



# Bien vivre le métier d'agriculteur

■ Dossier technique n° 27





# Bien vivre le métier d'agriculteur

---

Dossier technique n°27

Ce dossier technique présente les analyses et les enseignements tirés de la réalisation d'une analyse de l'activité de travail de six exploitants agricoles dont l'objectif était de comprendre leur activité pour prévenir les risques psychosociaux. Ce travail a fait l'objet de la réalisation d'un film disponible auprès de la CCMSA.

# BIEN VIVRE LE METIER D'AGRICULTEUR

## SOMMAIRE

CHEF D'EXPLOITATION, UN METIER COMPLEXE .....	2
Comment devient-on chef d'exploitation ? .....	2
Exploitant agricole, un métier « tout en un » ? .....	2
L'INTEGRATION SOCIALE DE L'EXPLOITANT .....	4
Le réseau informel .....	5
Les réseaux sociaux formels .....	5
UNE INTENSITE TROP FORTE DU TRAVAIL .....	6
Le temps de travail .....	6
Le temps du repos .....	7
LA PRESSION SOCIALE .....	9
Parler du travail .....	9
Les attentes sociétales.....	10
CONCLUSION .....	11

# BIEN VIVRE LE METIER D'AGRICULTEUR

Une étude, à la demande de l'IGF (intergroupe féminin) en collaboration avec TRAME (réseaux et centre de ressources agricole et rural) et la CCMSA (caisse centrale de la mutualité sociale agricole) a été confiée à MB<sup>2</sup> conseil (Josiane Voisin). Elle propose de comprendre ce qu'est le travail d'agriculteur aujourd'hui et comment se construit une bonne santé psychique au travail. L'intervenante a rencontré et observé des exploitants réputés en bonne santé, puis rencontrés des exploitants ayant exprimé par le passé des souffrances psychiques. L'objectif était de valider que ce sont bien les ressorts repérés chez les premiers, qui se sont cassés chez les seconds. Il est à noter que l'étude a porté sur des exploitations en polyculture-élevage et maraîchage ; n'ont donc pas été pris en compte les céréaliers ou éleveurs de type industriel (hors sol).

Ce texte résume les principales connaissances produites. Nous aborderons tout d'abord la question du pilotage d'une exploitation agricole, puis nous aborderons la question de l'intégration sociale des agriculteurs, pour en venir aux pressions temporelles et sociales auxquelles ils doivent faire face.

## CHEF D'EXPLOITATION, UN METIER COMPLEXE

### *COMMENT DEVIENT-ON CHEF D'EXPLOITATION ?*

A l'école, l'accent est mis sur les connaissances techniques théoriques, mais la confrontation à leur mise en oeuvre avec son lot de contraintes est rarement abordée. Parfois les parents ou les maîtres de stage transmettent aux futurs exploitants le « comment faire ». Mais personne ne leur apprend ce que signifie « diriger son exploitation ».

Le jeune qui construit son propre projet d'installation aurait besoin de se référer, non seulement aux études technico-économiques, mais aussi à sa propre vision du métier et à son analyse des contraintes et des ressources de l'environnement physique et social de l'exploitation. Or, le poids des valeurs et des représentations portées par les autres (les parents, les banques, les administrations, les réglementations européennes, les techniciens...) s'imposent trop souvent comme seuls conseils rationnels pour le jeune installé. Peu de jeunes exploitants peuvent construire leur propre système de production, en ayant au préalable une vision claire de ce qu'ils veulent et surtout de ce qu'ils ne veulent pas.

### *EXPLOITANT AGRICOLE, UN METIER « TOUT EN UN » ?*

L'exploitant dans une même journée revêt tour à tour de nombreuses casquettes ; en se levant, il est le vacher qui fait le tour les animaux, puis l'ouvrier qui les alimente, le RH qui gère le retard de l'ouvrier, le comptable qui pointe le relevé de compte reçu au courrier, le responsable financier qui appelle la banque, le technicien qui décide de l'assolement, le directeur qui négocie un tracteur neuf ... Il est seul face à tous ces domaines et face aux décisions à prendre. Mais il est si facile d'oublier de mettre la casquette qui gêne, pour peut-être le regretter plus tard ! **La fonction qui consiste à piloter n'est pas beaucoup**

**exprimée, elle ne se voit pas, elle est souvent faite en même temps qu'une autre tâche.** Il est bien connu que certaines décisions sont étudiées en fauchant, en posant une clôture...

