

Co-construction d'une méthode d'évaluation de l'impact sur la qualité de vie au travail des éleveurs de solutions développées pour améliorer le bien-être animal

LEROUX E. (1), LEMIGNIER C. (2), LE GUENIC M. (3), OULHEN C. (4), PEYRAUD J.L. (1,5)

(1) Association LIT OUESTEREL, 101 Route de Gachet, 40706, Nantes, Cedex 3, France

(2) GIEE Bien vivre avec mon troupeau, Le Robillard, 938 Route du Lycée Agricole, Lieury, 14170, Saint-Pierre-en-Auge, France

(3) GIEE Bien-être des Hommes et des Animaux - Résagri 56, Chambre d'agriculture de Bretagne, Avenue du Général Desbordes, 56009, Vannes, France

(4) Atout Elevage, Elan créateur, 7 rue Armand Herpin Lacroix, 35000 Rennes, France.

(5) INRAE, Institut Agro, PEGASE, Le Clos, 35590, St Gilles, France

RESUME

En France, 59 % des citoyens interrogés estiment que le bien-être animal n'est pas satisfaisant (Ifop, 2018). Du côté des éleveurs, 72 % voient le bien-être animal comme une opportunité mais avec une part de contrainte pour 45 % d'entre eux (Bicose, 2022). Aussi, il est courant d'entendre de la part des éleveurs : « Le bien-être animal, c'est bien, mais mon bien-être à moi alors ? ». Pourtant, le bien-être animal et le bien-être de l'Homme sont étroitement liés (Garcia, 2017). Nous avons alors cherché à objectiver l'impact des mesures engagées pour le bien-être animal sur la qualité de vie au travail des éleveurs qui les ont mises en place.

L'objectif a été de construire une méthodologie de diagnostic de l'impact sur la qualité de vie au travail des éleveurs, des solutions apportées pour améliorer le bien-être des animaux. Pour cela, les critères de bien-être de l'éleveur au travail ont d'abord été déterminés par une méthode de co-construction en plusieurs étapes : une analyse bibliographique et des entretiens individuels avec des professionnels de la santé au travail. Puis des entretiens individuels et en groupe avec des éleveurs ont permis d'évaluer l'état actuel de leur bien-être dans leur contexte de travail. A cette occasion, ils ont identifié des mesures de bien-être animal mises en place dans leur élevage et les ont évaluées à partir des critères de qualité de vie au travail précédemment définis.

Ce travail a abouti à un ensemble de 27 critères répartis en 6 axes : le physique, le psychique (lié aux émotions), le cognitif (lié à la charge mentale), le social, l'environnement physique de travail et l'économie. L'ensemble de ces critères constituent une grille d'évaluation qui permet de capter le côté mouvant et subjectif du bien-être au travail selon l'éleveur. A partir de cet ensemble de critères, deux outils complémentaires ont été construits. Le premier est un jeu de cartes permettant à chaque éleveur de classer les critères de bien-être par niveau d'importance pour lui. Le second est un radar d'évaluation de l'impact des solutions mises en œuvre pour améliorer le bien-être animal sur les critères de qualité de vie au travail importants pour l'éleveur.

Co-construction of a method for evaluating the impact of solutions developed to improve animal welfare on breeders' quality of life at work

LEROUX E. (1), LEMIGNIER C. (2), LE GUENIC M. (3), OULHEN C. (4), PEYRAUD J.L. (1,5)

(1) Association LIT OUESTEREL, 101 Route de Gachet, 40706, Nantes, Cedex 3, France

SUMMARY

59 % of French people consider animal welfare not enough respected on farms (Ifop, 2018). Among livestock farmers, 72 % see animal welfare as an opportunity, but 45 % find it restraining (Bicose, 2022). It is usual to hear farmers say: "It is very well to consider animal welfare, but what about my own welfare?". However, animal welfare and human welfare are closely linked (Garcia, 2017). Therefore, we tried to objectivize the impact of animal welfare solutions used by farmers on their own welfare.

