

Guide méthodologique pour le conseil sur le travail en élevage ovin viande

*Elaboré par un groupe technique de l'Institut de l'Elevage
avec la participation de la FNCB, de groupements de producteurs
et de chambres d'agriculture et EDE*

Composition du comité technique concepteur de la méthode :

Coordination : Sophie Chauvat (Institut de l'Elevage)

Christian Balaÿ (AROA)

Rémy Falguières (CAPEL)

Emeric Jouhet (FNCBV)

Olivier Pagnot (Chambre d'Agriculture de la Vienne)

Jean-Francois Rieupeyroux (FNCBV)

Gérard Servièrre (Institut de l'Elevage)

Alexis Sikorski (EDE du Tarn)

Edmond Tchakérian (Institut de l'Elevage)

Josiane Voisin (COPAGNO)

Tous nos remerciements aux éleveurs qui ont contribué à l'élaboration de la méthode, notamment par leur participation aux tests.

Cette étude a bénéficié du soutien financier de l'Office de l'élevage

TABLE DES MATIERES

Résumé	page 5
Une démarche conseil travail en élevage ovin, pour quoi faire ?	pages 7 à 10
Bibliographie, démarche de conseil en élevage ovin viande	pages 11 à 23
Un entretien pour un conseil travail ovin viande	pages 25 à 29
Conclusion	page 31

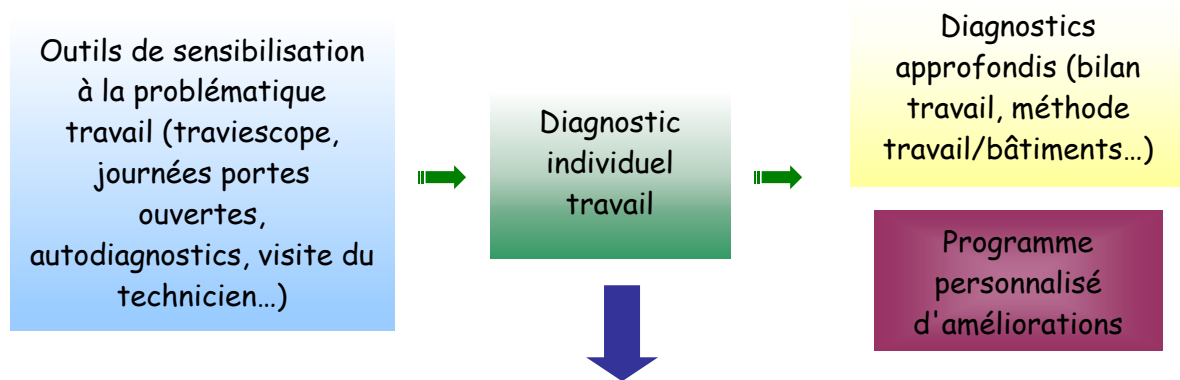
Annexe 1 : Références bibliographiques	pages 33 à 36
Annexe 2 : le guide d'entretien	pages 37 à 46
Annexe 3 : cas concret	pages 47 à 60

Résumé

En élevage ovin viande, la taille des exploitations, les ratios par unité de main-d'œuvre (UGB/UTA, SAU/UTA...) s'accroissent. L'augmentation de la productivité du travail s'accompagne de nouvelles exigences qualitatives de production, y compris administratives, de plus en plus pesantes alors que les éleveurs recherchent un équilibre temps de travail/vie privée plus proche des autres catégories socioprofessionnelles. Aujourd'hui, le travail devient un thème incontournable dans les interrogations des éleveurs auprès de leur technicien.

La présente étude vise à enrichir la panoplie des outils à destination des techniciens ovins et utilisable dans le cadre de l'appui technique ovin.

Le conseil sur le travail s'entend comme une démarche qui peut combiner un ou plusieurs outils dont le pivot serait constitué par un diagnostic individuel "travail" :



La bibliographie nous montre que, parmi les outils d'approche du travail existants, aucun n'est spécifiquement centré sur la production ovine. Le groupe de travail, composé par l'Institut de l'Élevage, la FNCBV, les organisations de producteurs, les Chambres d'Agriculture et EDE, a élaboré un outil de diagnostic travail individuel :

- ↗ apportant une vision globale de l'exploitation,
- ↗ bâti sur le dialogue entre le technicien, interlocuteur privilégié sur la thématique travail, et l'éleveur au centre de son projet.

L'outil est construit autour de cinq modules :

- ↗ la présentation de l'exploitation,
- ↗ l'historique,
- ↗ la qualité de vie,
- ↗ les facteurs de productions en liaison avec la dimension travail,
- ↗ le calendrier du travail et des évènements zootechniques.

Son objectif est de construire avec l'éleveur un programme personnalisé d'améliorations. Les fiches "témoignages solutions" disponibles sur le site Internet de l'Institut de l'Élevage ([Travail en élevage](#)) peuvent servir de support à l'élaboration de ces pistes de réflexion.

Une démarche conseil travail en élevage ovin viande Pour quoi faire ?

En élevage ovin viande, la taille des exploitations, les ratios par unité de main-d'œuvre (UGB/UTA, SAU/UTA...) s'accroissent pour maintenir la productivité du travail et les nouvelles exigences de production, y compris administratives, sont de plus en plus pesantes alors que les éleveurs recherchent un équilibre temps de travail/vie privée plus proche des autres catégories socioprofessionnelles. Le travail est devenu l'un des freins essentiels au développement de la production.

La réflexion porte sur une démarche qui veut s'inscrire dans le cadre des activités de conseil réalisées auprès des éleveurs ovins par les techniciens d'organisations de producteurs. Classiquement, l'appui technique est structuré autour d'un conseil produit et d'un conseil technico-économique. Or, la problématique travail devient une question d'actualité qui conditionne le développement de la production ovine, la performance économique des exploitations et l'attractivité du métier.

Il s'agit donc aujourd'hui, dans la continuité de l'accompagnement de la Charte interprofessionnelle de relance de la production ovine, de fournir aux techniciens ovins un cadre méthodologique pour qu'ils puissent, après formation, aider les éleveurs à :

- ↪ préciser leurs objectifs en terme de travail,
- ↪ évaluer leurs marges de progrès,
- ↪ établir un programme personnalisé pour améliorer leur situation.

Une démarche en plusieurs étapes

Il n'est pas toujours facile, sur le terrain, de faire émerger les questions des éleveurs vis-à-vis de leur travail. **Plusieurs étapes** de réalisation (*voir encadré 1*) sont possibles afin de faire apparaître la demande mais aussi de laisser à l'éleveur un temps de recul par rapport au projet : engager une réflexion sur le travail remet parfois en cause des techniques, des équipements mais également l'équilibre du système ou les façons de faire de l'éleveur.

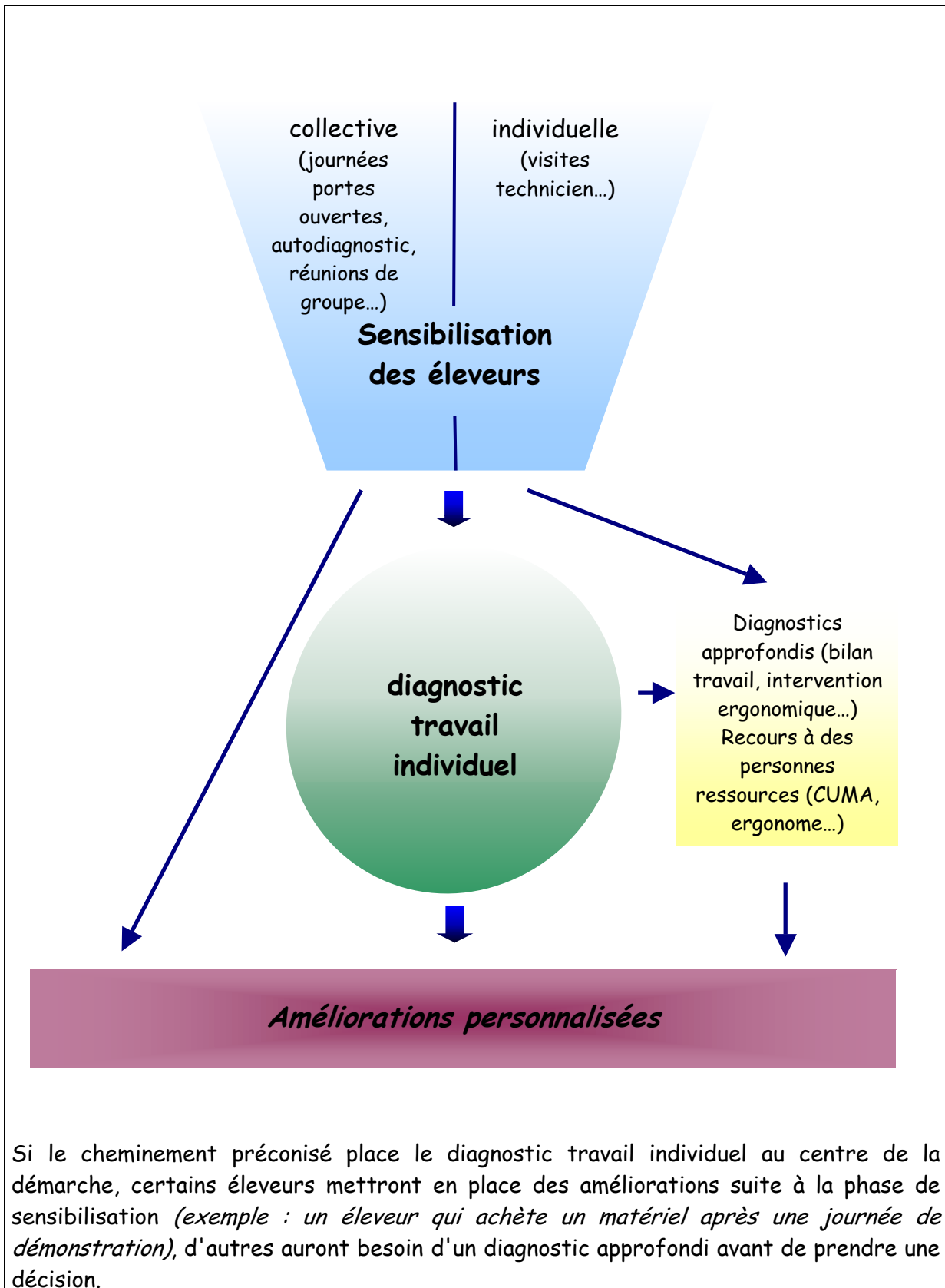
Mener une action de conseil sur le travail nécessite :

- ↪ une sensibilisation des éleveurs à l'importance de l'organisation du travail dans le fonctionnement de l'exploitation. Une enquête de motivation, des réunions de groupe ou des journées portes ouvertes peuvent être des moyens d'expression des besoins en conseil travail. Le conseiller, lors d'une visite sur l'exploitation, peut également susciter un besoin de réflexion.
- ↪ de proposer un diagnostic individuel global qui permet à l'éleveur et au technicien de bâtir une représentation commune des problèmes de travail sur l'exploitation. Ce diagnostic individuel peut être réalisé lors d'une rencontre (en tête-à-tête éleveur/technicien) ou à l'occasion d'une réunion de groupe. Dans le cas d'un travail collectif, le passage du technicien sur l'exploitation pour valider le diagnostic et le projet reste indispensable. Le technicien est l'interlocuteur privilégié de ce diagnostic qui peut aboutir à la mise en place de solutions comme d'investigations plus poussées.