Pour poser, étudier puis résoudre un problème complexe, il faut l'aborder sous tous ses plans : l'économique, les compétences disponibles, le niveau d'investissement et ses conséquences, la performance, le travail. Il faut évaluer les incidences directes et indirectes des solutions, tant sur la problématique d'origine, que sur d'autres dimensions de l'exploitation. Il faut bien évaluer les ressources humaines, économiques, ... **Une bonne solution doit ouvrir des marges de manoeuvre et ne doit pas accroître la fragilité de l'exploitation.** On constate trop souvent que la contrainte économique domine et qu'elle est contre balancée par **une surévaluation des ressources en capital santé !**

*Fabien veut adhérer à la coopérative de transformation, pour vendre ses veaux découpés directement à des consommateurs. Il n'a pas identifié que la rentabilité du projet reposait uniquement sur la main d'oeuvre bénévole qu'il doit trouver pour prendre les commandes, conditionner la viande en sachets, livrer....*

*Sébastien vient d'être opéré d'une hernie discale, il travaillait 12 à 15h par jour, 365 jours par an pour auto-construire son bâtiment, tout en faisant le travail d'exploitation en même temps. Le handicap le met maintenant au pied du mur et le contraint à mettre en oeuvre les solutions techniques (équipements) et humaines (salarial) qui, si elles avaient été mises en place au départ, auraient pu éviter l'accident...*

Les études de projets, l'analyse des résultats technico-économiques sont souvent l'occasion pour les exploitants de se créer des repères qui relient les indicateurs classiques de performance, aux indicateurs prélevés au quotidien sur l'exploitation. Ces derniers permettent de soulager les inquiétudes économiques et d'anticiper les problèmes potentiels en réagissant immédiatement.

*Hubert additionne le montant des investissements autofinancés, avec celui de l'accroissement du cheptel réalisé et avec le niveau de prélèvements privés, puis il annonce à la comptable le montant de revenu qu'elle devrait trouver. Il ne se trompe que rarement ! C'est ce qui lui permet de savoir s'il peut s'autofinancer, s'il faut demander un emprunt, s'il faut investir pour gérer la fiscalité et les charges sociales.*

*Paul a fait le tour de la parcelle la veille de la moisson, la récolte sera supérieure aux prévisions. Il fait donc conduire une benne de plus dans le pré. Ainsi, il ne sera pas dérangé le lendemain par le chauffeur de la moissonneuse.*

*Chaque matin, Alain fait le tour des plantations : il voit le comportement des cueilleurs : il pourra ainsi rappeler quelques règles aux chefs d'équipes et complimenter des efforts faits ; il voit l'état sanitaire des parcelles, il pourra programmer les interventions culturales, il voit les quantités de fruits sur les arbres, il sait combien de commandes il pourra honorer quand, à 9 heures, les commerciaux vont commencer à téléphoner.*

La dépendance aux aléas est une autre source importante d'inquiétude dans ce métier : le climat, les maladies épidémiques sur le troupeau, les crises sanitaires et la dépendance des cours du marché. Les agriculteurs sont les seuls à ne pas pouvoir décider du prix de vente de leurs produits, on leur impose aussi le prix de la matière première et des services.

L'inquiétude est d'autant plus prégnante, qu'ils en ont tous faits de mauvaises expériences, et de ce fait en connaissent les effets. Certains ne baissent pas les bras et recherchent des solutions pour anticiper les problèmes possibles.