The aim of this project was to develop a methodology for diagnosing the impact of animal welfare solutions on farmers' quality of life at work. To do so, the criteria for a farmer's well-being at work were first determined using a multi-step co-designed method. A literature review and individual interviews with occupational health professionals were used to draw up an initial list of criteria. This was followed by individual and group interviews with farmers to assess the current state of their well-being in their working environment. During these interviews, they identified the animal welfare solutions used in their farms and evaluated their impact on each welfare criterion previously defined.

This work resulted in a set of 27 criteria divided into 6 categories: physical, psychic (linked to emotions), cognitive (linked to mental workload), social, physical work environment, and economic. These criteria formed an evaluation grid that captures the changing and subjective definition of well-being at work as defined by the farmer. Based on this set of criteria, two complementary tools have been developed. The first is a card game allowing each farmer to rank the well-being criteria according to their level of importance. The second is a radar to evaluate the impact of solutions implemented to improve animal welfare on the well-being criteria that are important to the farmer.

INTRODUCTION

En France, le bien-être animal est au cœur des préoccupations. En effet, 92 % des français estiment le bien-être animal important et 52 % d'entre eux ne sont pas satisfait des conditions d'élevage (Ifop, 2018). Les français sont également sensibles aux conditions de travail des éleveurs. Ainsi, 62 % des interrogés estiment que les conditions dans lesquelles travaillent les éleveurs ne sont pas satisfaisantes (Ifop, 2018). Du côté des éleveurs, le bien-être animal est considéré à 72 % comme une opportunité avec une part de contrainte pour 45 % d'entre eux (Bicose, 2022). En effet, il n'est pas rare d'entendre la préoccupation des éleveurs à travers la phrase : « le bien-être animal, c'est bien, mais mon bien-être à moi alors ? ». Ce qui est ici appelé « bien-être » traduit une forme de qualité de vie au travail des éleveurs. Si le bien-être animal a trouvé une définition consensuelle et évaluable à l'aide de critères mesurables (ANSES, 2018), il n'existe pas de définition approuvée par tous pour parler de qualité de vie au travail des agriculteurs (Hertault et al., nd). Il s'agit ici d'un sujet complexe qui fait l'objet de travaux et diffusions multiples, notamment dans le cadre du RMT Travail en agriculture. Des travaux déjà réalisés sur ce sujet ont permis de créer des diagnostics globaux sur la qualité de vie dans les exploitations agricoles (Aubouin et al., 2024 ; Fivet, nd). Ainsi, bien-être animal et bien-être de l'Homme sont traités séparément bien que la proposition du cadre conceptuel « d'un seul bien-être » (One Welfare) a pour objectif de montrer les éléments qui les lient. En effet, selon Rebeca Garcia (2017), ces deux notions ne s'opposent pas et sont, au contraire, étroitement liées.

Dans le cadre de ses actions sur l'amélioration des conditions de vie et de travail des éleveurs et de ses actions sur l'amélioration du bien-être des animaux d'élevage, l'Association LIT OUESTEREL a décidé de construire une méthodologie afin d'objectiver l'impact de solutions de bien-être animal sur la qualité de vie au travail des éleveurs et contribuer à documenter le concept de One Welfare en élevages.

1. MATERIEL ET METHODES

1.1. ELABORATION D'UNE PREMIERE LISTE DE CRITERES DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Des critères pouvant être évalués dans un contexte d'élevage, dans lequel un changement de conduite pour le bien-être des animaux a été opéré, ont été recensés. Les recherches effectuées ont été réalisées selon les mots clés suivant : qualité de vie au travail, bien-être, mal-être, risques psychosociaux, risques physique au travail. Dans un premier temps, les sources de bien-être ou de mal-être des éleveurs ont ainsi été répertoriés à l'aide de témoignages dans la presse agricole et des expériences de terrain des auteurs auprès des éleveurs (« Le Bimsa », 2016 ; Souab, 2020 ; « Agri Mutuel », 2023 ; « Devenir Eleveur.euse », 2021). Des documents d'Instituts de santé publique et des documents du RMT Travail en agriculture ont complété et affiné ce travail (INRS, 2019 ; INRS, 2022 (1) ; INRS, 2022 (2) ; INSPQ, 2018, Chambre d'agriculture de la Sarthe, 2009 ; Fivet, nd). Afin de conforter, d'enrichir et de classifier cette liste en différents axes, des entretiens ont été réalisés avec un ergonome et une psychologue.