Cet outil doit permettre au technicien d'aborder la problématique de l'exploitation d'un point de vue du travail et non plus avec une entrée exclusivement technico-économique. Il doit être suffisamment simple pour être utilisé en tant qu'outil de dialogue "travail". Son objectif est de permettre une expression des besoins de l'éleveur et une réflexion autour des axes à travailler.

- ↪ d'approfondir éventuellement le diagnostic individuel par des approches plus thématiques ciblées sur un ou plusieurs points mis en exergue par le diagnostic individuel global. Il est possible que le diagnostic global mette en lumière des pistes de travail qu'il faille approfondir. Un certain nombre de méthodes sont disponibles pour répondre à des questions diverses :
 - Questions de quantification : bilan travail, progest...
 - Questions d'organisation : approches ergonomiques...
 - Questions de travail dans les bâtiments : méthode travail/bâtiments...
 - Questions de lien social entre les travailleurs : approches sociologiques, approches psychologiques, approches ergonomiques...
 - ...

Encadré 1



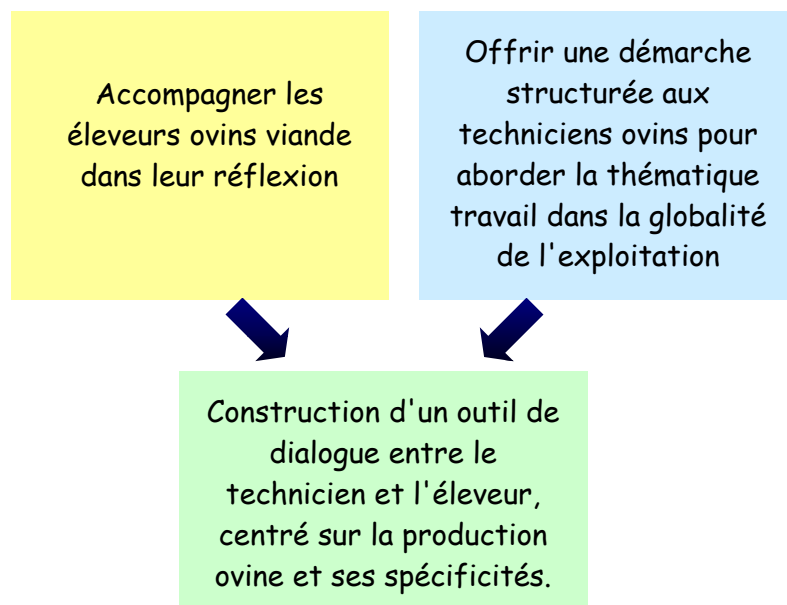
L'objectif de la présente étude consiste :

- ↪ à établir un panorama des méthodes existantes,
- ↪ et à partir de leur analyse et des expériences acquises, à élaborer une proposition de diagnostic individuel ovin. Dans ce cadre, il peut être envisagé de faire appel à des personnes ressources qui participeront à la mise en place des améliorations.

L'outil doit pouvoir être mis en œuvre par les techniciens des organisations de producteurs dans le contexte de l'appui technique aux éleveurs et suffisamment opérationnel pour que l'éleveur progresse dans sa réflexion.

Un outil conseil travail

POUR :



Un outil original :

- ↪ pour intégrer le travail dans l'offre d'appui technique aux éleveurs,
- ↪ apportant une vision globale de l'exploitation,
- ↪ bâti sur le dialogue et qui appréhende les pratiques des éleveurs et le ressenti par rapport à ces pratiques,
- ↪ qui place le technicien comme interlocuteur privilégié et l'éleveur au cœur de son projet.

Bibliographie

regard sur les différentes approches du travail et sur les outils existants

Cet état des lieux recense, de façon large mais non exhaustive, les différentes facettes de ce que peut être une démarche de conseil dans le domaine du travail dans les exploitations ovines.

Les références bibliographiques présentées sont listées en [annexe 1](#).

Introduction aux différentes facettes de la problématique travail en élevage (Dedieu, Servièrre, 2004) :

Les attentes des éleveurs vis-à-vis du travail se diversifient et se complexifient. Il est toujours question de temps de travaux, de pénibilité de certaines tâches, mais également de tension mentale, d'une paperasserie envahissante. Les régimes d'aides européens, les réglementations et les contrats de production conçus pour préserver l'environnement et garantir la qualité des produits modifient les questions d'organisation du travail à l'échelle de la campagne. Les risques professionnels, liés notamment aux manipulations d'animaux, restent une préoccupation essentielle. Enfin, avec les différentes crises médiatisées et la contestation par la société de certains systèmes d'élevage très "industrialisés", avec l'aspiration des éleveurs à disposer "comme les autres" de plus de temps libre, c'est le sens du métier d'éleveur qui est en cause dans l'évolution du travail en élevage. Le travail c'est aussi ce qui construit l'homme, au travers des coopérations et avec le regard des autres et à travers l'expression de l'affectif envers les animaux.

Ces nombreux aspects du travail en élevage demandent des **traitements pluridisciplinaires** pour faire émerger les attentes, explorer les différentes solutions et leurs implications sur les personnes et sur la viabilité des systèmes.

1 Approches du travail en agriculture par différentes disciplines (Madelrieux, 2004).
--

Les sciences humaines et sociales (ergonomie, psychologie, sociologie et économie) sont les principales disciplines développant analyses et théories sur le travail en agriculture et son organisation puisque l'homme est en jeu. Toutefois, les sciences agronomiques (agronomie des productions végétales et zootechnie) ont développé leurs propres cadres de représentation qui ont conduit à des méthodes opérationnelles prenant en compte la main-d'œuvre et les processus de production.

1.1 - les sciences agronomiques :

La bibliographie du travail dans les sciences agronomiques se compose d'approches concernant les productions végétales et d'autres concernant les productions animales.

1.1.1 Les productions végétales

En grandes cultures, l'organisation du travail est abordée au niveau de l'exploitation et au sein des différentes périodes, notamment celles de forte concurrence entre travaux. L'organisation du travail est vue au travers de la réalisation de chantiers (Attonaty, 1987 ; Papy, 1986). Les calendriers culturaux servent de base à la réflexion. Les agronomes ont développé des modèles dont le plus abouti est OTELO pour Organisation du Travail en Langage Objet (Attonaty, 1987). Ce modèle repose sur les règles de décision de l'exploitant et permet de réaliser des simulations selon différents scénarii climatiques. Ce type de méthodes s'adresse à des conseillers spécialisés et demande beaucoup de temps de mise en œuvre.

Les différents chantiers ne peuvent être réalisés que dans certaines conditions climatiques précises. Les jours satisfaisant les conditions de réalisation d'une tâche culturale dans une période considérée comme optimale sont appelés "jours disponibles" (Reboul, 1986).

Dans la plupart des approches agronomiques, la main-d'œuvre n'est pas catégorisée explicitement et est indifférenciée.

Ce type d'approche n'est pas directement mobilisable pour les exploitations d'élevage car leurs activités ne correspondent pas toutes à des travaux de type "chantier". En outre, la combinaison au quotidien de tâches répétitives et de tâches plus différables est caractéristique de l'élevage herbivore.

1.1.2 Les productions animales : la contribution des zootechniciens

La principale méthode d'approche du travail des éleveurs est le bilan travail (Dedieu et al., 2000). L'objectif de cette méthode est d'intégrer le travail dans l'analyse du fonctionnement des exploitations d'élevage. Elle permet de quantifier le travail relatif à la conduite du troupeau et des surfaces à partir d'une enquête. Elle concerne la campagne annuelle.

Les travaux sont répertoriés en deux catégories :

- le travail d'astreinte qui est le travail journalier, non différable généralement dévolu aux animaux (alimentation, paillage, soins aux mise bas, traite...) et quantifié en heures par jour.
- Le travail de saison, plus différable et plus concentrable comme le travail sur les cultures, la surface fourragère, l'entretien du territoire ou les animaux (manipulations, prophylaxie...) est quantifié en journées par quinzaine.

L'enquête s'appuie sur la définition par l'éleveur de périodes de travail d'astreinte homogènes sur le plan des activités concernées et du temps de travail.

Le collectif de travailleurs est défini comme l'ensemble des personnes intervenant sur l'exploitation pour y réaliser les travaux agricoles. Deux types de travailleurs sont distingués :

- La cellule de base qui correspond au noyau organisateur du travail et dont l'activité sur l'exploitation est prépondérante en temps et en revenu.
- Les travailleurs hors cellule de base : les bénévoles (retraités, enfants,...), l'entraide, l'entreprise et le salariat.

La méthode permet, en outre, de calculer une marge de manœuvre en temps des exploitants une fois effectués leur travail d'astreinte et leur travail de saison. Cet indicateur appelé Temps Disponible Calculé est utilisé comme élément de diagnostic travail.

1.2 - Le travail en agriculture vu par les sciences sociales :

1.2.1 l'économie

Les économistes traitent le travail comme un facteur de production. Les études portent sur des méthodes de quantification pour mesurer la durée du travail tels les budgets temps ou la reconstitution analytique (Lacroix, 1990). La main-d'œuvre est quantifiée à partir de la notion de "travailleurs à temps complet" (UTA, UTH,...) utilisée dans les analyses technico-économiques d'exploitations pour calculer la rémunération du travail. Mais l'organisation du travail n'est pas en soi un objet d'étude et fait immédiatement référence à un facteur de production, un comptage des effectifs ou à un marché de l'offre et de la demande en travail.

1.2.2 La psychologie

Les approches psychologiques ont pour objectif l'amélioration de la qualité du travail et de la santé mentale des opérateurs. Les comportements psychologiques des éleveurs sont mal connus. Il s'agit de caractériser les démarches affectives et intellectuelles qui sous-tendent ou sont exigées par le travail de l'éleveur (Salmona, 1974).

Les conditions de vie des éleveurs et leur "souffrance" au travail sont notamment étudiées par Porcher (Porcher, 2004). Même si c'est une composante du travail qui n'est pas retenue, l'affectivité fait partie du travail et est nécessaire à sa réalisation.

1.2.3 La sociologie

En sociologie, le travail est vu, avant tout, au travers des relations au sein des collectifs de travail et de leurs transformations (Barthez, 1996). Du fait de la recomposition de

ces collectifs, les sociologues s'intéressent davantage aujourd'hui à la relation salariale (Cedag, 1998). Ils s'attachent à l'organisation du travail à travers l'organisation de la main-d'œuvre alors que le système de production est étudié de façon simplifiée. Ce dernier constitue un facteur de variation de la durée du travail ou de la perception qu'ont les éleveurs de leur métier.

1.2.4 L'ergonomie

Les ergonomes étudient l'homme en situation de travail, en vue de l'amélioration des conditions de travail. Ils s'intéressent aux activités physiques, psychiques et cognitives. Les approches francophones se centrent sur l'analyse des activités de travail qui sont définies comme le couplage entre une tâche (le travail prescrit par la technique, l'espace, les technologies, l'économie, le climat...) et le ou les opérateurs (sexe, santé, expérience...). Le travail observé est la résultante de cette rencontre ; l'homme au travail s'adapte à la situation extérieure en fonction de sa capacité physique, psychique et mentale (Leplat, 1984).

Les principales analyses portent sur :

- le repérage des tâches en fonction du process technique,
- l'analyse des flux (hommes, animaux, machines, produits, déchets...),
- l'analyse des traces de l'activité (notes, cahiers, rangements...),
- le déroulement ou l'enchaînement d'actions sur une journée par un même opérateur,
- l'enchaînement d'actions à l'échelle de périodes (Sagory, 2000),
- l'incidence d'innovations techniques sur les conditions de travail et l'organisation du travail (dont la simulation du travail futur).