*Marc a appris à acheter les aliments du bétail sur le marché à terme avec pour objectif de stabiliser son prix de revient.*

*Damien a proposé à ses collègues d'acheter en Cuma un système de séchage des bottes rondes pour réduire la dépendance climatique pendant les récoltes.*

*David achète toujours en début de campagne la pièce de la presse qui a le plus de chance de lâcher en cours de fenaison.*

Les politiques agricoles changent à un rythme important comparativement aux longs cycles de production agricole. Ces changements sont quasiment impossibles à anticiper. Quand on a un patron et qu'il change tout le temps ses consignes, on peut le lui exprimer. Mais face à Bruxelles, aux gouvernements, aux lois du marché : que faire ?

**L'étude montre que les exploitants qui développent des stratégies d'adaptation aux contraintes, construisent d'autant mieux leur santé au travail.**

## L'INTEGRATION SOCIALE DE L'EXPLOITANT

Un exploitant qui n'exploite pas en société, peut rester en vase clos sur son exploitation, même s'il travaille en couple et/ou qu'il bénéficie de l'aide ponctuelle d'amis ou de la famille. « *On est autonome, mais on peut vite se retrouver seul !* ». **L'intégration sociale n'est pas donnée dans la situation de travail, c'est à l'exploitant de la construire.** Faire partie d'un «réseau» suppose d'engager une démarche personnelle. On distingue 2 types de réseau :

- les réseaux informels (des collègues, des voisins, des amis, la famille...) supposent de vraiment faire la démarche, de répondre aux sollicitations. C'est une vraie démarche collective qui va se construire pas à pas, avec des fonctionnements qui doivent convenir à chacun pour être durable. Et ce n'est pas si simple !
- les réseaux existants (ou formels) que l'on va pouvoir intégrer (CUMA, groupement d'employeurs, CETA, magasin de producteurs...), les exploitants se regroupent pour une raison qui leur est commune : un outil, la main d'oeuvre, la réflexion sur le pilotage de l'exploitation, vendre en commun... Ce groupe a des règles, son cadre est plutôt bien défini, on y adhère et on participe.

---

## LE RESEAU INFORMEL

Les réseaux informels sont le plus souvent composés de membres de la famille, d'amis, de collègues... Ce sont souvent des personnes ressources du fait de leurs expériences concrètes de gestion d'une exploitation.

Ce réseau informel a plusieurs fonctions :

- c'est un appui sur lequel on peut compter pour avoir des informations, de l'aide, que l'on peut appeler n'importe quand.
- c'est un lieu de partage des décisions

*Yann s'est installé il y a 5 ans ; quand il doit prendre une décision, il en parle avant avec son père, non pas pour que celui-ci décide à sa place, mais parce que son père a de l'expérience, il l'aide à analyser le projet au vu de situations proches qu'il a vu évoluer dans un sens ou un autre. Pour Yann, ce sont des éléments que lui n'a pas et qui lui ouvrent soit un champ de réflexion plus vaste, soit de nouvelles possibilités de solutions. Son père est donc une ressource pour sécuriser sa décision.*

- c'est un lieu où des pairs apportent une reconnaissance au travail d'exploitant et apportent un soutien psychologique face à l'exigence émotionnelle du métier (gestion des coups durs, des incertitudes, des crises...)
- ce sont aussi des moments de convivialité, souvent sous forme de repas pris en commun, où l'on échange entre collègues sur des sujets qui vont du privé au professionnel. On expose une partie de soi, celle qui nous permet d'être plus à l'aise pour travailler ensemble et amplifier la solidarité. Ces moments viennent rompre la solitude de l'exploitant individuel dont les longues journées de travail peuvent réduire de façon significative les temps de vie privée.
- les proches apportent aussi un soutien psychique et pragmatique indispensable : écouter, préparer un repas chaud, obliger à consulter un médecin, obliger à rentrer plus tôt ou à prendre du repos....

