
- ✓ **Maîtrisée et efficace** : des horaires et un temps de travail fixés, en phase avec les autres groupes sociaux (s'organiser pour du temps libre) ; une exigence économique (efficience)
- ✓ **Difficile et subie** : contrainte, décalage autres catégories sociales, astreinte pesante, manque de main-d'œuvre et/ou équipement insuffisant

Source : Dufour et Dedieu 2012

Le chef d'exploitation : quelle place du travail pour quelle organisation



Le rapport aux autres (association, salariat, entreprise...)

Les profils de salariés vus par les éleveurs

"Capable de remplacer"

"Capable d'aider"

Gère
intégralement
une
production

Remplace
techniquement
l'employeur

Travaille de la
même façon
que
l'employeur

Aide en
accomplissant
des tâches

Accompagne
la vie de
l'exploitation

Technicien
spécialisé

Second
d'exploitation

Salarié
"associé"

Manœuvre

Commis

Source : Oxymore 2000

Le sens du travail : L'homme, un travailleur qui se réalise



*L'homme, sa subjectivité, ce qu'il met en jeu dans le travail
et ce que le travail lui permet d'être et de devenir sont centraux
Travailler c'est produire et se produire (Porcher 2001)*

Ce qu'on cherche en travaillant (Fiorelli 2010)

- l'argent
- le goût pour la technique (artisan)
- la recherche d'une identité (professionnelle, lignée)
- la façon dont le corps est sollicité (dehors, avec la nature)
- les relations avec les autres, avec les bêtes

**Le besoin de reconnaissance / réalisation individuelle dans son travail
(homme – femme) croit en agriculture comme ailleurs.**

Introduire la subjectivité, l'homme



- La compréhension des rationalités éclaire les formes d'organisation du travail : les choix de conduite, de main d'œuvre, de gestion du temps.
- Les systèmes de production sont vus :
 - En ce qu'ils laissent de la place ou nient le subjectif (par rapport à une rationalité « optimisatrice », des normes de travail imposées)
 - ce qu'ils procurent comme satisfactions ; ce qu'ils créent comme souffrance (physique et psychique) au travail

Conclusion (1) Eleveur, Elevage demain



- Un **manager technico économique, un organisateur du travail, un travailleur** : **3 dimensions à relier**
- Plusieurs figures d'élevage entre entreprise et exploitation familiale

L'expression de la conduite d'élevage raisonnée strictement sur l'expression d'une rationalité économique optimisatrice.

L'organisation est efficace (la productivité du travail compte). Le travail est prescrit sur ces bases. Adaptation sur les plans main-d'oeuvre (délégation, spécialisation ...) et équipements (automatisation).

Gros GAEC ou non familiaux, exploitant avec salariés. Variant : travail en commun très développé ;

Perspective : élevage de précision

La conduite d'élevage est raisonnée sur la base d'un projet de vie familial.

L'organisation dépend des spécificités des liens famille – travail – activités, du poids des rationalités non économiques.

Seul : simplification conduite + délégation.

En groupe familial élargi : autonomie main-d'oeuvre, conduite raisonnée dans ses complémentarités avec d'autres activités (para-agricoles) et des goûts de chacun.

Perspectives : travailler les agencements entre MO, conduite, équipements, autres activités

Conclusion (2)



- **Le souci de l'organisation du travail** (sous sa forme actuelle) **est récent, souvent sous une pression externe** (économique, comptable, conseiller, épouse, démarche qualité, label...)

- Les fondamentaux demeurent

Travail sur le vivant incertain : naissance, risque de perte, confrontation à la souffrance et à la mort

Une responsabilité complète et constante sur le troupeau

Temps et rythmes de travail très différents, peu planifiables (patience, ne pas agir, agir vite)

Savoirs et Qualité d'observation, repérage de signes avant coureur (œil de l'éleveur...) perçu comme difficilement transmissible

- **Les 3 leviers d'organisation** : main-d'œuvre ; équipements ; conduite technique

Conclusion (3)



- Un sujet **récent** (depuis les 35 h des salariés, et avec la fin des prix protégés) ;
- qui fait son entrée comme **enjeu de R-F-D** (RMT)
- Qui amène un fort besoin de renouvellement du **conseil**
 - qui ne peut être normatif ni prescriptif
 - qui prend en compte les gens et leurs activités (écoute),
 - qui propose des solutions « travail » **diverses et combinées** (en envisageant les contreparties)
- A l'origine **d'innovations radicales** (groupements d'employeurs, banque de travail, monotraite, robot ...)
- Améliorer le **revenu et la qualité de vie** : deux objectifs qui mettent en jeu **le travail**

Pas de renouvellement des générations sans attention explicite aux questions de travail