L'activité des ergonomes porte sur les conditions de travail dans toutes ses dimensions, notamment la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, la santé et le bien-être (ARACT Poitou-Charentes, 2003). L'objectif de l'ergonome est de comprendre le travail tel qu'il se déroule pour le transformer, en vue d'améliorer conjointement la productivité et les conditions de travail.

Les méthodes utilisées pour étudier le travail sont souvent basées sur l'observation des activités réalisées sur l'exploitation : le travail réel.

Les travaux cités et la multiplicité des approches soulignent la difficulté des questions d'organisation du travail en agriculture et particulièrement en élevage. Ainsi l'organisation du travail n'est pas figée pour toute la campagne. Selon l'évolution des contraintes saisonnières (cumul des tâches à certaines périodes), selon le moment de la semaine (les éleveurs ne font pas la même chose le dimanche que le reste de la semaine), les tâches réalisées et la répartition des tâches entre les travailleurs ne sont pas les mêmes. L'organisation du travail n'est pas l'objet d'une définition unique et chaque discipline en apporte un éclairage.

Pour l'élaboration d'une méthode de conseil "travail" en élevage ovin, il conviendra de faire le point sur les besoins des agriculteurs en matière de travail, sur les possibilités d'accompagnement de ces demandes et sur les disciplines à mettre en œuvre.

Cependant, les acteurs de terrain ont largement commencé à produire des outils pour accompagner les agriculteurs dans leur réflexion sur l'organisation du travail. En voici quelques exemples.

2 Des outils et des démarches pour le conseil.

Les organismes de terrain, confrontés aux demandes des éleveurs en matière de travail, ont produit différentes méthodes d'approche du travail dans les exploitations agricoles. Certains outils abordent la question du travail selon un angle très spécifique, d'autres proposent une démarche plus élaborée et globale intégrant un cheminement dans la réflexion des exploitants. Certaines méthodes sont propres à une filière, d'autres se veulent plus généralistes.

2.1 Exemples d'outils :

2.1.1 Des outils de sensibilisation

Ces méthodes visent à sensibiliser les exploitants à la thématique du travail en élevage. Elles s'adressent aux exploitants agricoles quelque soit le type de production.

Ces outils sont souvent utilisés en groupe.

Ils permettent d'initier une première réflexion sur le travail et de faire prendre conscience aux agriculteurs de l'importance de la thématique travail ainsi que de l'intérêt de définir des objectifs et un projet personnel.

C'est le cas du Traviescope (TRAME, 2001 ; Leupe, 2001) qui permet à l'agriculteur et au groupe de faire le point rapidement et de façon globale sur la question du travail dans l'exploitation mais aussi la qualité de vie, en examinant 5 dimensions :

- le temps de travail,
- les conditions de travail,
- la qualité de vie,
- l'organisation et les relations dans le travail,
- l'équipement.

Le recours au Traviescope est indiqué pour des groupes d'agriculteurs au début de leur démarche de réflexion.

Le débat en groupe permet de faire émerger les pistes de projet à mettre en œuvre.

Le photolangage (CEDAG, 1998b ; Desnos, 2000) favorise l'émergence des représentations des agriculteurs sur le sujet du travail (par exemple). Il est utilisé principalement en formation et fonctionne sur le principe suivant : à partir d'une question, les stagiaires choisissent une photographie et se positionnent par rapport à une question donnée. Il convient de travailler avec un animateur rompu à ce genre de pratiques pour que la formation fonctionne et que les stagiaires puissent se situer dans la "clarification et la compréhension de leur rapport au travail et au temps".

D'autres méthodes "brise glace" peuvent être utilisées : c'est notamment le cas des auto diagnostics rapides qui peuvent être transmis par voie postale aux éleveurs ou distribués lors de manifestations (journées portes ouvertes,...). La plupart de ces outils

sont basés sur le ressenti de l'exploitant, d'autres partent de la description des temps de travaux et proposent des références chiffrées. L'objectif principal est de sensibiliser l'exploitant à la thématique du travail et, parfois grâce au recueil d'un certain nombre d'auto diagnostics, de dégager des pistes de travail.

La filière bovin lait est celle qui a le plus investi en matière de démarche conseil sur le travail. La Chambre d'Agriculture de l'Aveyron (questionnaire travail en exploitation bovin lait) présente un questionnaire travail sous forme de diagnostic individuel à réaliser avec le contrôleur laitier. L'éleveur se positionne par rapport à 47 affirmations. Le score final illustre les préoccupations et aspirations dominantes de l'éleveur ainsi que son profil. La méthode propose 3 profils :

- le simplificateur qui a un réel souci d'avoir du temps libre, une certaine qualité de vie en préservant une réalisation correcte de son travail via la simplification,
- l'organisé qui cherche à ne pas perdre de temps. Il planifie et a une logique associative.
- l'éleveur qui ne compte pas ses heures avec une logique familiale.

Il est rare que ces méthodes suffisent à apporter des solutions. La plupart du temps un diagnostic plus approfondi est nécessaire pour répondre aux questions issues des approches de sensibilisation.

2.1.2 Des outils de diagnostic global

Ces outils s'adressent généralement à l'exploitation dans son ensemble, mais avec un objectif de rapidité de collecte de l'information. Ils concernent les productions animales selon deux approches différentes :

- en ovin viande Pays de la Loire et Poitou-Charentes, **les grilles atouts/contraintes** visent à recenser les contraintes dans les bâtiments et dans les pratiques des éleveurs ainsi que le niveau d'équipement. Selon les domaines, l'appréciation du technicien sur le niveau d'équipement ou l'agencement des bâtiments relève du dire d'expert. Les contraintes sont pondérées et la note finale permet de repérer les exploitations pour lesquelles un diagnostic plus approfondi gagnerait à être mis en place.
- en Midi-Pyrénées (AREFA Midi-Pyrénées, 2004), le **pré-diagnostic** travail concerne les filières herbivores et a été construit comme un préalable individuel qui doit permettre une mise en relation de l'éleveur avec un réseau de "spécialistes" (CUMA, groupements d'employeurs...) ou une proposition d'un diagnostic plus approfondi. L'outil est construit autour de trois axes principaux :
 - la description de l'exploitation et des projets de l'exploitant
 - l'organisation du travail (gestion des pointes , des aléas...)
 - la pénibilité, la qualité de vie, la santé et la sécurité.

Ces méthodes se situent en "pivot" par rapport à l'analyse du travail dans les exploitations d'élevage. Elles sont des préalables à la mise en place de solutions ou à des diagnostics approfondis.

2.1.3 Des outils de quantification du travail

Ces méthodes "objectivent" le ressenti des éleveurs en matière de travail. La quantification du travail est au centre de ce type d'approche. L'IGER-BCMEA (Bureau Commun du machinisme agricole) avait établi des temps de travaux en production ovine et en production bovine selon le choix des équipements et par séquence d'activité. Ces références, obtenues grâce à des observations chronométrées, permettaient d'établir des "devis travail" nécessaires au fonctionnement d'un atelier (Travaux et Innovations, 1994).

Si les années 80 ont vu l'émergence de la quantification du travail par enregistrement, les années 90 apportent de nouvelles méthodes de quantification par enquête.

Le bilan travail, présenté dans la première partie de cette bibliographie, est la seule méthode de quantification qui soit spécifique à l'élevage. Dans le Tarn, suite à des bilans travail, une expérience de diagnostic travail a été mise en place (Sikorski A., 2005) avec proposition de pistes de solutions à mettre en œuvre dans des élevages ovins.

Une autre méthode de quantification du travail sur la globalité de l'exploitation est développée par MECAGEST 2 (Travaux et innovations, 1994). Cet outil, élaboré par les CUMA permet d'analyser la mécanisation de l'exploitation et ses rapports ou ses conséquences sur le travail global et de simuler des scénarii pour optimiser la planification des travaux et l'utilisation du parc matériel. La quantification se fait grâce à la mémoire de l'éleveur sur l'année qui vient de s'écouler. Le travail est représenté par quinzaine. Les temps de travaux relatifs aux cultures sont comptabilisés à partir de la description des chaînes de mécanisation et de temps standards affectés à ces chaînes de mécanisation. Cet outil sera utilisé préférentiellement pour raisonner un investissement en matière de mécanisation.

De la même façon que MECAGEST, Planterre (Andriot M. 1993) est un outil de quantification des temps de travaux qui prend en compte les travaux d'élevage et de cultures mais qui reste axé sur la faisabilité des travaux de cultures en fonction des données agro-météorologiques. Planterre intègre donc la notion de jours disponibles. C'est en outre un outil d'enregistrement des temps de travaux pour disposer de références fines.

Les différentes méthodes évoquées apportent de la "rationalité" par rapport aux méthodes de sensibilisation ou aux diagnostics rapides. Seule la méthode bilan travail aborde spécifiquement les questions de travail relatives à l'élevage. Cependant, ces outils peuvent ne pas suffire à accompagner l'éleveur au bout de sa réflexion. Ils

permettent soit d'envisager des solutions, soit de mettre en exergue un point particulier que l'agriculteur souhaiterait approfondir.

2.1.4 Des outils thématiques

Les outils thématiques d'étude du travail sont très nombreux. En effet, plus l'analyse est fine, plus il est nécessaire d'utiliser des méthodes qui cernent le sujet au plus près et plus il est important d'étudier les aspects techniques.

1 - Concernant la **mécanisation et les travaux culturaux**, de nombreux logiciels et méthodes ont vu le jour (Travaux et Innovations, 1994). La plupart sont des outils qui simulent les choix d'équipements et leur conséquence sur le travail :

- Equiplan (1992) : approche globale et simplifiée du raisonnement des équipements et de la main-d'œuvre sur l'exploitation agricole
- SIMEQ (ITCF) : Logiciel de simulation pour mesurer le niveau d'adéquation entre les besoins issus d'un assolement et les ressources disponibles en main-d'œuvre et en équipement.
- OTELO (Attonaty, 1987) : logiciel de simulation de l'organisation du travail d'un ou plusieurs agriculteurs.

Ces méthodes n'intéressent pas directement l'élevage, cependant, dans le cas d'une exploitation de polyculture, les diagnostics globaux pourront déceler une mauvaise gestion des équipements et des travaux culturaux. L'utilisation d'outils de gestion de la mécanisation peut être une solution.

2 - Des méthodes plus orientées vers l'élevage étudient le **travail dans les bâtiments** :

- Les conseillers en prévention de la MSA et des ergonomes-consultants ont aidé des éleveurs à intégrer les conditions de réalisation du travail à effectuer dans les bâtiments d'élevage avant même de le construire (MSA, 2005). Une maquette pour simuler le travail réel est élaborée. Elle est modifiable et permet d'anticiper les difficultés et de matérialiser les décisions des éleveurs. C'est en intégrant la dimension travail dès la conception des bâtiments que l'on peut l'alléger et le sécuriser. Ce type de méthode demande évidemment un investissement sur le terrain d'ergonomes spécialistes pendant 3 ou 4 jours.
- La méthode "travail et bâtiment" (Toiron, 2005) est destinée aux techniciens agricoles non spécialistes du travail. L'outil doit donc être assez rapide et facile à mettre en œuvre. Une discussion a lieu entre l'éleveur et le conseiller dans les bâtiments. L'éleveur décrit alors le travail qu'il réalise quotidiennement auprès du troupeau. L'enquête peut se dérouler au moment où l'éleveur réalise le travail : le conseiller peut alors observer le travail réel. Ensuite, l'enquêteur formalise les données sur un document qui servira de support de discussion auprès de collègues spécialistes (conseiller bâtiment,

conseiller réseau d'élevage...). Un diagnostic d'atouts et contraintes est alors établi et des pistes de solution proposées à l'éleveur. Cette méthode nécessite 2 journées de travail pour l'enquêteur.