---

## LES RESEAUX SOCIAUX FORMELS

Les formes et supports de réseaux sociaux formels sont très variables, ils diffèrent selon les zones, la culture locale, les organisations en place :

- Les groupes formels type groupes techniques (CETA, GEDA,...), syndical,
- Les coopératives ou groupements pour partager des équipements (CUMA), des services (GIE, ....), des salariés (groupement d'employeurs),
- Les prestataires de service (peseur de lait, techniciens, pareurs, inséminateurs, entrepreneurs de travaux agricoles, banquiers...) ; la condition de réussite est que ces prestataires comprennent le point de vue de cet exploitant, sa façon d'exercer son métier et accepte ainsi d'adapter leurs prestations (forme et contenu).



**Force est de constater que les exploitants en situation de grande fragilité sont ceux qui se sont coupés de tous réseaux et qui sont seuls face aux difficultés. Avoir des liens avec des pairs permet de :**

- **partager des faits de métier, des pratiques,**
- **améliorer l'image de soi-même et de la situation,**
- **identifier un nouveau levier d'action pour améliorer la situation.**

## UNE INTENSITE TROP FORTE DU TRAVAIL

### LE TEMPS DE TRAVAIL

Les amplitudes de journée sont souvent très longues : 10 à 15 heures, les repos hebdomadaires et congés annuels rares, .... Le métier classe les tâches dans des catégories différentes pour rendre compte de leurs exigences temporelles différentes :

- le terme **travail d'astreinte** couvre les tâches quotidiennes ou hebdomadaires incontournables pour gérer du vivant (traire, alimenter, pailler, surveiller, soigner, ...), ces tâches sont faites au lever de l'exploitant, puis en fin de journée de travail. Elles peuvent prendre, au minimum, 3 heures par jour, mais atteignent, dans l'extrême inverse, 9 heures par jour et par personne présente sur l'exploitation. Ces missions encadrent le temps disponible pour faire les autres tâches. C'est le plus souvent le travail d'astreinte qui dimensionne la durée de la journée.

- le terme **travail de saison** désigne les travaux extérieurs et d'autres chantiers annuels (labours, semis, récolte, entretien des clôtures, curage de stabulations, comptabilité, tonte, sevrage...). Ces tâches sont souvent effectuées sous contraintes d'aléas climatiques. Elles sont à gérer en parallèle du travail d'astreinte.

- il reste **les travaux exceptionnels** (constructions, réparations, aménagements). Les exploitants compensent la faible rentabilité de leurs exploitations par leur multi compétences et leur engagement important dans la réalisation de leur travail, parfois au détriment de leur santé.

- Le **travail administratif** est un « vrai travail ». Il est théoriquement éclaté en tâches d'astreinte (lire le courrier, tenir le cahier d'épandage...) et de saison (analyser la comptabilité, faire la déclaration PAC...) mais son statut particulier dans la problématique qui nous préoccupe nous conduit à faire un zoom sur ce travail. Il demande une vraie compétence (peu apprise à l'école) et représente un enjeu important pour la bonne gestion de l'exploitation : faire le suivi des factures et leur règlement, déclarer les animaux à temps, suivre les stocks, faire la comptabilité, faire le suivi du troupeau et/ou des parcelles.

Certains agriculteurs ont choisi ce métier parce qu'ils n'aimaient pas l'école, mais aimaient être dehors, être avec les animaux. Alors faire le travail administratif leur rappelle des

situations désagréables, voire d'échecs. Dans une étude<sup>1</sup> où l'on demandait à des éleveurs laitiers, quel était le travail le plus pénible sur leur exploitation, c'est le travail administratif qui a été cité le premier et le plus souvent.

- mais il reste une catégorie souvent oubliée : « **les petites choses** », le robinet qui fuit, la poignée de clôture électrique à changer, le néon de la salle de traite qui clignote, le tas de déchets qui attend une descente à la déchetterie..... Plus on tarde, plus la liste s'allonge, plus on y pense tous les jours... **Qu'est ce qui finit par être le plus fatiguant ? Faire ce travail ou le voir à faire ?**

L'ensemble de ces catégories de travail est à organiser, soit pour le faire soi-même, soit pour le déléguer. A défaut d'organisation, l'exploitant aboutit vite à une sorte de « surmenage », on entend souvent « je suis débordé, je n'y arrive plus ». La surcharge de travail empêche de prendre le recul nécessaire pour analyser la situation et trouver des solutions.