1.2. CONSTRUCTION PARTICIPATIVE DE LA LISTE DE CRITERES ET UTILISATION

La première version de la liste de critères a été testée et complétée à l'aide d'entretiens individuels semi-directifs avec les éleveurs et éleveuses du GIEE « Bien-vivre avec mon troupeau ». L'enquête se déroulait en plusieurs étapes : (i) une présentation de la personne enquêtée et de son exploitation en intégrant la raison de l'installation (ou du salariat), (ii) un état des lieux général sur leur ressenti dans leur travail. Puis,

(iii) il était demandé aux éleveurs de définir, selon eux, le bien-être animal ainsi que leur propre bien-être. Enfin, (iv) une évaluation de solutions de bien-être animal mises en place dans l'élevage était réalisée selon la liste de critères préalablement établie. Celle-ci avait pour premier objectif de valider ou invalider les critères de qualité de vie au travail préalablement identifiés, à la suite de la mise en place d'une solution en faveur du bien-être animal. Au total, neuf entretiens ont été réalisés dont deux avec des éleveurs de vaches allaitantes et sept éleveurs laitiers (Tableau 1). Les éleveurs enquêtés ont des systèmes très différents : de 12 vaches allaitantes à 140 vaches laitières, en agriculture conventionnelle, bio ou avec un cahier des charges AOP (Tableau 2).

Tableau 1 Profil des éleveurs et éleveuses enquêtés.es

	20-30 ans	31-40 ans	41-50 ans	>50 ans	Total
Homme	1	2	1	0	4
Femme	2	0	1	2	5
Total	3	2	2	2	9

Tableau 2 Description des systèmes des éleveurs et éleveuses enquêtés.es

	Nombre d'élevage	Nombre de vaches	SAU (ha)	UTH
Laitier	7	98 ± 28	188 ± 76	3,7 ± 0,7
Allaitant	2	12 & 80	50 & 169	1 & 1,2

Suite aux entretiens individuels, un échange en groupe a eu lieu afin de discuter des modifications à apporter à la liste de critères. Ces modifications pouvaient être des éclaircissements sur la définition d'un critère, des critères à supprimer ou à ajouter. Une seconde liste a ainsi été obtenue et testée par six éleveuses du GIEE « Bien-être des Hommes et des Animaux ». Cette étape s'est déroulée en deux temps : (i) priorisation personnelle des critères puis (ii) évaluation des impacts de l'adoption de pratiques en faveur du bien-être animal sur chaque critère défini de la qualité de vie au travail. Lors de ces échanges, de nouveaux critères ont fait leur apparition et ont été ajoutés. En effet, un critère a été considéré comme applicable à d'autres éleveurs dès lors qu'il était cité au moins une fois.