Dans les productions d'élevage, le travail dans les bâtiments reste un facteur primordial de l'organisation du travail. La méthode des ergonomes cible davantage les projets de construction de bâtiments, l'autre est plus appropriée aux projets de réorganisation de bâtiments existants. Ces méthodes sont relativement lourdes à mettre en œuvre mais capitales au regard de l'importance de la question.

3 - L'organisation du travail :

- L'organisation du travail sur l'exploitation a inspiré une méthode issue des sciences sociologiques (Andriot, 1993). Elle vise à réaliser un auto diagnostic sur l'organisation du travail au quotidien et à mettre en place une organisation du travail à l'échelle de la semaine : OSE (organiser une semaine de travail sur l'exploitation). OSE met l'agriculteur en projet, la notion de projet déterminant la capacité d'organisation de l'exploitant. La dernière phase d'analyse est basée sur le principe de repérage des écarts entre la prévision et la réalisation. Les aspects techniques de la démarche visent à établir un programme hebdomadaire à partir des travaux non différables sur cette période et des travaux "à faire si du temps se libère".
- Le modèle ATELAGE pour Activités de Travail en Exploitation d'éLevAGE (Madelrieux, 2004) s'appuie sur les concepts de la zootechnie et de l'ergonomie. Il développe des formes d'organisation quotidienne (FOQ) caractérisées par des activités à rythme quotidien et des activités à rythme non quotidien. Les FOQ définissent des intervalles de temps aux formes d'organisations différentes (l'organisation varie par exemple selon que les enfants reviennent pour les vacances ou le week-end ou selon que les travaux non quotidiens deviennent prioritaires par rapport aux travaux quotidiens). Cette méthode permet de rendre compte des variations de l'organisation du travail au cours de l'année. Aujourd'hui, cet outil, résultat d'une thèse, est testé dans le cadre d'une collaboration Institut de l'Élevage - CNASEA.

Les méthodes étudiant l'organisation du travail sont encore relativement peu utilisées dans le domaine du conseil en élevage mais elles ont l'originalité d'approcher l'organisation du travail autrement que par la quantification.

Il existe de très nombreux outils d'approche du travail dans les exploitations agricoles. Ces dernières années des démarches intégrées de conseil collectif travail ont vu le jour et mettent en œuvre une combinaison de différents outils. Deux exemples de ces démarches sont décrites dans le paragraphe ci-après.

2.2 Exemples de démarche conseil : PAQVEL et la méthode France Contrôle laitier

Aujourd'hui, les opérations de conseil collectif ont été développées dans la filière bovin lait dont les préoccupations ne sont pas seulement de diminuer le temps de travail mais également de se dégager le plus possible de l'astreinte de la traite.

2.2.1 En Aquitaine, PAQVEL

pour Programme pour l'Amélioration de la Qualité de Vie des Eleveurs Laitiers, a été mis en place par le GIE lait (collectif PAQVEL, 2003a, 2003b ; Guillaumin, 2003). Il a pour objectif d'améliorer les conditions de travail des éleveurs et de créer les conditions favorables à leur remplacement. Les éleveurs laitiers d'Aquitaine peuvent bénéficier d'aides du Conseil Régional pour l'amélioration de leurs conditions de travail à condition qu'ils se soient inscrits dans la démarche. Des référents travail sont identifiés dans chaque département pour structurer le partenariat local et pour être les interlocuteurs des éleveurs.

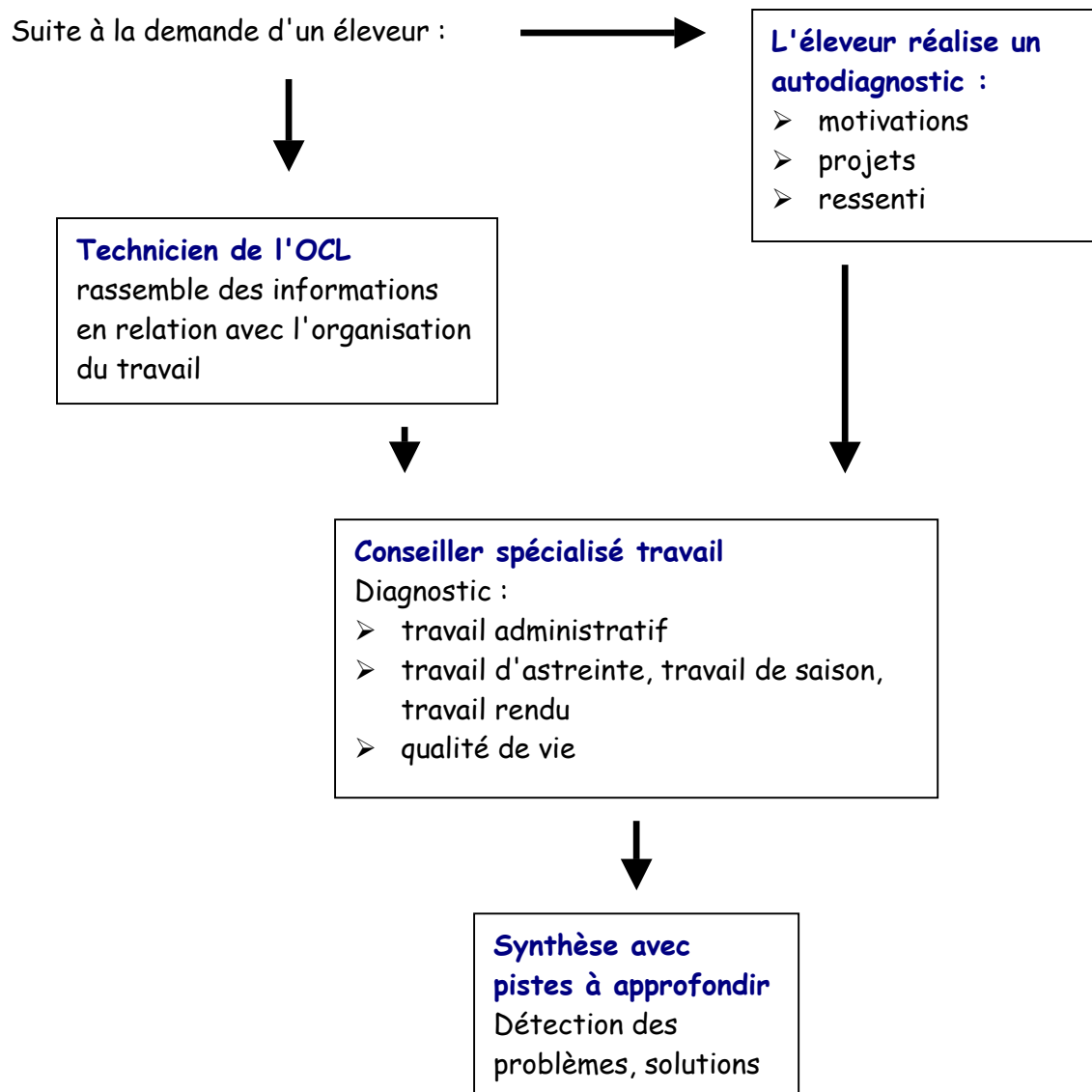
PAQVEL est une démarche qui s'articule autour de 3 rendez-vous :

- La réunion de présentation pour aider les éleveurs à identifier leurs problèmes et pour présenter la démarche et le référent PAQVEL.
- Le diagnostic accompagné pour aider l'éleveur à préciser ses problèmes, hiérarchiser ses objectifs et clarifier ses projets. Le diagnostic est réalisé en réunion. Cette méthode prend en compte les éléments objectifs du travail : l'éleveur peut calculer combien de temps il passe à chaque action et se comparer à des références. Il se positionne par rapport à des équipements ou des organisations qui permettent de gagner du temps. Cette démarche prend aussi en compte les éléments psychologiques ou sociologiques.
- La rencontre avec l'agent PAQVEL pour valider le diagnostic et réfléchir sur la mise en œuvre d'une ou plusieurs solutions.

Les outils et supports de réunion ont été élaborés par le collectif et proposés dans chaque département. Cependant, les réflexions ont pu s'engager différemment en fonction de la structuration locale.

2.2.2 Référentiel méthodologique pour le conseil et l'appui technico-économique dans les exploitations bovines laitières. Action "conseil sur le travail et la qualité de vie"

Cette démarche a été mise en place par l'Office National des Contrôles Laitiers et est donc adaptée au métier du technicien OCL (France Contrôle Laitier et Institut de l'Elevage, 2005).



La fonction du technicien spécialisé est de prendre en compte les éléments descriptifs apportés par le Technicien Contrôle Laitier, de mener dans le cadre ainsi posé le diagnostic travail et de dégager des pistes d'améliorations. Dans certains cas, le technicien spécialisé peut aussi être le contrôleur laitier de l'exploitation.

Les diagnostics utilisés dans les démarches PAQVEL et France Contrôle Laitier sont des outils "complets" qui font le point sur :

- les temps de travaux (type quantification du bilan travail)
- la qualité de vie
- les pratiques
- les structures (bâtiments, parcellaire, équipement...)
- la main-d'œuvre
- Les projets et objectifs de l'éleveur

Ce type d'outil est adapté à la filière bovin lait et à l'appareil technique important chargé de l'encadrer. En filière ovine, l'encadrement technique étant différent, il serait nécessaire d'alléger ce type d'outil ou de trouver des interlocuteurs qui pourraient prendre en charge cette phase d'analyse.

Conclusion

Les approches du travail et les outils d'accompagnement de la réflexion des éleveurs sont nombreux. Certains d'entre eux pourraient être utilisés dans le cadre de la filière ovine. En production bovin lait des démarches de conseil nous permettent de tirer des enseignements (Guillaumin, 2004) :

- une action de conseil collectif doit alterner les supports écrits, les réunions et le conseil individuel pour proposer à l'éleveur un véritable cheminement dans sa réflexion,
- le travail est un sujet difficile sur lequel les techniciens "élevage" ne sont pas à l'aise, une formation adaptée et la mise à disposition d'outils faciles à utiliser peuvent permettre d'améliorer le conseil apporté aux éleveurs,
- une action de conseil sur le travail se prépare (enquête de motivation éleveurs,...) et la fédération d'un large partenariat pour intégrer les différents interlocuteurs "travail" (CUMA, ADEFA, MSA,...) constitue un atout supplémentaire.

Enfin, l'amélioration de la pertinence des diagnostics nécessite de mettre à disposition des techniciens et des éleveurs :

- des références sur le travail,
- des pistes de solution.

En 2004 et 2005, l'étude "Améliorer les conditions de travail en élevage ovin viande pour lever un frein majeur à son développement" a permis de présenter :

- à partir des bilans travail, des références dans une vingtaine de systèmes de production. L'accent a été mis sur le "déroulé" de la campagne.
- un recueil d'une trentaine de fiches-solutions à partir de témoignages d'éleveurs.

Ces deux produits seront prochainement en ligne sur le club métier Travail du site Internet de l'Institut de l'Elevage.

Aujourd'hui, il reste à construire une démarche de conseil propre à la filière ovine en intégrant différents outils déjà existants, voire en créant des supports qui feraient défaut.