L'accroissement de la productivité du travail de ces dernières décennies, était nécessaire pour faire face aux baisses de rentabilité. Mais, il a induit la disparition des périodes creuses, qui étaient liées à la théorique saisonnalité du métier. Les périodes hautes impliquent de plus en plus le recours direct ou indirect à de la main d'oeuvre d'appoint. Les périodes plus calmes sont si courtes, qu'elles ne permettent pas toujours de se mettre à jour des retards.

---

#### LE TEMPS DU REPOS

Comme tout travailleur, l'agriculteur a besoin de repos, de « couper » avec son exploitation.

Mais voilà, l'exploitation « ne ferme jamais », il y a toujours du travail. Pour qu'il y ait un weekend, un pont ou un après-midi de repos... c'est l'exploitant qui va le programmer et organiser son travail ou son remplacement afin que le travail soit réalisé malgré son absence. Or, il vit le plus souvent sur l'exploitation, les temps et les espaces privés (=familiaux) ou professionnels ne sont pas disjoints. Comment pourrait-il se mettre en congé et voir le salarié du service de remplacement par la fenêtre, entendre le tracteur tourner et vaquer sereinement à des loisirs ? Pour programmer, il faut en parler ? Est-ce légitime de donner la priorité à autre chose qu'au travail ? Par exemple, pourrions-nous demander à notre associé de nous remplacer sans lui raconter pourquoi et tout en restant physiquement présent sur l'exploitation ? C'est tellement plus facile quand il y a un événement daté qui ne laisse pas trop le choix. *Lydie regrette qu'il n'y ait plus de neveux en âge de faire la communion, il n'y a plus de baptêmes et pas encore de mariages ; en effet, ce sont les seuls motifs valables pour partir un peu de l'exploitation. Valables ? vis-à-vis de qui ? Elle-même ? Les voisins ? Est-elle réellement obligée d'avoir une raison, autre que l'envie de partir, pour prendre quelques jours de repos ?*

Les agriculteurs ont du mal à décider de se dégager du temps libre, mais par contre il leur est possible de trouver du temps pour faire quelque chose jugé important (que ce soit un loisir ou non du point de vue de l'observateur extérieur). Si l'on a un jour de repos et aucune activité prévue, on trouvera toujours quelque chose à réparer, à nettoyer ...

---

<sup>1</sup> Etude réalisée par la FRSEA Massif Central auprès des éleveurs laitiers (2006), dans le cadre d'une action visant au maintien de l'activité des élevages laitiers.

Voilà pourquoi les exploitants nous décrivent leur présence dans des réunions professionnelles, leur participation à une formation, ou leur journée de permanence au magasin coopératif,... comme des vacances. Par ces sorties, ils coupent de l'exploitation car ils n'y sont plus physiquement et ils ne culpabilisent pas vis-à-vis du remplaçant ou par rapport à l'image que leur absence pourrait donner aux voisins. Ces sorties sont l'occasion d'échanges avec des pairs, de prise de recul par rapport à l'exploitation. Au retour, il arrive qu'ils ne voient plus les mêmes urgences.

Une fois que la décision de partir en vacances est prise, il est nécessaire de trouver quelqu'un qui pourra bien faire le travail quotidien. Mais si un impondérable se produit, il y aurait alors des décisions importantes à prendre dans l'urgence (euthanasier une vache, faire un traitement fongicide,...). Pour permettre au salarié de réagir de façon appropriée, il est nécessaire de définir ce qu'est une urgence, de caractériser les différents niveaux d'urgence, de définir des procédures...