2. RESULTATS ET DISCUSSION

2.1. DEFINITION DU BIEN-ÊTRE DES ELEVEURS

A la question « Comment définissez-vous votre propre bien-être ? », souvent, dans un premier temps, les éleveurs répondent *pareil que pour le bien-être animal*. Les premiers éléments cités sont des critères physiologiques ou physiques : ne pas avoir faim ou soif, être en bonne santé, vivre dans un logement confortable, etc. (4 sur 9 enquêtés.es). Ces éléments sont liés à la notion de revenu (Figure 1) : *est-ce que mon salaire me permet de subvenir à mes besoins fondamentaux ?* Les notions de stress et de temps pour soi reviennent également dans les discours : « Pouvoir travailler et vivre paisiblement. », « Faire les choses sans stress. ». Lorsque les éleveurs parlent de stress, ils renvoient souvent au lien avec leurs animaux : « Quand mon troupeau va bien, je vais bien. », « De voir qu'elles [les vaches] sont bien. », « Je dirais que ça va de pair avec celui de mes animaux. » (5 sur 9 enquêtés.es). Les éleveurs citent aussi des éléments psychiques et cognitifs comme le fait de se sentir valorisé.e, de pouvoir mettre en place des connaissances ou compétences acquises (4 sur 9 enquêtés.es). La notion de reconnaissance apparaît également dans les discours des éleveurs. Elle est basée sur le modèle du déséquilibre effort/récompense et se traduit de différentes façons : la rémunération, l'estime ou le respect par exemple (INSPQ, 2018). Ce modèle montre que lorsque l'individu, qui fournit des efforts dans son travail, a la sensation qu'ils ne sont pas suffisamment reconnus, cela entraîne une détresse

Environnement physique de travail	Ambiance	Caractéristiques d'ambiance pour me sentir bien dans mon environnement de travail (bruit, odeur, température, luminosité, poussières, etc.)
	Sécurité au travail	Exposition aux dangers (physiques, chimiques et sanitaires) : nombre, fréquence ou importance des dangers
	Facilité de mise en place	Mise en place facile d'une solution, sans grande modification ou investissement
Economique	Revenu	Revenu que mon travail me permet de dégager

2.3. DEVELOPPEMENT D'OUTILS POUR EVALUER LE BIEN ETRE AU TRAVAIL

2.3.1. Jeu de cartes

Lors des entretiens de la première phase, les éleveurs ont montré des intérêts différents face à la lecture des critères. En effet, la qualité de vie est subjective et ne peut être définie et évaluée que par l'individu lui-même. C'est d'ailleurs ce que suggère l'OMS en définissant la qualité de vie « comme la façon dont les individus perçoivent leur existence compte tenu de la culture et du système de valeurs dans lequel ils vivent et en fonction de leurs buts, de leurs attentes, de leurs normes et de leurs préoccupations » (Groupe OMS Qualité de Vie, 1996). Ce constat a mené à la création d'un jeu de cartes permettant le classement des critères de qualité de vie au travail selon le niveau d'importance accordé par le joueur. Ce jeu a été testé selon différentes consignes afin de valider des règles simples, claires et qui permettent de conscientiser, prioriser et définir le bien-être au travail de chaque joueur. Un classement par critères à l'intérieur de chaque axe puis de chaque axe a d'abord été testé auprès de trois éleveurs. Cette consigne n'a pas été retenue car elle n'est pas suffisamment claire et est trop restrictive. En effet sur l'exemple présenté en Figure 2, il est impossible de savoir si le critère « valeurs » de l'axe psychique est plus important ou non que le critère « compétences mobilisées » de l'axe cognitif.

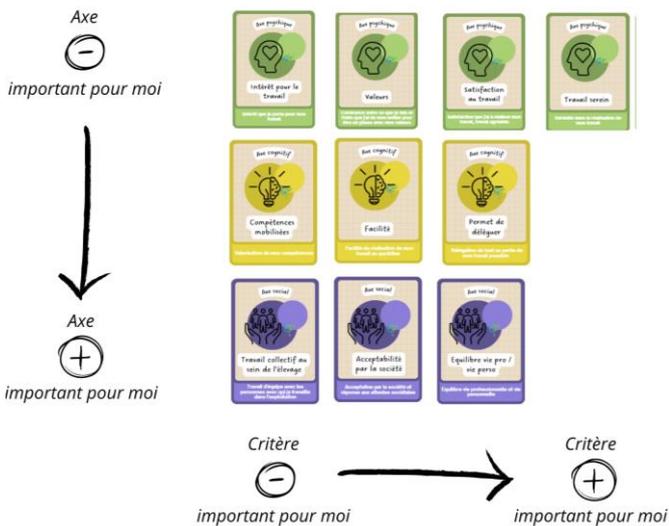


Figure 2 Exemple de classement réalisé par une élèveuse selon la première consigne testée (*seulement trois axes sont représentés par soucis de lecture*).