Un entretien pour un diagnostic travail ovin viande

La bibliographie nous montre que les méthodes d'approche du travail dans les exploitations sont nombreuses mais aucune n'est centrée sur la production ovine et le conseil.

Il nous appartient donc de proposer un outil de conseil ovin compatible avec l'exercice du métier de technicien en Organisations de Producteurs ou en Chambre d'Agriculture.

1 La méthode :

La bibliographie et un rapide état des lieux de la demande en matière de conseil sur le travail ont permis de mettre en place les bases de la méthode.

C'est un groupe de travail composé de futurs utilisateurs, de techniciens de terrain ayant déjà une expérience sur l'approche du travail en élevage et de techniciens de l'Institut de l'Élevage qui a élaboré l'outil.

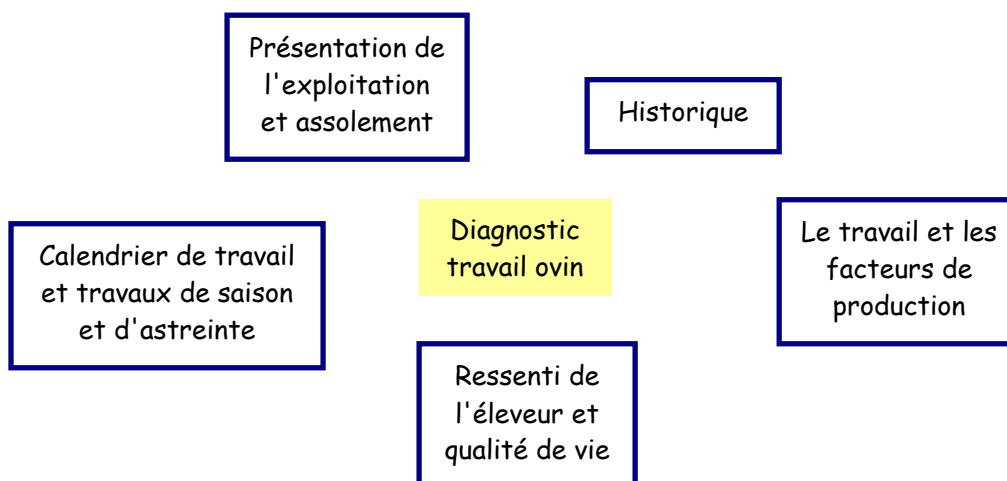
La proposition de méthode a été testée dans une dizaine d'exploitations ovines dès l'automne 2005.

Les tests comportaient la réalisation de l'entretien mais également le rendu à l'éleveur. Ils ont permis d'ajuster l'outil mais également de montrer qu'il était possible d'effectuer un diagnostic correct par rapport à la situation de départ.

Pour l'instant, les tests ont été réalisés principalement par les concepteurs de la méthode. Il convient de les étendre à des techniciens n'ayant pas participé au groupe de travail afin de s'assurer de sa facilité d'appropriation par les utilisateurs potentiels.

2 L'entretien :

2.1 Un entretien semi-directif articulé autour de 5 modules (voir annexe 2) :



2.2 Quelques recommandations pour mener l'entretien

L'entretien est semi-directif et laisse une large place à la discussion et à l'expression de l'éleveur. L'objectif est de croiser des éléments objectifs d'organisation du travail avec l'avis et le ressenti de l'éleveur enrichis du regard du conseiller.

Les modules peuvent être renseignés à des moments différents de l'enquête et dans certains cas, le conseiller devra faire des allers et retours entre les différents modules, le but étant d'instaurer un climat de confiance tout au long de l'entretien. De même, les techniques de reformulation peuvent faciliter l'expression de l'éleveur.

Il est primordial lors de l'entretien de pouvoir interroger l'ensemble du collectif de travailleurs sur l'élevage. En effet, il y a souvent autant de visions différentes du travail et de son vécu que de personnes présentes (que ce soit entre époux, entre membres d'un GAEC...). L'entretien peut être réalisé en présence de la totalité des travailleurs mais certains peuvent n'être présents qu'une partie de la discussion. Ce sont les modules "travail et qualité de vie" et "Calendrier de travail" qui nécessitent de recueillir l'avis de l'ensemble des personnes.

Il peut s'avérer utile de faire préciser à l'éleveur certains aspects de son exploitation (travail et facteurs de production : la main-d'œuvre, l'assolement et ses projets...) même si le technicien pense en avoir une bonne connaissance. Sous un angle "travail", les informations peuvent se décliner différemment d'une entrée technico-économique.

La conduite de l'entretien est parfois difficile car certains éleveurs ont tendance à ramener la discussion sur les sujets habituellement traités lors des visites techniques. D'autres se lancent dans des digressions qui permettent d'instaurer un climat de confiance mais trop nombreuses, elles risquent de perturber l'entretien.

La méthode met en évidence plusieurs niveaux de projets d'éleveurs :

- ↪ projets d'exploitation,
- ↪ projets familiaux,
- ↪ projets travail...

Certains, en cours d'élaboration, sont facilement exprimés ; d'autres, sans doute plus lointains, sont plus difficiles à détecter et il conviendra d'être attentif à leur expression à des moments où l'éleveur délivre des clés de compréhension de ses dires, apporte des précisions importantes (*comme en fin d'entretien par exemple*). Dans certains cas, il faudra attendre la restitution pour que l'exploitant puisse livrer ses desseins.

2.3 Déroulement de l'entretien (voir cas concret en annexe 3) :

2.3.1 Présentation de l'exploitation :

Comme dans tout entretien, il est toujours utile de disposer sur une fiche de synthèse de quelques éléments de présentation de l'exploitation.

Les points importants de cette présentation résident dans l'expression :

- ↪ du projet global de l'exploitation qui n'a pas forcément et uniquement trait au travail mais concerne plutôt une installation, le départ d'un travailleur, la création d'un atelier...
- ↪ du schéma de conduite de la reproduction du troupeau qui représente un point crucial dans l'organisation du travail d'une exploitation ovine. Même si dans bien des cas, le technicien ovin connaît le système de reproduction de façon approfondie, il n'est pas inutile de faire préciser à l'éleveur ses pratiques.

2.3.2 L'historique :

L'historique est un élément essentiel pour éclairer la situation actuelle. L'objectif de ce module n'est pas de réaliser un récapitulatif exhaustif de la trajectoire de l'exploitation mais de repérer les éléments principaux pouvant expliquer les choix de l'éleveur et sa logique de décision.

Il est souvent plus facile de débiter par la situation présente et d'aborder ultérieurement l'historique, lequel n'aura évidemment pas la même importance chez un exploitant récemment installé et chez un éleveur proche de la retraite.

2.3.3 Travail et qualité de vie :

La finalité de ce thème est de recueillir le ressenti et les objectifs de l'éleveur en matière de qualité de vie. Ses réponses permettent d'explicitier les questions sur le travail et conditionnent en partie les axes de réflexion à proposer à l'éleveur.

Cette partie permet d'apporter un éclairage original de l'exploitation qui n'est quasiment jamais évoqué lors d'un suivi technico-économique. Elle contribue à ancrer le technicien dans une position de "conseiller travail".

Les questions, plus personnelles, comme celles concernant la santé et la sécurité (problèmes de dos, accident récent, emploi de personnel...) sont importantes. Elles doivent être envisagées sous l'angle "conséquences pour l'organisation du travail" et non avec une entrée "psychologie - gestion des relations humaines" qui mettrait mal à l'aise l'éleveur et le technicien.

Il en est de même des questions sur le "temps libre" qui visent à définir les objectifs de l'éleveur de façon à mettre en place une organisation du travail qui lui permette de les atteindre.

De la même façon que pour l'historique, c'est au technicien de juger de l'opportunité d'aborder le thème qualité de vie plutôt en début d'entretien, comme catalyseur, ou dans le courant de l'entretien quand l'éleveur se sent plus à l'aise.

2.3.4 Travail et facteurs de production

Ce module permet d'envisager l'ensemble des facteurs de production structurels dont la main-d'œuvre en ne se limitant pas aux bâtiments, équipements...

Il est en effet essentiel que l'éleveur puisse exprimer ses projets sur le devenir de ces moyens de production.

La description de la main-d'œuvre, de ses évolutions, de la répartition des tâches et des rôles est un élément central de la problématique travail qui peut être abordée assez tôt dans l'entretien. La question du rôle de chacun peut également être examinée de façon moins directe dans le déroulement du calendrier travail. Lorsque le projet d'emploi d'une personne extérieure existe, la question est plus facilement posée.

2.3.5 le calendrier travail :

Il s'agit d'un aspect déterminant dans la méthode.

Le calendrier permet de positionner :

- ↪ les événements zootechniques relatifs au travail d'astreinte : mise bas, pâturage, distribution de l'alimentation...
- ↪ les principales tâches de travail de saison (fenaison, implantation des céréales, entretien des clôtures, tonte...).

Outre le positionnement de ces activités, c'est la richesse de la discussion qui permettra de déterminer le "comment" de la réalisation des différentes tâches.

Ces informations sont croisées avec le vécu de l'éleveur à propos :

- ↪ des périodes qu'il juge difficiles (*exemple : le mois de mars car les travaux de dehors concurrencent le travail lié à l'agnelage*),
- ↪ des tâches qu'il juge pénibles (*exemple : l'irrigation car l'absence d'installation fixe nécessite de déplacer les tuyaux tous les jours*),
- ↪ des interventions sensibles (*exemple : le changement de lots de parcs nécessitant l'intervention de plusieurs personnes est subordonné à la présence de celles-ci*),

D'autres informations sont également indiquées comme la réalisation des tâches administratives, les congés ou les tâches exceptionnelles (construction d'un bâtiment, pose de clôtures...). Dans le cas d'installations récentes, les tâches exceptionnelles deviennent structurantes de l'organisation du travail.

Les modifications de main-d'œuvre, souvent génératrices de modifications dans la réalisation du travail, peuvent également être notées comme la présence des enfants pendant les week-end et les vacances, la présence ou l'absence d'un salarié ou d'un stagiaire.

La participation active de l'éleveur à la construction du planning est un plus pour l'appropriation de la méthode ainsi que pour la construction d'un langage commun "exploitant/technicien" vis-à-vis du travail.

3 La restitution

La restitution à l'éleveur est indispensable et doit permettre :

- ↪ de vérifier la pertinence du diagnostic du technicien. Les enquêtes aboutissent à la formulation d'interrogations sur l'avenir, de pistes d'améliorations... Il convient de les valider lors de la restitution.
- ↪ de faire émerger les interrogations qui n'auraient pas été évoquées lors de l'entretien.
- ↪ de proposer des pistes de réflexion face aux problèmes évoqués, ...tout en s'assurant que l'éleveur se place bien en tant que décideur dans le choix des actions à mettre en place.

Il est profitable de réaliser la synthèse et la restitution le plus rapidement possible après l'entretien car l'éleveur est alors plus réceptif.

L'entretien fait rarement émerger une seule piste de réflexion, il met plutôt en évidence un ensemble d'éléments pouvant porter sur :

- ↪ la réalisation d'investissements
- ↪ la mise en place de petites améliorations (portillons, marche d'accès,...)
- ↪ le partage du travail et des responsabilités entre les intervenants,
- ↪ la simplification des pratiques,
- ↪ le calage du système de reproduction
- ↪ l'abandon d'un atelier...

Tout au long de la restitution, les supports représentant l'espace (plan) ou le temps (calendrier) contribuent à matérialiser la relation de l'éleveur au travail.