*Par exemple, certains mettent le remplaçant en relation avec un collègue de leur réseau (collègue, famille, technicien...), pour qu'il puisse l'appeler en cas de problème. Ce qui suppose d'avoir cette personne de confiance dans son réseau et d'avoir préparé et entretenu les compétences réciproques nécessaires à la réussite de cette supervision...*

*Le remplacement peut aussi être confié à une personne de confiance, un salarié à qui on aura déjà délégué les tâches à réaliser et avec qui la confiance est installée, un collègue avec qui on fait un échange de remplacement, les parents et bien sûr les associés.*

Certains jeunes installés ont connu une autre vie professionnelle, ils vont jusqu'à remettre en cause leur installation si la problématique temporelle n'est pas résolue. La possibilité de prendre du temps pour soi est à organiser dès l'installation. Sinon au moment de partir, l'exploitant sera devant des difficultés à résoudre dans l'urgence et donc tenté de rester faire le travail lui-même. **De plus, s'organiser pour que le travail soit réalisable par d'autres, conduit à le simplifier aussi pour soi.** Anticiper son remplacement permet souvent de trouver les bonnes personnes ressources (un agent du service de remplacement qui connaît l'exploitation, un collègue, un fils en vacances...) et de partir en confiance. **Mettre en place un mode d'organisation qui permet de s'absenter de l'exploitation est une démarche stratégique à long terme et bénéfique pour la santé.**

**La durée du travail d'astreinte, l'amplitude des journées, sont sources de fatigue physique et psychique. Elles peuvent contribuer à l'isolement social de l'exploitant, elles limitent les possibilités de prise de recul. Il est donc indispensable et possible de «couper», à chacun son organisation pour y arriver.**

La pression est en partie liée aux relations sociales concrètes de l'exploitant, mais les plus fortes injonctions sociales sont issues du comment l'exploitant se représente les attentes que font peser sur lui ses ancêtres, son entourage, les institutions, la société civile.... Celles-ci rentrent en confrontation avec son propre système de valeurs et réveillent de la culpabilité, de l'insatisfaction, de la frustration...

### PARLER DU TRAVAIL

Dans le réseau social immédiat, on ne parle pas du travail. *«En agriculture, on ne parle pas du travail, il est là, on le fait»*. Il existe un langage du travail prescrit, c'est celui appris à l'école et partagé avec les techniciens, il dit beaucoup du «pourquoi le faire», mais rien du «comment le faire». Historiquement les transferts intergénérationnels de compétences se faisaient dans l'action, le père et le fils travaillaient ensemble. Si le jeune avait la fibre, il copiait les comportements et un jour il savait aussi bien que son père, voire mieux, sans qu'aucun mot n'ait été prononcé. Les apprentissages se font aussi par imprégnation.

Aujourd'hui, la présence des jeunes enfants dans les fermes est de moins en moins fréquente (questions de sécurité, volonté de faire autre chose,...), les lycées agricoles forment de plus en plus d'élèves non issus du milieu agricole tout en ayant des difficultés à les faire pratiquer (règles de sécurité). Dans ce même temps, le salariat se développe dans les élevages et le nombre de sociétés d'exploitations non familiales augmente. Pour toutes ces raisons, il faut parler, échanger sur le travail. Il faut mettre en mots des compétences intériorisées, dont on n'avait même pas conscience : *«En fait pour décider de changer les bêtes de pré, je ne regarde pas que la hauteur d'herbe, je regarde le comportement d'ennui des animaux, c'est-à-dire quand le troupeau se déplace trop vite, les dominants ont le nez au vent et ne broutent pas...»* **Ne pas mettre de mots sur le travail empêche de le penser et donc de le faire autrement. C'est pourtant une étape obligée pour trouver des pistes d'amélioration...**

Les thèmes précédents nous orientent sur la piste du collectif d'exploitants (Société civile d'exploitation, ou banques de travail, ou entraides...) pour résoudre la question de l'isolement de l'agriculteur et celle de sa surcharge de travail. Pour réussir ces collectifs, il faut se confronter au développement de nouvelles compétences : apprendre à définir une stratégie et des valeurs communes, parler du travail, décider en commun...

Souvent, lorsqu'un exploitant étudie un projet de développement, seuls les volets techniques, économiques et réglementaires sont vus. «On verra bien après comment on fera le travail, de toutes les façons, ce ne sera pas pire qu'à présent...». Et pourtant parler du travail, futur et actuel, est un moyen d'avoir une nouvelle compréhension de sa situation et déboucher sur des solutions réalistes et qui puissent être partagées.