Un classement en une seule ligne a ensuite été pensé afin de contrer la problématique rencontrée dans la consigne précédente. Cependant, cette règle du jeu n'a pas été retenue car il est trop compliqué pour un joueur d'opérer des choix d'importance aussi précis sur autant de critères. La consigne alors choisie, testée par six élèveuses lors de la seconde phase et validée est présentée sur la Figure 3.



Figure 3 Cartes « règles du jeu » pour le classement des critères de qualité de vie au travail en fonction du niveau d'importance accordé par le joueur.

Le joueur doit classer l'ensemble des cartes par niveaux d'importance en ayant la possibilité de mettre plusieurs cartes (avec un maximum de deux cartes du même axe) sur le même niveau comme l'illustre la Figure 4. Pour faciliter la compréhension et la prise en main, il est aussi suggéré de classer les cartes de chaque axe un à un selon un ordre conseillé en les articulant avec les cartes des axes précédemment classées.



Figure 4 Exemple de classement réalisé par une élèveuse selon la consigne validée (*seulement les quatre premiers niveaux d'importance sont représentés par soucis de lecture*).

2.3.1. Radar d'évaluation

Pour représenter visuellement l'impact de la mise en place d'une solution de bien-être animal sur la qualité de vie au travail des éleveurs, la liste de critères a été traduite sous forme de radar. Pour chaque critère, une notation entre -3 et +3 est donnée par l'éleveur. Une note de 0 correspond à un état identique à la situation précédente. Une notation négative signifie qu'il y a eu une dégradation du critère depuis la mise en place de la solution de bien-être animal. A l'inverse, une note positive correspond à une amélioration du critère. Un

exemple de notation est représenté en Figure 5. Le radar est accompagné du Tableau 2 afin de faciliter la compréhension des critères.

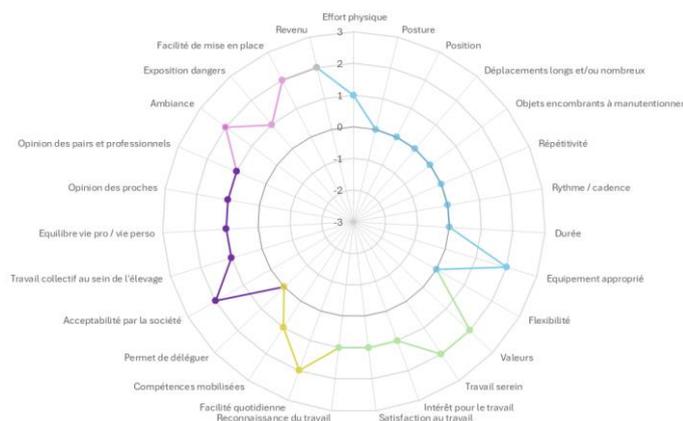


Figure 5 Exemple de notation en radar réalisé par un éleveur de l'impact de la mise en place d'aménagements contre le stress thermique de ses animaux sur sa qualité de vie au travail. *Chaque couleur représente un axe : bleu : physique ; vert : psychique ; jaune : cognitif ; violet : social ; rose : environnement physique ; gris : économique.*

Pour noter l'évolution de sa qualité de vie au travail, l'éleveur compare la situation depuis la mise en place de la pratique en faveur du bien-être animal avec la situation précédente. Cela a été choisi pour que les éleveurs aient plus d'aisance à noter en se basant sur leurs propres expériences. Cependant, comme il n'existe pas de gold standard sur ce type d'évaluation, il est difficile de juger de la robustesse de la méthodologie ici développée. Il faudrait envisager de tester les outils sur plus d'éleveurs et avec plus d'auditeurs afin de prouver la répétabilité et la reproductibilité de la méthode.