Les solutions envisagées peuvent remettre en cause de façon plus ou moins importante l'équilibre du système et, à ce titre, il conviendra de passer suffisamment de temps avec l'éleveur pour accompagner le montage du nouveau projet, voire de réaliser une deuxième restitution.

Conclusion

Pour un conseiller d'appui technique, se positionner en tant qu'interlocuteur "travail" est une évolution qui modifie la nature de son rôle ainsi que sa relation avec l'éleveur. Le diagnostic travail en production ovine permet d'aborder la globalité de l'exploitation ce qui représente un enjeu nouveau en terme d'appui technique individuel. Une formation et un accompagnement sont nécessaires à la mise en œuvre de cet outil et à son intégration dans une démarche type "conseil travail".

Les interventions sur le travail peuvent répondre à un besoin particulier ou à une insatisfaction des éleveurs (exprimé ou détecté par le technicien). Elles peuvent correspondre, dans certains cas à des modifications relativement lourdes et concerner différents domaines : les investissements mais aussi le système de reproduction, l'apport de main-d'œuvre supplémentaire, la simplification des techniques mises en œuvre, la rationalisation des bâtiments et des équipements... Les contreparties économiques sont également à envisager.

Le temps nécessaire est au total d'au moins 3 demi-journées : la réalisation de l'entretien se déroule en 2 à 3 heures (soit une demi-journée déplacement compris). Il faut ensuite compter autant de temps au bureau pour en réaliser la synthèse et proposer des pistes de solution. Le rendu à l'éleveur implique une deuxième visite. Il sera certainement souhaitable, pour présenter le plan d'accompagnement personnalisé, de réaliser un troisième passage.

Contrairement à l'appui technique produit ou technico-économique, le conseil travail n'est pas à réaliser annuellement ni à proposer à l'ensemble des éleveurs d'une structure. Chaque année, le nombre de diagnostic sera réduit. Il est donc envisageable, pour des motifs de compétence et d'efficacité, de spécialiser un seul technicien par structure sur cette démarche.

La méthode a été testée dans une vingtaine d'exploitations. Les restitutions aux éleveurs ont montré que, d'une manière générale, l'outil permet de diagnostiquer les points forts et les points à améliorer. Le technicien peut alors proposer des pistes de réflexion pour susciter une discussion sans pour autant se substituer à l'éleveur dans le choix du projet à mettre en place.

Il s'agit maintenant

- ↪ de tester plus largement la mise en œuvre concrète de l'outil auprès des conseillers n'ayant pas participé à sa mise au point.
- ↪ de réfléchir à un cadre de restitution et de suivi de projet.
- ↪ d'adapter l'outil à une utilisation dans le cadre d'une réunion de groupe.

Aujourd'hui, l'enjeu de la diffusion du diagnostic ovin réside dans la formation qui pourra être dispensée aux futurs utilisateurs dans le maniement de l'outil mais plus probablement aussi dans l'appréhension générale de la dimension "travail" dans leur métier de tous les jours.

De plus, cet outil pourrait être intégré dans une dynamique travail plus générale qu'il conviendra également d'accompagner dans les OP, les départements ou les régions intéressés de façon à adapter la démarche aux besoins locaux.

ANNEXE 1

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Les différentes approches du travail :

ARACT Poitou-Charentes, 2003. Améliorer les conditions de travail en agriculture. Quelques ressources bibliographiques classées par thème. Mise à jour le 21 octobre 2003.

Attonaty J.M., Laporte C., Papy F., Soler L.G., 1987. La simulation de l'organisation du travail comme outil de gestion de l'exploitation agricole. Application à la grande culture. Etudes et recherches sur les systèmes agraires et développement. n° 10. 48 pages.

Attonaty J.M., Chatelin M.H., Poussin J.C., Soler L.G., 1990. Un simulateur à base de connaissance pour raisonner équipement et organisation du travail en agriculture. In Matarasso (ED.) : représentation, modélisation, développement. Montpellier. 310-314.

Barthez A., 1996. Les relations de l'agriculteur avec son travail. Une longue histoire de forts changements actuels. Travaux et Innovations. n° 25. pp 15-17.

CEDAG, 1998. Typologie des exploitations agricoles ayant recours au salariat. Document. CEDAG. 56 pages.

Dedieu B., Chauvat S., Servièrre G, Tchakérian E., 2000. Bilan travail pour l'étude du fonctionnement des exploitations d'élevage. Méthode d'analyse et documents d'enquête. INRA/Institut de l'Elevage - 27 pages + annexes.

Dedieu B., Servièrre G., 2004. Des pistes pour améliorer le travail des éleveurs. Pour. n°182. pp 32-38.

Jourdan M., 1997. Développement technique dans l'exploitation agricole et compétences de l'agriculteur. Performances humaines et techniques. N°90. pp 26-31.

Lacroix A., Mollard A., 1990. La mesure du travail agricole. INRA E.S.R.. Grenoble. 230 pages.

Leplat J., Cuny X., 1984. Introduction à la psychologie du travail. PUF. 2^{ème} édition. Paris.

Madelrieux S., 2004. Ronde des saisons, vie des troupeaux et labour des hommes. Modélisation de l'organisation du travail en exploitation d'élevage herbivore au cours d'une année. Thèse ABIES/CEMAGREF/INRA TSE. 263 pages.

Papy F., Servettaz L., 1986. Jours disponibles et organisation du travail. Exemple des chantiers de préparation des semis au printemps. BTI 421/413, 693-703.

Porcher J., 2004. Bien-être animal et travail en élevage. Editions INRA. Editions Educagri. La bergerie nationale de Rambouillet. 264 pages.

Reboul C., 1986. Météorologie et jours disponibles pour l'emploi de la main-d'œuvre et des machines. BTI 421/413. 679-683.

Sagory P., 2000. qualité du travail, qualité de l'emploi dans l'agriculture. Actes du colloque Artigues-près-Bordeaux. Juin 2000. ANACT. Etudes et documents. 127 pages.

Salmona M., De Vries H. 1974. Pour une psychologie du travail agricole. Résultats d'une étude psychologique de l'éleveur ovin. applications pédagogiques. Economie Rurale. 101. pp 43-50.

Des outils et des démarches pour le conseil :

Andriot M. (ouvrage collectif), 1993. Approches de l'organisation du travail dans l'exploitation agricole. 139 pages.

AREFA Midi-Pyrénées/Institut de l'Elevage, 2004. Prédiagnostic travail dans les exploitations bovines, ovines et caprines en Midi-Pyrénées. Document de restitution. 17 pages. Document de synthèse. 4 pages.

Vincent Bellet. Grille atouts/contraintes ovins viande - Pays de la Loire et Centre-Ouest. Documents de travail.

CEDAG, 1998b. Quelques éléments de réflexion sur le photolangage. Fiches modulables de formation.

Chambre d'Agriculture de l'Aveyron, Service du contrôle laitier. Notice pour le contrôleur laitier. Questionnaire travail en exploitation bovin lait. 8 pages.

Desnos P., Delépine F.X., 2000. Du photolangage à l'organisation du travail, un regard nouveau sur les exploitations du CETA de Vitré. Travaux et innovations N° 71. pp 44-47.

France Contrôle laitier et Institut de l'Elevage, 2005. Référentiel méthodologique pour le conseil l'appui technico-économique dans les exploitations bovines laitières. Action "conseil sur le travail et la qualité de vie". 78 pages.

Collectif PAQVEL, 2003a. Diagnostic de situation par rapport au travail. Version 5. 26 pages.

Collectif PAQVEL, 2003b. Guide du technicien d'élevage. version 2. 1^{er} octobre 2003. 19 pages.

Guillaumin A., Moreau J.C., 2003. PAQVEL la démarche de conseil. 23 pages.

Guillaumin A., Moreau J.C., Seegers J., 2004. Répondre à la préoccupation travail des éleveurs laitiers. Premiers recueil d'expériences sur les solutions possibles en exploitation. Eléments méthodologiques pour conduire une opération de conseil collectif régionale. ONILAIT/Réseaux d'Elevage. Comte rendu n° 04 50 004. 49 pages + annexes.

Leupe F., 2001. Faire le point en groupe sur la question du travail au sein des exploitations. Le traviescope. Travaux et Innovations. N° 82. pp 16-19.

MSA, 2005. Brainstorming pour une étable. Bulletin d'information de la MSA. n° 51. pp 6-8.

Sikorski A., 2005. Proposition de diagnostic travail rendu à l'éleveur suite à un bilan travail. EDE du Tarn. (document de travail).

Travaux et Innovations, 1994. 129 fich'outils pour gérer le travail et les équipements. Recueil de fiches techniques et coordonnées des personnes compétentes. 1^{ère} édition. Travaux et Innovations - numéro hors-série.

Toiron M.N., Chauvat S., Commandré J.C., 2005. Prendre facilement en compte le travail dans les bâtiments d'élevage avec la méthode "travail-bâtiments". Travaux et Innovations n°114. pp 21-24.

TRAME, 2001. Traviescope. Faire le point en groupe sur la question du travail au sein des exploitations.

Outils de diagnostic rapides :

* Delmas D., 2004. Le travail : des questions. (Outil d'autodiagnostic rapide). Chambre d'Agriculture de l'Aveyron.

* CER de Lorraine, Chambres d'Agriculture de Lorraine, Institut de l'Elevage, ULM, BTPL. Diagnostic simplifié du travail en exploitation d'Elevage. SIEL (Salon itinérant de l'élevage lorrain).

* Chambre d'Agriculture de l'Aveyron, CDJA de l'Aveyron, 2001. Mon projet : la qualité de vie. travailler mieux pour vivre mieux. Test de positionnement.

* Institut de l'Elevage. Test de situation par rapport au travail en production laitière (autodiagnostic rapide).

* SUAI Nord Midi-Pyrénées, 2004. Enquête travail. Organisation du travail dans les exploitations agricoles. Action conduite par les 4 chambres d'Agriculture Nord Midi-Pyrénées (Aveyron, Lot, Tarn, Tarn et Garonne). 23 pages.

A lire :

Cariou Y. 12 outils pour le conseil et l'animation. FRSEA et AREFA des Pays de la Loire.

CEDAG, TPR Ouest, 2003. Elevage : Tant de travail ! De l'organisation à l'emploi. CD ROM.

GIE Elevage Aquitaine, FDPL 64, 2004. Descriptif de la démarche PAQVEL en Pyrénées-Atlantiques. Site internet de l'Institut de l'Elevage. [Un exemple de démarche d'Appui-Conseil intégrée combinant de l'individuel et du collectif : PAQVEL](#). 16 pages.

Guillaumin A., Kling-Eveillard F., Moreau J.C., Marty M., 2005. Résultats d'enquêtes en Aquitaine. Travaux et Innovations. n° 115. pp. 30-35.

Réussir lait Elevage, 2004. S'organiser pour mieux travailler. n° 166. pp 24-43.

ANNEXE 2

PRESENTATION DE L'EXPLOITATION

Date de réalisation :

Nom de l'enquêteur :

Identification :

Nom et prénom de l'exploitant :

Statut juridique de l'exploitation et nom de la société :

Adresse :

Code postal :

Commune :

Téléphone :

Personnes présentes lors de l'entretien :

Présentation rapide de l'exploitation et des actifs y travaillant :

Ateliers, surfaces, main-d'œuvre :

Le projet d'exploitation :

Projet global d'exploitation :

□ **L'assolement :**

SAT :	ha	Mode de faire valoir (<i>fermage, bail oral, convention de mise à disposition...</i>):
SAU :	ha	

Evolutions globales prévues pour les surfaces :

Assolement	Surface, Evolution de conduite prévue, à quelle échéance ?
Cultures de vente d'automne/hiver	
Cultures de vente de printemps	
Prairies temporaires	
Prairies naturelles	
Parcours individuel	
Estive	
Cultures spéciales	
Cultures pérennes	
Irrigation	

□ **La conduite du troupeau ovin (reproduction) :**

Périodes de mise bas, mode de reproduction, nombre (approximatif) de mise bas par agnelage...