**La compétence des agriculteurs à parler de leur travail, dans sa mise en œuvre pratique, est encore à cultiver pour qu'ils puissent partager vraiment leurs expériences, comprendre leur propre travail, travailler ensemble, et ainsi avoir une organisation durable quelque soit les formes d'exploitation (seul, en société, en entraide etc...)**

Les exploitants sont de plus en plus soumis à une réglementation qui leur semble déconnectée des réalités du terrain. La visite de contrôleurs avec qui ils ne peuvent pas échanger tant ils ont le sentiment que ces derniers méconnaissent le métier d'agriculteurs peut alors provoquer de vraies inquiétudes. Face à ce constat, un groupe local a organisé des rencontres entre contrôleurs et agriculteurs, «contrôle sans stress», où les contrôleurs expliquent leur démarche aux exploitants qui, eux font découvrir les réalités de leur métier aux contrôleurs.

Dans un autre registre, alors que leur revenu est plutôt bas, souvent incertain et donc source d'inquiétude pour les agriculteurs, le montant des aides qui leur sont allouées est publié sur internet. Le web surfeur non averti, pense que les agriculteurs perçoivent des sommes importantes, qu'il considère comme un salaire, sans comprendre qu'il s'agit d'une compensation de prix bas, entre autres.

Les aides, les réglementations (vécues par certains comme une perte d'autonomie, une dépendance) et les conditions des marchés leurs imposent des pratiques pas toujours conformes à leur éthique du travail bien fait.

Les agriculteurs subissent aussi une vision erronée sur leur cœur de métier. En effet, ils font de nombreuses démarches pour améliorer la qualité des produits, pour raisonner les conduites culturales, respecter les protocoles sanitaires, s'engager dans des démarches qualité ; efforts interprétés par les consommateurs comme des mises en danger de leur propre santé. Cette image négative de l'agriculture renvoyée par la société est d'autant plus difficile à vivre qu'avant on leur renvoyait une image noble de leur métier et de leurs missions.

A cela s'ajoute l'anthropomorphisme en vogue actuellement dans la société civile qui conduit à remettre en cause la compétence des éleveurs, qui ne comprendraient rien au bien-être animal. (ex : Une vache vue dehors l'hiver peut provoquer un appel à la SPA...). **Certains techniciens et chercheurs ont compris l'intérêt de ne pas dissocier la question des conditions de travail de l'humain de celles du confort animal.**

Les exploitants prennent conscience des risques pour leur santé et pour celle des consommateurs. Mais leur façon de raisonner les apports d'engrais, de produits phytosanitaires sont incomprises par manque de connaissances et par imprégnation de l'idée selon laquelle la nature peut tout.

**L'image archaïque qu'a la société de leur métier et d'eux-mêmes, les isole et égratigne leur estime d'eux-mêmes.**

## CONCLUSION

« Etre à son compte » ne signifie pas « ne pas avoir de patron » mais signifie être son propre patron. Ce qui implique des responsabilités à la fois pour la réalisation du travail, en temps et en heure, avec sérieux etc... mais aussi des responsabilités vis-à-vis de soi-même ! Or, prendre soin de soi est un concept qui reste à développer dans ce métier. Prendre soin de soi passe par l'obligation d'être à l'écoute de ses propres valeurs, de sa vision du métier, de ses objectifs de qualité de vie, de pouvoir en parler, les faire exister. Certes, il faut faire avec les diverses sources de pressions (l'entourage, l'administration...), réelles ou subjectives, faire avec les ressources et contraintes de l'environnement, mais seul l'exploitant peut trouver le compromis qui lui permette de toujours rester en accord avec lui-même. Ce qui signifie qu'aucun collègue ou technicien, aussi compétent et bienveillant soit-il, ne peut trouver la solution, à la place de l'exploitant concerné.