CONCLUSION

Les deux outils ainsi créés peuvent être utilisés pour 1) évaluer l'effet des mesures de bien-être animal déjà adoptées sur les critères de bien-être au travail qui importent vraiment à l'éleveur avant de choisir d'autres améliorations et 2) faire un bilan quelques temps après la mise en place d'une nouvelle mesure d'amélioration du bien-être animal. Moyennant quelques modifications, les outils pourraient être utilisés en autonomie par des éleveurs ou à plus grande échelle pour créer des indicateurs d'impact sur les 27 critères de bien-être au travail de différentes mesures engagées pour le bien-être des animaux, voire d'autres changements. Cela permettrait de fournir des références sur les impacts potentiels de certaines

mesures de bien-être animal sur le bien-être au travail. La prise de décision par les éleveurs en serait ainsi facilitée. Aussi, compte-tenu des références qui seront ainsi obtenues entre les pratiques de bien-être animal et leurs impacts sur l'éleveur, les critères de qualité de vie au travail pourraient faire l'objet d'une intégration dans les outils d'évaluation du bien-être animal, pour aller vers une évaluation du One Welfare Enfin, ce travail a été réalisé auprès d'éleveurs de bovins mais pourrait faire l'objet de projets pour d'autres espèces (notamment en porc et volailles). L'utilisation des outils dans d'autres filières amènera peut-être à adapter la liste des critères. Il s'agira alors dans un premier temps de vérifier si l'ensemble des critères est cohérent avec les caractéristiques liées à l'élevage de l'espèce étudiée.

Nous remercions la Banque des Territoires et les Conseils Régionaux de Bretagne, de Normandie et des Pays de la Loire pour leur soutien financier dans le cadre de la mise en œuvre du programme Territoire d'Innovation (TI) LIT OUESTEREL. Nous remercions également les éleveurs et éleveuses des GIEE « Bien-vivre avec mon troupeau » et « Bien-être des Hommes et des Animaux » pour leur participation à ce travail. Enfin, nous remercions tous les acteurs, personnes physiques et morales, qui ont participé à une ou plusieurs phases de ce projet.

Agri Mutuel, 2023. Disponible à : [Témoignages - Éleveurs et salarié montrent les atouts de leurs métiers et leurs contraintes - Élevages bovins lait et viande. Économie et gestion - Agri Mutuel \(agri-mutuel.com\)](#) [04/03/2024]

Anses, 2018. ANSES/PR1/9/01-06, 12-25

Aubouin B., Collet C., Declomesnil N., Delbecque D., De Thez I., Dubreuil M.L., Dumont, C, Morcet J.M., 2024.

Bicose, 2022. Disponible à : <https://bien-etre-animal.chambres-agriculture.fr/definir-et-mettre-en-oeuvre/pratiques-et-attentes/enquete-eleveurs/> [04/03/2024]

Bimsa, 2016. Disponible à : [Étude sur le suicide des agriculteurs | le bimsa](#) [04/03/2024]

Chambre d'agriculture de la Sarthe, 2009.

Devenir éleveur.ses, 2021. Disponible à : [#GénérationEleveurs : la série vidéo \(devenir-eleveur.com\)](#) [06/03/2024]

Fivet C., nd.

Garcia R., 2017.

Groupe OMS Qualité de Vie, 1996. Forum mondial de la santé, Vol.17, 384-386

Hertault E., Dupuis A, Langlois M., Petillon-Pronk A., nd.

IFOP, 2018. 25

INRS, 2019.

INRS, 2022 (1).

INRS, 2022 (2).

INSPQ, 2018.

Langevin V., Bioni S., 2015.

Souab, 2020. Disponible à : [Olivier Damaisin prend le pouls du monde agricole | le bimsa](#) [04/03/2024]