HISTORIQUE

Date de réalisation :

Nom et prénom de l'exploitant :

L'objectif est de resituer l'exploitation dans sa trajectoire. L'historique est abordé après la description de l'exploitation aujourd'hui car il est toujours plus facile de commencer par le présent.

Quels sont les évènements qui ont provoqué des changements dans l'organisation du travail par rapport à l'exploitation et à l'environnement professionnel ?

Evènements (1)	Conséquences

(1) Installation, départ des parents, mise en place d'un atelier, arrêt d'un atelier, construction d'un bâtiment, modification de la main-d'œuvre, changement du mode de commercialisation, mise en place d'un signe officiel de qualité, respect des normes PAC...

TRAVAIL ET QUALITE DE VIE

Date de réalisation :

Nom de l'éleveur :

Le travail :

Qu'est-ce que vous aimez dans votre métier ?

Quels sont les travaux qui vous plaisent ? Pourquoi ?

Quels sont les travaux qui vous déplaisent ? Pourquoi ?

Le temps libre

Souhaitez-vous dégager du temps pour des activités privées :

A l'échelle de la journée ?

A l'échelle de la semaine (le dimanche, le week-end, autre) ?

A l'échelle de l'année (congés...) ?

Santé et sécurité :

Avez-vous eu besoin d'être remplacé sur votre exploitation (accident, maladie...)?

Aujourd'hui avez-vous pensé à une solution en cas de problème ?

(Vous pouvez noter ici les éléments relatifs aux problèmes de santé et de sécurité sur l'exploitation)

Projets familiaux :

Quels sont vos projets au niveau familial (mariage, naissance, construction de la maison d'habitation...)?

Qualité de vie :

Quelles sont vos aspirations en matière de qualité de vie ?

Nom et prénom de l'éleveur :

TRAVAIL ET FACTEURS DE PRODUCTION

Les ateliers

Qui s'en occupe en priorité	Situation actuelle (taille, produits, conduite)	Appréciation de l'éleveur	Evolution- projet - échéance	Observations du conseiller
Atelier 1 :				
Atelier 2 :				
Atelier 3 :				

Le parcellaire

Situation actuelle (1)	Appréciation de l'éleveur	Evolution- projet - échéance	Observations du conseiller

(1) nombre d'îlots, accès, topographie, taille, clôtures, eau...

Les bâtiments ovins, leurs aménagements et les bâtiments de stockage (une visite des bâtiments s'impose, un plan de masse peut être réalisé au besoin)

Situation actuelle (1)	Appréciation de l'éleveur	Evolution- projet - échéance	Observations du conseiller

(1) nombre de bâtiments, éloignement, fonctionnalité...

Les équipements d'élevage

Situation actuelle (1)	Appréciation de l'éleveur	Evolution- projet - échéance	Observations du conseiller

(1) Un tour des principaux équipements (pour l'alimentation, la manipulation/contention des animaux, le paillage...).

Le matériel

Situation actuelle (1)(Appréciation de l'éleveur	Evolution- projet - échéance	Observations du conseiller

(1) appréciation du niveau de mécanisation par grands types d'équipements (traction, matériel pour les cultures, matériel de récolte, matériel d'épandage...) et noter les atouts et contraintes des travaux délégués ou du travail en CUMA/entraide.

La main-d'œuvre

Qui travaille sur l'exploitation ?	Pour quelles activités ?	Appréciation de l'éleveur	Evolution- projet - échéance	Observations du conseiller
Les exploitants				
Les bénévoles				
Les salariés				
Les CUMA et entreprises				

PLAN DE MASSE DES BATIMENTS

Nom et prénom de l'éleveur :

CALENDRIER DU TRAVAIL ET DES EVENEMENTS DU TROUPEAU

Mois												
Tâches administratives												
Activités non agricoles												
Travaux exceptionnels ou différables												
Congés												
Principaux chantiers de travail de saison												
Conduite atelier 2 (mise bas, pâturage)												
Conduite atelier 1 (mise bas, pâturage)												
La main-d'œuvre												
Autres												
Ressenti éleveur												

ANNEXE 3

Cas concret

PRESENTATION DE L'EXPLOITATION

Date de réalisation :

Nom de l'enquêteur :

□ **Identification :**

Nom et prénom de l'exploitant :

Statut juridique de l'exploitation et nom de la société : **Exploitation individuelle**

Adresse :

Code postal :

Commune :

Téléphone :

Personnes présentes lors de l'entretien : **Monsieur et madame**

□ **Présentation rapide de l'exploitation et des actifs y travaillant :**

Ateliers, surfaces, main-d'œuvre :

Atelier bovin lait : 93 000 litres de quotas - 118 000 litres produits (valorisés à 2 francs le litre)

Atelier ovin viande : 170 brebis PBC + 30 agnelles de renouvellement + 5 béliers

Génisses allaitantes : 10 de 1 an et 10 de 2 ans.

□ **Le projet d'exploitation :**

Projet global d'exploitation :

Installation madame en cours.

□ **L'assolement :**

SAT : 76 ha

SAU : 61 ha

Mode de faire valoir (*fermage, bail oral, convention de mise à disposition...*):

Evolutions globales prévues pour les surfaces :

Augmentation des surfaces de 76 à 145 ha dont 13 ha de sectionnaux dans le cadre du projet d'installation

Assolement	Surface, Evolution de conduite prévue, à quelle échéance ?
Cultures de vente d'automne/hiver	Evolution de 2.5 ha à 9 ha
Cultures de vente de printemps	
Prairies temporaires	3 ha
Prairies naturelles	55.5 ha
Parcours individuel	10 à 15 ha
Estive	L'exploitation accueille 18 Aubrac en pension du 15 mai au 15 novembre
Cultures spéciales	
Cultures pérennes	
Irrigation	

□ **La conduite du troupeau ovin (reproduction) :**

Périodes de mise bas, mode de reproduction, nombre (approximatif) de mise bas par agnelage...

Les mise bas ont lieu en juin/juillet dont une partie sur IA.
Parfois les repasses se poursuivent un peu plus longtemps.

HISTORIQUE

Date de réalisation :

Nom et prénom de l'exploitant :

L'objectif est de resituer l'exploitation dans sa trajectoire. L'historique est abordé après la description de l'exploitation aujourd'hui car il est toujours plus facile de commencer par le présent.

Quels sont les évènements qui ont provoqué des changements dans l'organisation du travail par rapport à l'exploitation et à l'environnement professionnel ?

Evènements (1)	Conséquences
Achat viager : 1986 (le père était en location avant le viager)	Monsieur aide familial - construction d'un bâtiment
1988 : pré-installation de monsieur	Construction d'un tunnel 15 mètres pour loger 54 agnelles
1991 : installation de Monsieur (à la retraite de la mère)	Allongement du tunnel jusqu'à 33 mètres. L'exploitation comporte alors : 15 droits vaches allaitantes, 200 PBC et 50 000 litres de quotas laitiers (repris de la ferme familiale)
1996 : arrivée de madame sur l'exploitation	
1998 : Echange des droits à primes vaches allaitantes en quotas laitiers	Madame réalise un contrat de qualification BPREA sur 2 ans
2004 : Projet d'installation de madame	Reprise de foncier (via la SAFER) : 5.8 ha achetés + le reste en location

(1) Installation, départ des parents, mise en place d'un atelier, arrêt d'un atelier, construction d'un bâtiment, modification de la main-d'œuvre, changement du mode de commercialisation, mise en place d'un signe officiel de qualité, respect des normes PAC...

TRAVAIL ET QUALITE DE VIE

Date de réalisation :

Nom de l'éleveur :

Le travail :

Qu'est-ce que vous aimez dans votre métier ?

Quels sont les travaux qui vous plaisent ? Pourquoi ?

Les brebis, l'agnelage

Le lait : Quand la qualité va. Il existe toujours une crainte d'avoir des problèmes de qualité (problème de tank par exemple). En réalité, il n'y a jamais eu de gros problèmes.

Quels sont les travaux qui vous déplaisent ? Pourquoi ?

Les champs, les céréales : trop de pierres, labour difficile

... Toujours en retard dans les travaux

... Mal nécessaire

Le temps libre

Souhaitez-vous dégager du temps pour des activités privées :

A l'échelle de la journée ?

Possibilité de prendre du temps au besoin (pour faire les courses...) mais pas systématiquement.

A l'échelle de la semaine (le dimanche, le week-end, autre) ?

Le dimanche de 10 h 30 à 17 h et quelques fois le samedi.

Pendant l'agnelage, les foins et l'enrubannage pas de possibilité de prendre de journées.

Possibilité de travailler moins si trop de fatigue dans la semaine.

A l'échelle de l'année (congés...) ?

... bof

Monsieur s'organise pour chasser à l'automne.

Aspirations : "Avec des équipements, on diminuerait le temps de travail, on pourrait traire à 1 personne au lieu de 2 aujourd'hui".

Santé et sécurité :

Avez-vous eu besoin d'être remplacé sur votre exploitation (accident, maladie...) ?

Des problèmes n'ayant pas nécessité de remplacement :

- ↪ **Tempête de décembre 99 : 5 mètres de tunnel envolés et le pignon renversé**
- ↪ **Sécheresse de 2003 : des achats financés avec les économies, la qualité du foin acheté n'était pas très satisfaisante, mais ça ne s'est pas trop mal passé dans l'ensemble**

Aujourd'hui avez-vous pensé à une solution en cas de problème ?

(Vous pouvez noter ici les éléments relatifs aux problèmes de santé et de sécurité sur l'exploitation)

Projets familiaux :

Quels sont vos projets au niveau familial (mariage, naissance, construction de la maison d'habitation...) ?

Installation de madame
Achat d'une maison

Qualité de vie :

Quelles sont vos aspirations en matière de qualité de vie ?

Nom et prénom de l'éleveur :

TRAVAIL ET FACTEURS DE PRODUCTION

Les ateliers

Qui s'en occupe en priorité	Situation actuelle (taille, produits, conduite)	Appréciation de l'éleveur	Evolution- projet - échéance	Observations du conseiller
Atelier 1 : bovin lait 93 202 I	26 VL Vêlages toute l'année	Lait produit tous les mois - vêlages étalés - permet d'éviter les pics de travail L'étable entravée : interdit à l'avenir ??	Pas de croissance de l'atelier lait en prévision. Projet : installation d'un transfert. Obligation de mise aux normes des bâtiments.	
Atelier 2 : ovin viande	170 brebis + 30 agnelles		Augmenter le troupeau jusqu'à 400 brebis. Les clôtures seraient à réaliser par une entreprise - Construction de la bergerie et modernisation du stockage (concentrés et fourrages).	Besoin d'investir à l'installation dans la bergerie et les clôtures
Atelier 3 : Vaches allaitantes	10 vêlages + 10 génisses de 1 à 2 ans qui seront inséminées. Le troupeau est conduit en plein air.	Cet atelier serait remplacé par l'augmentation du troupeau ovin	Arrêt de l'atelier situé à côté de l'habitation des parents de monsieur pour avoir toutes les activités sur le même site (recentrage de l'exploitation).	