Cette étude montre que l'exposition aux risques psychosociaux (RPS) n'est pas l'apanage des grandes entreprises. Les orientations stratégiques décidées par les exploitants ont un rôle important dans la prévention des RPS. En effet, certains éléments apparaissent comme déterminants tant pour la « bonne santé » de l'exploitation, que pour celle de l'exploitant :

- Un **système d'exploitation** adapté à la structure et **viable**,
- Une **gestion de la dépendance aux éléments aléatoires** (prix de vente, aléas climatiques, zootechniques...), qui limite les possibles mises en péril de l'exploitation,
- Une **compétence au pilotage et à la gestion** de l'exploitation,
- **L'appartenance à des réseaux sociaux** capables d'apporter soutien et prise de recul,
- **Une charge de travail raisonnée**, sans « surbookage » quotidien, qui permette d'absorber les imprévus et les périodes de pics de travail avec des horaires « décents »
- ....

Cette liste montre combien les approches qui traiteront des questions de RPS uniquement par la médecine, la psychologie, la formation seront totalement inopérantes. Seules les approches systémiques sont opérantes à redonner de l'autonomie et de la compétence aux chefs d'exploitation. **La prévention des RPS nous conduit vers la nécessaire refondation du métier au cœur duquel se trouve l'agriculteur. Il doit retrouver les moyens d'être acteur, de gérer et non de subir l'évolution actuelle de son métier.** Ceci passera par un développement de ses compétences à:

- construire un système de production qui réponde à sa vision du métier et qui offre des marges de manœuvre suffisantes...
- imaginer des évolutions possibles, y compris des évolutions simples mais qui donnent satisfaction à l'exploitant : pour lui faciliter le travail, pour le bien être du troupeau, pour améliorer le revenu ou les résultats techniques, pour rencontrer le consommateur final...
- avoir des relations à égalité avec ses pairs, car travailler seul peut s'avérer épuisant.

Les accompagnements compréhensifs adoptent un regard bienveillant, qui aide l'exploitant à prendre du recul, sans jamais proposer de solutions. Ils mettent en exergue les points favorables, ils constituent une ressource. De telles démarches d'accompagnement aident

l'exploitant à accroître ses capacités à organiser, décider, piloter...pour et par lui même. Ils l'aident à retrouver confiance en lui dans l'action, à retrouver une identité au travail, dans son exploitation ... et avec ses collègues. Ce sont aux agriculteurs de reconstruire les fondations de leur métier ; pour cela, il faut encourager les initiatives qui consistent à:

- faire vivre toutes les formes de groupe, en essayant d'attirer en leur sein, les exploitants qui s'isolent (y compris les nouveaux arrivants dans le métier...),
- faire évoluer la vision du métier, tant pour les agriculteurs eux-mêmes, que pour restaurer leur image dans la société. Ils ont besoin de se reconnaître dans les représentations qui sont véhiculées, de défendre leur image dans les situations ou instances qu'ils côtoient, afin de retrouver leur place dans la société.

---

*TEXTE ORIGINAL :*

- *JOSIANE VOISIN (MB2 CONSEIL)*
- *MARYLINE MALOT (MB2 CONSEIL)*

*TEXTE ADAPTE A L'OBJECTIF DU DOSSIER TECHNIQUE :*

- *ADELINE PORNIN (CCMSA)*
- *MATHIAS TOURNE (CCMSA)*

Ce dossier technique présente les analyses et les enseignements tirés de la réalisation d'une analyse de l'activité de travail de six exploitants agricoles dont l'objectif était de comprendre leur activité pour prévenir les risques psychosociaux. Ce travail a fait l'objet de la réalisation d'un film disponible auprès de la CCMSA.





La MSA intervient pour la Santé-Sécurité au Travail des exploitants, salariés, employeurs et chefs d'entreprises agricoles.

Elle agit pour améliorer les conditions de travail et prévenir les risques en agriculture.

Les conseillers en prévention, les médecins et les infirmiers du travail sont là pour vous aider à trouver des solutions de prévention adaptées à votre situation.