Le parcellaire

Situation actuelle (1)	Appréciation de l'éleveur	Evolution- projet - échéance	Observations du conseiller
40 îlots de 22 à 2 ou 3 ha	Beaucoup de murailles et de talus - l'agrandissement est difficile Accès facile L'eau est présente dans tous les parcs Les clôtures sont à faire en totalité.	Restructuration récente.	La disposition des îlots rend leur utilisation assez fonctionnelle.

(1) nombre d'îlots, accès, topographie, taille, clôtures, eau...

Les bâtiments ovins, leurs aménagements et les bâtiments de stockage (une visite des bâtiments s'impose, un plan de masse peut être réalisé au besoin)

Situation actuelle (1)	Appréciation de l'éleveur	Evolution- projet - échéance	Observations du conseiller
Site 1 : VL : étable entravée traditionnelle Ovins : tunnel isolé.	Capacité : 26 VL, saturée à ce jour, évacuation mécanique du fumier. Capacité : 200 brebis, saturée		
Site 2 : VA : étable entravée	Capacité : 14 VA, saturée. Stockage d'une partie du fourrage distribué sur ce site et sur l'autre site.		

(1) nombre de bâtiments, éloignement, fonctionnalité...

Les équipements d'élevage

Situation actuelle (1)	Appréciation de l'éleveur	Evolution- projet - échéance	Observations du conseiller
<p>Les bovins sont à l'attache.</p> <p>Les ovins : pas d'équipements de contention, manipulations dans le lot.</p>		Investissement dans des cornadis (IA, éponges...) pour pouvoir travailler seul.	

(1) Un tour des principaux équipements (pour l'alimentation, la manipulation/contention des animaux, le paillage...).

Le matériel

Situation actuelle (1)	Appréciation de l'éleveur	Evolution- projet - échéance	Observations du conseiller
<p>Quad</p> <p>3 tracteurs (75 CV, 60 CV 4 RM, 70 CV 4RM)</p> <p>1 tonne à lisier</p> <p>3 tonnes à eau</p> <p>Matériel de fenaison enrubanneuse</p> <p>semoir, herse</p> <p>Epandeur</p>	<p>Le quad sert pour suivre les brebis, porter les filets, transporter les concentrés.</p> <p>Moisson par entreprise</p> <p>Travail avec le beau-père</p> <p>"Ce qu'il faut pour ici, on ne prend pas de retard, ça avance ; si le matériel est trop gros, ça ne passe pas".</p>	<p>Un peu de matériel à changer : pirouette, faucheuse, tracteur 70 CV</p> <p>"Mais ça ne presse pas".</p>	<p>Ce n'est pas un poste qui nécessite vraiment des évolutions.</p>

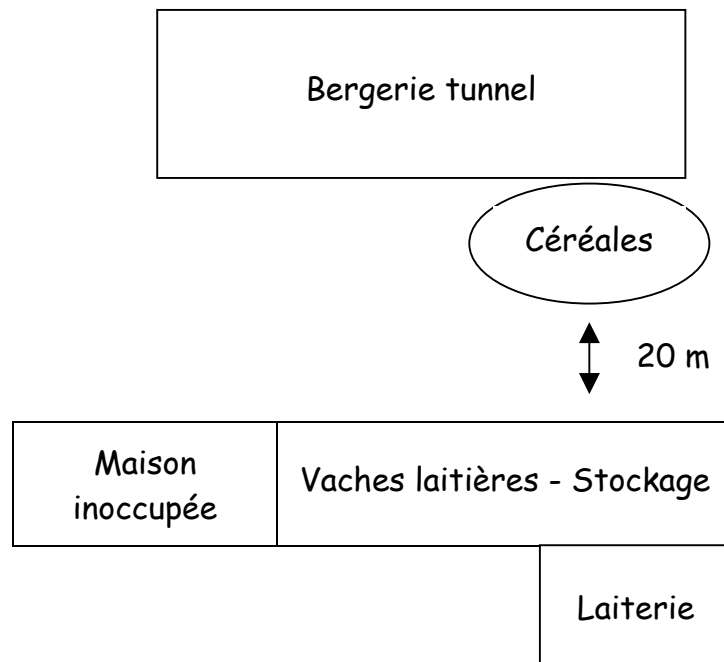
(1) appréciation du niveau de mécanisation par grands types d'équipements (traction, matériel pour les cultures, matériel de récolte, matériel d'épandage...) et noter les atouts et contraintes des travaux délégués ou du travail en CUMA/entraide.

La main-d'œuvre

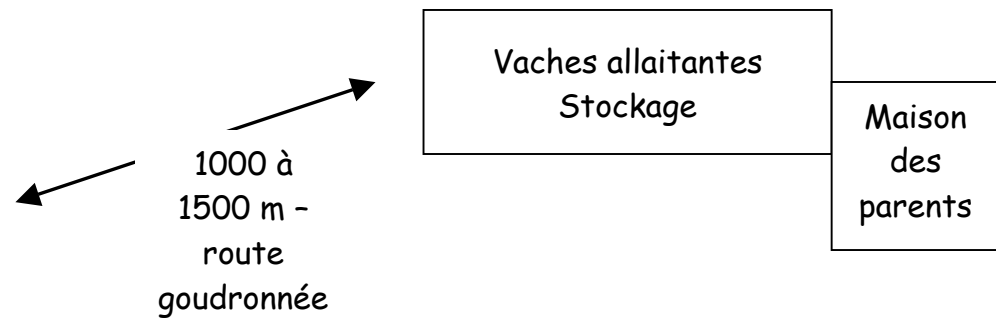
Qui travaille sur l'exploitation ?	Pour quelles activités ?	Appréciation de l'éleveur	Evolution- projet - échéance	Observations du conseiller
Les exploitants Monsieur et madame	Monsieur et madame : déplacements des filets, traite Madame s'occupe des travaux en bergerie et du gardiennage des brebis. Monsieur s'occupe des travaux en tracteur.	Chacun peut se débrouiller seul. Le gardiennage se limite à la période de mise à l'herbe.		
Les bénévoles Mère et beau-père	Fumier Foin Vermifuge des vaches allaitantes (beau-père)			
Les salariés				
Les CUMA et entreprises	Moisson			

PLAN DE MASSE DES BATIMENTS

Site 1 :



Site 2 :



Nom et prénom de l'éleveur :

CALENDRIER DU TRAVAIL ET DES EVENEMENTS DU TROUPEAU

Mois	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept.	Octobre	Novem.	Décem.
Tâches administratives	Mère : classement des factures				Madame : carnet d'agnelage, registre d'étable							
Activités non agricoles												
Congés												
Principaux chantiers de travail de saison					Tonte	Enrubannage...foin		Ramassage balles - paille	10 j fumier	Labour semis		
Conduite atelier ovin (mise bas, pâturage)		Bergerie Foin +céréales		entrée/ sortie distrib fourrage	pâturage		Agnelage		Pesées agneaux		Recomposition des lots	Bergerie Foin +céréales
Conduite atelier vaches laitières (mise bas, pâturage)	Entre l'hiver et l'été, le temps à passer est assez régulier. Les déplacements au pâturage représentent plus de contraintes que la conduite à l'étable							Pâturage				
La main-d'œuvre												
Ressenti éleveur												

Des pics de travail.... mais pas infaisable !!

RESTITUTION DE L'ENTRETIEN TRAVAIL

Date de réalisation :

Nom de l'éleveur :

AUGMENTATION DE LA TAILLE DU TROUPEAU DE 170 A 400 BREBIS

	Prise de conscience - réflexion	Démarches
Définir le système de production	<p><i>Définir le système de reproduction</i></p> <p><i>Estimer les effectifs brebis optimum par rapport à la possibilité de réaliser le travail nécessaire</i></p>	<p>Passer de 1 période de mise bas à 2 ou 3 périodes. La définition des périodes doit tenir compte de l'alimentation (valorisation de la pousse de l'herbe et des stocks), de la commercialisation, du calendrier des travaux pour éviter les cumuls.</p> <p>Estimer la production fourragère des 70 ha repris pour décider de l'effectif brebis. La récolte fourragère de l'année précédente et le nombre de vaches laitières peuvent servir de base de calculs. Les périodes de production d'herbe par parcelle pourront permettre de valider ou non le système de reproduction (faire coller les périodes de forts besoins avec des périodes de forte pousse de l'herbe et à l'inverse prévoir des animaux à faibles besoins en période de manque d'herbe).</p> <p>Les études économiques permettront d'estimer l'effectif (taille du troupeau nécessaire pour rentabiliser les investissements et rembourser les emprunts).</p>

	Prise de conscience - réflexion	Démarches
Moderniser les bâtiments et les équipements	<p><i>La bergerie</i> : la dimension et les équipements dépendront des choix faits pour l'atelier ovin : effectif, système de reproduction, facilité de surveillance...</p> <p>Réflexion par rapport à une extension possible.</p> <p><i>Les clôtures</i> : sur un plan, réfléchir au découpage des parcelles en fonction de la taille de la parcelle close, de l'eau, de l'accessibilité...</p>	<p>Réalisation d'un devis. Choix du bâtiment/simulation en terme de travail. Demande de permis de construire montage du dossier et demande de subvention. Début des travaux après l'accusé de réception du dossier de la DDA.</p> <p>Mesurer le périmètre à clôturer. S'informer sur les différents types de clôtures (des visites peuvent être une bonne solution). Devis de pose auprès d'entreprises. Intégrer l'investissement clôtures dans l'étude d'installation. Faire une demande de subvention.</p>
Evolution des pratiques	<p><i>Organiser la nouvelle répartition des tâches entre monsieur et madame</i> compte tenu de la place plus importante des ovins dans l'ensemble du travail à réaliser.</p> <p><i>Faire évoluer la façon de surveiller les animaux</i> suite à l'augmentation de la taille des lots et la mise en place d'équipements (cornadis, clôtures, contention...)</p>	<p>Les principes de rester interchangeable et de pouvoir travailler seuls restent vrais.</p> <p>Il faut adapter l'œil et prendre le temps.</p>

LE DEVENIR DE L'ATELIER LAIT A ECHEANCE DE 5/10 ANS - ARRET OU EVOLUTION ?

	Prise de conscience - réflexion	Démarches
Pas d'évolution de la production laitière prévue par les exploitants	<p>Mais ...des imposés prévisibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ interdiction des vaches à l'attache ➤ mise aux normes des bâtiments, stockage des effluents. <p>Réflexion sur Les conséquences :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ construction d'un bâtiment VL (coût, quota suffisant, lieu, utilisation du bâtiment actuel ...) ? ➤ substitution des VL par des brebis ? des VA ? 	<p>Contacteur le technicien bovin lait qui suit l'exploitation.</p> <p>Se renseigner sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ les équipements vaches laitières (coût du pipe-line, coût de l'aménagement du stockage des bâtiments...), ➤ la mise aux normes, ➤ la possibilité d'un financement dans le "Plan National Bâtiments".

Année de transition 2006 :

Il y a peu de chances que la bergerie soit montée et aménagée à l'automne. Il n'est donc pas envisageable de commencer à acquérir des brebis qu'on ne pourrait pas loger. Prendre des vaches en estive sera une bonne solution pour valoriser les surfaces. Commencer à mettre en place le système de reproduction ovin futur (mise en lutte, constitution des lots...) pour se faire la main et aussi parce que l'intégration des animaux achetés sera plus facile.